

Guro Tveito

---

## Mangelen på kvinnelige topptrenere i langrenn

Erfaringer fra fire profesjonelle kvinnelige trenere

---

Masteroppgave i idrettsvitenskap  
Seksjon for coaching og psykologi  
Norges idrettshøgskole, 2017



”En kvinne må være dobbelt så  
god for å nå halvparten så langt”

(Dansk ordtak)

## Sammendrag

Andelen kvinnelige topptrenere i norsk idrett ligger på ca. 14 % (Fasting, Sisjord & Sand, 2016). Dette er svært lave tall og økningen av antallet kvinnelige topptrenere i norsk idrett har ikke vært stor de siste årene (Fasting et al., 2016; LDO, 2008). Norges idrettsforbund ønsker å rette fokuset mot dette temaet og har derfor i punkt seks i sin programerklæring sagt at de vil jobbe mot å engasjere flere kvinner og unge trenere fram mot 2019 (NIF, 2015). For å jobbe mot dette må man sette i gang en handlingsplan innenfor de ulike idrettene for å vite hvor utfordringene ligger og hvilke tiltak som må settes til verks. Denne oppgaven retter seg spesifikt mot langrenn og mangelen på kvinnelige langrennstrenere i toppen. Studien sikter på å belyse forskningsspørsmålene ”*Hvordan oppleves utfordringen med å tilfredsstille de grunnleggende psykologiske behov i arbeidsmiljøet hos topptrenere i langrenn: erfaring fra fire kvinnelige trenere*” og ”*Hvilke tiltak bør Norges Skiforbund sette i gang for å øke rekrutteringen av kvinner til topp trenerstillinger*”. For å belyse dette har det blitt brukt en kvalitativ forskningsmetode med gjennomføring av dybdeintervjuer av fire profesjonelle kvinnelige langrennstrenere. Del én av studien har hatt en deduktiv vinkling med selvbestemmelsesteorien av Deci & Ryan (1985) som et teoretisk bakteppe. Del to er mer induktivt rettet og tar utgangspunkt i relevant teori.

Gjennom analyse av datamaterialet kom jeg frem til at de kvinnelige trenerne i denne studien opplever tilfredsstillelse av de psykologiske grunnleggende behovene i sitt arbeidsmiljø, men at tilfredsstillelse av behovene for kompetanse og tilhørighet kan ha sine utfordringer. Grunnene til utfordringene handler til en viss grad om kjønnsrollemønster og holdninger i samfunnet. I del to av oppgaven ser jeg mer på generelle utfordringer og tiltak som kan bedre dagens kvinneandel i treneryrket. Den største barrieren for kvinnene er jobb/familie-utfordringen. I tillegg blir det tatt opp utfordringer knyttet til landslagsjobben og ansettelsesprosessen. Kvinnene i denne studien kommer med flere tiltak til hvordan vi kan ta tak i de utfordringene som finnes slik at rekrutteringen av kvinner til topp trenerjobber i langrenn kan økes.

Nøkkelord: Kvinner, treneryrket, langrenn, selvbestemmelsesteorien, arbeidsmiljø, utfordringer, tiltak.

# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>4</b>
<b>Innhold</b> .....	<b>5</b>
<b>Forord</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>8</b>
1.1 Bakgrunn for oppgaven.....	8
1.2 Oppbygging av oppgaven .....	9
<b>2. Eksisterende kunnskap og forskning</b> .....	<b>10</b>
2.1 Kvinner og langrenn i Norge.....	10
2.2 Kvinnelige trenere.....	11
2.2.1 Trenerrollen .....	11
2.2.2 Mangelen på kvinnelige trenere .....	12
2.2.3 Satsing mot flere kvinnelige trenere.....	14
2.3 Barrierer for kvinnelige topptrenere .....	15
<b>3. Teori</b> .....	<b>18</b>
3.1 Motivasjonsteori.....	18
3.2 Selvbestemmelsesteorien.....	18
3.3 De tre grunnleggende psykologiske behovene.....	21
3.3.1 Behovet for autonomi .....	22
3.3.2 Behovet for kompetanse.....	22
3.3.3 Behovet for tilhørighet .....	23
3.3.4 Velvære, personlig vekst og god psykisk helse .....	23
3.4 Arbeidsmiljøets påvirkning på motivasjonen og de tre grunnleggende psykologiske behovene .....	24
3.5 Begrunnelse for problemstilling.....	25
<b>4. Metode</b> .....	<b>27</b>
4.1 Metodedesign.....	27
4.1.1 Fenomenologi .....	27
4.2 Utvalg .....	28
4.3 Datainnsamling .....	29
4.3.1 Min forforståelse .....	29
4.3.2 Intervjuguide .....	31
4.3.3 Forberedelser .....	32

4.3.4	Intervju.....	33
<b>4.4</b>	<b>Analyse.....</b>	<b>34</b>
4.4.1	Transkripsjon .....	35
4.4.2	Analyse av datamaterialet .....	35
<b>4.5</b>	<b>Kvaliteten på forskningen .....</b>	<b>38</b>
4.5.1	Validitet .....	38
4.5.2	Vurdering av arbeidet underveis .....	38
<b>4.6</b>	<b>Etikk.....</b>	<b>40</b>
<b>5.</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>43</b>
<b>5.1</b>	<b>Del 1 .....</b>	<b>43</b>
5.1.1	Kompetanse .....	43
5.1.2	Autonomi .....	49
5.1.3	Tilhørighet .....	51
<b>5.2</b>	<b>Del 2 .....</b>	<b>56</b>
5.2.1	Utfordringen ved å ta neste steg for kvinnelige langrennstrenere.....	56
5.2.2	De fire trenernes egne tiltak for økt rekruttering til topp trenerjobber.....	63
<b>6.</b>	<b>Diskusjon .....</b>	<b>64</b>
<b>6.1</b>	<b>Del 1: Kvinnenes arbeidsmiljø sett i lys av de tre grunnleggende behovene.....</b>	<b>64</b>
6.1.1	Tilfredsstillelse av behovet for autonomi hos de fire kvinnelige trenerne .....	66
6.1.2	Tilfredsstillelse av behovet for kompetanse hos de fire kvinnelige trenerne .....	67
6.1.3	Tilfredsstillelse av behovet for tilhørighet hos de fire kvinnelige trenerne.....	74
6.1.4	Oppsummering.....	79
<b>6.2</b>	<b>Del 2: Veien videre for kvinnelige trenere.....</b>	<b>81</b>
6.2.1	Hovedutfordringene vi står ovenfor .....	81
6.2.2	Oppsummering.....	87
6.2.3	Tiltak for å øke rekrutteringen .....	87
6.2.4	Metodediskusjon.....	91
<b>7.</b>	<b>Avslutning.....</b>	<b>94</b>
	<b>Referanser .....</b>	<b>98</b>
	<b>Figuroversikt.....</b>	<b>108</b>
	<b>Forkortelser.....</b>	<b>109</b>
	<b>Vedlegg.....</b>	<b>110</b>

## Forord

Da jeg i 2010 begynte på Norges idrettshøgskole var det fortsatt opptaksprøve for å komme inn. For meg den gangen var det viktigste å klare å løpe raskest, hoppe lengst, overleve svømmingen og så klart ”vinne” opptaksprøven. Lenger enn det tenkte jeg ikke som 20-åring. Jeg hadde ingen planer med utdanningen eller generelt for fremtiden, men NIH hørtes artig ut fordi jeg fikk trene og samtidig studere. At jeg som 27-åring, med seks års utdannelse fra NIH, skulle sitte med en masteroppgave i hånden hadde jeg faktisk ikke trodd.

De første jeg vil takke for at denne oppgaven ble en realitet, er hovedveileder Henrik Gustafsson og biveileder Nicolas Lemyre. Vi har hatt mange gode diskusjoner, både her i Norge og gjennom e-post på tvers av landegrensene. Selv om Henrik bor i Sverige er det alltid svar å få! Takk for all hjelp og støtte i denne prosessen.

Jeg vil også rette en stor takk til de fire kvinnelige trenerne som stilte opp i denne studien. Uten deres innsats og vilje til å dele, hadde ikke oppgaven blitt en realitet.

De som kanskje skal ha den største takken, er først og fremst mamma Eli og pappa Harald. Både gjennom egen langrennssatsing, studier og generelt i livet er dere alltid der når jeg trenger hjelp eller bare vil ringe og si hvor bra livet er. Tusen takk for at ”dekan e dekan”.

Randi, min gode venninne og søskenbarn. Først og fremst takk for at du orker å korrekturlese masteroppgaven, men kanskje aller viktigst; takk for at du er min beste venninne!

Til slutt må jeg takke min kjære samboer og kjæreste; Øyvind. Takk for at du orker å høre på alt jeg klager om og for at du gir meg en klem når livet er vanskelig. Vil tro du er lei av å diskutere ”Mangelen på kvinnelige topptrenere i langrenn” nå, men du skal vite at alle diskusjonene har hjulpet meg mye. Du er en av grunnene til at jeg i dag står her med oppgaven ferdig!

Oslo, april 2017

# 1. Innledning

## 1.1 *Bakgrunn for oppgaven*

Temaet for denne masteroppgaven er ”Mangelen på kvinnelige topptrenere i langrenn”. Dette er et tema som interesserer meg mye og som er aktuelt for meg fordi jeg har jobbet som langrennstrener i ni år, er kvinne og ser for meg en fremtid i yrket. De siste to årene har jeg snakket med mange forskjellige personer i miljøet, alt fra kvinnelige trenere, mannlige trenere, til ansatte i Norges skiforbund (NSF). Jeg sitter igjen med en tanke om at veldig få kvinnelige trenere tørr eller vil søke på stillinger som er høyere enn videregående-/juniornivå. Spesielt er det snakk om stillinger innenfor ulike landslag, Veidekke-lag eller andre toppstillinger i NSF. Det finnes flere kompetente kvinnelige langrennstrenere i landet, flere av disse med mange års erfaring på feltet. NSF ønsker selv å få flere kvinner inn i trenerjobber, men sliter med å få de til å søke.

Norges Idrettsforbund (NIF) har også fokus på dette temaet og innkallet våren 2016 alle særforbundene til et felles møte angående kvinnelige trenere. Agendaen på dette møtet var; ”Hvordan få flere kvinnelige trenere og ledere inn i norsk idrett”. I følge NIF sitt idrettspolitiske dokument 2015- 2019 står det i punkt seks i programerklæringen at målet for denne tidsperioden er å få flere kvinner og unge trenere inn i trener- og lederroller (NIF, 2015). Det som kom frem på dette møtet var at vi trenger en handlingsplan for hvordan forbundene skal jobbe med dette og hvilke tiltak som må settes til verks for å få til en endring i alle særforbundene. Det kom også frem at vi vet ganske lite på dette feltet i norsk idrett og at vi trenger å gå inn i flere idretter og se på hva som kan gjøres.

I tillegg til at NIF setter dette på agendaen har det også vært mer fokus på temaet i media det siste året. Det mediaoppslaget som fikk meg inn på temaet var en artikkel i Aftenposten med en av landslagsjentene i november, som utalte at hun ville hatt mye mindre respekt for en kvinnelig trener enn en mannlig (Løfaldli, 2015). Etter å ha lest den saken satt jeg igjen med mange spørsmål og det ble derfor starten på utarbeidelse av denne masteroppgaven. Media har i perioder hatt mye fokus på dette temaet, men svarene på hvorfor det er sånn er mange og delte. Kulturminister og idrettspresident har



også vært på banen og stilt spørsmål ved hvorfor tallene er så lave og hva idretten kan gjøre for å endre utviklingen (Christiansen, 2016; Folvik, 2016).

Jeg vil derfor i denne oppgaven gå nærmere inn i det miljøet de kvinnelige langrennstrenerne jobber i og se på hvilke utfordringer de føler de har i jobben som trenere. Dette vil jeg gjøre med utgangspunkt i en motivasjonsteori som ser på tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene; kompetanse, autonomi og tilhørighet. Videre kommer jeg til å se på hvilke tiltak trenerne selv ønsker at forbundet skal sette i gang for at det skal bli mer tiltrekkende å søke seg til topp trenerjobber.

## **1.2 Oppbygging av oppgaven**

Oppgavens struktur er basert på syv ulike deler. Etter innledning presenteres eksisterende kunnskap og forskning på temaet kvinnelige trenere i langrenn. Denne delen omhandler historisk tilbakeblikk på kvinner og langrenn, statistikk rundt andelen kvinnelige trenere både internasjonalt og nasjonalt, tidligere gjennomførte kvinneprosjekter og forskning rundt utfordringer kvinner møter i treneryrket. Deretter vil jeg presentere det teoretiske bakteppet for denne studien; selvbestemmelsesteorien (SDT). Metod delen vil bestå av begrunnelse for valgt metode og analytisk tilnærming, retningslinjer for kvalitet på arbeidet, i tillegg til etiske betraktninger. Både resultater og diskusjon blir fremstilt todelt siden studien har to forskningsspørsmål. Selve resultatene blir presentert med tilhørende sitater fra datamaterialet. I diskusjonen vil funnene fra resultatene bli diskutert opp mot selvbestemmelsesteorien og annen relevant litteratur. Begrunnelse for separert resultat og diskusjon er på bakgrunn av at jeg ønsker å legge frem tanker, erfaringer og refleksjoner i dybden og se på kvaliteten av opplevelsen hos kvinnene. Siden mitt teoretiske ståsted er fenomenologien synes jeg dette er den beste måten å presentere datamaterialet på. Avslutningsvis vil jeg oppsummere resultater og diskusjon og komme med tanker om videre arbeid på området.

## 2. Eksisterende kunnskap og forskning

### 2.1 *Kvinner og langrenn i Norge*

Det blir sagt at moderne langrenn blir født i 1880-årene. Idretten spredde seg rundt omkring i landet og nye skiklubber ble opprettet. Skirennene som ble arrangert på den tiden var på det meste 12 km lange, med aldersgrense på 20 år og kun for menn (Sandbakk & Tønnesen, 2012). Imidlertid ble det ganske tidlig opprettet rene kvinneskiklubber. I 1889 ble ”Skade” i Steinkjer stiftet som en av de første. De første sporene av kvinnelig deltagelse i langrennskurranser ser vi fra ca. 1894 og det ble i tiden fremover mer og mer vanlig at også kvinner fikk delta på uhøytidlige skirenn. Mest vanlig var det at kvinner brukte skiene som fremkomstmiddel og på tur i skog og mark (Gotaas, 2003).

Internasjonalt ble det i 1929 arrangert FIS- renn<sup>1</sup> i Zakopane, men da uten en eneste norsk kvinne. NSF var imot at kvinner skulle drive med konkurranseidrett på høyt nivå, de skulle heller holde seg til turgåing. Kvinnene hadde ingenting å gjøre i en ”mandfolkidræt”. Det ble fryktet en maskulinisering av kvinnekroppen. I 1930-åra oppstod det et trenings- og konkurransemiljø i Oslo og ”Damenes Skiklubb” ble opprettet. Dette var i hovedsak for overklassen da det kun var de som hadde tid til å drive med den slags aktivitet på fritiden. Kvinnene fra gårder og arbeiderklassen hadde rett og slett ikke overskudd eller tid til å være med på idrett, da de hadde for mye å gjøre ellers i hverdagen. Fra 1933 arrangerte ”Arbeiderens Idrettsforbund” nasjonalt mesterskap for kvinner, men svært få deltok (Sandbakk & Tønnesen, 2012).

I mellomkrigstiden og frem mot sekstitallet var norsk kvinnelangrenn nesten ikke-eksisterende. Toppene i NSF mente at det ikke skulle satses på kvinnelige langrennsløpere. Med stereotypier som sa at langrenn var en mannsverden der hele kulturen oste av guttedrømmer og mannlig dåds- og vinnertrang var det ikke rart at kvinnene ikke satset mot idretten (Gotaas, 2003). Imidlertid fantes det noen få kvinner som stod imot alle fordommene. De begynte å trene enda mer da de så at grunnlaget de hadde var for dårlig til å hevde seg. På begynnelsen av femtitallet fikk de første damene måle seg mot finnene og svenskene. I årene som kom ble det mer systematikk i

---

<sup>1</sup> Fédération Internationale de Ski (Det internasjonale skiforbundet)

<sup>2</sup> 25 ulike idretter. Både individuelle- og lagidretter.

kvinnelangrenn og det ble dannet et landslag med trener Martin Stokken i første omgang, og Leif Haugen i etterkant. I NSF skjedde det også store endringer og i 1965 var kvinnelangrenn i teorien sidestilt med herrelangrenn utenom at de ikke fikk gå Birkebeinerrennet. Interessen økte og fra kun fem deltagere i NM i 1962 var det hele 43 deltagere i junior NM i 1965. Det begynte å gro i norsk kvinnelangrenn (Gotaas, 2003; Sandbakk & Tønnesen, 2012). Dette gav resultater, og på slutten av sekstitallet brøt ”jentut’n” nye barrierer i langrennssporet med aktiv trener Ingrid Wigernæs i spissen. Denne utviklingen skjedde i takt med endringer i kjønnsroller også ellers i samfunnet (Sandbakk & Tønnesen, 2012). Selv om det i teorien skulle være likhet mellom kvinne- og herrelangrenn var det ikke det i prinsippet. Dårligere ressurser og negative tanker om kvinnene gav kvinnelandslaget vanskeligere vilkår. Derfor ville ingen ha jobben som trener for kvinnelandslaget. Likevel jobbet Idar Dahl iherdig for å samle inn penger og utstyr til jentene, noe som gjorde at de nærmet seg enda mer den internasjonale toppen. NSF så dette, og i 1978 utvidet de stillingen som trener for kvinnelandslaget til en fulltidsstilling, en stilling Idar Dahl og Magne Myrmo delte på. Etter denne nye jenterevolusjonen i norsk langrenn grodde det godt også blant de yngre jentene og rekrutteringen var stor (Gotaas, 2003).

Fra 1980 var Dag Kaas trener for de norske kvinnene og han mente at de tålte like mye trening som mennene. Dette gav suksess for norske langrennsdamer på åttitallet og det virkelige gjennombruddet internasjonalt kom i denne tidsperioden. Med tre VM-gull og et VM-sølv til Berit Aunli på hjemmebane i 1982, to VM-gull til Anette Bøe og ett til Grete Ingeborg Nykkelmo i VM i 1985, var norsk kvinnelangrenn på vei opp og frem. Kvinnelangrenn ble plutselig like interessant som herrelangrenn og i 2002 tok Bente Skari Norges første individuelle OL-gull for kvinner (Gotaas, 2003). I årene etter har det blitt mange flere gullmedaljer på norske, kvinnelige langrennsløpere.

## **2.2 Kvinnelige trenere**

### **2.2.1 Trenerrollen**

Det å være trener handler om å ha bred kompetanse både i trener- og laglederrollen. Dette betyr at man må ha høy idrettsspesifikk, pedagogisk og organisatorisk kompetanse (Sandbakk & Tønnesen, 2012). Trenerrollen handler om å få det beste ut av hver utøver. Treneren har mye innflytelse på utviklingen og livene til de man er trener for. En god trener blir man ikke plutselig, det er en pågående prosess som hele tiden

trenger påfyll for at man skal utvikle seg (Kidman & Hanrahan, 2011). Et viktig aspekt ved trenerrollen er å ha en treningsfilosofi. Denne filosofien bør være basert på egne verdier og meninger, som bør være hentet fra erfarings- og forskningsbasert kunnskap. Treningsfilosofien treneren har skal være med på å utvikle utøverne til å nå sitt potensial og sine mål (Kidman & Hanrahan, 2011). Treningsfilosofi er noe alle trenere bør ha reflektert over, uansett hvilket nivå man jobber på.

Denne oppgaven vil spesifisere seg inn mot topptrenere. Blant alle de som jobber som trenere i Norge er det få som er topptrenere. Det som kategoriserer en toppidrettstrener er sterk idrettsfaglig kompetanse, men man må samtidig også ha gode personlige egenskaper. En god trener kan mye om mye på alle plan (Sæther, 2015). Disse kravene kan være vanskelige å overkomme da forventningene til en topptrener på høyt nivå er skyhøyt. Det blir forventet at treneren skal få fram gode resultater fort og at treningsmiljøet skal være optimalt, helst så fort som mulig. I tillegg ofrer man mye ved å jobbe som topptrener og det er i hovedsak ære og respekt det kan gå utover. Dette fører med seg både sårbarhet og risiko (Hovden, 2015). Kvinnene i denne studien er eller har vært profesjonelle trenere i langrenn. Med profesjonelle trenere mener jeg trenere som jobber fulltid som langrennstrenere.

### **2.2.2 Mangelen på kvinnelige trenere**

Kvinnelige trenere er en minoritet i nesten all idrett, på alle nivå, over hele verden (Acosta & Carpenter, 2014). Selv om andelen kvinner i idrett har økt enormt de siste tiårene har ikke andelen kvinnelige trenere økt, den har heller gått ned. Store land som USA, Canada, Australia og Storbritannia har gjort mye forskning på feltet og har statistikk fra langt tilbake i tid når det gjelder andelen kvinner i trenerrollen.

I USA finnes det en longitudinell studie som nå har pågått i over 35 år som blant annet ser på kvinnelige trenere. Viktige hovedfunn i den siste rapporten som kom i 2014 var at i 1972 ble 90 % av alle kvinnelag/grupper trent av en kvinne, mens det i 2014 kun var 43,4 % av lagene eller gruppene som hadde kvinnelig trener<sup>2</sup> (Acosta & Carpenter, 2014). En viktig grunn til dette er nok at etter 1972 ble trenerjobber på dette nivået lønnet, noe som også gjorde kvinnelag interessante for mannlige trenere som da tok mer og mer over for kvinnene. Totalt er det 23 kvinnelige trenere per 100 gruppe, både herre

---

<sup>2</sup> 25 ulike idretter. Både individuelle- og lagidretter.

og kvinnegrupper. Hvis vi ser på andelen kvinnelige hovedtrenere på herregrupper er den svært lav (3,5 %) (Acosta & Carpenter, 2014).

I land som Canada, Storbritannia og Australia ser vi og den samme tendensen. I Canada er antallet kvinnelige utøvere tilnærmet likt antall mannlige, men 80 % av trenerne er menn (Reade, Rodgers & Norman, 2009). I Storbritannia viser en rapport fra Sport Coach UK (2011) at 82 % av alle toppkvalifiserte trenere i landet er menn og kun 18 % kvinner. I Australia var det kun 15 % kvinnelige trenere på høyere nivå i 2004 (Greenhill, Auld, Cuskelly & Hooper, 2009). Tendensen er at vi ikke ser en økning i antall kvinnelige trenere selv om antallet aktive kvinner i idretten stadig øker.

Spørsmålet vi kan stille oss er om vi ser de samme tendensene for kvinnelige trenere i Norge. I 1999- 2000 ble det gjennomført en idrettslagsundersøkelse som viste at 80,6 % av de som var medlem av et idrettslag og hadde trener, hadde en mannlig trener (Seippel, 2004). En annen tendens i undersøkelsen var at det var langt flere yngre kvinner<sup>3</sup> (40 % av kvinnetrenerne) som var trenere enn menn (20 % av herretrenerne), men det var få middelaldrende og eldre kvinner som var trenere<sup>4</sup>. Vi ser også samme tendensen som i de andre landene når det gjelder kvinner som trener menn. Kun 3,1 % av mannlige utøvere hadde en kvinnelig trener, mens 60,6 % av kvinnene hadde en mannlig trener (Seippel, 2004). Ser vi på fordelingen på nivå var det over 94 % som konkurrerer på høyere nivå som hadde en mannlig trener. Kvinner får heller trenerroller på lavere nivå (Seippel, 2004).

I 2008 kom NIH og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) ut med en tilstandsrapport med navnet ”Likestilling og mangfold i norsk idrett: - bedre med flere på banen!”. Et av temaene som ble tatt opp her er andelen kvinnelige trenere i norske særforbund, altså trenere på høyere nivå. I alt var det 265 trenere som var engasjert av et særforbund i 2006, men kun 22 (8,3 %) av disse var kvinner. Hvilket forbund de tilhører blir ikke nevnt, men de 22 fordeler seg på 12 ulike idretter. Disse tallene er faktisk lavere enn i 1984 der 14 % av trenerne var kvinner (LDO, 2008). Når vi går inn i individuelle idretter ser vi at kun 7,4 % av trenerne var kvinner. På klubbnivå er det mye mer fordelt mellom kjønnene, men man ser ofte at kvinnene har de laveste nivåene i

---

<sup>3</sup> Yngre trenere= 30 år og yngre

<sup>4</sup> Middelaldrende og eldre trenere = 30 år og eldre

klubben eller kanskje jentelag, mens mennene tar på seg jobber på høyere nivå (LDO, 2008). Grunnene til at det er så få kvinnelige trenere på landslagsnivå kan være mange. Det som blir nevnt i rapporten er f.eks. kombinasjonen trenerjobb og familie. For mange føles det som et krav at man må legge til side barn og familie for at man skal kunne jobbe som trener på fulltid. Det blir foreslått strukturelle endringer da den ordningen som er i dag kun er med på å forsterke tradisjonelle kjønnsstereotyper (LDO, 2008). De siste tallene vi har fra andelen kvinnelige trenere er 14 % totalt. Det er en økning på opp imot 6 % fra 2008. Det er jo så klart positive tall, men vi er på langt nær der vi burde være enda (Fasting et al., 2016).

Når vi ser på trenerutdanningene, da spesielt topp trenerutdanninger, gjenspeiler ikke dette helt antallet som faktisk jobber som trenere på forbundsnivå (Fasting & Sand, 2009). Fra 1994- 2004 var det 20 % kvinner som gjennomførte NIFs diplomtrenerutdanning, Norges høyeste utdanning innenfor trenerrollen. I 2003 endret denne utdanningen navn til NIFs topp trenerkurs og ser vi på antall kvinner i snitt som har fullført denne utdanningen fram til 2010, er prosenten enda høyere enn fra 1994-2004 (Fasting & Sand, 2009). I følge NSF sin oversikt over hvor mange som har tatt trener 3 kurs i langrenn i Norge, ser vi at 25 kvinner har den høyeste trenerkursutdanningen gjennom NSF. Dette er ca 16 % av alle som har tatt kursutdanningen (Sætha, e-post, 11. september, 2016). Manglende utdanningsbakgrunn bør derfor ikke være et hinder for å øke kvinneandelen i Norges skiforbund.

### **2.2.3 Satsing mot flere kvinnelige trenere**

Opp gjennom de to siste tiårene har Olympiatoppen (OLT) hatt ulike satsningsgrupper for å få flere kvinnelige utøvere og trenere opp og frem. Det startet i 1995 med "Kvinneprosjektet" med en planlagt varighet fram til 2000. Målet for prosjektet var en kvinneandel på 20 % av ledere, trenere og støtteapparat til OL i Nagano og Sydney. Ifølge Olympiatoppen ble målet nådd, men ser vi på vinter-OL i Nagano var ingen av disse kvinnene med som landslagstrener (NIF, 1998). I tiden etter sank andelen kvinner i leder-/trenerstillinger igjen ned til under 10 % og man startet opp et nytt kvinneprosjekt med navnet "Kvinneløftet" i 2006. Dette prosjektets visjon var at innen 2014 skulle vi ha tre til fire kvinnelige landslagstrener og 30 % kvinneandel i støtteapparatet til OL og VM (Jeppesen, 2008).

I senere tid har vi sett et sterkere fokus mot å rekruttere flere kvinnelige trenere inn i topp trenerstillinger. I NIF sitt idrettspolitiske dokument fra 2015- 2016 står det i punkt seks i programerklæringen; ”Engasjere flere kvinner og unge i trener- og lederroller” (NIF, 2015). Dette viser altså at temaet ”kvinner som trenere” er et satsningsområde i perioden vi er inne i. Som NIF (2015) skriver må man ha en handlingsplan for å oppnå målet man har satt seg, dette i samarbeid med alle ledd i organisasjonen. Det naturlige er da at NIF, særforbundene, idrettskretsene, idrettsrådene og idrettslagene sammen utarbeider en egen handlingsplan og bestemmer seg for hvordan man skal oppnå det spesifikke målet.

### **2.3 Barrierer for kvinnelige topptrenere**

Det er flere internasjonale studier som har sett på hvilke barrierer kvinner møter i treneryrket (Kilty, 2006; LaVoi & Dutove, 2012; Norman, 2008). Barrierene i disse studiene er eksempelvis; mannsdominans, mangel på muligheter og støtte fra miljøet, menn ansetter menn, mangel på kvinnelige rollemodeller, vanskeligheter med å balansere familie og jobb, mangel på selvsikkerhet osv. Disse barrierene finnes på flere ulike nivå, fra individnivå til samfunnsnivå (Kilty, 2006; LaVoi & Dutove, 2012). Det som ofte går igjen på det individuelle plan er at kvinnene oppfatter egne ferdigheter som lave og generelt ikke tror at de er gode nok. Slike oppfatninger innehar mange kvinner selv om de har både god utdanning og mye erfaring innenfor treneryrket (Kilty, 2006; Weiss, Barber, Ebbeck & Sisley, 1991). Kvinner forteller at de ikke ville søkt på en stilling hvis de ikke hadde hatt alle de kvalifikasjonene som måtte til. Imidlertid tenker menn at selv om de ikke har alle de kvalifikasjonene som nevnes, veier det opp i den erfaringen de har (Greenhill et al., 2009). Dette har også med mange kvinners behov for perfektjonisme og kontroll å gjøre. Mange har høye krav til seg selv og ser på det perfekte som høyeste standard. Er man ikke perfekt innenfor de kravene som stilles for en trener, ser man kanskje ikke på seg selv som en kandidat til jobben (Kilty, 2006). Forskning viser også at kvinner velger å ta deltidsjobber innenfor treneryrket eller jobber som frivillig på lavere nivå fordi det krever mindre av dem (Reade et al., 2009). Grunner til dette er at kvinner ser at tiden ikke strekker til (Weiss et al., 1991; Weiss & Stevens, 1993) og at det går utover det familielivet som de ønsker å prioritere høyere (Greenhill et al., 2009).

Barrierer kvinner møter på i arbeidslivet, idrettsorganisasjonen eller i samfunnet, går for eksempel på vanskeligheten med å være mor og samtidig ha en trenerjobb. Dette er noe mange kvinner nevner som en barriere for å kunne jobbe som trener på høyt nivå (Bruening & Dixon, 2007; Greenhill et al., 2009; Kilty, 2006; Leberman & LaVoi, 2011; Weiss & Stevens, 1993). Det er vanskelig å få barn og samtidig være trener på det nivået, både under graviditet, men også i barnets første leveår. En annen barriere man har merket seg er at flere kvinner ikke liker filosofien eller verdien til den organisasjonen som de er en del av. Det å hele tiden ha fokus på å vinne eller få fram kun gode idrettsutøvere er ikke noe alle kvinner vil være en del av (Weiss et al., 1991). I tillegg er det flere kvinner som føler at de ikke får ta del i beslutningstaking eller være med på å bestemme filosofien som organisasjonen skal ha som overordnet mål. Dette er med på å marginalisere påvirkningskraften kvinnene har (Allen & Shaw, 2009; Bruening & Dixon, 2007; Inglis, Danylchuk & Pastore, 2000). Dette blir også sett igjen i ansettelsesprosessen. Ofte er det menn som er i de øverste posisjonene og det er de som ansetter nye trenere/ledere. Dette er en form for homolog reproduksjon der menn ansetter menn (Kanter, 1977, i LaVoi & Dutove, 2012). Mange kvinner opplever at de ikke en gang blir vurdert for ansettelse fordi menn ansetter de som er mest like seg selv (Kilty, 2006; Reade et al., 2009; Sagas, Cunningham & Teed, 2006). Dette er et problem for rekrutteringen av kvinnelige trenere. Mange kvinner slutter i yrket på grunn av mannsdominansen i toppen (Kamphoff, 2010).

Det som kanskje er vanskeligst å gjøre noe med er holdninger og stereotyper i samfunnet. Likevel blir det sett på som kanskje en av de største barrierene på det sosiokulturelle planet (LaVoi & Dutove, 2012). Menn blir sett på som det autoritære og dominante kjønn innenfor idretten og det er med på å undertrykke mangfoldet som kvinnene kunne vært med på å tilføre. Idretten blir sett på som mannens territorium og dette skaper trenere som må tilpasse seg dette maskuline miljøet for å passe inn (Bruening & Dixon, 2007; Kamphoff & Gill, 2008; Kilty, 2006). Tradisjonelle kjønnsroller som vi også ser ellers i samfunnet er med på å opprettholde disse stereotypene i idretten og gjør det ikke lettere for kvinner å bli godtatt i slike mannsyrker som en topp trenerjobb er (Messner & Bozada-Deas, 2009; Sagas, Cunningham & Teed, 2006).



Kilty (2006) mener dette er gode forklaringer på hvorfor vi har denne skeivfordelingen i treneryrket. Hun sier videre at for å få endret på dette må man høre med kvinnene selv og høre på deres anbefalinger i forhold til hvordan man skal ta tak i problemet. Dette er som sagt internasjonal forskning på barrierer. I Norge har jeg funnet få studier som omhandler hvordan det er å være kvinnelig trener. Innenfor langrenn finnes det ikke studier som omhandler dette temaet. Noen av de studiene jeg har funnet tar for seg flere av barrierene nevnt ovenfor. Det som går igjen er; mannsdominans, manglende tro på egne ferdigheter, kjønnsroller og ugunstige arbeidsforhold i forhold til familie. Dette er eksempler fra fotball (Haugenes, 2013; Nordstrand, 2013).

### **3. Teori**

For å forske på arbeidsmiljøet til de kvinnelige trenerne vil jeg gjøre dette gjennom en motivasjonsteori som ser på arbeidsmiljø, personlig vekst og utvikling. Teorien ser på psykisk velvære og personlig vekst som grunnlag for om man er motivert eller ikke. Dette er vesentlig for å ønske å utvikle seg videre som trener og for å føle seg verdsatt i jobben. Det vil være svært interessant å dykke dypere inn i de kvinnelige trenernes arbeidshverdag og se om det er noe der som kan endres på for å øke rekrutteringen til topp trenerjobber. Jeg vil nå gi en gjennomgang av det mest grunnleggende i denne omfattende motivasjonsteorien og spisse det inn mot temaet mitt. Avslutningsvis vil jeg beskrive hvilken problemstilling jeg har valgt for denne oppgaven.

#### **3.1 *Motivasjonsteori***

Motivasjon består av energi, retning, handlekraft og har et mål (Ryan & Deci, 2000). Dette er et viktig tema i dagens samfunn på grunn av konsekvensene av å være motivert eller ikke. I alle deler av samfunnet må man ha motivasjon for å oppnå noe eller for å gjøre endringer (Ryan & Deci, 2000). Motivasjon blir delt inn i ekstern og intern eller ytre og indre. Har man en intern/indre motivasjon utfører man handlingen på bakgrunn av interesse og egne verdier. Hvis man er eksternt/ytre motivert handler man på bakgrunn av en motivasjon som er ekstern fra selvet, for eksempel fordi man ønsker å oppnå en ytre belønning eller for å unngå straff (Ryan & Deci, 2000). Hvilken motivasjon et individ har for en gitt oppgave kan påvirke utfallet av handlingen og hvordan dette påvirker personens velvære. Flere studier har vist at de som innehar en indre motivasjon i motsetning til en ytre motivasjon opplever større interesse, glede og selvtillit gjennom handlingen som utføres, noe som fører til bedre prestasjon, kreativitet og evne til å holde ut lenger (Ryan & Deci, 2000).

#### **3.2 *Selvbestemmelsesteorien***

Det teoretiske bakteppet for min studie er motivasjonsteorien Self-Determination Theory (SDT), eller på norsk, selvbestemmelsesteorien. SDT er en tilnærming til menneskelig motivasjon og personlighet som tar i bruk tradisjonelle empiriske metoder underbygd av "organismic metatheory". Denne teorien ser på viktigheten av menneskets indre ressurser for utvikling av personlighet og regulering av atferd (Ryan & Deci, 2000). Forklart videre; den organismiske tilnærmingen til motivasjon ser på individet

som en aktiv organisme og antar at mennesket handler på bakgrunn i deres interne og eksterne miljø for å tilfredsstille sine medfødte behov. (Deci & Ryan, 1985). Vi kan altså si at motivasjon påvirkes både av hvordan de interne strukturene påvirker hvem vi er, men også av de eksterne kreftene som finnes i det miljøet man er en del av.

For å forstå grunnene til hvorfor mennesker handler som de gjør må vi se på motivasjonen. Hvilken type motivasjon vi har mot en aktivitet påvirker hvor mye innsats og engasjement vi legger i det. Et eksempel kan være motivasjon til å trene. Noen gjør det fordi de elsker å trene, noen fordi de vil bedre helsen og andre fordi de har fått beskjed om å gjøre det. Selv om alle utfører handlingen ”å trene” kan det ligge veldig mange forskjellige motiver bak. Det er dette SDT går dypere inn i, altså intensjonen for den handlingen som blir utført.

SDT bygger på teorien til White (1959) som omhandler ”effectance motivation”, arbeidet til deCharms (1968) om ”personal causation” og teorien til Hull (1943) om ”drive theory” (Standage & Ryan, 2012). Alle disse teoriene omhandler intern motivasjon og er blitt rammeverket for utarbeidelsen av SDT. Selv om intern motivasjon er en del av rammeverket for teorien er det også stort fokus på det motsatte, altså ekstern motivasjon (Standage & Ryan, 2012). SDT ser ikke kun på mengden av motivasjon som tidligere motivasjonsteoriene har gjort, altså hvor motivert man er eller ikke, men også på kvaliteten av den motivasjonen man innehar (Deci & Ryan, 2008). Denne kvaliteten eller type motivasjon kan bli delt inn i amotivasjon, kontrollert motivasjon og autonom motivasjon. Om man er autonomt eller kontrollert motivert er påvirket av hvilken type motivasjonsregulering man har for den gitte oppgaven. SDT identifiserer fire typer ekstern motivasjonsregulering. Disse er *external* regulering, *introjected* regulering, *identified* regulering og *integration* regulering. Disse varierer i den grad de har blitt internalisert og integrert i selvet (Ryan & Deci, 2000). Autonom motivasjon er intern motivasjon/regulering eller de formene for ekstern motivasjon som er på vei til å bli integrert i selvet og verdsatt av individet (se figur 1). Kontrollert motivasjon er ekstern motivasjon/regulering som blir påvirket av ytre faktorer (straff, premier osv.) eller på grunn av følelse av skam, motiv for handling, selvtillit eller egoorienterte tanker. Altså det vi kan kalle internaliserte handlinger som påvirkes av miljø. Kontrollert motivasjon oppstår på grunn av press eller oppfatninger av hvordan man bør

handle. Amotivasjon kommer ikke innenfor noen av disse kategoriene, da man ikke har noe motivasjon eller intensjon til å foreta handlingen i det hele (Deci & Ryan, 2008).

Figur 1 viser hovedelementene i SDT og de ulike typene motivasjon/regulering en person kan ha mot en viss handling eller aktivitet.



Figur 1: Selvbestemmelsesteorien

SDT har i årenes løp utviklet seg til en svært omfattende motivasjonsteori bestående av fire mindre underteorier (Deci & Ryan, 2002). Disse teoriene er *cognitive evaluation theory*, *organismic integration theory*, *causality orientations theory* og *basic needs theory* (Deci & Ryan, 2002). Denne oppgaven kommer videre til å basere seg i hovedsak på hovedelementene i selvbestemmelsesteorien og ”basic needs theory”.

Et essensielt tema i SDT er interaksjonen mellom det aktive selvet og de varierende kreftene i sosiale kontekster. Disse kreftene som enten er eksternt eller internt regulerte er med på å støtte eller vanskeliggjøre personlig vekst og utvikling (Standage & Ryan, 2012). Menneskets vekst, personlige utvikling og velvære blir påvirket av den sosiale konteksten man befinner seg i og de grunnleggende psykologiske behovene. For at en

person skal være indre eller autonomt motivert må de grunnleggende psykologiske behovene være tilfredsstilt (Deci & Ryan, 2000; Deci & Ryan, 2008). De grunnleggende psykologiske behovene er kompetanse, autonomi og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000; Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2000). Opplever man tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene er det mye større sjanse for at man har det bra og føler seg vel i situasjonen. Man kan si at de grunnleggende psykologiske behovene gir næring til indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Blir de organismiske prosessene hindret, som for eksempel hvis miljøet man handler i er for kontrollerende eller utfordrende, blir de psykologiske behovene motarbeidet og man har det ikke like bra i situasjonen. Da blir motivasjonen en annen. Ofte skjer dette hvis målene man har satt seg er eksternt motiverte. Med andre ord kan man si at miljø er en viktig faktor når det gjelder tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene (Deci & Ryan, 2000). Et annet viktig element er at behovene er universelle og påvirker på tvers av kultur, kjønn og livskontekster. For å ha det optimalt psykisk må man ha tilfredsstilt alle de tre behovene (Deci & Ryan, 2002; Deci & Ryan, 2000). Forskning viser at når mennesker har mulighet til å tilfredsstille alle de tre behovene samtidig, vil reguleringen av atferd være kategorisert av valg, vilje og autonomi heller enn press, krav og kontroll. Resultatet av dette fører til bedre atferd og psykisk velvære (Deci & Ryan, 2000).

### **3.3 De tre grunnleggende psykologiske behovene**

Deci og Ryan (2000) skriver at i optimale omstendigheter vil de grunnleggende behovene få mennesker til å;

- Legge opp til optimale utfordringer slik at man opplever mestring både i den fysiske og sosiale verden. Behovet for kompetanse.
- Søke seg til andre og oppleve en følelse av sikkerhet, tilhørighet og nærhet. Behovet for tilhørighet.
- Selvorganisere og regulere egen atferd, noe som inkluderer det å jobbe mot indre integrerte krav og mål. Behovet for autonomi.

Med dette ønsker Ryan og Deci (2000) å få fram at indre motivasjon utvikles ved å la mennesker oppleve følelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet. Er disse behovene tilfredsstilt har vi det bra som mennesker. Det er dette vi ønsker å oppnå i alle miljøer vi er en del av. Dette stiller store krav ikke bare til det enkelte individ, men også til det

sosiale miljøet rundt. Ledere, trenere eller tilretteleggere for et miljø må vite litt om hva som kreves for å legge til rette for denne behovstilfredsstillelsen. Mye av forskningen som har tatt utgangspunkt i de tre behovene har sett på autonomi og kompetanse. For at behovet for kompetanse skal være tilfredsstilt, må også behovet for autonomi være tilfredsstilt. Selv om kompetanse og autonomi har blitt sett på som de behovene med mest påvirkning på den indre motivasjonen, kan vi heller ikke glemme tilhørighet (Deci & Ryan, 2000). Behovene er avhengige av hverandre

### **3.3.1 Behovet for autonomi**

Autonomi handler om å være den opprinnelige kilden til egen oppførsel eller egne handlinger. Når man handler fra interesser, integrerte verdier og oppnår en følelse av at det som skjer er basert på dine handlinger, kan man si at man handler autonomt (Deci & Ryan, 2002). Det er viktig å få frem at autonomi ikke er det samme som uavhengighet. Jobber man uavhengig blir man ikke påvirket av eksterne faktorer, noe som ikke alltid er tilfelle for en som opplever autonomi. Autonomi kan heller assosieres med frihet (Deci & Ryan, 2002; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000). Et miljø som er autonomistøttende legger til rette for valg og anerkjenner menneskers følelser (Deci & Ryan, 2000). I et arbeidsmiljø handler det om å få ta del i valg som blir gjort på arbeidsplassen og føle at man har kontroll. Den som har ledelsen må inkludere de ansatte i nesten alle avgjørelser som skal tas, være ydmyk ovenfor de ansatte og være flink med tilbakemeldinger (Baard, 2002). Som trener gjelder de samme prinsippene selv om strukturen på arbeidsplassen ikke er helt lik en vanlig arbeidsplass. Her ligger mye av ansvaret hos miljøet og ledelsen rundt treneren (Allen & Shaw, 2009).

### **3.3.2 Behovet for kompetanse**

Kompetanse handler om å lykkes i optimalt utfordrende oppgaver og klare å nå de målene man har satt seg. Behovet for kompetanse får mennesker til å søke seg mot utfordringer som man vet at man klarer og som gjør at man utvikler bedre kompetanse på området. Kompetanse er ikke en oppnådd ferdighet eller evne, heller en følelse av selvtillit i selve aktiviteten (Deci & Ryan, 2002). Uansett om man innehar en form for ekstern motivasjon eller intern motivasjon er behovet for kompetanse essensielt. Uten kompetanse eller en opplevelse av effekt vil man være amotivert. For å føle seg kompetent i en situasjon bør det være en optimal utfordring, det bør gis positive tilbakemeldinger og det bør være oppgaveorientert fokus i motsetning til fokus på kun

resultater og prestasjon (Standage & Ryan, 2012). Blir man jobbende med en utfordring man vet at man klarer blir det etter hvert kjedelig og man må finne seg nye mål å strekke seg etter. Sagt med andre ord; man må hele tiden være i utvikling for å oppleve følelsen av kompetanse (Deci & Ryan, 1985).

### **3.3.3 Behovet for tilhørighet**

Forskning har vist at autonomi og kompetanse er de mest virkningsfulle påvirkningene av indre motivasjon, men at også tilhørighet har en viktig rolle (Deci & Ryan, 2000). Tilhørighet handler om det å føle seg knyttet til andre, å bli tatt vare på og å føle en tilhørighet både til andre individ og til miljøet man er en del av (Deci & Ryan, 2002). Å føle tilhørighet omhandler den homogene delen av oss som ønsker å være i kontakt med andre mennesker og føle seg akseptert. Det handler som oftest om trygghet (Deci & Ryan, 2002). Som nevnt har kanskje ikke tilhørighet like stor påvirkning på motivasjonen som autonomi og kompetanse. Tilhørighet er en mer distal faktor enn de mer proksimale faktorene kompetanse og autonomi (Deci & Ryan, 2000). Eksempler på det er når vi reiser ut på skitur alene eller utfører andre egenvalgte aktiviteter i isolasjon. Vi kan likevel si at ved å vite at man har mennesker som støtter og bryr seg i livet, en relasjonell base, er tilhørighet en faktor for velvære og personlig vekst som går under de grunnleggende psykologiske behovene (Deci & Ryan, 2000).

### **3.3.4 Velvære, personlig vekst og god psykisk helse**

Ordet "well-being" eller på norsk; velvære, er et ord som ofte kommer opp når vi snakker om hva tilfredsstillelse av de psykologiske behovene fører til. I denne studien er målet å se på hvordan informantene opplever sitt arbeidsmiljø med utgangspunkt i SDT og de tre psykologiske behovene. Det jeg vil finne ut av er om informantene arbeider eller har arbeidet i et miljø der man opplever velvære med det man jobber med. Velvære kan ha flere ulike meninger. Det kan handle om subjektiv velvære som for eksempel å være lykkelig og glad, altså en form for hedonisk tilnærming. Eller det kan være en mer eudaimonisk form for velvære som betyr at man er fullt funksjonerende og får utnyttet sitt fulle potensial. Det er denne sistnevnte formen for velvære som kan kobles til tilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2002). Dette er et fint mål på hvordan personer opplever arbeidsplassen sin og det miljøet man er en del av. Får man tilfredsstilt behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet vil man

oppleve en følelse av velvære, som igjen fører til at man får utnyttet sitt fulle potensial og fungerer optimalt.

### **3.4 Arbeidsmiljøets påvirkning på motivasjonen og de tre grunnleggende psykologiske behovene**

Både utøvere og trenere trenger å oppleve følelsen av velvære for at motivasjonen skal være god. Tidligere studier viser at et miljø som er autonomistøttende involverer utøverne, gir følelse av tilhørighet og samhold, og er lite kontrollerende. Dette er med på å øke den indre motivasjonen og kan ofte påvirkes av trenerens handlinger (Hollembek & Amorose, 2005; Mageau & Vallerand, 2003). Det er også gjort studier som omhandler tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene på arbeidsplassen og hva dette gjør med motivasjonen til de ansatte. Man ser akkurat de samme tendensene her som hos utøverne. Legger sjefen eller andre ledere opp til at de ansatte skal oppleve en følelse av autonomi, vil dette påvirke arbeidsklimaet i positiv forstand. Dermed opplever arbeidstaker en tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene og mindre følelse av negativt stress (Gagné & Deci, 2005; Trépanier, Fernet & Austin, 2013).

Lite er gjort på akkurat dette området når det gjelder trenere og da spesielt kvinner, men litt av inspirasjonen til denne studien kommer fra arbeidet til Allen og Shaw (2009). Allen og Shaw (2009) brukte SDT og de tre grunnleggende behovene for å se på arbeidsmiljøet hos to ulike idrettslag på New Zealand. Det ble her valgt to ulike idretter der den ene var en typisk ”kvinneidrett”, mens den andre idretten var ganske lik når det gjaldt andelen kvinner og menn. Den første idretten hadde flere kvinnelige trenere og den andre hadde flest mannlige. Det Allen & Shaw (2009) konkluderte med var at det var forskjeller innad i de to idrettslagene spesielt med tanke på behovet for tilhørighet. Kvinnetrenerne i miljøet med flest kvinner opplevde et mer autonomt miljø enn det mer mannsdominerte miljøet. Dette hørte mye sammen med at tilhørigheten og samholdet i det sistnevnte idrettslaget opplevdes dårlig. Det vi ser i denne studien er at de tre behovene er ganske avhengige av hverandre. Opplever man ikke tilhørighet er det også vanskelig å utvikle kompetanse. Og er det mangel på autonomi kan dette være fordi kommunikasjonen med ledere og andre ikke er optimal. Mange av de barrierene som kvinner kan møte på i trenerrollen kommer inn under disse grunnleggende behovene (Allen & Shaw, 2009).



Grunnen til at studien til Allen & Shaw (2009) er utgangspunktet for min studie er fordi det gir et godt innblikk i hvordan arbeidsmiljøet til kvinnene er. Det vi vet er at det er få kvinnelige trenere i topp trenerposisjoner (Fasting et al., 2016), det vi ikke vet så mye om enda er grunnene til dette. Et fint sted å starte er i arbeidsmiljøet til de få profesjonelle kvinnelige langrennstrenerne vi har på nåværende tidspunkt. Spørsmålet jeg da stiller meg er om det er noe med arbeidsplassen som gjør at kvinnene ikke får tilfredsstilt sine grunnleggende psykologiske behov og at det er derfor vi har en stor mangel på kvinnelige topp trenere i langrenn?

### **3.5 Begrunnelse for problemstilling**

Dagens tall viser at skiidretten er den tredje største kvinneidretten i Norge og NSF er et av de forbundene som har hatt størst økning i antall kvinnelige utøvere de siste årene<sup>5</sup> (Fasting & Sand, 2009). Ser vi på langrennsportens historie og andelen kvinnelige trenere er den ikke-eksisterende. Som nevnt var Ingrid Wigernæs i jobben som aktiv trener for jentene på begynnelsen av sekstitallet og fram til 1969 etter at Leif Haugen gav seg. De siste fire årene jobbet hun kun som trener etter at hun selv gav seg som satsende utøver. Dette var ikke en fulltidsjobb, men mer et dugnadsarbeid fordi hun brant for idretten og ville ha flere jenter med (Gotaas, 2003). Når NSF går gjennom sine arkiver er det ikke oppført en eneste kvinnelig hovedtrener for de norske langrennslandslagene. Det er kun én kvinne som har vært trener for juniorlandslaget og det var i perioden 2012- 2015<sup>6</sup>. Det viser oss derfor at selv om andelen aktive kvinner i idretten har økt betraktelig de siste tiårene, har ikke dette gitt noen økning i andelen kvinnelige trenere. Grunner til dette skal jeg se videre på i denne studien.

Med bakgrunn i den internasjonale forskningen som er gjort på kvinnelige topp trenere, barrierer og utfordringer kvinner møter i trenerjobber og statistikk på utviklingen, er mitt spørsmål om det er de samme utfordringene her i Norge som i utlandet. Vi har som i andre land få kvinner i trener og lederposisjoner, men det finnes lite forskning på hvorfor det er sånn. Langrenn er en stor idrett i Norge og en idrett som har fulgt meg gjennom hele livet. Derfor vil denne oppgaven spesifisere seg inn mot kvinnelige topp trenere i langrenn. Det teoretiske rammeverket for oppgaven er SDT fordi jeg

---

<sup>5</sup> Ski: Grenene alpint, kombinert, langrenn, telemark, freestyle, freeski og hopp. Langrenn innehar 80 % av medlemstallene i NSF. Per 31.12.2014 hadde langrenn 141014 medlemmer der 42,55 % av disse var kvinner (NSF, 2016)

<sup>6</sup> Informasjon mottatt av Sætha, ansatt NSF, e-post, 6 september, 2016.

ønsker å se nærmere på arbeidsmiljøet til kvinnene og om det er noe i miljøet som gjør at kvinneandelen av trenere er såpass lav. Dersom vi ser at de tre grunnleggende psykologiske behovene ikke blir tilfredsstilt hos kvinnene kan dette være en grunn til mangelen på kvinner i yrket. Det kan også gi oss forklaringer på hvorfor ikke kvinnene ønsker jobber høyere oppe i systemet hvis de i så fall trives veldig godt i akkurat det miljøet de er en del av. Ved å bruke SDT og underteorien om de tre grunnleggende psykologiske behovene begynner vi forskningen på dette temaet i langrenn ved å starte i arbeidsmiljøet og se på trivsel og velvære i deres daglige miljø. I tillegg er det viktig å høre med kvinnene selv om hva de mener skal til for å få inn flere kvinnelige topptrenere i langrenn. Hvor ligger problemet og hva kan gjøres?

Forskningsspørsmålet i denne oppgaven er todelt. Del én av oppgaven ser på de tre grunnleggende behovene innenfor selvbestemmelsesteorien i kvinnes arbeidsmiljø som profesjonelle trenere i langrenn. Del to av oppgaven er mer åpen og vil se nærmere på kvinnes egne tanker om hva som bør gjøres for å øke kvinneandelen av norske topptrenere i langrenn.

Forskningsspørsmålene er:

- *Hvordan oppleves utfordringen med å tilfredsstille grunnleggende psykologiske behov i arbeidsmiljøet hos topptrenere i langrenn: erfaringer fra fire kvinnelige langrennstrenere*
- *Hvilke tiltak bør Norges skiforbund sette i gang for å øke rekrutteringen av kvinner til topp trenerstillinger?*

Disse to forskningsspørsmålene skal besvares ved å intervju fire profesjonelle kvinnelige langrennstrenere og dra ut de erfaringene, tankene og opplevelsene disse har fra sitt nåværende eller tidligere arbeidsmiljø.

## 4. Metode

### 4.1 *Metodedesign*

Problemstillingen skal besvares med en kvalitativ forskningsmetode. Siden jeg kommer til å basere det på selvbestemmelsesteorien, altså fra teori, kan vi si at forskningen er deduktiv (Willig, 2013). En deduktiv tilnærming involverer bruken av forutbestemte temaer og kategorier for å organisere datasettet. Imidlertid så vil det i en induktiv tilnærming være temaer og kategorier som dukker opp ut ifra datamaterialet (Biddle, Markland, Gilbourne, Chatzisarantis & Sparkes, 2001). Samtidig som jeg baserer studien på en teori, er temaet ”mangelen på kvinnelige topptrenere i langrenn” et felt som det er forsket lite på. Derfor vil jeg også utføre en form for induktiv studie ved å se om det finnes andre mønstre eller sammenhenger som ikke kan sees i lys av selvbestemmelsesteorien. Vi kan si at studien er en blanding av deduktiv og induktiv, og nærmer seg en form for abduksjon som er en mellomting mellom forankring i teori og empiri (Thagaard, 2013).

Jeg har i denne oppgaven valgt å bruke tematisk analyse. Ved å velge tematisk analyse er jeg ikke knyttet epistemologisk til en spesifikk teoretisk tilnærming. Å velge tematisk analyse gir meg en teoretisk fleksibilitet til å velge hvilken tilnærming jeg vil ha og dette valget bør bli tatt ut ifra forskningsspørsmålet (Braun & Clark, 2006; Willig, 2013). Tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere og fremstille mønstre i et datasett. Denne formen for analyse er med på å organisere og beskrive datamaterialet i rike detaljer. Gjennom analyse av intervjuene dukker det opp temaer som kan være av interesse, men det er forskeren som spiller den aktive rollen i å velge ut hvilke av temaene som er av interesse for forskningsspørsmålet (Braun & Clark, 2006). Selv om dette er en analysemetode som ikke er knyttet til noen spesifikk teoretisk tilnærming er det viktig at jeg velger en vitenskaplig tilnærming som skal være mitt epistemologiske bakteppe (Braun & Clark, 2006). Tilnærmingen jeg mener passer best til denne studien er fenomenologi.

#### 4.1.1 **Fenomenologi**

”Fortolkende teoretiske retninger representerer et viktig grunnlag for kvalitative metoder” (Thagaard, 2013, s. 37). Den vitenskapsteoretiske forankringen en forsker har,

vil si mye om hva forskeren søker informasjon om. Dette skaper også et utgangspunkt for den forståelsen forskeren utvikler. I denne studien vil det være lurt å velge fenomenologi som vitenskapsteoretisk tilnærming. Fenomenologi tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen en person har. Man ønsker å gå dypere inn i enkeltpersoners erfaringer, opplevelser og tanker, og få kunnskap om kvaliteten på opplevelsen. Målet er å se bort fra den ytre verden og kun ta innover seg de perspektivene som informantene oppfatter og beskriver (Thagaard, 2013; Willig, 2013). Fenomenologisk forskning kan stamme fra refleksjoner fra forskerens egne erfaringer, noe som egentlig er utgangspunktet for selve studien (Thagaard, 2013).

Fenomenologisk tilnærming passer bra i denne studien fordi jeg ønsker å vite mer om hvordan det egentlig er å jobbe som kvinnelig trener på toppnivå, og hva kvinnene selv tenker og føler om sitt eget arbeidsmiljø. Jeg ønsker å vite mer om de felles erfaringene kvinnene har og utvikle en forståelse av deres opplevelse.

## **4.2 Utvalg**

Mitt utvalg består av fire informanter. Antallet informanter i en kvalitativ masteroppgave blir av Smith og Osborn (2008) anbefalt å ikke være mer enn tre personer. Biddle et. al. (2001) mener at de faktorene som bør bestemme størrelsen på utvalget i en kvalitativ oppgave er eksempelvis; intervjuerens erfaring med forskning, muligheter for å få gjennomført intervjuene og størrelsen på det miljøet man ønsker å forske på. I denne oppgaven var det i utgangspunktet valgt ut tre informanter, men det var også en fjerdeperson jeg ønsket å intervju. Tallet ble derfor satt til fire informanter. Grunnen til at jeg ikke ønsker flere informanter i denne oppgaven er at jeg ønsker å få innsikt i et fåtalls opplevelser og erfaringer, i stedet for å dra ut mer generelle konklusjoner av oppgaven. Generalisering i en kvalitativ oppgave er som oftest ikke hovedhensikten (Silverstein, Auerbach & Levant, 2006). En annen viktig grunn til at jeg velger så få informanter er jeg ikke har gjennomført kvalitative studier før. Da kan det være overveldende å sitte igjen med mange lange, detaljrike intervjuer og analyseprosessen blir kanskje ikke like grundig som den bør være (Smith & Osborn, 2008).

Utvalget i denne oppgaven består av fire kvinner i alderen 28-54 år, det vil altså si at utvalget består av kvinnelige trenere på ulike stadier i sin karriere. Man kan derfor ikke

si at det er et veldig homogent utvalgt i forhold til alder og erfaring, men på bakgrunn av kjønn og yrke er utvalget homogent. Den kvalitative metodens fremste styrke er at det er mange måter å sette sammen et utvalg på og det er opp til meg som forsker hvilke kriterier jeg vil legge til grunn (Jacobsen, 2005). Det viktigste i denne prosessen er at utvalget er formålsoverorientert, altså at utvalget vil svare på problemstillingen min (Jacobsen, 2005; Thagaard, 2013).

Grunnen til at utvalget ikke er homogent med tanke på erfaring og alder, er størrelsen på miljøet som det forskes på. Miljøet ”profesjonelle kvinnelige langrennstrenerne i Norge” er svært lite og det er derfor vanskelig å oppnå et tilnærmet homogent utvalg med tanke på alder og erfaring. I tillegg ønsket jeg å hente ut erfaringer fra kvinner i ulike stadier i livet som kanskje har forskjellige syn på sitt nåværende eller tidligere arbeidsmiljø, noe jeg tror beriker denne oppgaven.

Inkluderingskriteriene som lå til grunn for utvalget var:

- Kvinner
- Har vært langrennstrener i mer enn 7 år
- Må ha jobbet i Norge
- Har jobbet/jobber på juniornivå eller høyere
- Har tatt trenerutdanning gjennom enten NSF eller høyskole/universitet

Informantene ble kartlagt ved mitt eget kjennskap til miljøet og ved å spørre andre i langrennsmiljøet. Jeg hadde flere mulige kandidater på papiret, men det var de aktuelle informantene som deltar i studien jeg ønsket i første omgang. Informantene ble kontaktet med e-post der jeg informerte om studien og la ved informert samtykke. Etter at alle hadde gitt positivt svar startet planleggingen av når intervjuene skulle finne sted.

## **4.3 Datainnsamling**

### **4.3.1 Min forforståelse**

Når jeg som forsker er innenfor miljøet får jeg et særlig godt grunnlag for forståelse av de fenomenene som skal undersøkes (Thagaard, 2013). Siden jeg har en tilhørighet til miljøet jeg forsker på er det lettere å kjenne seg igjen i det kvinnene forteller og det kan være med på å skape den forståelsen jeg kommer fram til avslutningsvis. Imidlertid kan

det også være negativt å ha kjennskap til miljøet da man kan ha problemer med å se bort fra egne erfaringer (Thagaard, 2013). Med tanke på kvaliteten på den forskningen som blir gjort er det viktig at forskeren gjør rede for sitt eget ståsted i miljøet. Dette kan ha stor betydning for validiteten på oppgaven (Thagaard, 2013).

Jeg har selv jobbet som trener i langrenn i snart ni år. Langrenn og idrett har vært med på å forme meg til den jeg er i dag og har vært en stor del av livet mitt. Gjennom oppveksten, både som utøver og trener, har jeg hatt mange tanker om hvordan jeg selv har opplevd trenere og miljøet jeg har vært en del av. Som utøver tenkte jeg mange ganger at det hadde vært greit å ha en kvinne som trener, men kvinnelige trenere i langrenn så jeg aldri noe til. Den eneste gangen jeg hadde en kvinne til trener var da jeg var 10-11 år. Dette var en 17 år gammel jente som fortsatt satset langrenn. Jeg husker svært lite fra denne perioden og jeg kan nok ikke si at hun har vært med på påvirke mitt valg om å bli langrennstrener. Etter den tid har jeg kun hatt mannlige trenere, noe som jeg ofte har tenkt og reflektert over. I senere tid når jeg selv har jobbet som trener har jeg i flere situasjoner tenkt over min egen påvirkning på utøverne og hva de tenker om det å ha en kvinnelig trener. I tillegg har jeg opplevd flere ganger at det at jeg er kvinnelig trener har påvirket en situasjon. Det handler om alt ifra holdninger fra de rundt meg både i og utenfor miljøet, måten man i visse situasjoner blir snakket til og en følelse av å måtte kjempe litt ekstra hardt. Dette har nok mye å si for valg av oppgave, men også for hvilke refleksjoner jeg selv møter med i intervjusituasjonen.

Willig (2009) kaller for forståelse innenfor forskning for refleksivitet, altså evnen til å reflektere rundt egne tanker om fenomenet det forskes på. Som hun skriver er det ikke alltid like lett å reflektere rundt hvordan egne tanker kan påvirke studien. Det samme gjelder for leseren, som ofte tenker på forskeren som en nøytral person. I tillegg til å oppsummere min egen rolle innenfor miljøet og tidligere erfaringer med langrenn, vil jeg underveis i prosessen reflektere mye rundt hvordan egne tanker påvirker forskingsprosessen. For å bli enda mer reflektert over hvordan både tidligere litteratur, intervjuer og analysen påvirker mine resultater kommer jeg til å ha en samtale rundt dette sammen med veileder både i forkant av intervju og etter/under analysen. Det kan få meg til å se nye retninger og gå vekk ifra allerede etablerte konklusjoner/hypoteser hos meg selv. Dette tror jeg kan være med på å styrke kvaliteten på det arbeidet jeg utfører og styrke validiteten i studien.

Selv om det er fare for at min egen forforståelse kan påvirke forskingen, er det også positive sider ved at jeg kjenner miljøet godt fra før. Det er viktig med kunnskap om intervjuetemaet for å kunne stille gode oppfølgingsspørsmål under intervjuet. Kvaliteten på datamaterialet i et kvalitativt intervju avhenger mye av intervjuerens ferdigheter og kunnskaper om temaet (Kvale & Brinkmann, 2009). Det at jeg forsker innenfor mitt eget miljø kan ha fordeler i intervjusituasjonen, fordi jeg kan mye om det som blir pratet om og kan ha lettere for å stille oppfølgingsspørsmål på bakgrunn av dette.

Som forsker er det ofte vanskelig å få tilgang til idrettsutøvere og trenere. Det at jeg har kjennskap både til miljøet og selve yrket ”langrennstrener” kan være en fordel for å komme nærmere inn på fenomenet som jeg skal forske på (Eklund, 1993). Mitt kjennskap til miljøet gjør det også lettere å få aksept hos dem jeg intervjuer. Det kan være at de åpner seg enda mer i intervjusituasjonen når de merker min forståelse og kunnskap om temaene vi snakker om (Eklund, 1993).

#### **4.3.2 Intervjuguide**

Intervjuguiden ble utarbeidet i forkant av innsending av meldeskjema (Vedlegg 2). Denne ble utarbeidet med utgangspunkt i de tre grunnleggende psykologiske behovene kompetanse, autonomi og tilhørighet som tema. I tillegg ble det lagt til to temaer med navnene ”Utfordringer og tilrettelegging” og ”Tiltak”, siden dette også var vesentlig i problemstillingen og ikke kom innenfor ett av de tre psykologiske behovene. Selve intervjuet skulle ikke påvirkes av SDT og jeg ville ikke nevne underveis de temaene vi skulle innom. Det jeg ønsket å oppnå var at intervjuet skulle være en flytende samtale der min semistrukturerte intervjuguide skulle være et grunnlag for det vi skulle gjennom. Den opplevelsen informantene skulle sitte igjen med etter intervjuet var at vi hadde snakket rundt mange temaer som omhandler arbeidsmiljøet til trenerne. Et semistrukturert intervju prøver å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden og fortolkinger av meningen med de fenomenene som blir beskrevet. Dette er en form for intervju som ligger tett opp mot en vanlig samtale, men som verken er en helt åpen samtale eller et lukket spørreskjema (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuguiden blir brukt som et hjelpemiddel for å forsikre seg om at man kommer innom de temaene og spørsmålene som man ønsker å vite mer om, selv om oppbyggingen av hvert intervju kan være vidt forskjellig (Kvale & Brinkmann, 2009). Spørsmålene i denne

intervjuguiden ble i stor grad utformet så åpne som mulig for at jeg best mulig kunne hente ut tanker, erfaringer og opplevelser fra de kvinnelige trenerne.

Før ferdigstilling av intervjuguide ble et første utkast sendt til begge veiledere og vi gikk gjennom hvilke spørsmål som burde forkastes og gjorde en del endringer på formuleringer. Etter at andre utkast ble sendt inn og evaluert av veiledere ble vi enige om at den var tilfredsstillende og neste steg var å teste den ut i praksis.

### **4.3.3 Forberedelser**

I forkant av intervjuene ble det gjennomført tre pilotintervju. Disse intervjuene ble gjennomført med den hensikt å teste ut intervjuguiden og for at jeg som intervjuer skulle øve meg på intervjusituasjonen. Den beste opplæringen i intervjusituasjonen skjer gjennom egen praksis, da ved å intervju medstudenter eller andre og få tilbakemeldinger (Thagaard, 2013). Ved å gjennomføre pilotintervju kan man oppnå bedre selvtillit og bli tryggere i situasjonen, få muligheten til å bedre innholdet, formuleringer og rekkefølge på spørsmålene, og i tillegg kan man se betydningen av å mestre kunsten med å stille oppfølgingsspørsmål. Oppsummert kan man si at øving gjør at man blir dyktig til å intervju og det bedrer sjansene for at man innhenter et innholdsrikt datamateriale (Kvale & Brinkmann, 2009; Thagaard, 2013).

Etter første pilotintervju ble noen ord endret fordi intervjuobjektet synes det ble for mange faguttrykk. I tillegg ble jeg bevisst på at jeg måtte øve meg mer på introduksjonen og være sikker på de temaene jeg tar opp i starten. Dette ble jeg bedre på dess flere pilotintervjuer jeg gjennomførte. På det andre pilotintervjuet tok jeg også opp samtalen på båndopptager for deretter å høre gjennom i etterkant. Vi lærer veldig mye av å høre på opptak av egne intervjuer, fordi vi kan vurdere oss selv ut ifra hvordan spørsmålene stilles og hvilke tilbakemeldinger vi gir til intervjupersonene (Thagaard, 2013). Jeg lærte en del av å høre meg selv i intervjusituasjonen og ble oppmerksom på min tendens til å avbryte i et svar eller at jeg ikke lot intervjupersonen få gode tenkepauser. Det tredje pilotintervjuet gikk veldig greit og intervjupersonen var fornøyd med både formulering av spørsmålene og måten jeg forholdt meg til den jeg intervjuet.



#### 4.3.4 Intervju

Intervjuene til denne studien ble gjennomført i oktober og november 2016.

Informantene hadde i forkant lest det informerte samtykket og utfyllende informasjon om studien, men jeg gjentok dette før vi startet intervjuet. Etter den korte informasjonen med studiens hensikt og gjennomgang av det informerte samtykket skrev informantene under samtykket. Det ble før hvert intervju spurt om tillatelse til å ta opp det som ble sagt med båndopptager og alle samtykket til dette. En av informantene hadde et ønske om at jeg skulle slå av båndopptageren hvis hun måtte bruke lang tid på å tenke og dette ønsket ble innfridd. Alle intervjuene ble gjennomført på lukkede rom uten andre til stede. Det ble tidlig i prosessen bestemt at intervjuene skulle gjennomføres ansikt til ansikt selv om informantene bodde ulike steder i landet og en del reisevirksomhet måtte påberegnes. Det å foreta intervjuene når man sitter fysisk overfor hverandre kan gjøre det enklere å skape god kontakt og det skapes lettere et klima av fortrolighet (Jacobsen, 2005). I tillegg valgte jeg å gjennomføre intervjuene i informantenes egne naturlige miljøer. Forskning viser at hvilken kontekst intervjuet foregår i påvirker innholdet i intervjuet (Jacobsen, 2005). Intervjuene hadde en varierende varighet fra ca. 75 minutter til 105 minutter.

Hvert intervju ble startet med litt spørsmål rundt informantens bakgrunn der hun fikk snakket litt om seg selv og vi fikk i gang en fin samtale. Den første delen av et intervju er viktig for å skape god kontakt mellom intervjuer og intervjuperson. Som intervjuer skal man i denne delen av prosessen lytte oppmerksomt og vise interesse for det som intervjupersonen forteller (Kvale & Brinkmann, 2009). Det er av stor betydning at man etablerer en god og tillitsfull atmosfære allerede i starten av intervjuet, dette skaper god kvalitet på det datamaterialet man innhenter (Thagaard, 2013). På slutten av alle intervjuene avsluttet jeg med spørsmål om de hadde noe annet å tilføye som vi ikke hadde snakket om. Flere av intervjupersonene kom med gode tilleggsopplysninger her og konkluderte rundt det vi hadde snakket om. Å avslutte intervjuene på denne måten kan være lurt for å la intervjupersonene komme med tanker som de har brent inne med underveis eller som ikke har vært naturlige å ta opp i andre deler av samtalen (Kvale & Brinkmann, 2009). I flere av intervjuene fortsatte samtalen etter at båndopptager var slått av, men denne delen av samtalen ble som oftest mer en diskusjon oss i mellom der jeg tok mer del i samtalen enn under selve intervjuet. Alle informantene fortalte i etterkant av intervjuene hvor interessant de syntes dette temaet var og at det var noe de

ønsket det skulle bli mer fokus på. En av informantene ønsket å tenke mer over to av spørsmålene i intervjuguiden og sendte en e-post i etterkant med utfyllende svar. Disse svarene ble tatt med i analysen.

Jeg følte meg trygg i intervjusituasjonen siden jeg hadde gjennomført tre pilotintervjuer i forkant, men jeg kjente veldig på en følelse av ha lyst til å være mer aktiv i intervjuet og diskutere visse ting underveis. Dette tror jeg har mye med min egen kjennskap til miljøet og mitt eget ståsted som kvinnelig trener. Under transkripsjonen la jeg godt merke til at jeg i visse deler av intervjuene blir litt vel ivrig og kan ha en tendens til å avbryte informanten, dette er fordi jeg brenner inne med spørsmål rundt det informanten snakker om. Det kan være negativt i den forstand at jeg ikke lar informanten få tid til å reflektere nok eller ikke fullføre den historien de er inne på. Som Kvale og Brinkmann (2009) skriver så er taushet et viktig virkemiddel for å komme videre i intervjuet. Slike pauser underveis gir informanten tid til å reflektere og tenke.

Gjennom hele prosessen blir det anbefalt å skrive notater, refleksjoner og tanker (Marshall & Rossman, 2006). Etter hvert intervju satte jeg meg ned og reflekterte over hvordan intervjuet hadde gått og hva jeg satt igjen med av informasjon. Dette skrev jeg ned i en loggbok og denne loggboken tok jeg med meg inn i analyseprosessen. Fordelen med å skrive notater underveis kan være det at man løfter hele analysen og resultatene fra det dagligdagse og objektive, til det mer kreative. Det å skrive notater og refleksjoner underveis skaper mye større tankevirksomhet og får deg som forsker til å strekke deg enda lenger i prosessen videre (Marshall & Rossman, 2006).

#### **4.4 Analyse**

Selv om det ikke er noen generell, overordnet riktig måte å analysere i kvalitativ forskning er det veldig viktig at man legger fram hvordan man har gjennomført prosessen i detaljer (Côté, Salmela, Baria & Russell, 1993; Silverstein et al., 2006; Yardley, 2000). Dette er viktig for å oppnå best mulig kvalitet på sluttproduktet, bedre troverdigheten og i tillegg vise at man har tatt alle forhåndsregler for best mulig å få fram et resultat som beskriver det fenomenet som studeres (Côté et al., 1993). Siden det ikke finnes noen generell struktur på hvordan en analyse gjennomføres har jeg valgt å bruke Braun & Clark (2006) sine retningslinjer på hvordan en tematisk analyse bør gjennomføres. Artikkelen til Braun & Clark (2006) tar for seg tematisk analyse i

psykologi. Mye av inspirasjonen og oppbyggingen av min egen analyse kommer derifra, men så klart med litt egne variasjoner også. I denne delen kommer jeg til å legge fram hvordan analyseprosessen har foregått steg for steg.

#### **4.4.1 Transkripsjon**

”I en transkripsjon blir samtalen mellom to mennesker som er fysisk til stede, abstrahert og fiksert i skriftlig form” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 186). Når man transkriberer så transformerer man intervjuet fra muntlig form til skriftlig form slik at det i ettertid blir enklere å analysere hvert intervju. Dette er en tidkrevende prosess, men også en viktig prosess. Transkripsjonen er en viktig del av analysen og det er også derfor det kan være lurt å gjennomføre det selv. Forskere som transkriberer selv kan lære mye om sin egen intervjustil, men også gjøre seg opp noen tanker om de sosiale og emosjonelle aspektene under intervjuet og får dermed satt i gang analyseprosessen (Kvale & Brinkmann, 2009). Når man skal transkribere er det lurt å tenke gjennom på forhånd hvor nøyaktig transkripsjonen skal være. Jeg gjenga pauser, nøling og latter i transkripsjonsnotatene fordi jeg så på det som viktige faktorer i de svarene de gav med tanke på den senere analysen. Dialekt ble omgjort til bokmål for å ta vare på informantenes anonymitet.

#### **4.4.2 Analyse av datamaterialet**

Jeg har i denne studien valgt å bruke tematisk analyse for å belyse min problemstilling. Tematisk analyse er en ganske utbredt kvalitativ analyseform innenfor psykologifaget og de nærliggende feltene. Braun & Clark (2006) mener at tematisk analyse er den analysemetoden forskere bør lære seg først, fordi den inneholder grunnleggende ferdigheter som man bør kunne for senere å bruke andre metoder. Som grunnlag for min analyse har jeg brukt steg- for- steg artikkelen til Braun og Clark (2006) som utgangspunkt for analysen. De ulike fasene i denne prosessen er; (a) å gjøre seg familiær med datamaterialet, (b) skape de første kodene, (c) søke etter tema, (d) se på temaene på nytt igjen, (e) definere og navngi temaene, (f) skrive rapporten. I denne prosessen var det viktig å ha med den teoretiske tilnærmingen når analysen skulle starte, fordi den vitenskapelige forankringen har betydning for hva jeg søker informasjon om og danner utgangspunktet for den forståelsen jeg som forsker utvikler (Thagaard, 2013). Min teoretiske tilnærming; fenomenologien, baserer seg på den subjektive opplevelsen og søker mot å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer

(Thagaard, 2013). I analysen er hovedpoenget å beskrive det gitte så presist og fullstendig som mulig (Kvale & Brinkmann, 2009). Det jeg ønsker å få vite mer om i min analyse er hvilken mening disse fire trenerne tillegger sine erfaringer rundt det å være profesjonell kvinnelig trener i langrenn. Dette skal da være de felles erfaringene disse trenerne har for å kunne øke en generell forståelse av det fenomenet jeg studerer.

I første del av analysen (a) skulle jeg gjøre meg familiær med dataene. I hovedsak kan man si at denne delen av analysefasen startet allerede i intervjuet siden jeg samlet inn datamaterialet selv (Braun & Clark, 2006). Kvalitativ forskning er preget av til dels flytende overganger mellom innsamling av datamateriale og analyse. Den første delen av analysen starter i det jeg møter informantene i felten. Man kan si at skillet mellom innsamling av datamateriell og analysedelen er når jeg forlater kontakten med informantene i felten og går over til å analysere den nedskrevne teksten (Thagaard, 2013). I tillegg til å gjøre meg kjent med dataene ved å gjennomføre intervjuene, transkriberte jeg også selv. Dette var en fin måte å bli bedre kjent med materialet på. Noen forskere mener at dette er nøkkelfasen innenfor fortolkende kvalitativ metodologi der meninger blir skapt underveis (Braun & Clark, 2006). Etter at all transkripsjon var ferdig leste jeg gjennom alt en gang, deretter leste jeg gjennom en gang til og streket under/kommenterte på det jeg syntes var interessant med forskningsspørsmålene i bakhodet.

Selve kodingen (b) startet da jeg følte jeg var godt nok opplest og kjent med datamaterialet. Før dette hadde jeg også skrevet en oppsummering av egne tanker rundt det jeg hadde lest. En kode er en identifikasjon på deler av datasettet som oppfattes som interessant for meg som forsker. Koden refererer til det mest grunnleggende elementet av datamaterialet som jeg vurderer som meningsfullt i forhold til det fenomenet som studeres (Braun & Clark, 2006). I denne delen av prosessen brukte jeg utskrifter av datamaterialet og leste dette med "SDT-briller", men også med en mer induktiv/åpen tankegang. Jeg brukte fargepenner for å streke under og skrive ned koder i marginen. Kodene skrev jeg også ned på eget ark så jeg hadde en oversikt over hvilke koder jeg hadde brukt. Eksempler på koder som dukket opp:

- Tøffhet
- Å vise kompetanse

- Inkludering +
- Inkludering -
- Kvinnelig trenerkompetanse?
- Holdninger til kvinner

Braun & Clark (2006) kommer med tre viktige råd for denne fasen: 1. Lag koder for så mange mulige temaer/mønstre som mulig 2. Ikke glem å få med konteksten avsnittet hører sammen med. Ta med mer tekst enn nødvendig for ikke å miste essensen av innholdet 3. Et avsnitt kan bli kodet flere ganger, en gang eller ikke i det hele. Disse rådene ble et utgangspunkt for kodingen.

Jeg leste gjennom alt av datamateriale, kodet og revurderte koder to ganger. Deretter slo jeg sammen koder som var nokså like/passet sammen og (c) søkte etter hva som kunne bli til tema. Alt av tekst som hørte til hver kode ble sammenfattet i et dokument med tilhørende sidetall og nummerert i forhold til hvilken informant teksten kom fra. Dette gjorde alt mer oversiktlig. I følge Braun & Clark (2006) vil det i denne delen av prosessen være lurt å jobbe visuelt ved å bruke for eksempel tabeller eller tankekart. Jeg brukte utskrifter der hver kode med tilhørende tekst var på forskjellige ark. Deretter sorterte jeg arkene etter hva som kunne bli potensielle temaer og la de sammen. Dette ble gjort både deduktivt ut ifrå de tre psykologiske behovene, men også induktivt i letingen etter nye potensielle tema som ikke kom innenfor SDT. Da jeg så etter koder som kunne ha noe med tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene, så jeg etter koder som kunne gå inn under kompetanse, autonomi og tilhørighet og bli til undertemaer der. Dette måtte være koder som sa noe om kvinnenens beskrivelser av behovet. I denne delen av prosessen begynte det å tegne seg et mønster for hvilke koder som ble til temaer og hva essensen av disse temaene var.

Et tema skal fange opp noe viktig i dataene i relasjon til forskningsspørsmålet og representerer en form for mønstret respons eller mening i datasettet (Braun & Clark, 2006). Derfor var neste steg i prosessen å gå gjennom det tilhørende datamaterialet til hvert tema (d) for å se om kodene passet inn i temaet. Passet de ikke måtte de enten forkastes eller flyttes over til et annet tema. Dette ble gjort på flere nivå. Først for kodene og dataene som hørte til kodene, deretter for å se om kodene hørte til under temaet, og til slutt om undertemaene sa noe om hovedtemaet. Dette er svært viktig

kvalitetsarbeid og en del av valideringsarbeidet (Braun & Clark, 2006). Til slutt (e) satt jeg igjen med ulike navngitte undertemaer innenfor hvert behov og i tillegg to hovedtemaer med tilhørende undertemaer som gikk på utfordringer og tiltak (se: resultat). Det siste som ble gjort før arbeidet med selve resultat- og diskusjonsdelen ble gjennomført var å skrive en kort oppsummering/analyse av hvert hovedtema.

## **4.5 Kvaliteten på forskningen**

### **4.5.1 Validitet**

Validitet er knyttet til tolkning av data, om de tolkningene som jeg kommer fram til er gyldige og om de dataene jeg analyserer svarer på det jeg spør om. Jeg må stille meg spørsmålet: representerer tolkingen den virkeligheten jeg har studert? (Thagaard, 2013; Willig, 2013). For å styrke validiteten til min oppgave må jeg gjøre den gjennomsiiktig (Thagaard, 2013). Med det mener jeg at jeg tydeliggjør grunnlaget for fortolkinger ved å redegjøre for hvordan analysen gir grunnlag for de konklusjoner jeg kommer fram til. For det første; valideringsprosessen gjennomsyrrer hele forskningsprosessen. Man kan si at man skiller mellom den ferdige produktvalideringen og en pågående prosessvalidering. For å si det enkelt; validering er en kontinuerlig kvalitetskontroll på det jeg jobber med (Kvale & Brinkmann, 2009). Denne kvalitetskontrollen kan gjøres mer systematisk ved bruk av visse kriterier for hva som er god kvalitativ forskning.

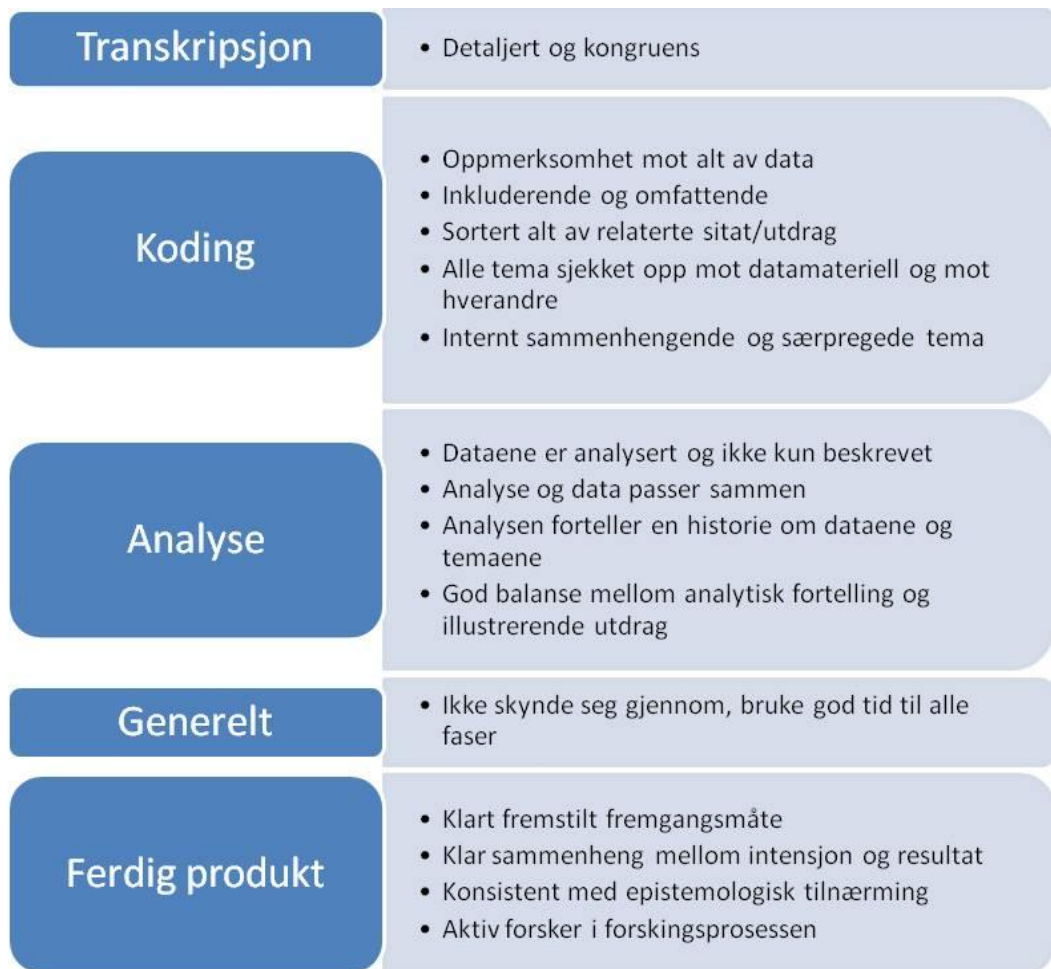
### **4.5.2 Vurdering av arbeidet underveis**

Det finnes flere godt utarbeidede kriterier for hva som er god kvalitativ forskning (Elliot, Fischer & Rennie, 1999; Parker, 2004; Yardley, 2000). Yardley (2000) og Parker (2004) har utarbeidet noen universelle kriterier som gjelder for enhver metodologi og som man bør ta høyde for i all kvalitativ forskning. Mange forskere følger oppskrifter på kriterier uten å reflektere over hvilke kriterier som er hensiktsmessige for den forskningen man jobber med. Ofte tar også disse kriteriene utgangspunkt i kvantitativ forskning og har da ikke like mye relevans (Elliot et al., 1999; Parker, 2004). Jeg har derfor valgt å reflektere over noen av kriteriene presentert i studiene til Yardley (2000), Parker (2004) og Elliot et.al (1999) og dra ut fire brede kriterier som et utgangspunkt for min egen studie. Disse kriteriene skal være mine generelle retningslinjer underveis i forskningsprosessen.

1. Teori og empiri: Ta utgangspunkt i relevant litteratur, men også den virkeligheten jeg studerer. Oppgaven skal ha en basis i relevant litteratur, egen forforståelse og rolle i miljøet. Likevel skal jeg være åpen for nye erfaringer og vinklinger.
2. Koherens og åpenhet: Det skal være sammenheng mellom metode og teori, og en gjennomgående sammenheng i alt fra forskningsspørsmål, til konklusjon. Alt av framgangsmåter skal være tilgjengelig for leseren.
3. Påvirkningsgraden: Det jeg finner ut av skal ha en påvirkning og en viktighet for den konteksten jeg studerer. Både informanten og leseren skal få noe igjen.
4. Engasjement og grundighet: Sette seg godt inn i og være engasjert i arbeidet rundt metode og innhenting av bakgrunnsteori. Deretter bør man gjøre framgangsmåten gjennomsiiktig ved detaljert beskrivelse og gjengivelse av sitater fra intervju. Fokuset skal hele tiden være på gode forberedelser og etiske retningslinjer.

Måten jeg skal bruke kriteriene på er at før, underveis og spesielt etterpå skal jeg gå gjennom hele oppgaven med disse fire punktene som sjekkpunkter. Noen av punktene er viktigst i planleggingsfasen, andre underveis i arbeidet. Etter at resultat og diskusjon er ferdig utarbeidet vil jeg skrive et lite avsnitt der jeg går igjennom disse punktene og oppsummerer kvaliteten på arbeidet. Dette er retningslinjer som gjelder for hele prosessen og som går på hele oppgaven generelt.

I selve arbeidet med transkripsjon og analyse har jeg tatt utgangspunkt i Braun & Clark (2006) sine kriterier for å utføre en god tematisk analyse. Å ha en retningslinjer for selve analyseprosessen er viktig for validiteten på oppgaven (Braun & Clark, 2006). I tillegg er dette viktige sjekkpunkter for meg som forsker innenfor kvalitativ metode når jeg skal utføre den tematiske analysen. Som vi ser i figur 2 deler Braun & Clark (2006) kriteriene inn i transkripsjon, koding, analyse, generelt og ferdig produkt.



Figur 2: Kriterier for tematisk analyse

Bruken av både de mer generelle kriteriene og de mer spesifikt rettede kriteriene mot tematisk analyse, har vært med på å styrke kvaliteten på min oppgave.

#### 4.6 Etikk

Alle som utøver vitenskaplig virksomhet må forholde seg til etiske prinsipper som gjelder for både forskningsmiljøet og omgivelsene rundt (Thagaard, 2013). Normer og regler for hvordan vitenskaplig arbeid skal utføres er utformet av ”De nasjonale forskningsetiske komiteer” (NESH) og i mitt tilfelle innenfor feltet ”Samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi”. Disse retningslinjene er med på å utvikle forskningsetisk skjønn og refleksjon, og hjelpe til med å avklare etiske dilemmaer som kan oppstå i en forskningssituasjon (NESH, 2016). Forskning som fra start til slutt tar utgangspunkt i etiske regler og normer, er med på å styrke kvaliteten i arbeidet og er en viktig sikkerhet for de involverte. Spesielt i kvalitative studier er



etikken noe som påvirker hvert eneste ledd i arbeidet (Willig, 2013). I stedet for kun å lære seg etikken rundt behandling av informanter og deres rettigheter, mener Kvale & Brinkmann (2009) at forskere må lære seg ”etisk forskeratferd”. Det vil si evnen til å oppfatte, ta beslutninger og jobbe med grunnlag i etiske forpliktelser. Jeg vil nå gå gjennom de ulike stadiene i studien og vise til hvilke etiske hensyn som har blitt tatt i prosessen.

Dette prosjektet behandler personopplysninger i gjennomføringen og er derfor meldepliktig til ”Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste” (NSD). For å gjennomføre prosjektet måtte jeg derfor sende inn søknadsskjema til NSD med vedlagt samtykkeskjema og intervjuguide. Dette ble godkjent 11. oktober 2016 (Vedlegg 3).

Et informert samtykke skal være gitt uten noe ytre press og skal inneholde informasjon om hva prosjektet innebærer (Vedlegg 1). I tillegg skal det komme frem hvilke rettigheter informantene har, hvordan datamaterialet blir lagret og kontaktinfo for de ansvarlige for studien. Det informerte samtykket ble først sendt ut på e-post da jeg sendte forespørsel til informantene om deltagelse i prosjektet. Deretter hadde jeg med en utskrift som jeg ba informanten lese gjennom før intervjuet og deretter skrive under på hvis hun samtykket. Den viktigste informasjonen rundt formål og rettigheter ble også gitt muntlig før intervjuet startet.

I selve intervjusituasjonen er det viktig å ivareta intervjupersonens integritet ved å ta hensyn til deltakers vurderinger, motiver og selvrespekt (Thagaard, 2013). Jeg som intervjuer skal aldri gå inn og konfrontere intervjuobjekt på noen som helst måte eller provosere deltakerens forståelse av sin egen situasjon. Jeg skal vise forståelse og respekt ovenfor de meninger som kommer fram (Thagaard, 2013).

Alt datamateriale som blir samlet inn skal behandles konfidensielt. Det betyr at forskningsmaterialet skal anonymiseres, og at alt av lister og opptak blir lagret på en sikker måte. Transkribert data- og analysemateriale ble lagret adskilt fra lydopptak i låst skap på ekstern hardisk. I det transkriberte materialet ble navn byttet ut med pseudonymer for å ivareta anonymiteten til deltageren. Det betyr at navn eller andre gjenkjennbare opplysninger ikke ble lagret på samme sted som det transkriberte datamaterialet.

Et viktig aspekt ved denne studien er størrelsen på miljøet. Miljøet; kvinnelige langrennstrenerne på toppnivå i Norge er ikke særlig stort, noe som gjør det til et gjennomiktig miljø. Fokuset i denne studien har derfor vært å prioritere kravet til konfidensiell behandling av opplysninger i motsetning til kravet om etterprøvbarehet. Dette har vært et stort fokus underveis i transkripsjons- og analysedelen. Jeg har vært svært opptatt av å ta hensyn til anonymiseringen av steder, hendelser og andre opplysninger som kan henvise til personer som er kjent for miljøet.

## 5. Resultat

I dette avsnittet vil resultatene fra analysen bli presentert med tilhørende sitater fra datamaterialet. Jeg vil legge frem resultatene i temaer så detaljert som mulig, for å få frem informantenes egne erfaringer og opplevelser fra sine arbeidsmiljø. Resultatene vil bli linket opp mot relevant teori i den påfølgende diskusjonsdelen.

### 5.1 Del 1

Innenfor del én av oppgaven vil jeg skrive om hvordan kvinnene opplever utfordringen med å tilfredsstille de psykologiske behovene i sine nåværende og tidligere arbeidsmiljø. Dette er kvinnenenes opplevelser fra eget miljø og kan ikke generaliseres til hva kvinner generelt opplever.

#### 5.1.1 Kompetanse

Innenfor behovet for kompetanse har jeg kommet fram til de fire undertemaene; ”Trygghet og kontroll”, ”Å jobbe i et meststringsklima”, ”Viktigheten av å vise god kompetanse” og ”Utviklingsmuligheter”. Dette er temaer som omhandler oppfattelse av kompetanse i miljøet, hvordan kvinnene ser på sin egen kompetanse, muligheten for å utvikle kompetanse og oppnåelse av selvtillit i aktiviteten som gir en stabil og trygg plattform.

#### ***Trygghet og kontroll***

Alle kvinnene beskriver viktigheten av trygghet på egen kompetanse og kontroll. Selv om de trives veldig godt i miljøet og føler seg trygge, har det tatt tid, krefter og stå-på-vilje for å komme til dette punktet. Kanskje spesielt for den eldste deltageren. Mari, en av de yngre trenerne, uttrykker vanskeligheten med ikke å la kritikk eller andre negative opplevelser gå inn på henne personlig. Hun tenker at dess eldre hun blir i yrket, dess lettere vil det være å bli tryggere i rollen og ta problemer som dukker opp mer saklig.

*[...] jeg tror at jeg kanskje ikke tar meg selv på like stort alvor da. Jeg tror jeg knytter meg selv med min prestasjon kanskje mye sterkere nå enn hva jeg vil gjøre om noen år. Jeg vil bli mer trygg og få en større distanse til det. Og kanskje ikke la saker gå inn på meg. Jeg kan være veldig sånn at jeg tar det personlig. Jeg er bevisst på at det er en sak, men jeg tar det likevel personlig. Og det er drit tøft. Jeg håper at om noen år så kan jeg ta ting mer saklig...” (Mari)*

Det kommer tydelig frem fra de to yngste at de er relativt trygge i rollen sin og på egen kompetanse, men at erfaring er viktig for den videre kompetanseutviklingen. I tillegg, som vi leser ut ifra hva Mari sier, så har alder også noe å si her. De to eldste trenerne har vært mange år i yrket og kan nå tenke tilbake på hvordan de selv var som ferske trenere. De ser en klar endring i forhold til det å være sikker og trygg på seg selv, og egen kompetanse.

*Jeg kjenner at jeg har det mye bedre nå. Og det er jo derfor jeg er så trygg og sikker i rollen min og for at jeg er så...jeg tørr å si det jeg mener og stå for det. Og uredd, men det er en vei å gå dit og ja, den har jeg jobbet hardt for. (Siri)*

Det kan godt være at det er lettere å oppleve trygghet som trener i dagens samfunn enn for 30 år siden på grunn av endringer i kjønnsrollemønsteret. Imidlertid er det nok sannsynlig at dess flere år man har i yrket, dess tryggere blir man. I tillegg tror nok flere av kvinnene at det tar lenger tid for kvinner å føle seg trygge og sikre på at de er gode nok enn for gutter. Mari kommer med et godt eksempel på dette.

*[...] hvis man skal kunne ti ting for å være langrennstrener og så kan jeg som kvinne kun to av dem, da våger ikke jeg søke den jobben. I mens mannen kan to, åtte kan han ikke, men det fikser seg. Han søker jobben. (Mari)*

Det kommer godt frem hos de fleste av kvinnene at jenter har noen tanker som gjør at man ikke alltid har like stor tro på seg selv og egen kunnskap. Alle kvinnene snakker om det med perfeksjonisme eller ”Flink pike-syndrom”. De mener at mange jenter har den tanken at de må være perfekte eller inneha alle egenskaper for å være egnet for en viss type jobb. Som en av kvinnene sier: ”Og det er vel kanskje det som vi jentene er litt dårlige på da, og det er at vi skal være så innmari perfekte hele tiden” (Anne). Mye av dette handler om kontroll og et kanskje større kontrollbehov. Man må ha kontroll over den handlingen som skal gjennomføres og egen kompetanse på området. Har man ikke det, tar man ikke på seg oppgaven eller man jobber lenge og hardt for å oppnå denne kontrollen. Dette kan være tidkrevende. Her snakker kvinnene både om seg selv, men også om tanker rundt kvinner generelt.

For å komme til dette punktet av trygghet og kontroll som det virker som kvinnene søker etter tar det både tid, krefter og en egenutvikling av selvtillit og troen på seg selv. Nøkkelordet som kommer frem er erfaring.

*[...] ja, men samtidig så har jeg lært veldig mye på veien da, jeg har jo en sånn... jeg merker jo at når man får mer erfaring så er man mye mer trygg og man kan gjøre en mye bedre jobb da, føler jeg. Ikke det at jeg gjorde en dårlig jobb før, men det var mer det at jeg ikke visste på en måte. (Anne)*

Det virker som bekræftelse er en viktig faktor for å oppnå følelsen av at man kan være trygg på egen kompetanse. I tillegg tar det tid å bli trygg på seg selv.

Etter analysen sitter jeg igjen med denne tanken; erfaring og kompetanseutvikling er det som må til for å skape trygghet og kontroll hos trenerne. Muligens er dette enda viktigere for kvinner med tanke på at de sier at kvinner oftere har lavere selvtillit enn menn. I tillegg til å ha mange år i yrket, altså lang erfaring, mener kvinnene at erfaringer utenifra sitt vanlige miljø må til for å øke tryggheten og selvtilliten.

Alt i alt opplever alle disse kvinnene trygghet i den rollen de er nå, noe som er et produkt av kompetanseutvikling og erfaring. Spørsmålet er om de hadde opplevd like stor trygghet hvis de skulle opp på et høyere nivå eller om det hadde tatt veldig lang tid å oppnå den tryggheten som behøves.

### ***Å jobbe i et mestringsklima***

For å oppleve en tilfredsstillende av behovet for kompetanse er miljøet rundt essensielt. Spesielt viktig er det hvilket fokus man har i miljøet. Trenerne i studien er opptatt av utvikling og å skape et mestringsklima i de miljøene de jobber i. Dette virker som et viktig punkt for alle fire i større eller mindre grad. Imidlertid kommer de ikke bort ifra at det også kan være deler av jobben som ikke er like orientert mot mestring, og at dette er den delen av jobben som ikke alle synes er like morsom. Spesielt Anne beskriver gleden av å jobbe i et mestringsklima med fokus på utvikling. Dette blir imidlertid ofte borte på vinteren da fokuset blir mer rettet mot prestasjoner og presset rundt at utøverne må prestere for at trenerne skal ha gjort en god jobb.

*[...] akkurat på høsten fra august til november-desember, det synes jeg er artigst for da jobber vi veldig mye sånn grunnleggende og jobber mye med utvikling  
[...] så det å være trener på høsten det synes jeg er skikkelig, skikkelig, skikkelig artig! På vinteren så er på en måte jobben litt gjort og vi skal inn i konkurransesituasjonen. Og som trener så handler det om at vi blir målt på resultater og gjengen er så opptatt av konkurransepreget. (Anne)*

Det kommer frem at det er mye lettere å være motivert og ha det gøy i jobben i den perioden da fokuset på mestring og utvikling er størst.

Alle disse kvinnene har i hovedsak jobbet eller jobber aller mest med juniorutøvere. De opplever at junioralder er en veldig morsom alder å jobbe med fordi man får være med å utvikle ikke bare utøverne, men også mennesket. Det kommer også fra to av trenerne at det er mer takknemlig å jobbe på nivået under landslag eller på lavere nivå/alder. Grunnen er at det er et nivå som er mer takknemlig der man ikke har så mye fokus på prestasjon og presset rundt dette.

*Jeg har selv tenkt tanken, og noen av mine kvinnelige kollegaer har også sagt at man kjenner man kan påvirke mer i de yngre aldre. Jeg kjenner at det er mer takknemlig å jobbe med dem. Det er ikke like mye takknemlig og kult å jobbe med de på eldre nivåer eller landslag for de stiller for høye krav og jeg er ikke klar, klar til å møte kravene... (Mari)*

Det virker som at flertallet av trenerne er opptatt av å jobbe i arbeidsklima som er mestringsorientert og ikke kun preget av resultater og prestasjoner, noe de også gjør/har gjort. Så klart synes de det er gøy med utøvere som presterer godt og vinner, men det er veien dit trenerens kompetanse oppleves mest meningsfull og verdsatt. Eksempelvis nevner Lise; ” nei, det er jo hele tiden å se framgang og progresjon og på en måte det at du føler at du kan bidra med noen ting. En kompetanse som en har”.

I tillegg til at miljøet bør være mestringsorientert, synes trenerne det er bedre å jobbe med yngre utøvere eller utøvere det er lettere å være med å påvirke. Det kommer frem at dette er et mer takknemlig nivå å jobbe på der trenerens kompetanse oppleves å bli mer verdsatt hos utøverne. Kort oppsummert jobber de/har de jobbet i gode mestringsklima, men at dette er litt varierende ut ifra årstid og alderen på utøverne de har jobbet med.

### ***Viktigheten av å vise god kompetanse***

Dette punktet er noe alle trenerne i studien drar fram som viktig for å bli respektert og verdsatt i miljøet. Kvinnene i denne studien har alle god kompetanse med høyskoleutdanning, forskjellige trenerkurs og påbyggingsstudier. Ingen er kun ansatt på grunn av tidligere toppidrettskarrierer, men på grunn av deres gode kompetanse på området. Dette blir nevnt som svært viktig.

*[...] men det er veldig viktig at man liksom bare ikke ansetter en kvinne bare fordi hun er kvinne da, man må jo ha en eller annen kompetanse der som tilsvarer at man hører hjemme der. På samme måte som at en mannlig trener burde fått jobb der fordi han har den kompetansen [...]* (Anne)

Som Anne videre utdyper så er det viktig for kvinnene sin del at de kvinnelige trenerne som ansettes er flinke og innehar høy kompetanse. Grunnen er at disse kvinnene blir synlige i miljøet på grunn av at de gjør en god jobb og kan være med på å normalisere kvinnelige topptrenere i langrenn. Dette er positivt for de som kommer etter.

For å komme til det punktet at miljøet rundt ser at man er en flink trener og har mye kunnskap, kan man ikke ligge på latsiden. Man må vise seg fram og ha troen på egne kunnskaper.

*Jo for meg, eller som kvinnelig trener så er det det der med å ha god kompetanse, ikke bare være en dame som stiller i....(ler)....fine klær, men har noe å virkelig bidra med og ha en klar integritet. Stå for noe. Der har jeg vært tydelig, å ha klare verdier og en treningsfilosofi for hva jeg står for. Det har vært viktig for meg.* (Siri)

Det er tydelig at disse kvinnene er opptatt av å være gode i jobben sin og har en tøff innstilling. Man må tørre å vise seg fram, ta den plassen man føler man skal ha og være tydelig i sin visjon, men også ha noe saklig å komme med. Klarer man dette oppnår man respekt og føler seg kompetent.

Et annet punkt som blir snakket om er det med prestasjoner og respekt. Viser man god kompetanse gjennom resultater, får du det igjen i aksept og respekt. Dette går litt tilbake til temaet som omhandlet mestringsklima. Kvinnene selv ønsket å jobbe i mestringsklima med størst vekt på utvikling og mestring hos utøverne, men hvis resultater er det som skal til for å få anerkjennelse som trener kan dette bli motstridende. Imidlertid er det viktigste hvordan utøverne oppfatter treneren og det interne miljøet som treneren er en del av.

*[...] jeg husker at jeg spurte min kollega da at "hvordan skal jeg få tillit og respekt hos elevene?" og da sa han "kompetanse, vis din kompetanse. Du har utdanning, du er her på grunn av dette og det er det du skal vise".* (Mari)

En ting er miljøet rundt og hva de ser gjennom resultatlistene, en annen ting er hva utøverne man er trener for oppfatter. Som Mari fremhever så må man vise for utøverne at man kan sine saker, da oppnår man tillit ganske fort. Man må stole på at man kan nok og vise dette spesielt ovenfor utøverne.

Kompetanse er viktig for en langrennstrener på høyt nivå og som Lise sier kan ikke konkurransefortrinnet ditt være dårligere enn det allerede er. Man må jobbe for å holde oppe kompetansenivået og videreutvikle dette. Alle trenerne i denne studien virker som å inneha høy kompetanse på mange områder og alle er opptatt av å vise dette for både miljø og egne utøvere for å skape tillit, respekt og anerkjennelse. Samtidig som de viser kompetanse, gjør de det med en form for ydmykhet. Dette krever mye av trenerne.

### ***Utviklingsmuligheter***

For å kunne bli enda bedre trenere, øke troen på seg selv og øke egen kompetanse må det være muligheter for utvikling i arbeidsmiljøet. En måte å utvikle seg på som trener er å få tilbakemeldinger. Alle trenerne i studien nevner at de får eller har fått kontinuerlig tilbakemeldinger opp gjennom tiden som trenere. Det kan være enten uformelle eller formelle. Alle sier at de har fått masse positive tilbakemeldinger opp gjennom, men så klart er det også noen i miljøet som er kritiske og stiller mye spørsmål ved det som blir gjort. Kvinnene i denne studien er flinke til å bruke tilbakemeldinger til å forbedre seg eller som motivasjon til videre arbeid.

Utenom tilbakemeldinger fra miljøet og respektive andre finnes det flere andre muligheter for å utvikle sin kompetanse som blant annet kurs, seminarer og videreutdanning. Blant trenerne i denne studien er det kun Anne og Mari som forteller at ledelsen legger opp til dette, i varierende grad. Anne forteller at arbeidsplassen betaler alt av reise, opphold, kurs og ønsker at trenerne skal delta på slike arrangement. Mari har jobbet på litt ulike steder og forteller om ulike praksiser fra sted til sted. Ofte handler det om at det ikke blir avsatt penger til slike tiltak. Lise og Siri har alltid måtte stå for slike utviklingsmuligheter selv:

*Det er ingen som kommer og spør om du har lyst til å lære mer. Altså, det er i så fall veldig sjelden at du på en måte får den muligheten. [...] det er for så vidt opp til deg selv. (Lise)*



Muligheter for utvikling er veldig avhengig av hvor du jobber og hvor mye penger som blir avsatt til slike muligheter. I tillegg skjer mye utviklingsarbeid gjennom tilbakemeldinger og evalueringer internt på arbeidsplassen, både formelt og uformelt. Det er derfor svært varierende fra trener til trener hvor store muligheter man har til kompetanseutvikling.

### **5.1.2 Autonomi**

Under behovet for autonomi har jeg kommet frem til de to undertemaene ”Selvstendighet i arbeidet” og ”Påvirkningsmuligheter”. Disse temaene omhandler i hvilken grad de fire kvinnelige trenerne får ta del i beslutninger på arbeidsplassen, muligheter for å jobbe selvstendig og i hvilken grad de får være med å påvirke alt fra treningsfilosofi, til de beste utøverne.

#### ***Selvstendighet i arbeidet***

Alle kvinnene i denne studien sier at de jobber selvstendig med sine utøvere. Det er ingen spesielle regler fra ledelseshold som ødelegger for trenernes selvstendighet. I tillegg er alle kvinnene med på, eller har vært med på, å utvikle arbeidsplassens treningsfilosofi. Det er stor autonomistøtte i arbeidet. Selv om de fleste av kvinnene jobber, eller har jobbet, i trenerteam så har selvstendigheten alltid vært der. Som Mari sier så er jo selvstendigheten alltid der fordi det handler om hva du gjør med rollen din. Det er du som individuell trener som møter utøveren, tar tak i ting og bruker den trenerrollen du innehar.

*På skolen blir man jo i team med andre kollegaer og idretter, en annen virksomhet. [...], men likevel, selvstendigheten er jo der fordi det handler jo om hva jeg gjør med min rolle som trener på idrettslinje. Om å møte eleven og ta tak i visse saker...[...] vi er jo liksom i team, men når man har sine elever og er tre trenere så jobber man jo veldig individuelt og selvstendig med de på teknikk og treningssamtaler osv. (Mari)*

To av trenerne har også jobbet mye alene som trenere for grupper av utøvere. Dette arbeidet har blitt styrt helt på egenhånd og uten overordnede sjefer som har lagt planer for hvordan ting skal fungere. Det blir sagt at selvstendigheten og friheten i dette arbeidet alltid har vært stor.

Kvinnene har også sin egen treningsfilosofi, eller som Mari og Anne kaller det; trenerfilosofi. Alle tar utgangspunkt i en generell langrennsfilosofi eller arbeidsplassens filosofi som tufter mye på hvordan man skal trene utøverne fysisk. De har også egne standpunkt som er viktige i deres individuelle filosofi. Det som går igjen er ”å se utøveren og individualisere”, ”å skape tillit”, ”å vite hvilke verdier man står for og en klar integritet” og ”å vise respekt ovenfor menneskene man jobber med”. Dette er alle viktige prinsipper i de ulike trenerfilosofiene som blir nevnt og utgjør viktige holdepunkt for hver og en trener i det daglige arbeidet. Treningsfilosofiene som kvinnene følger er basert på erfaring og læring.

### ***Påvirkningsmuligheter***

En annen viktig del av å oppleve autonomistøtte er å få lov til å være med å påvirke i forskjellig grad i gruppa man er en del av. I denne sammenheng kan det for eksempel være snakk om påvirkning av felles treningsopplegg, felles treningsfilosofi og få ta del i oppfølging av utøvere på alle forskjellige nivå.

Alle trenerne i denne studien har hatt muligheter til å være trenere for gode utøvere. Da er det i hovedsak snakk om utøvere på høyt nivå junior både nasjonalt og internasjonalt. En av kvinnene har også hatt ansvar for seniorutøvere på høyt nivå. Man kan derfor si at graden av påvirkning kvinnene har hatt på gode utøvere har vært stor.

Anne og Siri snakker også litt om hvordan treningsfilosofien på deres arbeidssted har blitt utformet. Her har de i plenum lagt fram forslag til hvordan dette skal se ut og alle får komme med forslag som blir tatt opp og vurdert. De føler begge at de har vært med på å forme disse filosofiene og at det har vært et godt samarbeid.

*Vi har laget en enhetlig filosofi her da, så vi forholder oss til den. Og den har vi vært med på å lage sammen. [...] det har vært et godt samarbeid der. (Siri)*

Når man jobber i et team med andre trenere som alle disse trenerne har gjort eller gjør nå, kan det være vanskeligere å være med å påvirke det som skjer. Likevel sier alle kvinnene i denne studien at de får være med på alt fra planlegging av treninger, å påvirke treningsfilosofien og man får også være trener for de aller beste utøverne. De har i stor grad påvirkningsmuligheter. Alle trenerne føler deres stemme har blitt hørt i

fellesskapet og det har heller aldri vært noe problem. Muligheten for påvirkning i arbeidsmiljøet er god.

### **5.1.3 Tilhørighet**

Innenfor behovet for tilhørighet har jeg kommet frem til undertemaene ”Relasjoner i arbeidsmiljøet” og ”Inkludering i langrennsmiljøet”. Disse to undertemaene tar opp kvinnenes opplevelse av relasjoner med andre trenere og ledere, viktigheten av dette og hvordan de selv opplever å bli mottatt som kvinnelige trenere i det store mannsdominerte langrennsmiljøet i Norge.

#### ***Relasjoner i arbeidsmiljøet***

Alle kvinnene i studien ser på samhold og kommunikasjon som et viktig punkt for å trives i arbeidsmiljøet. De to eldste kvinnene i studien har vært innom litt flere ulike grupper enn de yngste, og har fått oppleve både gode og mindre gode relasjoner. Lise forteller at under perioden med små barn kunne det være visse problemer rundt dette med samarbeid og forståelse.

*Han hadde jo ingen forståelse for at da vi var ferdige på samling så ville jeg reise hjem igjen og være sammen med familien min. Han hadde jo ingen forpliktelser så han var jo på en måte sånn ”ja, men herregud må vi ha det så travelt” liksom. (Lise)*

Selv om det kunne oppstå visse uenigheter i denne perioden var det aldri noe stort problem og hun synes at relasjonen med kollegaer opp gjennom har vært relativt god hele veien. De andre trenerne sier at de har et veldig godt forhold til de andre trenerne de jobber sammen med og at man tør å si hva man mener og står for. Som Anne sier kan hun si ifra hvis hun er sliten og trenger pause, og de andre trenerne kan gjøre det samme. Sånn tilpasser man seg hverandre i fellesskap.

Dette med relasjoner handler nok både om hvor flink man er med relasjoner selv, men også hvor mye man som kollegaer respekterer og utfyller hverandre. Man må jobbe for et godt samarbeid og spesielt i starten er dette viktig. Siri nevner at det med relasjon og kommunikasjon også ligger mye på en selv; ”[...] men nå så er kommunikasjonen god. Jeg tør å snakke og være åpen og ærlig i forhold til mine kollegaer, men det har jeg jobbet mye med selv da.”

Et annet tema innenfor relasjon i dette arbeidsmiljøet handler om å tilpasse seg den kulturen som finnes der. Som vi vet er det veldig få kvinnelige langrennstrenere på dette nivået i Norge, noe som gjør at disse kvinnene i hovedsak har jobbet sammen med menn. Det er kun Mari som har jobbet sammen med kvinner. Siri nevner at hun av og til har savnet å ha en kvinnelig trenerkollega: "[...] sånn å støtte og backe hverandre, å jobbe med samme kjønn, det er veldig fint". Hun kunne selv ønsket at ledelsen hadde ansatt en kvinne, men at det har vært så få utskiftninger i trenerteamet at dette ikke har vært aktuelt. Man blir fort en av guttene i dette yrket. Spørsmålet er om dette er noe problem i forhold til samarbeid, relasjon og kommunikasjon. Kvinnene i denne studien sier at de trives godt med å bare jobbe sammen med menn og at det ikke er noe problem.

Man må nesten bare godta at det er en sjargong i dette miljøet som kan gå på kvinnene sin bekostning eller at det er en form for "gutteprat", men som både Lise og Siri sier så må man være litt tøff og heller svare tilbake. Mari ser det litt fra begge sider.

*[...] det er så vanskelig det der også for det handler om... Vi pratet jo om det her med sjargong og den måten man prater på, tuller på, og en del ting man tuller med blant mannlige trenere for eksempel, det er ikke stuerent alle ganger, men jeg kan håndtere det. Jeg har vært i ulike klubber der det har vært gutter og menn og jeg har lært meg at man liksom tuller litt med det der, men tenker man etter så er det ikke helt okei. Men jeg har lært meg å tulle tilbake og kunne gi svar på tiltale og ikke bli "offended", og det tror jeg styrker min rolle, min posisjon blant mennene og da får man mer respekt... (Mari)*

Hun sier at dette er et vanskelig punkt. For hvis man ikke har lyst å tulle på den måten, så skal man slippe det. Selv om hun tenker slik er hun likevel en del av det, tar del i praten og gir svar på tiltale. Hun tilpasser seg miljøet. Det hun vil frem til er at dette miljøet kan være ødeleggende for kvinner, fordi muligens ønsker ikke alle å ta del i denne måten å prate på. Hvis hun selv, som tåler dette, tar del i praten og spiller med kan det muligens være med på å opprettholde denne formen for "gutteprat på jentenes bekostning". Det igjen kan være ødeleggende for å øke kvinneandelen av trenere.

Alt i alt oppleves relasjonene for disse kvinnene som gode. Relasjon er noe som må jobbes med og kommer ikke bare av seg selv. I tillegg er dette et arbeidsmiljø preget av menn og det er noe kvinnene har tilpasset seg etter og uttrykker at de også trives med.

Imidlertid setter de spørsmålstegn ved om dette er noe alle kvinner kunne ha levd med, og om det derfor kreves en viss type personlighet for å være langrennstrener.

### ***Inkludering i langrennsmiljøet***

For å oppnå en følelse av tilhørighet må man også føle seg akseptert av det miljøet man er en del av. I denne studien vil jeg si at jeg tolker det dit hen at kvinnene føler seg inkludert, men at det også forekommer episoder som viser det motsatte. Her er først et eksempel på positiv inkludering fra Anne;

*På [arbeidssted] var det jo veldig, veldig bra og i [arbeidssted] var det kjempebra. Der syntes liksom alle at det var dritbra å få inn en ung jente fordi de bare hadde hatt mannlige og litt eldre før da. [...] og her på [arbeidssted] så har det vært utelukkende positivt. Både med ledelsen, de mannlige trenerne og for så vidt også med foreldre". (Anne)*

Det at de føler seg inkludert har nok med at de negative historiene eller erfaringene som de nevner ikke preger dem så mye i dagliglivet, men de ser på det som en begrensning for utviklingen av kvinnelige trenere. De fokuserer heller mer på det positive og drar med seg slike positive opplevelser, som nevnt ovenfor, videre i eget yrkesliv.

Når det er snakk om hvordan kvinnene ble mottatt og inkludert da de startet som trenere er alle veldig positive, utenom Siri. Hun startet som trener for over 30 år siden og mye har skjedd på disse årene. I starten måtte hun nok overbevise mye mer enn beviser ovenfor både miljøet og mannlige kollegaer at hun hadde noe som trener å gjøre. Hun sier også at det har vært en lang og hard jobb for å komme til der hun er i dag. I dag føler hun seg inkludert i miljøet.

Selv om det som nevnt er mange positive historier å høre og at disse kvinnene føler seg inkludert, kommer det også historier som viser oss at inkluderingen av kvinnelige langrennstrenere kanskje ikke er helt der den skal være. Dette har nok mye med kjønnsrollemønsteret vårt å gjøre og holdninger som henger igjen i samfunnet. For det første går det litt på hvordan samfunnet ser på at en kvinne er trener for eldre, gode utøvere.

*Ja, det var jeg og en av utøverne som var på samling og han forteller til sine bekjente som han treffer der (det var hans foreldres bekjente så de var av det eldre klientell), at ja "det her er treneren min". De ser på meg og forstår ikke.*

*”ja du er fysioen” sier de. ”Nei, hun er treneren min” sier han. Og jeg ble liksom helt...og tenkte ”men jeg kan faktisk trene folk også, det er helt ok”. Det var sånn her, jeg ble ikke tatt for å kunne et yrke for det er så himla innprentet og kodet at det ikke er en ung jente som er treneren. (Mari)*

*[...] nå de siste årene når jeg var på [sensur], var vi på en lab og besøkte de for å skape kontakt og gode relasjoner, se hva de gjør av tester og så videre. Og så var det jeg og min mannlige, middelaldrende kollega, assisterende trener, som var der. Jeg stilte spørsmål til testlederen på labben, hvilke tester de kjørte og sånn, og han svarte min kollega.... Og jeg bare tenkte ”hva skjedde her? Det var jeg som stilte spørsmålet. Jaha, okei...han tror jeg ikke kan”. Og jeg tror det at folk flest tror at mannen, den middelaldrende mannen, er treneren og ikke den unge kvinnen. Så jeg dro frem hele arsenalet av arbeidsfysiologiske termer og diverse for at jeg liksom skulle vise at jeg faktisk kan det her. Så det var en gang jeg virkelig var tvunget til å overbevise noen at jeg faktisk kunne. (Mari)*

Disse to historiene fra Mari viser godt hvor lite normalisert det er at en kvinne er trener, og kanskje spesielt hovedtrener for en gruppe. Siri forteller også om flere ganger hun heller må overbevise enn bevise at hun kan noe. Det må altså ofte en ekstra innsats til for å bli akseptert, respektert og inkludert i dette yrket.

Et annet tema som dukker opp er holdninger rundt hvem kvinnene er trenere for. Anne forteller at folk ofte reagerer når hun forteller at hun er trener for guttene også. Dette synes folk er rart og unormalt.

*Jeg får ofte spørsmål om ”hvorfør er du trener for guttene også?”. Det får jeg ofte spørsmål om. Det får jeg OFTE spørsmål om faktisk (litt overrasket når hun tenker over det). Sånn som sist når jeg var på et seminar sammen med andre trenere fikk min sjef spørsmål om ”Ja så [sensur] hun trener jentene hun da”. Og da, da sa han ”neei, det gjør hun ikke, hun trener guttene også”. Da blir folk litt sånn...til og med der når vi sitter der flere trenere, som faktisk tror at jeg er trener for bare jentene og det overrasker meg litt! (Anne)*

Dette er ikke med på å inkludere kvinnelige trenere i langrennsmiljøet. Er det slike holdninger rundt om i Norge, blir det vanskelig å få flere med fordi man hele tiden må kjempe mot slike fordommer. Som Anne forteller videre så har jo hun aldri tenkt at det er rart at en mann er trener for jentene, så hvorfor skal det absolutt være så rart at hun er trener for guttene? Hun finner selv ikke svaret på dette, men tenker jo så klart at det handler om ”at det alltid har vært sånn” og holdninger i samfunnet med tanke på at yrket er mannlige kodet.

*[...] det jeg på en måte blir lei av er at man jo hele tiden får de der spørsmålene da og blir kanskje ikke helt inkludert...eller man blir jo godtatt og akseptert, men det er litt sånn at man liksom, at folk synes det er rart, at det ikke er normalisert da. (Anne)*

Det som lett skjer når det er slike holdninger mot kvinner i yrket er at man må spille mer på mennene sine premisser for å bli inkludert. Det er nok litt uskrevne regler på hvordan man skal være som person og dette er mannlig kodet. Som Mari beskriver; ” jeg tror at det trengs noen sånne egenskaper for å bli fullt og helt akseptert dessverre. Vi får ikke være jenter helt og fullt, og det er sørgelig.” Hun sier videre at i denne jobben så må man spille på mennenes regler for å få den respekten som trengs.

*[...] Iblant må man ta på seg kostymet og klive inn og ja... sånn er det bare. Så det, det er noe jeg kjemper med hele tiden, at jeg skal få være jente. Skal jeg ikke få være...nå kanskje jeg er litt, har litt de mannlige egenskapene, at jeg iblant kan gå inn og bam, bam, bam nå må vi gjøre sånn her. Så ja kanskje det ligger litt i min person...(Mari)*

Som Mari sier; det ligger nok mye i personlighet også. Noen kvinner har mer mannlige egenskaper som Mari nevnte, noe som kan være en fordel i denne jobben og er noe som kreves. Det som blir dratt fram er kanskje stemmebruk og usikkerhet. Et eksempel på dette kommer fra Lise.

*[...] også av de med ganske lang erfaring har jeg jo hørt at det er noen som føler at det er utfordrende, at de aldri blir hørt fordi de er jenter. Jeg vet ikke om det er fordi de er jenter eller fordi de er den typen personligheter, men det kan nok være todelt. [...]Hvis du står der med pipestemme og på en måte virker usikker så er det ikke sikkert du får den tiltroen likevel. Så det er nok litt med hvilken type du er tror jeg. (Lise)*

For å konkludere litt kan vi nok si at kvinnene i denne studien føler seg inkludert i langrennsmiljøet fordi de ikke alltid legger så mye i de kommentarene de får eller de holdningene som noen har mot kvinnelige trenere. De er tøffe og lar seg ikke så lett trække på. Samtidig så kan vi nok også konkludere med at om det ikke blir endringer på mange av disse holdningene kan det bli vanskeligere å holde på de få kvinnene vi har og rekruttere flere. De opplever en følelse av tilhørighet, men med i bismak.

## 5.2 Del 2

Del 2 av oppgaven ser mer på fremtiden og hvilke tiltak kvinnene legger frem for å øke rekrutteringen av kvinnelige topptrenere i langrenn. Dette er kvinnenes egne forslag til tiltak basert på egne tanker og erfaringer. Datamaterialet ble også analysert med en form for induktiv koding. Denne delen av analysen kom frem til temaer som omhandlet utfordringer med å ta steget videre. Med steget videre mener jeg opp til landslagsjobber etc. For å kunne se på hvilke tiltak som må settes til verks, må vi først se på hvor de største utfordringene ligger for fremtidig rekruttering. Disse utfordringene ligger kanskje ikke i kvinnenes nåværende arbeidsmiljøer og passer ikke direkte inn i selvbestemmelsesteorien. Dette har derfor blitt et eget tema som ser mer overordnet på kvinnenes tanker om landslagsjobben, kvinner generelt sine største utfordringer med å ta en slik jobb og deres egne tanker om behovet for rekruttering.

### 5.2.1 Utfordringen ved å ta neste steg for kvinnelige langrennstrenere

Under dette temaet har jeg kommet frem til tre undertemaer. Disse er "Kvinnenes tanker om landslagsjobben", "Kvinner sine største utfordringer med å ta steget videre" og "Nødvendigheten av å ta neste steg".

#### *Kvinnenes tanker om landslagsjobben*

Det er jo ikke å se bort ifra at målet bør være å få en kvinne i en landslagsjobb, men hvordan ser egentlig de kvinnelige trenerne i denne studien på en slik jobb? Av de fire trenerne i denne studien er det vel kun en av dem som svarer et klart; "ja, jeg kunne ha tatt en landslagsjobb nå". Dette er den eldste av trenerne. Hun sier imidlertid at hadde hun fått spørsmålet da hun var ung mor ville nok svaret vært annerledes

*Jeg er ikke så sikker på det nei. Det handler om hvor du er i livet, både som dame og...det er vanskelig å svare på det nå. Altså kompetansen min og erfaringen min ville sagt at jeg har kunne tenkt meg det i dag, men jeg vet ikke om jeg ville gjort det i den småbarnsperioden. (Siri)*

Siri snakker videre om at hun nå er så trygg og sikker i sin rolle at å ta steget til en slik jobb ikke ville være like skummelt. Imidlertid utdyper hun videre at kanskje NSF bør være flinkere til å se litt mer rundt hva som finnes av kompetanse og erfaring ute i landet. Hun setter også spørsmålsteget ved om alderen hennes hindrer henne til denne muligheten fordi de kun ser etter unge eller mannlige trenere.



De tre andre trenerne i studien er, eller har vært, på ganske høyt nivå, men ikke på landslaget eller jobbet med seniorer på landslagsnivå. Ingen av disse ønsker seg egentlig opp på det nivået heller. Det som hindrer de til å ta steget handler mye om arbeidsmiljøet og presset rundt en slik jobb.

*[...] men jeg vet at alt det som følger med på et høyere nivå, altså det med presse, media og sånne ting, det HATER jeg som pesten. Jeg liker ikke den delen der og det vet jeg at er en del av det som følger med på høyere nivå. Derfor har jeg sagt at hadde det bare vært utøvere, treninga og den biten, det faget, så hadde det vært en annen ting, men på grunn av alt det som følger med rundt så hadde jeg ikke ønsket det. (Lise)*

*[...] det handler ikke om reisedøgn, jeg liker å reise masse og elsker å være på samling og sånne ting, men det er nok mer sånn at jeg er nok mer sånn som person at jeg er ikke så opptatt av prestasjon, resultater, jag. (Anne)*

*[...] det er klart at man frykter ting også med å være langrennstrener på landslagsnivå. Det er jo veldig press, det er et mediapress. Du stilles til ansvar for og kanskje lever med en form for prestasjonsangst. Så det er jo klart at det er et høyere trykk på den stillingen enn noen annen stilling. Det blir jo veldig resultatfiksert... (Mari)*

Det virker som alt rundt jobben er en stor hindring. I tillegg nevner Anne og Mari at som landslagstrener blir man kanskje mindre trener og mer organisator, rådgiver, koordinator, veileder, og mister en del av trenerrollen oppi det hele. Noen av kvinnene har opplevd at mange har spurt dem hvorfor de ikke søker seg til utlyste landslagsstillinger, det de svarer med da er rett og slett at de ikke har lyst. De mangler en indre motivasjon til å ta en slik jobb, de føler noe mangler. Et viktig spørsmål Mari stiller seg i forhold til at hun ikke har lyst til å ta en slik jobb, er om dette er noe man absolutt skal strebe mot. Er dette drømmejobben som alle absolutt skal jobbe mot og drømme om?

*Alle andre innser at landslagstrener er det høyeste, det beste, det fineste du kan være. Så klart at man sikter dit. Nei, kanskje det ikke er selvsagt. Det er kanskje et miljø jeg ikke trives i for jeg kan ikke få jobbe fritt.[...] iblant så tenker jeg at "ja, jeg skulle vel ha vært på et landslag", men de fleste gangene så tenker jeg "nei, jeg trives med å være i et underdog-team eller kanskje skape min egen virksomhet. (Mari)*

Spørsmålet om hvorfor landslagstrener blir sett på som den beste, fineste jobben er et godt spørsmål. På søkerlistene til disse jobbene er det veldig mange menn og kanskje

ikke kvinner i det hele tatt. Det vil nok si at veldig mange menn ser på dette som drømmejobben. Siri mener dette handler om posisjon og makt. Disse mennene ønsker å ha denne jobben mest på grunn av at det gir status, og har de først fått en slik jobb så slåss de med nebb og klør for å holde på den. Lise tenker mye det samme, guttene ser på det som et godt punkt på CV-en og et sted de kan få oppmerksomhet og fremheve seg selv. Hun stiller seg spørsmålet om kanskje ikke alle kvinner har det behovet og at de heller får tilfredsstilt dette behovet ved å jobbe på det ”takknemlige nivået”.

*[...] imens gutter er mer hierarkisk organiserte, de stiller krav, ”du skal gjøre sånn”. De er vant til å ta føringen og si at ”ja, sånn skal det være”. Og det er jo kodet og assosiert med makt mer, mens kvinner kanskje har mindre makt-tenking for vi har blitt oppfostret sånn. For vi skal tenke at alle skal ha det bra og da vil vi kanskje være med på det takknemlige nivået...[...] i det hierarkiske miljøet, maktmiljøet, der er det litt ubekvemt iblant for man har med ganske spesielle utøvere å gjøre, man er jo litt spesiell og sær som eliteidrettsutøver. (Mari)*

Det som kommer frem er nok at kvinnene i studien ser på landslagsjobben som et sted å vise seg frem, få oppmerksomhet og en form for maktutøvelse. I tillegg er det flere av kvinnene som ikke alltid synes at det er like fristende å jobbe med utøvere på landslagsnivå.

*[...] de som blir best de har jo en tendens til å være litt sære da, det er derfor de er best, fordi de er sære. Kanskje de er litt mer egoistiske. (Anne)*

Igjen kommer vi tilbake til det med å jobbe med mer takknemlige utøvere, altså det takknemlige nivået og at flere av kvinnene heller ønsker å jobbe der.

### ***Kvinnens største utfordringer med å ta steget videre***

Som vi allerede har sett er det kun en av disse fire trenerne som egentlig kunne tenkt seg en landslagsjobb akkurat nå. Mye ligger i at de ikke vil, og de ser ikke på en landslagsjobb som det optimale for dem. Dette undertemaet ser nærmere på hva kvinnene selv ser på som de største utfordringene ved å ta på seg en slik jobb og i tillegg utfordringene ved å få jobben.

Tre av kvinnene snakker litt om ansettelsesprosessen og de ser at dette kan være en utfordring.

*[...] men det kreves jo også at de som tilsetter og ansetter kan se det, at det er en mulighet. For at vi får jo ikke akkurat være med å velge lag fra begynnelsen, vi kommer liksom ikke inn i gjengen fordi menn velger menn og de som er like som de selv, og som de synes er kule og interessante å jobbe med. Kanskje og mer lettvent å jobbe med. De velger jo ikke en kvinne for det er så langt ifra... (Mari)*

To av de eldre trenerne synes dette var et stort problem før, da ble det mye mer hentet enn søkt etter trenere. Da var det ofte kjennskap og vennskap som avgjorde om du var aktuell for slike trenerstillinger og de som ansatte var i hovedsak menn. Siri sier at dette er en stor grunn til hvorfor hun aldri har søkt seg til slike stillinger eller egentlig tenkt på det som veldig aktuelt, fordi det aldri ble utlyst noen slike stillinger. De siste årene har dette endret seg og det har blitt lagt ut stillingsannonser. Spørsmålet en av kvinnene stiller seg er om det hjelper noe særlig. Grunnen til at hun fortsatt stiller seg spørsmålet er fordi hun tror at det også i dag er flest menn i ansettelsesprosessen. Hun tenker at menn velger andre menn fordi det er det letteste og mest sikre alternativet.

Kanskje en av de største utfordringene kvinnene drar frem er morsrollen og å kombinere dette med en topp trenerjobb.

*Ja altså det som jeg ser er jo at akkurat i de årene som du har fått unger så er det veldig vanskelig å på en måte være trener, som dame, for da skal du på en måte gi mat og hele den biten der. Det er en periode som det i utgangspunktet ville være vanskelig for deg å være borte. (Lise)*

Kvinnene tar opp både utfordringer ved å ha et barn i en slik jobb, nyfødtp perioden med amming, å prioritere familie vs. jobb, og det å ha en såpass aktiv jobb samtidig som man er gravid. Siri forteller at det ville vært umulig for henne å ha en landslagsjobb da barna var yngre. Samtidig sier Lise at det ikke skal være noen hindring å komme tilbake etter at spedbarnsperioden er over. Det trenger ikke være over og ut selv om man får barn, bare man har hjelp tilgjengelig.

*[...] men det som er mitt ståsted det er jo at det er ingenting som sier noe om at du ikke kan komme tilbake igjen når du på en måte er ferdig med den spedbarnsperioden, dersom du gjorde gode valg i forkant og giftet deg med rett person (ler). For det er helt avgjørende at du har noen på hjemmebane som faktisk da kan og vil ta det ansvaret. (Lise)*

Det man er avhengig av for faktisk å få det til er hjelp fra familie eller venner. Det er ikke alle som er like heldige og kan få denne hjelpen eller har familie i umiddelbar

nærhet, noe Anne bekymrer seg for når hun selv får barn en gang. Hun ser at det vil bli et problem.

I tillegg tar to av trenerne opp forskjellen mellom menn og kvinner her og stiller seg spørsmål ved om det er like vanskelig for mennene å være borte fra barna når man reiser mye. Her er svaret delt. Mari mener at det er like vanskelig for mennene å være borte fra barna, men at man ikke prater om det. Kvinnene har fått utdelt den rollen fra begynnelsen av og den rollen innebærer at de skal savne barn og familie. Spiller du ikke den rollen riktig er du en dårlig mor og får kommentarer på det. Siri mener at mennene ikke har like stort problem med dette. Dette er det nok store individuelle forskjeller på.

Under del én av oppgaven og undertemaet ”inkludering av kvinnelige langrennstrenere” blir det sagt en god del om de holdningene kvinnene møter i langrennsmiljøet i deres nåværende/tidligere trenerjobb. Disse holdningene er også en stor utfordring for at kvinnene skal ta steget videre opp.

*[...] jeg tror det er veldig stor aksept for at det er veldig mange jenter som er trenere for de yngre, det tror jeg ikke er noe problem. Men, så tror jeg nok at det er noen steder der det er lite akseptert at jenter er trenere oppover i nivåene. Også hos de med ganske lang erfaring har jeg jo hørt at det er noen som føler at det er utfordrende, at de aldri blir hørt fordi de er jenter. (Lise)*

Kvinnene i denne studien ser på kjønnsrollemønsteret i samfunnet vårt som et problem som det er vanskelig å gjøre noe med raskt. Rollemønsteret som beskriver hvordan kjønnene skal være henger igjen fra gammelt av. Som Anne sa så er hun ganske lei av spørsmål og bemerkninger som går på at det ikke er normalt at hun som kvinne har den jobben hun har. Alle kvinnene i studien mener at samfunnet og kjønnsrollemønsteret fortsatt har mye å si for skeivfordelingen av trenere i norsk langrenn. Mari mener at for å endre dette synet på kjønnsroller må mennene for det første forstå sin posisjon oppi dette.

*[...] hva om vi gjør sånn at vi satser mer på kvinner og utdanning, da blir det feil for da synes alle mennene at ”jaha, hvorfor blir de der satset på og ikke jeg?”. For det er jo ikke et kvinneproblem, det er jo et menneskeproblem! Det er jo mennene som må forstå sin posisjon, hva kan de gjøre? Gjør sånn som [tidligere sjef] for eksempel, å forstå sin statusposisjon og bruke denne fra starten av for at kvinner skal få tillit i resten av miljøet. Vi er dessverre avhengige av mennene i dette her. Vi må samarbeide. Mannen på landslag må*

*tenke "jeg må fader meg ta meg i kragen og by inn kvinnelige trenere til verdenscupoppdrag, landslagsamlingsoppdrag", for vi må få erfaring! (Mari)*

Som hun sier er det ikke et kvinneproblem, men et menneskeproblem. Det blir nevnt at det er ikke kun kvinner som må jobbe for å bedre sin posisjon, det ligger like mye på mennene at de er med på å invitere inn og åpne opp miljøet. Dette mener hun er med på å kunne endre dette kjønnsrollemønsteret som fortsatt er en stor barriere for kvinnene. Man må normalisere jobben. Dette kan også være positivt for utøverne som kanskje ikke er vant til å ha en kvinnelig trener.

*[...] kan vi på landslagsnivå kreve av en utøver at de skal stole på en kvinnelig trener når siste gangen de hadde en kvinnelig trener var når de var 7 år og begynte på ski? [...] jeg tror vi må trene utøverne til å se strukturer, til å se hvorfor de synes at "ja det er klart at det er en mann som skal være trener!". Vi må få de til å kunne se noe annet. Og jeg tror vi kan gjøre det nå ved at om de var 20 år og hadde en kvinnelig trener så blir det ikke så rart lenger. (Mari)*

Dette sitatet fra Mari viser en god strategi for å kunne være med på å endre disse mønstrene i samfunnet vårt og i langrennsmiljøet. I tillegg til å jobbe med utfordringer knyttet til kjønnsrollemønsteret og endringer av dette må det sees i lys av undertemaet under behovet for kompetanse "Å vise god kompetanse". Som nevnt der var det viktig for trenerne å vise god kompetanse og det var kanskje enda viktigere for kvinner i trenerposisjoner. Alle kvinnene sier at vi må få opp enda flere kvinner med god kompetanse i junior-/seniorstillinger for å normalisere også for utøveren at det er helt vanlig å ha kvinnelig trener. Slik kan vi være med på å endre strukturen som finnes.

En annen utfordring som Lise tar opp er dette med usikkerheten i jobben og at flere kvinner ikke helt ser at tiden vil strekke til.

*Altså hva skjer på veien hvis du aldri kommer til den endestasjonen. Altså hvis du skal utdanne deg i mange år, du skal på en måte drive med det å være trener på mange forskjellige nivå opp gjennom tiden og til syvende og sist så vet du ikke om du kommer dit uansett. Altså det er på en måte en usikkerhet det også. (Lise)*

Grunnen til at hun ser på dette som en utfordring spesielt for kvinner handler mye om den planleggingen kvinnene gjør tidlig. Anne nevner også dette i forhold til det tidsperspektivet og hvor usikker en slik jobb kan være i forhold til det.

*La oss anta at en kvinne er 25 år når hun er ferdig med utdanningen og så ønsker hun å jobbe noen år på for eksempel lavere nivå og når hun da for eksempel får tilbud på landslagsnivå så føler kanskje kvinnen at hun vil ha barn i 30 + alderen. Og da er de sikkert ikke aktuell for et landslag på grunn av reising. (Anne)*

Det er ikke en trygg nok jobb å gå inn i, spesielt ikke når man vet at man vil ha barn og at dette kan være en hindring for videre avansement. Dette henger så klart sammen med det kvinnene snakket om i undertemaet ”Trygghet og kontroll” og å jobbe i et trygt klima som det virker som disse kvinnene har et behov for. Ser kvinnene at dette ikke er noen framtid eller at alt er usikkert og utrygt, tørr de ikke ta steget videre.

### ***Nødvendigheten av å ta neste steg***

Det virker som at kvinnene ser en del utfordringer ved å være topptrenere. De fleste kvinnene i denne studien har heller ikke så lyst til å være på landslag eller i en sånn type jobb. Spørsmålet er om vi da skal jobbe så hardt for det? I denne studien kommer det tydelig frem at alle kvinnene ser det som utelukkende positivt at vi får flere kvinner inn i slike jobber. Mari har ofte stilt seg spørsmålet selv; hvorfor skal vi egentlig jobbe mot å få flere kvinner inn? Svaret sier seg selv mener hun.

*Jeg har stilt meg spørsmålet mange ganger. Hvorfor synes alle andre at det er så jævlige viktig at jeg skal bli landslagstrener. Da sier de; mangfold, diversity. Det må inn flere ulike typer av mennesker med egenskaper og erfaringer. Da tenker jeg ”Ja akkurat, det er helt sant”. Vi har ikke råd til å miste 50 % av befolkningens kompetanse gjennom å bare velge menn til de her posisjonene. (Mari)*

Det blir også nevnt av de andre trenerne at kanskje kvinner har noen egenskaper som ikke menn har. Lise mener at det kanskje går på empati og medfølelse, kanskje en annen forståelse. Siri mener at mangfold i et trenerteam gjør at teamet utfyller hverandre bedre, noe som kan være positivt for miljøet. Hva disse egenskapene er kan være så mangt, det er nok svært individualistisk. Et annet ord som kan brukes er kvinnelig erfaring. Alle kvinnene i studien sier at det kan være lettere å forstå jentene fordi man selv har vært ung jente.

*[...] det at jeg er jente, kvinnelig trener, gjør nok at jentene kommer flere ganger til meg når det er tve, ikke nødvendigvis drama, men det har i hvert fall skjedd de siste gangene det har vært noe med spising og mat så har de spurt ”[navn], kan vi snakke med deg?”. Da har gruppa kommet til meg og ikke til hovedtreneren, fordi de har vært forvilla rundt eventuelt noen som har*

*spiseproblemer eller utfordringer med mat, eller at noen blir mobba og sånne ting. Og samtidig også litt sånne jenteting som menstruasjon, p-piller, kjærestedrama som kanskje er lettere å snakke med meg om. (Anne)*

Det med erfaring rundt slike ”jenteting” er nok lettere for jenter å snakke med kvinnelige trenere om, selv om det også blir nevnt at flere mannlige trenere er flinke til å snakke med jentene. Imidlertid sier Mari; ”en mann vet jo aldri hvordan det er å ha menssen eller hvordan PMS føles”. Hun har hørt fra flere kvinnelige toppløpere at de setter pris på å ha med kvinner i teamet fordi da er det noen med som fører kvinnenes språk og som de kan føle seg enda bedre forstått hos. Mari har også hørt fra egne utøvere at det er en fordel med en miks av kvinner og menn.

*[...]en utøver sa til meg når vi satt og pratet etter en test vi hadde gjort at hun hadde mange tanker og funderinger og da sa hun at ” å så fint at jeg har en miks av trenere jeg kan prate med. Jeg kan prate med deg om det her og jeg kan prate med de om det der, eller hvem jeg enn føler passer for mitt problem for dagen”. Akkurat at det var menn og kvinner som var miksen syntes utøveren var viktig...(Mari)*

Det er ikke å komme bort ifra at flere av de kvinnelige trenerne ser på det som en fordel for jentene at det er kvinnelige trenere med i teamet. Da igjen med tanke på erfaringer rundt det å være jente selv, men også å skjønne den kvinnelige utøveren. Lise tror at ofte så tenker jenteutøvere på en annen måte og er mer utrygge. Det trengs kanskje visse egenskaper for å sette seg inn i deres tankegang og skjønne situasjonen. Imidlertid trekker de fram at det også kan være flinke mannlige trenere på akkurat dette området.

Konklusjonen i forhold til behovet for kvinnelige trenere er utelukkende ja fra disse fire trenerne. Da må det bli tatt tak i disse utfordringene som blir lagt frem her og finne tiltak som kan være med på å øke rekrutteringen.

### **5.2.2 De fire trenernes egne tiltak for økt rekruttering til topp trenerjobber**

Under dette temaet kom kvinnene selv fram til tiltak for å øke rekrutteringen. Disse tiltakene ble til undertemaene ”Legge til rette for å ha med barn”, ”Kvinnelig nettverk”, ”Mentorordninger”, ”Seminarer”, ”Treningssamlinger med kun kvinnelige trenere”, ”Hospitering”, ”Utviklingstrapp for trenere” og ”Få mannen til å forstå kvinnens posisjon”. Jeg vil ikke gå nærere inn på disse resultatene her, men ta det opp igjen i diskusjonsdelen.

## 6. Diskusjon

I diskusjonen kommer jeg til å diskutere resultatene i to deler. Første del vil gå nærmere inn på del én av forskningsspørsmålet som går på kvinnenes arbeidsmiljø i forhold til de tre grunnleggende behovene innenfor SDT. Del to tar utgangspunkt i den andre delen av forskningsspørsmålet og er mer induktivt rettet. I denne delen vil jeg se mer på utfordringer og tiltak for å få flere kvinner til å ta steget opp i de øverste jobbene innen norsk langrenn.

Før jeg setter i gang med diskusjonen er det viktig å presisere at funnene i denne studien ikke kan generaliseres til kvinnelige langrennstrenere generelt, men gjelder i hovedsak kvinnene i denne studien. Likevel håper jeg at leseren kan oppleve en form for naturalistisk generalisering når de leser denne oppgaven. Naturalistisk generalisering er en prosess der leseren oppnår innsikt ved å reflektere på detaljer og beskrivelser i studier med et lite utvalg. Hvis leseren finner detaljer og beskrivelser som er like nok egen kontekst kan de selv velge å generalisere til egne opplevelser (Melrose, 2009). Jeg håper at leseren kan dra nytte av noen av de tankene og ideene som blir presentert i denne studien.

Jeg er selv kvinnelig trener i langrennsmiljøet og vil hele veien være observant på min egen refleksivitet og se miljøet utenifra. Dette er viktig for at ikke resultatene skal preges av egne erfaringer (Willig, 2013), men sees i lys av de fire kvinnenes erfaringer.

### 6.1 ***Del 1: Kvinnenes arbeidsmiljø sett i lys av de tre grunnleggende behovene***

*“Giving people choice and encouragement for personal initiative and also support for people’s competence in a climate of relatedness” (Gagné, 2003, s. 203)*

Å jobbe i et arbeidsmiljø basert på autonomi, er en viktig faktor for å ha motiverte arbeidstakere (Deci, Connell & Ryan, 1989; Gagné & Deci, 2005; Gagné, Koestner & Zuckerman, 2000; Trépanier et al., 2013). Klarer man som organisasjon eller arbeidsgiver å få arbeidstakerne til å oppleve at miljøet er autonomistøttende og ikke



kontrollerende, er sjansen for at de har det bra og opplever en følelse av velvære mye større (Deci et al., 1989). Innenfor idretten ser vi flere studier som omhandler utøvere og hvordan trenere kan være med å påvirke utøvernes indre motivasjon gjennom å legge til rette for et autonomistøttende miljø (Álvarez, Balaguer, Castillo & Duda, 2009; Gillet, Vallerand, Amoura & Baldes, 2010; Mageau & Vallerand, 2003). For å skape et autonomistøttende miljø må treneren legge til rette for et miljø som tilfredsstiller utøvernes behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet. Blir disse behovene tilfredsstilt hos utøverne er det med på å utvikle og opprettholde utøvernes indre motivasjon og selvbestemte ytre motivasjon, noe som kan øke utøvernes velvære og prestasjoner (Mageau & Vallerand, 2003). Spørsmålet jeg stiller meg er om dette også gjelder for trenere.

I litteraturen er det flere studier som har sett på de tre grunnleggende psykologiske behovene og arbeidsmiljø (Baard, 2002; Baard, Deci & Ryan, 2004; Gagné & Deci, 2005), men det finnes få studier som ser på trenerens arbeidsmiljø og de tre grunnleggende psykologiske behovene (Allen & Shaw, 2009; Allen & Shaw, 2013). Studien til Allen & Shaw (2009) ble et utgangspunkt og en idé for denne studien. Allen & Shaw (2009) intervjuet kvinnelige trenere fra to ulike idrettsorganisasjoner og så på tilfredsstillelse av de tre behovene og hvordan kvinnene opplevde egen motivasjon, tilfredshet og velvære i trenerjobben. Den ene idretten hadde mange menn i arbeidsmiljøet og den andre var det vi kaller en ”kvinneidrett”. Studiens resultat konkluderte med at de kvinnene som jobbet i et mannmiljø opplevde et mye mindre autonomistøttende arbeidsmiljø enn kvinnene i et kvinnemiljø. Det behovet som ikke ble tilfredsstilt optimalt hos kvinnene fra den mannsdominerte idrettsorganisasjonen var behovet for tilhørighet (Allen & Shaw, 2009).

I tillegg til at tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene er viktig for trenerens velvære og motivasjon, er dette også viktig for trener- og utøverrelasjonen i forhold til utvikling av mellommenneskelige relasjoner (Stebbing, Taylor & Spray, 2011). Er treneren utbrent og føler seg emosjonell utslitt blir han eller hun oppfattet som mindre empatisk og engasjerende, noe som påvirker utøverne i stor grad (Price & Weiss, 2000). Har treneren det bra, får utøveren det bra. Derfor er det viktig å se på velvære, tilfredshet og motivasjon også hos trenere.

Første delen av denne studien har sett nærmere på utfordringene ved å tilfredsstille de grunnleggende psykologiske behovene hos fire profesjonelle kvinnelige langrennstrenere. Spørsmålet jeg stiller meg er om det er noe med arbeidsmiljøet som gjør at ikke flere kvinner ønsker å jobbe som profesjonelle langrennstrenere.

Forskningsspørsmålet i denne delen av studien ble derfor:

- Hvordan oppleves utfordringen med å tilfredsstille grunnleggende psykologiske behov i arbeidsmiljøet hos topptrenere i langrenn: erfaringer fra fire kvinnelige langrennstrenere

Ved å ta utgangspunkt i resultatdelen vil dette spørsmålet bli diskutert videre med utgangspunkt i relevant teori.

### **6.1.1 Tilfredsstillelse av behovet for autonomi hos de fire kvinnelige trenerne**

Det oppfattes som at alle kvinnene i studien opplever en klar tilfredsstillelse av behovet for autonomi. Når man snakker om autonomi handler det om å være den opprinnelige kilden til ens egen oppførsel og handlinger, og at man føler at det som skjer rundt deg er basert på egne handlinger (Deci & Ryan, 2002). Kvinnene i denne studien opplever stor selvstendighet i arbeidet og kan jobbe fritt med sine utøvere uten noen form for tvang i forhold til hvordan ting må og skal gjøres. Alle kvinnene har jobbet eller jobber til dags dato sammen med andre trenere i et trenerteam. Det vil si at selv om de jobber selvstendig med utøvere er det likevel i samarbeid med kollegaer. Anne og Siri forteller at planer for hvordan treninger skal foregå og hvilken filosofi man har på arbeidsplassen har blitt og blir utarbeidet i fellesskap. De har selv kommet med forslag til hvordan disse planene og filosofiene skal se ut, og vært med på å forme både treningsgruppa og trenerteamet. Kvinnene har også gode muligheter til å være trenere for utøvere på høyere nivå innad i treningsgruppen. For å oppleve en følelse av autonomi betyr ikke det at man jobber uavhengig av andre, men at man har en frihet til å komme med egne synspunkt og får ta del i de bestemmelser som blir gjort i teamet (Deci & Ryan, 2002; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000). Som Mari sier så handler det om hva man gjør med den rollen man har, og i tillegg at man har full støtte fra teamet rundt til å jobbe selvstendig innenfor de rammene man i fellesskap har bestemt. Det er frihet i treneryrket. Dette viser oss at kvinnene i denne studien ikke opplever de samme

barrierene som noen av de internasjonale studiene viste når det er snakk om beslutningstaking eller påvirkning. Studier viser at flere kvinner opplever at de ikke får tatt del i beslutninger som blir tatt i arbeidsmiljøet eller være med på å utarbeide treningsfilosofi (Bruening & Dixon, 2007; Inglis et al., 2000). Dette er ikke realiteten hos de fire kvinnelige trenerne i denne studien og vi kan derfor si at behovet for autonomi ikke er en utfordring hos disse fire trenerne.

### **6.1.2 Tilfredsstillelse av behovet for kompetanse hos de fire kvinnelige trenerne**

Ser vi på behovet for kompetanse kan vi ikke like bastant si at dette ikke er noen utfordring for kvinnene. For å tilfredsstille behovet for kompetanse bør man oppleve at man lykkes optimalt i det miljøet man er en del av, når de målene man har satt seg og at man opplever selvtillit i den aktiviteten man gjennomfører (Deci & Ryan, 2002). Dersom man opplever seg ubetydelig eller ikke opplever at egen kompetanse blir verdsatt kan man oppleve en form for amotivasjon. For å motvirke dette bør miljøet man skal prestere i inneha optimale utfordringer, man bør oppleve å få gode tilbakemeldinger og leve i et mestringsklima (Standage & Ryan, 2012).

#### ***”Det er jo generelt at vi har dårligere selvtillit...”***

Som nevnt må man føle seg selvsikker i selve aktiviteten man gjennomfører for å oppleve tilfredsstillelse av behovet for kompetanse (Deci & Ryan, 2002), og selvtillit kan være med på å skape trygghet og kontroll. Kvinnene i denne studien har i stor grad god selvtillit i den posisjonen de er akkurat nå og fremstår som selvsikre. Imidlertid har det tatt tid og krefter å komme til dette punktet av trygghet og selvsikkerhet. Siri sier at hun nå er trygg og sikker i rollen sin, men at det er en vei å gå dit og at hun har jobbet hardt for den. Dette med selvsikkerhet kommer også tydelig frem i kommentaren til Mari når hun sier at en mann søker på jobben når han kan to av ti egenskaper, imidlertid søker ikke hun som kvinne når hun ”kun” kan åtte av ti. Dette er ikke kun tilfelle i denne studien, også andre studier sier at kvinner bare søker på høyere stillinger hvis de er sikre på at de har alle kvalifikasjoner (Greenhill et al., 2009; Kilty, 2006). Spørsmålet man kan stille seg er om dette er på grunn av forskjeller i selvtillit mellom kvinner og menn, eller om svaret ligger et helt annet sted. Kvinnene i denne studien snakker ofte om kvinner generelt som mindre selvsikre enn menn. Uttalelsen til Anne viser et godt eksempel på dette når hun sier; ”det er jo generelt at vi har dårligere selvtillit”. Likevel

virker det som om Anne selv har god nok selvtillit i det miljøet hun er akkurat nå når hun også kommer med uttalelser som ”jeg har det liksom sykt bra når jeg tenker over det” og ”[...]fordi at jeg kan like mye som en mannlig trener, men i tillegg så har jeg kanskje noe ekstra som bare kvinnelige trenere har da...”. Viser dette oss at kvinnene selv er med på å forme tanken om at kvinner har dårligere selvtillit enn menn fordi samfunnet forteller oss det hele tiden?

For å komme nærmere inn på dette vil jeg først se litt på kvinner og risikoatferd. Baldiga (2014) har forsket på kjønnsforskjeller i forhold til akkurat dette. Studien gikk ut på at man skulle svare på spørsmål på en standardisert test. Svarte man feil fikk man minus, svarte man ikke fikk man null poeng. Studien viste at når det var en straff knyttet til det å svare feil svarte ikke kvinnene når de var usikre, men mennene tok en sjanse og svarte selv om de var usikre. Det som skjedde var at kvinnene presterte dårligere fordi de ikke tok sjansen på å gjette. Når de gjennomførte testen uten straff presterte menn og kvinner ganske likt (Baldiga, 2014). Det som er interessant i denne studien er at de ikke fant noen tegn til dårligere selvtillit hos kvinnene selv om de tok færre sjanser og risikoer. Grunnene til forskjellen i risikoatferd kan derfor ligge andre steder. En meta-analyse basert på forskning innenfor feltet som gjelder risiko og kjønnsforskjeller, viser at menn tar mer sjanser innenfor de fleste domener i livet (Byrnes, Miller & Schafer, 1999). En konsekvens av dette er at menn mye oftere opplever negative hendelser enn kvinner, men også at kvinner opplever sjeldnere suksess (Byrnes et al., 1999). Resultater fra disse studiene passer godt til sitatet til Mari om kvinner sin tankegang når det gjelder krav til seg selv og egen kompetanse i en trenerjobb, og det å tørre å søke seg videre. Det som er sikkert er at kvinner som innehar åtte av ti egenskaper har god nok kompetanse i en trenerjobb og bør være trygge på egen kompetanse. Muligens handler det ikke om mangel på selvtillit hos kvinnene, men om det å ta større sjanser.

Mangelen på kvinnelige ledere blir ofte forklart med mangel på selvtillit hos kvinner (Heilman, Block, Martell & Simon, 1989). Som vi så i studien til Baldiga (2014) når det gjaldt å ta sjanser, hadde ikke dette noe med selvtillit å gjøre. Likevel sitter jeg igjen med en oppfatning etter intervjuene om at kvinner har et stort behov for å ha god selvtillit og føle seg trygge i arbeidsmiljøet. Det trenger ikke nødvendigvis handle om kvinners mangel på selvtillit, det handler heller om miljøet som kvinnene er en del av. I stedet for å legge skylden på lav selvtillit når det er snakk om mangelen på kvinnelige

topptrenerne, bør man heller se på organisasjonen og dens strukturer. Det er ikke kvinner som må fikses, det er organisasjonen (O'Neil, Hopkins & Bilimoria, 2015). Muligens er det også derfor kvinnene i denne studien snakker generelt om at "vi kvinner har jo dårligere selvtillit", de er blitt opplært til at sånn er det bare.

For å forklare hvordan samfunnet har skapt tanker rundt kvinner og selvtillit må vi se på det i lys av sosiologiske og historiske perspektiver. Gjør man det, blir konklusjonen at antagelsen om kvinners dårlige selvtillit følger kjønnsrollemønsteret vårt (Norman, 2014). Det blir hele tiden reproduisert i både språk og litteratur at kvinner selv er ansvarlig for underrepresentasjonen i treneryrket på grunn av dårlig selvtillit og tro på egne kunnskaper (Fielding- Lloyd & Meân, 2011). Kvinnene selv sier til og med at dette er en barriere (Kilty, 2006; LaVoi & Dutove, 2012). I studien til Fielding-Lloyd & Meân (2011) sier mannlige trenere og leder at det er på grunn av manglende selvtillit at kvinnene ikke passer inn som trenere. Grunnen til at kanskje ikke alle kvinner har denne selvtilliten eller motivasjonen som skal til er mest sannsynlig på grunn av mennene og den store mannsdominansen i treneryrket (Norman, 2014). Idretten må endre struktur og la kvinner også få lov til å føle selvtillit ved å la kvinner føle seg ønsket og inkludert i yrket (Norman, 2014). Ved å endre denne strukturen og tankegangen rundt selvtillit hos kvinner kan det kanskje være med på å bygge opp tryggheten hos kvinnene mye raskere. I tillegg må også ledere og andre ansatte i organisasjonene forstå hvordan strukturen og tankene om treneryrket oppfattes og forstå sin egen posisjon. Dette gjelder både kvinner og menn, siden tanker om selvtillit og kjønnsrollemønster er noe som også reproduseres av kvinner. Dette kan være en start for å øke tryggheten hos kvinnene og få de til å tro at de er gode nok som trenere.

### ***"Vi skal være så innmari perfekte hele tiden!"***

Når vi diskuterer behovet for kompetanse må vi også gå inn på noe som kan assosieres med det å ha trygghet på egen kompetanse, nemlig å være perfekt som trener. Altså det å kunne alt, og å være en perfeksjonist. Perfeksjonisme blir tatt opp som barriere for kvinner i treneryrket (Kilty, 2006). Alle kvinnene i denne studien snakker om perfeksjonisme eller "flink pike-syndrom" og at kvinner generelt har en oppfatning om at man skal være så perfekt hele tiden. Når det er snakk om perfeksjonisme og kjønn ser vi at kvinner har en tendens til å være mer perfeksjonistiske enn menn (Anshel, Kim & Henry, 2009; Anshel & Sutarso, 2010). Dette er studier som ser på perfeksjonisme

mellom kjønn i idretten. Imidlertid er ikke kvinner og menn helt like når det kommer til hvilket domene man er mest perfeksjonistisk. Kvinner er mest perfeksjonistiske når det gjelder hva andre forventer av dem. Spesielt hvis det er snakk om noen som man har et sterkt forhold til som for eksempel foreldre (Anshel et al., 2009). Det kreves fortsatt mye mer forskning for å se mer på disse kjønnsforskjellene innenfor perfeksjonisme og om det i hele tatt er de store forskjellene (Anshel & Sutarso, 2010). Likevel hører vi at både kvinnene i denne studien og kvinnene i studien til Kilty (2006) nevner at dette kan være en barriere spesielt for kvinner.

Norman (2014) er helt uenig i at dette er en form for barriere slik som Kilty (2006) beskriver den, fordi det ikke blir sett på i lyset av hvordan kulturen er i idretten og samfunnet generelt. Norman (2014) mener at det ikke er kvinnene som har et problem, det er samfunnet og hvordan treneryrket er bygd opp av menn. Kanskje er det riktig det hun sier at de interne barrierene som kvinner nevner ikke har med kvinner å gjøre, men med selve oppbyggingen av jobben. Likevel er denne perfeksjonismen en utfordring som selv de trygge kvinnene i denne studien ser på som en barriere og har opplevd på kroppen. De er i stor grad opptatt av å være flinke og dyktige i jobben sin, og noen av dem nevner at de har et stort kontrollbehov. Men er perfeksjonisme, eller den moderne ”samfunnssykdommen” flink pike-syndromet, så negativt? Perfeksjonisme kan bli sett på som et tveegget sverd (Silverman, 1999). For det første skaper det kvalitet i det arbeidet som gjennomføres. Perfeksjonisme er egentlig en gave man innehar, men at kanskje samfunnet ser på det som et problem. Perfeksjonisme ser ut til å være situasjonsbasert og gjelder for områder som er viktig for den aktuelle personen (Silverman, 1999). I tillegg finnes det i følge forskning to former for perfeksjonisme; den usunne formen for perfeksjonisme som skaper bekymringer og den mer sunne varianten som gjør at man alltid gjør sitt beste (Stoeber & Otto, 2006). Kvinnene i denne studien ser på kvinner generelt, og noen også på seg selv som perfeksjonister. Det kan jo være veldig bra hvis de alltid gjør sitt beste og ikke lager bekymringer ut av det. Likevel kan vi spørre oss om ordet perfekt kan brukes innenfor trenerrollen.

For å se det på den negative siden er kanskje ikke trenerrollen arenaen for å være perfeksjonist eller perfekt, siden den innehar så utrolig mange aspekter. Det å være en god trener er en pågående prosess som hele tiden trenger næring for at man skal kunne utvikle seg videre (Kidman & Hanrahan, 2011). Som topp trener må man ha stor

idrettsfaglig kompetanse og gode personlige egenskaper. Man skal altså kunne mye om masse (Sæther, 2015), mange blir dermed aldri perfekt i alle aspekter ved jobben. Dette går tilbake til det Mari sa om at kvinner kun søker jobben hvis de kan ti av ti krav. De skal være perfekte på alt for å føle seg kompetente og gode nok, noe som er umulig. Oppfatter man ikke seg selv som kompetent nok for jobben, søker man sannsynligvis ikke (Greenhill et al., 2009). Og søker man, vil man kunne føle seg utilpass på arbeidsplassen. Setter man for høye perfektjonskrav til seg selv blir det vanskelig å føle at behovet for kompetanse blir tilfredsstillt og man kan føle seg ille til mote. På den andre siden kan perfektjonismen føre til at man viser meget god kompetanse og oppnår respekt på den måten (Silverman, 1999). Det er og blir et tveegget sverd.

### ***"Jeg måtte i perioder overbevise heller enn å bevise at jeg var god nok"***

Kvinnene i denne studien er også veldig opptatt av å vise både utøvere og miljøet rundt at de har god kompetanse. Siri sier at dette har vært svært viktig for henne for å oppnå respekt og anerkjennelse. I visse perioder har hun heller måtte overbevise enn å bevise at hun har noe som trener å gjøre. Treneryrket blir ikke sett på som et kvinnelig domene, noe stereotypier og kjønnsrollemønsteret har skapt (Kane, 2016). Anne mener at hvis kvinner viser god kompetanse og gjør en god jobb vil det være med å normalisere kvinnelige topptrenere i langrenn. Spørsmålet er om kvinnelige trenere sin kompetanse blir sett på som like verdifull som en mann sin kompetanse eller om det er noe ekstra kvinner må vise frem?

For å bli en leder må kvinnen inneha både maskuline og feminine karakteristikk (Kane, 2016). Dette er ikke en regel, men en stereotypi som samfunnet vårt har skapt. Autoritet og kompetanse er noe som forbindes med mannlighet og maskulinitet, og slike assosiasjoner opprettholder ulikhet og undertrykker motstand (Kane, 2016). Kvinner må tilpasse seg maskuliniteten i idretten og hva den står for. Disiplin, hardt arbeid og det å ofre seg er karakteristikk som er synonyme med både business og idrett. Flere kvinner kan ha vanskeligheter med å konkurrere mot denne formen for maskulin kapital, ikke fordi de ikke jobber hardt eller er menn, men mest sannsynlig fordi de ikke har vokst opp med en innlært maskulin kapital (Anderson, 2009). Så når Siri sier at hun i starten heller måtte overbevise enn å bevise, er det kanskje fordi hun måtte lære å tilpasse seg den kulturen som treneryrket innehar. Det er ikke alltid at det hjelper en kvinne å ha god, kanskje bedre kompetanse enn en mann. Kanskje er det faktisk ikke sånn at

erfaring og kompetanse er det som skal til for å skape trygghet og kontroll, man må muligens også inneha visse maskuline egenskaper. Treneryrket er dominert av ”heroisk maskulinitet” og for at en kvinne skal passe inn i yrket er det mulig at hun må kjempe litt ekstra for å passe inn i den rollen (Shaw, 2007). Passer man inn i denne rollen og tilpasser seg miljøet, oppnår man større respekt og blir etter hvert sett på som en bedre trener (Shaw, 2007).

Kvinnene i denne studien er hardtarbeidende, har god kompetanse og lang erfaring. De opplever at egen kompetanse blir verdsatt, men som Siri sier så har hun av og til måtte overbevise litt ekstra. Muligens har dette noe med den rollen som treneryrket er tillagt, altså den maskuline rollen. Man må tilpasse seg rollen, og både lære seg og vise at man kan passe inn. Dette må til for å oppnå den respekten og tilliten som trengs. Kanskje krever dette ekstra innsats av kvinnene i starten.

### ***”Jeg er vel mer en lærerspire enn en treningspire egentlig...”***

Alle kvinnene i studien var i hovedsak opptatt av utvikling og mestring, og spesielt Anne gir uttrykk for at hun liker dette mer enn det store fokuset på resultater og prestasjon. Et mestringsorientert fokus betyr at man har stort fokus på utvikling, læring og målrettede oppgaver i trenerarbeidet (Roberts, 2012). Det er større sannsynlighet for å tilfredsstille behovet for kompetanse hvis man har et oppgaveorientert fokus, i motsetning til fokus på kun prestasjoner og resultat (Standage & Ryan, 2012). Anne sier videre at hun var mye mer motivert på høsten enn på vinteren på grunn av dette fokuset på resultater og det presset som fulgte med. Hun mener også at hun er mer en lærerspire enn en trener. To av de andre trenerne er også inne på temaet at de synes det er gøy å lære fra seg og motivere utøverne til å utvikle seg. Dette gjelder ikke bare på idrettsarenaen, men også som mennesker. Dette er i likhet med andre studier som har sett på grunner til hvorfor kvinner ønsket å bli trenere. ”Å utvikle unge mennesker” var den største grunnen til hvorfor unge kvinnelige utøvere kunne tenke seg å bli trenere i fremtiden (Kamphoff & Gill, 2008). En studie av Chelladurai, Kuga & O’Byrant (1999) så på forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder preferanser i forhold til lærer- og treneryrket. Studien viste at kvinner i hovedsak foretrekker å jobbe som lærere og menn som trenere. Kvinner syntes oppgavene innenfor læreryrket var mer interessante og viktige for dem, enn innenfor treneryrket (Chelladurai, Kuga & O’Byrant, 1999). Dette kan dras inn i denne studien med tanke på at noen av kvinnene er mer opptatt av å



lære bort og utvikle mennesket enn akkurat fokuset på prestasjoner og resultat. Grunnen til at noen kvinner er mer opptatt av mestring, læring og utvikling kan komme fra holdninger om hva som er en kvinne- og mansrolle. Læreryrket blir av samfunnet sett på som et domene der kvinnene og kvinners egenskaper passer godt inn. På den andre siden passer treneryrket til det maskuline (Shaw & Hoerber, 2003). Lærerrollen blir assosiert med å ta vare på andre og utvikle mennesker, mens trenerrollen er mer assosiert med tøffhet, autoritet og kontroll (Shaw & Hoerber, 2003). Spørsmålet er om dette også henger sammen med kvinnenes fokus på mestring og utvikling. Er det noe i kvinners femininitet som gjør at man passer bedre som en oppdragerske og lærer, enn som hovedtrener?

I denne studien kommer det tydelig fram at de fleste av kvinnene ønsker å jobbe mer på det ”takknemlige nivået”. Med det menes juniorutøvere eller utøvere som ikke er seniorer på høyt nivå. Mye av grunnen er at de føler at man kan påvirke mer i den alderen eller på det nivået, og man opplever ikke så stort press rundt prestasjoner. Dette kan stemme litt med kvinners ønske om å ta vare på mennesker og utvikle selve mennesket (Chelladurai et al., 1999; Kamphoff & Gill, 2008). Likevel kan vi ikke si at dette ikke hører hjemme i en trenerrolle. Et trenersteam har behov for begge kjønn og deres egenskaper, enten det er tøffe kvinner som liker konkurranse eller om det er kvinner med andre verdier. I arbeidsmiljøer der fokuset på resultater og det å vinne er en del av filosofien føler ikke alle kvinner at de hører hjemme. Det viktigste å ta med seg i denne diskusjonen er nok at dette ikke kan generaliseres til alle kvinner, men at det helt klart er mange kvinner som ønsker størst fokus på utvikling, læring og medmenneskelighet. Dette vil også med større sannsynlighet føre til at man opplever større tilfredsstillelse av behovet for kompetanse ved å fokusere på mestring. Likevel vil jeg nok ikke si at kvinner er lærere og menn er trenere, for vi må klare å se at de ulike egenskapene kan være nyttig i begge yrker.

For å kunne si at behovet for kompetanse er tilfredsstillt for kvinner i trenerposisjoner må man ha selvtillit i aktiviteten og tro at egen kompetanse er god nok (Deci & Ryan, 2002). For at kvinner generelt skal oppleve større trygghet og selvtillit i dette yrket må kvinner selv gå bort fra de antagelsene om at kvinner generelt har lavere selvtillit. Deretter må strukturen i jobben endres så kvinner kan føle seg mer velkomne. I tillegg må vi også få mennene til å forstå at kvinner er gode nok. Mannlige ledere må ta imot

kvinner og skjønne at det bør være i deres egen interesse å inkludere kvinner og den kompetansen de har å komme med (Kane, 2016). Kvinnene i denne studien opplever alle en trygghet, det virker som de har god selvtillit i jobben sin og de vet mye om hva som skal til for å oppnå den respekten som skal til; nemlig å vise at man har god kompetanse. Utviklingen av kompetanse må man ofte ta hånd om selv, men dette er svært varierende ut ifra hvilken skole/organisasjon man jobber med. For å oppleve en tilfredsstillende av behovet for kompetanse innenfor trenerrollen må man føle at man har noe å bidra med i miljøet, men også at det har en egenverdi. Det må bety noe for deg som menneske.

For å oppsummere opplever kvinnene i denne studien til en viss grad tilfredsstillende av behovet for kompetanse, men at dette er avhengig av hvor man er i sesongen, hvilket fokus man har i miljøet og hvilke utviklingsmuligheter man har. Dette kan jo muligens være generelt for både menn og kvinner, men det er en ting som skiller seg litt ut blant noen av kvinnene. Det er opplevelsen av at man av og til må vise det lille ekstra for å bli respektert og likestilt mennene. Muligens er det akkurat dette som gjør at det kan ta lenger tid for kvinner å oppleve den sterke følelsen av trygghet og kontroll. Disse resultatene kan ikke generaliseres til alle kvinnelige langrennstrenere, men gjelder for kvinnene i denne studien.

### **6.1.3 Tilfredsstillende av behovet for tilhørighet hos de fire kvinnelige trenerne**

Selv om forskning har vist at autonomi og kompetanse påvirker indre motivasjon aller mest, er det også viktig å ta høyde for at mennesket har behov for tilhørighet for å fungere optimalt (Deci & Ryan, 2000). Tilhørighet handler om å være i kontakt med andre, føle seg akseptert og oppleve en inkludering i det miljøet man er en del av (Deci & Ryan, 2002).

#### ***"Jeg har jobbet mye med relasjoner, det er svært viktig for meg i yrket mitt"***

Det første temaet omhandlet miljøet på arbeidsplassen. Som også studien til Allen & Shaw (2009) viste, så var relasjonen med de andre trenerne på arbeidsplassen viktig for kvinnene. Allen & Shaw (2009) så også at tilhørighet på arbeidsplassen påvirket behovet for kompetanse. Ved å jobbe og utvikle seg sammen oppnådde kvinnene en følelse av å høre til og følte at noen brydde seg om dem. Dette så jeg også i denne

studien da eksempelvis Anne og Mari fortalte at man i fellesskap utvekslet kunnskap, idéer og hjalp hverandre til å bli bedre trenere. I tillegg sier alle kvinnene at de nå er i en posisjon der de tørr å si fra hvis det er noe og man kan si fra hvis man er sliten og trenger hvile. For å gjøre slike ting må man føle seg sikker og det må være en gjensidig respekt i trenerteamet. Deci & Ryan (2000) skriver at behovet for tilhørighet skiller seg ut fra de to andre behovene. Man kan fortsatt jobbe selvstendig og alene, og samtidig oppleve en følelse av tilhørighet. Det handler aller mest om den sikre basen som ligger til grunn, en form for distal støtte som er der når du trenger den (Deci & Ryan, 2000).

Det med å ha støtte av kollegaer og ledere er viktig for at kvinner skal trives i treneryrket, men mange studier viser at kvinner mangler dette (Allen & Shaw, 2009; Allen & Shaw, 2013; Knoppers, Meyer, Ewing & Forrest, 1993). Et eksempel fra denne studien er når de kvinnelige trenerne får barn. Som Lise nevner kunne det være litt vanskelig for den mannlige kollegaen hennes å forstå situasjonen når hun hadde små barn. I denne perioden er tilhørighet, støtte og gode relasjoner svært viktig for at kvinnene kan og vil fortsette som trenere (Bruening & Dixon, 2008). I et mannsdominert miljø som idretten er kan det være vanskelig for mannlige kollegaer å forstå situasjonen kvinnene havner oppi når de får barn. Viser kollegaer støtte og tar initiativ til fleksibilitet i denne perioden er det mye lettere for kvinnene å fortsette i jobben og trives i etterkant (Bruening & Dixon, 2008). Dette er en form for relasjon som er med på å tilfredsstille kvinnens behov for tilhørighet og gjør at man tørr å si fra hvis man trenger hjelp eller tilrettelegging. Her ligger ansvaret både hos ledere, kollegaer og kvinnen selv. I denne studien er det tre kvinner som har barn, og som vi hører fra to av de eldste trenerne kunne det være visse problemer med forståelse. Denne mangelen på forståelse kom enten fra menn i organisasjonen som ikke hadde barn selv, eller fra familie og venner som ikke kjente til treneryrket.

Yrker der man ikke har vanlige arbeidstider og rutiner gjør småbarnsperioden vanskelig og det kan bli konflikter ut av det (Dixon & Bruening, 2006). Det kan også i visse tilfeller være utøverne som reagerer mest på denne perioden når ikke treneren er like mye med i hverdagen eller må være borte for en periode. Når treneren blir mor kan det være en utfordring å opprettholde den samme relasjonen med utøverne som man har ansvar for, fordi det må prioriteres annerledes (Bruening & Dixon, 2007).

Det er også interessant å høre hva kvinnene tenker om det å kun jobbe med menn. Ingen av kvinnene i denne studien har store problemer med dette, men noen av dem har tenkt en del på temaet. Hvis det blir mye gutteprat eller tull som går på kvinnenens bekostning må man bare spille med og være tøff tilbake. De kvinnene som klarer å spille på mannen sine premisser og tar på seg ”maskulinitetskostymet” oppnår respekt og anerkjennelse av mannen (Shaw & Hoerber, 2003). Akkurat det samme sier Mari, man oppnår respekt ved å henge seg på fleipingen og den sjargongen som finnes i miljøet. Shaw & Hoerber (2003) sier at kvinner som uttrykker visse maskuline holdninger eller tøffhet blir oppfattet i miljøet som mennesker som kan tilpasse seg det sosiale hierarkiet og oppnå makt. Det vil altså si at kvinner som ønsker å lykkes i maskuline miljøer må tilpasse seg og omfavne den maskuline jobbpraksisen (Shaw & Hoerber, 2003).

Ofte blir det brukt humor eller ”drittprat” i disse mannlige miljøene. Denne formen for prat kan ofte være litt ”på kanten humor”. Ofte bruker menn slik humor for å teste kvinnene. Spiller kvinnene med og tuller tilbake blir man fortere akseptert i miljøet (Shaw, 2006). Denne formen for tulling eller testing av kvinnene er en hersketeknikk. Kvinner sier ofte ikke noe på det, siden de vil unngå å bli sett på som kjedelige eller vanskelige å ha med å gjøre (Shaw, 2006). Kvinner har ofte en tanke om at man må spille tøff for å overbevise menn om at de hører hjemme i yrket (Norman, 2010). I studien til Norman (2010) så hun at i stedet for å gå i konflikt med den allerede etablerte maskuline kulturen spilte kvinnene bare med og godtok at det sosiale miljøet var sånn. ”Man spiller spillet” som Norman (2010) sier. Kvinnene i denne studien har heller ikke store problemer med å ”spille spillet”, men de tenker seg at det ikke er alle kvinner som hadde taklet det spillet som foregår. Mari sier også at hun noen ganger må si fra når det som blir tullet med ikke er greit. Hun mener at man ikke skal tolerere alt, men si fra når det er nok. Det samme sier Lise; ikke alt er greit, men man har lært seg å vite hvordan man skal håndtere det.

Ved at kvinner fortsetter å tilpasse seg det maskuline miljøet og spiller på mennene sine premisser vil det heller ikke skje noen endringer (Theberge, 1993). Mange takler nok å jobbe i slike miljøer, men det åpner ikke opp for at enda flere kvinner ønsker å jobbe som trenere. Likevel kan det være suksessfullt for de trenerne som tåler de maskuline holdningene fordi de blir respektert og kommer seg opp og frem ved å spille på mennenes premisser og spilleregler (Theberge, 1993). Noen av kvinnene i studien

tenker kanskje ikke på det som et spill i det hele fordi de har vokst opp med det og er vant til at miljøet er sånn. For andre igjen så kan det være at man lar seg tulle med og henger seg med på fleipingen, men ikke alltid er like komfortabel med det som fleipes om. Skal man oppnå respekt fordi man tåler å bli fleipet med, er det muligens en begrensning for å holde på de kvinnene som er i miljøet og som vil inn på høyere nivå. Som Mari sier så henger hun seg med på fleipingen og tåler det, men hun sier også ifra hvis de går over streken. Det å tørre å si fra når nok er nok er muligens et viktig punkt for å jobbe i mannsdominerte miljøer.

***”Man blir kanskje ikke helt inkludert, det er ikke normalt at jeg er trener”***

Som nevnt i resultatdelen finnes det både negative og positive sider ved kvinnenes opplevelse av inkludering i det overordnede langrennsmiljøet i Norge. Det som blir nevnt av kvinnene i denne studien har som oftest med holdninger å gjøre og det kjønnsrollemønsteret vi har i samfunnet. Jeg har allerede diskutert dette under de andre temaene og vi ser igjen det samme mønsteret når det gjelder inkludering i langrennsmiljøet. Som Anne sier så blir det å jobbe som kvinnelig langrennstrener på et høyere nivå sett på som unormalt og kanskje litt rart. Forskning viser at diskriminering på grunn av stereotypier og kjønnsrollemønster er et mønster som går igjen i treneryrket og for ledere i idrettsorganisasjoner (Cunningham & Sagas, 2008). Trener- og lederrollen blir hos veldig mange assosiert med menn (Aicher & Sagas, 2010; Cunningham & Sagas, 2008; Eagly & Karau, 2002; Heilman et al., 1989). Folk synes derfor det er rart når de hører at en kvinne er hovedtrener for en gruppe med utøvere på høyt nivå, noe som utsagnet til Mari er et bevis på. Holdninger som ”tenk leder, tenk mann” kan overføres til idretten og bare endres til ”tenk trener, tenk mann”. Dette er en stereotypi som finnes innenfor de fleste felt i idrettsorganisasjoner (Aicher & Sagas, 2010). Anne skulle ønske at yrket ble mer normalisert fordi hun er lei av å få kommentarer på at hun mest sannsynlig ikke kan være lenge i yrket eller at folk synes det er rart. I studien til LaFountaine & Kamphoff (2016) blir det lagt frem et eksempel på en kommentar en mor fikk da hun foreslo at hun skulle bli trener for sønnens baseball-lag. Selv om sønnen kun var åtte år sa han ”Det kan du ikke bli. Du er jo jente og da kan du kun trene jenter”. Vi ser at dette med kjønnsroller og holdninger til hva kvinner skal gjøre og ikke, er noe som blir innprentet allerede i ung alder. Den lille gutten syntes det var rart fordi det ikke var normalt. Slike kommentarer fra både langrennsmiljøet og mennesker utenfor gjør at man mister litt den følelsen av

tilhørighet. Man føler seg spesiell og kanskje som utenforstående blant den mer homogene gruppen (her; menn). Dette henger sammen med kjønnsrollemønsteret på samme måte som at vi tenker på sykepleiere som kvinner.

For å gå litt videre inn i uttalelsen som den lille gutten kom med, vil jeg nå se litt mer på reaksjonene kvinnene av og til opplever når de sier at de også trener guttene. Anne opplevde at til og med andre trenere innenfor miljøet trodde hun kun var jentetrener. Dette synes hun er rart med tanke på at det er helt naturlig at menn er trenere for jenter. Vi ser også innenfor forskningen at det finnes mange studier som omhandler kvinner som er trenere for kvinner (Inglis et al., 2000; Kamphoff, 2010; Theberge, 1993), men kun seks studier som omhandler kvinner som er trenere for menn (LaFontaine & Kamphoff, 2016). To studier som har sett på dette med kvinner som trener menn, får de samme svarene som det Anne snakket om. Folk tror ikke kvinner kan eller bør trene menn, i tillegg oppleves det heller ikke som akseptert eller respektert at kvinner er trenere for menn (Kamphoff, Armentrout & Driska, 2010; LaFontaine & Kamphoff, 2016).

Det er også mye generalisering rundt kvinner og de stereotypiene som finnes om kvinner. Mange menn tror ikke kvinner kan jobbe med mannlige utøvere fordi de er for emosjonelle og forstår ikke mannen. De passer ikke til trenerrollen fordi det ikke er den forventede rollen de skal ha (Menaker & Walker, 2013). Mennene som ble intervjuet i studien til Menaker & Walker (2013) mente at kvinner kan trene menn, men at det er mye vanskeligere for dem. For det første fordi det ikke er normalt, og for det andre at kvinnene kan ha problemer med å bli akseptert av de mannlige utøverne. Det er ikke sosialt akseptert. I tillegg kommer det frem at det ikke er greit at en kvinne står og skriker og kjefter på en mannlig utøver framfor de andre mennene på laget (Menaker & Walker, 2013). Dette kan overføres til utsagnet til Shaw og Hoeber (2003) ” a strong man is direct, a direct woman is a bitch”. Alt har med forutinntatte roller og kjønnsstereotyper vi har i samfunnet å gjøre, noe som er med på å minke følelsen av tilhørighet hos trenerne.

Studien til Kamphoff et. al. (2010) viser at det er mye lettere for kvinner å få være trenere for menn når det er blanding av kvinner og menn i treningsgruppa, og når det er snakk om mindre idretter. Sjansen er da større for at man har hatt både kvinnelige og

mannlige trenere opp gjennom. Sånn er det kanskje også i langrennsmiljøet og vi ser det igjen i denne studien. Utøveransvaret har blitt fordelt uavhengig av kjønn og alle kvinnene i denne studien hadde vært trenere for begge kjønn. Selv om det fortsatt kan oppleves unaturlig at kvinner er trenere for menn i langrennsmiljøet, må vi også nevne at vi mest sannsynlig har kommet lenger i Norge enn i utlandet når det gjelder akkurat dette. Anne kom med et eksempel på dette etter at hun hadde snakket med trenere fra utlandet. De hadde aldri fått lov til å trene guttene og det var ikke et spørsmål en gang. Studien til Kamphoff et. al. (2010) viser oss også at det viktigste for at kvinner som er trenere for menn skal bli i yrket, er støtte fra ledelse og respektive andre. Dette tas også opp av noen av trenerne i denne studien. Da Mari skulle begynne i jobben som trener for en gjeng med menn var det svært viktig i starten av sjefen hennes støttet henne. Dette gav henne en mye enklere start og mer respekt fordi sjefen viste ovenfor utøverne at han stolte fullt og helt på hennes trenerkompetanse. Det er et godt eksempel på hvordan vi kan få flere kvinner til å trives som trenere for menn eller på høyere nivå, mennene må inkludere kvinnene.

Når vi skal oppsummere litt innenfor behovet for tilhørighet sitter vi igjen med både positive og negative tanker. Kvinnene i denne studien opplever tilhørighet innenfor arbeidsmiljøet fordi de tilpasser seg. De er nå i en posisjon der de føler seg trygge på kollegaer og miljøet innad på arbeidsplassen. Ser vi på hele langrennsmiljøet har vi nok en vei å gå for at alle kvinnelige nåværende og potensielle langrennstrenere skal føle tilhørighet. Igjen kan vi si at mye av problemet ligger i kjønnsrollemønsteret og gamle holdninger.

#### **6.1.4 Oppsummering**

Forskningsspørsmålet mitt ønsket å se nærmere på om profesjonelle kvinnelige langrennstrenere i Norge fikk tilfredsstillt sine tre grunnleggende psykologiske behov. Dette ble gjort gjennom intervjuer av fire kvinnelige trenere som har jobbet eller jobber på et profesjonelt nivå som trenere. Målet var å se om kvinnene jobbet i et autonomt eller et kontrollert miljø ved å analysere datamaterialet som omhandlet kvinnenes nåværende eller tidligere arbeidsmiljø. Som nevnt tidligere så er det den eudaimoniske formen for velvære som kan kobles til de tre grunnleggende psykologiske behovene. Dette er en form for velvære som går ut på om man føler seg fullt funksjonerende og får utnyttet sitt fulle potensial (Deci & Ryan, 2002). Det denne studien viser er at alle

kvinnene opplevde tilfredsstillelse av behovet for autonomi. Kvinnene har stor påvirkningsgrad og graden av selvstendighet i arbeidet er stor. Etter å ha sett nære på behovene for kompetanse og tilhørighet er det litt vanskeligere å gi et klart ja på om disse behovene er tilfredsstilt. Konklusjonen er nok at kvinnene opplever en tilfredsstillelse av behovet for kompetanse nå, men at det har tatt tid og krefter å komme til dette punktet. Muligens enda lenger tid enn det som er nødvendig. Det har mye med trygghet, egenopplevd kompetanse og den følelsen av at man av og til må overbevise miljøet at man er god nok. I tillegg viser forskning at kvinner tar mye mindre risikoer enn menn og at dette kanskje påvirker miljøets syn på kvinnenes selvtillit og kompetanse (Byrnes et al., 1999). Kvinnene i denne studien virker til å ha god selvtillit i det miljøet de er nå, men spørsmålet er om de hadde tatt steget videre opp i nivåene og tatt den risikoen det kan være...?

Med tanke på tilhørighet så føler kvinnene at de har gode relasjoner i det miljøet de er i nå, men ser man på det overordnede langrennsmiljøet i Norge er det fortsatt kjønnsrollemønster og dårlige holdninger som henger igjen. Likevel er kvinnene i denne studien tøffe og bryr seg ikke like mye om holdningene. Det gjør at de opplever jobben som meningsfull og kanskje som en av de beste jobbene som finnes. Spørsmål de stiller seg er om det kanskje trengs en spesiell form for personlighet for å takle dette miljøet og at dette er et hinder for enten å gå videre opp i systemet eller for å rekruttere flere trenere.

Kvinnene i denne studien opplever å jobbe i et autonomt miljø og får de grunnleggende psykologiske behovene tilfredsstilt godt nok der de er akkurat nå. Dette er avhengig av arbeidssted, tid på året og hvem man jobber sammen med. I tillegg er denne tilfredsstillelsen noe som tar tid og som er et produkt av erfaring og kompetanseutvikling og det å tilpasse seg den maskuline kulturen som finnes i langrennsmiljøet. Mye av grunnene til kvinnene i denne studien tror at det er vanskelig for andre kvinner eller kvinner generelt å tilpasse seg arbeidsmiljøet ligger i holdninger rundt maskulinitet og feminitet og rollene som hører til disse (Embry, Padgett & Caldwell, 2008; Heilman et al., 1989; Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkins, 2004; Shaw, 2007; Shaw & Hoerber, 2003). Det er altså ikke kun i arbeidsmiljøet utfordringene ligger, men også i samfunnet generelt. Idretten har sine ting å ta tak i, men for å komme til det punktet at kvinnene kan oppleve full likestilling, null diskriminering og en følelse



av normalitet i jobben sin må hver og en endre sine tanker om kvinner og kvinnens rolle i samfunnet. Da kan vi nærme oss og si at alle kvinnelige langrennstrenere opplever full tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene i trenerrollen.

## **6.2 Del 2: Veien videre for kvinnelige trenere**

Denne delen av studien er mer fremtidsrettet og ser på de utfordringene som ligger til grunn for den manglende rekrutteringen. Med denne delen av studien ønsker jeg å se på hovedutfordringene til hvorfor vi har en mangel på kvinnelige topptrenere i langrenn og hva som kan gjøres for å endre dette. Dette er en induktiv del som tar opp utfordringer som kvinnene i denne studien nevner som barrierer for å ta steget videre. I tillegg tar de opp egne forslag til hvordan mangelen på kvinnelige topptrenere i langrenn kan bedres med tiltak.

Forskningsspørsmålet som er jeg vil finne svar på i denne delen av oppgaven er;

- Hvilke tiltak bør Norges Skiforbund sette i gang for å øke rekrutteringen av kvinner til topp trenerstillinger?

Grunnen til at jeg også skriver om utfordringer innenfor dette spørsmålet er fordi jeg så på det som relevant før jeg gikk videre inn på tiltak.

### **6.2.1 Hovedutfordringene vi står ovenfor**

#### ***"Er det egentlig verdens beste jobb?"***

Ofte blir landslagstrenerjobben sett på som det beste og flotteste innenfor treneryrket i langrenn. Derfor tror man også at dette er en jobb alle trenere drømmer om. I denne studien var det kun én av trenerne som sa at hun kunne tenke seg den jobben akkurat nå. Dette var den eldste av trenerne. Imidlertid ville hun ikke hatt en slik jobb for 20 år siden på grunn av små barn og hvor hun var i livet. De andre trenerne kunne ikke tenke seg dette selv om de virker å ha god nok kompetanse til det. Grunner til at de ikke kunne ønsket seg en slik jobb er for eksempel alt som kommer i tillegg i en slik jobb som å håndtere media, prestasjonsjaget og presset man står ovenfor. På spørsmål om hvorfor det er mange menn som ønsker en slik stilling svarer noen av kvinnene at det har med makt og status å gjøre. Lise stiller seg spørsmål ved om kanskje ikke alle

kvinner har dette behovet for å fremheve seg selv og oppnå den oppmerksomheten. Kvinner får muligens tilfredsstilt sine behov på det takknemlige nivået.

Flere studier har sett at menn har høyere intensjoner om å bli hovedtrener enn kvinner (Cunningham, Doherty & Gregg, 2007; Cunningham & Sagas, 2002; Sagas, Cunningham & Pastore, 2006). Disse studiene så i hovedsak på kvinner som jobbet som assistenttrener i ulike idretter i USA. Dette er det nærmeste vi kommer forskning på hvorfor kvinner ikke søker seg til landslagsstillinger. Grunner til manglende intensjoner fra kvinnene handlet om manglende muligheter for å nå de øverste posisjonene (Cunningham & Sagas, 2002), at menn så for seg flere positive utfall ved å bli hovedtrener (Cunningham et al., 2007) og at kvinner så problemer med å ha en slik jobb og samtidig ta seg av barn og familie (Sagas, Cunningham & Pastore, 2006). De fleste av kvinnene i denne studien nevner i tillegg til press og prestasjonsjag at de ikke har noen indre motivasjon for å ta en slik jobb. De tror ikke at en slik jobb skal gjøre dem så mye lykkeligere enn den jobben de har akkurat nå. Dette kan sees i sammenheng med studien til Cunningham et.al. (2007) i forhold til at mennene så mange flere positive utfall ved å bli hovedtrener enn kvinnene. Disse utfallene var belønninger, større tilfredsstillelse og anerkjennelse fra andre. Noen av kvinnene i denne studien mener at dette er noe menn har større behov for enn kvinner og at det har med makt og status å gjøre.

Med tanke på at menn ser mer positive utfall ved å bli hovedtrener, kan dette kanskje knyttes til maskuliniteten i treneryrket. Treneryrket er mannlig kodet og menn virker som å verdsette de utfallene som oppleves (Theberge, 1993). Utfallene i landslagstrenerjobben er for eksempel å ha en høyt aktet jobb i Norges nasjonalidrett og statusen dette fører med seg. Status er assosiert med oppfatninger og forventninger om evner og kompetanse, i tillegg til hvilken maktposisjon du står i (Sartore & Cunningham, 2007). Hvilken maktposisjon man står i er formet av det sosiale miljøet og menn innehar mange flere høy-statusroller i samfunnet. Dette blir dratt med inn i organisasjoner, og vi ser at det meste av makt og status i idrettsorganisasjoner ligger hos menn (Sartore & Cunningham, 2007). Når kvinnene i denne studien sier at menn har et større behov for å oppnå status- og maktposisjoner kan dette være noe som hører til kjønnsrollemønsteret vårt. For har egentlig menn større behov for makt og status eller er det noe som samfunnet gjennom flere århundre har lagt til rollen det er å være mann?

Mari er inne på akkurat dette i sitt utsagn. Hun sier kvinner har mye mindre makttenking fordi vi har blitt oppfostret sånn. Kvinner har lært sine roller i livet fra tidlig av og at det viktigste er å ta vare på dem rundt seg og passe på at alle har det bra. Dette passer bedre inn på det ”takknemlige nivået”. I tillegg er det vanskelig å følge opp rollen med å ta vare på egen familie og samtidig ta vare på alle på laget. Slik jeg kan tolke det så passer ikke landslagsjobben inn i kvinnerollen slik samfunnet har skapt kvinnerollen. Dette er nok mye av grunnen til at kvinner ikke ser like mange positive utfall i en topp trenerjobb som en mann gjør (Cunningham et al., 2007). Kvinnene i denne studien ser altså ikke på landslagsjobben som det beste og flotteste man kan bli innen treneryrket og de trives kanskje bedre i de posisjonene som de er akkurat nå. I tillegg til at de fleste ikke har lyst, finnes det også andre utfordringer som kan gjøre det vanskelig å være i den posisjonen og samtidig være kvinne.

***”Det er en del utfordringer med å ta en topp trenerjobb...”***

Som vi har sett er landslagsjobben mannlig kodet og statusen denne jobben fører med seg er knyttet til mannens behov for makt. Mannens behov for makt er skapt av samfunnet og de rollene som samfunnet tillegger kvinnen og mannen (Sartore & Cunningham, 2007). Dette fører med seg andre utfordringer, både for å ta steget videre i trenerkarrieren, men også for at kvinner skal kunne nå de høyeste posisjonene i idrettsorganisasjonen. For å kunne starte opp med tiltak for rekruttering må vi finne ut hvor skoen trykker. Hva mener kvinnene selv er de største utfordringene?

Det første temaet her handler om ansettelsesprosessen. Mari sier at dette kan være et stort hinder for kvinner, fordi menn velger menn. Det finnes mye forskning som ser på diskriminering i ansettelsesprosessen av kvinnelige trenere, men ikke alle er enige i at dette fortsatt er et problem eller at det er et problem i alle organisasjoner (Darvin & Sagas, 2016; Greenhill et al., 2009; Sagas, Cunningham & Teed, 2006). Siri og Lise som har lengst trenererfaring ser at det kanskje har skjedd en bedring med tanke på selve prosessen ved ansettelse. Før ble det hentet, nå blir det lagt ut stillingsannonser slik at alle får like muligheter til å søke. Spørsmålet Siri likevel stiller seg er om de mennene som er med og ansetter vurderer å ta inn de kvinnene som søker. For det er jo fint at man får muligheten til å søke, men til syvende og sist må man jo også komme på intervju og bli valgt ut til jobben. Hovden (2010) har sett på dette med ansettelse av ledere i idrettsorganisasjoner i Norge. Vi kan trekke mange likheter mellom leder og

trenerne når det gjelder både mangelen på dem og diskriminering i ansettelse. I leten etter ny president eller medlemmer til idrettsverv var kriteriene mye basert på det vi før har hørt om som ”heroiske” og maskuline trekk. I tillegg var de som lette rundt omkring i miljøene i hovedsak menn. Grunner til at kvinner ikke ble valgt inn ble grunnlagt med manglende kompetanse (Hovden, 2000). Men hva hvis det er kvinner som er med og ansetter, blir det kun kvinner som ansettes da? Når det er kvinner som har makt innad i en organisasjon er det større sjans for at kvinner blir valgt inn i ulike roller (Greenhill et al., 2009). Mari mener at det ikke har noen betydning at det er en kvinne med i ansettelsesprosessen. Grunnen hun legger frem er at den kvinnen mest sannsynlig er i en jobb hun har jobbet hardt og lenge for og vil ikke at hennes posisjon skal bli utfordret av andre kvinner. Konklusjonen her er nok at man må tenke litt over hva tankene om trenerrollen egentlig er og de maskuline trekkene man legger i det å være trener.

Kanskje den største utfordringen kvinnene i denne studien drar frem er det å være mor og topp trener. Det finnes flere studier som viser til at det er vanskelig å balansere morsrollen og trenerrollen (Bruening & Dixon, 2007; Dixon & Bruening, 2007; Kamphoff, 2010). De to eldste trenerne i denne studien har vært gjennom denne perioden i livet. Siri forteller at det hadde vært veldig vanskelig å være trener på landslagsnivå i de årene på grunn av amming og alt som følger med en småbarnsperiode. Lise var ganske raskt tilbake i jobb etter at barna hennes ble født. Det kunne hun fordi hun hadde en mann som kunne hjelpe mye til på hjemmebane så hun kunne reise. Hun mener det er ingenting som sier at du ikke kan komme tilbake etter en sånn periode, men du er nok avhengig av å ha hjelp rundt deg. På grunn av dette legges det mye press på forhold eller ekteskap når man skal balansere en topp trenerjobb og familieliv (Bruening & Dixon, 2007). Både Lise og Mari har opplevd kommentarer på hvordan de kan være så mye borte fra barna. Dette opplevde også kvinnene i studien til Kamphoff (2010), i tillegg til spørsmål om de egentlig var gode nok mødre når de var så mye borte. Mari tror at det kan være like vanskelig for fedrene å være borte fra barna, men det er noe man ikke snakker om fordi det ikke er mannens rolle å snakke om savn og følelser på den måten. Igjen nærmer vi oss de gamle kjønnsrollemønstrene og det er nok det som gjør mor-trener utfordringen mye større enn den kanskje trenger å være.

Denne utfordringen er noe kvinnene ser ganske tidlig og kan være en grunn til at så få søker seg til en topp trenerstilling. Kabalen går ikke opp. Som Anne sier er kvinnen

kanskje ferdig med utdanning når hun er 25 og begynner da som trener for fullt. Når kvinner er inne i 30-årene er det vanlig å få barn, da blir det et hinder i forhold til reising i jobben. Man ser derfor at usikkerheten rundt yrket og tankene om framtida er en utfordring for mange kvinner. I næringslivet har de sett litt på hva man kan gjøre for å få kvinner tilbake etter småbarnsperioden og å gjøre jobben lettere i perioden med barn. Fleksibilitet er stikkordet her (Goldin, 2014). Det blir foreslått at man bør endre strukturen i jobben og dermed endrer man forskjellene både i lønninger og skeivfordeling antall kvinner og menn i toppstillinger. I sektorer som teknologi, forskning og helse har dette hatt god effekt og økt antallet kvinner. I tillegg har de fått kvinnene opp på tilnærmet likt lønnsnivå som mennene (Goldin, 2014). Ved å bedre fleksibiliteten i arbeidsmarkedet kan man legge mer til rette for å jobbe deltid for så å komme tilbake til heltid etter en periode. I tillegg kan man også se på andre løsninger som gjør det lettere for kvinner å fortsette i yrket selv om man har blitt mor (Goldin, 2014). Slik jeg ser det er dette en av de største utfordringene for kvinnelige topptrenere i dag, så å rette blikket mot næringslivet og hvilke tiltak de har satt i gang i andre sektorer kan være et lurt tiltak.

For at vi skal kunne gjøre endringer og unngå skeivfordelingen i idretten blir det sagt at mannen må forstå kvinnenes posisjon. Mannen må forstå hvordan kvinner opplever treneryrket og hvor skoen trykker. Man må inkludere kvinner i mye større grad. Som Mari sier så er det et menneskeproblem, ikke et kvinneproblem. I tillegg til at mennene må by inn kvinnene må vi også normalisere for utøverne at man kan stole på kompetansen til en kvinnelig trener. Som en av landslagsjentene uttalte høsten 2015 så ville hun hatt mye mindre respekt for en kvinnelig trener.

*— Jeg tror kanskje man sitter med en tanke om at menn kunnskapsmessig er minst på samme nivå, eller på et høyere nivå enn en kvinne. Jeg vet ikke hvorfor det er slik. De gangene jeg har hatt kvinnelige lærere, så har jeg en helt annen innstilling og en helt annen respekt for dem enn jeg har for en herrelærer.*

*Mindre respekt altså?*

*— Ja faktisk. Jeg har ikke noe mindre respekt for kvinner enn for menn sånn generelt, og ikke noe bevisst, men kanskje handler det litt hva man er vant til også. Den autoritære rollen tar menn på en annen måte enn kvinner (Løfaldli, 2015)*

Dette sitatet fra Aftenposten viser oss at utøvere også kan ha holdninger mot kvinner som ikke er gunstig for økningen av kvinneandelen i treneryrket. Utøverne vet ikke om noe annet. Sist de hadde en kvinne som trener lekte de sisten og spiste boller på langrennstrening. Når de da får en kvinne som trener i senioralder er det kanskje dette de assosierer med kvinnelige trenere? Dette må vi se i sammenheng med hvordan kvinnene opplever tilhørighet og inkludering i langrennsmiljøet som jeg så nøyere på i del én av denne oppgaven. Det er en stor utfordring, men flere av kvinnene i denne studien kommer med gode tiltak for hvor vi kan starte dette arbeidet mot normalisering av kvinner i topptreneryrker. Disse tiltakene vil bli presentert under punkt 6.2.3 ”Tiltak for å øke rekrutteringen”.

***”Hvorfor synes alle det er så viktig at jeg som kvinne skal bli landslagstrener?”***

Mari har flere ganger tenkt på hvorfor vi skal kjempe så hardt for å få flere kvinner inn i topptrenerstillinger eller som landslagstrenerne. Er det nødvendig å bruke ressurser på dette når det virker som om de fleste landslag går strålende og utøverne er fornøyde med trenerne? Da er svaret hennes at det handler om mangfold. Alle de fire trenerne mener det er utelukkende positivt å få inn flere kvinner i den typen stillinger og på høyere hold. Den første grunnen de nevner er fordi kanskje kvinner har noen egenskaper som ikke menn har. For kvinner som er trenere for kvinner kan det være positivt å ha kvinnelig erfaring, å vite hvordan det er å være kvinne. Som Mari sier så kan ikke de mannlige trenerne vite hvordan det er å ha menstruasjon. Lise mener også at kvinnelige utøvere kanskje tenker på en annen måte og er mer utrygge. Dette er muligens noe kvinnelige trenere kan sette seg bedre inn i enn mannlige. Så lenge jenter og gutter er sosialisert forskjellig vil kvinner og menn ha forskjellige opplevelser i livet, noe som gir konsekvenser for atferd, holdninger og verdier (Fasting & Pfister, 2000). I tillegg sammenligner kvinner seg selv med de som er relativt like, for å finne gode rollemodeller og motivasjon for å gjennomføre en viss oppgave (Lockwood, 2006). I dette tilfellet vil det si at de kvinnelige utøverne heller vil sammenligne seg og kanskje be om råd hos den kvinnelige treneren enn den mannlige fordi kvinner har mye av de samme utfordringene og erfaringene. Anne har flere ganger opplevd at jentene i treningsgruppen kommer til henne før sin egen trener hvis det er snakk om ”jenteproblemer”. Dette er muligens fordi jentene kan kjenne seg igjen i Anne og vil tro at hun lettere forstår deres problemer. Det er en god grunn til hvorfor vi bør ha et mangfold av trenere i et trenerteam.

En annen grunn til å få inn flere kvinner i slike stillinger er den innvirkningen det kan ha på yngre kvinners intensjoner om å bli trenere. I studien til Fasting, Sand & Knorre (2013) fant de ut at de kvinnelige trenerstudentene som tidligere hadde hatt kvinnelig trener hadde større intensjoner om å bli trenere i fremtiden. Dette viser også flere andre internasjonale studier (Everhart & Chelladurai, 1998; Greenhill et al., 2009). Hvis kvinnene ser at andre kvinner jobber som langrennstrenere er det større sjanse for at de selv tørr å ta steget. Da kan vi få flere kvinner inn i yrket og vi er nærmere på veien for å normalisere kvinner i yrket. Siri fortalte at hun selv hadde hatt kvinnelig trener og det var en viktig grunn til at hun ble langrennstrener. Hun har også hørt fra tidligere elever at hun selv var en rollemodell for dem i valget om å bli trenere.

### **6.2.2 Oppsummering**

Kort oppsummert så er ikke en landslagsjobb noe flesteparten av kvinnene i denne studien ønsker seg. De er fornøyde med det stedet de er nå og synes det ”takknemlige nivået” passer dem best. Grunnene til at de ikke ønsker seg videre opp er mye på grunn av at de ikke har behov for det presset og jaget som henger ved en slik jobb. I tillegg har kanskje menn et større behov for å oppleve den makten og suksessen en slik tittel kan føre med seg. Selv om de ikke ønsker en slik jobb er alle sammen enige om at det bør være kvinner i slike stillinger. Grunnen er at det er en fordel med mangfold i et trenerteam. Imidlertid ser kvinnene i denne studien at det er en god del utfordringer som må tas tak i for at man lettere skal kunne ansette kvinner i en slik jobb. Disse utfordringene er både små og store, men kvinnene har gode ideer til tiltak for å bedre situasjonen. Disse tiltakene vil bli presentert i det påfølgende temaet.

### **6.2.3 Tiltak for å øke rekrutteringen**

Under dette temaet vil jeg legge frem tiltakene som de fire kvinnene i studien mener kan være et steg på veien for å øke rekrutteringen til topp trenerjobber i langrenn. Dette er deres egne forslag som de har troen på skal være med på å bedre statistikken og de håper at NSF vil prøve ut noen av tiltakene.

#### ***Legge til rette for å ha med barn***

Som alle trenerne nevner så er tiden man har små barn en utfordring i forhold til trenerrollen. Lise mener at dette kan det legges bedre til rette for. Flere landslagsutøvere reiser rundt med barn, så hvorfor kan ikke trenere gjøre det også? Samtidig så mener

hun at dette ikke er ideelt når man jobber med toppidrett, men hvis det i hele tatt skal fungere å jobbe som topp trener hele livet er dette noe man må gjøre noe med. Hvis man bare lager en plan på det bør det være mulig å få tilrettelagt mer for kvinnelige trenere med barn.

### ***Kvinnelig nettverk***

Siri, Anne og Lise nevner kvinnelige nettverk eller oppfølging av kvinnelige trenere. De mener at NSF bør vise at de ser kvinnene og at de tør å satse på kvinner. Dette er med på å gi en bekreftelse for kvinnene, større trygghet og man føler seg sett. I tillegg får forbundet sett hva som finnes av kompetanse der ute og være med på å forme trenerne i videre utvikling. Da kan man også ansette gode, kompetente trenere som etter hvert kan gi større aksept for at kvinner er flinke trenere og man oppnår større respekt. I tillegg er det viktig at det blir et levedyktig og bærekraftig nettverk som ikke bare er et prosjekt, men et evigvarende tiltak (LaVoi, 2016). Mari nevner også dette, men hun mener at det bør være en 50/50 fordeling unge kvinner og menn i en slik satsing. Grunnen er at i et team så jobber som oftest kvinner og menn sammen og da bør man også jobbe sammen i prosessen før.

### ***Mentorordninger***

Alle trenerne nevner at mentorordninger kunne vært et godt tiltak. Å ha noen å henvende seg til og som kan gi bekreftelse og tryggheten, kan være en viktig støtte i treneryrket. Dette kan gjøres i sammenheng med å ha et kvinnelig nettverk der man får utdelt en person man kan henvende seg til, en egen mentor. Ingen av trenerne i denne studien tenker at dette absolutt må være en kvinne. Imidlertid viser studier at kvinner kan ha større fordel av å ha en kvinnelig mentor enn en mannlig, fordi de kan relatere seg bedre til likekjønnede (Everhart & Chelladurai, 1998; Fasting, Sand & Knorre, 2013; Lockwood, 2006).

### ***Seminarer***

Anne mener at seminarer er viktig, både for å møtes, men også for å knuse myter om treneryrket. Mange har tanker rundt treneryrket og tror at man må være sånn eller sånn for å kunne jobbe som trener. Dette er antagelser som man må snakke om. Hun sier videre at spørsmål som; ”hva må jeg kunne som trener?”, ”hva kreves som trener?”, ”må jeg være i god form?”, ”har jeg nok erfaring?”, er spørsmål man må tørre å ta opp



på et slikt seminar. Det hjelper ikke å kun ha seminarer med temaer som omhandler teknikk, mental trening, coaching, trening osv. Dette er en fin arena for kvinnelige trenere å møtes for å diskutere den sosiale konteksten man er en del av. Kvinner som har vært på konferanser for kvinnelige trenere har sett at slike tiltak har vært både lærerikt og et bra sted for å utveksle erfaringer (Kilty, 2006).

### **Treningssamlinger med kun kvinnelige trenere**

Anne kommer også med et forslag om å ha treningssamlinger i regi av NSF der det kun er flinke og kompetente kvinnelige trenere med. I fjor ble dette utprøvd som ren jentesamling med kun jenteutøvere og kvinnetrenere. Anne kommer også med et forslag om å bruke akkurat samme prinsippet, men med kun gutteutøvere. Det foreslås videre at det ikke opplyses om på forhånd at det kun er kvinnelige trenere. Alt dette for å normalisere det å ha kvinnelige trenere og for å vise at det finnes mange gode, kompetente kvinnelige trenere i Norge. Dette mener hun kan være med på å ødelegge noen av holdningene som finnes der ute.

### **Hospitering**

Anne, Mari og Siri nevner viktigheten av å få ta del på landslagssamlinger, World-cup, o.l.

*[...] at flere får muligheten til å være med. Kanskje lære litt på juniorlandslagssamlinger og se hvordan det er der. Få litt ansvar kanskje. Få lov til å hospitere litt på samlinger, renn og deltagelser på mesterskap som hjelpere. Det har jeg jo selv vært, det har vært viktig det, men at de kanskje gjør det for litt flere, for de som vil lære noe her... (Siri)*

Siri mener at dette kan gi trygghet og en tro på seg selv. Hvis man får sett på nivået i toppen og hva det krever av deg som trener, kan det være med på å avskrekke litt. Dette kan gjøre det lettere for kvinnene å ta det neste steget.

*[...] "the outcome" blir jo at til dels forbundet og forbundets trenere blir kjent med den her treneren som formodentlig vil noe sted og som har ambisjoner. "Å faen hun var veldig bra på det" eller "hun var veldig bra på det der, hun er en ressurs". Gjør man ikke den undersøkelsen så finner man aldri ut av noen ting. [...] den unge treneren får også et innblikk i hvordan det er, hvilke krav som stilles, men framfor alt får den erfaring og "faen, jeg klarer det her, nå våger jeg kanskje". (Mari)*

Siri sier også at forbundet må bli flinkere til å se seg litt mer rundt og ikke kun la de som bor i sentrale deler av Norge få ta del i slike hospiteringer. I tillegg mener hun at det ikke bare trenger å være unge trenere, men også de eldre trenerne.

### ***Utviklingstrapp for trenere***

Det er utviklet, og er også under utvikling, en svært god utviklingstrapp for utøveren (NSF, 2014). Siri har tenkt tanken om at kanskje man kunne ha utarbeidet en utviklingstrapp for trenere også. Dette henger litt sammen med det Anne sa om å knuse myter, finne ut hvilke arbeidskrav som kreves på hvilket nivå og utvikle et prosjekt som tar for seg de ulike delene av trenerrollen i langrenn. Dette kan også gå under tiltaket ”Kvinnelig nettverk” som en del av denne utviklingstrappa.

### ***Få mannen til å forstå kvinnenes posisjon***

Mari forteller om en øvelse hun var med på en gang der kvinner og menn skulle krysse av for hvor ofte de følte seg behandlet annerledes i jobbmiljøet. Temaene var kjønn, kjønnsidentitet, alder, religion, rase, seksualitet osv. Den middelaldrende mannen krysset av for aldri på alt, den unge kvinnen krysset av for ofte/iblant når det kom til kjønn, kjønnsidentitet, alder. Hun sier videre at veien videre derifra er å få mannen til å forstå den unge kvinnelige treneren og prøve å sette seg inn i situasjonen. Man må sette større fokus på hvordan kvinner blir sett på i mannsdominerte yrker og hvordan man som kvinne kan føle seg dårlig behandlet. For å få inspirasjon til hvor man skal starte mener Mari at man bør se mot næringslivet og hvor de startet.

*Da skal man gå mot næringslivet for de har jobbet mye med det her allerede. De har store krav på seg. Idretten har gått under radaren altfor lenge nå, de har bare liksom "they get away with it", det er ingen som gransker der. Næringslivet har jo faktisk krav på seg i form av styrer og alt det der med å ha likestilte forhold. Og de har folk som jobber med de sakene. (Mari)*

Næringslivet har allerede jobbet mye med å få inn flere kvinner og har flere strategier i forhold til hvor man bør starte. Mari mener dette bør være idrettens utgangspunkt for å endre på skjevfordelingen. Et eksempel er at næringslivet allerede har sett på ansettelsesprossen og funnet nye tiltak for en kjønnsnøytral ansettelse. Næringslivet har hentet inspirasjon fra musikkens verden og hvordan orkester bruker blinde auditions for å ansette nye musikanter (Goldin & Rouse, 2000). Dette kan også brukes for ansettelse i organisasjoner ved at den som ansetter kun lager en intervjuguide og setter noen andre i

jobben med å stille spørsmålene og skrive ned svarene. Deretter kan de som ansetter lese svarene uten å vite om det er kvinne eller mann. Dette kan være et fint tiltak i de organisasjoner som sliter med homolog reproduksjon.

#### **6.2.4 Metodediskusjon**

Før jeg avslutter diskusjonen helt vil jeg se litt nærmere på styrker og svakheter ved denne studien. På generelt grunnlag hadde jeg fire kriterier som basis for kvalitet. Disse er basert på kriteriene i studiene til Yardley (2000), Parker (2004) og Elliot et. al. (1999). I etterkant av prosessen har jeg sett meg tilbake og reflektert over de fire punktene og arbeidet som har blitt utført. Nå på slutten av oppgaven ser jeg både styrker og svakheter med arbeidet som er gjennomført og vil nå presentere dette gjennom de fire punktene.

Punkt én tar for seg tanker rundt teori og empiri. Dette kriteriet handler om at oppgaven skal ha basis i relevant litteratur, egen forforståelse og min rolle i miljøet. Samtidig skal man også være åpen for nye erfaringer og vinklinger. Jeg har selv en stor rolle i det miljøet jeg har forsket på, og i visse sammenhenger har det vært utfordrende å ikke la egne tanker og erfaringer påvirke utfallet av oppgaven. Refleksivitet er viktig for å unngå at dette svekker oppgaven (Willig, 2013). Diskusjoner underveis med veiledere har brutt opp i allerede fastlagte tankemønstre og fått meg til å reflektere over hvordan egne erfaringer har hatt lett for å påvirke resultatene. Likevel ser jeg på det som en styrke at jeg har forsket på eget miljø. Målet med denne oppgaven var å gå dypere inn i de kvinnelige trenernes subjektive opplevelser som er utgangspunktet i fenomenologien (Thagaard, 2013). Ved å kjenne meg igjen i trenerne og vite hva de står ovenfor, har det vært lettere å sette seg inn i deres forståelse av miljøet og erfaringer knyttet til dette. Litteraturen ser på dette punktet som både positivt og negativt (Kvale & Brinkmann, 2009; Thagaard, 2013). Min erfaring er at det er en fordel hvis man klarer å håndtere datamaterialet på riktig måte.

Punkt to handler om koherens og åpenhet. I en oppgave som denne har åpenhet vært viktig. Jeg har i stor grad lagt fram alt av detaljer fra start til slutt, noe som er viktig i både fremstilling av analyse og empiriske data (Yardley, 2000). Dette er også litt av grunnen til at jeg har valgt å ha en så stor resultatdel. Målet med oppgaven var å få frem tanker, erfaringer og opplevelser hos kvinnene. Ved å legge dette fram som sitater under

de ulike temaene håper jeg man får et større innblikk i arbeidslivet til de kvinnelige trenerne. Målet deretter har vært å knyte dette sammen med diskusjonsdelen slik at jeg får en rød tråd og koherens. En svakhet ved å dele resultat og diskusjon inn i to separate deler er at man kan miste tråden fra resultat til diskusjon. For å unngå dette har jeg prøvd å dra inn eksempler fra resultatdelen inn i diskusjonen slik at man skjønner hvilken del av resultatet jeg skriver om.

Punkt tre handler om påvirkningsgraden. Om dette kriteriet er oppfylt vil jeg finne mer ut av i ettertid. Jeg har i etterkant av studien sendt ut oppgaven til informantene for gjennomlesning og fått tilbakemeldinger på om de kjenner seg igjen i det som blir skrevet. Kanskje det viktigste å påpeke med denne studien er at studiens design ikke gir mulighet til å trekke noen generelle konklusjoner for alle kvinnelige trenere. Dette er en begrensning ved bruk av denne metoden. Likevel vil jeg si at bruken av kvalitativ metode og dybdeintervju av kun fire personer er en passende metode, fordi dette er et felt det er forsket lite på fra før.

Punkt fire handler til slutt om engasjement og grundighet. Spesielt når det gjelder metode og etiske retningslinjer er dette viktig. En utfordring knyttet til denne studien er størrelsen på miljøet. Det finnes ikke veldig mange kvinner i Norge som kunne gått innenfor mine inkluderingskriterier. Dette har vært viktig å informere informantene om. Fokuset i denne studien har vært å prioritere kravet til konfidensiell behandling av opplysninger i motsetning til kravet om etterprøvbarehet. Dette er også en av grunnene til at jeg har latt informantene lese gjennom sluttproduktet før innlevering. Leser de noe som de ikke føler seg komfortable med, blir det endret. Utvalget er heller ikke presentert med annen info enn at de passer innenfor inkluderingskriteriene og i hvilket aldersspenn de ligger. Dette er på grunn av etiske hensyn.

Jeg har også i ettertid reflektert en del rundt valg av teori til denne oppgaven. SDT var en teori jeg syntes passet godt til problemstillingen og var en idé fra artikkelen til Allen & Shaw (2009). Styrkene ved denne teorien er nok at den ser på mange psykologiske elementer i hverdagen til mennesket, noe som er viktig i forhold til hvor godt vi trives eller ikke i det miljøet vi er en del av. I denne konteksten er kvaliteten på motivasjonen kanskje viktigere enn kvantiteten på motivasjonen, noe mange andre teorier er opptatt av. En svakhet ved bruken av SDT er at denne teorien kanskje ikke fanger opp alle de

aspektene ved temaet som jeg ønsket å se nærmere på. Dette er litt av grunnen til at jeg også har en del to i oppgaven som er enda mer induktivt rettet enn del én. Likevel synes jeg oppdelingen med bruken av abduksjon (både induktiv og deduktiv analyse) har fungert godt, siden det ikke er forsket mye på temaet fra før av. Denne studien legger et grunnlag for videre forskning som kan gå dypere inn i de ulike aspektene som blir fremstilt her. Idéer til videre forskning kan være å intervjuer både kvinner og menn, se på utøvernes oppfatninger om å ha kvinnelig eller mannlig trener, eller å bruke en mer kvantitativ metode og gå enda bredere ut. I tillegg er det flere andre teorier, både innenfor psykologi, sosiologi og organisasjonsteori som kunne vært passende til dette temaet.

Jeg har selv lært mye av denne prosessen. Både når det gjelder utarbeidelse av et prosjekt og valg underveis. Jeg oppdaget visse svakheter som forsker underveis. I intervjuet kunne jeg eksempelvis ha unngått å avbryte informanten såpass mye og vært flinkere til å lytte. Det å opprettholde balansen mellom å lytte og spørre er en utfordring i alle intervjusituasjoner (Thagaard, 2013). I tillegg har dette vært så spennende at det har vært vanskelig å avgrense seg. Jeg har kuttet mye underveis som jeg har sett på som interessant, men som ikke er relevant for forskningsspørsmålet mitt. Konklusjonen er nok at dette er et område som det fortsatt kan forskes mye på.

## 7. Avslutning

Når jeg nå ser tilbake på forskningsspørsmålene jeg startet med kan jeg stille meg spørsmålet; har jeg fått svar på det jeg lurte på? Det raske svaret her er; ”ja, og mere til”. Det finnes så uendelig med veier å ta i dette store temaet ”Mangelen på kvinnelige topptrenere i langrenn”. Denne studien valgte å gå inn i SDT og de tre grunnleggende psykologiske behovene (Deci & Ryan, 1985) og kvinnes arbeidsmiljø, for å se nærmere på marginaliseringen av kvinner i de øverste posisjonene. Det viktigste å konkludere med er at svarene i denne studien kommer fra fire kvinnelige trenere og vi kan ikke generalisere til alle profesjonelle kvinnelige langrennstrenere i Norge. Likevel kan jeg håpe og tro at noe av det som blir tatt opp i denne studien er gjenkjennelig hos flere enn de fire trenerne, og at denne studien kan være et springbrett for mer forskning på kvinnelige trenere og langrenn de kommende årene.

For å gå nærmere inn på konklusjon i del én av oppgaven kan vi i korte trekk si at behovet for autonomi ble tilfredsstillt for alle de fire kvinnelige trenerne. Jeg har derfor valgt å ikke gå så mye dypere inn i akkurat dette behovet. Ser vi på utfordringene med å tilfredsstillte behovene for kompetanse og tilhørighet er det vanskeligere å trekke noen sikre konklusjoner i forhold til oppnådd tilfredsstillelse. Det virker som om alle trenerne i studien trives i jobben sin og opplever tilhørighet i tillegg til en følelse av kompetanse. Imidlertid vises det også til situasjoner eller tanker som sier det motsatte. Med tanke på kompetanse så handler det i hovedsak om å lykkes optimalt i miljøet, at man når sine mål, har selvtillit i aktiviteten (Deci & Ryan, 2002), i tillegg til at man får oppleve dette i et mestringsklima (Standage & Ryan, 2012). Tilhørighet handler om at man føler seg akseptert, å være i kontakt med andre og opplever tilhørighet i miljøet (Deci & Ryan, 2002).

Kort oppsummert så har kvinnene i denne studien god selvtillit og er trygge på seg selv, men at det har tatt tid og krefter å komme til dette punktet for noen av dem. Trenerne nevner at kvinner generelt har dårligere selvtillit og at kanskje det kan være et problem for å starte i jobben og holde ut lenge i miljøet. Forskning på feltet går heller innpå at kvinner tar mindre sjanser på grunn av usikkerhet (Byrnes et al., 1999) og at det heller er samfunnet som har lært oss at kvinner har lavere selvtillit (Norman, 2014). Dette gjør at mange tenker at det er kvinner selv som har alt ansvar når det gjelder mangelen på

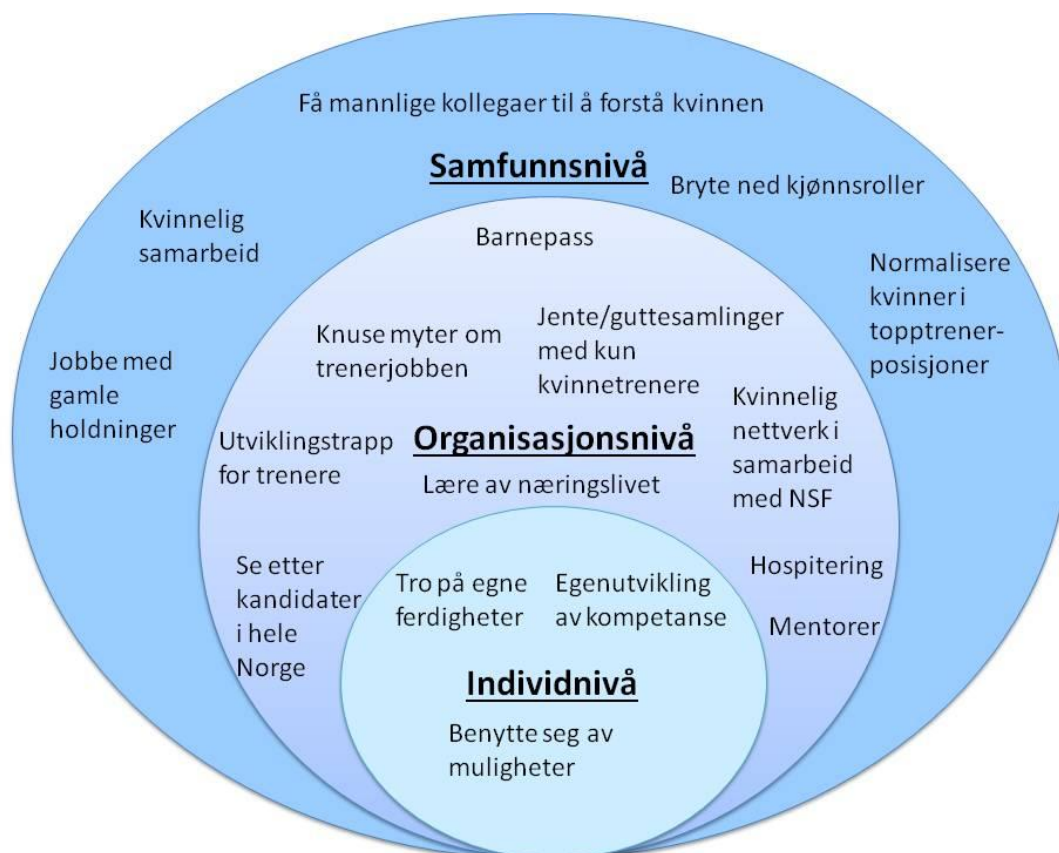
kvinnelige trenere, fordi kvinnene ikke har god nok selvtillit (Fielding- Lloyd & Meân, 2011). Mange av de utfordringene i forhold til arbeidsmiljø som blir diskutert i denne studien kan i bunn og grunn forklares med hvordan samfunnet ser på kvinne- og mansrollen. Trenerne i denne studien takler dette motstridende kjønnsrollemønsteret bra og man kan si at de ”spiller spillet” uten at det påvirker dem så mye. Likevel er det flere ting de reagerer på som de mener ikke alltid er riktig. Spørsmålet både dem og jeg stiller meg er om kanskje man må ha en viss type personlighet for å takle denne jobben og klare å tilpasse seg det maskuline miljøet.

Konklusjonen må bli at de fire trenerne i denne studien jobber i et autonomt miljø der de er nå i sin karriere. Behovet for autonomi er i stor grad tilfredsstilt, i tillegg til at behovene for kompetanse og tilhørighet er tilfredsstilt i stor nok grad. De to siste behovene er avhengige av hvor kvinnene er i livet, hvor man er i sesongen, hvilket arbeidsmiljø man er en del av og relasjonene med kollegaer. Vi kan derfor si at disse også er tilfredsstilt, men med visse forhåndsregler. Tanker om hva som må gjøres videre for å gjøre det enda mer motiverende og tilfredsstillende for kvinner å bli profesjonelle langrennstrenere kan være å endre strukturen på trenerrollen for å unngå diskriminering. Denne strukturen er i stor grad påvirket av holdninger og kjønnsroller fra samfunnet. Vi må snu tankegangen om kvinners selvtillit og mannen må forstå kvinnenes posisjon i treneryrket.

I del to av oppgaven ble det fokusert mer på hvor de framtidige utfordringene ligger for å kunne rekruttere flere kvinner inn i topp trenerstillinger. Utfordringene her er både generelle, men også knyttet til kvinner og spesielt jobb/familie-utfordringen. Det jeg ønsket med denne studien var å finne ut hva som kan gjøres for å få flere kvinner inn i topp trenerjobber i langrenn, men etter intervjuene med allerede godt kvalifiserte trenere fant jeg ut at dette ikke var noe kvinnene hadde så stort behov for. Samtidig ønsket de at kvinner skulle inn i slike topp trenerjobber. Grunnene til at dette ikke var noe de jobbet mot var fordi det var så mye ved siden av jobben som ikke handlet om det å være trener. I tillegg har en slik jobb mye med makt og status å gjøre, noe menn er mer opptatt av enn kvinner. Menn ser flere positive utfall ved slike stillinger enn kvinner (Cunningham et al., 2007). Kvinnene ville mye heller jobbe på det ”takknemlige nivået” som noen av dem kalte det, der de følte at deres trenerkompetanse ble respektert og brukt til det fulle. I tillegg til at det ikke var deres største ambisjon i livet å bli landslagstrener kom det

også frem at det var en del utfordringer annet enn selve jobben som kunne bli et problem. Kanskje den største utfordringen var å bli mor og samtidig jobbe som langrenntrener på høyt nivå. Dette er i likhet med flere andre studier en utfordring for kvinnene og en utfordring som kan være vanskelig å gjøre noe med (Bruening & Dixon, 2007; Dixon & Bruening, 2007; Kamphoff et al., 2010). Det fører med seg mye usikkerhet med tanke på hvor lenge man kan bli i jobben og hvordan det i så fall blir å starte opp igjen etter at småbarnsperioden er over. I tillegg til utfordringer knyttet til morsrollen ble det også nevnt selve ansettelsesprosessen og normalisering av kvinner i topptreneryrker. For å svare på forskningsspørsmålet knyttet til del to av oppgaven kom trenerne med flere gode tiltak for å bedre rekrutteringen.

For å få til en endring på kvinneandelen er det mye som kan gjøres, man må bare vite hvor man skal starte. Å starte med å spørre kvinnene selv tror jeg er en viktig start. Man kan heller ikke få til en endring ved å kun fokusere på det individuelle nivå eller på organisasjonsnivå, man må se helheten i det og jobbe med endringer på alle plan (LaVoi, 2016).



Figur 3: Tiltak for rekruttering av kvinnelige trenere på tre ulike nivå



For å systematisere tiltakene i denne studien har jeg satt de inn i en modell basert på Bronfenbrenner (1977) sin økologiske utviklingsmodell. Modellen er også basert på artikkelen til LaVoi og Dutove (2012) som bruker modellen til å sette barrierer for kvinnelige trenere inn i system. Denne modellen passer fint for å belyse hvilket nivå de ulike tiltakene hører hjemme på. Det første steget for endring kan muligens være å ta tak i akkurat disse tiltakene. For NSF er det tiltakene på "Organisasjonsnivå" som kan være et riktig sted å starte. Hvis vi ser overordnet på langrennsmiljøet i Norge bør de rette blikket mot "Samfunnsnivå" og reflektere over hva man selv og eget miljø kan være med på å skape av endringer.

Jeg startet denne oppgaven med sitatet; "En kvinne må være dobbelt så god for å nå halvparten så langt", og jeg sitter igjen med en tanke om at "det er nok ganske så riktig". Vi har i mange år hørt at likestillingen i Norge er kommet veldig langt, men i flere profesjoner så henger det fortsatt langt bak der det bør være. Jeg håper at denne studien vil være en start på videre arbeid for å øke rekrutteringen av kvinner til topp trenerposisjoner. Tiltakene som blir presentert kan være gode ideer å jobbe videre med for både miljøene rundt omkring i Norge, den enkelte person i langrennsmiljøet og for NSF.

## Referanser

Acosta, R. V. & Carpenter, L. J. (2014). *Women in intercollegiate sport. A longitudinal, national study, thirty seven year update. 1977- 2014*. Upublisert manuskript. Hentet 27. april 2016 fra <http://www.acostacarpenter.org/>

Aicher, T. J. & Sagas, M. (2010). Are head coaches in intercollegiate athletics perceived as masculine? An evaluation of gender stereotypes and the effect of sexism on intercollegiate coaches. *Gender Issues*, 27(3), 165-174.

Allen, J. B. & Shaw, S. (2009). Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: Supporting coaches' psychological needs? *The Sport Psychologist*, 23, 346- 366.

Allen, J. B. & Shaw, S. (2013). An interdisciplinary approach to examining the working conditions of women coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(1), 1- 17.

Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I. & Duda, J. L. (2009). Coach autonomy support and quality of sport engagement in young soccer players. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 138-148.

Anderson, E. D. (2009). The maintenance of masculinity among the stakeholders of sport. *Sport Management Review*, 12(1), 3-14.

Anshel, M. H., Kim, J. K. & Henry, R. (2009). Reconceptualizing indicants of sport perfectionism as a function of gender. *Journal of Sport Behavior*, 32(4), 395-418.

Anshel, M. H. & Sutarso, T. (2010). Conceptualizing maladaptive sport perfectionism as a function of gender. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 4(4), 263-281.

Baard, P. P. (2002). Intrinsic need-satisfaction in organizations: A motivational basis of success in for- profit and not-for-profit settings. I E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (s. 255- 275). Rochester, N.Y: University of Rochester Press.

Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.

- Baldiga, K. (2014). Gender differences in willingness to guess. *Management Science*, 60(2), 434-448.
- Biddle, S. J. H., Markland, D., Gilbourne, D., Chatzisarantis, N. L. D. & Sparkes, A. C. (2001). Research methods in sport and exercise psychology: quantitative and qualitative issues. *Journal of Sports Sciences*, 19(10), 777-809.
- Braun, V. & Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77- 101.
- Bruening, J. E. & Dixon, M. A. (2007). Work-family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management*, 21(4), 471-496.
- Bruening, J. E. & Dixon, M. A. (2008). Situating work-family negotiations within a life course perspective: Insights on the gendered experiences of NCAA division I head coaching mothers. *Sex roles*, 58(1), 10-23.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C. & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(3), 367-383.
- Chelladurai, P., Kuga, D. J. & O'Bryant, C. P. (1999). Individual differences, perceived task characteristics, and preferences for teaching and coaching. *Res Q Exerc Sport*, 70(2), 179-189.
- Christiansen, A. K. (2016, 22.01). 14 prosent kvinnelige trenere i norsk toppidrett:- Kjempedårlig. VG. Hentet 4. februar 2016 fra <http://www.vg.no/sport/idrettspolitik/14-prosent-kvinnelige-trenere-i-norsk-toppidrett-kjempedaarlig/a/23600895/>
- Côté, J., Salmela, J. H., Baria, A. & Russell, S. J. (1993). Organizing and interpreting unstructured qualitative data. *The Sport Psychologist*, 7(2), 127-137.
- Cunningham, G. B., Doherty, A. J. & Gregg, M. J. (2007). Using social cognitive career theory to understand head coaching intentions among assistant coaches of women's teams. *Sex roles*, 56(5), 365-372.
- Cunningham, G. B. & Sagas, M. (2002). The differential effects of human capital for male and female division I basketball coaches. *Res Q Exerc Sport*, 73(4), 489-495.
- Cunningham, G. B. & Sagas, M. (2008). Gender and sex diversity in sport organizations: Introduction to a special issue. *Sex roles*, 58(1), 3-9.

- Darvin, L. & Sagas, M. (2016). An examination of homologous reproduction in the representation of assistant coaches of women's teams: A 10-year update. *Gender Issues*, 1-15.
- Deci, E. L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.
- Deci, E. L. & Ryan, M. R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, M. R. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic- dialectical perspective. I E. L. Deci & M. R. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (s. 3- 33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self- determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 224- 268.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.
- Dixon, M. A. & Bruening, J. E. (2006). Retaining quality workers: A case study of work-family conflict. *Sport Management Review*, 9(1), 79-103.
- Dixon, M. A. & Bruening, J. E. (2007). Work- family conflict in coaching I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management*, 21(3), 377-406.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eklund, R. C. (1993). Considerations for gaining entry to conduct sport psychology field research. *Sport Psychologist*, 7(3), 232-243.
- Elliot, R., Fischer, C. T. & Rennie, D. L. (1999). Evolving guidelines for publications of qualitative research studies in psychology and related fields. *British Journal of Clinical Psychology*, 38, 215- 229.
- Embry, A., Padgett, M. Y. & Caldwell, C. B. (2008). Can leaders step outside of the gender box? An examination of leadership and gender role stereotypes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(1), 30-45.

- Everhart, C. B. & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation: the role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Res Q Exerc Sport*, 69(2), 188-200.
- Fasting, K. & Pfister, G. (2000). Female and Male Coaches in The eyes of Female Elite Soccer Players. *European Physical Education Review*, 6(1), 91- 110.
- Fasting, K. & Sand, T. S. (2009). *Kjønn i endring: En tilstandsrapport om norsk idrett*. Oslo: Akilles.
- Fasting, K., Sand, T. S. & Knorre, N. (2013). European female sport students as future coaches? *European Journal for Sport and Society*, 10(4), 307- 323.
- Fasting, K., Sisjord, M. K. & Sand, T. S. (2016). *Elite- level coaches: Similar, but not equal*. Manuskript innlevert for utgivelse.
- Fielding- Lloyd, B. & Meân, L. (2011). 'I don't think I can catch it': women, confidence and responsibility in football coach education. *Soccer & Society*, 12(3), 345-364.
- Folvik, H. (2016, 23.03). Kulturministeren slår alarm- frykter ukultur i norsk idrett. VG. Hentet 24. mars 2016 fra <http://www.vg.no/sport/idrettspolitik/kulturministeren-slaar-alarm-frykter-ukultur-i-norsk-idrett/a/23645000/>
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199-223.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gagné, M., Koestner, R. & Zuckerman, M. (2000). Facilitating acceptance of organizational change: The importance of self-determination. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1843-1852.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S. & Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(2), 155-161.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

- Goldin, C. & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Gotaas, T. (2003). *Først i løypa*. Oslo: Andresen & Butenschøn AS.
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G. & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12(4), 229-240.
- Haugenes, M. (2013). *Kvinnelige trenere i toppfotball: En studie av hvordan det er å være kvinne innenfor en mannsdominert kultur*. (Mastergradsavhandling, Høgskolen i Telemark). M. Haugenes, Bø i Telemark.
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F. & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 935-942.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416-427.
- Hollembek, J. & Amorose, A. J. (2005). Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17(1), 20-36.
- Hovden, J. (2000). "Heavyweight" men and younger women? The gendering of selection processes in norwegian sport organizations. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 8(1), 17-32.
- Hovden, J. (2015). "Hvorfor har jeg mindre betalt på damesiden når jeg gjør eksakt samme jobb?". I S. A. Sæther (Ed.), *Trenerroller*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Inglis, S., Danylchuk, K. E. & Pastore, D. L. (2000). Multiple realities of women's work experiences in coaching and athletic management. *Women in Sport & Physical Activity Journal*, 9(2), 1- 26.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser: Innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Jeppesen, A. G. (2008). Kvinneløftet : Olympiatoppens kvinnesatsing! *Norsk Idrettsmedisin*, 23(2), 23- 25.

- Kamphoff, C. S. (2010). Bargaining with patriarchy: former female coaches' experiences and their decision to leave collegiate coaching. *Res Q Exerc Sport*, 81(3), 360-372.
- Kamphoff, C. S., Armentrout, S. M. & Driska, A. (2010). The token female: women's experiences as division I collegiate head coaches of men's teams. *Journal of Intercollegiate Sport*, 3(2), 297-315.
- Kamphoff, C. S. & Gill, D. (2008). Collegiate athletes' perceptions of the coaching profession. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(1), 55-72.
- Kane, M. J. (2016). A socio-cultural examination of a lack of women coaches in sport leadership positions. I N. M. LaVoi (Ed.), *Women in Sport Coaching* (s. 35-48). Abingdon: Routledge.
- Kidman, L. & Hanrahan, S. J. (2011). *The coaching process: A practical guide to becoming an effective sports coach*. Abingdon: Routledge.
- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist*, 20, 222- 234.
- Knoppers, A., Meyer, B. B., Ewing, M. E. & Forrest, L. (1993). Gender ratio and social interaction among college coaches. *Sociology of Sport Journal*, 10(3), 256-269.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* Oslo: Gyldendal akademisk.
- LaFountaine, J. & Kamphoff, C. S. (2016). Coaching boys' high school teams: Female coaches' experiences and perceptions. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(1), 27-38.
- LaVoi, N. M. (2016). Concluding thoughts: Creating change for women coaches. I N. M. LaVoi (Ed.), *Women in Sport Coaching* (s. 257- 260). Abingdon: Routledge.
- LaVoi, N. M. & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37.
- LDO. (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett 2008- bedre med flere på banen!* Hentet 2. april 2016 fra [http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter\\_analyser/rapporter\\_diverse/idrettsrapport-2008-for-web.pdf](http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/rapporter_diverse/idrettsrapport-2008-for-web.pdf)

- Leberman, S. I. & LaVoi, N. M. (2011). Juggling balls and roles, working mother-coaches in youth sport: Beyond the dualistic worker- mother identity. *Journal of Sport Management*, 25, 474- 488.
- Lockwood, P. (2006). Someone like me can be successful: Do college students need same- gender role models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36-46.
- Løfaldli, B. (2015, 11.11). Landslagsløperen har mindre respekt for kvinnelige trenere enn for menn. *Aftenposten*. Hentet 11. februar 2016 fra <http://www.aftenposten.no/100Sport/vintersport/langrenn/Landslagsloperen-har-mindre-respekt-for-kvinnelige-trenere-enn-for-menn-191247b.html>
- Mageau, G. A. & Vallerand, R. J. (2003). The coach- athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sport Science*, 21, 883- 904.
- Marshall, C. & Rossman, B. R. (2006). *Designing qualitative research* (4th ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Melrose, S. (2009). Naturalistic generalization. I J. A. Mills, G. Durepos, & E. Wiebe (Eds.), *Encyclopedia of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Menaker, B. & Walker, N. A. (2013). "I dont feel that women are capable of coaching a men's team": Impact of hegemonic masculinity on collegiate coaching perceptions. *Journal of Contemporary Athletics*, 7(1), 37-49.
- Messner, M. A. & Bozada-Deas, S. (2009). Separating the men from the moms: The making of adult gender segregation in youth sports. *Gender & Society*, 23(1), 49-71.
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet 5. mai 2016 fra [https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/60125\\_fek\\_retningslinjer\\_nesh\\_digital.pdf](https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/60125_fek_retningslinjer_nesh_digital.pdf)
- NIF. (1998). *Olympiatoppens kvinneprosjekt: En prestasjon av Olympiatoppens prosjekt som ble iverksatt for å øke andelen av kvinnelige ledere, trenere og utøvere i norsk toppidrett*. Rud: NIF.
- NIF. (2015). *Idrettspolitisk dokument 2015 - 2019* Hentet 6. mai 2016 fra [https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/om-nif/idrettspolitisk-dokument-2015-2019/57\\_15\\_nif\\_idrettspolitisk-dokument-2015-2019\\_lr\\_0909.pdf](https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/om-nif/idrettspolitisk-dokument-2015-2019/57_15_nif_idrettspolitisk-dokument-2015-2019_lr_0909.pdf)



- Nordstrand, M. R. (2013). "De ville trodd han var flinkere da.. bare fordi han er mann": En undersøkelse blant kvinnelige topptrenere i fotball. (Mastergradsavhandling, Norges idrettshøgskole). M. R. Nordstrand, Oslo.
- Norman, L. (2008). The UK coaching system is failing women coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(4), 447-467.
- Norman, L. (2010). Bearing the burden of doubt: Female coaches' experiences of gender relations. *Res Q Exerc Sport*, 81(4), 506-517.
- Norman, L. (2014). A crisis of confidence: Women coaches' responses to their engagement in resistance. *Sport, Education and Society*, 19(5), 532-551.
- NSF. (2014). *Utviklingstrappa i langrenn* Hentet 6. februar 2017 fra <https://www.skiforbundet.no/langrenn/trening/utviklingstrappa/>
- NSF. (2016). *Skistyrets beretning 2015- 2016*. Hentet 4. januar 2017 fra <https://www.skiforbundet.no/globalassets/skitinget-2016/vedlegg-2--arsberetning-2015-2016-2.pdf>.
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. M. & Bilimoria, D. (2015). A Framework for developing women leaders. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(2), 253-276.
- Parker, I. (2004). Criteria for qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1(2), 95-106.
- Price, M. S. & Weiss, M. R. (2000). Relationships among coach burnout, coach behaviors, and athletes' psychological responses. *Sport Psychologist*, 14(4), 391.
- Reade, I., Rodgers, W. & Norman, L. (2009). The under- representation of women in coaching: A comparison of male and female canadian coaches at low and high levels of coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4, 505-520.
- Roberts, G. C. (2012). Motivation in sport and exercise from an achievement goal theory perspective: After 30 years, where are we? I G. C. Roberts & D. C. Treasure (Eds.), *Advances in Motivation in Sport and Exercise* (s. 5- 58). Champaign, III: Human Kinetics.
- Ryan, E. L. & Deci, R. M. (2000). Self- determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well- being. *American Psychologist*, 55(1), 68- 78.

- Sagas, M., Cunningham, G. B. & Pastore, D. (2006). Predicting head coaching intentions of male and female assistant coaches: An application of the theory of planned behavior. *Sex roles*, 54(9), 695-705.
- Sagas, M., Cunningham, G. B. & Teed, K. (2006). An examination of homologous reproduction in the representation of assistant coaches of women's teams. *Sex roles*, 55, 503- 510.
- Sandbakk, Ø. & Tønnesen, E. (2012). *Den norske langrennsboka*. Oslo: Aschehoug.
- Sartore, M. L. & Cunningham, G. B. (2007). Explaining the under-representation of women in leadership positions of sport organizations: A symbolic interactionist perspective. *Quest* (00336297), 59(2), 244-265.
- Seippel, Ø. (2004). *Treneren: Konkurransen, glede, samhold og medbestemmelse? ISF Rapport 2004:11* Hentet 5. august 2016 fra [https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177551/R\\_2004\\_11.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177551/R_2004_11.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Shaw, S. (2006). Scratching the back of "Mr x": Analyzing gendered social processes in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 20(4), 510-534.
- Shaw, S. (2007). Gender in sport management: A contemporary picture and alternative futures. I C. C. Aitchison (Ed.), *Sport and Gender Identities: Masculinities, Femininities and Sexualities* (s. 74- 89). London: Routledge.
- Shaw, S. & Hoerber, L. (2003). "A strong man is direct and a direct woman is a bitch": Gendered discourses and their influence on employment roles in sports organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347.
- Silverman, L. K. (1999). Perfectionism. *Gifted Education International*, 13(3), 216-225.
- Silverstein, L. B., Auerbach, C. F. & Levant, R. F. (2006). Using qualitative research to strengthen clinical practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(4), 351-358.
- Smith, J. A. & Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis I J. A. Smith (Ed.), *Qualitative Psychology. A Practical Guide to Research Methods* (s. 53- 80). UK: SAGE.
- Standage, M. & Ryan, M. R. (2012). Self- determination theory and exercise motivation: Facilitating self- regulatory processes to support and maintain health

and well-being. I G. C. Roberts & D. C. Treasure (Eds.), *Advances in Motivation in Sport and Exercise* (s. 233-270). Champaign: Human Kinetics.

Stebbing, J., Taylor, I. M. & Spray, C. M. (2011). Antecedents of perceived coach autonomy supportive and controlling behaviors: Coach psychological need satisfaction and well-being. *J Sport Exerc Psychol*, 33(2), 255-272.

Stoeber, J. & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319.

Sæther, S. A. (2015). *Trenerroller*. Bergen: Fagbokforlaget.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4 ed.). Bergen: Fagbokforlaget.

Theberge, N. (1993). The construction of gender in sport: Women, coaching, and the naturalization of difference. *Social Problems*, 40(3), 301-313.

Trépanier, S.-G., Fernet, C. & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion*, 37(1), 93-105.

Weiss, M. R., Barber, H., Ebbeck, V. & Sisley, B. L. (1991). Developing competence and confidence in novice female coaches: II. Perceptions of ability and affective experiences following a season-long coaching internship. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(4), 336-363.

Weiss, M. R. & Stevens, C. (1993). Motivation and attrition of female coaches: An application of social exchange theory. *Sport Psychologist*, 7(3), 244-261.

Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3 ed.). Maidenhead: McGraw Hill Open University Press.

Yardley, L. (2000). Dilemmas in qualitative health research. *Psychology & Health*, 15(2), 215-228.

## Figuroversikt

Figur 1: Selvbestemmelsesteorien .....	20
Figur 2: Kriterier for tematisk analyse .....	40
Figur 3: Tiltak for rekruttering av kvinnelige trenere på tre ulike nivå.....	96

## Forkortelser

FIS:	Fédération Internationale de Ski (Det internasjonale skiforbundet)
LDO:	Likestillings- og diskrimineringsombudet
NESH:	De nasjonale forskningsetiske komiteene
NSD:	Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste
NSF:	Norges Skiforbund
NIF:	Norges Idrettsforbund
NIH:	Norges idrettshøgskole
OLT:	Olympiatoppen
SDT:	Self- determination theory eller selvbestemmelsesteorien
ISF:	Institutt for samfunnsforskning

# Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til deltagere

Vedlegg 2: Intervjuguide

Vedlegg 3: Kvittering søknad NSD

## Vedlegg 1

# Informasjonsskriv til deltagere

## Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet ”Kvinnelige topptrenere i langrenn”

### Bakgrunn og formål

Denne studien er en masterstudie ved Norges Idrettshøgskole. Formålet med studien er å se nærmere på arbeidsmiljøet til profesjonelle, kvinnelige langrennstrenere i Norge. Denne studien ønsker å hente ut opplevelser, erfaringer og tanker som allerede vel etablerte kvinnetrenere innehar i forhold til sin jobbsituasjon. Jeg vil se nærmere på arbeidsmiljø, utfordringer og tiltak som bør settes i gang for å øke rekrutteringen av kvinnelige langrennstrenere på høyere nivå. For å forske på dette behøver jeg kvinner som har bakgrunn som langrennstrenere eller som jobber som langrennstrenere per dags dato. Det er også et krav at man jobber med utøvere på juniornivå eller høyere, eller at man tidligere har gjort dette. Dette er grunnen til at jeg har forespurt akkurat deg til å delta.

### Hva innebærer deltakelse i studien?

For å kunne delta må du samtykke til å bli intervjuet av mastergradstudent Guro Tveito. Tema under intervju omhandler ditt nåværende eller tidligere arbeidsmiljø, gode og dårlige erfaringer du har gjort deg opp gjennom årene som trener og vi kommer til å snakke litt rundt tiltak for å rekruttere flere kvinnelige langrennstrenere på høyere nivå. Intervjuet vil vare mellom 60-90 minutter og samtykke innebærer at intervjuet vil bli tatt opp med båndopptaker. Tid og sted for intervju avtales nærmere via telefon eller e-post, der intervjuer vil være fleksibel når det gjelder lokasjon og tidspunkt.

### Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun mastergradstudent, samt hoved- og biveileder som har tilgang til materialet i etterkant. Lydopptaket vil bli trygt oppbevart på isolert PC på Norges idrettshøgskole uten at andre får innsyn i materialet. Selve transkripsjonen og analyse materialet blir oppbevart adskilt fra selve lydopptaket og låst inn på sikkert sted. Det endelige tekstmaterialet blir anonymisert og det skal ikke være mulig å gjenkjenne deltakere. Det er en mulighet for at du



gjenkjenner egne sitater i det ferdige materialet, men ingen andre kan vite hva akkurat du har sagt i intervjuet. Prosjektet skal etter planen avsluttes 30. Juni 2017 og etter innlevering av oppgaven vil datamaterialet være anonymisert og alt av opptak slettes.

### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan innen ti dager etter intervjuet fant sted trekke deg uten å oppgi noen konkret grunn. Du vil også ha mulighet for gjennomlesning før analysedelen settes i gang og justere hvis det er noe du vil tilføre eller slette. Dersom du trekker deg vil alle dine opplysninger bli slettet. Hvis du bekrefter at du samtykker til å delta i denne studien ber jeg deg signere samtykkeerklæringen som er vedlagt under.

Har du spørsmål til studien, ta kontakt med en av følgende:

Guro Tveito

Masterstudent, Seksjon for Coaching og Psykologi ved NIH

Tlf: 91635118

E-post: tveitoguro@gmail.com

Pierre- Nicolas Lemyre, PhD

Seksjonsleder og 1. Amanuensis, Seksjon for Coaching & Psykologi ved NIH.

Veileder

Tlf: 23262422/ 41286724

E-post: nicolas.lemyre@nih.no

Henrik Gustafsson

1. Amanuensis II, Seksjon for Coaching og Psykologi ved NIH

Veileder

E-post: henrik.gustafsson@kau.se

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

# **Informert samtykke til deltakelse i studien**

Jeg

.....

bekrefter herved at jeg har mottatt og forstått informasjonen om studien og at opplysningene jeg kommer med i intervjuet kan brukes i Guro Tveito sitt forskningsprosjekt. Jeg bekrefter at jeg deltar på frivillig basis og at jeg når som helst kan trekke meg. Jeg mottar ingen lønn eller annen godtgjørelse for min deltagelse.

.....

.....

Sted

Dato

.....

Signatur

## Vedlegg 2

# Intervjuguide

## Innledning.

- Presentasjon av meg selv: **Guro Tveito, masterstudent på NIH og jobber som juniortrener i Lyn Ski.**
- Forklarer hensikten med studien:  
**Hensikten med denne studien er å få innsikt i erfaringer, opplevelser og tanker fra profesjonelle kvinnelige langrennstrenere og deres arbeidsmiljø. Vi skal se litt på hvilke utfordringer man kan møte på og hvilke tiltak dere trenere mener bør settes i gang for å rekruttere flere kvinner inn i jobber i NSF og på høyere nivå.**
- Snakke om hvilke rettigheter informantene har og underskrive skriftlig samtykke: **anonymitet: du vil forbli anonym i denne studien og det skal ikke gå an å vite hvem som er deltagere i studien, jeg har taushetsplikt, det er mulig å trekke seg i løpet av 10 dager fra og med i dag.**
- Få samtykke til å ta opp samtalen på båndopptaker og starte denne.
- Snakke litt om informantens bakgrunn: Alder, yrke, familiesituasjon, antall år som trener, hvilken trenererfaring informantene har, nivå/aldersgruppe på utøverne.

### 1. Hvordan ble du langrennstrener?

1.1 Kan du fortelle litt om hvorfor du ønsket å bli langrennstrener?

1.2 Hva motiverer deg med denne jobben?

1.3 Er du fornøyd med valget ditt? Hvorfor?

1.4 Er du fornøyd med den stillingen du har nå?

1.4.1 Ønsker om å jobbe på høyere nivå

1.4.2 Framtidsplaner når det gjelder trenerjobb

### 2. Hva innebærer en trenerkompetanse i langrenn?

2.1 Hva må/bør du kunne?

2.2 Hva ser du på som det viktigste med denne jobben?

### 3. Hvordan har du opparbeidet den trenerkompetansen/kunnskapen du har i dag?

3.1 Utdanning- hvilken?

3.1.1 Hvordan var fordelingen kvinner/menn?

- 3.2 Trenererfaring
  - 3.2.1 Hvordan har fordelingen kvinner/menn vært?
- 3.3 Rollemodeller?
  - 3.3.1 Viss tidligere utøver: Har du selv hatt kvinnelig trener som utøver?
  - 3.3.2 Hvilke andre rollemodeller har du hatt?
- 4 Hvordan opplever du at din kompetanse/evner/kunnskap som trener blir/har blitt oppfattet i langrennsmiljøet?
  - 4.1 Hvordan har du blitt/ble du mottatt som trener da du startet?
  - 4.2 Har du opplevd forskjeller fordi du er kvinne?
  - 4.3 Hvordan har tilbakemeldingene vært/hvordan er tilbakemeldingene du får?
    - 4.3.1 Hva gjør disse tilbakemeldingene med deg?
  - 4.4 ”Å trene gode utøvere”, muligheter/støtte til dette?
  - 4.5 Hvordan opplever du at likestillingen blir ivaretatt i ditt arbeidsmiljø?
- 5 Hvordan oppleves/har du opplevd muligheten for utvikling i ditt arbeidsmiljø?
  - 5.1 Mentorer?
  - 5.2 Konstruktiv feedback eller lite muligheter for å bli en bedre trener?
  - 5.3 Trenerkurs- opplegget på trenerkursene
- 6 Har du en egen treningsfilosofi? Fortell
  - 6.1 Hvordan har du utarbeidet denne?
- 7 Hvordan opplever du at miljøet du jobber i påvirker din treningsfilosofi?
  - 7.1 Hvordan blir dine forslag akseptert/brukt/evaluert?
- 8 Hvordan opplever du at klubb/forbund/skole har gitt deg valgmuligheter i forhold til hvordan du skal trene dine utøvere?
  - 8.1. Selvstendighet og aksept for valg gjort av trener?
  - 8.2 Er det forskjeller avhengig av hvor gamle utøverne er?
- 9 Føler du at din stemme blir hørt i fellesskapet?

9.1 Hvilke positive erfaringer har du med dette? Fortell

9.2 Har dette noen gang vært et problem? Fortell

10 Hvordan vil du beskrive ditt forhold til de andre trenerne i ditt trenerteam?

10.1 Hva er din hovedrolle i teamet?

10.2 Hva tror du er det viktigste du tilfører trenerteamet?

11 Hvordan oppleves samholdet/kommunikasjonen blant trenere i ditt arbeidsmiljø?

11.1 Hvor viktig er dette for deg?

11.2 Hva gjøres for å bedre samholdet i arbeidsmiljøet?

12 Hvordan opplever du at arbeidsfordelingen er i ditt trenerteam?

12.1 Blir du satt til andre arbeidsoppgaver?

12.2 Kan dette bli påvirket av kjønn, alder, erfaring eller andre forhold i miljøet?

13 Hvordan opplever du inkluderingen av kvinnelige trenere i langrennsmiljøet i Norge?

13.1 Føler du deg akseptert og likestilt de mannlige trenerne i miljøet?

13.2 Opplever du en følelse av **tilhørighet**? (kan byttes med samhold)

13.3 Har du opplevd noen konkrete tiltak på området inkludering av kvinnelige trenere?

13.4 Føler du at alle kvinnelige trenere blir behandlet likt?

14 Hva ser du på som de største utfordringene ved å være kvinnelig langrennstrener på et høyere nivå?

14.1 Familieliv

14.2 Forskjeller landslagstrener/teamtrener vs. juniortrener vgs.

14.3 Mannsdominans

14.4 Struktur og organisering

15 Hva tror du er den viktigste grunnen til at så få kvinnelige trenere bruker den kompetansen de har til å søke seg til stillinger høyere oppe i systemet?

- 16 Hva er dine tanker rundt det å få flere kvinner inn i topp trenerstillinger?
- 16.1 Behov?
  - 16.2 Hva kan kvinner tilføre miljøet?
- 17 Hva mener du bør gjøres for å få flere kvinnelige trenere inn i stillinger høyere oppe i systemet?
- 18 Hva tenker du rundt tiltak som kvinnelige nettverk (møtepunkt), mentorordninger og egne kvinnetrenerkurs for å øke rekrutteringen?
- 19 Har du noen andre innspill med tanke på det vi har pratet om i dag?
- 20 Har du lyst til å lese over intervjuet før analysen?
- 21 Er det greit at jeg kontakter deg dersom jeg har flere spørsmål?

Takk for at du tok deg tid til dette intervjuet!

## Vedlegg 3



Pierre-Nicolas Lemyre

Seksjon for coaching og psykologi Norges idrettshøgskole  
Postboks 4014 Ullevål Stadion  
0806 OSLO

Vår dato: 11.10.2016

Vår ref: 49636 / 3 / ASF

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 29.08.2016.  
Meldingen gjelder prosjektet:

<i>49636</i>	<i>Kvinnelige topptrenere i langrenn</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Pierre-Nicolas Lemyre</i>
<i>Student</i>	<i>Guro Tveito</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Amalie Statland Fantoft

Kontaktperson: Amalie Statland Fantoft tlf: 55 58 36 41

Vedlegg: Prosjektvurdering

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

Kopi: Guro Tveito tveitoguro@gmail.com



# Personvernombudet for forskning

## Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 49636

### INFORMASJON OG SAMTYKKE

I følge meldeskjemaet skal deltakerne i studien informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykke til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

### INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at dere behandler alle data og personopplysninger i tråd med Norges idrettshøgskole sine retningslinjer for innsamling og videre behandling av forskningsdata og personopplysninger.

### PUBLISERING

I publikasjonen skal det ikke fremkomme informasjon som gjør at informantene kan gjenkjennes. Vi minner likevel om at informantene rekrutteres fra et relativt lite miljø, og at dette mulig kan føre til at anonymisering blir utfordrende. Dersom det fremkommer informasjon som gjør at informantene kan gjenkjennes, legger vi til grunn at du innhenter eksplisitt samtykke til dette. Vi anbefaler videre at du lar informantene lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

### PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

I informasjonsskrivet har dere informert om at forventet prosjektslutt er 30.06.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal dere da anonymisere innsamlede opplysninger. Anonymisering innebærer at dere bearbeider datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjør dere ved å slette direkte personopplysninger, slette eller omskrive indirekte personopplysninger og slette eventuelle digitale lydopptak.





