

Paul Andre Solberg er doktorgradsstudent ved NIH. Temaet for studiene er motivasjon. I denne artikkelen presenterer han en del momenter innen dette fagområdet på en enkel og lettfattelig måte, som trenere og aktive vil ha stort utbytte av å lese. Paul har vært en av Norges beste spydkastere i en årrekke. Han er også med i trenerteamet for løft-prosjektet i kast.

Motivasjon

Av: Paul Andre Solberg

Jeg har ofte stilt meg spørsmålet; "Hvor mange utøvere trenger vi for å ta en medalje i et mesterskap i friidrett?" Dette har vært en sentral debatt de siste årene, i og for seg viktig da bredde ofte skaper topp, men koker vi det ned trenger vi kun én utøver. MEN han eller hun MÅ være motivert! Motivasjon er ofte høyt verdsatt på grunn av sine positive konsekvenser, det gir energi og styrke. En undersøkelse gjennomført av Olympiatoppen forteller at toppidrettsutøvere ofte kjennetegnes med at de har drevet idrett for gledens skyld, de har gjennomført mye og allsidig trening som er lystbetont, de sier at talent er evne og vilje til å trene mye, og sist men ikke minst de tillegger treneren i oppveksten stor betydning.

Motivasjon er ofte et misforstått begrep, og til å begynne med er det noen "myter" rundt motivasjon som jeg vil rydde opp i.

Myte 1: Noen trenere og utøvere tror at motivasjon er synonymt med tenning (aktivering) (Roberts, 2001). Dette kan ofte sees i garderober eller på idrettsbanen der trener prøver å vekke utøver eller utøver slår seg selv i ansiktet. Det er ofte en nær sammenheng mellom tenning og motivasjon, men dette er to forskjellige tilstander. Høy motivasjon kan ofte være forbundet med "overtening" og dette kan igjen gå utover prestasjonen. Særlig i tekniske øvelser (stav, spyd etc.) vil ofte for høy tenning føre til dårlig prestasjon. Dermed bør trener kjenne sine utøvere godt og vite hvilken tilstand de er i når de entrer banen. Dersom utøver ofte er overtent, vil det ikke være noen fordel om trener forsøker å tenne utøver enda mer.

Myte 2: Noen tror at positiv tenkning er motiverende (Pensgaard & Hollingen, 2006). Det å se seg selv på pallen har ofte vært antatt å øke motivasjon, og hvis du ser deg selv vinne vil du være motivert til å prestere. Dette kan fungere, men forventningene må være realistiske, ellers kan de være demotiverende. Det er viktig å se seg selv gjennomføre stegene som er nødvendig for å prestere godt.

Myte 3: Motivasjon er genetisk bestemt (Roberts, 2001). Noen trenere tror motivasjon er en stabil faktor i personligheten til utøveren. Dersom en utøver er motivert tror noen at en alltid er like motivert, og dersom en utøver har lav motivasjon vil han eller hun aldri bli motivert. Dette er feil. Motivasjon kommer og går! Det er jo en god nyhet for oss som arbeider med idrettsutøvere. Det betyr at vi har mulighet til å forsterke eller forandre motivasjon.

Hva er så motivasjon? Det er fremstilt over 30 teorier som omhandler motivasjon. Noen av teoriene ser på motivasjon som en av de viktigste forklaringer på hvordan mennesket vokser og utvikler seg. Ca 1/3 av litteraturen i idrettspsykologi omhandler motivasjon, og det sier noe om viktigheten av denne prestasjonsfaktoren (Roberts, 2001). Jeg skal her forsøke å forklare dette fenomenet som er så viktig i idrettssammenheng.

Den generelle definisjon av motivasjon er ofte "enhver disposisjon i individet som virker energi-givende og retningsgivende på dets tanke og handling." (Roberts, 2001). Det betyr at motivasjon ikke er et enkelt begrep, men en dynamisk prosess der det hele tiden skjer en endring og påvirkning. Motivasjon er resultatet av en interaksjon (samhandling) mellom personligheten til utøver, situasjon, oppgaven og miljøet omkring utøver (Pensgaard & Hollingen, 2006). Det betyr at dersom en utøver ikke finner oppgaven interessant, vil heller ikke motivasjonen være særlig høy for å gjennomføre denne. Oppgaven kan være interessant for noen, men ikke for andre. Det er derfor viktig som trener å legge til rette for utfordringer som kan tilfredsstillere personligheten til utøver. I forhold til situasjon kan dette være et stort stevne (eks. mesterskap) eller mye publikum (ytre forhold). Det ser også ut til at miljøet betyr svært mye. En utøver kan påvirkes til å internalisere (ta til seg) oppgaver som gir mening eller viktig for dem, og gjøre disse til en del av personligheten (Deci & Ryan, 2000).

Det er ofte vanlig med en grovinnndeling i indre og ytre motivasjon. *Indre motivasjon* er når aktiviteten i seg selv gir tilfredsstillelse, lyst og glede. Utøver bestemmer i stor grad sine egne handlinger, ønsker å gjøre det godt og tar selv ansvar for egen trening og utvikling. Definisjon indre motivasjon: "Den indre tilbøyelighet til å engasjere sine interesser og øve eller trene sine evner av egen fri vilje, og med dette søke optimale utfordringer" (Deci & Ryan, 1985). Indre motivasjon er ofte sett på som prototypen av menneskelig utvikling. Utøver vil ta nye utfordringer og hele tiden arbeide for å lære nye ting. Forskning innen idrett har forbundet indre motivasjon med høyere innsats, iherdighet, glede, bedre læring og høyere tålmodighet selv under motgang (Deci & Ryan, 1985; Roberts, 2001). Det er nettopp derfor denne drivkraften i mennesket er avgjørende for idrettsutøvere som ønsker å nå langt.

"Perhaps no single phenomenon reflects the positive potential and human nature as much as intrinsic motivation, the inherent tendency to seek out novelty and challenges, to extend an exercise one's capacities, to explore and to learn" (Deci & Ryan, 2000)

Ytre motivasjon er når aktiviteten utføres for å oppnå et annet utfall enn aktiviteten i seg selv (Deci & Ryan, 2000). Dette kan være at oppgaven utføres for å få ros fra trener eller foreldre, få en premie eller for å bevise noe for andre. Ved ytre motivasjon har en mindre kontroll over egen utvikling. Ytre og indre motivasjon ser ut til å ha forskjellig innvirkning på prestasjoner, innsats, iherdighet og glede (Deci & Ryan, 2000; Roberts, 2001). Er derfor ytre motivasjon alltid negativt? Jeg vil bestemt si at det ikke er det. De aller fleste oppgaver/handlinger starter som ytre motiverende. Veldig mye av det mennesker gjør, særlig i voksen alder er ikke indre motiverende. For eksempel arbeider de fleste mennesker i dag for å få lønnen sin, eller går på skole for å unngå straff og fravær. Motivasjon kan som sagt tidligere forandre seg over tid i samhandling med miljøet, og dersom det legges til rette for interessante og utfordrende oppgaver kan ytre motivert atferd gå over til å bli indre motivert.

Kan vi påvirke motivasjon?

Svaret er bestemt ja. Miljøet rundt utøverne betyr svært mye, og hvordan vi som trenere tilrettelegger treningen er av stor betydning. Jeg vil her forsøke å ta for meg noen faktorer som trenere bør være oppmerksom på, og som kan påvirke motivasjonen til en utøver i positiv eller negativ retning.

Oppgaven. Den utfordringen som gis må være interessant for utøver å mestre. Det er i tillegg viktig at utøver tror han eller hun kan takle oppgaven. Det er individuelt hvor vanskelige oppgaver utøver kan takle, da dette er avhengig av selvtillit og kompetanse, eller erfaringer fra lignende oppgaver tidligere. En trener bør derfor kjenne til tidligere erfaringer utøver har hatt i lignende situasjoner. En tommelfinger-regel kan være at det bør være cirka 50 % sjans for å mestre oppgaven (Csikszentmihalyi &

Jackson, 1999; Railo, 1972). Dermed blir det en balanse mellom utfordringen og de ferdigheter som utøver besitter. Dette har betydning for utøvers forventninger og press fra seg selv eller andre. Mange høye forventninger som ikke innfris "tapper" motivasjon, og det kan føre til at utøver trekker seg unna (Carver & Scheier, 1990). Enkle oppgaver kan lede til at utøver kjeder seg. Derfor er det av stor betydning at trener legger til rette for oppgaver som er spennende og utfordrende, men samtidig ikke for vanskelige. Utøver bør få mulighet til å utvikle seg og mestre noe nytt.

Trener. En trener er med utøver nesten hver dag og er derfor av betydelig viktighet for en utøvers motivasjon. En trener bør være interessert, inspirert og faglig dyktig i sitt arbeid. En utøver vil fort merke om trener begynner å bli lei eller uinspirert, og dette kan smitte over. En god trener tar ikke bare hensyn til den fysiske delen av forberedelsene, men også den psykiske.

Forskningen har undersøkt forskjellige klima (miljø) som en trener kan skape. I den sammenheng har en trener som er autonomistøttende, eller det Railo (1972) kaller demokratisk, vist seg gunstig for å opprettholde motivasjonen. Autonomistøtte handler om at en person med autoritet (trener) tar utøvers syn, anerkjenner utøvers følelser, tilbyr informasjon og valg, og samtidig minimerer press og krav (Black & Deci, 2000).

Det er noen som tror at autonomistøtte betyr at trener ber utøverne "gjøre det de føler for". Det er ikke sant. Autonomistøtte er en måte å styre energien i riktig retning. Ved å tilby valg og muligheter lar trener utøver få føle at de er sin egen herre, men legger samtidig retningslinjene i treningen. Dette er spesielt antatt å tilfredsstille utøvers følelse av autonomi og kompetanse, og vil igjen lede til indre motivasjon. Utøveren får være med å bestemme/ta del i sin egen aktivitet, og dermed vil utøver utvikle en form for selvbestemt motivasjon for den aktiviteten.

"Hvem vil være brikker på et sjakkbrett uten kontroll?"

En autonomistøttende trener lar det være lov å mislykkes. Dette er det avgjørende at trener tar hensyn til, særlig blant yngre utøvere. Ved å gi vanskelige oppgaver der utøver ikke får lov til å prøve flere ganger eller mislykkes, kan dette gå utover utøvers kompetanse og selvtillit. Kompetanse og selvtillit er nært forbundet med motivasjon (Deci & Ryan, 1985), og som trener bør en forsøke å opprettholde dette på en best mulig måte. Dersom en utøver føler at han/hun ikke strekker til, kan dette lede til en følelse av inkompetanse, og den påfølgende motivasjon blir lav.

En autonomistøttende trener bør være faglig dyktig. Da har trener et større repertoar å spille på i utvalg av øvelser. Det er i tillegg viktig å kunne begrunne/forklare for utøver hva som er meningen med forskjellige ting i treningen. Dersom utøver forstår, og er enig i forklaringen kan utøver ta denne til seg og gjøre den meningen/forklaringen til sin egen. Ved stor faglig dyktighet hos trener er det også lettere for trener å variere treningen, selv om målet er det samme. Variasjon ser ut til å gjøre treningen mer spennende, og kan opprettholde utøvers motivasjon over lengre tid. Rent fysiologisk har det også sine fordeler å være gjennomtrengt, og ha et stort øvelsesutvalg i kroppen. Feedback eller tilbakemeldinger går innunder det å være en god trener, men jeg velger å ta dette i eget avsnitt.

Feedback/tilbakemeldinger. Det er forsket mye på betydning av feedback på motivasjon, og det er her funnet flere faktorer å ta hensyn til i den forbindelse. Vanligvis deles feedback i indre og ytre.

Indre feedback er følelsen fra kroppen som kommer innenfra. Det å få til en bevegelse. Det er viktig at trenere legger til rette for dette ved å gi øvelser som stimulerer følelsen og lar utøver lære kroppen å kjenne. Ved å gjøre det slik vil en også få fordelene av at tilbakemeldingen kommer direkte etter utført bevegelse, noe som har vist seg gunstig for innlæring av ny teknikk. Dette er den raskeste og beste type

feedback. Trener bør stille spørsmål om hvordan det føles slik at utøver lærer seg å kjenne etter og må tenke gjennom teknikk og kroppsposisjoner.

Ytre feedback er den subjektive vurdering ved kommentarer fra trener eller video. Det er viktig at denne kommer så snart som mulig etter utførelse. Trener bør forholde seg til få elementer (2 eller 3). Det kan virke demotiverende for utøver å arbeide med for mange ting på en gang, og dermed gå utover selvfølelsen til utøver. Ved ytre feedback er det i tillegg viktig at tilbakemeldinger holdes *positive*. Benytt positivt ladede ord og forsøk å unngå negative ord. Eksempel på dette kan være; positivt "Hold armen høyt" vs negativt "Ikke senk armen". Mye *negative* tilbakemeldinger kan over lang tid virke inn på motivasjonen. Tenk over dette; hvor ofte "fryser" en trener en god bevegelse og går gjennom dette en gang til? Vanligvis er det de dårlige utførelser som gjennomgås. Dette er en feil som ofte gjøres. Vi fokuserer for mye på det som ikke er bra i bevegelse og gjennomgår dette gang på gang. Da kan det være bedre å benytte mer tid på de utførelser som var positive, slik at rett bevegelsesløsning fester seg raskere.

Målsettinger. Motivasjon kan sees på som motoren i alt vi gjør (Pensgaard & Hollingen, 2006). Derfor kan det være nyttig å tenke at en motor trenger drivstoff og smøring. Drivstoffet gjør at motoren fungerer best mulig og at den ikke stopper. Målsettinger er en av de mest benyttede teknikker hos voksne utøvere for å sikre at energien holdes oppe, og at motoren går i ønsket retning. Dette kan være særlig viktig i forbindelse med motgang, men også for å holde kontroll på treningen over tid. Det er flere forhold å ta hensyn til når vi skal sette mål for å oppnå best mulig resultat i forhold til opprettholdelse av motivasjon og prestasjon.

Målene bør være *spesifikke*. Det ser ut til at mål som er definert og avgrenset er mer gunstig for motivasjon enn type "gjør ditt beste mål". Ved å spesifisere kan vi styre energien bedre i riktig retning. Slike mål er i tillegg målbare, noe som gjør at de kan evalueres. Det er viktig for utøvere å se fremgang. Dette vil øke deres oppfatning av kompetanse og også den påfølgende motivasjonen deres.

Sett både *resultatmål* og *mestringsmål*. Resultatmål (plassering, målbart resultat) kan være avhengig av flere andre faktorer enn utøver selv. Her vil andre utøvere (plassering) og ytre forhold (vær og vind, publikum, utstyr) kunne spille inn på prestasjonen. Derfor er det gunstig å sette mestringsmål i tillegg til resultatmål. Dette er mål som omhandler teknikk eller det å takle en situasjon best mulig. Disse målene er ikke avhengig av at andre gjør det bra eller dårlig. Et mestringsmål kan alltid bedres, men det er viktig at trener ser fremgang, og holder utøver på sporet da det ikke er like lett å måle/evaluere et mestringsmål.

Det er viktig å sette både *langtidsmål* og *korttidsmål*. Et eller to langsiktige mål som kanskje går flere år frem i tid kan hjelpe og styre treningen mot dette store målet. Det er samtidig viktig som trener å huske at det er de små fremskritt som holder motivasjonen oppe. Dersom målene er for langt frem i tid, kan gapet (fysisk og psykisk) mellom der utøver er og målet bli for stort. Utøver kan miste motivasjonen av denne avstanden. Av den grunn behøves det flere små delmål på veien, slik at utøver (og trener) kan kontrollere at det går i riktig retning.

Sett *optimale utfordringer*. Som nevnt tidligere bør det være en balanse mellom hva utøver kan takle og utfordringen (her: målet). For vanskelige mål kan føre til at utøver mister motivasjonen fordi han eller hun ikke tror det er mulig å nå målet. Et mål som er enkelt kan bli en hvilepute for utøver og treningen blir kjedelig. Derfor er det viktig at trenere kjenner utøver godt, og hjelper å sette skikkelige utfordringer som er spennende og interessante.

Dette med interesse og spenning er svært viktig for å opprettholde motivasjonen, og enkelte mål-teoretikere hevder at det ikke er målet i seg selv som er av betydning, men det er reisen på vei mot målet som betyr noe (Csikszentmihalyi & Jackson, 1999).

Derfor vil jeg nevne at det er avgjørende at trener lar utøver være med på å bestemme sine egne mål. Utøver må føle et eierforhold til målene. Et mål som ikke er personlig interessant vil ikke holde motivasjonen oppe over lang tid.

Vanlige problemer i forbindelse med målsettinger (Hentet fra Pensgaard & Hollingen, 2006). Til slutt vil jeg gi noen råd i forbindelse med målsettinger som en trener bør være oppmerksom på. Målsettinger kan ødelegge motivasjonen til utøver dersom det er satt feil.

En *mislykkes i sette spesifikke mål*. Som nevnt tidligere; målene er ikke målbare og kan derfor ikke nåes eller evalueres. Det er heller ikke lett å se fremgang, noe som er viktig for selvtilliten til utøver.

Setter for mange mål på en gang. Dette er et vanlig problem. Det arbeides på mange felt samtidig og alt skal forbedres. Utøver kan miste fokus på det som virkelig er viktig. I tillegg er det å gape over for mye gjøre at utøver oppfatter dette som umulig, og føle seg utilstrekkelig. Noe som igjen kan lede til lavere motivasjon. Del derfor opp året i perioder. Kanskje bør det arbeides med teknikk, styrke, spesifikk styrke til forskjellige tider. Av egen erfaring vet jeg at det ikke er lett å få til en god teknikk når en er nedtrent og tung i kroppen. Ikke ha høye og store tekniske mål i slike perioder.

Målene er for vanskelige. Dette er nevnt tidligere, men jeg gjentar: Utøver kan miste motivasjon (og motet) dersom målene er for vanskelige. En trener kan ofte ha høyere ambisjoner for sin utøver, enn utøver selv har. Det er derfor viktig at utøver er med i prosessen når målene settes. Utøver kjenner seg selv best, og trener bør diskutere en fornuftig målsetting sammen med utøver.

Glemmer å justere/evaluere målene. Etter en skade eller andre problemer/avbrekk kan det være nødvendig å justere målene som tidligere ble satt opp. Dette henger sammen med at avstanden mellom der utøver og ønsker å være ikke bør bli for stor. Evaluer alltid etter sesongen. Hva har en gjort riktig? Er målene nådd? Er treningen hensiktsmessig i forhold til målene? Det er viktig at en tidligst mulig justerer eller endrer arbeidsmåte dersom en er ute å kjøre i forhold til målsettingen. Det er tungt for en utøver å stange i hodet i veggene på gang.

Målkonflikt. Det siste jeg vil nevne innen målteori er at trener må være klar over at mange utøvere sliter med målkonflikt. For eksempel skole ↔ idrett eller idrett ↔ venner/familie. Det er viktig at vi som trenere vet om dette, støtter utøverne og hører på dem. Dersom de er i en presset situasjon på skolen (eksamen) er det ikke lett å føle press fra trener om å prestere best på idrettsbanen samtidig. Ha forståelse for dette, og støtt utøverne dersom det er perioder der de må prioritere andre ting. Hva er viktigst i øyeblikket? Det er bedre at vi beholder utøverne enn at de gir seg fordi de bestemmer seg for å prioritere annerledes.

Følelser og glede. Avslutningsvis ønsker jeg ta opp et tema som har fått mer oppmerksomhet de senere årene, nemlig glede. Det er selvfølgelig en nær sammenheng mellom glede og indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000), men mange forskere mener denne tilstanden er vel så viktig som motivasjon. Glede og begeistring gir psykisk overskudd og kraft. Det kan tenkes at vi som trenere av og til er for seriøse, og ikke legger nok vekt på disse forhold. Noen ganger kan det være fint at trener slipper opp litt, gjør noe uhøytidelig og lekbetont for å skape godt humør. Dette kan være en vitamininnspøytning for utøver i en tung treningsperiode. Om vi "mister" 20 minutter med kvalitetstrening i uken, kan dette gi mer tilbake på sikt.

Lykke til i arbeidet med treningen! Husk at det er de små fremskritt i hverdagen som gir et godt resultat til slutt. For de som ønsker et grundigere innblikk i motivasjon og idrettspsykologi vil jeg henvise til Pensgaard og Hollingen (2006).

Referanser

Carver, S. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and Functions of Positive and Negative Affect: A Control-Process View. *Psychological Review*, Vol. 97, No. 1. 19-35.

Csikszentmihalyi, M., & Jackson, S. A. (1999) *Flow och Idrott*, Brain Books AB, utgitt med tilatelse av Human Kinetics. Orginaltittel: Flow in Sports- The Key to Optimal Experiences and Performances.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Target Article: The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. Vol. 11, No. 4, 227-268.

Pensgaard, A. M., & Hollingen, E. (2006). *Idrettens mentale treningslære*. Gyldendal norsk Forlag AS.

Railo, W. (1972). *Trenings- og konkurransepsykologi: praktisk idrettspsykologi for trenere, ledere, utøvere og andre interesserte*. Arak-forlaget, Oslo.

Roberts, G. C. (2001). Understanding the Dynamics of Motivation in Physical Activity: The Influence of Achievement Goals on Motivational Processes. *Advances in Motivation in Sport and Exercise*. Kap. 1, s. 1-50. Champaign, IL: Human Kinetics.

