



UiT Norges arktiske universitet

Handelshøgskolen ved UiT

Kampløelse fra en fotballdommers perspektiv

Kampløelse

Marius Wikestad Pedersen

Masteroppgave i økonomi og administrasjon BED-3901H 06 2023

Innholdsfortegnelse

Figurliste	iv
Tabeller	iv
Forord.....	v
Sammendrag.....	vi
1 Innledning	1
1.1 Aktualisering.....	1
1.2 Problemstilling	4
1.3 Avgrensninger	5
2 Teoretisk rammeverk	6
2.1 Rolleforståelse.....	6
2.1.1 Rolleidentitet og meningen med rollen	8
2.1.2 Dommerens list i kampen	10
2.1.3 Sosial kontekst	10
2.2 Kampløp.....	11
2.2.1 Ledelse versus styring	13
2.2.2 Regeladministrasjon	14
2.2.3 Kampløp.....	15
2.3 Elementer som påvirker forståelsen	16
2.3.1 Dommerens egen motivasjon for kampen	16
2.3.2 Motivasjon for jobb-forming	17
2.3.3 Personlige egenskaper	18
2.4 Modell.....	19
3 Metode	21
3.1 Valg av tema	23

3.2	Utvalg	24
3.3	Utfordringer	25
3.4	Metodekvalitet	26
3.4.1	Reliabilitet.....	26
3.4.2	Validitet	27
3.4.3	Generalisering	27
3.5	Forskningsetikk	28
3.6	Analyse og prosess	29
4	Analyse.....	29
4.1	Hvordan oppfatter dommere sin egen rolle i en fotballkamp?	30
4.1.1	Meningen med rollen og rolleidentitet	30
4.1.2	Valg av oppgaver	32
4.1.3	Sosial kontekst	32
4.1.4	Relasjoner	34
4.2	Hvordan påvirker dommeres forståelse av sin egen rolle hvordan dommere leder kamper?.....	35
4.2.1	Utførelse av rolle.....	35
4.2.2	Kompleksitet.....	38
4.3	Hva påvirker dommeres forståelse av egen rolle?	41
4.3.1	Motivasjon for jobb-forming	41
4.3.2	Personlige egenskaper	45
4.3.3	Mål	47
4.3.4	Erfaring.....	47
4.3.5	Nivå	48
4.4	Sammenheng med modell.....	49
5	Diskusjon.....	51

5.1	Funn.....	51
5.2	Implikasjoner	57
5.3	Forslag til videre forskning.....	59
6	Referanseliste	61
7	Vedlegg	63
	Begrepsavklaring	63
	Intervjuguide	64
	Samtykkeskjema.....	67

Figurliste

Figur 1	Rolleforståelse.....	19
Figur 2	Rolleforståelse i kamp	30
Figur 3	Forståelsen påvirker utførelsen	35
Figur 4	Hva påvirker rolleforståelsen?	41
Figur 5	Rolleforståelse sammenlignet med empiri.....	49

Tabeller

Tabell 1	Intervjudeltakere.....	25
----------	------------------------	----

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en del av masterstudiet innenfor økonomi og administrasjon, med major i ledelse. Dette er en oppgave i samarbeid med UiT Campus Harstad og skrives på vårsemesteret i 2023. Oppgaven er skrevet i samråd med veileder Svein Tvedt Johansen, og jeg vil i den anledning takke for et uvurderlig godt samarbeid og verdifull veiledning fra start til slutt.

Vil også takke familie, venner og arbeidsgiver som har vært fleksible under studieperioden. En takk rettes også til de fire informantene som tok seg tid til å være med på min undersøkelse og gav verdifull informasjon.

Harstad 01.06.2023

Marius Wikestad Pedersen

Sammendrag

Denne oppgaven omhandler det å være en fotballdommer med søkelys på selve managementet av de menneskene som er med på kampene i form av spillere, ledere, meddommere og annet støtteapparat. Hovedpoenget vil være å se på hvordan dommere selv oppfatter sin egen rolle og hvordan regeladministrasjon og kampløp er en del av dette. Ved å svare på spørsmålene: (i) hvordan forstår dommere sin egen rolle, (ii) hvordan påvirker denne forståelsen hvordan fotballdommere leder kamper og (iii) hva påvirker denne forståelsen? Det er flere mulige måter å gjøre dette på, hvor man ser på kampløpet, regeladministrasjon og hvordan dette skal gjøres i praksis (Unkelbach & Memmert, 2008, p. 398). Rolleforståelse beskrevet av Wrzesniewski & Dutton (2001) om hvordan mennesker kan skape sine egne roller og hvordan disse gjennomføres i det daglige har hovedtyngden i denne oppgaven.

Til slutt er det også kommet frem en del interessante funn som viser at dommerne blant annet er veldig opptatte av det å bli oppfattet med respekt, og at de ser på sin egen rolle som essensiell for at kampene skal kunne gjennomføres på en god og trygg måte. Det er også kommet frem at selv om dommerne selv kan definere sin rolle, er det viktig å ikke bli låst til den ettersom det i hovedsak er lagene og kampen som velger om dommerne skal lede med regel-anvendelse eller kampløp. Det som påvirker hvordan dommerne ser på sin egen rolle ser ut til å være hvilke mål dommerne har, hvilken erfaring de sitter inne med, hvilke personlige egenskaper som er gjeldende for hver dommer og hvilket nivå dommerne er på. For å koble jobb-forming blant fotballdommere opp mot ledelsesfaget mer generelt, kan ledere lære noe om hvordan dommere håndterer frustrerte spillere og dermed trekke dette over til hvordan de selv kan lede sine ansatte. Samt det å kunne ta vanskelige avgjørelser under stort press fra omverdenen og det å håndtere disse følelsene.

Det er også slik at dommerne er synlige i sin jobb i form av at dommerne er de alle ser på når det skjer noe i en fotballkamp. Dette kan være slik som når et mål scores så vil publikum og spillere se på dommerne for å se om dette godkjennes.

Nøkkelord: Kampløp, Job-crafting, ledelse, fotballdommere, ledelse versus kontroll eller styring

1 Innledning

1.1 Aktualisering

Fotballdommere leder mennesker hver eneste kamp på ulike måter. Match management er et viktig element i denne sammenhengen og det er der en del av fokuset i denne oppgaven vil ligge. Fra dette punkt vil også match management bli kalt for kampløpelse, som er det norske ordet for hvordan en fotballdommer leder en gruppe mennesker under en fotballkamp (NorgesFotballforbund, 2022). Kampløpelse er en av de viktigste elementene for en fotballdommer å beherske, noe som vil føre til en enklere kamp teoretisk sett (NorgesFotballforbund, 2022). Kampløpelse har flere interessante elementer sammenlignet med en arbeidsplass (Lai, 2018). Dommeren er en leder for en gruppe personer, som da vil betraktes som arbeidsstokken. Rolleforståelsen til den enkelte dommer er også med på å påvirke hvordan dommeren vil lede kampen. Ettersom den styrer hvilke valg av oppgaver og valg av relasjoner som benyttes. Det ligger også en begrepsavklaring i dette dokument dersom det kommer frem noen fotballfaglige uttrykk som ikke er forståelige under: Vedlegg 1.

Fotball betyr mye for verdenen, også i Norge. Mange er lidenskapelige fans av forskjellige klubber og mye av fritiden går med på å støtte sitt lag i ulike settinger. NFFs visjoner og verdier gjenspeiler dette. Visjonen til NFF går ut på at det skal være «fotball for alle – glede, drømmer og fellesskap» (NorgesFotballforbund, 2020). NFFs verdier handler om Fair Play og respekt, hvor det underbygges med verdier som trygghet, inkluderende og modighet. Alle som er en del av NFF, må derfor følge disse verdiene. Tryggheten handler om at det skal være trygt og derfor er det ingen toleranse mot vold og diskriminering. Det å være inkluderende kobles direkte mot visjonen i form av at fotball skal være for alle, og dermed er det viktig med åpenhet og inkludering i alle ledd. Siste verdien handler om modigheten til alle som er involverte i NFFs system, slik at det må være takhøyde for å sette seg store mål, og det må være modighet blant alle som er involverte (NorgesFotballforbund, 2020).

I visjonen er det tydelig at fotball betyr mye for alle som er interesserte i Norge. Derfor er fotball noe de fleste enten har spilt eller vært en del av i tidlig alder. Det er derfor ofte slik at det er mye emosjonelle reaksjoner på hva resultatene av en kamp ender med. Både fra publikum, spillere og trenere, som gjør at det er et stort ønske om å påvirke dommeren til å gjøre hva publikum føler er rett der og da. Igjen fører dette til at dommeren også er nødt til å koble ut slike tilrop dersom publikum er uenige. Det er ofte slik at publikum eller involverte

er uenige i hva som dømmes. Ettersom det alltid er en avgjørelse mot ett av lagene og trenere, spillere og publikum vil det alltid komme reaksjoner mot den avgjørelsen fra ett av lagene. Derfor må personen som er dommer ha en høy integritet og derfor være sikker på både regelverk og hva som ble oppfattet i gjeldende situasjon (NorgesFotballforbund, 2022).

Uten kampløse vil ikke det være annet enn kaos hvor det ene laget krangler med det andre, og forsøker å påvirke kampen i deres favør. Publikummet reagerer på avgjørelser og de avgjørelsene som ikke blir gjort, det kan ofte være høylytte protester fra tribunen som igjen gjør at det å være objektiv ikke blir noe lettere. Dommere skal til enhver tid være objektive og ta avgjørelser på egne premisser. Oppgaven blir ikke enklere med et veldig aktivt publikum, aktive trenere og spillere (Unkelbach & Memmert, 2008). Man kan sammenligne en fotballkamp med et produkt, hvor spillere, ledere og dommere er medprodusenter som gjør dette produktet underholdende, men når det er tilskuere som er med er det viktig at disse sees på som tilskuere og ikke medprodusenter. Ettersom de egentlig ikke har noe med det som skjer på banen å gjøre.

Ledere på benken bytter spillere, roper taktiske beskjeder og forsøker å hjelpe sitt lag til det beste resultatet. Spillere er på samme måte medprodusenter ettersom de fysisk gjør oppgavene treneren sier før kamp, underveis og forsøker å gjøre det best mulig for sitt lag. Dommere er også medprodusenter ettersom de forsøker å holde engasjementet innenfor rammene og skal beskytte fotballspillet og fotballspillerne til enhver tid. Derfor kan ikke tilskuere eller publikum tilegnes noe med kampen å gjøre annet enn å mentalt forstyrre motstandere og dommere. Det er sjeldent en hjemme-supporter kritiserer eget lag, og dersom dette skjer er det en mening bak dette, slik som dårlige resultater.

Dommere har en rolle som ikke er lett å gjennomføre, ettersom det er mange som har en mening om det som skjer i en fotballkamp. Dommerne må alltid være på vakt over egne avgjørelser og en indre justis slik at de ikke blir påvirket av hva som ropes fra andre som gjerne er partiske mot det ene laget, av de to som spiller. Denne oppgaven skal gi en større forståelse av hvordan dommere ser på sin egen rolle på banen, og dermed også hvordan de leder kamper på ulike måter og om det finnes en bedre metode for å lede kamper på. Det er ikke slik at alle mennesker er likt oppbygd, dette gjelder selvfølgelig også på personlighet. Dermed er det vanskelig å kunne gi en klar tilbakemelding på at «slik skal det være», men likevel er det enkelte elementer som kan kobles opp mot bedre kampkontroll og ulike

personlige egenskaper. Det er blant annet brukt ledelsesforskning og resultatene fra disse for å se på hvordan dommere leder kamper, og hvilken personlighet ledere generelt har.

Man kan spørre seg hva som er interessant med en slik oppgave, og da kommer det til hvorvidt man kan overføre dette til samfunnet ellers. Dommere er å se på som ledere av en gruppe mennesker, dermed vil det også kunne sammenlignes med ledere i organisasjoner ellers i samfunnet. Fotballdommere vil være nødt til å håndtere ulike personer i ulike sinnstilstander, slik som ansatte som oppfører seg dårlig eller stressende situasjoner for å nevne noen. Det er også andre elementer som makt inne i bildet, som om at dommeren har makt over kampen på samme måte som om ledere har makt over de ansatte på ulike måter. Ledere i bedrifter har ofte ansvaret for de ansatte, som det å produsere tilfredsstillende resultater, samt det å ikke være for mye involvert selv for å få disse resultatene. Det samme kan en si om en dommer, dommere ønsker å lede kampen på en god måte, og de ønsker ikke å være for mye involverte for å gjøre dette. Det er et populært uttrykk i dommermiljøet at «en usynlig dommer, er en god dommer», som igjen kan tolkes til at dommeren som ikke er bemerket i en normal kamp har gjort en god jobb.

Det er selvfølgelig situasjoner hvor dommerne må være ekstra synlige og ta kontroll, men i hovedsak er det best å være usynlig og samtidig ha kontroll. Dommerne er generelt sett ganske synlig i dagens fotball, ettersom mange kamper filmes og det er dommerne som tar avgjørelsene. Det er ikke nødvendigvis slik i bedrifter eller organisasjoner, men der er det mer at lederne legger til rette for de ansatte til å gjøre en best mulig innsats. Dette fører til at alle avgjørelser dommerne gjør er subjekt for å bli gransket både underveis i kampen og i etterkant ettersom mange kamper filmes. Slik at presset på å gjøre de riktige avgjørelsene er stort, og spesielt om det er en viktig og avgjørende kamp.

Ettersom Video Assistant Referee (VAR) også gjør inntog i Norge i 2023, vil dette sette større krav til dommerne for å lede spillerne på ulike måter, spesielt ettersom en avgjørelse dommeren gjør ikke nødvendigvis vil være den avgjørelsen som blir stående til slutt. Dette kan medføre at det blir tap av makt og respekt underveis i kampen ettersom avgjørelsen til dommeren kan bli omgjort dersom den var feil. Det er også slik at personene som tar avgjørelsene i VAR-rommet også har utdanning som dommere og dermed god nok kompetanse til å lede kampen de også. VAR-rommet er det stedet hvor videodommerne sitter for å bistå dommeren bak forskjellige skjermer med kampen på video. Det er ikke lagt vekt på hvordan VAR fungerer i oppgaven, men det har heller satt hele teorigrunnlaget om

rolleforståelse og generell ledelse på spissen. Ettersom VAR ikke var vært i Norge før 2023 er det interessant å se på hvordan ledelse har blitt praktisert før VAR gjør inntog. Det er også slik at VAR, bare blir innført på de høyeste nivåene i Norge, altså Eliteserien og Toppserien. Dette har ingen direkte tilknytning for dommerne på lavere nivåer, annet enn at spillerne ser på tv og lærer derfra hvordan dommerne går frem for å løse situasjoner der.

1.2 Problemstilling

Oppgaven er del inn i tre ulike forskningsspørsmål med en hovedproblemstilling som baserer seg på hvordan utøve kampløp fra en fotballdommers perspektiv:

Hovedproblemstilling: Hvordan benytter fotballdommere seg av teorien om rolleforståelse i kamp? (Kampløp)

FS1: Hvordan oppfatter dommere sin egen rolle i en fotballkamp?

FS2: Hvordan påvirker dommers forståelse av sin egen rolle hvordan fotballdommerne leder kamper?

FS3: Hva påvirker dommers forståelse av egen rolle?

For å svare på disse spørsmålene er det viktig å sette seg inn i teoriene som ligger bak hvert enkelt begrep. Kampløp er et eget fagfelt i seg selv, når det kommer til når man skal blåse frispark, gi gule og røde kort (NorgesFotballforbund, 2022). Det er også ulike måter å straffe disse overtredelsene på som gjøres i kampen i form av enten tilsnakk, gule og røde kort (Lai, 2018; Unkelbach & Memmert, 2008). Til slutt er det personlige egenskapene mye å si for hvordan man lykkes med håndteringen av ulike involverte og hvordan man lykkes med kampløpet (Battilana & Casciaro, 2021; NorgesFotballforbund, 2022). Når det er valgt forskningsspørsmål er det satt søkelys på hva som må til for en dommer i løpet av en kamp. Som nevnt over er ikke alltid like lett for en dommer å skulle håndtere personer fra de ulike lagene, og ei heller de på tribunen. Det er mye roping fra diverse retninger og meninger som skal filtreres vekk. Derfor har valget falt på fokuset mot kampløp. Det er mye som kan skje i løpet av en kamp.

Fotball blir ofte sett på som en industri i form av at det er enorme mengder med penger involvert i de øverste ligaene (Gammelsæter, 2021). For denne oppgaven har det vært viktig å se på hvordan ledelse kan benyttes direkte opp mot en kampsituasjon, hvorav en industri bare

har vært fokusert mot pengene og kontrollen og styringen av denne. Det er tidligere studier som påstår at forskning på ledelsesfeltet innenfor sport ikke finner informasjon som omhandler ledelse i praksis, men heller informasjon som knyttes opp til ledelsesbegreper og teorier (Andrews & Silk, 2018; Klikauer, 2018). Hovedpoenget med FS1 er å finne ut hva dette har å bety for dommere i praksis, og dermed også hvordan en dommer leder kamper på et praktisk nivå i stedet for å se på det som en teoretisk øvelse. Det er ikke mulig å bruke teorien på hvordan mennesker ledes generelt sett i hver eneste kamp, ledelse av mennesker kommer med flere års erfaring som dommer og rettleiding fra andre som har gjeldende kompetanse (NorgesFotballforbund, 2022).

Når det kommer til hvordan dommere forstår sin rolle og skaper sine egne rammer for hvordan de skal lede kamper vil det være teorien om jobb-forming (Rudolph et al., 2017; Wrzesniewski & Dutton, 2001) som er gjeldende. Det sees her på hvordan dommere kan endre sine oppgaver slik at det passer dem bedre basert på hvilke mål, erfaring, personlige egenskaper og nivå som individet innehar. Dette vil igjen påvirke hvordan rollen gjennomføres og til slutt eventuelt ende opp i for eksempel det å være en regel-anvender eller en kampleder, som vil skilles ved hvor fastsatt til reglene dommeren er. Dommere som er regel-anvender vil også benytte seg mindre av seg selv, i form av kommunikasjon eller preventive tiltak tidlig for å unngå mye støy.

1.3 Avgrensninger

Det er ikke slik at det er bare tilsnakk, gule og røde kort og personlige egenskaper som inngår i kampløp. Dermed er det et stort emne som kan diskuteres med mange ulike tema over lengre tid. Hovedfokuset i denne oppgaven blir lagt mot hvordan en dommer forstår sin egen rolle, og motivasjonen deres for hver kamp. Samt hvordan dommerne leder kamper og de ulike metodene dette gjøres på. Slik at kampløpet som en ser på her ikke er direkte knyttet opp mot hva som er riktig eller gal avgjørelse, men heller hvordan dommerne forstår sin egen rolle. Dommere har ofte ulik motivasjon for hva de ønsker å oppnå for hver kamp og dermed også hvordan de oppfattes av andre aktører. Fotballdommere er alle ulike individer med ulike oppfatninger og ulike personligheter. Dermed vil de også ha ulike tolkninger av sin rolle på banen, dette kommer også av ulike oppfatninger av regeltekst også. Som dommere er det mye informasjon som skal bearbeides raskt og dermed også muligheter for å gjøre vurderingsfeil, hvordan en dommer velger å løse dette vil eksempelvis være de ulike metodene for å lage sin egen rolle, altså kampløp og regeladministrator (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Det er

interessant å se på hvordan de ulike dommerne på ulike nivåer velger bevisst eller ubevisst å gjennomføre kamper i henhold til egne målsetninger og verdier.

Dette fører til at dommere selv kan være med på å utvikle sin egen rolle i kampen etter hvordan de ønsker å fremstå. Det er ikke bare det å dømme et frispark eller gi gule og røde kort som betyr noe, men også hvordan dommeren selv opplever sin egen rolle. Dette blir et viktig poeng mot det å forstå hvordan kampene ledes (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Det er også slik at alle dommere har en egen personlighet som muligens vil gjenspeiles i deres tolkning av rollen sin som dommer. Derav FS3, det er imidlertid vanskelig å måle akkurat hvordan personligheten slå inn på forståelsen av rollen, men det er mulig å sammenligne hvordan ulike dommere som har sine egne personlighetstrekk tolker sine roller og dermed se om det er likheter der.

I denne avhandlingen er det gjort et valg om å se på hvordan rolleforståelsen er blant dommere i 5.divisjon, 4.divisjon, 3 divisjon, 2.divisjon og 1.divisjon kvinner. Derfor er det ikke tatt med i vurderingen hvordan Video Assistant Referee (VAR) slår inn på rolleforståelsen, som muligens vil kunne endre hvordan dommere ser på sin egen rolle. Etersom at hovedfokus er på hvordan dommere ser på sin egen rolle er det heller ikke tatt hensyn til hvordan de andre aktørene på banen, slik som trenere og spillere, ser på rollen til dommeren. Det er imidlertid tatt i betraktning hvordan dommerne selv opplever at andre ser på deres rolle. Ut fra FS1 vil det ikke være lagt vekt på om avgjørelsene er riktige eller feile, men heller hvordan dommerne håndterer ulike situasjoner og mennesker. I FS2 ser en direkte på hvordan dommerne utfører det å være dommere og hvordan dommernes oppfattelse av rollen endrer hvordan dommerne leder kamper. Siste FS3 vil vise hva som påvirker rolleforståelsen i form av ytre faktorer.

2 Teoretisk rammeverk

2.1 Rolleforståelse

For å kunne sette seg inn i hva rolleforståelse eller jobb-forming (Wrzesniewski & Dutton, 2001) går ut på, er det viktig å først sette seg inn i hva begrepet rolle betyr. Rolle blir definert som en person som sitter i en posisjon i en organisasjon eller bedrift, gjennom en sosialt dannet posisjon med ulike forventninger fra samfunnet (Hollenbeck & Ilgen, 1990). Dette tolkes slik at en rolle er en makt en har etter en gitt posisjon som har forventninger fra andre i samfunnet, som gjerne også kan tolkes mot dommere. Dommere har en legitim makt i deres

rolle som dommer og dermed har de også muligheten til å bestemme over andre ved hjelp av sin posisjon. Makt igjen blir definert som hvordan en person anser sine egne muligheter til å kontrollere et utfall, mot hvilke muligheter en annen person har (Dahl, 1957). Legitim makt er et vanskelig begrep, og dommere som ledere ellers, har ofte makt av sin stilling eller posisjon. Som igjen vil si at det egentlig er posisjonen som innehar makten, altså det er stillingen som dommer eller leder som har makten og ikke personen som innehar den stillingen (Lai, 2018). Det er imidlertid en sannhet med modifikasjoner, det er også bevist fra French og Raven (1959) at makten på en måte smitter over til personen som innehar stillingen. Da i form av at personen har gjort seg fortjent til den stillingen. I dommerverdenen vil dette være hvordan dommere har makt til å bestemme i form av sin stilling som dommer, men det er også innforstått at dommeren har gjort seg fortjent for å være på det nivået en er på.

Rolleforståelse kan betegnes som jobb-forming som kommer fra Wrzesniewski og Dutton (2001) sin forskning om hvordan individer velger å tolke sin egen rolle i deres jobb. Selve prinsippet om jobb-forming blir beskrevet som den bevisste endringen hver person gjør i sin egen arbeidshverdag, da i form av enten arbeidsoppgaver eller relasjoner på arbeidsplassen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). For å best kunne beskrive denne rollen, som i dette tilfellet vil si fotballdommerrollen, er det flere sett med oppgaver som er faste for rollen. Slik som det å blåse frispark, gi gule og røde kort, samt det å holde en grunnleggende kontroll over kampen. Det som menes med jobb-forming vil da være å gjøre endringer basert på de grunnleggende oppgavene og dermed forme sin egen rolle eller sitt eget arbeid (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Det finnes tre ulike metoder for jobb-forming; (i) endre arbeidsoppgavenes omfang, (ii) endre de kognitive oppgavene og (iii) endre grensene for oppgavene som involverer forhold eller relasjoner (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Hvor (i) går ut på det å endre enten selve rolleoppgaven i form av hvilke typer oppgaver som er involvert eller det å endre antall oppgaver. Slik som at en person endrer hvor mange oppgaver som gjøres på bakgrunn av å enten gjøre en oppgave bedre eller å sørge for at de involverte som skal ledes her nyter av denne endringen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette kan også sees i (ii) det å endre de kognitive oppgavene, dette kan tenkes som en dommer som har et team rundt seg ikke bare tenker på seg og sine oppgaver, men også hjelper de som er rundt. Slik som å hjelpe assistenter å gjøre oppgavene sine på best mulig måte (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Eller siste (iii) de relasjonelle endringene kan gjøre at en dommer endres sin oppgave for å ta vare på de andre involverte. Ikke bare tenke på seg selv som den som skal dømme kampen, men

den som skal sørge for at det er bra for andre involverte og sørge for at rammene til disse er gode. Dette gjør en person fra for eksempel en regel-anvender til en kamplleder, som ønsker å gjøre alle aspekter ved en kamp med en ledelsestilnærming (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

I denne sammenhengen vil det si at dommeren enten benytter seg av rollen mot kamplledelse ved bruk av seg selv eller det å være utelukkende fokusert på å følge regelboka til punkt og prikke, altså regeladministrator. Det er to ulike tolkninger av hva som menes med jobb-forming, hva som er meningen med rollen og hva som er rolleidentiteten (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Fotballdommere har spesifikke oppgaver som det å tolke regelverket og beskytte spillere og selve ideen om spillet (NorgesFotballforbund, 2022), men det er også egne muligheter for å tolke hvordan de ønsker å fremstå eller hvordan de kan endre oppgavene til å passe seg selv best. Selve ideen bak jobb-forming, er at dommerne kan velge egne oppgaver på hvordan de vil lede en kamp, men med et utgangspunkt fra regelboka.

2.1.1 Rolleidentitet og meningen med rollen

Det er gjerne slik at meningen med rollen er noe som både har en sosial kontekst som forteller noe som hva som forventes fra samfunnet med rollen (Salancik & Pfeffer, 1978), men også hvordan et individ forventer at rollen skal passe dem (Brief & Nord, 1992). Meningen med rollen defineres som forståelsen til personen som skal gjennomføre rollen, opp mot hva som er meningen med den rollen de skal ha. Meningen er noe som dommeren selv kommer frem til i sitt eget hode. Dette skildrer hva dommeren mener hens egen rolle går ut på og hva de oppnår med den rollen (Brief & Nord, 1992). Hvis en drar sammenligningen direkte opp mot fotballdømmingen kan det kobles opp mot at en dommer velger å enten være den som rigid følger regelboka, eller den som forsøker å bruke seg selv opp mot kampen og for å kontrollere spillernes og lagledernes oppførsel. Det er derfor i større grad mulig for dommeren å styre sin egen arbeidshverdag i så måte ved å aktivt velge hvordan personen skal håndtere situasjoner på banen.

Rolleidentiteten er hvordan en person definerer seg selv på jobb, altså hvilken rolle mener individet at den har (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Selve ideen bak det at jobben har en identitet, går ut på at mennesker delvis kognitivt definerer sin egen rolle og hva den betyr for dem. Dette gjelder både i form av oppgavene de gjør på jobb og hvordan de selv identifiserer seg med sin egen rolle (Hogg & Terry, 2000).

En fotballdommer har en rolle på banen for å holde kontroll på ulike aktører. Disse aktørene har ulike mål med kampen og dette er nødt til å kontrolleres av en dommer. Dommeren kan også ha ulike mål, for eksempel det å være en kamplleder eller det å være en regel anvender. Dommere som er kamplledere, vil nødvendigvis ha flere oppgaver i form av at det ikke nødvendigvis er sort/hvitt hver gang en hendelse blir bedømt. Dommerne som ønsker å lede kamper vil være mer opptatt av flyten i spillet, hva som gagnar situasjonen der og da kontra å hele tiden følge regelverket til punkt og prikke (NorgesFotballforbund, 2022). En slik tilnærming komme ofte fra hvordan dommerne tolker sine roller underveis i kampen og hvordan de ønsker å oppfattes (Wrzesniewski & Dutton, 2001). For at en dommer skal kunne benytte seg av kamplledelse er de nødt til å kunne regelverket på en god måte og ha forståelse for hva som skal tas, i henhold til regelverket, og hva som kan files på (NorgesFotballforbund, 2022; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette kan omtales som en måte å skape sin egen rolle (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette gjøres ved å legge til, fjerne eller å tolke arbeidsoppgavene på ulike måter.

Dommere som dømmer med søkelys på kamplledelse vil gjerne være de som tolker rollen sin på en annen måte enn de som rigid følger regelverket og ikke viker der de kan for flyten i spillet sin del eller hva som er det beste for kampen (NorgesFotballforbund, 2022; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Motivasjonen for å tolke sine egne arbeidsoppgaver på forskjellige måter vil være for å ta kontroll over egen rolleforståelse (Braverman, 1974). Det kan også være for heve sin egen selvfølelse og dermed også selvtilliten på banen, og tredje for å oppnå menneskelig kontakt med andre (Baumeister & Leary, 1995). Dette kan kobles opp mot fotballdømming ved å tenke på muligheten til å påvirke egen rolleforståelse slik at dommeren får en bedre opplevelse av å utøve rollen. Det er selvfølgelig forskjellig motivasjon for ulike personer, slik som at noen kan gjøre det for å oppleve en bedre hverdag på banen, andre kan gjøre dette for å heve egen selvfølelse. Dette trenger ikke være positivt for dommere ettersom det kan føre til at enkeltindivider setter seg selv i midtpunktet, dersom dette er hva som skal til for å øke selvfølelsen til akkurat den dommeren (NorgesFotballforbund, 2022). Tredje kobling mot fotballdømming kan være det at dommeren etterstreber det å oppnå kontakt med andre mennesker, da i form av god ledelse eller få et godt forhold til andre. Dersom siste er situasjonen kan det være at dømmingen mister sin objektivitet ettersom du dømmer for å bli godt likt. Da det er sannsynlig at en kommer til å dømme noe som gjør at det andre laget enten taper eller i verste fall rykker ned.

2.1.2 Dommerens list i kampen

En dommer vil alltid møte opp til en kamp med en grunnleggende forståelse av hvilke regler og retningslinjer som gjelder for denne kampen, noe som igjen også fra tidligere kursing gir en forståelse av hva som er en straffbar forseelse og ikke (NorgesFotballforbund, 2022).

Dommeren vil da også være nødt til å kalibrere hvilken list dommeren skal legge seg på, altså hva er en forseelse og hva kan las gå til fordel for kampen (Unkelbach & Memmert, 2008).

Det er akkurat her rolleforståelsen også kommer til syne for den enkelte dommer. I form av at det enten er søkelys på å lede kampen til best mulig resultat eller det å forholde seg til regelverket til punkt og prikke. Dette kan trekkes inn i sammenheng med det å oppleve kontroll i sin rolle som beskrevet over. Slik at listen dommeren legger seg på avgjør om det er kontroll eller ikke fra dommerens side, dersom en håndterer situasjonene som oppstår på en god måte.

2.1.3 Sosial kontekst

Den sosiale konteksten kan beskrives som hvordan ulike aktører sameksisterer og interagerer med hverandre, og dermed også hvordan disse kan påvirke hvordan en person ser på sin egen rolle og hvordan oppgavene skal gjennomføres (Salancik & Pfeffer, 1978). Hvordan en rolleinnhaver møter andre vil være med på å avgjøre, for denne personen hva som er en del av rollen og hva som ikke vil inngå i arbeidet (Salancik & Pfeffer, 1978). Selv om en rolle kan ha faste rammer og faste oppgaver som skal gjennomføres i løpet av en dag, vil det ikke si at det ikke er muligheter for å endre oppgavene på en måte som gjør at disse passer arbeidstaker på en bedre måte for akkurat det individet. I denne sammenhengen gjøres dette i møte med andre personer (Salancik & Pfeffer, 1977). I utgangspunktet har den sosiale konteksten virkninger på både behov og holdninger ved at den danner et forhold mellom de sosialt godkjente normene for handling og hvordan et individ behandler den sosiale informasjonen som gis (Salancik & Pfeffer, 1978). Dette vil enklere forklart si noe om hvordan de sosiale settingene og normene som en person befinner seg i, kan påvirke hvordan rollen utføres.

Det kan være vanskelig som fotballdommer å håndtere den sosiale konteksten fra andre personer, slik som meddommere, spillere, publikum, trenere og annet støtteapparat. Hvordan disse interagerer med hverandre er med på å endre hvordan dommerne ser på sin egen rolle i akkurat den ene kampen eller generelt (Salancik & Pfeffer, 1978). Dersom en dommer til enhver tid skal følge den sosiale settingen til lagene, vil dette føre til at selve prinsippet med

dommeren er borte. Dette vil medføre at dommeren bukker under for det sosiale presset til lagene og dermed ikke være uavhengig lengre. Dommere er personer som er nødt til å behandle den sosiale konteksten som et filter og ikke la alt gå inn over hvordan de igjen gjennomfører rollen. Det er viktig for en fotballdommer å ikke bli påvirket av andre aktører i større grad, bortsett fra egne teammedlemmer, slik som trenere og publikum. Dermed er det også viktig at denne kontakten mellom de ulike aktørene og dommeren bare er overfladisk i form av at de får reagere, men ikke til en slik grad at dommeren vil bli påvirket. For en dommer er dermed møtet med andre teammedlemmer eller veiledere det som tas tilbakemelding fra og ikke publikum og trenere. Etersom de har en annen status enn en dommer. En tilskuer eller lagleder har som oftest egeninteresse i at deres lag gjør det bra. Enten i form av emosjonell status, æresfølelse eller for en trener også arbeid. Dermed vil disse tilbakemeldingene være farget av dette, som gjør at intensjonen kan være bra i tilbakemeldingen, men det er ikke et objektivt syn som når frem til dommeren.

2.2 Kamplledning

For å forstå hva kamplledning er, vil det være viktig å se på hvordan ledelse blir definert. Det fins ulike definisjoner av hva ledelse går ut på, men i hovedsak går det ut på at personer leder andre personer ved hjelp av seg selv (Silva, 2014). Ledelse er ofte beskrevet som at det er en type hierarki i system, slik at den som er leder ofte har en høyere stilling (Silva, 2014). Mens andre kaller ledelse for en sammenfallende relasjon mellom ledere og tilholdere, som har til mål å endre og få resultater i henhold til deres felles meninger (Rost, 1991). Det kan da diskuteres om den posisjonen en dommer da har gir hen makten, eller om det er de personlige egenskapene og erfaringen sammen med rolleforståelsen som gir dommeren lederegenskapene. Dommerrollen har en klar type posisjonsmakt som gir en bestemmelsesrett i form av at vedkommende har en posisjon som gir makt (Battilana & Casciaro, 2021). Det blir ofte diskutert om ledere er født ledere eller om de kan skapes (Rost, 1991).

Innenfor psykologien er det en oppfatning at ledelseegenskaper er medfødte og genetiske og dermed ikke mulig å lære (Avolio, 1999), mens innenfor akademia er det en oppfatning at alle lederegenskaper kan læres utenom intelligens. Dette ble undersøkt av Bennis W. G. og Thomas R. J. (2002) som fant ut at ledere ble til etter at de hadde opplevd en viktig begivenhet i livene deres. Dermed ble lederne dannet og sørget for at de var meget tilpasningsdyktige på grunn av denne begivenheten (Rost, 1991). På tidlig 1900-tallet var det vanlig å betrakte ledelse som ensbetydende med høye stillinger, mens i de senere år er det

blitt mer vanlig å se på ledelse som noe en person er, i stedet for den posisjonen vedkommende har (Bolman et al., 2018). Slik at en leder i dagens samfunn gjerne kan være en person som er mellomleder i stilling, men kommuniserer med dem rundt seg på en måte som får dem til å se på denne mellomlederen som leder. Dermed også en person som kan bringe beskjeder og forespørslers lengre opp i divisjonene (Bolman et al., 2018). Bolman og Deal (2018) argumenterer også for at de som er ledere i form av sin stilling vil kunne ha en lederrolle, uten at de opptrer som leder. Dersom individene rundt dem ser på den lederen som legitim (Bolman et al., 2018). Dette bringer sporet videre over til at ledere også har makt, og i denne sammenheng i form av at en legitim makt i form av at den oppfattelsen rundt lederen vil være at den har makt på grunn av at de ansatte tror på at den makten er fortjent eller legitimert (Lai, 2018). Slik at en fotballdommer har en legitim makt i form av at de rundt forventer at dommeren skal lede kampen og er dermed allerede innforstått med dette, noe som kan kalles for autoritet, men ikke at personen leder kampen på en måte som er fordelaktig for alle involverte (Gardner, 1990).

Ledelse blir også definert som: «Ledelse er noe annet enn administrasjon» (Bolman et al., 2018, p. 398), som går ut på at ledere på en måte ikke er administratorer, men heller personer som får andre til å følge uten å be dem om å følge dem. På den måte kan ledelse tenkes mot det å være karismatisk, altså at en person er godt likt og har egenskaper som fungerer med en tiltrekkende kraft mot andre. Det er også vanlig å se på ledere som en person som følges av en saueflokk, slik at alt lederen gjør er det som er rett (Bolman et al., 2018). Ledelse er heller komplekst slik at det ikke er bare ledere og tilhengere, men et samarbeid mellom disse (Bolman et al., 2018). Ledere har også ulike måter å lede på, enten ved hjelp av ledelse, eller kontroll/styring (Bennis, 1992). De grunnleggende forskjellene her går ut på hvordan opptreden mot andre er. Ledere vil ofte være personer som ser på det store perspektivet og tenker hvordan en avgjørelse kan påvirke en annen. Fokuset er mer på mennesket enn selve oppgaven, selv om oppgaven også skal gjennomføres (Bennis, 1992). Mens ledere som leder med styring eller kontroll heller vil fokusere på system og struktur i stedet for helheten av avgjørelsene (Zaleznik, 1977).

Kamplidelse går mye ut på å lede mennesker i situasjoner som må avgjøres hurtig og dermed også mye følelser og press involvert. Det å lede mennesker er ikke alltid en like lett rolle å ha, ettersom det er ulike personligheter som må ledes. Det kan også være individer som ikke lar seg lede like lett som alle andre (Bolman et al., 2018).

For å bedre forstå hva kampløp er kan man benytte seg av Norges Fotballforbunds (2022) beskrivelse av kampløp. De beskriver kampløp som det å lede fotballkamper på en fornuftig og god måte, som igjen sikrer spillernes sikkerhet. Samt beskytter selve ideen til spillet og hva fotballen er laget for (NorgesFotballforbund, 2022). Dette er en kort beskrivelse av et omfattende tema som igjen må undersøkes nærmere ved hjelp av forskningsbaserte data som viser hva som fungerer i praksis blant dommere. Kampløp handler mye om hva som skal gå og hva som slås ned på i den grad av at det er frispark eller ikke. Det er også viktig å ta i betraktning at når det gis sanksjoner i form av kort eller tilsnakk underveis i kampen vil dette i stor grad påvirke hvordan dommere vil oppfattes av de andre aktørene samt også hvordan kampløpet kan skifte fra dommer til dommer, og kamp til kamp. Igjen vil dette føre til at dommerens tolkning av sin egen rolle (Wrzesniewski & Dutton, 2001), vil føre til ulike gjennomføringer av både når en dømmer frispark og når man gir ulike sanksjoner. Kampløp kan for eksempel deles i to ulike måter, som en regel-anvender og som en kampløper som bruker seg selv mer.

2.2.1 Ledelse versus styring

En kan benytte seg av to ulike former for ledelse av mennesker, kontroll eller styring og ledelse. Styring blir sett på som et fokus på å styre og kontrollere arbeidere og ressurser (Kotter, 2001). Altså fokuset er kortsiktig og mer rettet mot kontroll og styring av mennesker. Andre delen handler om ledelse, som blir sett på som fokuset på motivasjon og inspirasjon (Kotter, 2001). Hvor hovedpoenget er det å få mennesker til å følge en visjon for å nå de mer langsiktige og bærekraftige målene.

Skal en skille disse to handler det om at ledere får mennesker til å følge dem frivillig og menneskene har lyst til å være med på reisen. Mens en som styrer ikke har dette langsiktige fokuset, og vil bare nå de kortsiktige målene. John Kotter, professor ved Harvard Business School mener at forskjellen mellom disse ulike synspunktene er at ledere går forbi de rutinemessige oppgavene, mens styrere følger sitt formelle ansvar for å håndtere endringer (Kotter, 1988). Kotter (2001, p. 85) sier: «*Leadership is different from management, but not for the reason most people think. Leadership isn't mystical and mysterious. It has nothing to do with having charisma or other exotic personality traits. It's not the province of a chosen few. Nor is leadership necessarily better than management or a replacement for it: rather, leadership and management are two distinctive and complementary activities*». Oversatt betyr dette at ledelse ikke er det samme som kontroll eller styring, på grunn av at det ikke er

karisma eller andre personlige trekk som avgjør hvordan en oppfattes. Det er heller ikke slik at ledelse og styring er utelukkende til hverandre, men nødvendige for å takle hvordan organisasjoner og elementer endres kontinuerlig (Kotter, 2001).

Det er flere forskningsprosjekter som viser forskjellen på ledelse versus kontroll, slik som Zaleznik (1977), Bennis (1992) og Chapman (1989). Som viser til at ledere er personer som er fremtidsrettet, ser i et langsiktig perspektiv, innoverer og gjør de riktige tingene i stedet for å gjøre ting riktig (Bennis, 1992). Mens kontrollere mer vil fokusere på system og struktur, regler, standardisering, gjøre ting riktig og akseptere ansvar i stedet for å søke dette. Hvis en setter fotballdommere inn i denne formen for ledelse vil dommere som er kampledere følge prinsippene til ledere, mens regel-anvendere mer vil følge prinsippene til kontrollere (Bennis, 1992; Chapman, 1989; Zaleznik, 1977). Kampledere vil ønske å ta ansvar og sørge for at kampene går riktig for seg, men de vil også kunne bøye disse grunnleggende reglene for å lede menneskene på den måten de har behov for.

Fotballdømmingens to ulike grener kampledere og regel-anvender kan kobles opp mot de to ulike formene for ledelse. Hvorav kamplederen er personen som er leder, som får mennesker til å følge fordi de har lyst (Kotter, 1988). Mens regel-anvendere mer styrer menneskene uten en visjon eller vilje til å følge. Menneskene vil da ikke følge fordi de har et ønske om dette, men fordi de er nødt til å høre etter for å være med videre i kampen. Som Kotter (2001) sier er det ikke slik at det bare er behov for en type ledere, men en kombinasjon. Dette kommer best frem når en ser på teamsammensetningene i dommerrollen. Det er hoveddommere som ofte må være de gode lederne. Assistentdommere må også være ledere, men trenger ikke spille i like stor grad på å få spillerne til å følge dem, ettersom kommunikasjonen med andre rundt er minimal.

2.2.2 Regeladministrasjon

Dommeren bruker reglene for det de er verdt og følger disse til punkt og prikke, slik at dersom det er en situasjon som kan betraktes som et frispark, så blåses det et frispark. Det er ingen følelse med kampen eller andre potensielle løsningen som hensyntas (Unkelbach & Memmert, 2008). Dette vil føre til en klar linje på at alt som kan være et frispark blir blåst på. Dersom en situasjon oppstår hvor hjemmelaget (Lag H) takler en spiller på bortelaget (Lag B) og dommeren anser dette som et potensielt gult kort vil en dommer som følger reglene til punkt og prikke, gi dette gule kortet uavhengig av når i kampen dette er eller hva som har skjedd tidligere (Unkelbach & Memmert, 2008). Dersom dommeren ser på seg selv som en

kampleder, vil vedkommende heller benytte seg av kommunikasjon og personlige egenskaper til å få kampen i den retningen dommeren ønsker.

2.2.3 Kamplledning

Kamplledning i seg selv er et begrep som går ut på å lede en kamp, dette kan tolkes i mange retninger. Slik som trenere skal lede sine lag i en kamp, dommeren skal lede spillerne og dommerne skal lede kampen. I dette tilfellet er det ikke slik at trenerens rolle skal diskuteres og dermed blir søkelyset på hvordan dommerne leder kampene sine. Dommere vil alltid være et behov for, i den form av at det er konkurransepreget idrett, slik at de to lagene må ledes på et vis slik at det ikke er fare for helse eller at det er urettferdig på noe vis for de involverte (NorgesFotballforbund, 2022). I denne avhandlingen handler det mye om hvordan dommere tolker sin egen tilværelse og hvordan disse skal gjøre det best for de andre involverte og dermed også rettferdig. Kamplledelsen går mye ut på hvordan en skal håndtere de ulike situasjonene og dermed har også tolkningen av rollen noe å si for hvordan kamplledelsen blir gjennomført.

Dersom en situasjon skjer og det kan betraktes som et frispark, men dommeren lar det gå basert på flyten i spillet eller hva som blir ansett som rettferdig. Det er dommeren som da hensyntar hva som er til kampens beste og forsøker å balansere denne linjen på en måte som gir spillerne litt spillerom (Unkelbach & Memmert, 2008). Det er også her den kalibreringen som nevnt tidligere kommer inn i form av å vite hva som er et frispark. Det er nødvendig å kalibrere den indre linja til dommeren og tidlig i kampene er dette ikke lett, basert på at det er få situasjoner som har oppstått (Russell et al., 2019). En dommer kan i en kamplledelsesmodus allerede gjenkjenne at en forseelse har blitt gjort, men aktivt velge å ikke blåse på denne ettersom det ikke gagnar kampens beste i form av flyt i spillet (Unkelbach & Memmert, 2008).

Fortsettelsen av eksempelet over med lag H og lag B vil i dette tilfelle en dommer forsøke å se om det gagnar kampen og dommerens kamplledning, ved å vente med dette gule kortet tidlig i kampen. Ettersom det setter en grense på hva dommeren kan tolerere senere (Unkelbach & Memmert, 2008). Da vil dommeren ikke nødvendigvis gi dette gule kortet for å ha mer slingsmonn senere. Slik som praksis er vil dette være den optimale løsningen for en dommer til å holde kontroll over vanskelige kamper med mange situasjoner, hissig spillere og vanskelige trenere (NorgesFotballforbund, 2022). I starten av en kamp så kan man fort ha en formening om hva som kommer til å skje i denne kampen basert på lagenes tidligere

oppførsel, enkeltspillere som kan være problematiske og tabellsituasjonen. Det er vanskelig for en dommer å finne ut om kampen blir vanskelig eller ikke i løpet av de første 15 minuttene (Russell et al., 2019), og derfor er det også lurt å muligens bruke kampløpelsen i stedet for å gi de gule kortene tidligere (Unkelbach & Memmert, 2008).

2.3 Elementer som påvirker forståelsen

2.3.1 Dommerens egen motivasjon for kampen

Alle dommere er også forskjellige individer som har ulike måter å styre kampene sine på. Som beskrevet over finnes det to ulike metoder for å lede kamper, kampløpelse og regelanvendelse, dette kommer også frem i Figur 1. Hvilken metode dommeren velger avhenger av hvordan type mål for den kampen dommeren har (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dersom en dommer har et mål om å bare gjennomføre kampen er det sannsynlig at regelanvendelse, altså det å benytte seg av reglene til punkt og prikke, er det som gjelder (Zaleznik, 1977). Dette vil si at dommeren følger reglene i all hovedsak, men har mulighet til å nyansere hvilken straff eller hvilken type personlighet dommeren skal vise ovenfor omverdenen (Chapman, 1989).

Dersom dommeren velger å benytte seg mer av regelanvendelsen vil alt tolkes sort/hvitt og dermed sørge for at kampen er korrekt dømt ja, men det går utover fotballen som produkt (Bennis, 1992). Ofte er avgjørelsene i kampen styrt av hva som oppfattes i det sekundet en forseelse eller situasjon oppstår. Dermed vil Kahnemans (2012) system 1 være veldig gjeldende, altså dommeren blåser på refleks. Dette vil da være den typiske situasjonen hvor regelanvendelsen vil komme inn, mens dersom en dommer aktivt vurderer hva som skal dømmes videre i form av sanksjoner eller reaksjoner vil dette gå mer over til system 2, altså kampløpelsen. Dommere har en følelse av hva som er frispark og ikke, men det må alltid vurderes hva som skal komme videre. Skal det være tilsnakk, gult kort, rødt kort, eller rett og slett bare frispark. Dette er alltid en vurdering dommer må ta i enhver situasjon. Dersom en dommer kun er opptatt av regelanvendelsen vil dette føre til at alle situasjoner som kan resultere i sanksjoner, ofte gjør det (Algahtani, 2014; Zaleznik, 1977).

Dersom kampløpelsen står i fokus vil det være flere aspekter involvert i vurderingen, annet enn om det kan være en sanksjon i henhold til regelverket. Da vil det komme vurderinger som: tidspunkt i kampen, tidligere hendelser med samme spiller og hva som kan komme ut av å gi en sanksjon i akkurat denne situasjonen (NorgesFotballforbund, 2022).

2.3.2 Motivasjon for jobb-forming

Selve motivasjonen for å bedrive forming av sin egen rolle kan deles i tre ulike deler (i) oppleve kontroll over rollen, (ii) positivt selvbilde og (iii) det å oppnå et menneskelig behov i form av sosial kontakt (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

2.3.2.1 Oppleve kontroll

Adler (1930) beskriver det å oppleve kontroll som et grunnleggende behov for mennesket, og da spesielt kontroll over mindre ting og personens eget miljø og sosiale krets rundt seg. Slik som å føle mestring eller endre oppgavene en har slik at det er mulig å føle mestring mot dem (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dermed sørge for at oppgavene kan igjen føre til bedre selvfølelse som blir beskrevet i punktet under.

Dersom en skal dra dette inn mot hvordan dommere endrer sine oppgaven og kan oppleve kontroll blir det viktig å se på hvordan de grunnleggende oppgavene til en dommer ser ut. Et av de viktigste punktene til en dommers oppgaver på banen er det å inneha kontroll over hva som foregår på banen (NorgesFotballforbund, 2022). Dette gir dommeren det grunnleggende behovet naturlig i oppgavene til en dommer (Adler, 1930). Det er dermed også mulig å endre disse mer slik at de passer individet mer, og slik sørge for at dommeren opplever bedre kontroll innenfor sin komfortsone.

2.3.2.2 Positivt selvbilde

For de fleste mennesker er det et mål å ha både et godt selvbilde, og bli sett på som god fra andre (Steele, 1988). Dette fører til at mennesker ønsker at den rollen de har, gir dem en positiv selvfølelse og dermed også oppnår behovet. Det som også kan skje er at personer endrer navn eller beskytter sin egen identitet dersom de ser på rollen som noe som ikke passer inn i deres eget selvbilde (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Som dommer er dette et toegget sverd i form at av rollen som utføres i seg selv kan gi et godt selvbilde, om en får gode tilbakemeldinger fra fagpersoner, men oppfatningen utad trenger ikke nødvendigvis være positiv. Ettersom fotball igjen betyr mye for hele verden, og da også for lokalsamfunnene der de fleste dommerne opererer (NorgesFotballforbund, 2020). Dette kan føre til at dommere ikke oppnår den samme følelsen fra andre som en har i selvbildet, som kan føre til krasj mellom de to dimensjonene og dermed redusere motivasjonen til å holde på med dømmingen som jobb (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Det er også slik at dommere i sin rolle vil være lederne på banen som er mest synlig, da i form av at alle

avgjørelsene som blir gjort på banen er det dommeren som gjør. Slik at alle ledelsesgrep som dommeren foretar seg utenom det å løpe innom en spiller og kommunisere vil være noe som alle får med seg. Dermed er rollen som dommer utrolig synlig og kan være vanskelig å håndtere.

2.3.2.3 Sosial kontakt

Mennesker er sosiale vesener og ønsker kontakt med andre i større eller mindre grad, og dette er den tredje typen motivasjon for å bedrive jobb-forming (Baumeister & Leary, 1995). Dette fører til at mennesker møter andre i rollen, som igjen er med på å forme hvordan rollen blir endret i deres eget perspektiv (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Drar man dette over til det å være dommer vil det være å sette seg inn i de andre aktørenes roller og dermed skape en følelse av mer enn bare å dømme kampen, men muligens også være en aktør for å skape positiv underholdning for publikum (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dermed kan man si at rollen som fotballdommer får en merverdi, ved å ta hensyn til rollene til de andre aktørene også. Det er mulig at dommerne som ønsker mer sosial kontakt har en tilbøyelighet for å dømme slik at spillerne og trenerne ser på dommeren som en venn eller bekjent. Dermed vil også integriteten til dommeren settes på prøve, ettersom dommeren nødvendigvis vil, etter hvert, ta en avgjørelse som spillerne er uenige med. Dette kan igjen føre til at den sosiale statusen til dommeren blant den gruppen vil synke i anseelse (NorgesFotballforbund, 2022).

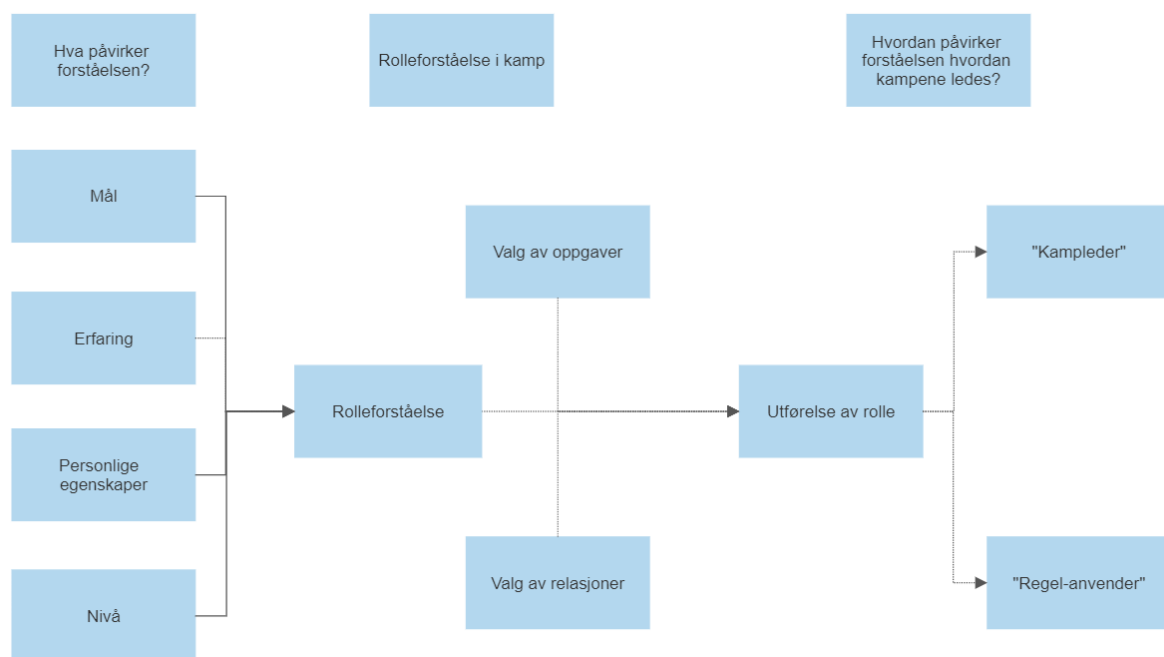
2.3.3 Personlige egenskaper

De personlige egenskapene er viktige for en person som skal forme sin egen rolleforståelse, som beskrevet i Rudolph, Katz, Lavigne og Zacher's (2017) artikkel om «jobb-forming» er det modellen som kalles for «de fem store», som har mye å si på hvordan en person klarer å forme sin egen rolleforståelse (Rudolph et al., 2017). Disse vil i hovedsak handle om hvilken personlighetskarakteristikk mennesker har. Det går ut på det å være målorientert, det å være ekstrovert, å ha lav følelsesmessig stabilitet, hvor stor grad av likegyldighet og til slutt også hvor åpen en person er for å oppleve nye ting (Rudolph et al., 2017). Personlige egenskaper vil også være med på å påvirke motivasjonen for jobb-formingen som foregår. Dersom en person ikke er like glad i sosiale settinger vil ikke det være like stor motivasjon for å skape det sosiale samholdet i en gruppe, mens dersom personen er mer glad i det sosiale vil dette igjen gi motsatt effekt. Hvor personen har høy motivasjon for å endre sine egne oppgaver for å få den sosiale kontakten (Wrzesniewski & Dutton, 2001). På samme måte blir de personlige

egenskapene også påvirket av hvordan mennesket oppfatter seg selv og hvordan dette endres i løpet av en erfaringsbygging slik at selvbildet kan endres positivt eller negativt og dermed påvirke motivasjonen for å drive med jobb-forming (Steele, 1988; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Som over er det også forskjellige vinklinger og personlige egenskaper som dommerne har, ettersom at alle er ulike individer vil de da nødvendigvis også være ulike personer. Dommere har jo også, som over, muligheten til å velge hvilken rolle de skal ha på banen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Slik at den rollen de etter hvert kommer inn i, i løpet av kampen, også vil endre de personlige egenskapene som benyttes underveis. En dommer som for eksempel er mer regel-anvender muligens vil bli sett på som arrogant eller firkantet ettersom regelverket i fotball ikke er noe som blir tolket på et vis slik at reglene kan bøyes til kampens favør. Dersom dommeren i stedet er en person som ønsker å kontrollere kampen gjennom sine personlige egenskaper vil det blir nødvendig å styre følelser og kunne bøye regelverket til det beste for kampen, innenfor rimelighetens grenser så klart.

2.4 Modell



Figur 1 Rolleforståelse

Figur 1 over viser hvordan erfaringen som bygges på underveis i karrieren, blandet med de personlige egenskapene til en dommer. Samt hvilke mål og hvilket nivå dommerne er på påvirker hvilken rolleforståelse dommeren har av sin rolle som dommer. Denne

rolleforståelsen vil igjen påvirke hvordan utførelsen av rollen blir gjennomført og det går i hovedsak ut på hvilke valg dommeren gjør for hvilke oppgaver som er viktige, og hvilke relasjoner dommerne skal ha til de andre aktørene. Til slutt vil dette være delt inn i to ulike elementer, som regel-anvender og kampleder.

Målene til en dommer kan være med på å avgjøre hvordan rolleforståelsen vil være, dersom en dommer for eksempel har mål om å nå lengst mulig vil denne personen sørge for å gjøre det som kreves for å nå høyt i systemet. Dette vil gjøre at motivasjonen gjerne vil være høy for å gjøre den innsatsen som kreves. Målene kan gjerne variere fra dommer til dommer og dermed vil det også variere hvordan motivasjonen eller ønsket er for å endre sin rolle. Det er også en mulighet at målene endres med erfaringen, det er ikke nødvendigvis slik at det målet en hadde når en startet å lede kamper er det samme målet som er til stede etter mer erfaring har blitt bygd på. Dermed kan man si at erfaring bygger på målene, som igjen bygger videre på hvordan rolleforståelsen utvikles. Ut fra denne tankerekken er det også slik at rolleforståelsen dermed kan endres over tid, i samråd med både mål og erfaring.

Dette kan videre sees på hvilke av de grunnleggende personlige egenskapene en person innehar. Beskrevet i teorien om ledere er det ofte at personer som blir sett på som ledere er karismatiske og utadvendte som igjen gjør dem til folkelige personer slik som Bolman og Deal sier at «ledelse er en aktivitet, ikke en posisjon» (2018, p. 397). Andre beskrivelser av ledere viser til at ledere ikke er karismatiske, men heller opptatte av å kontrollere (Kotter, 2001). Til slutt har også nivået for hvilken divisjon dommerne dømmer i mye å si for hvordan rolleforståelsen deres er og hvordan de da vil gå frem for å lede kamper. Det er ofte spillerne som styrer hvordan dommeren må agere, basert på deres oppførsel og intensitet. Dermed er det også slik at dommerne ikke nødvendigvis følger sammen linje til hver spiller eller hver kamp (Russell et al., 2019).

For å samle sammen disse ytre faktorene er det slik at dommerens mål og ambisjoner, egne forutsetninger og egenskaper ved situasjonen påvirker hvordan dommerne ser på sin egen rolle og hvordan rolle de skal benytte seg av i en situasjon eller kamp. Det kan dermed tenkes at det kan være lettere å velge kampløst dersom en dømmer på høyere nivåer ettersom disiplinen blant spillerne kan være høyere enn på lavere nivåer. Dette vil også være gjeldende for de dommerne som kan ha til mål å benytte seg av kampløst, men på grunn av nivået mangler en forutsetningene til dette.

Dette vil igjen samles sammen til å individuelt endre rolleforståelsen, ved enten at dommeren endrer sin rolleforståelse på grunn av mål, erfaring, personlige egenskaper eller nivå. Eller dersom rolleforståelsen endres som en sum av disse. Slik som rolleforståelsen er bygd opp av hvilken motivasjon dommere har for å endre sin rolle, vil det være mulig at dommerne kan endre sin motivasjon basert på hvilke mål de for eksempel har. Naturligvis vil dette også påvirke hvordan dommere praktiserer sin egen rolle. Ettersom det å skape sin rolle eller oppgaver vil føre til at det blir ulike tolkninger av hva dommere vil oppnå i løpet av en kamp, noe som igjen varierer ut fra de personlige egenskapene, målene og erfaringen.

Rolleforståelsen igjen vil føre til at det er ulike versjoner av dommere som entrer banen og alle vil lede kampen på en forskjellig måte. Til slutt i modellen er det to eksempler som kommer frem, regel-anvender og kampleder. Som hver for seg er motsetninger til hverandre, men for å kunne være en kampleder er det også nødvendig å kunne reglene og forholde seg til disse. Så er det ofte slik at for å lykkes på en god måte med å lede kampen må en benytte seg av regelverket i samråd med målene, erfaringen fra tidligere, de personlige egenskapene en har og nivået en er på.

3 Metode

Målet med denne oppgaven baserer seg på at undertegnede er interessert i å forstå hvordan dommere ser på sin rolle og om det er forskjeller for hvordan rolleforståelsen kommer frem hos den enkelte. Dette gjøres ved hjelp av abduktiv metode, altså at en har en formening om hvordan elementene ser ut, men er ikke låst til teorien og åpen for at nye elementer kan komme frem gjennom intervjuprosessen (Bell et al., 2019). Abduktiv metode er et begrep innenfor den hermeneutiske tankegangen, det å tolke noe ut fra den sosiale verdenen (Bell et al., 2019). I denne oppgaven er det er ønskelig å undersøke hvordan rollen til dommeren tolkes av dommerne selv og dermed er det også muligheter for at andre uforutsette elementer slår inn. Ledelsesteori om hvordan en leder mennesker har eksistert over lengre tid, og prinsippet med å velge en rolle på jobb av Wrzesniewski og Dutton (2001) allerede er en teori som er tidligere utviklet opp mot personer i ulike yrker. Det er imidlertid ikke skrevet mye om fotballdommere, og dermed en interessant vinkling på hvordan dommerne forstår rollen sin. Hvordan dommerne forstår sin egen rolle er også viktig for hvordan dommerne leder kampen og hvilke teknikker og strategier de benytter seg av for å beholde kontroll. Selve intervjuguiden ble utviklet ved å se på Figur 1 og tenke hvordan de ulike temaene sammenfaller med forskningsspørsmålene 1, 2 og 3. Hvor de ulike eksterne faktorene slik

som mål, erfaring, personlige egenskaper og nivå ble koblet opp mot hva som påvirker rolleforståelsen. Da andre del av Figur 1 omfatter hvordan dommerne forstår sin rolle, og siste del av Figur 1 omfatter hvordan elementene før påvirker hvordan dommerne utfører sin rolle i kamp.

Intervjuer er benyttet i denne oppgaven og dermed er de også grunnlaget for empirien som benyttes som satt opp i Tabell 1. Som vil være en form for kvalitative studier, det er tekstsvaret i hovedsak fokuseres på i stedet for tall (Bell et al., 2019). Som vil gi innblikk i hvordan og hvorfor i stedet for hvor mye. Dermed vil det være viktig å lage ordentlige og nøye planlagte spørsmål. Som er gjort gjennom å produsere en intervjuguide for semi-strukturerte intervjuer, Vedlegg 2. Dette er en undersøkelse for å se på hva som gjøres i praksis i breddefotballen og toppfotballen. Det er først sendt ut informasjonsskriv til dommerne og samtykkeskjema om hvem som ønsker å delta på denne studien. Så er det videre avtalt intervju, ingen av deltakerne har sett intervjuguiden i forkant, slik at det ikke har vært mulig for dem å samkjøre sine tolkninger eller å diskutere hva som kan svares for å sette dommerne i best mulig lys. For å bedre beskrive hvordan oppgavens vitenskapsteoretiske utgangspunkt er blitt valgt kan en se på hvordan ontologien, altså hvordan verden ser ut (Busch & Busch, 2021), kommer frem. Underveis i intervjuene er det viktig å sørge for at informantene vil snakke, og dermed også dele informasjon. Slik at måten de ser på sin rolle og sine oppgaver på faktisk er slik de ser på sin egen rolle. Tryggheten i intervjuet som informantene føler vil dermed være viktig for å få gode svar. Det har derfor vært fokus på å la intervjuene være som en samtale i stedet for spørsmål og svar (Bell et al., 2019).

Denne oppgaven er satt sammen med et søkelys på hvordan dommerne ser sin egen rolle i det som kan sees på som et eget samfunn, nemlig fotball. Som tidligere forklart er det mye penger og mange personer som har en oppfatning om hva fotball er og skal være. Dette vil gjøre at dommernes rolle blir påvirket av dette, det er derfor valgt en kvalitativ studie som skal se på hvordan og hvorfor dommerne oppfatter seg selv i den rollen de har. Da kommer også forskjellene i denne oppfatningen frem fra dommerne. Med bakgrunn i dette er intervjuene bygd opp slik at informantene skal kunne forklare slik de gjør det, og dermed er det fokus på å la disse snakke i stedet for intervjuer. Dermed er semi-strukturerte intervjuer en god metode i denne oppgaven, ettersom det sikrer at dommerne selv får fortelle. Dersom en hadde brukt survey her ville dommerne svart på de spørsmålene og dermed ingen mulighet til å stille oppfølgende spørsmål. Det hadde heller ikke vært mulig å se på reaksjonen til dommerne når

de snakker om temaet, som igjen gir intervjuer et bilde av hva som er viktigst for dommerne (Bell et al., 2019).

Hvordan en kan anskaffe seg teori om verdenen (Bell et al., 2019) vil være grunnleggende for å kunne undersøke en problemstilling eller et tema, som gjennom denne oppgaven vil være et hermeneutisk syn på innsamlingen av data. Slik at fenomenet belyses basert på tolkninger fra informantenes synspunkt og dermed også hvordan verden ser ut fra de som faktisk velger rollene og har en aktiv rolle innenfor forståelsen av fenomenet. Svarene har blitt satt sammen som et dokument til slutt som viser de ulike elementene og svarene til informantene samlet. Slik at det er gjort en slags koding hvor lignende svar har blitt satt sammen for å gjøre det enklere å tolke informasjon ut av disse. Ettersom det fortsatt er sensitiv informasjon, er ikke det dokumentet vedlagt i denne oppgaven.

3.1 Valg av tema

Første versjon av denne oppgaven gikk ut på å undersøke hvordan kampløp ble påvirket av beslutningstaking og hvordan dommere bedrev dette i løpet av en kamp. Da var ideen å se på hvordan dommerne gikk inn for ulike beslutninger, og analysere om valget av beslutning kunne konkluderes som riktig eller galt. Ettersom at undertegnede manglet kilder for å kunne gjennomføre en slik analyse av beslutninger, falt heller valget på å se hvordan dommerne forstår sin egen rolle. Dette var i samråd med veileder for å gjøre oppgaven gjennomførbar og mer spisset. Som i seg selv var et godt valg, ettersom både kilder og konkrete data hadde vært vanskelige å få tilgang til. Samt at det er mye som kan vurderes forskjellig fra forskjellige institusjoner. Det å endre fokuset mot rolleforståelse gjorde også at det var mulig å igjen se på kampløpet, men da fra et annet og mer gjennomførbart perspektiv. Når en ser på forskningsprosessen i sin helhet har det vært en krevende prosess med mye analyse og mye studering av annet fagstoff fra blant annet lærebøker og videoer, men med mest fokus mot forskningsartikler om både fotballdømming og ledelse. Det har vært en krevende prosess å se på hva som er nyttig i denne oppgaven. Valget med å havne på jobb-forming av Wrzesniewski & Dutton (2001) ble gjort i meget godt samråd med veileder, som hjalp med å forklare forståelsen av hva denne teorien handlet om og startet tankeprosessen tidlig. Dette har nok gjort at oppgaven kom godt i gang raskt på grunn av den gode hjelpen fra veileder. Skulle oppgaven vært startet på nytt ville det vært fordelaktig å finne ut av hovedteoriene tidligere, og realisere at første valg av teoretisk utgangspunkt var vanskelig å bevise empirisk mye tidligere enn det som var tilfelle.

3.2 Utvalg

For denne oppgaven har det vært fokus på fotballdommere og deres rolleforståelse. Så kan det ligge utfordringer i kompetanse, dommere som dømmer internasjonalt og nasjonalt har ofte en bredere kompetanse og ferdigheter mot nivået på de dommerne som dømmer lokalt. Derfor vil det være en vurderingssak om en skal begrense hvilket nivå undersøkelsen sendes til, slik som fra 4.divisjon og oppover og ikke ta med de dårligste ligaene. Dette vil være noe som tas hensyn til på utformingen av spørsmålene også, samt det å sette inn en rubrikk med nåværende nivå og derfor kunne sortere litt i forhold til hvilket nivå de forskjellige som svarer er på, uten å identifisere dem på noe vis. Semi-strukturerte intervjuer ble brukt som metode for å innsamle data og de ble gjennomført enten over internett eller personlig, dette er for å kunne få dype og grundige svar gjennom å ha mulighet til å stille utdypende spørsmål underveis.

Utvalget består av fire dommere, disse er på ulike nivå og vil dermed gi ulike svar. Disse dommerne varierer i nivå fra 4. og 3.divisjon lokalt, til Toppserien og 2.divisjon nasjonalt. Dommerne har også litt ulikt ambisjonsnivå, samt at de har ulikt erfaringsnivå. Dommerne er utvalgt fra personlig nettverk fra undertegnede, disse dommerne har i flere år vist seg å prestere på samme nivået som det de er på nåværende, slik at de er gode representanter for hva nivået de er på krever av en dommer. Individene er personer som blir gjenkjent lokalt og har vært med i flere år sammenhengende.

Som vist under i Tabell 1 er det oppstilt hvor lenge intervjuene varte og hvor mange av dem som ble gjennomført, samt hvilket nivå informantene er på. Alle intervjuene ble gjennomført enten over elektroniske videokonferanse eller fysisk hos informantene. Det ble også gjennomført lydopptak gjennom diktafonappen til Nettskjema (2017) som sikrer forsvarlig og trygg lagring av sensitive data. Lydopptakene ble brukt for å gjennomføre transkribering i etterkant slik at informasjonen var mulig å benytte til denne studien. De fleste intervjuene ble gjennomført innenfor en tidsramme på 30 minutter ca. Spørsmålene som ble benyttet under intervjuer ligger i dette dokument under Vedlegg 2.

Tabell 1 Intervjudeltakere

Intervju	Informant 1	Informant 2	Informant 3	Informant 4
Dato	11.04.2023	12.04.2023	13.04.2023	15.04.2023
Lengde	00:27:04	00:39:45	00:32:37	00:21:05
Nivå	3.divisjon herrer	4.divisjon herrer	2.divisjon herrer	1.divisjon Kvinner og Toppserien

3.3 utfordringer

Noen utfordringer ved å velge en slik kvalitativ metode er at det kan være vanskelig å tolke noe felles ut av svarene som kommer. Det vil være forskjeller fra svar til svar og det avhenger også mye om hvor mange som tar seg tid til å svare på spørsmålene og hvor mye tid informantene faktisk setter av til å svare (Bell et al., 2019). Når det kommer til validiteten til oppgaven er det viktig å se på om en har tolket utsagnene riktig og fått med de viktigste punktene som informantene ville ha frem. I utgangspunktet skal det ikke være vanskelig å gjennomføre en slik studie, men det avhenger mye av hvor mange som tar seg tid til å svare (Bell et al., 2019). Det har vært litt problematisk å få alle informantene til å være tilgjengelige innenfor tidsrammen, men det er gjort totalt fire intervjuer, og alle har gitt grundige svar på spørsmålene. Det er en mulighet at fire objekter er for lite for å få et tverrsnitt av dommere, men det er fire dommere alle fra ulike nivåer og med ulikt utgangspunkt i form av erfaring. Dommerne har også prestert på i flere år på de nivåene de er på nåværende, foruten om den i 2.divisjon som er nyetablert der.

En annen utfordring i denne oppgaven er at forskeren selv har erfaring fra dommerverdenen og dermed kan det være utfordrende å fremstille informasjonen som er samlet inn på en måte som tilsier at en ser verdenen gjennom øyene til informantene og ikke forskeren selv (Bell et al., 2019). Etersom undertegnede har erfaring selv fra topp og breddefotballen som dommer har det ikke vært et problem å se på de ulike synspunktene. Det har ikke vært utfordrende å skille informasjonen fra egne erfaringer, men heller interessant å se på hvordan forskjellene er fra dommer til dommer. I intervjuprosessen har en hatt fokus på å ikke la egen erfaring påvirke hvordan dommernes svar tolkes. Slik at oppfølgingsspørsmålene ikke har vært vektet med egne meninger, men heller åpne. Dette har vært for å få informantene til å respondere

basert på egne erfaringer. En annen utfordring vil være at dommerne gir muntlige svar, og dermed kan fortolkningen av svarene variere. Andre utfordringer kan være at dommerne svarer slik at de blir fremstilt på en god måte, i stedet for at de svarer det de faktisk mener eller gjør. Det er understreket i intervjuene at svarene er anonyme og dermed ikke gjenkjennbare. Det er også fokus på at informantene skal stå for snakkingen slik at intervjuer ikke behøver å bryte inn, annet enn for å stille oppfølgende spørsmål. Svarene som kommer frem, skal være mest mulig fra dommernes synspunkt og ikke påvirket av intervjuer.

3.4 Metodekvalitet

Når en gjennomfører studier er det viktig å se på de resultatene en har fått og se på om de har tilfredsstillende reliabilitet, validitet og generalisering.

3.4.1 Reliabilitet

Reliabiliteten handler om hvordan de resultatene en får faktisk viser det en er ute etter å undersøke (Busch & Busch, 2021). Slik som studien er lagt opp er det rollen til dommerne som er viktig å undersøke og dermed kan det være store forskjeller fra person til person. Det som gjør at denne studien har reliabilitet er at dommerne er aktive og dømmer på ulike nivåer, slik at det er forskjellige tolkninger av hvordan deres rolle er i forhold til det nivået og erfaringen de har. Dette gir verdifullt innblikk i hvordan ulike nivået påvirker rolleforståelsen. I denne oppgaven vil reliabiliteten kunne vurderes opp mot det at en har klart å gjøre intervjuene tydelige og rett tolket inn i teksten (Bell et al., 2019). Når en gjennomfører intervju i en kvalitativ studie vil det alltid være noe som ligger «mellom linjene» i form av for eksempel forståelse eller tolkninger. Reliabiliteten vil da være om en har forstått informantene riktig og klart å omgjøre det de har sagt til tekst, samt det at en annen person eller forsker kan følge prosessen. Det er også slik at når en som forsker stiller et spørsmål, er det ikke nødvendigvis slik at svaret en får stemmer overens med det som faktisk skjer i virkeligheten. Det kan være at informantene svarer det de vet er «riktig» eller setter seg selv i et bedre lys, mens de gjør andre ting når de faktisk gjennomfører oppgavene sine (Bell et al., 2019).

Når intervjuene er gjennomført og transkribert er det viktig å se om man har fått svar på det man ønsker, og eventuelt da sende ut flere spørsmål med utdypende tilleggsspørsmål, slik at det er mulig å få svar på det man spør om spesifikt (Bell et al., 2019). Det vil være viktig å se på reliabiliteten til forskningsprosjektet, det fins da to typer, den eksterne og interne. Ekstern reliabilitet går ut på å se på om studien er mulig å reproducere, altså hvor lett det er å gjøre den samme undersøkelsen på nytt (Bell et al., 2019). Ettersom dette er en studie med

utfyllende spørsmål i en intervjusetting er det ikke veldig vanskelig å reprodusere studien, men det kan være at utvalget forandres ettersom det er mange som slutter og starter med fotballdømming kontinuerlig. Når det kommer til den interne reliabiliteten er det ikke særlig relevant i denne studien ettersom det bare er en forsker som undersøker og derfor ikke mulig å sammenligne om flere opplever det samme (Bell et al., 2019). Det kan likevel være slik at andre forskere har mulighet til å benytte de samme begrepene med tanke på rolleforståelse og ledelse versus kontroll eller styring.

3.4.2 Validitet

Om en studie er valid eller ikke handler om det er bevis for at en undersøger det en faktisk har satt seg som mål for å undersøke (Bell et al., 2019). Dommerne er aktive som nevnt over og dette gjør at rolleforståelsen de har, faktisk viser det en er interessert i å undersøke. Det hadde derfor ikke hatt noe for seg å undersøke trenere for å vite hva dommernes rolleforståelse er. Dette er spørsmål som bare individene som utøver oppgaven kan svare på.

Det er også to typer validitet som har betydning for resultatet av prosjektet, hvor den interne validiteten går ut på at det skal en sammenheng mellom to variabler, slik at den ene påvirker den andre (Bell et al., 2019). Dersom det allerede er gjort mange studier som undersøker akkurat gjeldende problemstilling og denne studien viser noe annet. Da er det sannsynligvis noe feil med denne studien. Ettersom det ikke er gjort omfattende forskning på akkurat dette problemet tidligere er det ikke sikkert at resultatene samsvarer nøyaktig med andre studier. Når det kommer til den eksterne validiteten er det viktig å kunne gjøre et forsøk med å sammenligne svarene fra denne studien mot andre forsøk i andre idretter og se om det er samsvar mellom for eksempel basketball og fotball (Bell et al., 2019). I slike studier hvor meninger til andre personer fritt skildres er det også viktig at det ikke manipuleres noe med svarene, slik at de kommer frem akkurat som de er ment i teksten, slik at kredibiliteten ikke blir svekket (Bell et al., 2019).

3.4.3 Generalisering

Det kan være vanskelig å generalisere med et lavt antall informanter, men denne oppgaven er igjen en oppgave som skal se på hvorfor et problem kan tolkes på ulike måter. Denne oppgaven gir heller en generalisering opp mot teori, slik at en kan se teorien i flere sammenhenger. Slik som i denne oppgaven, hvor jobb-forming (Wrzesniewski & Dutton, 2001) er brukt som hovedteori vil oppgaven gi en videre innsikt i hvordan jobb-formingen kommer frem som fotballdommer. Slik at det ikke er et direkte behov for å generalisere for

alle dommere. Det er heller generalisert i henhold til at teorien om jobb-forming (Wrzesniewski & Dutton, 2001), viser hvordan personer tolker sin egen rolle, og dommere undersøkes om de gjør det samme. Slik som svarene til informantene kommer frem vil muligens dommerne tolke rollene på forskjellige måter, men de vil altså kunne generalisere at også dommere med et rigid regelverk vil kunne gjøre oppgavene på en måte som passer til individet, og ikke bare en rigid forståelse av hvordan en leder mennesker. Det er også mulig å sette svarene en har fått gjennom denne studien opp mot generell ledelsesteori og benytte seg av hvordan dommerne for eksempel går frem for å styre atferden til spillere og trenere i riktig retning. Slik at dommerne ofte sees på som ledere og de som har makten. Dette vil kunne bunne ut i de ulike teoriene som nevnt i teoridelen. Slik som hvordan en kan lede en kamp ved bruk av ledelse eller kontroll. Hvorav dommerne vil være en blanding mellom flere etter hva som kreves i akkurat den kampen eller situasjonen.

3.5 Forskningsetikk

I forbindelse med intervjuer er det ofte slik at personinformasjon må behandles, og derfor må det også søkes til Norsk senter for forskningsdata (NSD) om å behandle personinformasjon. Noe som ble godkjent 30.03.2023, som igjen gjorde at det ble sendt ut informasjonsskriv og samtykkeskjema (Vedlegg 3

Samtykkeskjema), og fått svar på disse, samt underskrevet og godkjent av informantene, dette ble gjort over epost. Det er viktig for forskeren å se på hvorvidt det er fare for at intervjuobjektene tar skade av intervjuene, om det er manglende tillatelser, om det er mulig å kompromittere privatlivet og om det er usanne påstander involverte (Diener & Crandall, 1978). Det er nødvendig for forskeren å tenke på om hvorvidt informantene kan bli gjenkjent basert på sine uttalelser og sitater, og dermed sensurere der det er nødvendig for å unngå at informantene blir gjenkjent. Dette gjelder også å sørge for at det ikke er mulig å tenke seg frem til hvem informanten er basert på de sitat som er gjengitt i teksten. Forskeren er også nødt til å informere rikelig i forkant om samtykke, som er gjort via informasjonsskrivet og samtykkeskjema som er sendt til informantene (Bell et al., 2019). Det viktigste med slike studier vil være å gjengi informasjonen som kommer fra informantene på en slik måte at det kommer frem slik som det er ment, og ikke slik at det passer best med hva forskeren ønsker (Bell et al., 2019). Som igjen kan føre til usanne og uriktige svar på en studie og studiens forskningsspørsmål.

3.6 Analyse og prosess

Studien er gjennomført ved å gjennomføre intervjuene, transkribere dem, for så å lese gjennom og skrive sammendrag over hva som er viktig for denne oppgaven og for å belyse temaet for oppgaven. Det er ikke gjort koding gjennom noen programmer, ettersom datamaterialet er håndterbart, og ettersom det er fire informanter. Informasjonen er kodet sammen ved å sammenligne svarene mot hverandre og gruppert dem slik at det er tydelig hva som er svar på sammen spørsmål eller tema. Alle har gitt fyldige svar og undertegnede har brukt mye tid på å analysere svar og sette de opp mot hverandre. Sammenhengene mellom svarene er tolket ut fra hvordan dommerne selv har forklart sin væremåte og hvordan de selv ønsker å fremstå. Informasjonen har vært enkel å forstå og dermed ikke særlig vanskelig å benytte seg av i analysekapittelet.

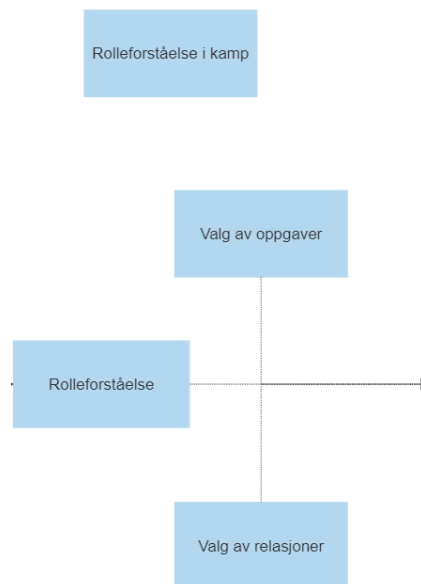
4 Analyse

Dette kapitlet av oppgaven har fokus på å analysere hvilke resultater som er kommet frem fra intervjuene som er gjennomført. Hvorav første del av kapitlet viser til hvordan dommerne oppfatter sin egen rolle og dermed forskningsspørsmål 1 og bolk to i Figur 1. Neste del viser til hvordan rolleforståelsen påvirker tilnærmingen til å lede kamper, som i Figur 1 er bolk tre og forskningsspørsmål 2. Siste del av kapitlet vil videre analysere hva som påvirker rolleforståelsen, av forskningsspørsmål 3 og første bolk i Figur 1.

Dette vil si at det ikke er noen reell forskjell i hva som forventes i selve rollen. De ser alle på sin rolle som det samme, altså en kampløder. Derimot er det interessant at det som defineres som en kampløder ikke nødvendigvis betyr det samme for alle. For å se videre fra de empiriske funnene opp mot teorien om jobb-forming er det viktig å se mellom linjene om hva som menes av de ulike svarene dommerne gir. Innenfor jobb-formingen som er gjennomgått tidligere i det teoretiske rammeverket har en flere elementer som slår inn. Slik som den sosiale konteksten, meningen med rollen og rolleidentiteten. Samtidig som det er beskrevet motivasjonen for jobb-forming som igjen inneholder det å oppleve kontroll, positivt selvbilde og den sosiale kontakten. Dommere har en oppgave på banen å beskytte spillerne og beskytte selve ideen om spillet, dette kommer frem fra intervjuene ettersom dommerne svarer på akkurat samme måte til hvilken oppgave eller ansvar de har. Informanten sier: *«Rollen til en fotballdommer er å ta vare på spillerne og sørge for at spillet går etter reglene og sørge for at det ikke skjer stygge skader og håndheve regelverket»* (Informant 4, 15.04.2023). Som

tolkes dit at dommerne er opptatte av å beskytte de som er på banen for skader, men også sørge for at spillerne eller andre ikke endrer det som er selve ideen med fotball. Dette legger den grunnleggende forståelsen av hva en fotballdommer skal gjøre på banen. Mens andre direkte bruker de ordene til å beskrive ansvaret som dommer: «Først og fremst vil de to viktigste hovedpunktene til en dommer være det å beskytte spillet og beskytte spillerne. Det er det viktigste en hoveddommer kan gjøre.» (Informant 3, 13.04.2023). Som tolkes av disse to som responderer her, er de dommerne som opererer på høyeste nivå av informantene.

4.1 Hvordan oppfatter dommere sin egen rolle i en fotballkamp?



Figur 2 Rolleforståelse i kamp

4.1.1 Meningen med rollen og rolleidentitet

Når det nevnes nivå vil dette si noe om hvilket nivå dommerne dømmer på, det vil være hvilken divisjon de har som høyeste arena for sine kamper. Disse to som blir sitert over dømmer på henholdsvis 1.divisjon kvinner, og 2.divisjon menn. Det er ikke direkte koblet opp mot erfaringer dommerne har, men det er veiledere som ser på kampene og gir objektive vurderinger ut fra hva dommerne skal gjøre og dermed får karakterer på den individuelle personen etter kampen. Disse karakterene avgjør om en rykker videre opp i divisjonene, om man blir værende på sammen nivå, eller om man rykker ned i nivå. Slik at dommeryrket er å se på som en prestasjonsidrett i seg selv. Hvor dommerne måles direkte på prestasjoner og dermed oppnår opprykk eller nedrykk basert på disse.

Dersom man spør dommerne som er på de laveste nivåene i utvalget, som vil si 3.divisjon og 4.divisjon, så vil de også respondere på samme måte, bare litt mer diffust når de får spørsmål om hva dommerens ansvar er: *«Litt usikker på hva du mener med ansvar, men ansvaret er sikkerheten til spillerne og beskytte spillet og dets idealer. Det vil si at jeg skal forsikre meg om at kampen foregår i forhold til spillereglene og tankene og ambisjonene til fotballen består på en måte, også fair play.»* (Informant 1, 11.04.2023). Fair play vil tolkes som det som foregår på banen er rettferdig og i henhold til normene for fotballen og samfunnet generelt. Slik at det ikke er dommere som tar imot betaling for å påvirke resultatene i kamper eller lignende.

Dette vil si at dommerne generelt har en forståelse av at deres rolle er direkte å være til stede for å megle mellom to lag som konkurrerer om å vinne. På gjeldende nivå 2.divisjon til 4.divisjon er det ikke mye penger involvert. Dersom det er på et høyere nivå enn 2.divisjon vil det nødvendigvis også bli mer penger involvert, og dermed også viktigere at dommerne er der for å overholde regelverket.

Identiteten innebærer hvordan individet ser på seg selv i form av hva rollen til vedkommende er (Wrzesniewski & Dutton, 2001). For en fotballdommer vil dette være hvordan individet ser på seg selv i sin rolle. Slik som over som beskrevet med meningen med rollen er dommerne klare på at de identifiserer seg som kampledere. De ulike dommerne bruker alle ordet lede for å beskrive hva de skal foreta seg som dommere: *«Generelt sett når det gjelder å lede en fotballkamp, så er det jo alltid fra kamp til kamp.»* (Informant 2, 12.04.2023). Derimot kommer det frem at det er ulike fortolkninger av hva det vil si å lede en kamp.

Når det kommer spørsmål om dommeren i 1.div kvinner kan definere en kampleder kommer det et motspørsmål *«En kampleder eller en god kampleder?»* (Informant 4, 15.04.2023). Som vil si at det skilles fra en kampleder og en god kampleder, dette kommer også frem når det er spørsmål om hvordan dommerne løser ulike situasjoner: *«Hvordan jeg løser ulike situasjoner er jo det viktigste at jeg bruker fysisk form, jeg er på rett plass, har god nok vinkel, vinkel, vinkel. Som vil si at jeg har rett innsyn inn i situasjonen slik at jeg oppfatter hva som skjer i rett øyeblikk. Se situasjonen og klare og vurdere den basert på den kunnskapen jeg har. Lærer av tidligere situasjoner og erfaringer.»* (Informant 4, 15.04.2023). Gode kampledere har som oftest sett en situasjon før og vet hvordan en kan løse den på best mulig vis. Dermed er også erfaringen viktig for å nå høyere nivåer. Slik som sitatet her er hentet fra personen som dømmer i 1.divisjon kvinner. En god kampleder kan kobles opp mot hva det vil si å være

en god leder, og det finnes ikke noe svar på akkurat dette som kan si noe om at «slik er det». Det er gjennomført flere studier som GLOBE-undersøkelsen sier noe direkte om hvordan personligheten til lederne som ble studert var (House, 2004).

4.1.2 Valg av oppgaver

Som nevnt over i kapittelet om nivå, er det spillernes oppførsel som styrer hvordan oppgaver toppdommerne velger å prioritere. Dersom en spiller eller et lag oppfører seg på en ufin måte er det viktig for dommerne å beholde kontroll over individet eller laget, i den sammenheng slik at det ikke eskalerer og skaper konflikter med det andre laget eller dommerteamet.

Toppdommeren i 2.divisjon velger å skildre dette på følgende måte: *«Du har spillere som (lokal spiller på lokalt lag i breddefotballen), han er en spiller som det nesten ikke hjelper å snakke til. Det er egentlig bare å gi tilsnakket eller det gule kortet og gå. Mens du har spillere som (spiller på høyt nivå i Norge), han er også en spiller som krever mye, men også samtidig går det an å prate med og fortelle at nå har du nådd grensen. Du gir han tilsnakk også skjønner han at han ikke må gå over, det er profesjonelle spillere»* (Informant 3, 13.04.2023).

Dette viser skillet mellom bredde- og toppnivået i Norge. Hvor opptreden kan være krevende fra begge typer spillere, men den på toppnivå forstår at det er en grense vedkommende ikke må krysse, og dersom hen gjør det så må hen også ta konsekvensene av dette. Dette gjør at dommeren kan velge andre oppgaver å prioritere for å få spillet til å flyte bedre og dermed lede kampen mer effektivt.

Dommere kan deles inn i to ulike tilnærminger, kampleder og regel-anvender. Disse to tilnærmingene har både like og ulike sider. Regel-anvenderne følger regelverket og holder seg til dette, men det gjør også kamplederne. Slik at forskjellen mellom disse to tilnærmingene ligger i hvordan dommerne som er kampledere kan tøyse regelverket. Dette gjør de på en slik måte at de er innenfor regelverket, men deres måte å lede på vil være mer en leder beskrevet i teorikapitlet under 2.2.3. Kamplederen vil kunne bruke seg selv på en måte som gjør at situasjoner ikke eskalerer eller for eksempel at en forseelse tidlig i kampen, som kunne vært et gult kort, ikke blir det til fordel for resten av kampen. Regel-anvenderen derimot er mer en kontrollør hvor en ikke benytter seg av skjønn, men utelukkende regler.

4.1.3 Sosial kontekst

Den sosiale konteksten sier noe om hvordan dommere interagerer med hverandre, og for å forstå hvordan dette henger sammen med rollen som dommer er det viktig å se på hva dommerne forstår som sine oppgaver eller sin rolle som dommer. For så å se på hvordan de

ulike aktørene sameksisterer og interagerer med hverandre (Salancik & Pfeffer, 1978). Dommere interagerer med mange personer i løpet av en kamp og i oppbyggingen til kamp.

Når da publikum bringes inn i samme sammenheng svarer de at de ikke er interesserte i hvordan publikum er og at dette ikke påvirker hverken inngangen til kamp eller underveis i kampen. Informanten i 3.divisjon sier: «*Publikum ønsker jeg ikke å gjøre så mye med egentlig, men man kan jo påvirke publikum positivt ved å ta de frisparkene som er forventet av fotballen generelt.*» (Informant 1, 11.04.2023). Dette vil si at dommeren ikke ønsker å ta hensyn til publikum, men for å unngå mye støy er det best for vedkommende å følge regelboka til punkt og prikke og ikke slippe opp for mye slik at publikums forventninger om frispark blir tatt. Mens en annen dommer på 2.divisjonsnivå sier på spørsmål om hvordan vedkommende leder kamper: «*Hvis en tar det fotballfaglige da så er det høy list, i hvert fall slik som jeg leder kampen. Tolerere en del spill, og la fotballen flyte, og skape en arena som vil gi større underholdning og som også handler om å beskytte spillet fotball og idretten for å gjøre det mest mulig attraktivt mot eksterne personer.*» (Informant 3, 13.04.2023).

Som sitatene over understreker er det normalt for dommerne å ha publikum til stede, men det er ikke et viktig aspekt ved selve kampen for dem. Selv om det muligens kan virke som om dommeren på 3.divisjons nivå muligens kan justere listen ned for å unngå at det blir mye støy fra publikum. Mens dommeren på 2.divisjonsnivå gjerne ønsker å skape god underholdning for andre aktører. Som igjen kan kobles opp mot at erfaringen og målene til dommeren er med på å påvirke hvordan de leder kamper. Det er en mulighet at dommeren i 2.divisjon har lag som er mer disiplinerte slik at vedkommende ikke får samme problemer som dommeren på 3.divisjonsnivå. «*Generelt sett når det gjelder å lede en fotballkamp, så er det jo alltid fra kamp til kamp. Og noen kamper er enkle å lede, det kommer jo an på hvilke lag som spiller mot hverandre*» (Informant 2, 12.04.2023). Dommerne varierer dermed mellom ledelse og kontroll for å kunne løse kampens ulike situasjoner (Kotter, 2001). Som dommeren i 4.divisjon sier her er det lagene som avgjør hvordan vedkommende leder kampen, som sier noe om hvordan disiplinen på hvert lag er avgjørende for hvilke strategier og taktikker dommerne benytter seg av for å hjelpe lagene å gjennomføre en rettferdig og trygg kamp. Det er viktig for en dommer med god kommunikasjon, men det er også et av de grunnleggende prinsippene til en dommer å være upartisk. Dette kan føre til begrensninger i hvordan en dommer er sosial på banen, ettersom det ikke nødvendigvis er bevisst at en spiller eller trener får «slakkere linje», men at det kan oppfattes slik på grunn av den sosiale relasjonen til dommeren og treneren eller spilleren. Derfor er det muligens slik at dommerne som ønsker å

fremstå som upartiske kan begrense den sosiale kontakten til det nødvendige (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette er gjerne også et skille mellom en kampleder og en regel-anvender. Ettersom de ser på rollen sin som en helhet, altså kampen har mange individuelle settinger og alle sammen skal kontrolleres, og ledes på riktig måte. Mens en regel-anvender gjerne bare ser de individuelle settingene og ikke samler disse sammen til en samlet rolle (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

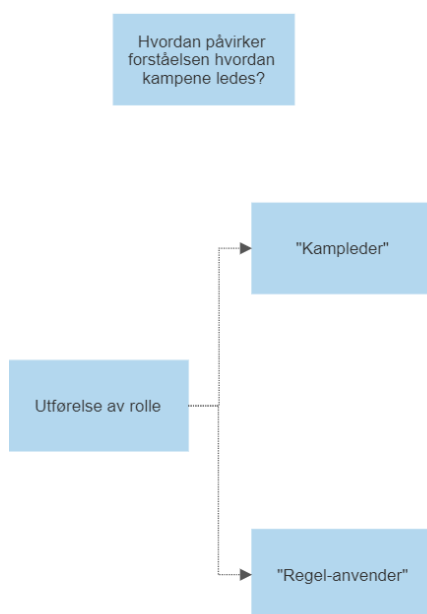
Det er heller ikke slik at det bare er dommerne som har ambisjoner eller ønsker for å nå lengre, dommerne er også nødt til å ta hensyn til de behov og ønsker som spillerne har (Burns, 1979). Som dommerne gjerne allerede er innforstått med: «*Generelt sett når det kommer til å lede en fotballkamp, så er det jo alltid fra kamp til kamp. Og noen kamper en enkle å lede, det kommer jo an på hvilke lag som spiller mot hverandre*» (Informant 2, 12.04.2023). Ettersom rolleforståelsen er basert på hvilke valg av oppgaver og hvilke valg av relasjoner en gjør, da vil det å ta hensyn til spillernes og trenernes ønsker, behov, ambisjoner og forventninger (Burns, 1979). Dette kan kobles opp mot hvordan Wrzesniewski og Dutton (2001) ser på det med å gjøre kognitive valg opp mot oppgavene og de relasjonene en har på arbeidsplassen. Når det kommer til relasjonsvalget er det viktig at dommerne ser på den interaksjonen som en relasjon og ikke bare en enkelt transaksjon. Dommerne kommer til å møte spillerne og trenerne senere som dommere, men også som privatpersoner i samfunnet generelt. Da vil det være viktig å kunne ha en relasjon slik at det er mulig å interagere uten problemer i fremtidige kamper.

4.1.4 Relasjoner

Dommerne må velge sine relasjoner med omhu, ettersom dommerne ønsker å bli sett på som upartiske og rettferdige kan det være problematisk å ha for gode relasjoner til noen av de andre aktørene. Dette gjelder spesielt på nivåer hvor en lokal dommer dømmer et lokalt lag, mens bortelaget kommer fra andre siden av landet. Dette kan være i 3.divisjon og oppover, men er mer vanlig i 3.divisjon ettersom dommerteamene i 2.divisjon er mindre valgt lokalt. Dersom en dommer kjenner lagene på fornavn og har en for god tone mot laglederne eller spillerne vil dette føre til at det laget som kommer langveis fra føler at dommeren har for gode relasjoner, og dersom en situasjon oppstår som de muligens er uenige med, vil tolkes av dem som om dommeren gir hjemmelaget fordeler ettersom vedkommende kjenner dem så godt fra før. Dermed blir det som omtales som valg av relasjoner i Figur 2 en vanskelig balansegang. Dommeren på 3.divisjonsnivået uttaler seg: «*[...] vi ønsker jo ikke, som det sikkert i perioder,*

har blitt omtalt at vi er arrogante og at vi forskjellsbehandler andre» (Informant 1, 11.04.2023). Det er dermed et dilemma om å bli tolket som arrogant dersom en ikke ønsker å ha mye kontakt med lagene, men det er for å unngå det at motstanderlaget sier de forskjellsbehandler. Dette vil igjen i Figur 1 påvirke hvordan utførelsen av rollen blir gjennomført.

4.2 Hvordan påvirker dommeres forståelse av sin egen rolle hvordan dommere leder kamper?



Figur 3 Forståelsen påvirker utførelsen

4.2.1 Utførelse av rolle

I Figur 1 blir det presentert hvilke faktorer som påvirker rolleforståelsen, så blir det presentert hva som påvirker utførelsen og til slutt blir det nå presentert hvilke utfall alle disse variablene har. Som til slutt bunner ut i det som kalles for det å være kamplleder, eller det å være en regel-anvender. Dommerne leder kamper forskjellig, som tidligere forklart, og at dette utvikler seg over tid ettersom mennesket bak rollen utvikler seg personlig, utvikler sin erfaring og muligens endrer sine mål. Her vil da en kamplleder være den personen som ikke bare følger regelboka, men evner å la de andre variablene, som oppførselen til spillere, nivået en dømmer på og kommunikasjon styre hvordan de ønsker å lede kampen. Dette er ikke noe som har et fasitsvar for hver kamp, men er noe som må oppleves for så å tas standpunkt til hvordan akkurat denne kampen skal være (Unkelbach & Memmert, 2008). Dommerne går gjerne også inn i en kamp med et behov for å kalibrere listen de legger seg på (Unkelbach &

Memmert, 2008), og denne kalibreringen er også med på å styre kampen slik at *«det første frisparket i en kamp er, men trenger ikke være det, men ofte en slags pekepinn på hva spillerne kan forvente videre [...]»* (Informant 1, 11.04.2023). Dette viser at kalibreringen av lista også er viktig for en dommer, og denne kalibreringen kan på en måte avgjøre hvordan dommeren er en regel-anvender eller en kampleder (Unkelbach & Memmert, 2008).

Et interessant element å trekke frem er at personen som har mest erfaring av informantene også dømmer på det laveste nivået. Det burde være motsatt om erfaring skal være noe som driver en fremover. Det kan tenkes at erfaring alene ikke er nok til å rykke opp i divisjonene, ettersom det er forskjell på erfaringen. Dette er en dommer som har holdt på åtte år lengre enn de andre og likevel ikke er på et høyere nivå. Hva dette skyldes er ikke lett å dra direkte ut fra teorien. Dersom erfaringen kanskje ikke er god nok eller på høyt nok nivå vil det være en mulighet for at dette hemmer videre utvikling. Dommeren har vært assistentdommer i 2.divisjon, noe som tilsvarer det nivået som en av informantene ligger på nå. Det at den dommeren med mest erfaring har vært assistentdommer på samme nivå ser ikke ut til å hjelpe på erfaringen som hoveddommer. Da kan det være noe annet som måten en tolker regelverket på, eller muligens hvilken rolleforståelse en har. Basert på svarene dommeren gir kan det se ut som om at alder har noe å si: *«Nå begynner jeg å bli en gammel mann»* (Informant 2, 12.04.2023). Noe som tilsier at kroppen ikke er like kvikk som den har vært tidligere. Når det kommer spørsmål om hvordan dommeren leder kamper så svarer han: *«Generelt sett når det gjelder å lede en fotballkamp så er det jo alltid fra kamp til kamp. Og noen kamper er enkle å lede, det kommer an på hvilke lag som spiller mot hverandre. Og enkelte kamper kan være vanskeligere. Så er det jo hvilken setting det er, er det cupkamp, vanlig seriekamp eller treningskamp. Man prøver jo å gjøre det likt hver gang»* (Informant 2, 12.04.2023). Nøkkelen her kommer i siste setningen, dommeren forsøker å gjøre det likt hver kamp, noe som kan tolkes dit at dommeren følger regelboken og ikke ser an hvem som spiller egentlig. Dette er noe som skiller han fra den dommeren som allerede er i 2.divisjon som hoveddommer som svarer: *«Tolerere en del spill, og la fotballen flyte, spillet flyte og skape en arena som vil gi større underholdning og som også handler om å beskytte spillet fotball og idretten for å gjøre det mest mulig attraktivt for eksterne personer»* (Informant 3, 13.04.2023). Svaret her skiller seg ut med å se på helheten bak det å lede en kamp, slik at dommeren er der for å skape en pakke som skal hjelpe på å bedre underholdningen som fotballen gir til samfunnet.

En dommer som ønsker å fremstå som en kampleder og har egne ambisjoner om å nå lengre enn nivået personen nåværende er på, vil ha behov for å balansere en kamp etter hvilket nivå,

hvilken plassering på tabellen og om det er enkelte spillere som er problematiske eller ikke (NorgesFotballforbund, 2022). Dette vil føre til at dommeren er nødt til å kalibrere listen som benyttes for å bedømme hva som er en forseelse og ikke (Russell et al., 2019). Dommere som ønsker å være kampledere har mange flere elementer å forholde seg til ettersom det er elementer som må tas og føles på av en dommer underveis i kampen. Slik som spillernes aggresjonsnivå, hvor mye publikum påvirker med støynivå og hvor engasjerte lagledelsen er (NorgesFotballforbund, 2022; Russell et al., 2019). Dommere som har som mål å prestere det beste for seg selv og kampen, vil gjerne da oppdage at slike elementer som psykologiske faktorer også slår inn og som må tas hensyn til, og dermed også er med på å avgjøre hva som er en forseelse og ikke, derav også hvilken list dommeren må legge seg på (Russell et al., 2019).

Regel-anvendelse som gjøres gjennom å benytte reglene vil være den metoden de fleste starter med ettersom alt er nytt og det er vanskelig å vite hva som fungerer og hva som ikke fungerer. Det er her NFF (2022) kommer inn med sin instruksjon for å hjelpe dommerne på vei slik at de lærer seg de grunnleggende prinsippene for hvordan en skal håndtere regelverket, samt hva som skal kvalifisere til ekstra sanksjoner. Som en fotballdommer som bare håndterer regelverket og rigid følger dette vil det føre til mange sanksjoner i kampen dersom det er en vanskelig kamp. Dette er på grunn av at det som er gult kort vil uansett bli gult kort fra slike dommere, ettersom de ikke har en mulighet til å fravike regelverket.

Dommere vil ikke til enhver tid kunne være enten kampleder eller regel-anvender, det vil være tidspunkter i kampene som krever at dommeren skifter ledelsesstrategi. Slik som Kotter (2001) forklarer er ikke disse strategiene utelukkende for hverandre. Det er ofte slik at nivået dommeren dømmer på vil påvirke hvordan strategi som benyttes, dommerne lar gjerne spillerne og nivået påvirke hvordan strategi de benytter. Da gjennom at dommerne ikke nødvendigvis bevisst endrer strategi, men heller ser an personlighetstrekkene til den foran seg. Da kan dommeren bevisst gjøre et valg for hvordan vedkommende skal behandles og om det er muligheter for å være en kampleder eller om en må benytte seg av bare regelboka for denne personen (Kotter, 2001). Nivået kan med andre ord bestemme hvordan en dommer vil lede kampen. Også hvordan dommeren skal behandle de individene som er der. Dommere har med andre ord mulighet til å skifte strategi fra situasjon til situasjon. Regel-anvendere er mer opptatte av struktur og regler, samt det å minimere risiko (Bennis, 1992; Chapman, 1989; Zaleznik, 1977), mens kampledere heller fokuserer mer på kalkulerte risikoer, mennesker, kommunikasjon og utvikling (Bennis, 1992; Chapman, 1989; Zaleznik, 1977).

Dommere vil ikke alltid være slik at de ser på sin egen rolle som enten regel-anvender eller kamplleder, dette vil avhenge fra situasjon til situasjon, som forklart av informant 3: *«Det finnes veldig mange typer vanskelige spillere og trenere. Du har slik som (lokal breddespiller på et lokalt breddelag), er en spiller som det nesten ikke hjelper å snakke til. Det er egentlig bare å gi han det tilsnakket eller det gule kortet og gå. Også er det spillere som (nasjonal spiller på en proffklubb i Norge), han er også en spiller som krever mye, men som samtidig går an å prate med og fortelle at nå har du nådd grensen. Du gir han tilsnakk også skjønner han at han ikke må gå over, det er profesjonelle spillere»* (13.04.2023). Dette sitatet sier noe om hvordan dommerne velger å agere ut fra hvordan spillerne er mot dem, og hvordan de klarer å kommunisere best med akkurat denne spilleren. Utsagnet kan tolkes slik at dommerne endrer tilnærming for hver spiller og gjerne ikke har samme tilnærmingen gjennom hele kampen.

4.2.2 Kamplledning

Dommerne kommer gjerne alltid tilbake til det med kamplledning og at det er viktig i deres rolle som kamplledere. Så kommer det også frem at det er ulike typer kamplledning, dommeren i 1.divisjon kvinner klassifiserer disse som: *«Kamplledning eller god kamplledning?»* (Informant 4, 15.04.2023) Som sier noe om at det er forskjellig oppfatning om hva kamplledning er. Kamplledning blir sett på som det å være med på kampen og gjøre de grunnleggende oppgavene som ikke nødvendigvis vil si å være en leder på banen. Dommere vil være nødvendige på alle nivåer i fotballen, og i utvalget har man fått informasjon fra dommere i 4.divisjon, 3.divisjon, 2.divisjon og 1.divisjon kvinner med noen kamper i Toppserien. Dette gir et bredt spektrum av svar fra ulike nivåer. Hvis en ser på nivåene hver for seg blir 4.divisjon og 3.divisjon gruppert som amatør fotball eller breddefotball (NorgesFotballforbund, 2022). Mens 2.divisjon, 1.divisjon og Toppserien blir betraktet som toppfotball (NorgesFotballforbund, 2022). Dette skiller dermed dommerne inn i to ulike grupper som deler seg på at dommerne dømmer breddefotball og toppfotball. I svarene i intervjuene vises det en forskjell mellom nivå og erfaring, samt hvilke lag som spiller mot hverandre. Erfaringen er den tiden en dommer har dømt fotball, altså hvor mange år en har vært aktiv, men nivået er nåværende divisjon dommeren dømmer kampene sine i. Det er ikke slik at dommerne bare dømmer i sin øverste divisjon, men også i lavere divisjoner.

«For å gi litt innblikk i hva som ligger innenfor de ulike nivåene er spillere som spiller i 4.divisjon og 3.divisjon som oftest litt eldre spillere uten veldig høy erfaring, samt at det er

ynge spillere som er på vei oppover der også» (Informant 4, 15.04.2023). Slik at det ikke er like mye rutinerte spillere som er tilgjengelige, dette fører igjen til at dommerne som skal dømme kampene kan få utfordringer med å håndtere disse ulike spillerne og lederne. Derimot når en kommer høyere opp i divisjonene er det mer erfarne spillere som gjerne har spilt på et høyere nivå tidligere, for eksempel Eliteserien og 1.divisjon, som har trappet ned sin karriere og dermed ikke satser like mye lengre. Der er det også yngre spillere som har høye ferdigheter, men ikke like mye erfaring, slik at det er ikke like lett å håndtere alle disse samtidig. For en dommer vil da lagene være med på å avgjøre hvordan dommeren skal benytte seg av sine lederegenskaper.

Dommeren som dømmer i 2.divisjon, beskriver sin utvikling som: *«Jeg er jo en person som alltid har fulgt reglene og kommer nok alltid til å følge reglene også. Så har jeg jo sluppet opp litt underveis i løpet av årene etter jeg kom opp osv. Så er det jo slik at man blir mer voksen og har større aksjoner, eller man tenker større på ting enn å bare følge regelboka, man tenker på hele spillet i sin helhet.»* (Informant 3, 13.04.2023). Dette tolkes dit at etter hvert som dommerne blir eldre og får mer erfaring blir det også enklere å se på hvordan spillet i sin helhet skal beskyttes og ikke bare rigid følge regelboka og forsøke å holde ting på et enklere nivå. Dommeren på 4.divisjonsnivå responderer noe likt: *«Jeg har jo lært opp gjennom tiden at en god ting er å ha god spilleforståelse og liksom ha vært gjennom en del hendelser tidligere. Slik at man har det i ryggmargen.»* (Informant 2, 12.04.2023). Som igjen tolkes mot at det er erfaringen som bygges underveis i årene som er viktig, men også det og ikke bare se spillet som en kamp, men som et helt økosamfunn hvor underholdning, rettferdighet og respekt er høyt verdsatt.

Ut fra definisjonen om at *«Ledelse er noe annet enn administrasjon»* (Bolman et al., 2018, p. 398) kan en tolke dommere som ledere på banen, og dersom de kun skal administrere kampen så blir det ikke ledelse, men kontroll (Battilana & Casciaro, 2021; Bennis, 1992; Chapman, 1989; Zaleznik, 1977). Dette illustreres også i Figur 3 hvor dommerrollen og utførelsen av den bunn ut i to ulike «metoder». Hvor administratoren er regel-anvenderen og kamplederen er det som ligger i at *«Ledelse er noe annet enn administrasjon»* (Bolman et al., 2018, p. 398). For at en dommer skal kunne styre kampene på en god måte er det ofte valg som må gjøres i form av hvilken linje dommeren velger å legge seg på og hvilken kommunikasjon dommeren ønsker med spillerne underveis. Dette er også med på å avgjøre hvilke oppgaver dommeren har og dermed er med på å forme rollen dommeren gjør gjennom en kamp (Wrzesniewski &

Dutton, 2001). Dette er gjerne med på å skille mellom kamplederne og regel-anvenderne, som igjen er to ulike roller.

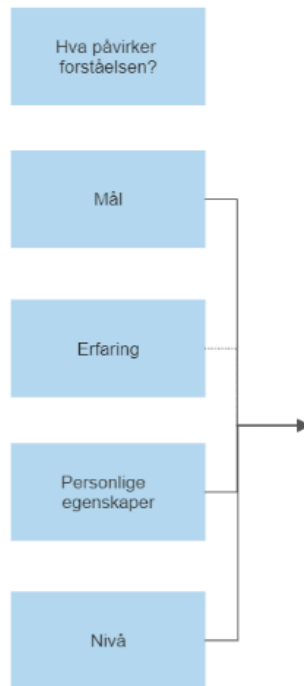
Kamplederen er en person som klart følger regelverket, men som har muligheten til å la spillet flyte der det er nødvendig for helheten til kampen. Som kommer frem når det blir fortalt om hvordan det er viktig at spillet flyter, og at spillerne skal spille på egne premisser, men at dommeren er der for å holde kontroll over det som skjer til enhver tid (Informant 3, 13.04.2023). Dommerne som er regel-anvendere vil ikke i like stor grad se helheten av spillet, men heller følge regelboka og administrere den ut fra hvordan en situasjon oppstår der og da, som igjen også er en type for forming av egne arbeidsoppgaver (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Den største forskjellen mellom disse to «metodene» er likevel evnen til å effektivt kommunisere med trenere og spillere underveis, uten å benytte seg av bare disiplinære reaksjoner. Dommere er dermed enten ledere eller kontrollere eller styrere, som beskrevet i Algahtani's (2014) artikkel som viser hvordan ulike karakteristikk blir hos ledere eller kontrollere som er fremtredende.

Innenfor teorien til jobb-forming er det muligheter for å endre utførelsen av rollen på forskjellige måter, en av disse er å endre relasjonene for å sikre rollen. Dommerne responderer på spørsmål om hva som er viktig for dommerrollen «*rettferdighet, omsorg, rettferdighet er egentlig det viktigste, fornuft og empati*» (Informant 4, 15.04.2023). Som vil si at de mener rettferdighet er viktig. Rettferdighet vil være at lagene får de frisparkene de har krav på og at straffen står i stil til forseelsen. Dette vil da muligens påvirke de sosiale interaksjonene til en dommer med andre spillere, ettersom det er viktig å opptre rettferdig. Dersom en dommer da får en god relasjon med noen av spillerne er det mulig dette kan påvirke hvordan en dommer dømmer i situasjoner med den spilleren (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette vil igjen påvirke hvordan dommeren kan interagere på det sosiale spekteret med spillerne underveis for å opprettholde den rettferdige formening.

Et annet viktig prinsipp for dommerne er verktøykassa, denne benyttes for å kontrollere hvordan dommerne bestraffer ulike forseelser, slik som DOGSO eller SPA. Den benyttes også når dommerne skal vurdere neste steg i sanksjonene. «*Vi har jo noe som kalles for verktøykasse. Som går i stigende rekkefølge fra en vanlig forseelse der man ikke gjør noe, annet enn å blåse frispark. Så har du en forseelse der ... som enten har skjedd mange ganger eller er litt på kanten til gult kort. Da har man tilsnakk til den spilleren eller treneren, og så*

vil man jo på en måte gå videre til disiplinære reaksjoner som er gult og rødt kort.»
(Informant 3, 13.04.2023).

4.3 Hva påvirker dommeres forståelse av egen rolle?



Figur 4 Hva påvirker rolleforståelsen?

4.3.1 Motivasjon for jobb-forming

Selve motivasjonen for å drive med jobb-forming kommer igjen fra det å oppleve kontroll, det å få et positivt selvbilde, samt det å oppnå sosial kontakt (Wrzesniewski & Dutton, 2001). For dommere er alle disse elementer som påvirker hvordan de leder kamper, og hvilken type leder de er.

4.3.1.1 Oppleve kontroll

Det å være dommer har grunnleggende premisser om at dommeren skal ha kontroll over kampen, noe informantene også er enige om. Kontroll er viktig for alle parter, selv lagene ønsker å oppleve kontroll enten over egne spillere eller over kampen i seg selv. For å oppleve kontroll er det viktig for dommerne å tilpasse seg etter hvordan kampen går, slik at det i bunn og grunn er kampen som styrer hvordan dommeren håndterer situasjonene. Igjen vil måten dette gjøre på også påvirkes av erfaringene til dommerne, samt målene, de personlige

egenskapene og erfaringen i Figur 1. Når dommerne får spørsmål om hvorfor dommeren er viktig, er det ofte kontroll som er temaet i svarene. For eksempel svarer dommeren fra 1.divisjon kvinner slik: «*Det er jo nødvendig slik at ting ikke skal bli helt Texas på banen, det er jo nødvendig for å beskytte spillerne og spillet*» (Informant 4, 15.04.2023). Mens dommeren i 4.divisjon svarer: «*En er jo nødvendig, fordi at hvis ikke så blir det jo Mayhem utpå en fotballbane*» (Informant 2, 12.04.2023). Når dommerne definerer Texas og Mayhem er det andre ord for ukontrollerte tilstander, og tilstander som kan gjøre at det oppstår skader og manglende kampkontroll.

Ettersom det å oppleve kontroll er et grunnleggende behov for mennesker (Adler, 1930), vil dette være noe som er viktig for dommerne, det kommer også tydelig frem når dommerne svarer at det viktigste er å beskytte spillerne og spillet (Informant 4, 15.04.2023). Dommerne opplever dermed kontroll om de klarer å sørge for at det ikke blir skader og at kampene går greit for seg. Det er jo også avgjørende om lagene som spiller, er lag som er enkle å holde kontroll over. Når spørsmålet om hva som gjør at dommerne må endre måten å lede på blir spurt er det mange som svarer det samme. En dommer sier: «*Det er jo alt etter spillets gang*» (Informant 2, 12.04.2023). Mens en annen sier: «*Ja, det kommer jo litt an på om det er lokaloppgjør, er det to lag midt på tabellen, er det to lag som er i toppen eller er det to lag som er i bunn*» (Informant 3, 13.04.2023). Dette viser noe om at lagene de dømmer og forberedelsene før kamp har mye å si for hvordan de kalibrerer lista for hva som er frispark og ikke (Unkelbach & Memmert, 2008). De sier gjerne også noe om at «*det første frisparket i en kamp er en pekepinn på hva spillerne kan forvente videre, slik at jeg bruker ofte å si til teamet at det første frisparket er veldig viktig og vi må treffe på det, og det bør ikke være et såkalt billig frispark*» (Informant 1, 11.04.2023). Dette viser at dommerne også tenker fra første sekund på hvordan de skal lede kampen videre og hvordan de kan klare å oppnå kontroll på best mulig måte, til og med fra første frispark i kampen. Dommerne sier deres hovedoppgave er å: «*beskytte spillerne og spillet*» (Informant 1, 11.04.2023; Informant 2, 12.04.2023; Informant 3, 13.04.2023; Informant 4, 15.04.2023), noe som tilsier at det å ha kontroll er viktig. Dersom dommeren skal ha kontroll er det viktig å se på hvilke forventninger andre har til dommerne. Det er ikke slik at dommerne kan sitte bak en tv-skjerm og ta avgjørelsene i ro og mak uten at det påvirker dem på noe vis. Dommerne er aktive individer som er på banen og dermed er de også synlige og objekter for misnøye dersom de dømmer feil i henhold til noen aktører. Dette gjør at det å ha kontroll vil være å finne balansen mellom og la hendelser passere (kampleder) og følge reglene rigid (regel-anvender). Dette er ingen lett oppgave

ettersom mange at aktørene har egne meninger og gjerne også meninger for å gagne det laget de tilhører eller holder med. Dermed vil kravene disse aktørene stiller være med på å påvirke hvordan ledelsen på fotballbanen utarter seg. Hvordan dette foregår vil også være en kombinasjon mellom dommernes egne premisser, mål, erfaring, personlige egenskaper og nivå, og hvilke krav som stilles fra omverdenen.

4.3.1.2 Positivt selvbilde

Dommerne er veldig opptatte av ordet respekt, som blir skildret av flere av dommerne når det kommer spørsmål om det er viktig å være respektert i Vedlegg 2. *«Ja, altså respekt bør jo være gjensidig. Ikke sant, og det er jo ... Hvis en spiller vil ha respekt hos meg så må han ha gjort seg fortjent til den. Det er jo slik at man lærer seg spillere, trenere og publikum generelt, man lærer seg jo hvordan de er, man møter jo dem ikke bare en gang i året. Man møter dem jo som regel flere ganger.»* (Informant 2, 12.04.2023). Dommerne lærer også spillere og trenere å kjenne slik at de er forberedte på hva de kan forvente av hvert lag allerede før de kommer til kamp. Forberedelsene til kamp vil være viktig for dommerne slik at de vet hvordan de er nødt til å opptre før de går ut på banen. Dommerne på de øverste nivåene i utvalget sier også at respekten er viktig: *«Respekt syns jeg alle skal ha med hverandre. Om du er dommer, om du er spiller eller om du er bare mann i gata. Det er viktig uansett. Så respekt er en av de viktige verdiene.»* (Informant 4, 15.04.2023). Mens en annen svarer: *«Hvis du har det jeg vil kalle «goodwill» da, det vil si at du har et godt forhold til laget, eller enkeltspillere, så vil dem ofte ha litt høyere takhøyde for småfeil da.»* (Informant 1, 11.04.2023). Så er det spørsmål om hvordan de oppnår denne respekten, og da er det også sammenfallende med at kommunikasjon er viktig: *«Hvis handlingen tilsier et tilsnakk, så kan en bruke kommunikasjon som et virkemiddel for å få bukt med problemer. Funker ikke kommunikasjon så må du bruke advarsel, kanskje før du kommer dit kan du bruke et såkalt «public warning». Det vil si at du gjør det tydelig både for vedkommende og alle rundt da, men hvis ikke dette funker er det da eventuelt å bruke kortene for å oppnå kampkontroll og god kampløpelse.»* (Informant 1, 11.04.2023).

«Jeg har jo respekt ovenfor spillere og trenere og de skal jo ha respekt for meg» (Informant 4, 15.04.2023). Det er også en sammenheng med det å ha et positivt selvbilde om hvordan kommunikasjonen med trenere og spillere ellers foregår også, det kan være med på å påvirke hvordan andre ser på dommeren. Som igjen kan være med på å sørge for at kamper med samme lag senere, får en slags ettervirkning på hva en gjorde forrige kamp (Steele, 1988). Dommerne gjengir også at det å ha respekt vil påvirke selvfølelsen: *«Det kan nok av og til få*

meg til å føle at dette ikke er vits å drive på med lengre, så er det noen ganger det føles som om det er kjempegøy. I forhold til ytre faktorer og hvordan kampen går» (Informant 3, 13.04.2023). Dette vil gjerne påvirke motivasjonen for å holde på med rollen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bennis (1992) og Zaleznik (1977) beskriver ledere som personer som fokuserer på mennesker, inspirerer og er transformasjonelle ledere som bygger bånd. Slike ledere må dermed ha respekt for å lykkes (Burns, 1979).

Basert på hvordan dommere har et behov for et positivt selvbilde og respekt er det viktig for dem at de blir sett på som rettferdige. Som vil si at dommerne må sørge for at de blir oppfattet som de ønsker på banen, ellers i samfunnet også. Det er ikke slik at dommerne har mulighet til å være en person i rollen, og en annen person på banen ettersom de avgjørelsene de tar er såpass synlige og de er en utsatt gruppe med tanke på hets (Shamir & Eilam, 2005).

Dommerne sier selv at det er en rolle som tar mye tid: *«[...] det tar tid. Det er prioriteringer, det tar mange helger og mange dager. Det er mye fritid som går med, det er mye vinter og sommer, og man er borte stort sett hver helg»* (Informant 4, 15.04.2023). Igjen så viser dette at målene en dommer har eller motivasjonen for å endre sin egen rolle vil igjen påvirke hvordan dommerne tolker den rollen de har. Det er dommere som har fotballen som lidenskap og som egentlig ikke ofrer så mye enn de ville gjort normalt. Mens det er dommere som har ledelse av kamper som en hobby og derfor må ofre en del om de ønsker å nå høyere nivåer eller prestere på et bra nivå.

4.3.1.3 Sosial kontakt

Den tredje motivasjonen for å bedrive jobb-formingen er den sosiale kontakten (Baumeister & Leary, 1995). Dommerne møter ofte mange personer i løpet av en kamp, og så gjelder det å sette seg inn i deres roller for å forstå hva dommerne kan bidra med for å gjøre det bedre for de andre aktørene og skape positiv sosial kontakt opp mot dem. Det er imidlertid ikke alle aktørene dommerne ønsker kontakt med: *«Publikum ønsker jeg ikke å gjøre så mye med egentlig, men man kan jo påvirke publikum positivt ved å ta de frisparkene som er forventet av fotballen generelt. Man vil aldri kunne komme i havn uten noe som helst negativt derfra da, i og med at de er veldig partiske.»* (Informant 1, 11.04.2023). Dette fører til at ikke ofte kommuniserer med publikum eller ser på dem som viktige i deres utførelse av rollen.

Sosial kontakt kan være med på å motivere eller demotivere dommere til å endre på oppgavene sine i forhold til kamper (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dommerne er veldig opptatte av det å være rettferdig, som nevnt over. De er også opptatte å være lojale mot

regelverket: «Jeg skal forsikre meg om at kampen foregår i forhold til spillereglene og tankene, og ambisjonen til fotballen består på en måte, også FairPlay» (Informant 1, 11.04.2023). Dette vil si at den sosiale kontakten ikke vil påvirke dommerne til å ta avgjørelser som gagnar den sosiale statusen til dommeren. Dette henger også sammen med at dommerne ikke ønsker å interagere med publikum i kampene deres. Alt samles sammen slik at dommerne forsøker å skape en positiv underholdning for selve produktet fotball (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dommere må også være oppmerksomme på at de sosiale kontaktene de skaper med trenere og spillere i kampene, kan være med på å hjelpe dem i senere anledninger med samme lagene. De sosiale relasjonene må dermed sees på som å være langsiktige for å skape en positiv atmosfære (Bennis, 1992).

4.3.2 Personlige egenskaper

Dommere som mennesker ellers er forskjellige personer, og alle har forskjellige personligheter. Når en skal undersøke hvordan dommeren oppfatter sin egen rolle er det viktig å se på hva de ulike dommerne forbinder med viktige personlige egenskaper i sin rolle, dette omfatter også hvilke lederegenskaper dommerne mener er viktige. Det er også slik at den individuelle dommers rolleforståelse blir påvirket av de individuelle forskjellene i personlighet eller personlighetstrekk som dommerne har. Dommeren på 2.divisjonsnivå gir en utfyllende beskrivelse av hva som menes med personlige egenskaper: «Regelforståelse, fysisk form, sosial smartness, forholde seg rolig og ta raske avgjørelser ... vanskelige avgjørelser raskt og beslutsomhetssterk» (Informant 3, 13.04.2023). Disse verdiene er ikke alle innenfor de personlige egenskapene, men en ser at det er viktig å være god til å tolke reglene, og dermed også bruke mindre energi på å huske hva som er riktig og ikke. Dette er noe som også kommer med erfaring, når man opplever situasjoner flere ganger. «Den sosiale smartnessen handler om hvor god en person er til å lese følelsene og sinnsstemningen til spillerne og trenerne før en så kan håndtere situasjonen en har foran seg» (Informant 3, 13.04.2023). Elementene med å forholde seg rolig handler også mye om det å være trygg på egne ferdigheter og egne kunnskaper. Samtidig som det er viktig at en ikke blir for opptatt av å være rolig at man ikke agerer med styrke når det er behov for det.

Dommerne har alle forskjellige personlige egenskaper, og som nevnt i teorikapitlet om de personlige egenskapene har «de fem store» ulike personlighetstrekk som mennesker. Dommerne sier mye om hvordan «Mot er jo et prinsipp som vi bruker. Tilstedeværelse, forberedelse, fysisk form, rettferdighet og en lojalitet mot regelverket» (Informant 3,

13.04.2023). Dette gjør at for å være en god leder på banen er det enkelte deler av «de fem store» som ikke kan være fremtredende. Slik som det hvor likegyldig en person er, dersom en dommer er likegyldig vil det føre til at en er mer tilbøyelig for å dømme feil i henhold til regelboken for å unngå problemer eller for å gjøre det lettest for seg selv (Rudolph et al., 2017). Det samme gjelder for hvis en har lav emosjonell stabilitet, som dommeren i sitatet over legger frem. Det er slik at dersom dette er for fremtredende er det ikke mulig for en dommer å lede mennesker på grunnlag av at dommeren ikke mentalt klarer å prosessere hva som trengs i en gitt situasjon, ettersom vedkommende har nok med å kontrollere sin egen emosjonelle status (Rudolph et al., 2017). Ettersom dommerrollen er meget stressende i enkelte situasjoner og kamper er det slik at dersom en person har lavere tilbøyelighet mot det å være emosjonell ustabil, så vil det føre til at dommeren takler stress på en god måte (Rudolph et al., 2017).

Basert på svarene mottatt fra intervjuene er det mye som sammenfaller med beskrivelsen av ledelse fra GLOBE-prosjektet. Hvor det er undersøkt i 62 land med ulike mellomledere i forskjellige organisasjoner hvilke personlighetstrekk de finner som viktige (House, 2004). Her er viktige punkter at lederen er karismatisk eller verdibasert, som dommerne gir uttrykk for når de sier: *«Først og fremst vil de to viktigste hovedpunktene til en dommer være det å beskytte spillet og beskytte spillerne. Det er det viktigste som en hoveddommer kan gjøre.»* (Informant 3, 13.04.2023). Samt det at dommerne ofte er i team, som dermed gjør dem til en enhet på banen og kan hjelpe hverandre. Dette kommer til syne i uttalelsene til dommeren på det høyeste nivået *«Selvfølgelig er det mulig å få hjelp fra andre, jeg har jo alltid et kjempegodt team med meg, ofte hvert fall»* (Informant 4, 15.04.2023). Så er det faktum at dommere er medvirkningsorientert mot det at teamet kan ta avgjørelser og komme med innspill når beslutningene tas (Bolman et al., 2018). Dommerne benytter seg gjerne av forberedelser: *«Jeg involverer assistentdommerne slik at de får oppgaver og finne litt ut om lagene og starter deres tankeprosess mot kampen»* (Informant 3, 13.04.2023). Dommerne fremstår også som medmenneskelige som også er en stor del av det å være leder, da spesielt det å ha omsorg og være støttende både mot teamet og lagene som er involverte i kampen. Det kommer frem når en spør hva de viktigste lederegenskapene til en dommer er: *«De syns jeg er forståelse, omsorg, rettferdighet, respekt og kunnskap»* (Informant 4, 15.04.2023). Også er det viktig at dommerne også evner å være selvstendige slik at de har muligheten til å også lede kamper uten teamet sitt dersom noe skulle skje, eller at dette skulle være nødvendig for å beholde kontroll (House, 2004).

4.3.3 Mål

Målene en dommer har er også med på å påvirke hvordan dommerne ser på sin egen rolle, ettersom målene dommerne har, er med på å påvirke hvordan de bruker tiden sin i den tiden de ikke er på kamp. Det er mange mulige måter å se på hva som kreves for en fotballdommer, og desto høyere nivå, desto mer kreves det også. *«Det er prioriteringer, det tar mange helger og mange dager. Det er mye fritid som går med, det er mye vinter og sommer, og man er borte stort sett hver helg. Det er skikkelig mye arbeid, både før og etter. Det er trening, det er evaluering, det er reising. Jeg legger nok mer arbeid inn i det enn veldig mange tror»* (Informant 4, 15.04.2023). Selv om at alle informantene har mål om å komme seg oppover i divisjonene er det ikke gitt at de klarer å begripe hva som kreves for å komme seg dit de ønsker. Målene er en ting som de kan ha å strebe mot, men dersom de ikke legger ned den nødvendige innsatsen vil de heller ikke nå målene de har satt seg. Dette er vanskelig å måle ettersom målene endres underveis, samt at målene ikke har noen direkte påvirkning for hvordan kampene går. Det er en indirekte påvirkning basert på hvor mye trening som gjennomføres og hvor mye informasjon som blir tilegnet.

4.3.4 Erfaring

Informantene har alle ulik erfaring, både i antall år de har ledet kamper og i hvilken type erfaring de har fått. Det er ikke alltid slik at selv om en har dømt i mange år så betyr det at en har mest erfaring. Så er det også viktig for å få denne erfaringen å være god til å motta konstruktiv kritikk fra andre og skille ut det viktige. En av informantene sier det slik: *«Det skinner gjennom at dommere som har dårlig evne til å motta kritikk, har dårlig evne til å håndtere sine følelser på banen. Så vises det også de som er gode menneskekjennere, som er gode til å håndtere folk i ulike situasjoner og ulike sinnstilstander.»* (Informant 3, 13.04.2023). Dette kan tolkes opp mot at dommerne som har holdt på en stund og opplevd å få en del kritikk vil tåle dette bedre, og derfor være tryggere i rollen sin og dermed ha mer kontroll over sine egne følelser.

I Figur 1 er dette en av faktorene som også påvirker selve forståelsen, i form av dommerne ettersom tiden går vil utvikle seg, både som mennesker og som dommere. Det blir sagt fra en av informantene selv at: *«[...] altså jeg tenker jo at det er viktig å ha reflektert over rolleforståelsen både underveis i en dommerkarriere, men også at man prater løst og fast om det med kolleger. Hva er det egentlig som forventes av oss og hvordan er det andre oppfatter oss utenifra fordi vi ønsker jo ikke å bli omtalt som arrogante og forskjellsbehandle andre»*

(Informant 1, 11.04.2023). Som sitatet viser er det en aktiv tanke om å utvide egen horisont og diskutere forventninger og oppførsel med andre dommere, som igjen vil sørge for at erfaringen styrkes og at man kan få andre synspunkter på hvordan en skal forstå sin egen rolle.

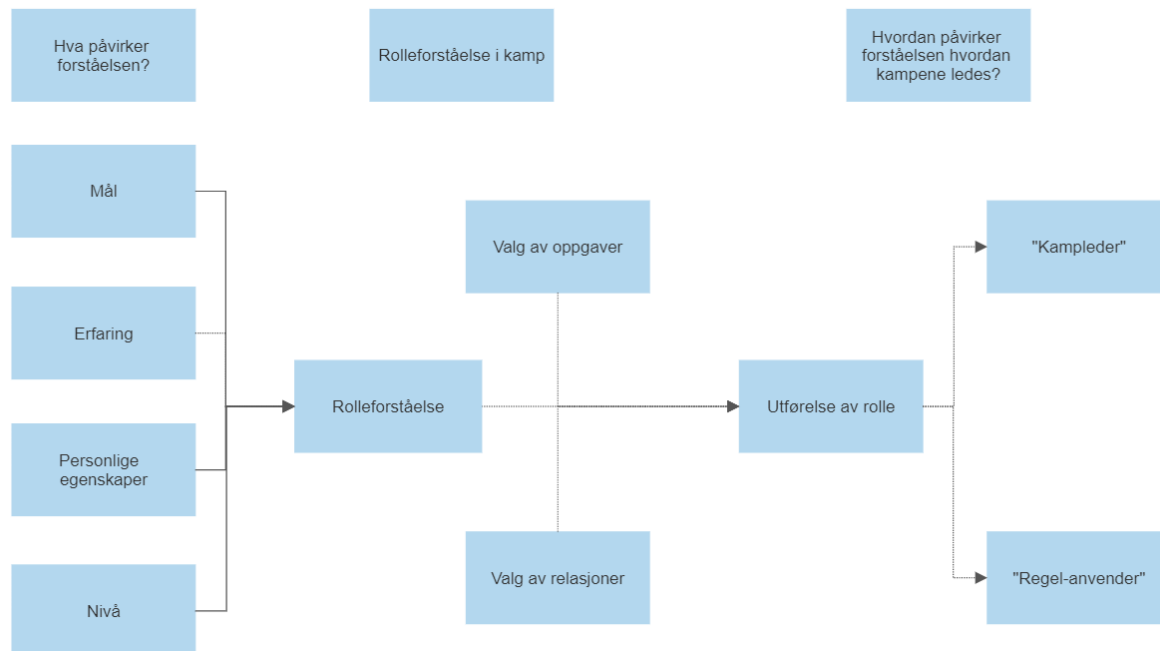
4.3.5 Nivå

Hvilket nivå dommerne dømmer på har en sammenheng med hvordan de leder kamper også, det er slik at spillere og trenere er mer disiplinerte på høyere nivåer. Dette kommer igjen av at det er mer penger involverte og lagene er mer profesjonelle i form av treningsopplegg og rammen rundt laget i sin helhet. Dermed er det slik at på høyere nivåer er det muligens enklere å ha en grei dialog med lag, men det stilles også på samme måte som til spillerne høyere krav til dommerne. Spillet går raskere og det er mer fysisk krevende i form av at raskere spill over samme tidsperiode gjerne fører til større distanse som må nedlegges av dommerne. Dette fører også til at spillerne har høy puls under stort sett hele kampen og dermed også er det enklere for de å muligens være for hissige, og det samme gjelder for dommerne. Informantene peker på at det er viktig å holde hodet kaldt når de leder kamper: *«Det kommer litt an på væremåte hos dommer også på væremåte hos spillerne. Er det spillere som er ... som oppfører seg ufint og oppfører seg på en ufin måte så er det kanskje feil å si at de får dømmingen mot seg, men dem vil nok få ... dem vil ikke få det lette frisparket på midtbanen visst dem er ufine. De får det de fortjener, altså de får det de har krav på, men ikke noe mer. Mens en spiller som oppfører seg normalt, kanskje er litt hyggelig mot dommer vil kanskje få det lette frisparket på midtbanen som egentlig betyr ingenting, for management biten sin del at man skal kunne beholde roen i kampen og beholde en viss kontroll over spillerne.»* (Informant 3, 13.04.2023).

Dommerne vil ikke alltid kunne kontrollere kampen slik som ønsket, noen ganger er man nødt til å justere ned listen basert på hvordan oppførselen til lagene er. Dette kommer tydeligst frem dersom en dommer dømmer på flere nivåer. Ettersom dommerne som dømmer høyere opp har en mulighet til å la spillet flyte mer og kan la flere hendelser passere på grunn av god disiplin blant spilleren rundt. Dersom dommeren da kommer til et annet nivå neste kamp for eksempel 4.divisjon, så vil ikke spillerne være like disiplinerte og dommeren er nødt til å ta mer kontroll og en har ikke mulighet til å la hendelser passere og la spillet flyte i like stor grad. Dommeren i 3.divisjon svarer: *«Hovedsakelig må vi forholde oss til regelverket, så jeg vil si nei»* (Informant 1, 11.04.2023) på spørsmålet om det er mulig å løse hendelser på ulike

måter. Mens dommeren i 2.divisjon sier: «*Det kommer litt an på væremåte hos dommer og også på væremåte hos spillerne*» (Informant 3, 13.04.2023). Her kommer det frem et klart skille mellom dommerne i breddefotball og toppfotball. Dommerne som dømmer breddefotball er mer opptatte av å følge regelboken til punkt og prikke, mens dommerne i toppfotballen lar spillernes oppførsel bestemme hvordan de vil håndtere kampen. Dette kan skyldes at det er lavere disiplin på de lavere nivåene og dermed mer utfordrende å lede for dommerne. For å sammenfatte hva som påvirker rolleforståelsen til en dommer, vil det være en kombinasjon av ulike elementer. Dommernes egne mål og ambisjoner, egne forutsetninger og egenskaper ved situasjonen vil påvirke hvordan rolleforståelse dommerne har. Slik at det ikke nødvendigvis er slik at et element påvirker direkte, men heller en kombinasjon av flere elementer. Gjerne kan også dagen dommeren har hatt påvirke hvordan vedkommende velger å lede kampen: «*Når du snakker om påvirkning av kamper, da tenker jeg det er mange ting, da er det livet ditt generelt. Om du sov godt om natten, om du kranglet med kjæresten før du dro, om du har det dritt på jobb. Altså det er mange ting som påvirker sinnstilstanden din når du går inn i en kamp.*» (Informant 1, 11.04.2023).

4.4 Sammenheng med modell



Figur 5 Rolleforståelse sammenlignet med empiri.

Dommerne ser på sin egen rolle som en agent for å «*beskytte spillerne og spillet*» (Informant 1, 11.04.2023). Dette medfører at det må gjøres noen valg av oppgaver og valg av relasjoner som i Figur 5. Når en sier valg av relasjoner er det ikke slik at en aktivt velger hvilken

relasjon en skal ha, men heller hvilken grad av relasjon en skal ha. Slik at dommerne er først og fremst nødt til å velge hvor mye involverte trenere og spillere skal få være i kampen. Samt at de oppgavene som dommeren har må aktivt velges før hver kamp. Dette er spesielt med tanke på hvordan dommeren skal håndtere ulike spillere og også hvilken rolle dommeren skal ha på banen. Dermed er det mulig å velge vekk fokus på for eksempel regelboka, og heller sørge for at spillet flyter. Det er selvfølgelig slik at reglene skal følges, men det er muligheter for å nyansere de avgjørelsene en tar dersom det gagnar kampen. Det samme gjelder relasjoner, en kan velge å la en trener eller spiller være engasjert i kamp, men på et punkt må det si stopp for å ikke gå utover kredibiliteten til dommer. Informant 1 har også en formening av hvilke relasjonsvalg en gjør i forhold til publikum «*Publikum ønsker jeg ikke å gjøre så mye med egentlig, men man kan jo påvirke publikum positivt ved å ta de frisparkene som er forventet av fotballen generelt. Man vil aldri kunne komme i havn uten noe som helst negativt derfra da, i og med at de er veldig partiske*» (11.04.2023). Dette sier noe om hvordan publikum kan gjøre at dommeren velger å ta frispark for å ikke la de negative tilropene gå for langt.

Dette leder videre til hvordan rolleforståelsen påvirker hvordan kampene ledes. Dommerne har blitt oppdelt i to ulike kategorier i Figur 5, «kampleder» og «regel-anvender». Disse har de grunnleggende felles egenskapene som det å følge regelverket, men en kampleder vil basert på oppførsel rundt, kunne tøyse litt på reglene for å la kampen flyte bedre eller for å oppnå en bedre kontroll. Ifølge informant 4 er det ulike måter å lede kamper på: «*Nei, jeg prøver jo å lede kamper på en god måte. Hvordan jeg leder kamper kommer jo an på hvordan kampen er, og hva den krever av meg. Jeg leder kamper etter hvordan den er, er den tøff så må man være tøff og krever den at en skal ha litt humor så må en lede den med litt humor og krever den ... ofte så krever den jo en god blanding av alle trekk. Litt humoristisk sans, litt strenghet, litt av alt.*» (15.04.2023). Dette viser at kampen gjerne avgjør hvilken av de to ulike tilnærmingene en må være og at denne tilnærmingen gjerne endrer seg i løpet av kampen.

Til slutt har også ytre og indre faktorer hos individet selv noe å si for rolleforståelsen. Dommerne har gjerne ulike mål, erfaring, personlige egenskaper og dømmer på ulikt nivå. Dette kan en se i Figur 5 hvor de ulike faktorene påvirker hvordan dommeren ser på sin rolle. Dommerne på toppnivå, informant 3 og 4, viser til hvordan ulike spillere kan påvirke hvordan rolleforståelsen arter seg: «*Tolerere en del spill, og la fotballen flyte, spillet flyte og skape en arena som vil gi større underholdning og som også handler om å beskytte spillet fotball og idretten for å gjøre det mest mulig attraktivt mot eksterne personer.*» (13.04.2023). Dette blir

satt opp mot målene for kampen, samt de personlige egenskapene og erfaringen som dommeren innehar vist i Figur 5. Informant 4 sier også noe om hvordan de ytre faktorene påvirker: «*Stålkontroll, du må skjønne mennesker, du må være rettferdig, du må klare å beherske humøret ditt, og du må ha god konsentrasjon*» (15.04.2023). Dette viser til de personlige egenskapene i Figur 5, og er med på å forme rolleforståelsen til informanten ettersom det er med på å styre hvordan valg av oppgaver og relasjoner som dommeren har i løpet av en kamp.

5 Diskusjon

Dommere leder kamper på ulike måter, og mange av disse endres underveis i kampen etter en kalibrering av listen, samt hva som forventes av aktørene rundt. Da hovedsakelig hva som forventes av trenere og spillere, samt dommerteam og veiledere (Unkelbach & Memmert, 2008). Dommernes forståelse av sin rolle på banen vil påvirkes av ulike elementer som vist i Figur 4. Rollen vil også påvirkes gjennom hvilke valg av oppgaver og relasjoner som gjøres (Figur 2) som igjen påvirker hvilken dommertype den individuelle dommeren fremstår som (Figur 3). Funnene som kommer frem har vært som forventet, dommerne sliter med at de ikke oppnår nok respekt, samt at det er vanskeligere å dømme på lavere nivåer. Forskjellen fra de lavere nivåene og lengre opp ligger hos tempoet på spillet og intensiteten og ferdighetene i kampene, både hos spillere og dommere.

5.1 Funn

Basert på denne studien og intervjuene med dommerne er det interessante synspunkter som har kommet frem og det er noen sentrale poenger som må belyses ytterligere basert på de forskningsspørsmål og problemstilling som foreligger. De sentrale funnene for denne studien vil være:

- Dommerne anser sin rolle som essensiell for å sikre fair play og holde kontroll på kampen.
- Dommerne med lengst erfaring, veiledning og trening ser ut til å ha en bedre forståelse av sin rolle.
- Dommernes selvbevissthet og evnen til å kontrollere sine emosjonelle sider er viktige for kampledelsen.
- Dommernes kommunikasjonsegenskaper er også essensielle for evnen deres til å lede kamper effektivt.

hvordan dommeren blir påvirket av spillerne og trenerne og hvordan dommeren må gå frem for å løse kampen på best mulig vis, for akkurat denne kampen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Samt det nest siste funnet med at dommerne beslutningstaking må være konsistent for å opprettholde respekten til spillere, trenere og publikum. I sammenheng med Figur 1 vil dette være valget av ikke bare oppgavene, men også valget av relasjonene som påvirker resultatet. Dommerne gjør hele kampen aktive valg av hva som er et frispark og ikke, og dette er med på å styre hvordan utviklingen av kampen går videre. Dersom dommeren ønsker respekt er det viktig at denne kalibreringen av listen (Unkelbach & Memmert, 2008) er i samsvar med hva spillere og trenere forventer. I denne sammenheng er ikke publikum viktig for at de ikke har en direkte påvirkning på kampen i form av avgjørelser som påvirker kampens utvikling. Siste funnet sier noe om hvordan dommerne bytter rolle etter hvordan oppførselen til spillerne og trenere er. Dommerne må benytte seg av en mer kontrollerende atferd mot de vanskelige spillerne, mens ellers i kampen har de mulighet til å lede for å sørge for at kampen ikke går for langt (Bennis, 1992; Zaleznik, 1977).

En større oppgave som denne har ofte muligheter for å ha betydning for andre temaer enn akkurat det som er temaet for oppgaven. Når en har sett på rolleforståelse som fotballdommer er det et noe snevert tema, som igjen omhandler hvordan dommere forstår sin egen rolle og hvordan de leder kampene ut fra den rolleforståelsen. Dommere er på en måte ledere for ulike mennesker og dermed kan også dette kobles opp mot ledelse av menneskelige ressurser og ledelse av organisasjoner også. Slik som når det tidligere blir sammenlignet med GLOBE-prosjektet om ledernes personlighetstrekk (Bolman et al., 2018), er det mulig også å se på hvordan de personlige egenskapene til dommere kan sammenlignes med andre yrkesgrupper eller andre bransjer. Dermed kan denne oppgaven også være nyttig for å håndtere vanskelige ansatte, eller hjelpe rekrutteringsansatte til å finne den rette miksen av personlighetstrekk i en rekrutteringspool.

Gjennom oppgaven er det først beskrevet hva som inngår i rollen som dommer ved å se på grunnleggende teori om rolleforståelse og hvilke valg av oppgaver og hvilke valg av relasjoner som gjøres. Videre har det vært søkelys på å koble teorien opp mot empirien som kom frem fra de fire semi-strukturerte dybde intervjuene i Tabell 1, og satt sammen hva empirien sier opp mot teorien. Som Figur 1 viser er det rolleforståelse som påvirker hvordan valgene av oppgaver og relasjoner utarter seg, og videre over på utførelse av rollen som igjen vil påvirkes av hvordan dommernes egen forståelse av sin rolle vil påvirke hvordan dommerne leder kamper. Da enten i form av en «kampleder» eller «regel-anvender». Hvor til

slutt dommernes mål, erfaring, personlige egenskaper og nivå påvirker hvordan dommernes forståelse av egen rolle blir til. Det er også forklart hvordan ulike ledelsesteorier som kan inngå i en dommers hverdag, som kan endres fra situasjon til situasjon eller kamp til kamp.

Dommerne er på plass for å være uavhengige parter i en fotballkamp. Dermed hvis dommerne skal være opptatte av relasjoner så kan dette videre påvirke hvordan avgjørelsene blir tatt. Det er likevel ikke slik at dommerne ikke har ulike relasjoner, spesielt i breddefotballen, hvor en dømmer mange lag på nytt og på nytt. Samt at man har muligheten for å møte spillere og trenere lokalt på andre sosiale arenaer. Dommerne blir dermed tvunget til en sosial relasjon, men har bare en grunn relasjon i form av at det er mulig å føre en hyggelig samtale. Ellers ville dette muligens påvirke objektiviteten i en negativ retning. Det er også mulig å koble dommerrollen opp mot skillet mellom ledelse versus kontroll (Kotter, 2001) og se på hvordan dommerne må benytte seg av begge underveis i en kamp for å sørge for at kampen går fint for de involverte.

Basert på de empiriske bevis denne studien har skapt er det flere sammenhenger som kan ha betydning for hvordan dommerne leder kamper. Når en ser på nivået og erfaringen til dommerne vil det være tydelig skille for hvordan dommerne leder kamper. Det vil si at selv om en dommer har mye erfaring fra tidligere vil ikke nivået nødvendigvis være høyest, i denne studien har dommeren med lengst erfaring også operert på det laveste nivået de siste årene. Nivået dommerne har kamp på, vil også påvirke hvordan de leder kamper, ettersom det er ulikt nivå på disiplin og beherskelse på høyere nivåer kontra de lavere. Nivået kampen foregår på, vil være med på å påvirke de valgene av oppgaver og relasjoner som dommerne gjør. Oppgavene til dommerne varierer dermed i takt med nivå, men også etter hvilke mål dommeren har for kampen. For å svare direkte på hvordan fotballdommere leder kamper er det ikke noe enkelt svar, men det er imidlertid som vist i Figur 1 og gjennom empirien at dommerne alle har en forståelse av hva det vil si å lede kamper, dog er den ulik fra nivå til nivå. Dommerne leder kamper gjennom det å være seg selv og forsøke å gjøre en innsats som de kan trives med, som personen de er. Derfor er det mange faktorer som virker inn på deres ledelse, blant annet som i Figur 4: mål, erfaring, personlige egenskaper og nivå. Disse er viktige for en dommer for å forstå sin rolle og utføre rollen.

Basert på funnene i empirien kommer det frem at det ikke er slik at alle dommerne følger en type ledelsesmodell, men heller veksler mellom flere for å oppnå kontrollen og respekten de har behov for (Adler, 1930). Skal en se på hvordan dommerne leder kamper er dette

sammensatt, i Figur 1 vises det på et vis hvordan dommernes ytre faktorer påvirker hvordan dommerne generelt forstår sin rolle, og til slutt hvordan de utøver sin rolle. Hele veien er det kognitive valg (Wrzesniewski & Dutton, 2001) som må gjøres, da i form av at en tenker på seg selv som leder hele tiden, selv om en ikke er på arbeid (Shamir & Eilam, 2005). Det kan være en del av tolkningen mens, en annen del kan være mot det at en dommer skal hjelpe de andre aktørene som en tjener til å oppnå sine mål og skape en pakke for spillerne og trenerne å trives i (Greenleaf, 2008). Eller opp mot det at dommerne det å tenke på ledelse som utvikling av relasjoner, som igjen vil føre til at enkelte har for gode relasjoner kontra andre (Burns, 1979). Sammensatt er det nok dommere flest som er innom flere av disse ledelsesformene for hver kamp, men også underveis i kampen basert på deres egen rolleforståelse (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

For å svare på hvordan dommere oppfatter sin egen rolle i en fotballkamp vil dette være, ut fra empirien, en person som skal holde kontroll og beskytte spillerne og spillets ide. Dommerne vil gjerne oppfattes som rettferdige og respekterte. Som det kommer frem fra empirien er det dommere som ønsker å oppfattes som rettferdige som ikke får dette til, da spesielt i breddefotballen. Det pekes på disiplinen generelt hos lag og spillere som et problem her, men også den generelle respekten en dommer har i fotballmiljøet. Dommerne blir sett på som personer som dukker opp, dømmer kampen og drar hjem igjen. Dette kan selvfølgelig være tilfelle for andre dommere som ikke har ambisjoner om å rykke opp i divisjonene. De dommerne som ble intervjuet for denne studien hadde alle noe å si om hvordan det kreves mye mer enn bare å dukke opp: *«Jeg ser på min rolle som viktig, jeg synes det er bra. Også tror jeg veldig mange andre tenker at vi møter opp og dømmer en kamp og så drar hjem, men det er jo skikkelig mye arbeid. Både før og etter, det er trening, det er evaluering, det er reising. Jeg legger nok mer arbeid inn i det enn veldig mange tror. Også er det veldig sosialt»* (Informant 4, 15.04.2023).

Empati er også et stikkord som var viktig for dommerne, slik at de ser på seg selv som menneskekjennere på det vis at de har forståelse av situasjonen til lagene, men også at de er klare over at dommerne er der for å ta vanskelige avgjørelser også og ikke bare gjøre som lagene vil mesteparten av tiden. For å slutføre konklusjonen er det viktig å sammenfatte hva problemstillingen går ut på, nemlig det å benytte seg av teorien om rolleforståelse, som i dette tilfellet er jobb-forming av Wrzesniewski og Dutton (2001). Denne teorien blir lagt sammen med gjeldende forståelse om ledelse fra ulike perspektiver. Det er videre bevist gjennom

empirien at dommere alle ser på seg selv fra ulike roller både i form av kampleder og regel-anvender.

Dommerne har en forståelse av sin rolle, men det er også elementer som påvirker hvordan de ser på sin egen rolle. I hovedsak er dette basert på hvordan dommerne selv forstår hva som påvirker dem. Det som påvirker dommerne, vil igjen påvirke hvordan dommerne leder kamper. Dommernes forståelse av egen rolle baserer seg på ulike elementer som vist først i Figur 4, mål, erfaring, personlige egenskaper og nivået dommeren dømmer på. Disse elementene viser at det å se på dommernes roller er et komplekst tema. Dommerne som vil nå lengre har en tendens til å ta rollen som dommer mye mer seriøst enn en dommer som ikke har de store ambisjonene. Det vil si at de dommerne som har et mål om å nå høyest i Norge gjerne er villige til å ofre helger, sosiale settinger og slike begivenheter for å trene eller dømme kamper. Det kan medføre at den sosiale kretsen rundt en dommer gjerne avhenger av målene. Slik at de oppfører seg som idrettsutøvere.

Erfaringen til dommerne vil også påvirke hvordan dommerne ser på sin egen rolle og hvordan dommerne leder kamper. Det blir ofte nevnt at dommerne må ha sett en situasjon for å klare å bedømme den riktig. Slik at desto flere situasjoner en dommer har sett, altså erfaring, desto enklere er det å bedømme disse riktig. Det er også viktig å se på erfaringen som et element i kampledelsen, ettersom dommere er mennesker de også. Dermed trenger de å være trygg på det de gjør for å kunne trives i rollen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Som igjen kommer inn på Adler (1930) sin teori om at mennesker har et grunnleggende behov for kontroll. Slik at erfaringen her gjør at dommerne kan være tryggere i sin rolle og dermed kunne klare å lede kampene på en bedre måte. Det er igjen også mye som påvirker dommerne, deriblant er også et viktig element de personlige egenskapene, dommerne ser på seg selv som rettferdige og gode til å håndtere mye stress. Enten i form av sinte spillere og trenere eller vanskelige og tøffe kampavgjørende situasjoner. Noe som igjen gir en større fordel i lederroller i arbeidslivet også.

Til slutt vil også nivået påvirke hvordan dommerne leder kamper, da på grunn av at spillere og trenere på ulike nivåer har både ulik bakgrunn og ulik forståelse. Dommere på høyere nivåer vil kunne la spillerne spille mer og sette søkelys på å finne en fin balanse mellom kampledelse og regel-anvendelse. Grunnen til at dommerne kan gjøre dette avhenger av profesjonalitet og disiplin på spillere og trenere. Disiplinen endres seg etter hvilket nivå en er på, spillere og trenere på lavere nivåer vil ofte ha bakgrunn fra lavere nivå, mens spillere og

trenerne på høyere nivåer vil ha en bakgrunn fra toppfotball. Dette synliggjøres også gjennom forståelsen de ulike aktørene har for dommerrollen. Dommerne blir sett på som en del av kampen i toppfotball, mens i breddefotball er de bare «et nødvendig onde» for å få gjennomført kamper.

Jobb-forming teorien går direkte inn på det å skape sin egen arbeidshverdag i form av å endre oppgaver eller relasjoner (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dommere viser derfor at det er viktig for dem at de har en egen bestemmelsesrett over de oppgavene de har. De skal alle følge regelboka, men det finnes friheter for å løse disse på individuelle metoder. Teorien om jobb-forming er kompleks, på det vis at det er både psykologiske faktorer og sosiale faktorer inne i bildet. Som gjør at det trengs tolkninger av de ulike svarene dommerne gir, og da også «å lese mellom linjene» for å forstå hvorfor dommerne svarer slik de gjør. Jobb-formingen gjør dermed at dommerne selv velger hvilke oppgaver de fokuserer på og prioriterer, som viser seg å være det å oppnå respekt, samt at det er en sosial og fin hobby som igjen gir ledererfaring videre i livet.

5.2 Implikasjoner

Som det listes opp over er det slik at dommernes oppfattelse av sin egen rolle har mye å si for hvordan dommerne leder kampen. Når det kommer til hvilke implikasjoner dette har, vil det være følgende:

- Viktigheten med klar kommunikasjon mellom dommere, spillere og trenere underveis i kampene, for å sikre en felles forståelse for reglene og forventningene til kampen og rollene til hver enkelt aktør.
- Viktigheten for å skape et miljø med respekt for dommerens autoritet og rolle i kampen.
- Viktigheten med å tilby kontinuerlig trening og utviklingsmuligheter for dommere for å bedre deres kunnskap til regelverket.
- Viktigheten ved å skape tydeligere retningslinjer for oppførselen til spillere og trenere, samt å sette krav til publikums oppførsel, som tydeliggjør respekt for dommernes autoritet og deres avgjørelser.
- Viktigheten for å kontinuerlig evaluere dommernes prestasjoner og gi veiledning og støtte for å hjelpe dem til å forbedre seg selv.

Hvis en ser på Figur 1 vil også viktigheten for kommunikasjon være gjeldende for hvordan dommerne forstår sin rolle, dette ligger under de personlige egenskapene til en dommer. Dommerens rolle er også viktig for både dommerne selv, og nasjonale forbund å kommunisere til alle aktører innenfor fotballen, spesielt da på de lavere nivåene. Fotballen har en mulighet til å løfte forståelsen for hva en dommer gjør dersom forståelsen for dommerens rolle blir tydeligere kommunisert med alle involverte. Dommerne har selv en oppfattelse av at de er der for å «beskytte spillerne og beskytte spillet» (Informant 4, 15.04.2023; Informant 3, 13.04.2023; Informant 2, 12.04.2023; Informant 1, 11.04.2023), som igjen er de grunnleggende oppgavene som skal gjøres. Dommerne vil også ha en ulik forståelse hva denne fortolkningen vil si, det er dommeren som rigid følger regelboken, og dommere som ikke nødvendigvis bryter med regelboken, men de bruker flere preventive effekter for å lede kampene på en mer effektiv måte. Dersom det er en god og flytende informasjon mellom hva som forventes av dommer og hva som forventes av andre aktører, vil det muligens kunne føre til at dommerne har en enklere oppgave med å lede kamper.

Det er også behov for at dommerne har en god treningskultur og har mulighet for å få støtte dersom de er usikre. Dette kan være med på å øke selvsikkerheten i rollen som dommerne har. Det kan tenkes at desto mer erfaring og desto mer tilbakemelding dommerne får, desto bedre rustet og mer selvsikre blir de i sin rolle. Det er også slik at personlighet og hvilke egenskaper en person har, slår inn på hvor langt en person kan nå. Det er ikke bare trening og støtte som er nødvendig.

Dommerne trenger også at resten av fotballmiljøet forstår at dommerne også er en viktig del som fortjener respekt og respekt for deres autoritet. Det kan tenkes at mye av det dommerne sliter med er på grunn av manglende respekt, da spesielt i de lavere divisjoner. Dette bunner ut i hvordan spillernes selvbeherskelse og hvor disiplinerte de er. Samt at dommerne blir sett på som dårlige uansett: «*Vi er den store stygge ulven i fotballfamilien og slik vil det alltid være.*» (Informant 3, 13.04.2023). Dersom dommernes status heves vil dette føre til at dommerne muligens får mer respekt hos de andre aktørene.

For å koble dette opp mot teori om ledelse og teori om makt kan en se på hvordan dette påvirker samfunnet ellers og hva dette kan gi til andre typer ledere. Dommere håndterer ofte spillere som oppfører seg dårlig, og spillere som er sinte eller oppjagede. Dette kan hjelpe ledere mot det å hjelpe sine ansatte til å roe seg ned eller hvordan håndtere disse sterke personlighetene eller å kunne fatte avgjørelser under press. Dommere er presset til å ta

avgjørelser umiddelbart uten særlig betenkningstid. Noe som igjen fører til at det er mye press involvert, og ettersom dommere er en veldig synlig leder på banen i form av at alle avgjørelser gjøres direkte der og da, slik at alle kan se. Så kan ledere generelt lære noe om hvordan de skal håndtere det å ta synlige avgjørelser og stå for sin avgjørelse selv om den er feil og innrømme at feil kan skje. Ledere generelt kan også lære av dommerne i deres mulighet til å være fleksibel til måte å lede på underveis i kamper, alt etter som hvordan kampen og spillernes oppførsel er. Det er blant annet bevist gjennom studier at ledere har større fleksibilitet til å endre metode for ledelse basert på hvordan verdenen rundt dem opptrer (Guinote, 2017). Dommerne gjør også dette ved å være fleksibel gjennom det å være kampleder og det å være regel-anvender basert på hvordan kampene utvikler seg og oppførselen til trenere og spillere. Dommere endrer også metode basert på informasjonen om den spilleren de snakker med, altså enkeltindividet.

Når en ser på den praktiske delen for dommere vil denne studien kunne gi mer innsyn i hvordan dommere til slutt ser på seg selv som kampledere eller regel-anvender basert på hvordan kampen utvikler seg. Derfor vil dette kunne gi verdifull informasjon til ledelsesteori om hvordan pressede situasjoner og opphetete diskusjoner kan løses ved hjelp av god kommunikasjon og personlighetstrekk. Dommere vil dra med seg erfaringen fra rollen som fotballdommer inn i eventuelt arbeidsliv som leder og dermed være bedre rustet for å motta kritikk, samt det å gjøre opphetete situasjoner til konstruktive samtaler ved hjelp av sin evne til å holde seg rolig, selv når det koker rundt lederen. Derfor kan en argumentere for at å ha rollen som dommer som jobb eller hobby, før en går videre til andre stillinger, vil være fordelaktig for å kunne håndtere uforutsette situasjoner som oppstår. Selv om dette ikke er bevist gjennom grundig empiri, er det likevel en grunnleggende antakelse basert på de resultater denne studien viser til.

5.3 Forslag til videre forskning

Det er også viktig med treningsprogrammer for dommere som setter søkelys på det med å forbedre selvevaluering og selvbevissthet for å forstå deres rolle og hvordan dem burde fremstå under kamper (Informant1, 11.04.2023; Informant 2 12.04.2023; Informant 3, 13.04.2023; Informant 4, 15.04.2023). Slike treningsprogram burde også sette søkelys på dommernes kommunikasjonsferdigheter med trenere og spillere for å unngå konfontrasjoner og misforståelser. Det burde også lages klarere retningslinjer for hvordan dommere skal forstå sin rolle og ansvar under kamper, som kan hjelpe med å forminske feiltolkningen av

dommernes rolle. Det er også nødvendig med forbedret støtte og ressurser som tilgang til mentorer og erfaringssterke dommere som kan gi veiledning og støtte, spesielt for nyere dommere. Et annet interessant punkt for videre forskning kan det være en ide å se på hvordan dommere som til vanlig dømmer på høyere nivåer, tilnærmer seg det å dømme på lavere nivåer. Det er ikke gitt at dommere som til vanlig dømmer på lavere nivåer leder kamper på samme måte som de som allerede er på et høyere nivå.

Når det kommer til videre forskning vil det være fordelaktig å se på problemstillinger som:

- Hvordan andre dommere i andre deler av landet eller internasjonalt opplever sin rolleforståelse og hva som påvirker den.
- Hvordan dommernes beslutningstaking påvirker spillernes oppførsel og kampens resultat.
- Hvilken rolle teknologien, som VAR (Video Assistant Referee) og GLT (Goal Line Technology), påvirker dommernes rolleforståelse og styrker nøyaktigheten til avgjørelsene.
- Hvilke kulturelle og sosiale faktorer påvirker hvordan dommeren blir oppfattet i andre deler av verden.
- Hvordan dommernes forståelse av egen rolle påvirker deres opptreden og beslutningstaking i kamper.
- Effektiviteten av treningsprogrammer som er siktet på dommernes forståelse av egen rolle og ansvar.
- Rollen til kommunikasjon og konflikthåndtering i effektiv kampløpelse fra dommere.
- Hvordan erfaring og alder påvirker dommernes forståelse av deres roller og ansvar under kamper.
- Hvordan dommere som dømmer på høyere nivåer tilnærmer seg det å dømme på lavere nivåer.

6 Referanseliste

- Adler, A. (1930). *Individual Psychology*. Clark University Press. (Psychologies of 1930, 395-405)
- Algahtani, A. (2014). Are leadership and management different? A review. *Journal of management policies and practices*, 2(3), 71-82.
- Andrews, D. L., & Silk, M. L. (2018). Sport and Neoliberalism: An Affective-Ideological Articulation. *The Journal of Popular Culture*, 51(2), 511-533.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jpcu.12660>
- Avolio, B. (1999). Are leaders born or made? *Psychology Today*, 32(5), 18-18.
- Battilana, J., & Casciaro, T. (2021). *Power, for all : how it really works and why it's everyone's business*. Simon & Schuster.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychol Bull*, 117(3), 497-529.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bell, E., Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019). *Business research methods* (Fifth edition. ed.). Oxford University Press.
- Bennis, W. G. (1992). Managing the Dream: Leadership in the 21st Century. *Management decision*, 30(6), 166. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000000113>
- Bennis, W. G., & Thomas, R. J. (2002). Geeks and geezers: How era, values, and defining moments shape leaders-how tough times shape good leaders. *Harvard Business School Working Knowledge*.
- Bolman, L. G., Deal, T. E., Skaug, M., & Thorbjørnsen, K. M. (2018). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse : strukturer, HR, politikk og symboler* (6. utg. ed.). Gyldendal.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital : the degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1992). Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays. *Personnel psychology*, 45(1), 230.
- Burns, J. M. (1979). *Leadership*. Harper & Row.
- Busch, T., & Busch, T. (2021). *Akademisk skriving : for bachelor- og masterstudenter* (2. utgave. ed.). Fagbokforlaget.
- Chapman, E. N. (1989). *Leadership: What Every Manager Needs to Know*. Macmillan.
<https://books.google.no/books?id=u1NUAAAACAAJ>
- Dahl, R. A. (1957). The concept of power. *Behavioral Science*, 2(3), 201-215.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bs.3830020303>
- Diener, E., & Crandall, R. (1978). *Ethics in social and behavioral research*. U Chicago Press.
- French, J. R., Raven, B., & Cartwright, D. (1959). The bases of social power. *Classics of organization theory*, 7(311-320), 1.
- Gammelsæter, H. (2021). Sport is not industry: bringing sport back to sport management. *European sport management quarterly*, 21(2), 257-279.
<https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1741013>
- Gardner, J. W. (1990). *On leadership*. Free Press.
- Greenleaf, R. K. (2008). *The servant as leader* ([Rev.] ed.). Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Guinote, A. (2017). How Power Affects People: Activating, Wanting, and Goal Seeking. *Annu Rev Psychol*, 68(1), 353-381. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010416-044153> (Annual Review of Psychology)
- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *The Academy of Management review*, 25(1), 121-140.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791606>

- Hollenbeck, J. R., & Ilgen, D. R. (1990). *The structure of work: Job design and work*. Consulting Psychologists Press. (Handbook of industrial and organizational psychology : Vol. 1)
- House, R. J. (2004). *Culture, leadership, and organizations : the GLOBE study of 62 societies*. Sage.
- Kahneman, D. (2012). *Thinking, fast and slow*. Penguin Books.
- Klikauer, T. (2018). Critical Management as Critique of Management. *Critical Sociology*, 44(4-5), 753-762. <https://doi.org/10.1177/0896920516683234>
- Kotter, J. P. (1988). *The leadership factor / John P. Kotter*. Free Press ; Collier Macmillan.
- Kotter, J. P. (2001). What leaders really do. *Harvard business review*, 79(11), 85.
- Lai, L. (2018). *Makt og påvirkningskraft : hvordan få gjennomslag på jobb*. Cappelen Damm akademisk.
- Nettskjema. (2017, 20.03.2023). *Nettskjema-diktafon mobilapp*. Retrieved 05.03.2023 from <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/diktafon.html>
- NorgesFotballforbund. (2020). *NFFs visjon og verdier*. Retrieved 08.12.2022 from <https://www.fotball.no/fotballens-verdier/fair-play/nffs-visjon-og-verdier/>
- NorgesFotballforbund. (2022). *Fagsekvens: Kampløse*. <https://www.fotball.no/dommer/fagsekvenser-2022/>
- Rost, J. C. (1991). *Leadership for the twenty-first century*. Greenwood Publishing Group.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of vocational behavior*, 102, 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Russell, S., Renshaw, I., & Davids, K. (2019). How interacting constraints shape emergent decision-making of national-level football referees. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 11(4), 573-588. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2018.1493525>
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). Who gets power — and how they hold on to it: A strategic-contingency model of power. *Organizational dynamics*, 5(3), 3-21. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(77\)90028-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(77)90028-6)
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Adm Sci Q*, 23(2), 224-253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). “What's your story?” A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership quarterly*, 16(3), 395-417. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2005.03.005>
- Silva, A. (2014). What do we really know about leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 1.
- Steele, C. M. (1988). The Psychology of Self-Affirmation: Sustaining the Integrity of the Self. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 21, pp. 261-302). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60229-4](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60229-4)
- TheIFAB. (2022). *The Laws of The Game*. <https://www.theifab.com/laws/latest/about-the-laws/>
- Unkelbach, C., & Memmert, D. (2008). Game management, context effects, and calibration: The case of yellow cards in soccer. *J Sport Exerc Psychol*, 30(1), 95-109. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.1.95>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: Are they different.

7 Vedlegg

Vedlegg 1

Begrepsavklaring

DOGSO menes med på engelsk å «denying an obvious goal scoring opportunity» som oversatt til norsk betyr det «å hindre en åpenbar scoringsmulighet». Dette er da for å avgjøre om en motspiller vil komme alene mot målet eller oppnår en åpenbar scoringsmulighet. I slike situasjoner handler det mye om hvordan innsalget av avgjørelsen gjøres av dommer og dermed hvordan bedømme en slik situasjon. Dette handler i grunn om det er en mulighet for å vise det røde kortet eller det gule eller ingen kort i det hele tatt (TheIFAB, 2022). Dette skal da belønnes med rødt kort dersom situasjonen skjer utenfor 16,5-meteren og rødt kort dersom det skjer innenfor 16,5-meter streken og det ikke er et forsøk på å spille ballen.

SPA er uttrykket for «Stopping a promising attack», som oversatt til norsk betyr det «å hindre en positiv angrepsmulighet». Da handler det om situasjoner som er lengre unna mål som har potensiale til å utvikle seg til en angrepsmulighet. Slike situasjoner skal belønnes med gult kort. Dersom det ikke er straffespark og et ærlig forsøk på å spille ballen, da blir det ingen kort (TheIFAB, 2022).

Verktøykassa er et begrep som ofte brukes i kampløsløssammenheng og det er her også karisma spiller inn i form av at noen typer dommere får bedre effekt av kommunikasjon enn andre. Det handler her om å ikke bruke opp alle hjelpemidlene umiddelbart, men heller gå fra privat advarsel og videre til offentlig advarsel, og videre til de gule og røde kortene. Det er viktig å følge stigen oppover, for at dersom man ikke gjør dette, men hopper direkte på et gult kort er det ikke mulig å gi advarsel senere i kampen for en lignende forseelse (NorgesFotballforbund, 2022).

Usportslig opptreden er når en spiller enten er uforsiktig eller ikke med vilje begår en forseelse som ikke er hverken kraftfull eller hensynsløs på noe vis, som igjen fører til muligheter for skader. Slike forseelser blir ikke gjort annet med enn å blåse et frispark og forlate området. Dersom det ikke er gjentatte forseelser kan det være fornuftig å løse slikt med en privat advarsel (NorgesFotballforbund, 2022).

Hensynsløs takling vil si at det er en spiller som takler en motspiller med en kraft som ikke er forenelig med det dommeren ønsker akkurat denne kampen. Dermed vil dette normalt gi et

gult kort, med hensynsløs takling som kriterium for at nettopp denne typen taklinger får gult kort (TheIFAB, 2022).

Alvorlig brudd på spillereglene er øverste delen av linja, hvor spilleren gjerne gjør en hensynsløs takling med mye kraft, eller et treffpunkt som øker sjansene for at den andre parten blir skadet. Slike taklinger ønskes ikke i fotball, og dermed er det røde kortet brukt som strengeste straff i en fotballkamp (TheIFAB, 2022).

Privat advarsel er et begrep som havner under tilsnakk slik at den dommer løper rolig innom en spiller og forteller at slik kan man ikke oppføre seg etter en duell og forhåpentligvis hindre at dette skjer igjen senere i kampen. Det å bruke slike teknikker har fungert og hjelper på det å lede en kamp (NorgesFotballforbund, 2022)

Offentlig advarsel er når en dommer stopper spillet og kaller til seg en spiller for å gi en offentlig og tydelig beskjed om at slik aksepteres ikke i dag, men uten bruk av disiplinære midler som gule og røde kort. Dette sørger for at omverdenen, andre spillere og ledere ser hvor linja ligger og at det ikke er fornuftig å gå videre forbi denne linjen senere i kampen ettersom det vil medføre enda flere sanksjoner (NorgesFotballforbund, 2022). Kampløse er ofte noe som går hånd i hånd med de personlige egenskapene som en dommer innehar.

Vedlegg 2

Intervjuguide

Problemstilling: Hvordan benytter fotballdommere seg av teorien om rolleforståelse i kamp?
(Match Management)

FS1: Hvordan oppfatter dommere sin egen rolle i en fotballkamp?

FS2: Hvordan påvirker dommeres forståelse av sin egen rolle hvordan dommerne leder kamper?

FS3: Hva påvirker dommeres forståelse av egen rolle?

Forberedelser: Intervjuguide og taleopptak via telefon på nettskjema.no app

Intervjuer: Marius Wikestad Pedersen (masterstudent)

Presentasjon:

Hei og velkommen, takk for at du tok deg tid til å være med på dette intervjuet. Dette kommer til å ta ca. 1 time og baserer seg mye på hva du ønsker å fortelle, jeg skal i hovedsak bare stille supplerende spørsmål eller guide oss inn på rett spor igjen dersom vi kommer utenfor det jeg ønsker å få vite. Selve motivasjonen for denne studien baserer seg på hvordan dommere kan skape sin egen rolle og hvordan tolkningen av denne endrer hvordan en kamp ledes.

Introduksjonsspørsmål:

Hvor lenge har du dømt fotball?

Hva gjorde at du ønsket å begynne med fotballdømming?

Hvilke mål har du for din videre dommerkarriere?

Tema 1: Mål/Personlige egenskaper/Erfaring

Her er det fokus på hvordan de selv oppfatter sin rolle som dommere, slik at det ikke blir svar som er vektet av tidligere diskusjon rundt temaet med kampledelse.

Hjelpespørsmål:

- Kan du si noe om hva din rolle som dommer er?
 - o Hvordan definerer du din egen rolle?
 - o Hvilke aspekter ved fotballdommer rollen anser du som viktige?
 - o Hvordan vil du si personlige egenskaper slår inn i rollen som dommer?

Tema 2: Rolleforståelse

Kamplendelse skal her være det som fokuseres på slik at dommeren forteller hvordan han/hun anser det er å lede i kamp og da i henhold til sin rolle i forhold til den rolleforståelsen dem har.

Hjelpespørsmål:

- Kan du fortelle om hvordan du leder kamper?
 - o Hva er viktige momenter for å lede kamper?
 - o Hva påvirker hvordan du leder en kamp?
 - o Er det muligheter for å løse ting på andre måter? (motivasjon for rolleforståelse)
 - o **Kan du si litt om ansvaret til en dommer?**
 - o **Kan du si litt om hvilke oppgaver en dommer har?**
 - o **Kan du fortelle om hvorfor en dommer er nødvendig?**
- Hvordan ser du på din rolle som fotballdommer og hvordan tenker du andre (spillere, ledere og fans) ser på din rolle?
- Kan du si noe om hva de viktigste verdiene og prinsippene som påvirker dine avgjørelser som fotballdommer, og hvordan påvirker disse verdiene hvordan du ser på din egen rolle?
- Hva vil du si er det vanskeligste med å være dommer, og hvordan påvirker disse vanskelighetene hvordan du ser på din rolle?
- Vil det være viktig for dommere å være respektert av spillere, trenere og fans, og hvordan påvirker dette hvordan du ser på din egen rolle?

Tema 3: Utførelse av rolle

Hjelpespørsmål:

- Kan du si noe om hvordan du løser ulike situasjoner på banen og hvilke strategier du bruker for å beholde kontroll og sørge for fair play?
 - o Hvordan løser du vanskelige trenere/spillere?
 - o Har du muligheter til å løse situasjoner på din egen måte?
 - o Fungerer en universal metode på alle?
 - o Fortell litt om det er mulig å få hjelp fra andre.
- Hva vil du si er de viktigste lederegenskapene for en fotballdommer og hvordan påvirker disse hvordan din inngang mot ledelse av kamper er?
- Kan du si noe om hvordan du balanserer det å la spillerne spille fritt mot det å følge reglene, og hvilke strategier bruker du for å håndtere denne balansen?

Tema 4: Andre spørsmål eller synspunkter

Vedlegg 3

Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

Match management fra en fotballdommers perspektiv?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan dommere leder kamper, og da med fokus på selve rolleforståelsen og hvordan denne påvirker dommerens tilnærming til ledelse av kamper. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet er en del av en masterstudie med major mot ledelse av menneskelige ressurser. Studien vil være om lokale forhold, men med personer på ulike nivåer. Det er da hovedpoenget her ved å se på hvordan dommere vil endre eller beholde som tilnærming til å lede fotballkamper. Basert på hvilken erfaring eller personlige egenskaper og mål dommeren har.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Tromsø Campus Harstad (UIT) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta på grunn av at du er en dommer i nærmiljøet som leder kamper gjennom en hel sesong, og gjerne med erfaring fra tidligere bak deg. Utvalget er hentet fra eget nettverk og dermed er det ikke mange som vil få henvendelsen, men det settes opp til å være 4-5 stykker som skal svare.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det vil bli gjennomført et semistrukturert intervju som vil la deg snakke mest og fortelle hvordan du opplever det å være fotballdommer. Det vil også bli gjort lydopptak av intervjuet som lagres inntil forskningsprosjektet er avsluttet. Selve intervjuet vil i all hovedsak ta ca. 1 time og dine svar vil bli lagret elektronisk.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er Marius Wikestad Pedersen (masterstudent) og Svein Tvedt Johansen (veileder) som vil ha tilgang til dine personopplysninger. For å sikre at disse ikke kommer på avveie er de lagret på nettskjema.no, som er en nettbasert tjeneste som lagrer personinformasjon på en trygg måte, slik at uvedkommende ikke får tak i dette.

Ingen direkte svar vil bli publisert, men det vil komme frem fra teksten at de ulike svarene har ulike formeninger eller tilnærminger til det å lede kamper. Det skal ikke være mulig å tolke hvem personene som har svart er basert på teksten i denne studien.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes i slutten av juni 2023, og da vil all personinformasjon med navn og telefonnummer bli slettet fra prosjektdata. Det vil imidlertid være slik at lydopptak kan brukes ved en senere anledning ved andre forskningsprosjekter. Lydopptak vil bare lagres med dato og tidspunkt uten navn når prosjektet er avsluttet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Tromsø, Campus Harstad har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Tromsø ved Marius Wikestad Pedersen, masterstudent (95278993) og Svein Tvedt Johansen, veileder (77058262)
- Vårt personvernombud: Sølvi Brendeford Anderssen, Epost: personvernombud@uit.no og telefonnummer: 77646153

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Svein Tvedt Johansen

Marius Wikestad Pedersen

(Forsker/veileder)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Match management fra en fotballdommers perspektiv, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

