

Garderobekultur

En etnografisk studie av garderobekultur i fotball

Dressing room culture

A ethnographic study of dressing room culture

Aleksander Lie og Jon Erling Eidstø
Studentnummer: 255743 og 260971
Bacheloroppgave i sosiologi ved Universitetet i Stavanger
Leveringsdato 11. mai. 2023
Antall ord: 10 971

Sammendrag

Dette er en etnografisk studie av garderobekultur i fotball. Denne oppgaven forsøker å inkorporere organisasjonsteori for å avdekke elementer som kjennetegner god garderobekultur. Fotballklubber er organisasjoner, og vi ser her en koblingen mellom organisasjonskultur og garderobekultur. Vår mening er at ved å bruke denne linken vil våre funn ha større sannsynlighet til å være generaliserbare andre plasser.

Ved å lese denne oppgaven vil du få innføring i våre refleksjoner rundt garderobekultur basert på observasjoner av to klubber i Rogaland. Du vil få innføring i teori vi ser på som relevant for denne oppgaven, og der vi også reflekterer over hva god garderobekultur er. I metodekapitlet vil du kunne lese om våre refleksjoner rundt valg av metode, og metoderedegjørelser.

I denne oppgaven fokuserer vi spesielt på hvordan de fysiske omgivelsene påvirker garderobekulturen. Vi bruker her materiell kultur og organisasjonsteorien rundt artefakter for å forklare denne viktigheten. Vi fokuserer videre på hvordan språk og sjargong er viktig i en garderobekultur, og reflekterer her over hvordan sjargong potensielt kan være skadelig. Til slutt fokuserer vi på hvordan gruppene internaliserer seg normer og regler spesifikke for klubben. I analysen forsøker vi å bringe inn aktørens egen dimensjon. Dette har vi gjort gjennom ustrukturerte intervjuer.

Forord

Aleksander Lie

Jeg ønsker å takke mine nærmeste for støtten under denne oppgaven. Spesielt takk til min kjære samboer som har vært tålmodig og hjelpsom under hele denne prosessen. Hun har stått på for å gi meg de beste rammebetingelsene for å levere en god oppgave. Jeg ønsker også å takke mine nærmeste venner som har bydd på sunne og gode distraksjoner når det har vært nødvendig. Jeg ønsker til slutt å takke Jon Erling for godt samarbeid, en riktig kjernekar det har vært hyggelig å diskutere mye med.

Jon Erling Eidstø

Jeg ønsker å takke mine nærmeste for støtte under denne oppgaven. Jeg vil spesielt takke mine foreldre for gode samtaler og tips angående oppgaven. Uten dem ville oppgaven vært tøff og prosessen enda tyngre. Jeg ønsker til slutt å takke min gode venn og studiekamerat Aleksander Lie for et eventyrlig samarbeid. Uten han ville ikke studietiden og tiden vi har jobbet med bacheloroppgaven vært i nærheten av like bra som det den har vært med ham.

Til slutt ønsker vi å rette en takk og vise vår takknemlighet til de to klubbene som ønsket oss på observasjon. Det ville ikke vært mulig å gjennomføre vår oppgave uten. Dette har vært vårt første møte med forskning, og klubbene har vært veldig hjelpelige, og tålmodige med oss. Vi ønsker dem all hell og lykke i fremtiden.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
Forord.....	3
1. Innledning.....	7
1.1 Aktualitet og problemstilling.....	7
1.2 Gjennomgang av oppgaven.....	8
2. Teori.....	10
2.1 Organisasjonsteori.....	10
2.2 Organisasjonskultur.....	11
2.3 Artefakter.....	13
2.4 Materiell kultur.....	15
2.5 Språk og sjargong.....	17
2.6 Den gode kulturen.....	17
2.7 Tidligere forskning på garderobekultur.....	19
3. Metode.....	22
3.1 Metodevalg og metoderefleksjon.....	22
3.2 Etnografi og intervju som metode.....	23
3.2.1 Etnografi.....	23
3.2.2 Intervju som metode.....	24
3.3 Presentasjon av klubbene.....	25
3.4 Metodeerfaringer.....	26
3.4.1 Møte med spillerne, intervjuprosessen.....	26
3.4.2 Avstand.....	27
3.5 Etske betraktninger og personvern.....	28
4. Empiri.....	29
4.1 Observasjoner i klubb A.....	29
4.2 Intervjuer i klubb A.....	30
4.2.1 Intervju med trener.....	30
4.2.2 Intervju med spiller.....	31
4.3 Observasjoner i klubb B.....	31
4.4 Intervjuer i klubb B.....	33
4.4.1 Intervju med trener.....	33
4.4.2 Intervju med spiller.....	35

5. Analyse.....	37
5.1 Fysiske omgivelser.....	37
5.2 Språk og sjargong.....	38
5.3 Normer og regler.....	41
5.4 Intervjuer.....	42
6. Avslutning.....	44
6.1 Så hva kjennetegner god garderobekultur? Konklusjon	44
6.2 Videre studier.....	45
7. Litteraturliste.....	47

*«Is that eyebrow pencil?’ I asked him one day».
«Where?’ Rushie replied nervously».
«Under your nose, above your lip. It looks like eyebrow
pencil» (Dalglish, 2010, s. 100).*

1. Innledning

1.1 Aktualitet og problemstilling

Tidligere landslagstrener Egil «Drillo» Olsen ga en beskrivelse av fotballens sosiale forhold i Tv2-podcasten B-laget der han forteller at «...du kan ha veldig forskjellige mennesker på et fotball-lag, du kan ha folk på ytterste høyre og ytterste venstre fløy politisk, og du kan dypt religiøse og ateister» (Tv2, 2018-nåtid). Dette sitatet er en inngang for oss til å stille spørsmål til fotball som sosial arena, og å identifisere sosiale fenomen i fotballen. Fotballen er en arena med et bredt spekter av medlemmer som samles over en felles glede for et spill. Deltakere som i et vanlig sosialt liv kan stå i totale ytterpunkter hva gjelder politikk, filosofi, arbeid, og klasse. Fotball er, ifølge oss, noe som kan reflektere hvordan samfunnet er i dag. Et eksempel er hvordan fotballen er en arena som på tross av klasse, og kjønn engasjerer et bredt spekter av ulike mennesker. Fotballen setter for eksempel Bourdieus teorier om elitens klassespesifikke smak på prøve. Omnivorisme begrepet som sier at vi etter distinksjonen har fått en elite med en altetende smak er fotball et eksempel (Jonvik, 2017, s 218). Der fotball tidligere var forbeholdt menn i arbeiderklassen, og kanskje middelklassen er nå fotballen noe som interesserer og engasjerer i alle samfunnslag og kjønn. De om lag 1700-fotballklubbene vi har i dette landet organiserer omkring 250 000 menn, kvinner og barn i fysisk og sosial aktivitet (NFF, *Statistikk, historikk og aktivitet*, 2023).

Vi ønsker i vår oppgave å ta vår interesse og lidenskap for fotball, og forsøke å studere det lokalt og på et mikronivå. Vårt mål er å rette fokus på organisasjonene og organisasjonskulturen som oppstår i fotballklubbene. Det har vært en rekke diskusjoner om hvordan vi på best måte kunne gjøre overnevnte.

Fenomenet garderobekultur dukket her opp. Dette er fenomenet vi ønsker å studere mer inngående. Vår hypotese er at vi gjennom å bruke organisasjonsteori vil vi finne elementer og suksesskriterier som kan generaliseres til å gjelde også andre steder. Slik kommer vi altså frem til vår problemstilling:

Hva kjennetegner god garderobekultur?

En tanke bak denne problemstillingen er at en gruppe med sterke bånd, som er i et kameratskap vil sammen prestere bedre, og ha større glede av å delta i aktiviteten. Temaet for denne oppgaven er altså fotball gjennom et organisasjonsteoretisk perspektiv. Vi ønsker å avgrense denne oppgaven til hvordan garderobekultur kjennetegnes i breddefotballen. Vi begrunner vår avgrensing av oppgaven på grunnlag av at dette i større grad tar for oss vår fascinasjon, og interesse.

1.2 Gjennomgang av oppgaven

Til slutt i innledningen ønsker vi å gjennomgå hva vi skal i gjennom i denne oppgaven.

Etter innledningen kommer vi til å gjennomgå teorien. Her kommer vi til å gjennomgå litteratur som blir våre antakelser inn mot analysen. Teorikapitlet kommer igjen til å deles inn i ulike emner. Vi kommer her til å redegjøre for begreper, trekke noen linjer mellom teori, og argumentere for hvordan teorien belyser vår problemstilling. Vi skal se på blant annet organisasjonsteori som felt, se på organisasjonskultur, og materiell kultur.

Vårt prosjekt er et etnografisk arbeid der vi har studert klubbene i deres eget miljø. I metodekapitlet vil du kunne lese om vår metodebegrunnelse, metoderefleksjon, og metoderfaringer. Her vil du også kunne lese om de etiske

betraktningene vi har gjort oss inn mot denne oppgaven. Vi har i oppgaven brukt en kombinasjon av observasjon og ustrukturerte intervjuer. For vår oppgave gir dette oss rom for analyse av observasjon, samtidig som vi får med aktørens dimensjon og opplevelser.

I empirikapitlet kommer en gjennomgang av det vi har observert, og en gjennomgang av intervjuene. Gjennom vårt forskningsarbeid har vi kommet frem til flere elementer verdt å diskutere, men av hensyn til de formelle krav til bacheloroppgaven ser vi oss nødt til å fokusere på et utvalg av disse. I analysekapitlet kommer vi til å analysere de observerte elementene vi har valgt ut. Her ønsker vi å diskutere de observasjoner vi har gjort med litteraturen fra teorikapitlet. Vi kommer følgelig ikke til og nødvendigvis diskutere punktene i begge klubbene, kun der det er relevant. Dette gjør vi da punktene ikke nødvendigvis er like synlige i begge klubbene.

Helt til slutt i vår oppgave har vi avslutningen. Denne vil bestå av en konklusjon og noen tanker om videre studier. Her ønsker å belyse noen av de elementene vi ikke fikk studert i denne oppgaven.

2. Teori

2.1 Organisasjonsteori

I vår oppgave har vi valgt å bruke organisasjonsteori i vår forskning på garderobekultur. Innenfor organisasjonsteori har vi valgt å legge stor vekt på organisasjonskultur, og videre sett på hvordan kultur skapes og finnes i en organisasjon. I denne teoridelen vil vi først kort gjøre rede for hva en organisasjon er. Videre skal vi ta for oss den valgte overordnende teorien organisasjonsteori og deretter gjøre rede for begrepet organisasjonskultur og elementer som er med på å danne en kultur i en organisasjon.

Organisasjonsteorier tar for seg flere aspekter og sider ved organisasjoner, alt fra hvorfor man organiserer seg og til hvordan bedrifter og organisasjoner organiseres på ulike måter. Det finnes flere ulike typer teorier som gjør rede for hva organisasjoner er og hvordan de fungerer og oppstår. Vi ser på det som viktig å først gjøre rede for hva en organisasjon er. For å kunne forklare hva en organisasjon er har vi valgt oss ut en definisjonen som vi har hentet fra boken *Organisasjonsteori* som siterer Czarniawska-Joerges. «*Organization are nets of collective action distinguished by artifacts and meaning related to the action.*» (Czarniawska-Joerges, 1992, s. 186). Det denne definisjonen legger vekt på er at organisasjoner er kollektivt skapte sosiale konstruksjoner. De ansattes handlinger og oppfatninger av organisasjonen og omverden legges det her stor vekt på. Denne definisjonen tenker vi passer bra i vårt syn på fotballklubber som en organisasjon, og hvordan det som skjer i garderoben også er med på å danne organisasjonen og dens kultur.

Begrunnelse for å ha valgt organisasjonsteori er at vi synes det er en interessant innfallsvinkel i forståelse av garderobekultur. Her tenker vi oss at teori som beskriver kultur kan være interessant og hjelpsomt i andre

situasjoner, plasser og former enn det teorien naturlig er laget for. Fotballklubber er organisasjon og det kan her være interessant å bruke organisasjonsteori i en studie av hva som kjennetegner god garderobekultur. En organisasjon består av ledere og arbeidere som jobber for felles mål og som er med på å skape noe sammen. Her blir kultur som blir skapt. Det samme tenker vi i garderoben der treneren er lederen mens spillerne er arbeiderne, og alle er med på å dra lasset i samme retning og mot et felles mål. I all denne organiseringen dannes det kultur som kan være avgjørende for gruppen og dens prestasjon og ikke minst for spillernes sosiale relasjoner og tilhørighet. Vi tenker derfor at organisasjonsteori kan være en interessant og «ny» måte å se garderoben og kulturen som dannes i garderoben på.

Innenfor organisasjonsteori vokste det frem en større interesse for kultur, dette skjedde i perioden i 1980-årene og fremover. Her begynte organisasjonsteoretikerne å legge vekt på hvordan organisasjonskultur kunne gjøre bedrifter og organisasjoner mer lønnsomme (Zetterquist et al, 2014, s. 205). Kultur ble sett på som en metafor, og organisasjoners kultur ble forsket på på samme måte som byer, folkeslag og mindre grupper som har dannet en egen kultur. Det samme vil vi forsøke å få til når vi skal ta for oss garderobekultur og hva som er god garderobekultur. Hva organisasjonskultur er ønsker vi komme tilbake til i neste kapittel. Her tar vi for oss ulike definisjoner av begrepet kultur som vi ser på som viktige og relevante for vår forskning på garderoben og ikke minst vår teoretiske bakgrunn som skal ligge til grunn i observasjonene.

2.2 Organisasjonskultur

I denne oppgaven er begrepet om organisasjonskultur sentralt og det finnes mange ulike definisjoner av organisasjonskultur. Vi har derfor valgt oss ut noen definisjoner som vi ser skal se nærmere på.

Den første definisjonen på organisasjonskultur begrepet vi har valgt å bruke har vi hentet fra boken *Organisasjonsteori*:

«Organisasjonskultur handler om å studere de aspektene i organiseringen som medlemmene tar for gitt. Medlemmene i en organisasjon har blitt sosialisert inn i organisasjonen, og de har fått erfaringer som gjør at de ser på det som skjer som en naturlig orden hvor det ligger rasjonelle meninger bak» (Zetterquist et al, 2014, s. 210).

Denne definisjonen bygger opp under viktigheten av å komme utenfra når vi observere en kultur. Medlemmene i en kultur tar ting og handlinger som skjer for gitt og at de selv ikke er klar over viktigheten av den type handlinger og elementer som forekommer i organisasjonen.

En annen definisjon vi har valgt å bruke lyder:

«Organisasjoner fokuserer på å skape et felleskap der det finnes felles meninger og felles oppfattelser av verden, og det at medlemmene deler disse tankene er en styrke for organisasjonen. Gjennom å tilegne seg kulturen finner medlemmene ut hva som er rett og galt og hva som kan være det riktige å gjøre i ulike situasjoner» (Zetterquist et al, 2014, s. 210).

I denne definisjonen finner vi elementer som kan være svært relevant for en garderobe. Denne definisjonen fremmer det felleskapet som finnes i en garderobe og de underliggende normene og reglene som finnes i en garderobe.

Den siste definisjonen som tar for seg organisasjonskultur, og vi anser som relevant er skrevet av Henning Bang som har en doktorgrad i organisasjonspsykologi. Han har definert begrepet organisasjonskultur med hjelp av flere ulike definisjoner og teorier som omhandler organisasjonskultur og landet på en «egen» definisjon. Henning Bang's definisjon lyder som følger:

«Organisasjonskultur er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben» (Bang, 2013, s.327).

Definisjonen ovenfor inkorporerer de tre mest brukte kjerne-elementene i litteraturen om organisasjonskultur. Kulturen består av noen verdier som uttrykker hva som oppfattes som viktig, verdifullt og som man etterstreber i organisasjonene. Den inneholder normer som foreskriver hvordan man bør oppføre seg, og hva som er akseptable og uakseptable handlinger og holdninger. I tillegg består den av virkelighetsoppfatninger som hjelper medlemmene til å forstå hva som er sant og usant, hvordan ting fungerer, og hvordan de skal fortolke det som skjer rundt dem (Bang, 2013, s. 331-332). Elementene som blir nevnt er elementer vi antar å observere i våre observasjoner av de valgte garderobene. Elementene verdier, normer, regler, er elementer som vi vil komme tilbake til i vår analyse av observasjonene som vi har gjort.

De nevnte definisjonene er det som skal ligge til grunn for vår teoretiske forståelse av organisasjonskultur. Disse vil bli brukt i vår forståelse av observasjonene vi har gjennomført og de vil ligge til grunn i vår analyse og studie av hva som kjennetegner god garderobekultur.

2.3 Artefakter

Artefakter er et resultat av kulturen i organisasjoner. «Artefakter er synlige organisatoriske strukturer og prosesser» (Zetterquist et al, 2014, s. 213). Eksempler på artefakter er fysiske omgivelser, klesdrakt, logo/symbol, språk og sjargong og organisasjonsmedlemmenes synlige handlinger. Størrelsen på

omgivelsene der medlemmene oppholder seg, og hva som blir sagt mellom medlemmene er kulturelle uttrykk som er mulig å observere. Vi ser på akkurat disse uttrykkene som svært relevante for våre observasjoner og forskning på garderobekultur.

I vår oppgave har vi gjennom våre observasjoner valgt å trekke frem de fysiske omgivelsene som organisasjon/garderoben har. Hvordan rommet og de fysiske forholdene er utformet og ikke minst hvordan organisasjonen har lagt til rette for trivsel og en god plass å være er noe som påvirker kulturen i stor grad. Vi går her tilbake til Henning Bang som nevner i sin artikkel hva fysiske omgivelser i en organisasjon er og hvordan dette preger kulturen i en organisasjon.

Organisasjon fysiske utforming, enten det gjelder utformingen av kontorlandskapet eller bygningens arkitektur er noe som er med på å gjenspeile kulturen og ikke minst opprettholde den eksisterende kulturen (Bang, 2013, s.334). Bangs eksempler er hvordan vellykkete firmaer plasser seg på sentrale eller økonomisk dyre områder, og dermed viser utad at de er vellykkede og at de har god økonomi. Videre handler organisasjonens fysiske utforming også om pausearealer og fellesområder. Har områdene høy standard og luksuriøse materielle gjenstander kan det si mye om hva slags omgangsform man tilstreber og hva som verdsettes i kulturen.

Et annet eksempel på en artefakt er symboler. Ved å forstå organisering gjennom bruk av symboler vil det være mulig å unngå en del utfordringer og problemer når kulturer skal studeres. Boken organisasjonsteori forklarer at «symboler kan ikke forstås i seg selv, men må tolkes for å kunne forstås» (Zetterquist et al, 2014, s. 211). Et rituale kan oppfattes som et handlingssymbol – aktiviteter som uttrykker og skaper mening. Et rituale er noe som skjer ofte og

regnes som repetitiv atferd. Det trenger ikke å være av noen spesiell betydning, eller at det vies noen spesiell form for oppmerksomhet. Handlinger som skjer gjentatte ganger kan være alt fra spesielle måter å gjennomføre en oppgave på til et bestemt møte som gjentas med jevne mellomrom (Zetterquist et al, 2014, s. 212). I vår oppgave handler dette i stor grad om hvilke repetetive handlinger/ møter som ofte gjentas i garderoben. Dette vil i stor grad handle om oppmøtetider og andre eventuelle møter, og om hvor stor betydning dette har for en god garderobekultur.

2.4 Materiell kultur

I materiell kultur som felt og forskningsområdet gir vi materien rundt oss aktørstatus, og erkjenner hvordan objekter og artefaktene påvirker våre sosiale relasjoner og samfunnsprosesser. Det materielle får agens og derav gir materien rundt oss muligheter, samtidig som den også har en begrensende effekt.

I vårt forskningsspørsmål ønsker vi å besvare hva som kjennetegner god garderobekultur. Her har vi som nevnt en antakelse om at garderoben fysiske rammer og materielle rammer vil være en faktor som påvirker dette. Premissene i materiell kultur forteller oss at det må være objekter, og fysiske forhold som er med på å prege garderobekulturen og de sosiale forhold i breddefotballen. Videre skal vi forsøke å gi materien rundt oss litt mer betydning. Vi skal forsøke å vise hvordan det materielle påvirker individens relasjonelle og sosiale forhold.

Dag Østerberg skriver om sin forståelse av sosio-materie i sin bok «arkitektur og sosiologi i Oslo». Begrepet legger vekt på at menneskelivet er en materiell tilværelse i materielle omgivelser (Østerberg, 1998, s. 27). Østerberg argumenterer for hvordan materien blir sosio-materie ved at den (materien)

kommer i kontakt med «menneskets virksomhet» og samfunn. Med et slikt utgangspunkt må vi altså forstå materie på slik måte at vi anerkjenner at materien har handlingskraft på samfunn og mennesker. Med andre ord kan vi si at det er en materiell dualitet der vi påvirker og former materien, der også materien påvirker og former oss tilbake.

Der Østerberg i sin studie ønsker å bruke materien for å finne ut om Oslo eksisterer som by, der hans konklusjon er blant annet er ja, på grunn av en materialistisk fantasi, og fantasier i sinnet. Det Østerberg gir oss til vår oppgave er en begrepsavklaring, samt at vi kan her forstå materialitet på en litt annen måte. I analysedelen vil noen av Østerbergs begreper og vinklinger ligge til grunn i analysen.

Slik vi så i oppgavens del om artefaktens viktighet for organisasjoner trekker vi nå paralleller mellom artefakten fysiske omgivelser, og materiell kultur. Materiell kultur og artefakten fysiske omgivelser henger sammen ved at fysiske omgivelser forteller oss noe om kulturen som er der, og materiell kultur forteller oss hvordan det fysiske skaper og begrenser kulturen. Viktigheten av å kunne se hvordan materielle ting er med på prege kulturen i en organisasjon er viktig. En vellykket organisasjon som har en god kultur sitter ikke å jobber i et «bøttekott», de vil mest sannsynlig arbeide i et friskt og lyst lokale der de fysiske omgivelsene er lagt til rette for godt arbeid, en sosial arbeidsplass og ikke minst en trivelig arbeidsplass å være på (Bang, 2013, s.335). Vi velger å se en sammenheng fra det organisasjonsteoretiske synet på fysiske omgivelser i organisasjoner og bruke dette i analyse av garderobene og videre bruke begreper og teori fra materiell kultur for å beskrive og redegjøre for de fysiske omgivelsene i de observerte garderobene.

2.5 Språk og sjargong

I en kultur er språk sentralt og det er ofte noe av det mest observerbare som skiller ulike kulturer. Jürgen Habermas er en flere teoretiker som berører dette nærmere med sitt begrep om kommunikativ handling. Dette begrepet underbygger nettopp viktigheten av språk i menneskers organiseringsprosesser. Ifølge Habermas ligger følgelig en antakelse at menneskearten koordinerer sitt samkvem gjennom språklig kommunikasjon, og at dette gir oss en mulighet til å løse konflikter og leve sammen på en fredelig, fornuftig og rettferdig måte (Aakvaag, 2008, s.173). Språk er noe som vi finner igjen i en garderoben og i studier av dem. I en garderobekultur er det kun medlemmene av kulturen som fullverdig kan forstå meningene bak det som blir sagt. Det som blir snakket om i en gruppe eller i en garderobe er noe som ikke nødvendigvis kan snakkes om i en annen gruppe eller garderobe. Dette er helt naturlig for grupper som har dannet en egen kultur og som har egen måte å kommunisere på. Språket er også en identitetsmarkør og det har en effekt som kan føre til tilhørighet og en fellesskapsfølelse ovenfor medlemmene av kulturen. Slik vi skal se senere i oppgaven er denne identitetsmarkøren også et potensielt ekskluderende og skadelig for en gruppe. Hva som blir prat om, og hvordan det blir pratet om er en viktig del av å studere organisasjoner og grupper.

2.6 Den gode kulturen

Det har blitt klart at i vår oppgave behøver vi en teoretisk avklaring på hva som er god kultur. I vår oppgave har det vært ønskelig å finne og konstruere en definisjon på hva god kultur i garderoben er. En slik definisjon er i det daglige veldig subjektiv og preget av individets egne verdier og tanker. Vi er på den annen side ute etter å finne en eller flere definisjoner i litteraturen som kan

hjelpe oss med å fastsette noen elementer som finnes i positiv eller god kultur. Følgelig resultat av dette vil gjøre det mulig å observere garderobekulturen inn mot de elementene fra sosiologisk og organisasjonsteoretisk perspektiv, og fastslå en positiv måte å praktisere garderobekultur. Vi søker med andre ord en teoretisk grunnmur for hva god garderobekultur er, og elementer som er finnes.

I en artikkel av NTNU nevnes det hvordan ledere kan ta i bruk fem faktorer som kan brukes i endring og bedring av kultur i organisasjoner. På det grunnlag velger vi å trekke frem de fem faktorene og at de faktorene kan være til hjelp med å forklare hva en en god organisasjonskultur er.

De fem sentrale faktorene i endring av organisasjonskultur:

- *Riter og seremonier – skaper tilhørighet og styrker sosiale bånd. Riter og seremonier er planlagte aktiviteter for markering av spesielle hendelser og begivenheter.*
- *Historiefortellinger – Historiefortellinger tydeliggjør organisasjonens verdier og eksemplifiserer hvordan man kan etterleve organisasjonens verdier.*
- *Kommunikasjon og språk – Skape et «eget» språk i organisasjonen, og kommunisere på en måte som kjennetegner organisasjonens kultur.*
- *Verdibasert ledelse – Ledere må utforme visjon og mål for organisasjonen, og formidle dette gjennom egen atferd.*
- *Sosialisering – Når en organisasjon får nye ansatte må disse sosialiseres og forstå hvordan ting blir gjort i organisasjonen.»*

(NTNU, *Organisasjonskultur- for ledere*, 2016)

Selv om de nevnte faktorene ovenfor er ment for endring av organisasjonskultur, vil vi argumentere for at disse faktorene er noe som allerede finnes i en god organisasjonskultur. Dette skyldes at det er disse

faktorene som vil være med på å påvirke kulturen i en positiv retning og derfor må de naturligvis finnes i en god organisasjonskultur.

Tidligere i teoridelen redegjør vi for hva organisasjonskultur er, og vi er innom flere begreper innenfor organisasjonskultur. I avslutningen av hva som er god organisasjonskultur ønsker vi å gå tilbake til boken *Organisasjonsteori*. Her redegjøres det for flere elementer som vil eksistere i en god organisasjonskultur, og dermed også god garderobekultur.

«Organisasjoner fokuserer på å skape et felleskap der det finnes felles meninger og felles oppfattelser av verden, og det at medlemmene deler disse tankene er en styrke for organisasjonen. Gjennom å tilegne seg kulturen finner medlemmene ut hva som er rett og galt og hva som kan være det riktige å gjøre i ulike situasjoner» (Zetterquist et al, 2014, s 210).

Ut fra dette sitatet kan man si at en organisasjon som har et godt felleskap, en felles oppfattelse av verden, en felles forståelse av hva som er rett og galt, og ikke minst en felles forståelse for hva man gjør og hvordan man oppfører seg i ulike situasjoner vil være en organisasjon som har en god organisasjonskultur.

Kort oppsummert har vi nå ut fra vårt teoretiske utvalg å trekke frem elementer som artefakter, normer og regler, språk og sjargong, felles handlinger, symboler og ritualer som elementer vi tenker må ligge til grunn i en god organisasjonskultur.

2.7 Tidligere forskning på garderobekultur

Vi ønsker nå å se på tidligere forskning, og hvordan den har fokusert og vinklet seg på garderobekultur. Vi tror at det her vil være mulig å ta med seg elementer fra tidligere forskning, på tross av at det har en annen vinkling en vi

har i oppgaven. Deres funn og elementer vil vi se på i et organisasjonsperspektiv.

Arve Hjelseth og Anne Tjønndal som i sin artikkel «Sink or swim» (Hjelseth og Tjønndal, 2016) diskuterer håndteringen av maskulinitet og intimitet i herrefotball. Deres vinkling er gjennom å se på dette gjennom blant annet Anna Lian's bok som er en bok om breddefotballen. Artikkelen til Hjelseth og Tjønndal bringer flere elementer på banen som vi kan bruke i denne bacheloroppgaven. Samtidig er også noen av elementene noe vi ønsker å diskutere på ny da de fra andre perspektiver ikke gir oss fullverdige definisjoner.

Et element fra overnevnte artikkel er det som Hjelseth og Tjønndal skriver som «kødding». Ifølge dem selv kan kødding både inkludere erting av typer og gjennom gjenfortellinger av historier (Hjelseth og Tjønndal, 2016, s.94). Videre skriver de at denne køddingen ser ut til å vekke påkalle felles minner og opplevelser. De argumenterer for hvordan dette er en form for emosjonell intimitet som deltakerne i garderoben er fortrolige med. Gjennomgående i artikkelen er det hvordan denne køddingen er med på å skape et samhold i gruppen, og hvordan denne køddingen kan betraktes som invitasjoner til gruppen, og fellesskapet. Ved at et medlem av gruppen «kødder» med en nykommer vil det altså være medlemmets forsøk på å invitere nykommeren mer inn i gruppen. Et tenkelig element vi kan hente herfra er for oss hvordan disse invitasjonene blir mottatt av nykommeren, og hvordan gruppen klarer å integrere nykommere i gruppen. Vi kan også se på hvordan gruppen forholder seg til intimitet, og hvordan denne intimiteten blir mottatt av deltakerene. Det er tenkelig at det i et godt garderobemiljø vil være rom for begge typer intimitet, og aktørenes bånd til hverandre vil være tette.

Gjennomgående i deres artikkel er det maskulinitetsbegrepet som går igjen. Deres hypotese er at fotballen, og fotballgarderoben spesielt er en av de

siste arenaene som i stor grad praktiserer en ortodoks maskulinitet. Men vi spør; hvordan kan vi se dette på en annen måte? Hvilke konsekvenser har egentlig ortodoks maskulinitet i et organisasjonsteoretisk perspektiv? Er det konsekvenser som potensielt kan skade organisasjonene? Dette er noe vi kommer til å diskutere i analysedelen.

3. Metode

3.1 Metodevalg og Metoderefleksjon

I vår oppgave har det som i all empirisk forskning vært behov for diskusjoner og refleksjoner rundt metode best egnet til å besvare vår problemstilling. Vi har landet på at etnografisk studie kombinert med ustrukturerte intervjuer vil være den beste metoden for vårt prosjekt. Vi ønsker å bruke deltakende observasjon, eller auto etnografi, for å observere samt reflektere over fenomener som vi observerer. Denne metoden gjør det for oss mulig å ha en tosidig rolle ved praktisk deltakelse og distansert observasjon. Ved bruk av kvalitativ metode vil vi kunne innhente fylldige data, og slik økes også muligheten for å bli kjent med og forstå det vi studerer (Halvorsen, 2008, s. 128). Vi kan her oppdage sammenhenger og forskjeller ved hva folk sier de gjør, og hva de faktisk gjør (Heitmann og Sørhaug, 2022, s.241). Ved å supplere observasjonene med ustrukturerte intervjuer vil vi kunne bringe inn aktørens egen subjektive forståelse og erfaringer i forskningen vår. Videre i dette kapitlet skal vi redegjøre for den intervjuformen vi valgte.

I vår prosess med å finne den beste metoden egnet for vår problemstilling og interessefelt har vi brukt pensum vi har møtt tidligere i vår bachelor, samt funnet annen litteratur på samme område. En av de bøkene vi har funnet av særlig assistanse er «En smak av forskning» av Ingvill Stuvøy, og Gunnhild Tøndel. Denne har hjulpet oss ved å gi oss en antakelse av hvordan etnografisk arbeid vil være i praksis. For vår oppgave har denne teoretiske antakelsen vært nyttig i vårt første møte med forsknings- og feltarbeid.

Vi har investert tid i å akkumulere kunnskap og bevisstgjøre oss på vår rolle i observasjonene. Rollen vi innehar som forskere, og forholdet i avstand er noe vi gjentakende har vært i dialog om. Med dette menes at vi som forskere

skal stå «litt utenfor» de sosiale normene, reglene, og felleskapet vi ønsker å observere. En rolle kan vi definere slik Edvin Goffman skrev i «Vårt rollespill til daglig» (Goffman (1952) 1992, s. 22), «... på forhånd fastlagte handlingsmønster som utfolder seg under en opptreden, og som kan presenteres eller spilles på ved andre anledninger».

3.2 Etnografi og intervju som metode

3.2.1 Etnografi

Etnografi er en metode som har sitt opphav i sosialantropologen og er metode som skal kunne gå tett inn på individer i deres egne omgivelser. Sosialantropologen Fredrik Barth blir sitert i boken «*hvordan lese kvalitativ forskning*», der han sier det som kjennetegner gode beskrivelser og analyser basert på deltakende observasjon er «lyden av folk» (Leseth & Tellman, 2018, s. 89). Dette underbygger videre Heitmann og Sørhaug som skriver at hovedpoenget med en slik metode er å observere mennesker i deres «naturlige» omgivelser, for å finne mønstre, regularitet og gjentakelse i sosial samhandling (Heitmann, Sørhaug, 2022, s. 241). I slik metode er hensikten er å oppleve aktørene i deres egen dimensjon og omgivelser, for å finne «lyden av folk». I slik type forskning stilles det store krav til forskeren som omhandler hvordan vi leser og forstår de data vi innsamler. I deltakende observasjon er datatilfanget prinsipielt åpent, noe som gjør at det på forhånd kan være vanskelig å bestemme hvilke spesifikke data vi trenger. Leseth og Tellman siterer videre i sin bok James P. Spradley som gir eksempler på ni dimensjoner ved et felt som forskeren kan rette spesifikk oppmerksomhet mot (Leseth & Tellman, 2018, s. 93).

Disse er:

- Rom, hvordan ser rommet ut?*
- Aktør, hvilke folk er involvert?*

Aktivitet, hva slags aktivitet(er) kjennetegnes feltet av?

Objekt, Hvilke ting er sentrale i feltet

-Hendelser, hva slags hendelser forekommer?

-Tid, hvilke konsekvenser karakteriseres feltet av?

-Mål, hva er det folk forsøker å oppnå?

-Følelser, hvilke følelser uttrykkes i feltet.

Med utgangspunkt i disse dimensjonene vil vi som forskere fastsette hva som blir vektlagt i datainnsamlingen. I vårt arbeid med datainnsamling ønsker vi å berøre disse dimensjonene på ulikt vis.

3.2.2 Intervju som metode

Intervjuer er en metode der vi ønsker en dialog med mennesker og ønsker deres egne tanker og erfaringer. Her har vi bruker vi språk og dialog som grunnleggende fundament for å datainnsamling. Intervjuer er generelt noe de aller fleste er kjent med, dette skjer kanskje gjennom skole, aviser eller dybdeintervjuer på tv. Det er ulike former for intervju. Intervjuer i forskning kjennetegnes ved at de som regel er åpne, med plass til assosiasjoner og digresjoner, og har ulike formal enn for eksempel kliniske intervjuer. Formålene med forskningsintervjuer er, som Leseth og Tellman beskriver, «å oppnå fylldig og omfattende informasjon om informantene forståelse følelser, oppfatninger, meninger, refleksjoner, begrunnelser og erfaringer knyttet til et fenomen eller et saksforhold» (Leseth & Tellman, 2018, s. 69).

Forskningsintervjuer har også ulike former som kommer med ulike betingelser, der de serverer ulike formål. Vi kan dele forskningsintervjuer (heretter kun omtalt som intervjuer) i tre hovedgrupper. Disse er strukturerte, ustrukturerte, og halvstrukturerte intervjuer. Videre ønsker vi å ta for oss ustrukturert intervjus fordeler og ulemper.

Et ustrukturert intervju har det kjennetegnet at intervjuet endres og tilpasses den eneveldige intervjusituasjonen (Leseth & Tellman, 2018, s. 70). Det er kun tema som er låst på forhånd. Formen gjør det slik at det ligner mest på en vanlig samtale, der formålet er å innhente informasjon som kan belyse problemstillingen. Her vil det, som nevnt, tilpasses og endres til den enkelte intervjusituasjon, og informant. Ifølge Leseth og Tellman er dette en form som oftes blir brukt under feltarbeid. Vår antakelse basert på overnevnte litteratur er at ustrukturert intervju vil supplere, og tilføye vår empiri noen interessante vinklinger.

3.3 Presentasjon av klubbene

Vi har i vårt prosjekt foretatt våre undersøkelser og observasjoner i to breddeklubber i Rogaland. Rogaland er en veldig stolt fotballregion, som også speiles i antall klubber og antall medlemmer.

Disse klubbene har vi valgt på grunnlag av plassering, og divisjon. For oss har det vært viktig å velge klubber nede i divisjonene, da dette er det vi ønsker å fokusere på.

Klubb A er en klubb som sportslig sett hadde store problemer i fjorårets sesong. Denne klubben sto lenge i fare for nedrykk, før noe snudde og de berget plassen i divisjonen. For oss betød dette at klubben måtte ha utført en god del endringer for å klare dette. Klubben ble da valgt av nysgjerrighet for nettopp dette, og hypotesen vår var at vi ville her kunne finne igjen noen positive elementer vi redegjorde for i teorien.

Spillerne i klubben virket ut i fra det vi observerte til å være kompisgjenger som samlet seg i klubben. Det virket på oss som noen hadde sterke bånd til hverandre fra andre arenaer.

Klubb B er en klubb ikke klarte denne omstillingen, og slet hele fjordårets sesong. Det som fikk oss til å velge klubb B var en interesse for å se om noen av de elementene fra teorien ikke var å finne i klubb B. Spillerne i klubb B kommer fra det vi observerte fra ulike samfunnslag, men også noen kompisgjenger. Det var i klubb B enkelte spillere med lang tid i klubben, og god kjennskap til deres verdier, men også en del studenter fra andre plasser i landet.

Vi fikk tilgang til klubbene ved å sende mail til styreledere og trenere i klubbene vi valgte. Begge klubbene var veldig interessert i å ha oss på observasjon.

3.4 Metodeerfaringer

Videre ønsker vi å dele noen erfaringer vi har hatt med metodene vi valgte. Vi velger å dele dette inn på en måte som tar for seg noen av de viktigste erfaringene vi gjorde som preget oppgaven vår. Vi ønsker også å komme innom hvordan det er noen begrensninger ved en slik metode, samt hvor gode dataen er.

3.4.1 Møte med spillerne, intervjuprosessen

I feltarbeidet har vi blitt møtt med stor interesse, og nysgjerrighet rundt vårt prosjekt. I situasjoner der vi redegjorde for vårt prosjekt ble vi blitt møtt av spillere, trenere, og lagledere som er interessert i prosjektet, som også hadde tro på at tematikken vi tar for oss er viktig. På forhånd valgte vi at vi ønsker å intervju trener, samt en spiller fra hvert lag. Vi begrunner dette ved at det vil være interessant å få trenerens synspunkter, basert på hans rolle som leder for laget, og derav også garderoben. Vi ønsker også å høre med en av spillerne da det er de som i stor grad er deltakere i garderobekulturen.

På grunn av vårt valg med å velge ustrukturert intervju opplevde vi selve intervjuprosessen noe likt som en vanlig samtale. Intervjuene tok et sted mellom 10 og 15 minutter, der spørsmålene var ulike og bygget på intervjuobjektene svar. Som tidligere nevnt har ikke ustrukturerte intervjuer en fastsatt liste med spørsmål som må besvares som er tilfelle i andre intervjumetoder. Dette ga oss noen friheter, men det stilte også store krav til oss forskere. Her måtte vi virkelig lytte og forstå hva som ble sagt, slik at vi kunne få uttelling fra denne metoden. Vi klarte her å bygge videre på det som ble sagt og akkumulere kunnskap rundt respondentene synspunkter og erfaringer. En begrensning ved denne oppgaven er at vi kun har intervjuet en spiller og en trener fra hver klubb. Dette gjør det vanskelig for oss å fastslå med sikkerhet at synspunktene som kom frem var synspunkter fra den gemene hop.

3.4.2 Avstand

Et interessant aspekt vedrørende metoden vi valgte var konstante refleksjon rundt dette som omhandler avstand. Disse refleksjonene gikk blant annet ut på «hvor nærme skal vi være»? Den avstanden vi som forskere skal ha til aktørene vi observerer var noe som vi konstant utforsket.

Et resultat av disse refleksjonene var at vi testet ut disse avstandene. I startfasen kom vi gjerne til garderoben i god tid for å determinere når folk kom til trening, samt fange opp sjargongen, og andre fenomener og hendelser som oppsto. Her følte vi avstanden var fin, der vi var nære aktørene vi observerte, samtidig som vi beholdt en naturlig avstand til deres verden. På tross av vår komfort rundt dette hadde vi et ønske om å utfordre oss selv, og avstanden noe for å se om vi kunne fange opp mønstre, regularitet, og gjentakelser i sosial samhandling som ikke var mulig på den måten vi utgangspunktet hadde. I klubb A og i klubb B ble det dermed gjennomført observasjoner der en av oss tok på fotballskoene, og ble med gruppen på en økt. Erfaringen vår med akkurat dette var at ting vi observerte i garderobemiljøet ble forsterket ute på

banen. I eksempelvis klubb A kunne vi tydelig observere den omsorg, og kameratskapet vi tidligere hadde observert i garderoben. Dette ble spesielt klart etter det ble gjort feil i spilløvelser. I disse situasjonene var det ingen kjeft til vedkommende som utførte feilen, men heller et ønske om å styrke opp spilleren til å gjøre det bedre i neste situasjon.

3.5 Etiske betraktninger og personvern

I etnografiske studier som dette har det vært nødvendig å ha et bevisst forhold til hvordan vi behandler personverndata.

Anonymisering har for oss vært naturlig da det er deltakernes rolle som deltakere i garderobekultur som er interessant. Aksel Tjora nevner blant annet dette i «En smak av forskning». Han skriver «Selv om vi for eksempel i dybdeintervjuer henvender oss til individer, er det ikke strengt tatt ikke disse vi er interessert i, men erfaring, meninger og opplevelser som vi kan utforske på tvers av individene, og som forteller oss noe om det samfunnsmessige» (Tjora, 2022, s. 250).

En problemstilling vi har hatt i henhold til personvern i denne oppgaven har vært programvalg for skriving, og lagring av data. Fra universitets side er Microsofts tjenester blitt preferert, og noe vi som studenter er blitt anmodet å bruke. I vårt tilfelle har vi digitale komponenter som ikke samsvarer så godt med de programmene universitetet har ønsket at vi bruker. Dette har gjort at vi har vært nødt til å behandle data på en alternativ måte som fortsatt verner personvernet til deltakerne i vår studie. Som hjelp for dette har vi brukt universitetets egne sider om personvern, og konsultert oss med universitetets IT-avdeling. Dette har gjort at vi gjennom oppgaven alltid har behandlet innsamlet data, og personvernet på en slik måte som kreves ved empirisk arbeid.

4. Empiri

4.1 Observasjoner i klubb A

Det som for oss tidlig ble klart i starten av observasjon i klubb A var at dette var en klubb som hadde gjennomgått store endringer og var (godt) på vei i det vi definerer som god kultur. En annen ting som i starten ble veldig klart for oss var hvordan de fysiske rammene var bevisst noe som la til rette for sosial interaksjon og en møteplass slik en breddeklubb ønsker å være. I garderoben var fasilitetene slik at styrketrening-apparater var i midten, vaskemaskin og sko innerst, og ytterst var garderobe-delen der spillerne satt og pratet.

Et annet grep klubb A gjorde var at de hadde felles vask av tøy. Dette er i seg selv noe som er et lukrativt gode for spillerne, men også noe som klubben tjener på. På grunn av at alt av tøy var i garderoben, var folk nødt til å møte tidligere for å skifte klær. For å kunne oppnå en slik sosial gode er klubben nødt til å ha ildsjeler som ønsker å ta ekstra ansvar for disse oppgavene. I klubb A var dette assistenttrener, sportslig leder, og en klar ledertype i laget. En riktig ildsjel som hadde vært i klubben lenge, og oppriktig kunne se på sine lagspillere som kamerater.

Sjargongen i klubb A var noe vi klarte å observere tidlig igjennom det å bare sitte i garderoben og høre på det som ble sagt mellom spillerne. Det vi fort bet oss merke i var at det var en slags «kødden» stemning. Den type «kødd» vi observerte handlet i stor grad om hvordan noen kommer for seint til oppmøte eller ikke fulgte andre regler som garderoben har. Vi kunne tydelige observere hvordan det ble køddet med regler og normer som garderoben har, men at det også finnes en seriøsitet bak køddingen som blir lagt frem på en positiv måte og som gjør at den spilleren som gjør noe galt forstår alvoret av brudd på reglene og lærer av det på en god måte. Vi observerte videre at

køddingen går på svært lite personlige ting som utseende og temaer som kan være sårende for den det gjelder. Vi observerte altså en god form for «mobbing» og erting som kan virke positivt på gruppen, og det er med på å skape et lekent og køddete miljø som så og si alle tar del i og danner en positiv sosial kultur i garderoben.

I vår første observasjon ble vi også møtt av et tydelig ark på inngangsdøren med et bot-system med regler som spillerne skal følge. Dette er noe vi skal gå videre inn på i vår analyse av regler og normer og hvordan dette påvirker garderobekulturen.

4.2 Intervjuer i klubb A

4.2.1 Intervju med trener

I intervjuet av treneren valgte vi å kun stille to spørsmål for å få praten i gang og det var som følger: Hva gjør du for at det skal være en god garderobekultur her, og hva mener du egentlig en god garderobekultur er? Treneren legger stor vekt på viktigheten av en sammensatt gjeng som både er unge og gamle. Det at det skal finnes en høy takhøyde er viktig for gruppen og det sosiale som skjer innad i gruppen. Men det skal i stor grad også føle en trygghet og det å tørre å være seg selv. Videre nevner trenerne viktigheten av roller og hvem som bekler de ulike rollene. Det legges stor vekt på at det må finnes ledere som går foran som et godt eksempel, men ikke minst også «klovner» som sprer godt humør. Treneren oppsummerer god garderobekultur som en plass der man ønsker å være og ikke minst ønsker å prestere. Garderoben skal være en plass der man vil være og at man ønsker hverandre godt. Det skal ligge en kultur i veggene som representerer det garderoben står for. Videre nevner treneren alt fra det å dele felles verdier, ha regler som regulerer garderoben på en god måte, ha gode sosiale relasjoner og mye

humor og «kødding» som sentralt for en god garderobekultur. Garderoben skal være en plass der man gleder seg til å komme og man skal kunne danne et felleskap og ikke minst gode vennskap innad i garderoben.

4.2.2 Intervju med spiller

Spillere nevnte viktigheten av humor og spøk. Det at det må være en høy takhøyde og mulighet for «kødd» er ekstremt viktig. Det at folk vil møte opp tidlig og kan prate om diverse de har opplevd på hjemmebane og jobb gjennom dagen før trening. «Ofte noen som har en gøy historie og man ler og noen kommer med videre kommentar og vi ler enda mer» er en frase som blir nevnt i intervjuet. Videre fortelles det om at det finnes lite regler når det kommer til «kødding», og det er på det grunnlag av at det sies at alle er klar over at det er «kødd» og at det ikke ligger noe seriøst bak det. Det at det skal være gøy før og etter trening er noe spilleren i stor grad legger vekt på. Det skapes et godt samhold og det blir en god plass å være på grunn av den gode stemningen, og spilleren nevner også hvordan dette bidrar positivt inn på problemløsning både på trening og i garderoben. Han nevner videre også viktigheten av en kjerne som kommer tidlig og bidrar positivt inn på garderobekulturen er også noe som blir nevnt i slutten av intervjuet.

4.3 Observasjoner i klubb B

Observasjonene av klubb B ble som i klubb A gjort i «pre-season». Klubb B var på daværende tidspunkt en klubb som slet med folk, både på trening og på papiret. Det var noe trykket stemning i denne garderoben.

Etter samtaler med spillerne og trener fikk vi her vite at det etter koronapandemien var vanskeligere og vanskeligere å få folk på trening. Klubben var i

sesongen 2022 en klubb med mange registrerte spillere, men slet med at folk ga seg gjennom sesongen. Dette resulterte i at det var vanskelig å fastsette en skikkelig tropp, og treningsgruppe. Tallene mellom registrerte spillere og antall spillere på trening var for oss noe sjokkerende.

Det som tidlig ble klart hos klubb B var et ønske om å gå igjennom prosesser som ville forbedre garderobekulturen, og kulturen i og rundt a-laget. Dette ble klart i dialoger vi hadde med spillere, trener, og annet støtteapparat. Det mest konkrete som ble gjort var klubbens standpunkt ved at spillere som skulle registreres i klubb B skulle for seg selv og for gruppen forplikte seg til å prioritere aktiviteter i klubben (dette innebærer seg treninger, kamp, møter, osv). Dette ble gjort gjennom en signering av en kontrakt som alle spillere skulle signere. Dette var et dokument som på ingen måter binder dem til klubben., men skulle være et symbol for dem selv og hverandre. Dette dokumentet ble kun signert for å kunne sikre kontroll, og fastsatte regler og normer som gjelder for klubben. I klubben observerte vi at det var en rekke normer og regler klubben ønsket å konkretisere. En norm var blant annet at alle skulle trene med leggbeskyttere, noe som gjalt i hele klubben. Et sett med andre regler kunne vi finne i botsystemet, noe vi ønsker å diskutere viktigheten av videre i analysekapittlet.

Vi lyttet til spillernes sjargong, og forsøkte å fange opp noen gjentakende temaer, eller setninger i garderoben. Vi la merke til at det i klubb B var et sterkt fokus på vekt, og størrelse hos spillerne. Dette var en tematikk som var gjentakende i treningsammenheng. Et eksempel på dette var at det på en trening ble funnet frem en badevekt, der spillerne oppfordret hverandre til å trå opp på badevakten. Her ble det, nesten uten unntak, slengt ut meldinger som «faen så feide (tjukk)», «du har ikkje trent mye i det siste, nei», eller «OI OI OI det var mye». En slik humor var i gruppen anerkjent som humor, og vennskapelig

erting. Slik tematikk er nok ikke ekstraordinær i breddefotball-sammenheng, da flere spillere bruker nettopp fotball på en måte for å holde seg nogenlunde i form.

En annen ting vi spesielt tidlig i observasjonen observerte var hvordan det var en misnøye mot enkelte personers engasjement i klubben. Aktørene diskuterte åpent i garderoben, og uttrykket sin skuffelse over at noen ikke svarte på arrangementer, eller prioriterte lag-aktiviteter. Dette førte til at spillerne ble frustrerte, og kunne virker til dels lei.

Vi observerte også hvordan rollene og hierarkiet var i klubb B. Som i de fleste lag var det trener som var lederen av gruppen. Assistenttreneren var som i klubb A en spillende trener, som vil si han hadde ulike ansvarsområder som spiller, men også som trener for laget. I analysedelen ønsker vi å sirkle tilbake til dette. Under assistenttrener fant vi et kapteins-team bestående av 3 spillere som opererte som bindeledd mellom ledelsen og gruppa. Gruppa kunne når det oppsto problemer trygt henvende seg til en av disse spillerne, der de kunne bringe dette videre. Kapteins-teamet fikk også i starten av sesongen et ekstra ansvar til å få nye spillere til å føle seg velkomne.

4.4 Intervjuer i klubb B

4.4.1 Intervju med trener

I intervjuet ønsket vi å få en bedre forståelse av hva garderobekulturen betyr for han. Dermed innledet vi intervjuet med å spørre «hva betyr garderobekultur for deg?».

For han var garderoben og kulturen rundt denne det som gjorde at han brukte så mange timer i uken på det. Videre forteller han om hvordan han siden han var 16 har vært deltaker i ulike garderobekultur og hvordan det for han er

viktig del av livet. Han trives i garderoben, og trekker frem humoren og hvordan dette er en viktig arena for mange til å slappe av og få en pause fra livets mas og krav.

I en oppfølging av det han svarte ønsket vi å prøve og forstå hvor viktig han mente garderobekultur var for spillerne i klubb B.

Han utdyper her hvordan det ifølge han er en sentral grunn til at folk er her, og hvordan klubben tidligere var kjent for sitt gode miljø spesielt utenfor banen. Han erkjenner at det har vært noen tunge perioder som har preget spillerne, men også hvordan garderobekulturen og humoren ikke har tatt mange skader av dette. Han forteller at det i klubben har vært behov for en «opprydning» av folk som ikke ønsker å bidra til god kultur. Her nevner han blant annet behovet for kontrakten vi refererte til i 4.3. Han referer til hvordan fjorårs sesongen ble, og hvordan det var mye uakseptable hendelser som gikk på helt vanlige ting. Disse vanlige tingene var blant annet å gi beskjed at man ikke kunne komme, og ikke prøvde å prioritere lag-aktiviteter. Han legger også til hvordan det i noen grad har vært vanskelig å sanksjonere enkelte spillere for ikke-ønskelig adferd. Han presiserer at det er et skille mellom folk som er med i botsystemet, og de som ikke er det. Det var for han lettere å korrigere adferd ved at spillere som for eksempel ikke svarte på Spond (en applikasjon for arrangementer som trening) fikk en bot de betalte til en felles lagkasse. Denne lagkassen gikk til en gøy sosial tur på slutten av året. Med spillere som ikke var i i botsystemet var vanskeligere å symbolsk «straffe» for lik adferd. Han forteller hvordan det for han har vært viktig at ting som er i mot klubb B sine verdier normer og regler blir lagt merke til ikke er greit. Det er for orden skyld her relevant å presisere at det er høyst frivillig å delta, der alle skal ha muligheten til dette.

Til slutt i intervjuet ønsket vi å høre hans tanker rundt det vi har observert rundt humoren rundt vekt og hvordan han som leder for laget og derav også garderobekulturen så på dette. I hans svar kom det blant annet frem:

«Jeg tror alle forstår humoren, og at dette ikke kommer fra noe vondt sted». Videre utdyper han at dette er noe han har tenkt på, og har et bevisst forhold til. Noe han også forteller han har vært bekymret for. Han forklarer dette med at det kan komme spillere med komplekser som handler om kropp, og at dette igjen kan potensielt være skadelig. Det han presiserer er at det i denne garderoben blir mottatt på en slik måte som gjør at han ikke er redd for dette. Han tror det kan ha en ufarliggjørende effekt der spillere tuller bort noe som kan være sårt. Dette mener han da det som regel er spillerne selv som tuller med sin egen vekt.

4.4.2 Intervju med spiller

Vi ønsket å snakke med en av de rutinerte spillerne i klubb B, en spiller som hadde vært i klubben lenge som kunne fortelle oss noe om identiteten til klubb B. Spilleren vi snakket med var inne i sin niende sesong, og er en av dem vi opplevde som en av kulturbærerne i garderoben. Vi ønsket først å høre hvordan han opplever klubb B sin garderobe.

Hans opplevelse var at dette var en garderobe med mange «ulike og artige» karakterer. For han er dette en garderobe som er et fristed fra hverdagens mas og kjas, og opplever at garderober generelt er en ventil i hverdagen man blåser ut og har det kjekt. Han trekker vider frem hvordan klubb B er gode på å arrangere aktiviteter utenfor banen og garderoben. Det er her han også trekker fram botsystemet betydning og hvordan dette bidrar til god garderobekultur. Han sier «flere av paragrafene er med masse glimt i øyet, og dette er ment som en artig og frivillig greie, som kulminerer i en sosial utenlandsreise på slutten av året». Det er for han også viktig å poengtere at «det interne botsystemet kan virke polariserende og lite inkluderende, da ikke alle spillere er med her. Men det er altså helt frivillig å være med og på ingen måte noe krav for å spille i klubben».

Vi spør han til slutt hvordan han ser på klubb B sine styrker og eventuelle svakheter i garderoben.

Hen trekker frem at det er viktig at alle føler seg inkludert og hørt i en garderobe. Det skal i en garderobe være lav terskel på å si i fra, og jo bedre garderobekultur blir denne terskelen mindre. I klubb B er det en slik dynamikk, og spillerne kjenner hverandre godt. Han presiserer at ved slik dynamikk kan det fort «gå en kule varmt ved motgang», nettopp på grunn av at alle kjenner seg igjen. Tidligere har spilleren opplevd noe grupperinger i garderoben, før han kan meddele at klubben har gjort noen tiltak før denne sesongen. Til slutt legger han fokus på at det må være strengere indre justis, og spillere som ikke forholder seg til lagets felles spilleregler får irettesettelse, tilsnakk, og i verste fall blir kastet ut av laget.

5. Analyse

5.1 Fysiske omgivelser

I teori-kapittelet så vi på hvordan materiell kultur og det materielle påvirker aktører. Vi skal nå analysere viktigheten av nettopp dette, og hvordan det preget aktørene. Her skal vi se videre på hvordan det sosio-materielle kommer i kontakt med aktørene.

I klubb A var det slik vi observerte gode fasiliteter, med rom og plass til alle. Oppbygningen av garderoben gjorde det mulig for folk å komme tidlig for å slå an en prat. Resultat av dette var at spillerne møtte opp en god halvtime før det var forventet at spillerne skulle være der. Spillere som var skadet var også forventet da det rett ved siden av garderoben var et styrketreningsrom. Aktørene var i omgivelser der de trivdes, og det var behagelig å være der. Dette finner vi igjen i litteraturen om artefakter i teorikapitlet. Det er essensielt at aktørene har omgivelser de kan trives i for å prioritere og bruke mye av sin tid der. De fysiske omgivelsene er med på å gjenspeile kulturer som eksisterer innad i garderoben. Den repetitive adferden ved at spillerne møter opp tidlig, skaper et felles rituale som blir muliggjort ved at de fysiske omgivelsene tilrettelegger for dette.

En annen ting er hvordan det i klubb A var tøyvask noe som «tvang» spillere med dårlig tid til å fortsatt møte opp ganske tidlig. Disse tiltakene var med på at spillerne fikk gratis relasjonsbygging. Slik vi tolker våre observasjoner var det i klubb A godt tilrettelagt for god garderobekultur.

I klubb B var fasilitetene noe på den andre siden av skalaen. Garderoben var liten, og dette så ut for oss til å skade noe av den relasjonsbyggingen klubb A fikk kun ved at de fysiske omgivelsene la opp til det. Når alle var på trening måtte folk sitte på gulvet, eller tett i tett. Det var ikke tilrettelagt for tøyvask, noe som gjorde at de flest møtte opp i det de skulle trene i. Dette skyldes nok til

dels at det ikke var tøyvask, men også i stor grad at det ikke var plass til å skifte i garderoben. Dette skadet relasjonsbyggingen i klubb B ved at spillerne møtte opp akkurat da det var forventet, og forlot i det treningen var over. Det var kun en liten gruppe, bestående av medlemmer som hadde vært der i lang tid som ønsket å være der etter trening. Vi tolker at det på grunn av de fysiske omgivelsene i klubb B forekommer utfordringer ved å skape et slikt rituale slik vi så i klubb A.

I klubb B gjenspeiles kulturen ved at de fysiske omgivelsene ikke er tilrettelagt for å møte opp tidlig. Det blir automatisk vanskelig å skape ritualer som omhandler det å bruke tid i garderoben både før og etter trening. De sosiale relasjonene kan også være mer utfordrende på grunnlag av at man ikke får brukt tid før og etter trening.

Uten å overdrive viktigheten av det materielle og hvordan det påvirker oss har våre observasjoner bekreftet at omgivelser er viktig i organisasjonsteoritsk perspektiv. Hvordan omgivelsene våre er er med på prege om vi ønsker å være der. Hvis vi går enda dypere har hvordan benkene, og dusjene er noe å si på om aktørene ønsker å komme tidlig, og dusje etter trening. Slik vi så i teorikapitlet forteller Henning Bang om hvordan de fysiske omgivelsene setter standarden for hvem vi i kulturen ønsker å være. Omgivelser som tilrettelegger for at spillerne trives er dermed kjennetegn på god garderobekultur av omgivelser med rom for alle. Tiden som blir tilbrakt sammen i garderoben vil styrke deres bånd dem imellom, og dermed også garderobekulturen.

5.2 Språk og sjargong

I klubb B observerte vi som nevnt hvordan den språklige sjargongen var ofte rettet mot vekt og størrelse. I observasjonen var vi noe bekymret for

hvordan dette blir mottatt av spillerne, og om det kunne være noen som fant denne tematikken problematisk. Slik vi så i teorikapitlet om god kultur så vi at Hjelseth og Tjønndal i sin forskning konkluderer med at denne vennskapelige mobbingen er form for invitasjon av noen til å invitere andre inn i gruppen. Vi kan si gruppen forsøker å si «her tuller vi med dette, hvis du ønsker å være en del av gruppen kan du også tulle med dette». Vi så også på i teoridelen hva som kjennetegner god kultur, der nevnes det hvordan språk er et resultat av kultur. Dette forklarer hvordan det i kulturen er godtatt at medlemmene kaller hverandre «feite». I videreføringen av dette referer Hjelseth og Tjønndal til tidligere Liverpool-spiller og manager Kenny Dalglish som forteller om sine erfaringer ved garderobekultur. Han forteller om hvordan Liverpool-garderoben på 80-tallet var preget av et sterkt indre samhold, men også hvordan du ikke hadde en sjans om du ikke var fortrolig med denne kulturen (Hjelseth og Tjønndal, 2016, s. 87). Han forteller om en spesiell episode vi ønsker å se litt nærmere på. Episoden skjer ved en anledning der en annen spiller, Ian Rush, var ny i gruppen. Rush forsøkte å anlegge en bart, på tross av noe pjuskete skjeggvekst:

«Is that eyebrow pencil?' I asked him one day».

«Where?' Rushie replied nervously».

«Under your nose, above your lip. It looks like eyebrow pencil» (Dalglish, 2010, s. 100).

Der det i Hjelseth og Tjønndals forskning er et fokus på å studere fotballgarderoben i et maskulinitets perspektiv, fokuser vi i et organisasjonsperspektiv. Det vi måtte spør oss er en slik fremtoning og sjargong bra og sunt for en gruppe? Eller er det på en annen side potensielt skadelig og ekskluderende? I følge de observasjoner vi har gjort og analysene vi gjør er en slik måte som i Liverpool-eksemplet i stor grad inkluderende og

verdskapende. Virkningen av en slik sjargong er at man regulerer hverandre inn mot en felles måte å være på. I klubb B eksemplet kan vi se at sjargongen i noen grad kan ha et større skadeomfang der tematikken er potensielt mer sårt enn i Liverpools eksempel. En invitasjon som går ut på å ha selvironi nok til å tulle med sin egen størrelse kan være vanskelig for noen å oppdage.

Det bør her presiseres at klubbene som har et bevisst forhold til det potensielle skadeomfanget en slik sjargong kan ha vil ikke ha problemer. Dette på grunn av at bevisstheten rundt dette vil hurtig kunne avverge potensielle problemer vedrørende dette.

Et interessant aspekt ved bevisstgjøring var at aktørene i klubb B sin egen oppfatning var at denne form for humor ikke var skadelig for gruppen. Gjennom intervjuene som ble gjort ble vi gjort oppmerksomme på hvor bevisste denne garderoben var på det potensielle skadelige ved denne humor. Deres oppfatning var at det var av alle en felles forståelse at dette var humor, og at det ikke her var noe vondt i dette. Treneren til klubb B var også veldig bevisst på det potensielt skadelige ved slik humor. Alle medlemmene vi intervjuet presiserte viktigheten av en felles humor, og det de kaller «kødding».

Et viktig element på hva som kjennetegner god garderobekultur er med andre ord at det forekommer kødding. Denne køddingen produseres og reproduseres gjennom sosial interaksjoner.

I klubb A observerte vi en helt annen språk og sjargong. Det som ble sagt og tullet med handlet i mindre grad om personlige ting, men mer om tidligere hendelser eller situasjoner de hadde opplevd gjennom arbeidsdagen. I en slik sjargong er det færre potensielle skader. Samtalene som gikk på felles historier styrket kulturen ved at den brakte frem felles minner og skapte en felles humor. Denne humoren nevner blant annet treneren i klubb A som essensiell for god garderobekultur. En hypotese vi har er at denne delen er spesielt viktig på

breddenivå. Det at medlemmene føler tilhørighet i klubben og med de andre er sentral for spillernes ønske om å bruke mye tid på fotball. På breddenivå er det kunn kjærligheten til spillet og kjærligheten til hverandre som styrer spilleren til å bruke mye eller liten tid på aktiviteten. På et profesjonelt nivå kan man rettferdiggjøre å mistrives i en gruppe på grunn av de ytre motivasjonsfaktorene (penger, berømmelse, etc.). På breddenivå er det dermed utrolig viktig at spillerne føler en tilhørighet med de andre i gruppen.

Språket i klubb A er et resultat av den felles forståelsen av hva som er humoren i klubben og de sosiale relasjonene som dannes innad i garderoben.

5.3 Normer og regler

I klubb B observerte vi som nevnt hvordan klubben hadde iverksatt en rekke tiltak med nye regler som spillerne ble forventet å følge. Disse innebar helt vanlige og åpenbare ting som å gi beskjed og prioritere aktivitetene i klubben. Dette forteller oss at det har vært behov for å korrigere et adferdsmønster som ikke har bidrag til god kultur. Kontrakten vi nevner i observasjoner av klubb B er en strengere form for regulering av adferd. I ytterste konsekvens kunne handlinger som strider i mot klubb B kontrakten føre til utkastelser. Spillerne var her nødt til å akseptere denne kulturen. Dette er en kultur som er påtvungt av ledelsen i klubben, og er dermed et resultat av en form for reguleringskultur.

I klubb A var et ark med regler noe av det første vi møtte i det vi gikk inn i garderoben. Reglene handlet i stor grad om regulere atferd og straffe de som eventuelt kom for seint til oppmøter eller lignende. Dette er noe som i stor grad er med på å regulere deler av atferden i garderoben, og det er også en «hjelp» for eventuelle nye spillere som må lære seg kulturen og hva som er rett og galt. De nevnte reglene var også med på å skape humor og glede når folk ble tatt i

gjøre noe galt eller komme for seint til trening og kamp. Dette finner vi også igjen i klubb B der spilleren vi intervjuet snakker om viktigheten av denne form for selv-justis. En svakhet hos klubb B kontra klubb A var hvordan mange ikke deltok i botsystemet. Dette gjorde det vanskelig da det ikke var mulig å regulere en felles adferd. Treneren i klubb B nevner som nevnt også dette, og hvordan dette skapte en del problemer for han som leder for gruppen.

Betydningen av et felles sett med regler og normer er med på å påvirke kulturen. Det gir nye medlemmer noen antakelser på hva klubben ønsker å være. Medlemmene får dermed en tendens til å oppføre seg i tråd med omgivelsene, og forventningene omgivelsene har.

5.4 Intervjuer

Intervjuene bringer inn medlemmenes subjektive opplevelse av den kultur vi har observert. Det er her interessant å se om disse underbygger og noen ganger motsier våre observasjon. Spilleren som ble intervjuet i klubb B trakk for eksempel viktigheten av å sitte igjen etter trening for å prate.

I intervjuene i Klubb A beskrev både trener og spiller viktigheten av et godt felleskap innad i garderoben. Videre nevner de også viktigheten av humoren og «køddingen» de har i garderoben, og trekker frem den høye takhøyden de har for «kødding». Spilleren i klubb A sier også at han opplever at det finnes en kjerne i garderoben som møter opp tidlig og bruker god tid før og etter trening i garderoben. I intervjuene sa også både spiller og trener at de opplevde at garderobekulturen var god og at dette var virkelig noe de merket innad i garderoben blant spillerne og trenerteamet.

Det interessante ved intervjuene, som vi tok i bruk for å få med medlemmenes subjektive forståelse, var at de i stor grad bekreftet de

observasjonene vi gjorde. I klubb A bekreftet både spiller og trener flere av de elementene vi observerte. De pekte på viktigheten av disse elementene, og hvordan disse påvirket garderobekulturen. I klubb B var vi som nevnt noe mer skeptisk til blant annet hvordan sjargongen om vekt potensielt kunne være skadelig for gruppen. Gjennom intervjuene ble vi gjort oppmerksom på, spesielt trenerens bevisste forhold til skadeomfanget til slik sjargong. Det betyr for oss at det i klubb B var en aksept for slik sjargong, og en del av kulturen.

6. Avslutning

6.1 Så hva kjennetegnes god garderobekultur?

Konklusjon

Slik vi har sett i denne oppgaven kjennetegnes god garderobekultur ved en rekke elementer. Vi brukt en ny vinkling, nemlig organisasjonsteori for å avdekke disse. Gjennom oppgaven har vi forsøkt å belyse disse elementene.

Vi har konkludert med at god garderobekultur er preget at dens ytre og materielle faktorer, og kjennetegnes ved rom nok for alle. Det fysiske rammeverket er viktig for at medlemmene bruker mye tid i garderobe, noe som igjen smitter over på deres relasjonelle bånd. Interaksjoner som kommer da spillerne møtte opp tidlig, og sitter igjen etter trening er enormt meningsfulle, og bidrar til god garderobekultur. I innledningen innledet vi med et sitat av Egil Drillo Olsen som redegjorde for fotballens sosiale forhold. I videreføringen av dette har vi i denne oppgaven sett at samtalene før og etter trening bidrar til at spillerne får en større forståelse av hverandre. Når dette ritualet oppstår der man møter opp tidlig, knytter man bekjentskap, og potensielt vennskap, meningsfulle for aktøren. Det oppstår her potensielt humor-områder som videre blir tullet med, og den vennskapelige ertingen finner sted. Slik vi har sett er den vennskapelige ertingen et viktig element, og kjennetegnes i god garderobekultur. Vi har i denne oppgaven også diskutert det potensielt skadelige ved slik humor. Våre funn indikerer at dersom det er et bevisst forhold til slik humor, forfaller skadene bort.

Det som kjennetegner en god garderobekultur fra et organisasjonsteoretiskperspektiv er at aktørene deler felles verdier, normer og regler. Aktørene deler også en felles forståelse av hva garderoben skal være og bety for dem som deltar. Vi har i analysen sett på hvordan det potensielt kan være vanskelig å få alle til å følge samme regler i et system basert på frivillighet.

Da kan det, som det ble gjort i klubb B, være et alternativ å ha en symbolsk kontrakt som binder medlemmene sammen.

Det å skape et felles språk er viktig for skape tilhørighet og en fellesskapsfølelse som vil styrke kulturen. For å skape et felles språk må spillerne møte opp tidlig og sette av tid til sosiale relasjoner både før og etter trening, dette er også viktig for å kunne bygge en god kultur som kan eksistere over tid.

Intervjuene i denne oppgaven har bygget opp under de elementene vi har fastslått som viktige kjennetegn i god garderobekultur. Spesielt har intervjuene underbygget viktigheten av språk, og hvordan «kødding» fører til et bedre samhold.

6.2 Videre studier

I denne oppgaven har vi vært nødt til å ta en del valg når det kommer til fokusområder. I videre analyser om garderobekultur vil vi anbefale å gå dypere ned i de enkelte elementene. I videreføringen av språk og sjargong analysen kunne det for eksempel vært interessant at videre studier studerer mer inngående konsekvenser av vekt-sjargongen.

Videre studier bør også fokusere på roller og makt dynamikken i denne gruppen mer inngående. Her bør man inkorporere et større repertoar av teoretiske disipliner. Vi observerte blant annet at denne dynamikken mellom ledere, og spillere kunne være problematisk. I organisasjonsteori finnes det litteratur på maktforholdene i organisasjoner, og vi anbefaler blant annet å bruke Zetterquist et al. sin bok organisasjonsteori (spesielt kapittel syv). Her er det flere punkter som vil være interessante å forsøke og observere.

Helt avslutningsvis ville det være interessant å se om vår metode, og fremgangsmåte vil føre til like funn. En svakhet ved vår oppgave er at vi har hatt

noe begrenset tid i klubbene vi har studert. Innledningsvis påsto vi at ved å bruke organisasjonsteori vil våre funn være med generaliserbare til andre plasser. Liten tid til observasjon gjør det noe vanskeligere å fastslå at våre funn er generaliserbare til andre klubber eller organisasjoner.

6.Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori* (kapittel 7). Abstrakt forlag.
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur: en begrepsavklaring. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 50(4), 326-336.
- Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, 4th Edition (2015). . Copyright Clearance Center.
- Czarniawaskea-Joerges, Barbera (1992). *Exploring Complex Organizations*. London: Sage.
- DalGLISH, K. (2010) *My Liverpool Home* (med Henry Winter). London: Hodder & Stoughton.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Cappelen Damm akademisk.
- Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig* [The presentation of self in everyday life]. Oslo: Pax forlag.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Hjelseth, & Tjønndal. (2016). Sink or swim? - Håndtering av maskulinitet og intimitet i herrefotball. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1504-2928-2016-02-02>
- Jonvik, M. (2017). Diskusjonar om Distinksjonen, og distinksjonar i diskusjonen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(2), 210-223.
- NFF, *Statistikk, historikk og aktivitet*, 2023, <https://www.fotball.no/tema/om-nff/statistikk-og-historikk/>
- NTNU, *Organisasjonskultur- for ledere, 2016*, <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Organisasjonskultur+-+for+ledere>
- Schackt, J. (2018). Anne Birgitte Leseth og Silje Maria Tellmann: *Hvordan lese kvalitativ forskning?*

Skjelbæk M, Mathisen J, Møller S (2019, 3. september) <https://open.spotify.com/episode/3V9687Y9fbd2eUONBS3zfe?si=MX7MjeTnTIKV6CUMZsOvUw>

Stuvøy, I., Tøndel, G., & Tjøra, A. H. (2021). En smak av forskning : bacheloroppgaven som prosjekt, prosess og produkt (1. utgave.). Cappelen Damm Akademisk.

Østerberg, D. (1998). Arkitektur og sosiologi i Oslo : en sosio-materiell fortolkning (p. 145). Pax.