

Elite og toppdommere i ishockey

En studie av unge toppdommeres opplevelse av faktorer som påvirker deres utvikling som dommer

© Christopher Dehn^{1,2} & Stig Arve Sæther¹

¹ Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU; ² EHL dommer, Norges ishockeyforbund

Författarkontakt <stigarve@ntnu.no>

Hensikten med denne studien var å undersøke hvilke faktorer unge ishockeydommere på elitenivå opplever at påvirker utviklingen deres, og spesielt motivasjonen for dommergjerningen, betydningen av erfaringsbasert læring, og betydningen av sosiale nettverk. Studien baserer seg på seks dybdeintervjuer med hoveddommere i norsk ishockey (Elitehockeyligaen eller 1. divisjon). Resultatene viser at dommere i stor

grad vektla fysisk trening for å utvikle sine ferdigheter, og at deres motivasjon for å fortsette dommergjerningen var relatert til deres opplevde tilhørighet til ishockeymiljøet, og spesielt gode dommerkollegaer som også ble brukt som mentorer. Resultatene indikerer betydningen av det sosiale nettverket til dommere i en mindre idrett hvor kampene er hyppige og med få ressurser til oppfølging av dommernes utvikling.

Innledning

«(...) Ja, det er like selvklart som at det er fullt av sand i Sahara-ørkenen at dommere i norsk hockey er ræva. Det er ikke så mye mer å si, det er det vi har (...)» Andreas Martinsen, TV2, 19. mars 2025.

Toppdommere på tvers av lagidretter opplever ofte å få kritikk fra både spillere, trenere og supportere for deres prestasjoner på banen. Mens det er gjort en del studier knyttet til både utøveres og trenernes (Røsten et al., 2024) utvikling er det betraktelig mindre studier som undersøker dommeres utvikling (Cunningham et al., 2022). Dommermiljøene som i norsk sammenheng er små, klarer ofte ikke å støtte den erfaringsbaserte og kontekstuelle læringen som er nødvendig for de komplekse realitetene i dommerrollen. Snarere blir mange dommere overlatt til sin egen selvstyrte læring. Som litteraturen om trenerutvikling viser, er læring mest effektiv når den kombinerer formelle strukturer med uformelle og ikke-formelle tilnærminger som støtter individualisert, situert læring (Kittel et al., 2026). På samme måte som utøverne er imidlertid også dommere avhengig av støtte og utfordringer for å kunne utvikle sine ferdigheter og egenskaper som dommere. Sentrale måter å utvikle seg på som dommer er ved bruk av kollegaveiledning (Sunde et al., 2024), mentorer (Leeder & Sawiuk, 2021) og video (Helsen et al., 2023). Bruk av digitale virkemiddel som video har i økende grad blitt brukt også i Norsk ishockey, og delvis også av det internasjonale ishockeyforbundet. Det svenske ishockeyforbundet har eksempelvis brukt dette aktivt i forbindelse med kartlegging av regelkunnskap, ved bruk av tester og quizzer via den digitale plattformen *Domarakademin* med tilgjengelige resurser for sine dommere (Svenska Ishockeyforbundet, 2025). Plattformen kombinerer teoretiske tekster med praktiske øvingsoppgaver for å bedre dommerens kompetanse på relevante områder, som fysisk trening og regelkunnskap (Svenska Ishockeyforbundet, 2025). Fokuset på bruk av digitale plattformer kan dermed sies å være økende blant dommerne.

Kravene til en dommer kan deles opp i de fire hovedtemaene; persepsjon, beslutningstaking, bevegelsesmønster og fysisk form (Baker et al., 2003). Studier har vist hvordan målrettet trening forbedrer dommere i alle disse aspektene (McEwan et al., 2023). Studier av dommere har i denne sammenheng hevdet at dommere trener for lite spesifikt, ofte alene og med liten grad av veiledning, og med mest fokus på fysisk trening som kondisjon eller styrketrening (Helsen et al., 2023, McEwan et al., 2023). Flere forskere har hevdet at videotrening har større direkte effekt på dom-

mernes prestasjoner og bedre beslutninger (Baker et al., 2003, MacMahon et al., 2007). Andre studier har vist til at spillererfaring, selvtillit og motivasjon er viktige faktorer i dommeres utvikling (Mack et al., 2018), mens andre har poengtert hvordan målrettet trening (feks. video, simuleringer og regellesing) naturlig nok har vist bedre beslutninger i kampsituasjoner (MacMahon et al., 2007). Gjennom flere riktige beslutninger på isen vil dommerne i større grad naturligvis også oppleve mestring (Sunde et al., 2024).

Dommernes sosiale nettverk har også blitt trukket frem som viktig for en dommers utvikling og indre motivasjon for å fortsette dommergjerningen, hvor gruppeidentitet har blitt beskrevet som en trygghet som gir rom for utvikling (Sunde et al., 2024). Mentorer har i denne sammenhengen blitt poengtert i andre studier som viktig (Mack et al., 2018), og spesielt for mindre erfarne trenere (Leeder & Sawiuk, 2021), i tillegg til at familie/venner er viktig for denne tryggheten (Lefebvre et al., 2021). Mens man tradisjonelt har sett på mentorskap som en én-til-én-relasjon, har nyere forskning vist at et bredere nettverk av ressurspersoner kan gi en bedre utvikling (Leeder & Sawiuk 2021). Fordelen med et slikt nettverk er muligheten til å høste deres erfaring, og som kan sees på som et ekspertsystem, der de ulike personene innehar en kompetanse som kan være utviklende (Leeder & Sawiuk, 2021).

Denne studien undersøker hvordan elite- og toppdommere i norsk ishockey (hoveddommere i EHL og 1. divisjon) opplever mulighetene til å utvikle seg som dommer, med spesielt fokus på deres motivasjon for å være dommere, betydningen av erfaringsbasert læring, og betydningen av sosiale nettverk.

Metode

Studien ble gjennomført med bruk av et semi-strukturert intervju basert på hensikten om å undersøke hoveddommernes erfaringer, meninger og holdninger rundt deres egen utvikling som dommer (Tjora, 2023). Dommerne ble rekruttert via førsteforfatterens nettverk som dommer i EHL. Alle dommerne fikk et informasjonsskriv som beskrev studiens intensjon og gjennomføring, og rettigheter som anonymitet for dommerne, som de måtte samtykke til for å delta i studien.

Utvalg

Kriteriene for å delta i studien var at deltakerne måtte være hoveddommer på enten elitenivå (EHL), eller i nivå to i Norge (1.div). Dommerne ble kontaktet direkte gjennom sms eller en telefonsamtale, etterfulgt av at de fikk samtykke- og informasjonsbrevet tilsendt på e-post. Alle de 6 dommerne som takket ja til å delta var i aldersgruppe 20-35 år, og mellom 2-4 år med erfaring fra nivået de dømte på når undersøkelsen ble gjennomført, og alle var menn (se tabell 1 for en oversikt over dommerne).

Tabell 1: Kjennetegn ved dommerne.

Navn	Alder	Erfaring nåværende nivå	Total erfaring som dommer	Idrettserfaring	Nåværende nivå
Felix	20-30	2-4 år	6 år	Spiller, dommer	Toppdommer
Jakob	20-30	2-4 år	8 år	Spiller, dommer	Toppdommer
Henrik	25-35	3-5 år	19 år	Spiller, dommer	Toppdommer
Håkon	25-35	3-5 år	10 år	Spiller, dommer, trener	Elitedommer
Kristian	25-35	3-5 år	10 år	Spiller, dommer, trener	Elitedommer
Isak	25-35	3-5 år	20 år	Spiller, dommer, trener	Elitedommer

Intervjuguide

Intervjuguiden inneholdte oppvarmingsspørsmål som spørsmål om alder, siviljobb og erfaringer fra ishockey, mens refleksjonsdelen inneholdte spørsmål om dommerens opplevelse av egne ferdigheter og utvikling som dommer. Gjennomføringen av intervjuene ble gjort via microsoft Teams, på grunn av geografiske avstander mellom intervjuer og dommerne, men med bruk av diktafon gjennom Nettskjema.no. Intervjuene hadde en gjennomsnittlig varighet på 30 minutter.

Analyse og etiske betraktninger

Intervjuene ble automatisk transkribert gjennom Nettskjema.no, og gjennomgått manuelt for å kvalitetssikre den automatiske transkripsjonen. Etter at alle intervjuene var transkribert, startet kodingen av intervjuene, og hvor man endte opp med tre ulike kodegrupper basert på funnene i stu-

dien i form av; *erfaringsbasert læring, sosiale nettverk, og motivasjon*. Når det kommer til påliteligheten av studie så hadde førsteforfatteren en relasjon med flere av dommerne, på grunn av sin rolle som dommer i EHL. Dette kan ha gjort at dommerne valgte å unngå å utdype seg om noen punkter på bakgrunn av denne relasjonen (Kerr & Sturm, 2019). Styrken i denne relasjonen er at førsteforfatter har god kjennskap til ishockey som idrett i form av det «internt» hockey/dommer språk, kunnskap som for forskeren kan styrke studiens pålitelighet. For å ivareta anonymiteten til dommerne er all informasjon som kan knyttes til dem anonymisert, og all tekst er normalisert til bokmål slik at det ikke skal være mulig å lokalisere hvor de ulike informantene er ifra (Tjora, 2023). I tillegg er alle tredjeparter, for eksempel klubb eller mentorer anonymisert, slik at det ikke skal være mulig å gjenkjenne dem eller knytte dem opp mot informanten. Studien har fulgt de forskningsetiske normene som sikrer en helhetlig etisk god forskning (NESH, 2021).

Analyse og diskusjon

Hensikten med studiet var å undersøke hvordan elite- og toppdommere i norsk hockey opplever mulighetene til å utvikle seg som dommer, med spesielt fokus på deres motivasjon for å være dommere, betydningen av erfaringsbasert læring, og betydningen av sosiale nettverk, som dermed også var de tre hovedtemaer i studien.

Motivasjon

De fleste dommerne forteller at penger lokket dem inn som dommer da de var yngre, på lik linje med tidligere forskning som har vist at økonomi er en motivasjonsfaktor (Mack et al., 2018, Sunde et al., 2024). Men selv om penger var en faktor for å starte som dommer, forteller alle dommerne at det ikke er hovedgrunnen til at de holder på i dag, men oppfattes mer som en bonus.

Jeg tror, at det var pengene som var den første motivasjonen. (...) men det er jo også sånn ... Hva skal jeg si (...) det å fortsatt være en del av sporten. Jeg tenker at det var todelt med penger og være en del av sporten fortsatt da.
(Isak, elitedommer)

Penger har aldri vært noen ... Det har på en måte bare vært en fordel. Det er egentlig bare kjempeflaks at jeg har fått lov til å drive med det jeg digger, samtidig som jeg tjener penger. Men det har aldri vært en faktor for at jeg skal fortsette å dømme. (Felix, toppdommer)

En slik indre motivasjon har vist seg avgjørende for å opprettholde en aktivitet, ettersom ytre motivasjonsfaktorer har vist seg i de fleste sammenhenger å ikke være langvarige (Côté et al., 2007). Dommerne opplever det å være en del av sporten, gir dem mye tilbake og noe som gjør at de investerer tid i dommergjerningen.

Dommerne hadde en bakgrunn som spillere i ishockey som var inngangen inn i ishockey for dem. Denne spillererfaring var også en viktig faktor for dommernes motivasjon for dømming, og hvor flere av dem opplevde at de presterte bedre som dommere enn utøvere og opplevde at de i større grad mestret rollen som dommer mer enn som spiller. Dommernes prestasjoner påvirket dermed deres selvtillit som dommere som igjen påvirket deres motivasjon for dømming slik også tidligere forskning har påpekt (Cunningham et al., 2022, Mack et al., 2018). En av dommerne beskriver det slik:

Det var litt sånn at jeg skjønnte at jeg kunne bli bedre til å dømme, og jeg syntes det var morsommere å dømme enn å sitte på benken som spiller. Så da var det et ganske naturlig valg for meg i hvert fall, å gå over til å begynne å dømme. For det var der jeg følte at jeg klarte å være god. (Felix, toppdommer)

Koblingen mellom selvtillit og motivasjon (Mack et al., 2018), ble ytterligere forsterket ved at mange av dommerne opplevde at de fikk flere muligheter som dommer enn som spiller. Med tanke på at det kun er 288 aktive dommere mot 12 415 spillere (IIHF, 2026), gir dette naturlig nok bedre muligheter for å hevde seg. Flere av dommerne opplevde likevel at mestring ga økt motivasjon for å dømme, men også utvikling som dommere, hvor et gjennomgående trekk hos dommerne var nettopp koblingen mellom mestring og utvikling. Flere av dommerne forteller om konkrete hendelser og situasjoner som de har opplevd mestring i, slik som Kristian: «Utgangspunktet var jo personlig utvikling. (...) Jeg var litt sånn usikker person, så det å oppleve utvikling på den måten gjorde meg mer motivert til å dømme» (Kristian, elitedommer). Flere av dommerne beskriver lignende situasjoner, noe som kan relateres til tidligere forskning som har pekt på at personlig utvikling og lidenskap for idretten har vært en stor motivasjonsfaktor (Sunde et al., 2024).

Erfaringsbasert læring

Dommerne peker på betydningen av utøvelsen av dommerrollen som en viktig del av deres erfaringsbaserte læring, hvor flere av dommerne er opp-tatt av hvordan de framstår.

Så i elitedommergruppa fokuserer man mer på hvordan vi skal framstå på isen, hvordan vi skal dømme kamper, hvordan vi skal ... bedømme ulike utvisninger og sånne ting. Så er kanskje forbundsdommergruppa og toppdommergruppa mer sånn, dette er nye regler, disse må vi lære oss. (Felix, toppdommer)

Naturlig nok viser studier at elitedommerne i større grad gjør mindre feil enn andre dommere på bakgrunn av bredere erfaring, men også at de generelt fokuserte mer på målrettet trening (MacMahon et al., 2007). MacMahon et al. (2007) viste videre at dommeres erfaring har en positiv på-virkning på deres utvikling.

Baker og kollegaer (2003) fant også ut at bevegelsesmønster var en viktig faktor å utvikle. Bevegelsesmønster for en dommer handler om hvor på banen man skal posisjonere seg for å få de beste vinklene, samtidig som man ikke hindrer spillet. Bevegelsesmønsteret til en ishockeydommer er noe man både kan utvikle gjennom teorien, men også gjennom kamperfaring og erfaringsutveksling med andre dommere (IIHF, 2023).

Et aspekt som fremheves i datamaterialet er dommernes erfaring fra ishockey og andre idretter. Mack og kollegaer (2018) viser til at idretts-erfaring er en av de viktigste individuelle faktorene for å oppnå ferdighetsutvikling. Alle dommerne har tidligere spilt ishockey, men kun en av dommerne har erfaring fra både høyere junior og senior nivå. Dommerne forteller at de i ulik grad opplever at deres tidligere erfaring som spiller har påvirket deres utvikling som dommer, men alle sier de har fått grunnleggende ferdigheter innen skøytegåing og persepsjon. Dette er i tråd med Baker og kollegaer (2003), sin vektlegging av at persepsjonen bygger på grunnleggende ferdighetene til en utøver. Henrik beskriver dette slik:

Veldig lite, tror jeg. Jeg har jo dømt så lenge nå at jeg tenker tilbake på at det ikke var annet enn skøyteferdighetene og spilleforståelsen (...) som har gjort meg bedre. Men jeg tror først og fremst at det er kamperfaring som har bygd meg som dommer opp gjennom tiden. (Henrik, toppdommer)

Som man kan se av sitatet til Henrik, opplever han i liten grad at erfaringen hans som spiller har hatt en betydning på ferdighetsutviklingen. Han opp-

lever allikevel at han har fått en grunnleggende spilleforståelse som har vært viktig for å forstå spillet på en bedre måte. Henrik er en av dommerne i denne studien med lengst erfaring som dommer. Han har dermed hatt større mulighet til å bygge opp en god perseptuell-kognitiv ferdighet enn for eksempel Felix som har mindre erfaring. For dommere med tilsvarende erfaring som Felix og Jakob, vil det dermed i større grad være viktigere å gjennomføre mer målrettet trening (Ericsson et al., 1993) ved å for eksempel implementere video og simuleringer i deres treningsprogram. Ved å bruke spillererfaringen til sin fordel, vil man i større grad kunne ta de riktige bedømmelsene på riktig tidspunkt slik som Håkon beskriver her:

Den har nok absolutt hatt noe for seg. Det som gjorde at jeg aldri ble en god spiller, var at jeg klarte å se spillet, men når jeg så det, så var det litt for sent. (...) Når jeg først ser muligheten for å sende det ene passet, er det et halvt sekund for sent, men som dommer, da er det tidsnok. (Håkon, elitedommer)

Flere av dommerne opplever at deres bakgrunn som ishockeyspiller har hatt stor betydning for deres dommerkarriere. Man kan allikevel se at den totale erfaringen som både spiller og dommer har betydning på hvilket nivå dommerne dømmer på i dag. Dette støttes opp under Mack og kollegaer (2018), som viser til at spillererfaring er en av de viktigste individuelle faktorene for ferdighetsutvikling. MacMahon og kollegaer (2007) viser også at elitedommerne i stor grad har mer erfaring, inkludert spillererfaringen. En dommer som tidligere har vært spiller, vil selv om den er helt ny i rollen ha stor kjennskap til idretten, og vil gjennom sin spillererfaring dermed ha masse uformell trening (Cunningham et al., 2022), som vil bidra til at utviklingen i starten vil kunne gå mye raskere enn om man er ny i dommerrollen uten spillererfaring.

Dommerne i denne studien kan sies å være noe delt på hvor stor betydning deres spillererfaring har, eller har hatt på deres ferdighetsutvikling som dommer. Likevel kan man se at de dommerne som har lengre erfaring som spiller, trenger mindre erfaring som dommer for å oppnå samme ferdigheter innen persepsjon, i tråd med Mack og kollegaer (2018) sin studie på dommere fra Australia. På bakgrunn av dette kan man si at spillererfaringen er viktig for å få en grunnforståelse for idretten, men også for å sikre seg gode perseptuelle-kognitive ferdigheter (Helsen et al., 2023). Ting kan derfor tyde på at dommerne ikke er avhengig av en lang spillerkarriere for å bli en god dommer. Henrik er her et godt eksempel på en dommer som gjennom kamperfaring og målrettet trening har nådd samme nivå som dommerne som har hatt en lengre karriere som spiller.

Sosiale nettverk

Alle dommerne forteller om ulike personer som har vært viktige for deres karriere og utvikling. Dommerne forteller om at disse personene har vært med på å skape en mestringsfølelse og trygghet rundt arbeidet de har lagt ned. Dette støttes opp av Mack og kollegaer (2018) der man gjennom lagfølelse i større grad kan oppleve trygghet. Gjennom en opplevd trygghet vil man ha rom for å utvikle sine ferdigheter. Dette gjenspeiles i sitatet til Håkon:

(...) også handlet det om at jeg fikk tilbakemeldinger om at jeg liksom hadde det som trengtes for å komme langt, hvis jeg ønsket det. Sånne ting blir jeg motivert av, egentlig. Det handler egentlig om de rundt som støtta meg og motiverte meg til å fortsette å ta nye steg. (Håkon, elitedommer)

Garderobekulturen og gode relasjoner med kollegaene spiller en sentral rolle for dommernes engasjement og videre deltakelse i idretten. En god lagfølelse bidrar ikke bare til økt ferdighetsutvikling (Mack et al., 2018), men viser seg også å være en viktig for å fortsette å dømme for dommerne. De gode relasjonene og et fellesskap preget av tillitt og støtte, gir dommerne mulighet til å bruke hverandre som resurser i egen utvikling. Opplevelsen av tilhørighet kombinert med personlig utvikling, fremstår som to av de viktigste motivasjonsfaktorene for dommere (Sunde et al., 2024). Opplevd trygghet som oppstår i velfungerende sosiale nettverk er også viktig for den individuelle ferdighetsutviklingen. Flere av dommerne trekker frem konkrete situasjoner som illustrerer betydningen av kameratskapet og lagfølelsen i dommermiljøet.

Det er litt klisje å si, men det er jo det kameratskapet du har i garderoben som hockeyspiller, som du kan ta med deg inn i dommergjerningen også. Når vi møtes til kamp, og spiser på Storebaug før match, og alle disse tingene, det er jo en del av garderobekulturen. På en litt annen måte enn det det kanskje er som spiller, men det er i like stor grad en garderobekultur. Dette tar du med deg inn i domgjerningen. (...) (Felix, toppdommer)

McEwan og kollegaer (2023) viser til at dommere som opplever høye krav til prestasjoner uten å ha de verktøyene som trengs tilgjengelig eller en opplevd støtte, ofte kan miste eller få redusert motivasjon, som igjen kan gå ut over utviklingen. Spesielt dommere som føler at de "står på stedet hvil", kan oppleve en frustrasjon og tap av motivasjon for videre utvikling (Sunde et al., 2024).

Jeg tror ydmykt nok at jeg legger ned den jobben som trengs utenfor isen. Og alt det rundt tror jeg egentlig er godt nok til å kunne ta et steg til. Men det jeg tror er viktig for meg er å få tillit ... Jeg tror nok at hvis jeg skal kunne ta et steg til nå, så må det være i samarbeid med coacher og dommerutvalget egentlig. Jeg føler at det er litt utenfor min kontroll. (Håkon, elitedommer)

Ut ifra sitatet til Håkon kan man tolke at han «står på stedet hvil» og mangler opplevd støtte eller tillit for å ta det neste steget.

Gode kollegaer og personer rundt deg vil være viktig for å skape utvikling innenfor alle de fire utviklingsfaktorene Baker og kollegaer (2003) fant i sin forskning. Gjennom samhandling med kollegaer og andre ressurspersoner, vil man som dommer kunne skape utvikling innen ferdigheter som bevegelsesmønster og beslutningstaking, som kan føre til at du unngår å gjøre feil som dine kollegaer allerede har gjort (Mack et al., 2018).

(...) Jeg tror det er vanskelig å bli en bra dommer hvis du bare er alene eller skal prøve å utvikle deg helt på egenhånd. Jeg tror man liksom må ha en gjeng eller et nettverk med folk for å kunne diskutere situasjoner. (Isak, elitedommer)

Gjennom intervjuene med de seks dommerne ble de spurt om å vurdere hva som gjorde at de utviklet seg mest som dommer. Her svarte de fleste dommerne at det var mentorer eller kolleger som var det viktigste.

(...) som dommer, så er det jo læringen av andre kolleger man lærer mest av (...). Det er der man henter det meste føler jeg. (Kristian, elitedommer).

Vi har jo coacher og veiledere på tribunen, i hvert fall noen kamper. Men det er ikke alltid de ser alle de detaljene som du ønsker, som du trenger for å komme videre. Så helt klart det der med å se kamper og snakke med hverandre, det betyr mye for utviklingen. (Henrik, toppdommer)

Det var ikke mulig å identifisere noen forskjell mellom toppdommerne og elitedommerne i forhold til hvilken gruppe som benyttet seg mest eller minst av kollegaer rundt seg, men man kunne se forskjellen på størrelsen på nettverket. Funnene viser at elitedommerne i stor grad hadde større og bredere nettverk med ressurspersoner fra ulike nivåer og nasjoner. Toppdommerne hadde noe mindre nettverk, men virket til tider ivrigere på å søke informasjon fra andre.

Man kan jo alltid lære av de andre i form av tips man får selv, men jeg liker også å se hva andre kollegaer gjør, både bra og kanskje det jeg tenker er min-

dre bra, så jeg kan også ta læring av det. (...) Selv om man er toppdommer, så er det absolutt en konkurranse om å være best også. Men i bunn og grunn føler jeg at vi hjelper hverandre opp. (Jakob, toppdommer)

Gjennom et bredere nettverk vil man både kunne utvikle seg selv, samtidig som man samhandler med kollegaene rundt seg, slik at man sammen utvikler hverandre (Leeder & Sawiuk, 2021). Hvor stort nettverket skal eller bør være finnes det ingen fasit på, men det handler mer om hvordan man tar nytte av det. Med bakgrunn i Leeder & Sawiuk (2021), kan man dermed si at elitedommerne sine nettverk er bedre enn toppdommerne sine på bakgrunn av at større nettverk skal kunne inneholde mer kompetanse. På den andre siden kan toppdommerne sine nettverk fungere bedre om de er flinkere til å ta nytte av dem og søker informasjon fra andre. Slik som Jakob beskriver i sitatet over, er det en stor konkurranse mellom dommerne for å være best. Spesielt i toppdommergruppen viser flere av dommerne til at det er stor konkurranse for å prestere best. Dette er trolig fordi man ønsker å jobbe mot en plass i elitedommergruppen.

Lefebvre og kollegaer (2021) viser til at mentorskap i mange situasjoner er helt avgjørende for å ta steget videre i sin karriere (Lefebvre et al., 2021), og det bekreftes av denne studien. De fleste dommerne forteller om en eller flere personer som enten har hatt en stor betydning for deres utvikling, eller som direkte har hjulpet dem slik at de har tatt neste steg. Nettverket og mentorene du har rundt deg sitter ofte med et bredt spekter av ferdigheter og kompetanse som man kan dra nytte av (Leeder & Sawiuk, 2021). Om man benytter denne erfaringen på en god måte kan dette være med på at din utvikling går raskere. Ut ifra dette kan man derfor si at det er viktig å ha et bredt nettverk med gode ressurspersoner for å fremme sin egen utvikling.

Målet med mentorskap er å skape utvikling hos mindre erfarne dommere (Leeder & Sawiuk, 2021), og flere av dommerne poengterer at de ikke kommet dit de er i dag uten gode kollegaer og mentorer rundt seg.

Hvis jeg ikke hadde hatt han [navn på mentor] som mentor, så tror jeg ikke at jeg hadde kommet så langt som jeg er i dag. Virkelig ikke. (Felix, toppdommer)

På lik linje som Felix beskriver her, beskriver flesteparten av dommerne viktigheten av å ha en eller flere mentorer rundt seg. Mentorene til dommerne er ofte mer erfarne dommere, som enten dømmer i samme liga,

eller har sluttet som dommer (Lefebvre et al., 2021). Fellesbetegnelsen for alle er at det er personer som har vært dommer over en lengre periode.

Det er mye gode tips å lære (...). Og jeg som er ganske ung i den gruppa også, så er det jo mange års erfaring som er rundt meg. Du har kanskje kun hørt om det, men de har opplevd det også. (Jakob, toppdommer)

I både 1. divisjon og i EHL er det veiledere som sitter på tribunen og gir tilbakemeldinger underveis og etter kampene. Disse veilederne er en del av dommernes nettverk med ressurspersoner som vil hjelpe dem med deres utvikling. For å sikre utvikling av spesielle ferdigheter er det viktig med målrettet trening (Ericsson et al., 1993). Denne treningen vil for dommere ofte foregå under konkurranse, da man er avhengig av en kamp for å trene på ferdigheter som beslutningstaking og realistisk posisjonering. Mentoren vil i denne sammenhengen fungere som en trener, som kan gi deg spesifikke oppgaver som man gjennomfører i kamper (Côté et al., 2007). Optimalt er mentoren til stedet på kampene slik at dommeren kan få tilbakemeldinger underveis som er med på å sikre den gode kvaliteten på treningen. Kvaliteten på treningen man gjennomfører er i stor grad viktigere enn kvantiteten, men for å oppnå ekspertise innen et felt er det viktig med nok og god nok trening (Harwell & Southwick, 2021). Mentorskap har gjennom andre idretter og spesielt treneryrket vist seg å være sentralt for deres ferdighetsutvikling (Leeder & Sawiuk, 2021). Gjennom denne studien viser det seg at dommere på lik linje som trenere, også tar stor nytte av mentorskap og gode sosiale nettverk.

Studiens begrensninger og videre forskning

Størrelsen på utvalget er en begrensning i denne studien, men basert på tidligere studier bidrar likevel studiet med kunnskap om toppdommeres forståelse av egne utviklingsmuligheter. Avgrensningen til kun mannlige dommere er en annen begrensning. Studien har også kunnet vært tydeligere på faser innenfor dommernes utvikling relatert til alder, erfaring og progresjon.

Videre studier bør inkludere linjedommere for så se på forskjeller mellom opplevelsen av muligheter for utvikling blant hoveddommere og linjedommere. Framtidige studier bør også se nærmere på formelle og uformelle læringsmetoder og deres påvirkning på dommernes utvikling, gjerne ved å se nærmere på dommerutdanningen til ishockeyforbundet.

Avslutning

Hensikt med studien var å undersøke hvordan elite- og toppdommere i norsk hockey opplever mulighetene til å utvikle seg som hoveddommer, med spesielt fokus på deres motivasjon for å være dommere, betydningen av erfaringsbasert læring, og betydningen av sosiale nettverk. Funnene tyder på at mentorskap og det sosiale nettverket innenfor dommermiljøet er sentrale deler av dommernes utvikling, og oppleves videre som en viktig del for at dommerne fortsetter å dømme ishockey. Flere av dommerne beskriver faktorer som beslutningstaking og persepsjon, som viktige ferdigheter å utvikle, mens en hovedutfordring som beskrives er at de trener for lite spesifikt og med et stort fokus på fysisk trening. Selv om fysisk trening er en av de viktigste grunnsteinene for en dommer (Baker et al., 2003), vil mer spesifikk trening med bruk av verktøy som video kunne gi bedre prestasjoner som ishockeydommer (MacMahon et al., 2007).

Videre har man gjennom analysen sett at motivasjon har vært viktig for dommerne på flere måter. Dommerne snakker om en stor motivasjon for å oppnå utvikling og gjennom dette oppleve mestring. Videre har man sett at motivasjon er viktig for å starte som dommer, men også for å fortsette (Sunde et al., 2024). Både i Sunde og kollegaer (2024) og i denne studien fremstår sosiale nettverk som en sentral faktor for dommerne sin motivasjon og deltakelse. De sosiale nettverkene inneholder kollegaer, veiledere og andre ressurspersoner rundt dommeren, og disse personene har i stor grad vært avgjørende for at dommeren har kommet dit den er i dag (Mack et al., 2018). Mentorskap er godt testet ut, spesielt i treneryrket (Leeder & Sawiuk, 2021), og resultatene fra denne studien viser at mentorskap og sosiale nettverk er avgjørende for en ishockeydommer opplevde utvikling som dommer.

Referanser

- Baker, J., Côté, J., & Abernethy, B. (2003). Learning from the Experts: Practice Activities of Expert Decision Makers in Sport. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74(3), 342–347. <https://doi.org/10.1080/02701367.2003.10609101>
- Côté, J., Baker, J., & Abernethy, B. (2007). Practice and Play in the Development of Sport Expertise. I G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Red.), *Handbook of Sport Psychology* (1. utg., s. 184–202). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118270011.ch8>

- Cunningham, I., Mergler, J., & Wattie, N. (2022). Training and development in sport officials: A systematic review. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 32(4), 654–671. <https://doi.org/10.1111/sms.14128>
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100(3), 363–406. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.3.363>
- Harwell, K., & Southwick, D. (2021). Beyond 10,000 Hours: Addressing Misconceptions of the Expert Performance Approach. *Journal of Expertise*, 4(2), 220–233.
- Helsen, W. F., Spitz, J., & Ziv, G. (2023). The acquisition of perceptual-cognitive expertise in officiating in association football – state of the art. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(1), 39–46. <https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2022.09.007>
- IIHF. (u.å.). *Norway*. Hentet 5. mai 2025, fra <https://www.iihf.com/en/associations/1355/norway>
- IIHF. (2023, mai). *IIHF officiating procedure manual: Four official system*. International ice hockey federation. https://blob.iihf.com/iihf-media/iihfmvc/media/downloads/officiating%20files/officiating-procedure-manual/230509_iihf_opm_4_officials_systems_v4_o.pdf
- Kerr, R., & Sturm, D. (2019). Moving Beyond “Insider or Outsider”: The Ethnographic Challenges of Researching Elite Sport Facilities in New Zealand. *Qualitative Inquiry*, 25(9–10), 1137–1147. <https://doi.org/10.1177/1077800419838592>
- Kittel, A., Cunningham, I., Lascu, A., Larkin, P., Vickery, W., & MacMahon, C. (2026). Developing sport officials: What can we learn from our knowledge on coach development? *International Journal of Sports Science & Coaching*, 0(0).
- Leeder, T. M., & Sawiuk, R. (2021). Reviewing the sports coach mentoring literature: A look back to take a step forward. *Sports Coaching Review*, 10(2), 129–152. <https://doi.org/10.1080/21640629.2020.1804170>
- Lefebvre, J. S., Bloom, G. A., & Duncan, L. R. (2021). A qualitative examination of the developmental networks of elite sport coaches. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 10(2), 310–326. <https://doi.org/10.1037/spy0000254>
- Mack, M., Schulenkorf, N., Adair, D., & Bennie, A. (2018). Factors influencing the development of elite-level sports officials in Australia: The AFL, ABA and FFA. *Sport in Society*, 21(9), 1240–1257. <https://doi.org/10.1080/17430437.2017.1388781>
- MacMahon, C., Helsen, W. F., Starkes, J. L., & Weston, M. (2007). Decision-making skills and deliberate practice in elite association football referees. *Journal of Sports Sciences*, 25(1), 65–78. <https://doi.org/10.1080/02640410600718640>
- McEwan, G. P., Unnithan, V. B., Easton, C., & Arthur, R. (2023). Training practices and perceptions of soccer officials: Insights from the Referee Training Activity Questionnaire. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(4), 1173–1189. <https://doi.org/10.1177/17479541221110707>
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>

- Røsten, S., Sæther, S. A., Aspvik, N. P., & Bjørndal, C. T. (2024). Embedded, Embodied, Enculturated, and Enabling Processes: The Identification and Evaluation of Sporting Talent by Ice Hockey Coaches in Norwegian Youth National Teams. *International Sport Coaching Journal*, 11(1), 113–123. <https://doi.org/10.1123/iscj.2022-0058>
- Sunde, J. K., Tharle-Oluk, R., Theriault, A. A., & Hancock, D. J. (2024). Exploring Basic Needs, Motivation, and Retention Among Female Sport Officials. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 32(1), wspaj.2023-0037. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2023-0037>
- Svenska Ishockeyförbundet. (2025). *Domarakademin*. <https://domarakademin.nu>
- Tjora, A. (2023). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal.
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>