

Henrikke Andrea Nørve

Kvinnelige hovedtrener for mannlige fotballspillere på seniornivå – en mulig konstellasjon?

En semistrukturert intervjustudie av mannlige fotballspilleres
opplevelser, holdninger og meninger

Masteroppgave i idrettsvitenskap
Seksjon for coaching og psykologi
Norges idrettshøgskole, 2019

Sammendrag

Kvinnelige hovedtrenere i herreidrett har vært lite forsket på, spesielt i Skandinavia. Tidligere forskning har blant annet pekt på at mannlige utøvere foretrekker mannlige trenere og at utøverne er preget av forutinntatte holdninger, samt lederrollens maskuline krav. Dette kan være noe av årsaken til at det er få kvinner i trenerrollen for mannlige utøvere, og spesielt få kvinner i de mer mannsdominerte idrettene. Formålet med denne studien er å undersøke nærmere hvordan mannlige fotballspillere på seniornivå i Skandinavia opplever det å ha en kvinnelig hovedtrener, og hvilke holdninger og meninger de har til kvinnelige trenere. I denne kvalitative studien ble det gjennomført semi-strukturerte intervjuer med åtte mannlige fotballspillere fra to ulike skandinaviske lag i høyere divisjoner, som begge hadde kvinnelig trener. Resultatene viste at spillerne opplevde sin respektive kvinnelige trener som kunnskapsrik og dyktig på blant annet kommunikasjon og demokratisk ledelse. Samtidig framgikk det at treneren deres ble oppfattet som mindre dyktige på kompetansefelt ansett som mer maskuline, så som taktikk, besluttsomhet og autokratisk ledelse. I tillegg påpekte spillerne at treneren deres hadde utfordringer med å oppnå tillit og sette seg i respekt. De oppgav forøvrig at det blant mannlige spillere ofte ble stilt høyere krav til kvinnelige treneres generelle kompetanse, sammenlignet med kravene mannlige trenere ble stilt overfor. De gav også uttrykk for at det var mer press på at kvinnelige trenere måtte prestere. Det er ellers viktig å merke seg at flere av de intervjuede spillerne mente at de har endret holdninger og meninger om kvinnelige trenere etter erfaring med kvinnelig trener, dog foretrekker de fleste spillerne at deres neste trener skal være en mann. Resultatene virker å delvis støtte tidligere forskning. Resultatene blir diskutert med basis i en økologisk modell for barrierer og støttende faktorer for kvinnelige trenere, samt rollekongruitetsteori. Funnene fra er ikke entydige, og det er behov for mer forskning.

Innhold

Sammendrag	3
Innhold	4
Forord	6
1. Innledning og bakgrunn for studien	7
1.1 Beskrivelse av tema.....	7
1.2 Problemstilling	7
1.3 Eksisterende kunnskap og forskning	8
1.4 Oppsummering av forskningsbehov	11
2. Teoretisk begrunnelse og sentrale begreper	12
2.1 Økologisk modell for barrierer og støtter for kvinnelige trenere.....	12
2.1.1 Økologiske nivåer.....	14
2.2 Økologisk interseksjonalitets modell av barrierer og støtter for kvinnelige trenere	16
2.3 Rollekongruitetsteori til belysning av fordommer mot kvinnelig ledere	17
3. Metode	20
3.1 Vitenskapsteori.....	20
3.1.1 Kvalitativ tilnærming.....	20
3.1.2 Hermeneutisk vitenskapsteori.....	21
3.1.3 Forskerens forforståelse.....	23
3.2 Design.....	24
3.2.1 Casestudie som design.....	24
3.2.2 Undersøkelsestyper innen casestudie.....	25
3.2.3 Valg av caser	26
3.3 Datainnsamlingsmetode	27
3.4 Utvalg	28
3.5 Datagenerering.....	29
3.6 Prosedyrer	30
3.7 Dataanalysemetode(r).....	33
3.7.1 Fortolkende fenomenologisk analyse (IPA)	33
3.7.2 Bruk av fortolkende fenomenologisk analyse (IPA)	34
3.8 Etikk.....	39

4.	Resultater.....	42
4.1.1	Planlegging og treningsopplegg	42
4.1.2	Taktikk og kampløp	47
4.1.3	Kommunikasjon.....	49
4.1.4	Inkludering i spillergruppen	50
4.1.5	Spillerinvolvering	51
4.1.6	Respekt	52
4.2	Holdninger og meninger.....	55
4.2.1	Trenererfaring og spillerkarriere.....	56
4.2.2	Skyld.....	57
4.2.3	Økt press på å prestere	59
4.2.4	Holdninger og meninger til det å få kvinnelig trener.....	60
4.2.5	Endringer i holdninger og meninger til kvinnelige trenere.....	60
4.2.6	Fremtidige trenere.....	61
4.2.7	Kvinnelige trenere i herrefotballen i fremtiden	62
5.	Diskusjon	65
5.1	Opplevelser	65
5.1.1	Planlegging og treningsopplegg	65
5.1.2	Taktikk og kampløp	66
5.1.3	Kommunikasjon.....	68
5.1.4	Inkludering i spillergruppen	70
5.1.5	Spillerinvolvering	70
5.1.6	Respekt	73
5.2	Holdninger og meninger.....	75
5.2.1	Trenererfaring og spillerkarriere.....	75
5.2.2	Skyld.....	77
5.2.3	Økt press på å prestere	79
5.2.4	Holdninger og meninger til det å få kvinnelig trener.....	80
5.2.5	Endringer i holdninger og meninger til kvinnelige trenere.....	81
5.2.6	Fremtidige trenere.....	82
5.2.7	Kvinnelige trenere i herrefotballen i fremtiden	82
5.3	Styrker og begrensninger	84
5.4	Praktiske implikasjoner	87
6.	Oppsummering og konklusjon.....	89
	Referanser.....	92
	Tabelloversikt	98
	Figuroversikt.....	99
	Forkortelser	100
	Vedlegg	101

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært krevende, utfordrende og et konstant stress. Samtidig har jeg vært heldig og fått lov til å studere noe jeg interessere meg for. Selv om prosessen har vært utfordrende, har det likevel vært veldig spennende og lærerikt.

Jeg er kjempetakknemlig for støtten jeg har fått i denne perioden. Jeg vil takke min veileder Yngvar Ommundsen for all hjelp, oppmuntring og tilgjengelighet i denne perioden. Det setter jeg stor pris på. I tillegg vil jeg takke Knud Ryom for innspill på valg av vitenskapsteori.

Jeg vil også takke fotballagene som stilte opp i denne studien. En spesiell takk til trenerne som har latt meg intervju spillere deres, hvor spillerne evaluerte og vurderte trenerne helt fritt. Jeg vil også rette en stor takk til spillerne som har deltatt, for deres tid, åpenhet og engasjement for min studie. Uten dere hadde ikke denne studien vært mulig å gjennomføre.

Til slutt vil jeg takke familie og venner som har støttet meg gjennom hele masterperioden. Jeg vet at jeg alltid kan stole på dere og at dere alltid er der for meg. Støtten deres har vært uvurderlig og jeg hadde jeg aldri fått levert denne masteroppgaven uten dere. En spesiell takk pappa for korrekturlesing, og til søsteren min for uvurderlig hjelp gjennom denne prosessen. Takk.

Henrikke Andrea Nørve

Norges idrettshøgskole, 2019

1. Innledning og bakgrunn for studien

1.1 *Beskrivelse av tema*

«Helena Mikkelsen ... blir norgeshistoriens første kvinnelige fotballtrener for menn på toppnivå», slik lyder omtalen til den omdiskuterte NRK-serien «Heimebane» (Lyngøy & Barka, 2018). I kjølvannet av serien har det vært diskusjoner blant kjente idrettsprofiler om dette scenarioet kan bli en realitet eller ikke.

Årsaken til en slik diskusjon henger sammen med at det ikke har vært mange kvinnelige hovedtrenere å spore i herrefotballen i Skandinavia, uansett nivå. Hege Jørgensen, leder for Serieforeningen for kvinnefotball i Norge, hevder at det per dags dato oppleves som en utopi at kvinner skal kunne trene herrelag på øverste nivå i Norge (Mordt & Ridola, 2018). Hun hevder også at kvinner må bevise mye mer enn herrene for at de skal kunne være likeverdige parter. Sveriges største kvinnelige trenerprofil, Pia Sundhagen, støtter opp om dette og sier at den kvinnen som tar over et topplag innen herrefotballen vil ha et enormt press på seg (Fredriksson, 2018). Det trekkes frem poeng som at den som får jobben må representere alle kvinnelige trenere, og at det vil kunne bli oppstyr i media om den kvinnelige treneren skulle gjøre feil. Samtidig er hun sikker på at det innen 10-15 år vil være en kvinnelig trener i toppfotballen.

Frem til sommeren 2018 har det enda ikke vært noen kvinnelige hovedtrenere i herrefotballen på de to øverste nivåene i Skandinavia. Det finnes dog noen kvinnelige trenere for herrelag i lavere divisjoner. Det kan derfor være av interesse å foreta et multiple casestudie med noen av spillerne til de kvinnelige trenerne, for å undersøke hvordan spillerne på lagene opplever det å ha en kvinnelig trener, samt hvilke holdninger og meninger de har til kvinnelige trenere.

1.2 *Problemstilling*

Basert på ønsket om å se på nevnte rollekonstellasjoner fra herrespillernes perspektiv, er problemformuleringen som følger:

«Hvordan opplever mannlige fotballspillere på seniornivå å ha en kvinnelig hovedtrener? Og hvilke holdninger og meninger har de til kvinnelige trenere?»

1.3 Eksisterende kunnskap og forskning

Tidligere forskning viser at kvinnelige trenere er underrepresentert i idretten generelt, og i herredretten spesielt. I en langtidsstudie, som samlet inn data over 37 år, om ulike collegeidretter i USA, fant en at 57,1 % av damelagene var trent av menn (Acosta & Carpenter, 2014). I motsetning var bare 2-3,5 % av herrelagene trent av kvinner. I Canada hadde bare 1 % av herrelagene kvinnelig hovedtrener (Canadian Association of the Advancement of Women and Sport and Physical Activity [CAAWS], 2016).

I tillegg viste statistikk at gapet mellom antall menn og kvinner i trenerroller er størst i stillinger i høyere divisjoner (CAAWS, 2016). Dersom idrettslederen var en mann, var det også mindre sannsynlighet for at de hadde kvinnelige trenere (Acosta & Carpenter, 2014). Acosta & Carpenter (2014) trekker frem at en av utfordring med at mannlige idrettsledere med større sannsynlighet ansetter menn var at cirka 78 % av idrettslederne i USA var menn i 2014.

Ett land som skiller seg noe ut i henhold til kvinnelige trenere er Tyskland. Der er det en lang tradisjon for kvinnelig nasjonale trenere, selv om det totale antallet er ganske lavt (Hofmann & Sinning, 2016). De aller fleste av disse trenerne finnes i kvinnefotballen. I herrefotballen i Tyskland var det i 2016 ingen kvinnelige trenere for herrelag på et høyere amatør- eller profesjonelt nivå. Forfatterne viser til at kvinner ofte blir ekskludert i lederposisjoner eller jobber med mye innflytelse og makt. Dette er bakgrunnen for at de ønsket å undersøke nærmere barrierer for kvinnelige fotballtrenere i Tyskland. Forskerne konkluderte med at til tross for at det skjer endringer i samfunnet, er kvinnelige trenere fortsatt utsatt for en rekke begrensninger og barrierer, samt spesielle krav og utfordringer. Forfatterne hevder at det fortsatt er en lang vei å gå, og de tviler på om kvinner kommer til å trene mannlige lag på et høyere amatør- eller profesjonelt nivå. Hofmann og Sinning (2016) begrunner dette med at så lenge den mannlige dominansen i fotballen ikke blir utfordret, og fotballens betydning som tysk nasjonalsport vedlikeholdes, tviler de på at det vil skje store endringer når det gjelder kvinnelige trenere i lederstillinger. De peker likevel på at dette handler om kulturen og nevner Sverige som et land hvor det er større sannsynlighet for å få en kvinnelig trener på toppnivå for herrer.

Det er forsøkt å undersøke mulige hypoteser og forklaringer på den mannlige dominansen i idretten, spesielt i lederrollene. Ifølge Eagly og Karau (2002) har

forklaringer på denne sparsomme representasjonen av kvinner i elite-lederrollene tradisjonelt fokusert på ideen om at det er mangel på kvalifiserte kvinner. Denne mangelen på kvinner har vært tilskrevet en rekke årsaker som blant annet familieansvar og arvelig egenskaper basert på kjønn. Derimot er det på grunn av likheter mellom kjønnene på mange menneskelige kapitalvariabler stilt spørsmål rundt hvorvidt slike forklaringer er tilstrekkelige. Fordommer har istedenfor blitt trukket fram som en av de mulige årsakene til at kvinner sjelden innehar høye lederstillinger (Eagly & Karau, 2002). Funn fra en studie viser nemlig at menn ofte er de som passer inn i tilsynelatende kjønnsnøytrale ledelsesideal i idrettsorganisasjoner (Hovden & Tjønndal, 2019). Ferdigheter og egenskapen knyttet til slike kjønnsnøytrale ledelsesidealer er også hegemonisk maskuline evner og ferdigheter. I tråd med dette er det også funnet at i idrettsorganisasjoner tar mange for gitt at trenere på toppnivå er menn, ettersom idrettsorganisasjoner er et stadium der maskulinitet dominerer og tradisjonelle kjønnsroller reproduseres (Cunningham & Sagas, 2008; Fasting & Pfister, 2000). Kray, Howland, Russell og Jackman (2017) antyder at grunnen til at menn forsvare *status quo*, altså vedlikehold av maskulin dominans, kan være motivert av deres medlemskap i en høyere rangert statusgruppe i det sosiale hierarkiet.

Tidligere forskning, i hovedsak internasjonal forskning, peker på stereotyper og fordommer; mangel på anerkjennelse; menn som ansetter menn; mangel på erfaring med kvinnelige trenere; mangel på rollemodeller og mangel på noen som tørr å bryte barrierer som ulike årsaker til at det er få kvinner i treneryrket generelt, og i herredretten spesielt (Acosta & Carpenter, 2014; Cunningham & Sagas, 2008; Eagly & Karau, 2002; Hofmann & Sinning, 2016; Kilty, 2006; Magnusen & Rhea, 2009; Norman, 2010; McCharles, 2010). Blant annet fant Norman (2010) at kvinner ofte må jobbe hardere for å bevise sin kompetanse. I en spørreundersøkelse fra USA, fant Walker, Bopp og Sagas (2011) at idrettsstudenter foretrakk å ansette en mannlig trener fremfor en kvinnelig trener, når beskrivelsene av den aktuelle kvinnelige- og mannlige trenerens egenskaper var helt identiske. Selv når den kvinnelige treneren var overkvalifisert, ifølge beskrivelsene brukt i studien, fortsatte studentene å legge frem argumenter som grunnlag for å anbefale en mindre kvalifisert mannlig trener. Funnen kan samsvare med funn fra studien til McCharles (2010), som viste at noen av hindringene kvinnelige trener møter i idretten blant annet kan handle om forutinntatte holdninger om kvinner i maktposisjoner.

I tillegg har det blitt gjort en del forskning opp mot om det eksisterer forskjeller i lederskapsstil til kvinnelige og mannlige trenere. Blant annet kan det virke å være ulike forventninger til kvinnelig og mannlige treneres lederskapsstil, noe som kan skyldes blant annet kjønnsstereotyper om kvinnelige lederskapsstiler. Tjønndal og Hovden (2016) peker på at kvinnelige trenere forventes å ha en mer demokratisk lederskapsstil enn mannlige trenere. En demokratisk lederskapsstil indikerer at treneren i større grad tillater utøverne å delta i beslutningsprosesser som omhandler dem selv (Chelladurai & Saleh, 1980). Videre viser Horn (2002) til at mannlige idrettsutøvere foretrekker en mer autokratisk lederskapsstil, mens kvinnelige idrettsutøvere foretrekker en mer demokratisk lederskapsstil. En autokratisk lederskapsstil indikerer at treneren i større grad holder avstand fra utøverne og understreker hans eller hennes myndighet (Chelladurai & Saleh, 1980). Dog fant Cruz og Hyun-Duck (2017) i en studie at mannlige idrettsutøvere som har kvinnelig trener, kan ha en tendens til å foretrekke mer demokratisk lederskapsstil enn de som har mannlig trener.

I tillegg har en del studier også undersøkt hvilke trenerepreferanser utøverne har, og om det er forskjeller mellom kvinnelige og mannlige utøveres preferanser når det kommer til trenerens kjønn. En studie gjort på svømmere i Canada, fant at både mannlige og kvinnelige svømmere foretrakk trenere av samme kjønn (Medwechuk & Crossman, 1994). Trenere av samme kjønn ble vurdert som mer motiverende og svømmerne hadde høyere forventninger til suksess. Funnene indikerte i tillegg at både mannlige og kvinnelige idrettsutøvere vurderte mannlige trenere likt. Det kan settes spørsmålstegn om dette er noe som på sikt også kan bli tilfelle for kvinnelige trenere, dersom både mannlige og kvinnelige utøvere får erfaring med kvinnelige trenere. Funnene til Medwechuk og Crossman (1994) viste også at kjønn til den nåværende treneren hadde en betydelig effekt for hvorvidt svømmerne ønsket en mannlig eller kvinnelig trener senere. Dette støttes av en studie gjort på herrespillere i amerikansk fotball (Magnusen & Rhea, 2009). Studien fant at de som hadde hatt kvinnelige fysiske trenere tidligere i karrieren var mer åpne for å ha kvinnelige fysiske trenere i fremtiden. Også denne studien indikerte at utøverne foretrakk å bli trent av en person av samme kjønn som seg selv. Magnusen og Rhea (2009) foreslår at mannlige idrettsutøvere burde bli eksponert for kvinnelige fysiske trenere mye tidligere i karrieren, fordi dette kan føre til at de endrer synet på kvinnelige fysiske trenere senere i karrieren.

1.4 Oppsummering av forskningsbehov

Litteraturen viser at idrettsorganisasjoner er mannsdominerte, og at det er få kvinnelige trenere generelt, og i herreidretten spesielt (Acosta & Carpenter, 2014). Dette gjør at det har vært få muligheter for å forske på hvordan menn opplever det å bli trent av kvinner i fotball.

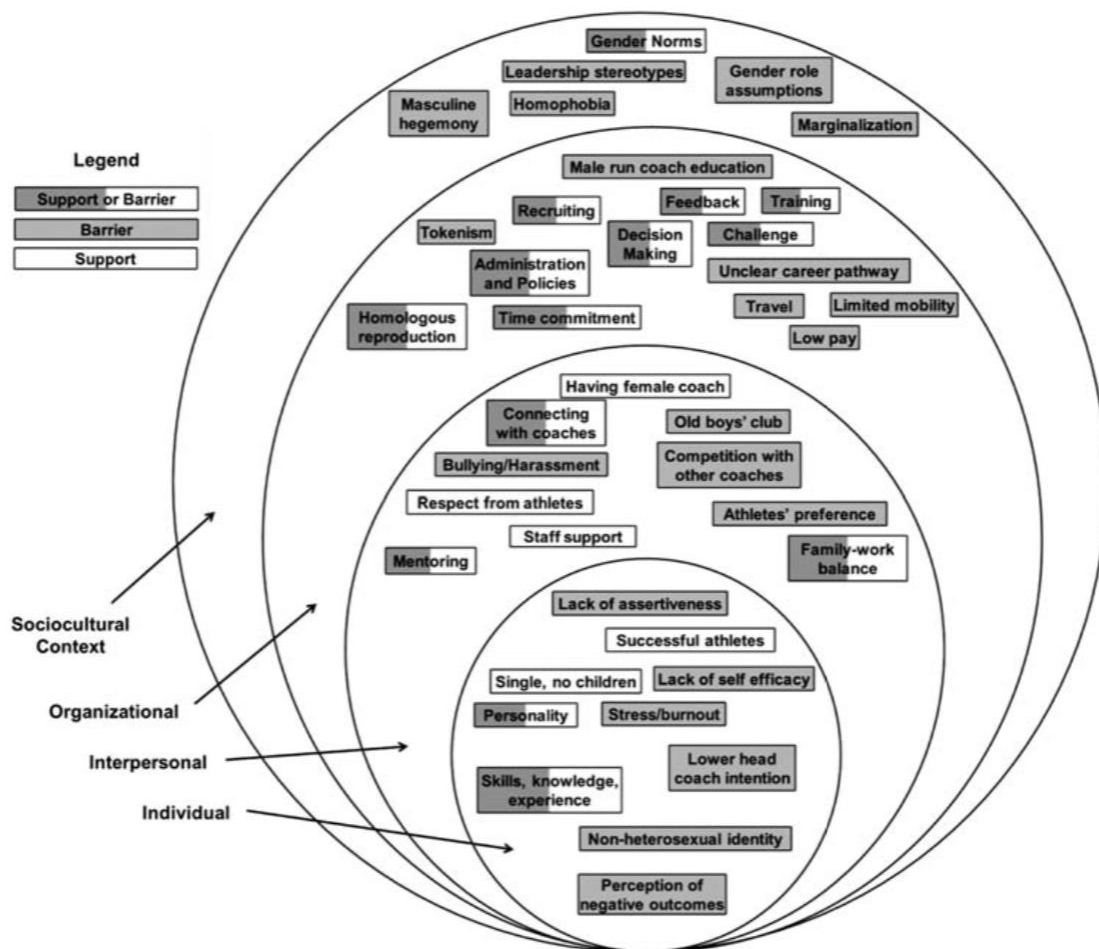
Studier peker på mangler på både kvantitative og kvalitative data på forskning om kjønnsroller og trenerrollen, og beskrive behovet for mer forskning (Cunningham & Sagas, 2008); Fasting & Pfister, 2000; Walker & Bopp, 2011). Walker, Bopp og Sagas (2011) trekker blant annet frem mangel på forskning på hvordan mannlige utøvere har andre trenerpreferanser enn kvinnelige utøvere. Cunningham og Sagas (2008) hevder at forskningen på kjønn og kjønnsdiversitet i idrettsorganisasjoner ikke bare er berettiget, men også viktig. Forfatterne nevner fire hovedbehov: behovet for flernivå-forskning; varierte metodiske tilnærminger; større teoretisk fokus og forskning på kjønn i flere sammenhenger. Samtidig har en betydelig del av den tidligere forskningen på feltet inkludert både mannlige og kvinnelige idrettsutøvere fra både individuelle- og lagidretter, i samme studie. Etersom at det er behov for varierte metodiske tilnærminger, kan det derfor være en fordel å ta hensyn til type idrett. Det kan være store forskjeller mellom kravene til trenerne i de ulike idrettene. Slike forskjeller i metodisk tilnærming kan også ha innvirkning på resultatene, samt i hvilken grad resultatene fra denne studien kan sees i lys av funn fra tidligere forskning. I tillegg til at det er relevant med studier på tvers av ulike kulturer. Det er en mangel på studier fra Skandinavia. I en studie fra USA, trekkes det fram at det kan være en fordel å intervju mannlige basketballspillere for å få innsikt og kunnskap rundt deres tanker og holdninger til å bli trent av en kvinnelig trener (Walker, Bopp & Sagas, 2011). Liknende mulighet er tilstede for å undersøke opplevelsene og holdningene til mannlige fotballspillere i Skandinavia, ettersom at noen lag har hatt kvinnelig hovedtrener i 2018.

2. Teoretisk begrunnelse og sentrale begreper

I dette kapitlet belyses det teoretiske rammeverket for studien, sentrale begreper og relevant litteratur. Først gjennomgås den økologiske modellen for barriere og støtte for kvinnelige trenere («Ecological model of barriers and supports for female coaches»; LaVoi & Dutove, 2012), samt relevant litteratur for modellen. Deretter presenteres rollekongruitetsteorien om fordommer mot kvinnelige ledere («Role Congruity Theory of Prejudice Towards Female Leaders»; Eagly & Karau, 2002), med tilhørende relevant litteratur.

2.1 *Økologisk modell for barrierer og støtter for kvinnelige trenere*

LaVoi og Dutove (2012) var de første til å plassere forskning om kvinner i coaching inn i et økologisk system. Det overordnede målet til «Ecological model of barriers and supports for female coaches» var å oppsummere og fremstille i modellform den mangfoldige forskningen på kvinnelige trenere over de tre siste tiårene (LaVoi & Dutove, 2012). De ønsker å fremheve de komplekse og flerdimensjonale barrierene som påvirker eller hindrer kvinner i å søke coachingstillinger eller forbli i coachingstillinger. I tillegg ønsker LaVoi og Dutove (2012) å fremheve de faktorene som bidrar til å gjøre coaching enklere for kvinner, samt forenkler karriereutviklingen og utholdenheten til kvinner i treneryrket (se figur 1). Det er påpekt fra LaVoi og Dutove (2012) at modellen kan stimulere til diskusjon og forskning, og dermed generere til strategier for økt likestilling og endring i sosiale normer. En slik modell kan blant annet hjelpe til med å identifisere hull og mangler i litteraturen om kvinner i coaching og identifisere ulike barrierer og støtter for kvinnelige trener på ulike nivåer.



¹Figur 1. En økologisk modell av barrierer og støtter for kvinnelige trenere (LaVoi & Dutove, 2012).

LaVoi og Dutove (2012) sin økologiske modell er en videreutvikling av Bronfenbrenner (1977, 1979) sin økologiske systemteori («ecological systems theory» [EST]). Modellen til Bronfenbrenner tar utgangspunkt i at menneskets utvikling og erfaringer påvirkes av en rekke nærliggende, individuelle, organisatoriske og sosiokulturelle miljøsystemer (LaVoi & Dutove 2012). EST kan assistere forskere som studerer mennesker og deres omgivelser. I tillegg kan EST bidra til å organisere litteraturen slik at en får en mer helhetlig forståelse av det kjønnsrelaterte minoritetsfenomenet; kvinnelige trenere. Formålet med LaVoi og Dutove sin økologiske modell for barriere og støtte for kvinnelige trenere (2012) var å skape en modell som kunne fange opp kompleksiteten, bredden og dybden i forskningen knyttet til kvinnelige trenere, for slik å kunne

¹ Note. Fra Barriers and Support for Female Coaches: An Ecological Model, av N. M. LaVoi og J. K. Dutove, 2012, Sports Coaching Review, 1, s.20. Copyright 2012 Nicole M. LaVoi og Julia K. Dutove. Gjengitt med tillatelse.

organisere og markere støttende og hindrende faktorer for utviklingen av- og antall kvinnelige trenere på alle nivåer. Coaching kan sees på som en sosial prosess, hvor økologiske modeller kan bidra til å forstå faktorer som influerer på trenerens rolle. Både med tanke på utviklingen av utøvere og utvikling av coaching filosofi. piler.

2.1.1 Økologiske nivåer

I likhet med den økologiske modellen til Bronfenbrenner (1977, 1979), er modellen til LaVoi og Dutove (2012) karakterisert med fire sosiale økologiske nivå som påvirker menneskets erfaring og atferd – individuelt nivå, mellommenneskelig nivå, organisatorisk/strukturelt nivå og sosiokulturelt nivå. De fire nivåene kan ikke skilles helt fra hverandre, da flere nivåer og faktorer går på tvers av hverandre, samt påvirker hverandre (LaVoi & Dutove, 2012). Den økologiske modellen representerer det iboende og komplekse dynamiske samspillet mellom faktorer innenfor og mellom de fire økologiske nivåene. For eksempel påvirkes individuelle handlinger og mellommenneskelige relasjoner av sosiale strukturer og systemer rundt dem.

Individuelt nivå

Innerst i sentrum av den økologiske modellen ligger det komplekse og dynamiske individuelle nivået (LaVoi, 2016). Nivået omfatter psykologiske, personlige og biologiske faktorer som personlighet, verdier, tro, kognisjon, følelser og ekspertise hos de kvinnelige trenerne (LaVoi & Dutove, 2012). En individuell barriere for den kvinnelige treneren kan for eksempel være mangel på mestringstro, noe som betyr at den kvinnelige treneren ikke har troen på at hun er tilstrekkelig kompetent til å være trener.

Mellommenneskelig nivå

Det neste nivået i modellen er det mellommenneskelige nivået som består av sosial-relasjonell påvirkning fra kolleger; en betydelig annen; venner og foreldre (LaVoi & Dutove, 2012). En betydelig annen vil i denne sammenhengen være spillerne. Omgivelser som arbeidsplass, skole og hjem er også inkludert i dette nivået. Modellen viser flere barrierer og støttende faktorer på det mellommenneskelige nivået som det kan være nyttig å undersøke fra herrespillernes perspektiv (se figur 1). Blant annet

utøvernes trenerpreferanser; erfaringer med kvinnelige trenere; respekt fra utøverne og konkurranse med andre trenere.

I denne studien tas det hovedsakelig utgangspunkt i det mellommenneskelige nivået i den økologiske modellen, gjennom herrespillernes perspektiv. Å undersøke herrespillernes egne preferanser, holdninger og erfaringer med kvinnelig trener på et mellommenneskelig nivå gir muligheter til å få innsikt i mellommenneskelige relasjoner, samt faktorer som representerer støtte og barrierer i interaksjonen mellom spillerne og treneren.

Organisatorisk/strukturelt nivå

Utenfor det mellommenneskelige nivået, ligger det organisatoriske/strukturelle nivået (LaVoi & Dutove, 2012). Dette nivået kan innebære stillingsbeskrivelser, organisatoriske retningslinjer, profesjonell praksis og muligheter eller mangel på muligheter til å være kvinnelig trener. For eksempel kan dette nivået innebære en rekrutteringsprosess preget av homolog reproduksjon; en prosess hvor menn har en tendens til å ansette menn, og kvinner har en tendens til å ansette kvinner (Acosta & Carpenter, 2014). Etersom menn okkuperer flertallet av maktposisjonene i idretter på alle nivåer, kan dette bli problematisk med tanke på ansettelse av kvinnelige trenere.

Sosiokulturelt nivå

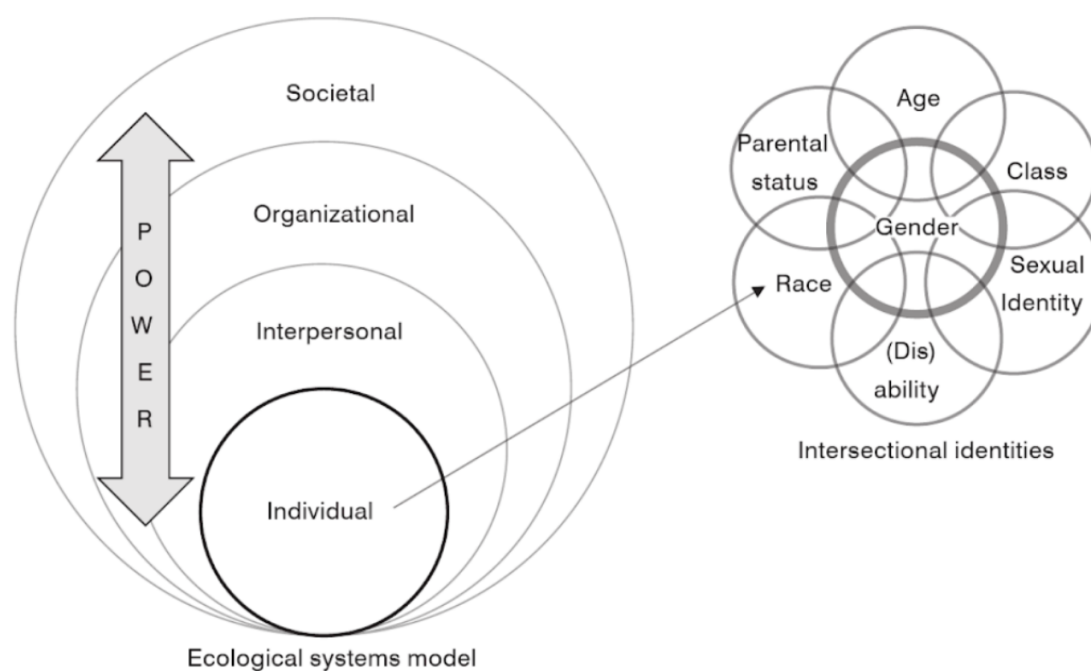
Det ytterste nivået i den økologiske modellen representerer det sosiokulturelle nivået. Dette nivået omfatter normer og kulturelle systemer som indirekte påvirker både den kvinnelige treneren og spillerens oppfattelse av den kvinnelige treneren (LaVoi & Dutove, 2012). For eksempel dersom stereotypiene som tilskrives den kvinnelige rollen, ikke stemmer overens med stereotypiske oppfatninger for en maskulin fotballtrenerrolle, kan dette påvirke spillernes oppfattelse av den kvinnelige treneren negativt (Eagly & Karau, 2002).

Som nevnt tidligere vil faktorer fra alle disse fire nivåene påvirke hvordan spillerne opplever den kvinnelige treneren. Modellen viser kompleksiteten i fenomenet og at nivåene ikke kan skilles fra hverandre. I denne studien er det ikke mulig å ta hensyn til

alle faktorene, og den vil derfor hovedsakelig fokusere på spillernes perspektiv med basis i et mellommenneskelig nivå, uten at de andre nivåene utelukkes.

2.2 Økologisk interseksjonalitets modell av barrierer og støtter for kvinnelige trenere

I 2016 utvidet LaVoi den økologiske modellen fra 2012, til å inkludere makt og interseksjonaliteter; sosiale kategorier som kan påvirke barriere og støtter for kvinnelige trenere (se figur 2). Eksempler på interseksjonaliteter er rase, klasse, kjønn, seksuell identitet, ferdigheter, alder, foreldrestatus og nasjonalitet.



²Figur 2. Økologisk interseksjonalitets modell av barrierer og støtter for kvinnelige trenere (LaVoi, 2016).

LaVoi (2016) sin økologiske interseksjonalitets modell («The Ecological-Intersectional Model» [E-IM]) kan gi en forståelse av hvor komplekse og dynamiske de ulike økologiske nivåene er. Modellen viser også at disse nivåene og identitetene i tillegg blir påvirket av maktaksen over en utviklingsmessig livssyklus («life-course trajectory»).

² Note. Fra *Women in Sports Coaching* (s.14), av N. M. LaVoi, 2016, New York: Routledge. Copyright 2016 Nicole M. LaVoi. Gjengitt med tillatelse.

Modellen kan hjelpe til med å forstå at disse interseksjonale identitetene og maktaksen kan forme menneskets naturlige respons og handlinger.

Samtidig som E-IM ikke er merket som en feministisk modell, så stemmer modellen overens med tredjebølge feministiske idealer om inkludering av en mangfoldig gruppe kvinner med et varierende sett av identiteter. Kvinnelige trenere er ikke en enhetlig masse uten avvik, og forskere bør ifølge LaVoi (2016) streve etter å inkludere dette konseptet inn i studiedesign og metode.

Denne studien har ikke hovedfokus på den interseksjonale identiteten til de kvinnelige trenerne på individuelt nivå, ettersom studien tar spillernes perspektiv fra det mellommenneskelige nivået i modellen. Studien kunne tatt hensyn til spillernes interseksjonale identiteter, men på grunn av anonymisering av både trenere og spillere i denne studien blir det ikke gitt informasjon om hverken spillernes eller trenernes interseksjonale identiteter. Kompleksiteten av de interseksjonale identitetene i de ulike økologiske nivåene er likevel verdt å merke seg når resultatene skal diskuteres.

2.3 Rollekongruitetsteori til belysning av fordommer mot kvinnelig ledere

Eagly og Karau (2002) reiste spørsmål om hvorvidt kvinners sjeldenhet i høye lederstillinger også kunne skyldes kjønnsstereotyper og fordommer og rollekonflikter, snarere enn bare mangel på kvalifiserte kvinnelige ledere. Forfatterne utarbeidet dermed rollekongruitetsteorien: «Role Congruity Theory of Prejudice Towards Female Leaders». Denne teorien hevder at fordommer oppstår når stereotype karakteristikk av en person, eller gruppe, er uforenelig med mottakers tanker om egenskapene som kreves for en bestemt sosial rolle eller sosial status (Eagly & Karau, 2002). Dette vil si at når en person ønsker en sosial rolle som oppfattes å være ulik fra personens egenskaper og evner, vil evalueringen av personen som tilskrives den sosiale rollen påvirkes negativt.

Eagly og Karau (2002) deler inn egenskaper i agentiske («agentic») og felles («communal») egenskaper. Agentiske egenskaper defineres som egenskaper som typisk og sterkest tilskrives menn – for eksempel strategisk tenkning; resultatorientering; mot til å lede og selvsikkerhet er egenskaper som betegnes som agentiske egenskaper. Dette i motsetning til felles egenskaper, som typisk og sterkest tilskrives kvinner – for

eksempel sympati, hjelpsomhet, kjærlighet, omsorg, mellommenneskelig følsomhet og vennlighet. Dermed kan den agentiske sosiale rollen «fotballtrener» kollidere med stereotyper tilknyttet den kvinnelige rollens felles karakteristika. Det kan påvirke spillernes evaluering av de kvinnelige trenerne negativt. Så selv om sterke og konsekvente bevis kan bidra til at spillerne kan gjenkjenne at den kvinnelige treneren overholder de agentiske kravene til den ledende trenerrollen, vil hun sannsynligvis ikke overholde kravene til den kvinnelige kjønnsrollen.

Eagly & Karau (2002) foreslår at oppfattet uoverensstemmelse mellom den kvinnelige kjønnsrollen og lederrollene kan føre til to typer fordommer. Den første kan være at mottaker opplever at kvinner er mindre passende enn menn i lederroller. Den andre typen fordommer er knyttet til at mottaker vurderer atferden som oppfyller forventningene til en lederrolle mindre passende når en kvinne er rolleinneholder. Slike typer fordommer kan føre til mindre positive holdninger til kvinnelige ledere enn mannlige ledere med den mulige konsekvens at det kan bli vanskeligere for kvinner å bli ledere, samt å oppnå suksess i lederroller. Eagly og Karau (2002) viser også til at kvinner kan utvikle redusert selvtillit og opptre på en forventningsbekreftende måte på grunn av mottakers negative forutsetninger.

I tillegg til at ulike forventninger knyttet til kjønnsroller kan føre til ulike stereotyper og fordommer, viser Eagly og Karau (2002) til at type lederrolle har en betydning for hvor stor kongruitet det er mellom kjønnsrollen og lederrollen. De legger til at både type idrett; idrettslig nivå; lederrollens nivå og agentiske krav i lederrollen kan påvirke kongruiteten mellom lederrollen og den kvinnelige kjønnsrollen. De kvinnelige trenerne i denne studien er trenere i den mannsdominerte idretten fotball, hvor lederrollen er agentisk. I tillegg er det idrettslige nivået relativt høyt, og ledernivået til den kvinnelige treneren er hovedtrener. Eagly og Karau (2002) viser til at jo mer agentisk en lederrolle er definert, eller jo mer fullstendig kvinner oppfyller sine agentiske krav, desto mer sannsynlig vil slike kvinner fremkalle ugunstig evaluering fordi deres atferd avviker fra den kvinnelige kjønnsrollen.

I prinsippet kan dermed omfanget av rolleforstyrrelser variere som svar på ulike definisjoner av kjønnsroller og lederroller (Eagly & Karau, 2002). Forskning tyder likevel på mer kontinuitet i stereotypene som folk holder om kvinner og menn, enn

stereotypene de holder om ledere. Det kan dermed vise seg å være mer lønnsomt å forsøke å oppfylle stereotypene til kjønnsrollene, enn til lederrollen. At kjønnsrollene er mer konstante enn lederrollen kan medvirke til at kvinner kan komme til å opptre forventningsbekreftende for å harmonere med oppfattede forventninger blant mottakerne. Eagly & Karau (2002) legger til at endring i rolledefinisjoner over tid kan være en mulighet, selv om de fant lite støtte for at kvinnelige og mannlige kjønnsroller hadde endret seg de siste tiårene før utgivelsen av deres egen studie. Forfatterne hevdet likevel at i den grad lederrollene blir mer androgyne (ledere med både agentiske og felles egenskaper) vil det kunne forventes at tendensen til å oppleve kvinner som mindre kvalifiserte enn menn vil avta. Eagly og Karau (2002) viser også til at dersom menn har hatt erfaringer med kvinnelige ledere tidligere, vil evalueringen av kvinnelige trenere kunne være mindre negativ, tross rollekonflikten.

Eagly og Karau (2002) sin meta-analyse og teori har fått kritikk for å være noe vilkårlig fordi dens størrelse og retning vil avhenge av balansen mellom mer maskuline eller mer feminin lederrolle og atferd som er representert i utvalg av studier. I tillegg til at flere av studiene er gjort på mellomledelsesnivå. Dette gjør det interessant å undersøke hvordan mannlige fotballspillere opplever en kvinnelig trener som har inntatt en maskulin hovedlederrolle.

3. Metode

I dette kapitlet redegjøres det for vitenskapsteoretiske overveielser, design og metode. Videre tar kapitlet for seg datainnsamlingsmetode, det empiriske utvalget, prosedyre, dataanalysemetode og etikk.

3.1 Vitenskapsteori

Vitenskapsteoretiske overveielser med fokus på en hermeneutisk tilnærming ligger til grunn for anvendelse av kvalitative metoder i denne studien. Her står begrepene tolkning, hermeneutisk spiral, forståelse og livsverden sentralt i beskrivelsen.

3.1.1 Kvalitativ tilnærming

Studien ønsker å bidra til økt kunnskap rundt et tema som er forsket lite på. Kvalitative metoder gjør ifølge Grimen og Ingstad (2008) forskeren i stand til å studere kulturelle og sosiale fenomener, og kan generere data om personer og gruppers opplevelser, erfaringer, normer, verdier, handlinger og følelser. En slik tilnærming tar altså utgangspunkt i undersøkelse av komplekse fenomener, hvor formålet er å utforske hvordan mennesker erfarer og fortolker sin egen tilværelse (Grimen & Ingstad, 2008). Tilgjengelighet til kunnskap om slike fenomener kan oppnås ved hjelp av kommunikasjon og observasjon av studieobjektene. Verdien av slik kunnskap er knyttet til at det kan være komplekst å forstå hvorfor mennesker gjør som de gjør, og hvordan kultur og samfunn fungerer og påvirker den enkeltes handlingsvalg uten å undersøke hvordan menneskene erfarer og fortolker sine omgivelser.

For å belyse problemstillingen i undersøkelsen er det derfor valgt en kvalitativ tilnærming. Dette gir muligheter for å undersøke spillernes opplevelser og meninger, fremfor å lete etter kvantifiserbare størrelser (Grimen & Ingstad, 2008). I dette tilfelle er det herrespillernes opplevelser av å ha kvinnelige trener som står i sentrum. Mitt formål er å få innsyn i spillergruppens opplevelser, erfaringer og meninger knyttet til det å ha en kvinnelig trener. For å undersøke dette nærmere tar studien i bruk hermeneutisk vitenskapsteori, med ontologisk utgangspunkt å søke forståelse gjennom en fortolkning som er subjektiv, partikulær og relativ til prosjektets spillere og kontekst. Ifølge Lotherington og Markussen (1999) hermeneutikken kan nemlig ikke ontologien forstås

uavhengig av epistemologien - læren om verden (ontologi) er tilgjengelig for oss, men ikke uavhengig av erfaringsbakgrunn og historisk kontekst (epistemologi).

3.1.2 Hermeneutisk vitenskapsteori

Hermeneutikk kan sees på som en slags forståelse- eller tolkningslære, hvor målet er å oppnå gyldig innsikt gjennom tolkning (Hassmén & Hassmén, 2008). Selve ordet hermeneutikk er gresk og betyr å tolke. Sentrale begrep innen hermeneutikk er tolkning, forståelse og livsverden. Det eksisterer forskjellige tilnærminger innen hermeneutikken vedrørende hva sentrale begreper som tolkning, forståelse og livsverden innebærer, samt hva som er tolkbart. Men felles innen en hermeneutisk forskningstilnærming er målet om å nå en gyldig forståelse av mening (Hassmén & Hassmén, 2008).

Tolkning og hermeneutisk spiral

Tolkning kan sees på som en prosess for å oppnå forståelse (Hassmén & Hassmén, 2008). Prosessen kan beskrives som en hermeneutisk spiral eller en hermeneutisk sirkel. I denne studien er det lagt vekt på å anvende hermeneutisk spiral; dette for å tydeliggjøre at det skjer en gradvis økende og fordypet forståelse av deltakernes livsverden. I denne spiralen går forskeren frem og tilbake mellom deelementene og den helhetlige forståelsen av det som tolkes. I tillegg går spiralen mellom det som tolkes og kontekst, samt mellom det som tolkes og forskers forforståelse.

Prosessen begynner med en oppfatning av helheten som kalles forforståelse (Hassmén & Hassmén, 2008). Denne forforståelsen kan blant annet innebære forskerens kunnskap, erfaring, opplevelser, forestillinger, fordommer og språk. Dette utgangspunktet blir forskerens begrepssystem når forskeren starter på den hermeneutiske spiralen. Siden hermeneutikk ønsker å ha med forskerens egen erfaring på feltet avviser hermeneutikken forskeren som et fordomsfritt menneske, ettersom vi fortolker i lys av våre tidligere erfaringer og fordommer.

Anerkjennelsen av forforståelsen betyr at fortolkning aldri kan betraktes som avsluttet (Pahuus, 1995). Den hermeneutiske spiralen er dermed i prinsippet uendelig, men i praksis opphører tolkningsprosessen når den har kommet så langt at hver ny tolkning ikke lenger medfører noe direkte forandring i helheten (Hassmén & Hassmén, 2008).

Dette kan beskrives som når det oppnås en rimelig, enhetlig meningsdannelse preget av en logisk indre sammenheng, og som er fri for motsigelser. Målet med den hermeneutiske forskningsprosessen er dermed å oppnå meningsfull forståelse.

Forståelse og livsverden

Forståelse handler i korte trekk om menneskers livsverden, altså måten mennesker oppfatter verden på (Hassmén & Hassmén, 2008). Hvordan mennesker opplever og forholder seg til verden og til ulike fenomener. Samt hvordan de tilskriver fenomenene, seg selv og sin situasjon mening. Dersom en forestilling endres, forandres også andre forestillinger. Hermeneutisk vitenskapsteori betegnes dermed som holistisk, ettersom de ulike forestillingene ikke kan isoleres fra hverandre. De er delvis hva de er ut ifra deres innbyrdes relasjoner. Men den hermeneutiske kunnskapsprosessen kan også sies å ha en idiografisk målsetting ved at den tar mål av seg til å granske enkelte hendelser, hvor det subjektive, spesielle, unike og individuelle står i fokus for oppmerksomheten (Hassmén & Hassmén, 2008).

En slik forståelsen er tolkning som avhenger av forskerens begrepssystem og tolkning (Hassmén & Hassmén, 2008). Det vil ikke være mulig å oppfatte verden på samme måte som spillerne og meningene de tilskriver verden og seg selv. Epistemologisk sett er sannhet eller kunnskap med hermeneutiske briller på en teori om en livsverden som er skapt i en kulturell, sosial og historisk kontekst, hvor forståelsen er relativ til forskerens egen bakgrunn, og sannheten er relativ til den sosiale og kulturelle konteksten. Dette kan derfor betegnes som en relativistisk teori om sannhet. Forskerens kunnskapsprosess og forståelse starter med forskerens forforståelse og begrepssystem. Deretter fortsetter tolkningsprosessen helt til, så langt som mulig, en meningsfull indre sammenheng er oppnådd. Denne prosessen kan medføre en horisontsammensmeltning, som kan betegnes som en bro mellom de ulike forståelseshorisontene (Hassmén & Hassmén, 2008). Dette betyr ikke nødvendigvis at forskeren blir mer og mer enig med spillerne, men gjennom gradvis sammensmeltning blir fortolkningen mer og mer adekvat (Pahuus, 1995).

3.1.3 Forskerens forforståelse

Som nevnt over er forskeren påvirket av sin forforståelse, under vil derfor mine refleksjoner rundt min rolle som forsker i forskningsprosessen og de elementene av min forforståelse jeg finner relevant for dette prosjektet presenteres.

Forforståelsen min er ikke preget av mye trenererfaring på seniornivå. Jeg har ikke erfaring med å være fotballtrener for seniorspillere, hverken på herre- eller kvinnesiden. Dog har jeg erfaring som fotballtrener for yngre spillere, samt noen treninger og kamper som hovedtrener for et damelag på nivå tre og fire. Min største erfaring med fotball har jeg anskaffet meg gjennom spillererfaring på kvinnesiden, siden jeg var seks år gammel. Jeg har spilt på nivå 2-4 de siste ni årene.

I tillegg har jeg lenge hatt interesse for fotball, herav mest herrefotballen, noe som er naturlig ettersom at herrefotballen har mest mediedekning. Jeg har derfor fulgte med på de øverste divisjonene i Norge og delvis i England. Derfor, selv om jeg ikke har vært i herrefotballen, så har jeg fått noen inntrykk av miljøet i herrefotballen og henger godt med på terminologien som brukes generelt i fotballmiljøer.

Min bachelorgrad i «trening, coaching og idrettspsykologi» ved Norges Idrettshøgskole har også ha påvirket min forforståelse. Alt fra teorier om treneratferd og spillerutvikling til teorier om idrettspsykologi og samfunn. I henhold til trenerstudie gir fullført bachelor også trenerutdanningen UEFA B-lisens. Dette medførte at vi hadde både praktisk og teoretisk trenerundervisning. Denne undervisningen har jeg fullført i en klasse hovedsakelig bestående av menn. Under den praktiske undervisningen byttet vi på å være spillere og trenere. Dette har således gitt meg et visst innblikk i hvordan det er å ta del i en herregruppe, både som spiller og trener, men uten det samme konkurranseaspektet og ansvaret som for en hovedtrener.

Dermed har jeg en del erfaring med å være kvinnelig fotballspiller og fotballtrener, og hvordan dette oppfattes av samfunnet sammenlignet med herrefotballen. Men jeg har ikke spiller- eller trenererfaring direkte fra herrefotballen. Min forforståelse av herrefotballen og miljøet var at det var et ganske maskulint og tøft miljø, med en del sosialt press på hvordan man skal oppføre seg.

Et siste sentralt element som burde nevnes er at jeg i forbindelse med forarbeidet for denne studien har lest en rekke undersøkelser om kvinnelige trenere i ulike idrettsmiljøer og både fra trenerne og spillernes perspektiver. Samt flere undersøkelser og teorier om kvinner i lederposisjoner. Dette har utvidet min bevissthet om hvilke utfordringer trenere og spillere kan møte på. I tråd med den hermeneutiske spiralen har min forforståelse vært i endring gjennom hele prosessen, som et resultat av nye innsikter og erfaringer.

De ulike aspektene av min forforståelse kan ha påvirket utformingen av problemstilling, mitt syn på spillerne og deres uttalelser, samt måten jeg snakket og stilte spørsmål på under intervjuet. Dette kan igjen ha påvirket min måte å analysere svarene på og hvilke funn som presenteres. Hvordan jeg forholder meg til mine erfaringer og forforståelser har jeg derfor forsøkt å belyse innvevd i dette metodekapittelet.

3.2 Design

Casestudie er valgt som design til denne studien. Dette kapittelet vil først argumentere for valg av casestudie som design, etterfulgt av argumenter for valg av undersøkelsesstrategi innenfor casestudie. Til slutt vil kapitlet begrunne valget av de respektive casene.

3.2.1 Casestudie som design

Casestudie er valgt som design basert på studiens problemstilling, og har tatt hensyn til tre betingelser som ifølge Yin (2003) står sentralt. Den først betingelsen består av å identifisere hvilke typer forskningsspørsmål som skal stilles. Dette er ifølge Yin (2003) kanskje den viktigste betingelsen for å skille mellom de ulike forskningsstrategiene. Den andre er i hvilken grad forskeren har kontroll på deltakernes faktisk atferd; om atferden for eksempel kan manipuleres eller styres ved hjelp av kontrollerte miljøbetingelser. Den siste betingelsen omfatter i hvor stor grad fokus settes på samtidige fenomener i motsetning til historiske fenomener. Ifølge (Yin, 2003) er casestudier å foretrekke når spørsmålene «hvordan» eller «hvorfor» skal besvares og der forskeren har liten eller ingen kontroll på omgivelsene, samt når fokuset er på samtidige fenomener i den virkelige konteksten og hvor grensene mellom fenomen og kontekst er uklare.

Casestudie ble derfor valgt som design, ettersom studien ønsker å undersøke; «hvordan de mannlige fotballspillerne opplever det å ha kvinnelig trener», som er et samtidig fenomen, hvor forskeren har liten eller ingen kontroll på omgivelsene. Casestudier tillater dermed forskeren å beholde den holistiske og meningsfulle karakteristikken av hendelser i den virkelige verden (hermeneutikk), hvor grensene mellom fenomen og kontekst er uklare (Yin, 2003).

Casestudier kan ifølge Maaløe (1996) sees på som en mer dyptgående undersøkelse som forsøker å forstå hvordan mennesker opptrer og virker sammen med hverandre innenfor deres egne omgivelser og betingelser. I motsetning til et eksperiment hvor forskeren forbereder omgivelsene det skal handles i. En casestudie vil ikke kunne avdekke konsekvenser av en gitt påvirkning like tydelig som et eksperiment. I casestudier i de virkelige omgivelsene vil det være flere indre og ytre påvirkninger i spill enn det forskeren har mulighet til å registrere i et eksperiment (Kruuse, 2007). Casestudie gir mulighet for belysning av komplekse fenomen og problemstillinger hvor mange faktorer kan påvirke resultatene, men hvor det samtidig ikke er mulig å ta kontroll på en rekke influerende forhold. Dette er i tråd med Yin (2003) som hevder at behovet for casestudier oppstår ut fra ønsket om å forstå komplekse sosiale fenomener, hvor det finnes flere variabler av interesse.

3.2.2 Undersøkelsestyper innen casestudie

Yin (2003) skiller mellom tre ulike undersøkelsestyper; eksplanatorisk (forklarende), eksploratorisk (utforskende) og deskriptiv (beskrivende) undersøkelser. Det er ikke klare skiller mellom disse undersøkelsestypene og casestudier kan benytte alle tre. Ifølge Askheim og Grenness (2008) vil casestudier, på samme måte som andre kvalitative undersøkelser, være mer eller mindre eksplorative, ettersom casestudier ikke alltid på forhånd vet hva man vil finne. Noe som kan gjøre at det kan oppstå temaer eller problemstillinger som viser seg å ha betydning, som ikke var tematisert på forhånd. Maaløe (2004) deler undersøkelsestypene inn i de tre casesdesignen; teoribyggende design, teoritestende design og eksplorativ integrasjon.

Teoribyggende design tar utgangspunkt i at forskeren ikke har noen forforståelse av hva teorien skal gå ut på, og dermed starter på bar bakke og bygger teorier induktivt opp (Kruuse, 2007). Her kan forskeren oppdage ting allerede fra begynnelsen, ettersom han

ikke har gjort seg avhengig av bestemte teorier (Maaløe, 2004). Fordelen med denne metoden er at forskerens forforståelse ikke skal prege oppfattelsen av det som undersøkes (Kruuse, 2007). Det kan likevel stilles spørsmål ved om det er mulig å gjennomføre en undersøkelse uten å ha noen form for forforståelse om et fenomen.

Teoritestende design sikter på å bekrefte eller avvise en gitt teori ved hjelp av casestudier (Maaløe, 2004). Denne metoden kan hindre forskeren i å dra nytte av det han/hun lærer i feltarbeidet og under analysen.

Eksplorativ integrasjon kan benytte sentrale elementer fra både teoritestning og teorioppbygging. Eksplorativ integrasjon kan beskrives som en eksplisitt syklisk tilnærming, som beskrives som en kontinuerlig dialog mellom forhåndsutvalgte teorier, innsamlede data, forskerens tolkning og uttalelser fra deltakerne, som kan lede til en mer inkluderende teoribygging og forståelse (Maaløe, 2004). Tilnærmingen omtales som en iterativ metode, som kan bruke flere caser som er i lik situasjon og like omgivelser. Denne studien har valgt en eksplorerende integrerende tilnærming til casestudie, ettersom tilnærming passer godt til å undersøke et komplekst og sammensatt fenomen som ikke er undersøkt i særlig grad tidligere. I tillegg passer eksplorerende integrerende tilnærming når studien har en åpen tilnærming som tar hensyn til et uklart skille mellom fenomenet og konteksten, og som tar hensyn til forskerens og spillernes forforståelse, i tråd med studiens hermeneutiske vitenskapsteori.

3.2.3 Valg av caser

Casene i casestudier velges gjerne fordi de er typiske innenfor et felt, da det kan gi grunnlag for og legitimere overførbarheten av funnene (Askheim & Grenness, 2008). Casene i denne studien er valgt fordi de er spesielle og unike. Det er få seniorherrelag i Skandinavia med kvinnelige trenere. Spesielle og unike caser har potensiale til å gi ny interessant kunnskap om et fenomen og kan bidra til utvikling av ny teori på området (Askheim & Grenness, 2008). At casene er spesielle og unike er i tråd med studiens idiografiske tilnærming til den hermeneutiske kunnskapsprosessen (Hassmén & Hassmén, 2008).

Stake (2000; i Askheim & Grenness, 2008) bruker begrepene «instrumental case studies» og «intrinsic case studies» for å markere dette skillet. «Instrumental case

studies» eller instrumentelle casestudier ønsker å heve kunnskapen om et spesielt fenomen som casen kan belyse, men casen selv er ikke sentral, ettersom at man kunne valgt en annen case for samme kunnskap. «Intrinsic case studies», eller iboende casestudier prøver derimot å forstå mer av en spesiell case, hvor casen er sentral. Casene i denne studien representerer noe unikt som gir nyttig informasjon, men som ikke i særlig grad kan overføres til andre, ettersom det eksisterer veldig få slike caser i Skandinavia, nemlig mannlige fotballspillere med kvinnelige hovedtrenere. Studien har dermed ikke som mål å generalisere særlig utover tid og kontekst, men er mer opptatt av og på jakt etter informasjonsmengde og kvaliteter ved fenomener gjennom en helhetlig forståelse, nemlig gjenkjennelighet (Creswell, 2007). Ønsket er å oppnå naturalistisk generaliserbarhet, som beskrives som en generalisering hvor forskningen kan gjenkjennes i praksisfeltet og andre tilsvarende situasjoner og individer kan lære av casene, enten for seg selv eller en populasjon (Creswell, 2007).

Åtte spillere fra to forskjellige fotballag i Skandinavia var involvert i denne studien. Et multiple casestudie anses for være mer robust og tiltalende enn en single casestudie, da argumentet er at flere cases styrker studiens validitet (Creswell, 2013). Valget av to fotballag medførte også at jeg hadde mulighet for å vinne innsikt i flere fotballmiljøer, og dermed kanskje også oppnådde bredere forståelse av spillernes opplevelser av en kvinnelig trener. De to casene styrker dessuten studiens reliabilitet, da studie favner bredere enn ved single casestudie. Et multiple casestudie kunne også gitt muligheter til å se på eventuelle kontraster mellom de to fotballagene, men siden det er så få kvinnelige trener for herrelag i Skandinavia blir resultatene til de to lagene ikke adskilt, men presentert samlet av forskningsetiske grunner knyttet til å ivareta anonymiteten til både trenerne og spillerne.

3.3 Datainnsamlingsmetode

Det er ikke enkelt å finne ut av hvordan ulike individer reagerer, samarbeider og motarbeider seg selv og hverandre (Maaløe 1996). Bare samtale kan avdekke hvilke erfaringer ulike individer legger til grunn for tolkning av sin egen situasjon. Dette bør sammenholdes med hva som skjer og hvordan det skjer, ved hjelp av observasjon. Casestudier vil derfor kunne bygge på både observasjon og samtaler. Casestudier trenger likevel ikke alltid å inkludere direkte og detaljerte observasjoner som en kilde for bevis (Yin, 2003). I tilfeller hvor studien alene søker å avdekke informantenes måte

å oppleve deres verden på kan casestudie alene bygges på samtaler (Maaløe, 1996). Denne studien ønsker å få adgang til spillernes meninger og holdninger, metodologisk ble det derfor valgt intervju som datainnsamlingsmetode.

Innsamling av data gjennom intervju er den mest utbredte datainnsamlingsmetoden i kvalitativ forskning (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Ved hjelp av dialog som verktøy vil distansen mellom forsker og deltakere reduseres. I denne studien har fokuset vært på spillernes opplevelser, holdninger og meninger knyttet til det å ha kvinnelige trener og intervju er en vanlig måte å innhente en slik viten på. Intervju kan skape en dypere innsikt i de opplevelsene, holdningene og meningene som spillerne har. Intervjuene ble gjort ansikt til ansikt på stedene til de respektive lagene. En interaksjon ansikt til ansikt med et annet menneske uten en altfor stram styring kan tillate spillerne å bedre fortelle sin historie og gir spilleren muligheter til å kunne avkrefte eller bekrefte forskerens spørsmål eller fortolkninger (Tanggaard, 2007).

For å få adgang til spillernes opplevelse av treneren, ble det derfor foretatt totalt åtte dybdegående semi-strukturerte intervju – fire intervju per lag. Fire spillere ble tilfeldig utvalgt fra hvert lag gjennom en loddtrekning. Grunnet studiens omfang var det hverken tid eller ressurser til å intervju flere spillere fra hvert lag. Tanggaard og Brinkmann (2015) hevder at det er bedre å gjennomføre relativt få intervju og gjennomarbeide analysen av disse, slik at denne analysen blir grundig og teoretisk nyansert, enn å risikere å drukne i mengden data, og ikke få laget en sammenhengende og meningsdannende analyse og fortolkning av materialet.

3.4 Utvalg

Utvalget av spillere ble trukket tilfeldig fra spillerne som på forhånd hadde vist sin interesse. Inklusjonskriterier for å delta i denne studien var at «spillerne» var herrespillere som spilte fotball på et skandinavisk lag i høyere divisjoner, som hadde kvinnelig hovedtrener i 2018. Spilleren måtte være over 18 år og ha spilt på laget i minimum tre måneder med kvinnelig hovedtrener.

Det var utfordrende å finne «deltakere» til utvalget, derfor fikk jeg hjelp av Teddy Moen, daglig leder i Norsk Fotballtrenerforening. Moen kontaktet de ulike fotballforbundene i Skandinavia for å undersøke hvem som hadde kvinnelige trenere for

herrelag i seniorfotball. Fordi at undersøkelsen skulle anonymisere både spillerne og trenerne, var utvalget avhengig av hvor mange herrelag vi fant i Skandinavia som hadde kvinnelig trener, samt hvor mange som faktisk takket ja til å delta i studien. Jeg måtte først få godkjennelse av trenerne, ettersom at studien handler om hvordan spillerne opplever trenerne. Deretter måtte spillerne ønske å delta i studien.

To skandinaviske lag sa seg villige til å delta i studien. Utvalget til denne studien bestod dermed av to herrelag i fotball innen de skandinaviske landene, som hadde kvinnelige hovedtrenere i 2018. Som nevnt over ble det totalt gjennomført åtte intervjuer. Fire tilfeldig utvalgte spillere fra hvert lag ble intervjuet individuelt av forskeren.

3.5 Datagenerering

Når forskere ønsker kunnskap om noens liv og erfaringer, hevder Tanggaard og Brinkmann (2015) at det å snakke med andre mennesker er særdeles anvendelig. Hvilke spørsmål og hvordan disse utvalgte spørsmålene er formulert, kan være avgjørende for hvor utfyllende og ærlig svar spillerne gir. Det kan derfor være en stor fordel å vurdere nøye hvilke spørsmål som skal inkluderes; hvordan spørsmålene formuleres; hvilken rekkefølge de skal stilles i samt hvordan intervjuet skal starte. Dette ble derfor satt av en del tid til i planleggingsfasen.

Semi-strukturerte intervju ble tatt i bruk for å skape noen rammer for intervjuet, men samtidig kunne være åpen for at samtalen kunne ta en uventet retning og bidra med interessante perspektiver (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Et semi-strukturert intervju kan gi mulighet til å gå mer i dybden, da forskeren i en intervjusetting kan stille naturlige oppfølgingsspørsmål som kan få frem nyanser som kanskje ikke hadde kommet frem i for eksempel et spørreskjema eller helstrukturert intervju.

Spørsmålene i intervjuguiden ble strukturert etter de fem temaene: demografiske opplysninger; tidligere holdninger og meninger til kvinnelige trenere; opplevelsen av å ha kvinnelig trener; erfaringer gjennom å ha kvinnelig trener; fra klubben sin side og fremtiden for kvinnelige trenere (se vedlegg 3). Spørsmålene under hver kategori var detaljerte, med nedskrevne oppfølgingsspørsmål. De nedskrevne oppfølgingsspørsmålene var ment som en trygghet for forskeren, ettersom at dette var første gang forskeren utførte intervjuer. Disse gav også muligheten til å gi spillerne

eksempler dersom de ikke forstod helt hva forskeren var ute etter. Dette i tillegg til at oppfølgingsspørsmålene også hjalp til med å belyse temaene tilstrekkelig. Spørsmålene og oppfølgingsspørsmålene i intervjuguiden ble som nevnt over, ikke fulgt slavisk, noe som ga den semi-strukturerte intervjuguiden muligheter til å følge opp spennende nyanser og temaer som spillerne selv kom inn på.

3.6 Prosedyrer

Det første som ble gjort var at jeg utarbeidet en prosjektplan for studien som ble godkjent av veilederen min. Deretter undersøkte jeg hvem som kunne være aktuelle for å delta i studien med god hjelp av Norsk Fotballtrenerforening, som forklart i avsnittet om utvalg. Deretter ble det søkt om tillatelse til å gjennomføre studien gjennom NIHs etiske komite og Personvern ombudet for forskning (NSD). Begge søknadene ble sendt inn i løpet av august 2018.

Da søknadene ble godkjent, kontaktet jeg potensielle deltakere. For å komme i kontakt med de potensielle deltakerne brukte jeg internett for å finne epostadressene til trenerne og sende de en e-post hvor jeg forklarte om prosjektet og høre om dette var noe de kunne tenke seg å delta i. To trenere sa seg villig til å delta, og dermed ble informasjonsskriv til begge trenerne sendt via e-post, hvor samtykkeerklæringen ble signert og returnert til meg. Gjennom trenerne fikk jeg tilgang til kontaktinformasjon til spillergruppene. I februar 2019 ble åtte spillere tilfeldig trukket ut og kontaktet enten via mail eller telefon. Alle spillerne som ble spurt om å delta fikk tilsendt informasjonsskrivet via e-post, før de svarte på henvendelsen. Noen av spillerne svarte ikke etter gjentatte henvendelser og andre spillere hadde ikke mulighet til å delta. Derfor ble det trukket ut nye spillere, inntil jeg hadde åtte spillere som ønsket å delta i studien. Det ble totalt sendt ut forespørsel til 12 spillere.

Før intervjuene ble det gjennomført to prøveintervjuer med familiemedlemmer, samt et prøveintervju med en kvinnelig fotballspiller som har hatt både mannlige og kvinnelige trenere. Jeg valgte å gjennomføre disse prøveintervjuene for å teste ut båndopptakeren, få en antagelse om hvor lang tid intervjuene ville ta, samt formulering og rekkefølgen på spørsmålene. Disse intervjuene gjorde meg oppmerksom på ulike formuleringer og hvilke spørsmål som kunne oppleves som litt utfordrende å svare på. Spesielt intervjuet med den kvinnelige fotballspilleren gav meg gode tilbakemeldinger. Etter

prøveintervjuene gjorde jeg små justeringer i intervjuguiden. Dette i tillegg til at jeg ble oppmerksom på hvordan jeg kunne opptre i intervjusituasjon, samt hvordan jeg burde formulere visse spørsmål.

I mars 2019 ble de åtte intervjuene gjennomført. Samtykkeerklæringen fra spillerne ble innhentet i skriftlig papirform før intervjuet startet. Intervjuenes varighet varierte mellom 35 og 65 minutter. Intervjuene ble utført på et nøytralt sted, med god tid mellom hvert intervju slik at spillerne ikke skulle møte på hverandre og dermed heller ikke vite hvilke andre spillere som deltok i studien. Dette for å best mulig ivareta anonymiteten til spillerne. Spillerne ble bedt om å ikke starte noen «før-prat» seg imellom før de ble intervjuet av forskeren. Da jeg ønsker et så individuelt og nøytralt syn som mulig. Dersom de hadde diskuterte temaet mellom seg først, kunne dette ødelegge den metodiske kvaliteten på studien. Spillerne ble også informert om at det ideelt sett bare skulle være de selv som skulle vite om at de deltok i studien.

For å forsøke og ufarliggjøre både meg som intervjuer og situasjonen før vi begynte intervjuene, fikk hver spiller en påminnelse om at de når som helst kunne trekke seg uten konsekvenser, samt en påminnelse om hvordan de og trenerne blir anonymisert i studien. Jeg forklaret også hva jeg var ute etter. At jeg ikke ønsket at de skulle svare det de trodde jeg ville høre, men at jeg ønsket at de skulle være så ærlige som mulig. For å mykne opp stemningen la jeg intervjuguiden imellom oss på bordet, og fortalte at jeg ønsket at vi skulle løse dette sammen. Å legge intervjuguiden på bordet mellom forsker og deltaker kan signalisere en felles utforskning og fokus på oppgaven (Brinkmann, 2015). Selve intervjuet begynner også litt forsiktig med blant annet spørsmål om alder og spilltid i 2018-sesongen.

Jeg som forsker har ikke mye erfaring med å intervju deltakere i forskningsprosjekter, derfor benyttet jeg båndopptakeren Olympus WS-852 for å ta opp intervjuene på bånd. Dette ble gjort for å sikre at jeg fikk med meg alle detaljer, samt at jeg kunne konsentrere meg fullt og helt om hva spillerne sa, både i respekt for dem, men også for å kunne stille det riktig oppfølgingsspørsmålene etterhvert. Alle spillerne ble informert om samtalen ble tatt opp på bånd i informasjonsskrivet som de mottok på e-post i forbindelse med forespørsel om deltakelse i studien, i tillegg til at de ble informert om dette før intervjuet startet.

Jeg transkriberte alle intervjuene selv, relativt kort tid etter at intervjuene var utført. Dette gjorde at det var lettere å høre den eksakte ordlyden fra lydfilene, samt at jeg kunne ha kontroll på oversettelsen fra den muntlige talen til det skriftlige (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Andre fordeler med at det er samme person som intervjuer og transkriberer, kan være at forskeren kommer dypere inn i materialet, noe som kan gjøre arbeidet med analysen enklere.

For at lydfilene skulle bli til en analyserbar tekst måtte den igjennom en rekke oversettelser (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Det kan være en utfordrende prosess å ivareta all informasjon som fremkommer i talespråket, som for eksempel stemmeleie, kroppsspråk og ironi. Under transkriberingen er det dermed kjent at en hel del informasjon vil gå tapt. Det er utviklet ulike transkripsjonssystemer for å forsøke å ivareta denne informasjonen, og den kanskje mest kjente er Gail Jeffersons system (Tanggaard & Brinkmann, 2015). I noen tilfeller, spesielt innenfor konversasjonsanalyser, vil det kunne være nødvendig at alle detaljer er inkludert i transkripsjonen. Å følge disse detaljerte retningslinjene kan ifølge Tanggaard og Brinkmann (2015) være svært tidkrevende og bør bare gjøres dersom man har gode grunner for dette. Det ble ikke sett på som nødvendig med en så detaljert transkripsjonsstrategi for denne studien, ettersom det mest relevante her var å vedlikeholde meningsinnholdet i det som ble sagt.

Under transkriberingen av intervjuene ble det hele veien overveid hvordan deltakernes anonymitet skulle sikres best mulig, samt hvordan utsagn skulle oversettes fra muntlig til skriftlig på en så lojal måte som mulig (Brinkmann, 2015). Derfor ble blant annet alle intervjuene oversatt til norsk og bokmål, for å ikke avsløre hvilket land og sted lagene kommer fra i Skandinavia.

Transkripsjonsstrategien for denne studien inkluderte registrering av for eksempel lengre pauser, lyder som «ehm», «mhm», «hehe», «sukk» og lignende. Første transkriberingen inkluderte også alle gjentakelser av ord og stopp i setninger. Dette for å kunne inkludere mest mulig av stemningen under intervjuet. Etter at alle intervjuene var nokså direkte oversatt til ble de totalt 302 sider med datamateriale. Datamaterialet ble deretter ryddet litt i, og oversatt til et sammenhengende leselig skriftspråk, da var materialet redusert til totalt 103 sider. Den direkte oversettelsen ble likevel beholdt, slik

at det var mulig å gå tilbake og undersøke om ord og essenser hadde forsvunnet på veien. Deretter ble teksten bearbeidet, tatt fra hverandre og satt sammen igjen opp til flere ganger, for at den til slutt kunne bli et anvendelig produkt for analyse og diskusjon. Ifølge Tanggaard og Brinkmann (2015) er analyseprosessen en bevegelse mellom å bryte ned og sette sammen, der målet er å få et overblikk over materialet, og som gjør forskeren i stand til å se nye sammenhenger som ikke var åpenbare fra starten av. Analyseprosessen som ble brukt i denne studien beskrives i kapitlet under.

3.7 Dataanalysemetode(r)

Dette kapitlet vil først argumenter for valget av analysestrategien «fortolkende fenomenologisk analyse» (IPA), og forklarer hva analysen innebærer, for deretter å gjennomgå analysens seks steg.

3.7.1 Fortolkende fenomenologisk analyse (IPA)

Det kan være en fordel å tidlig overveie hvilke analytiske grep som skal anvendes i forskningen (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Likevel bør man også kunne være åpen for nye sammenhenger, motsetninger og brudd som kan oppstå underveis. Analysen starter allerede i intervjusituasjonen, hvor ulike oppfølgingsspørsmål kan hjelpe til med å forstå hva spillerne mener.

Denne studien har valgt en fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) som analysestrategi. Målet med IPA er å undersøke i detalj hvordan deltakerne gir mening til sin personlige og sosiale verden, og hovedmålet for en IPA-studie er å gi mening til de spesielle erfaringene, opplevelsene og hendelsene til deltakerne (Smith & Osborn, 2008). IPA er spesielt nyttig når man er bekymret for kompleksiteten eller prosessen til undersøkelsen, eller at det som undersøkes er nytt.

IPA er en eksperimentell psykologisk analysestrategi inspirert av fenomenologisk filosofi og hermeneutisk teori (Eaghtough & Smith, 2017). IPA kan sees på som fenomenologisk fordi den innebærer detaljert undersøkelse av deltakerens livsverden; den forsøker å utforske personlig erfaring og er opptatt av en persons personlige oppfatninger eller erfaringer av et objekt eller begivenhet. Samtidig legger IPA vekt på at undersøkelse er en dynamisk prosess hvor forskeren har en aktiv rolle. Hvor forskeren kan stille kritiske spørsmål om uttalelsene til deltakerne, og hvor IPA

avhenger av- og er komplisert av forskerens egen forforståelse, som er nødvendige for å gi mening til deltakernes personlige verden gjennom en fortolkning. En slik tolkning kan betegnes som dobbel hermeneutikk hvor deltakerne prøver å gi mening til sin verden og forskeren prøver å gi mening til deltakernes forsøke på å gi mening til sin verden. IPA er dermed knyttet til den hermeneutiske teorien om tolkning, som denne studien vektlegger.

IPA passer godt til casestudier med brede og åpne forskningsspørsmål, slik at analysen fleksibelt kan utforske området i detalj (Smith & Osborn, 2008). Et særegent trekk ved IPA er dets mål om å bidra til en detaljert fortolkende redegjørelse for casene som er inkludert, og mange forskere erkjenner at dette realistisk kun kan gjøres på et lite utvalg. Dermed ofrer de ofte bredden for å få dybde, for å få tilstrekkelig innsikt i hver enkelt case, og samtidig tillater også en detaljert undersøkelse av likhet og forskjell, konvergens og divergens.

Ettersom at forskere som benytter IPA ønsker å analysere i detalj hvordan deltakere oppfatter og gir mening om ting som skjer med dem, krever det derfor et fleksibelt datainnsamlingsinstrument. Det er mulig å skaffe data for IPA-analyse på flere måter, men ifølge Smith og Osborn (2008) er semi-strukturert intervju trolig den best egnede datainnsamlingsmetoden for IPA-studier, og den metoden flest IPA-studier har benyttet seg av. Et semi-strukturert intervju gjør det mulig for forskeren og deltakerne å delta i en dialog der de første spørsmålene kan endres i lys av deltakerens svar, og forskeren kan teste interessante og viktige områder som oppstår.

Transkripsjonen for en IPA bør inneholde alle ordene som er sagt av spilleren, inkludert falske starter på setninger, betydelige pauser, latter og andre funksjoner er også verdt å nevne. IPA trenger dermed ikke den mer detaljerte transkripsjonen av prosodiske egenskaper i samtalen som kan kreves i samtaleanalyse.

3.7.2 Bruk av fortolkende fenomenologisk analyse (IPA)

Det finnes ingen enkel og entydig måte å utføre en analyse på innen kvalitativ forskning, dette gjelder også ved anvendelse av IPA (Smith & Osborn, 2008). IPA analysen er ifølge Smith og Osborn (2008) ment som et forslag til hvordan en god analyse kan gjennomføres, hvor forskeren selv kan tilpasse metoden til sin personlige

arbeidsform og emnene som skal undersøkes. Analysebeskrivelsen er dermed ikke foreskrevet metodikk. Dette stemmer overens med perspektivet på kvalitative analyser som en personlig prosess, hvor selve analysen utgjøres av forskerens tolkningsarbeid på de ulike trinnene i analysen.

Forutsetningen i IPA er at forskeren er interessert i å lære noe om spillernes psykologiske verden. Dette kan være i form av tro og konstruksjoner som er åpenbare eller antydte av spilleren i intervjuet. Eller det kan være at forskeren fastslår at spillerens historie selv kan sies å representere et stykke av spillerens identitet (Smith & Osborn, 2008). Uansett er meningen sentral, og målet er å forsøke å forstå innholdet og kompleksiteten til disse meningene, i stedet for å måle frekvensen. Dette innebærer at forskeren engasjerer seg i et fortolkningsforhold med transkripsjonen i et forsøk på å fange opp og rettferdiggjøre spillernes mening for å lære om deres mentale og sosiale verden (Smith & Osborn, 2008). Disse betydningene er ikke transparent tilgjengelige, men oppnås gjennom et vedvarende engasjement for teksten og tolkningsprosessen.

Denne studien benyttet IPA sine seks faser; bli kjent med casen og skrive innledende notater; identifisere foreløpige temaer; lete etter forbindelser mellom temaer; utarbeide en systematisk tabell over temaer; fortsette analysene av flere caser og skrive ferdig studien (Smith & Osborn, 2008). Disse seks stegene vil nå bli gjennomgått.

1. Bli kjent med casen og skrive innledende notater

Det først steget i analysen begynte med å lese igjennom transkripsjonen til en spiller (Smith & Osborn, 2008). En gjennomlesning kan skape overblikk over materialet og en følelse av helheten (Hassmén & Hassmén, 2008). Under gjennomlesningen ble det notert interessante eller signifikante utsagn fra spilleren. Transkripsjonen ble lest nøye og flere ganger for å bli best mulig kjent med casen (Smith & Osborn, 2008). I tråd med den hermeneutiske spiralen har hver gjennomlesning potensial til å skape nye innsikter.

Noen deler av intervjuet krevde flere notater enn andre. I første steget er det ikke regler for hva som noteres, eller krav til inndelinger av meningsenheter eller lignende (Smith & Osborn, 2008). Ifølge Smith og Osborn (2008) er første fase nærmeste en fri tekstanalyse. Analysen startet derfor induktivt med åpen eksplorativ koding hvor noen

kommentarer forsøker å oppsummere eller omformulere, andre er foreløpige tolkninger og lignende. Her var det også mulighet for å kommentere spillernes språkbruk, eller forskerens følelse av spillerens opplevelse. Langs med ble det notert forskjeller, likheter, forsterkninger og selvmotsigelser fra spilleren.

2. Identifisere foreløpige temaer

I det andre steget returnerte forskeren til begynnelsen av transkripsjonen for å identifisere temaer (Smith & Osborn, 2008). Her ble de første innledende notatene omgjort til konsise setninger, som etterstrebet å fange den essensielle kvaliteten på det som ble funnet i transkripsjonen. Denne prosessen kan også kalles meningsfortetting, hvor spillerens uttalelser ble forkortet til kortere formuleringer, hvor den umiddelbare mening i det som ble sagt ble gjengitt med få ord (Kvale & Brinkmann, 2009). Her ble de naturlige meningsenhetene bestemt av forsker slik de ble uttrykt av spillerne. Samtidig som den fulle transkripsjonen ble beholdt, for å kunne gå tilbake å sjekke at spillernes meninger og utsagn ble ivaretatt.

Ferdigheten på dette stadiet var dermed å finne utsagn på et høyt nok nivå til å tillate teoretiske forbindelser i og på tvers av caser, men som samtidig var i tråd med hva spilleren faktisk sa under intervjuet (Smith & Osborn, 2008). Denne sammenhengen bør ifølge Smith og Osborn (2008) være tydelig. Disse temaene kan flytte responsen fra spilleren til et litt høyere abstraksjonsnivå. Koding på et litt høyere abstraksjonsnivå innebærer at forskeren kan fokusere mer på temaer.

Denne transformasjonen fra innledende notater til temaer fortsatte gjennom hele transkripsjonen. På dette stadiet ble det ikke forsøkt å utelate eller velge ut spesielle utsagn for spesiell oppmerksomhet. Det var heller ikke noe krav om å produsere nye temaer for hver gang. Antallet fremvoksende temaer kan gjenspeile rikdommen til den enkelte casen.

3. Lete etter sammenhenger mellom temaer

På steg tre i analysen var målet enda en forflytning opp på et mer fortolkende nivå (Smith & Osborn, 2008). Dette er en fortolkende prosess hvor forskeren forsøker å se etter sammenhenger mellom temaer og gi mening til sammenhenger som oppstår. I de opprinnelige listene fra de to første stegene var temaene ordnet kronologisk, alt etter når de dukket opp i transkripsjonen. I dette steget var ønsket å koble sammen temaene i en hierarkisk organisering med overordnede og undertemaer. Noen av temaene ble klynget seg sammen, og noen ble definert overordnede temaer.

Etter hvert som klynger av temaer dukket opp, ble det kontrollert med transkripsjonen for å sikre at sammenhengene stemte overens med det primære kildematerialet - spillernes ord (Smith & Osborn, 2008). Denne prosessen betegnes som iterativ og innebærer et nært samspill mellom forskeren og transkripsjonen. Forskeren brukte sine tolkningsressurser for å forstå hva spilleren sa, samtidig som forskeren hele tiden kontrollerer sin meningstolkning opp mot hva spilleren faktisk sa. Den iterative prosessen bidro som et supplement til klyngeprosessen, til å lage oversikter over spillernes uttalelser som støttet de relaterte temaene. Ettersom klyngingen utviklet seg kunne ekstraktmaterialet redigeres, fortettes og flyttes.

4. Utarbeide en systematisk tabell over temaer

Steg fire av analysen bestod av å lage en sammenhengende og systematisk tabell av temaene (Smith & Osborn, 2008). I steg tre ble det identifisert noen klynger av temaer som fanget opp de tydeligste uttalelsene til spilleren om ulike emner. Klyngene fikk ulike navn og representerte de overordnede temaene. Tabellen i steg fire skulle liste opp de temaene som tilhører hvert av de overordnede temaene, og en identifikator ble lagt til hvert tilfelle. Identifikatoren hjalp til med å organisere analysen og gjorde det lettere å finne tilbake til den opprinnelige kilden senere. Identifikatorene indikerte hvor i transkripsjonen forskeren kunne finne hvert utsagn, og bestod av nøkkelord fra det aktuelle utsagnet, spillernummer og sidetall på transkripsjonen. I løpet av denne prosessen ble enkelte temaer droppet, dersom temaet for eksempel ikke passet inn i den fremvoksende strukturen eller ikke var særlig rik på bevis i transkripsjonen.

5. Fortsette analysene av flere caser

I steg fem fortsatte analysen med de andre casene. For et multiple casestudie er det anbefalt å begynne med å se nærmere på transkripsjonen av ett intervju før de går videre for å undersøke de andre casene. Dette følger den idiografiske tilnærmingen til analyse, som begynner med bestemte eksempler og langsomt arbeider seg opp mot en mer generell kategorisering eller krav (Smith, Harre & Van Langenhove, 1995). En slik tilnærming gjør det også mulig å presentere konkrete uttalelser om spillerne.

I dette steget kunne forskeren satt til side tabellen fra den første casen, for så å arbeide separat med analysen av hver spiller og deretter å se etter sammenhenger og forskjeller (Smith & Osborn, 2008). Etersom denne studien bestod av åtte spillere ble temaene fra den første casen brukt for å hjelpe til med orienteringen av de påfølgende analysene. Ved å være klar over hva som hadde blitt nevnt tidligere ble det mulig å identifisere hva som var annerledes og nytt i de etterfølgende transkripsjonene og samtidig finne svar som videre formulerte de eksisterende temaene. Smith og Osborn (2008) påpeker at forskeren i denne fasen bør arbeide disiplinert for å skille mellom gjentakende mønster, men også erkjenne nye problemer som kan oppstå gjennom arbeidet med transkripsjonene. Dermed også ha som mål å respektere sammenhenger og avvik i dataene og gjenkjenne på hvilke måter uttalelser fra deltakere er like og ulike.

Etter at de åtte transkripsjonene var ferdig analysert i tolkningsprosessen, ble det utformet en endelig tabell med overordnede temaer. Å bestemme hvilke temaer studien skulle fokusere på var utfordrende og krevde prioriteringer og redusering datamaterialet. Temaene ble ikke bare valgt ut ifra deres prevalens, men også rikdommen til de enkelte uttalelsene som markerte temaene og hvordan uttalelsene bidro til å belyse andre sider av temaet ble også tatt betraktning. Prosessen var fremdeles iterativ, hvor tidligere transkripsjoner ble gjennomgått i lys av de nye overordnede temaene, og eksempler fra de tidligere transkripsjonene ble tatt med i den pågående analysen.

Fra denne analysen ble delt inn etter *spillernes opplevelser* og *spillernes holdninger og meninger*. Det valgt ut seks temaer under spillernes opplevelser. Disse temaene var planlegging og treningsopplegg; taktikk og kampløp; kommunikasjon; inkludering i spillegruppen; spillerinvolvering og respekt. Under spillernes holdninger og meninger ble det valgt ut syv temaer: trenererfaring og spillerkarriere; skyld; økt press på å prestere; holdninger og meninger det til å få kvinnelig trener; endringer i holdninger og

meninger til kvinnelige trenere; fremtidige trenere og kvinnelige trenere i herrefotballen i fremtiden.

6. Skrive ferdig studien

I et siste analysesteg utviklet teksten seg fra de utarbeidede temaene til en ferdigskrevet studie som skulle skissere betydningen av spillernes opplevelse av å ha kvinnelige trener (Smith & Osborn, 2008). Målet var å få sammen delene og de ulike temaene til en integrert meningsfullhet (Hassmén & Hassmén, 2008). Det ble dermed formulert og utviklet en mer generell struktur.

Det finnes ikke et klart skille mellom analyse og oppgaveskrivingen, ettersom at analysen vil bli utvidet i skrivefasen (Smith & Osborn, 2008). Dette trinnet fokuserte på å oversette temaene til en fortellende tekst. Her ble analysen utfyllende igjen, hvor temaene ble forklart, illustrert og nyansert. Tematabellen er grunnlaget for spillernes svar, som tar form som fortellende argumenter, krydret med direkte sitater fra transkripsjonene for å støtte opp om argumentene. Det tas hensyn til å skille klart mellom hva spillernes sa og hva forskeren tolket.

Studien vil først presentere resultatene fra den fremvoksende tematiske analysen, deretter vil den separate diskusjonen knytte analysen til eksisterende litteratur. Her blir innholdet i temaene sammenlignet med tidligere forskning, med målet om å finne en mer generell struktur på et høyere teoretisk nivå, med generelle tema og konklusjoner. Resultatene blir senere relatert til det teoretiske rammeverket, med forslag om teoretisk utvikling og videre forskning.

3.8 Etikk

Et sentralt tema innen vitenskap er forskningsetikk (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2015). Forskning kan skape både positive og negative konsekvenser for et samfunn, eller hele verden forøvrig (Tranøy, 1986). Noe som fører til at vitenskapen har et overordnet samfunnsansvar. Forskningsetikk kan deles inn i tre kategorier: forskningens samfunnsansvar; skikker og normer forskerne imellom; skikker og normer

for personer og dyr som berøres direkte av forskningen (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2015)

Det er derfor ulike tiltak og regler som skal sikre at etiske normer og regler blir overholdt. Regionale etiske komite for forskningsetiske spørsmål (REK) skal godkjenne alle forsøk med formål å frembringe ny kunnskap om sykdom og helse, dersom forsøket innebærer forsøk på mennesker (Holm & Olsen, 2008; Regional Committees for Medical and Health Research Ethics, 2015). Siden dette prosjektet faller utenfor REK sine virkeområder, måtte prosjektet godkjennes av Norges Idrettshøgskole (NIH) sin egen etisk komite (NIHs etiske komite; Norges Idrettshøgskole, 2018). Prosjektet omfatter også behandling av personopplysninger og måtte i tillegg til vurdering av NIHs etiske komite også meldes til Norsk Senter for Forskningsdata ([NSD]; 2008) for vurdering. Etter at NIH innførte GDPR måtte alle forskningsprosjekter med persondata sendes til NSD for vurdering. Det var forskerens eget ansvar å sikre at forskningen fulgte forskningens etiske normer.

På generell basis kan kvalitativ forskning sees på som et komplekst forhold mellom etiske potensialer og etiske problemer (Brinkmann, 2015). Selv om dette gir anledning til vanskelig etiske spørsmål, gir det samtidig mulighet for at for eksempel marginaliserte stemmer kan bli hørt i det offentlige rom. De etiske tommelfingerreglene beskriver fire etiske dimensjoner som bør overveies (Brinkmann, 2015). En av disse reglene omhandler forskerens ansvar for å kjenne til sine egne verdimeslige holdninger og fordommer. I kapittelet om «forskerens forforståelse» har forskeren forsøkt å klargjøre hvordan egen forforståelse og verdimeslige holdninger kan ha påvirket forskerens handlinger og forståelser.

Det at en kvinnelig student på trenerstudiet til NIH, skal undersøke de mannlige spillerne sine opplevelser av å ha kvinnelig trener, kan by på utfordringer både før, under og etter intervjuene (Brinkmann, 2015). Det kan for eksempel påvirke utformingen av intervju spørsmålene og analysene av svarene, som nevnt under forskerens forforståelse. At spillerne får vite hvem jeg er kan også påvirke hvordan de velger å svare på spørsmålene. I en intervjusituasjon kan ifølge Brinkmann (2015) balansen mellom åpenhet og distanse til deltakeren være utfordrende. Det kan blant annet oppstå en nærhet mellom forsker og deltaker som gjør at deltakeren ikke tørr å

trekke seg, eller tørr å si ifra om temaer som deltakeren ikke ønsker å snakke om. For å forsøke å skape denne balansen la forskeren intervjuguiden på bordet mellom forskeren og spilleren for å signalisere en felles utforskning og oppgavefokus.

En annen tommelfingerregel innebærer fritt informert samtykke (Brinkmann, 2015). Ifølge Fossheim (2015) skal alle spillerne og trenerne som ønsker å delta i prosjektet skrive under på et fritt informert samtykkeskjema, før de blir intervjuet. I tråd med Fossheim (2015) og Brinkmann (2015) inneholdt det informerte samtykkeskjemaet (se vedlegg 1 og 2), eller samtykkeerklæringen, som det har blitt betegnet tidligere i studien, forståelig og presis informasjon om studien. Blant annet studiens formål; begrunnelse for hvorfor studien er viktig; finansieringskilder; metoder og mulig risiko. Skjemaet informerte om at det var frivillig å delta i prosjektet, og at deltakerne kunne trekke seg når som helst, uten at det vil få noen form for negative konsekvenser. Det inneholdt også opplysninger om privatlivets fred og at alle spillerne og trenerne blir anonymiserte i prosjektet. I tillegg til å ivareta personvernet med å redegjøre for hvordan personopplysningene ble innhentet, lagret og når opplysningene vil bli slettet. Noe som også er i tråd med de to etiske tommelfingerreglene som omhandler fortrolighet og konsekvensene for deltagerne (Brinkmann, 2015).

4. Resultater

I tråd med IPA-analysestrategien (Smith & Osborn, 2008,) ble temaene som presenteres under valgt ut ifra både prevalensen og rikdommen til enkelte uttalelser som skilte seg ut – samt uttalelser som bidro til å belyse andre sider av temaet. For å presentere resultatene på en mest mulig oversiktlig måte ble det også gjort noen sammenslåinger og endringer underveis. Her vil resultatene først presentere spillernes opplevelse av deres kvinnelige treneres ferdigheter i planlegging og treningsopplegg; taktikk og kampløp; kommunikasjon; inkludering i spillergruppen, spillerinvolvering og respekt. Deretter vil spillernes ulike holdninger og meninger om kvinnelige trenere presenteres. Blant annet spillernes synspunkt rundt kvinnelige treneres krav til trenerfaring og spillerkarriere; fordeling av skyld og press på å prestere. I tillegg til holdninger og meninger til det å få kvinnelig trener; endringer i holdninger og meninger til kvinnelige trenere; fremtidige trenere; og kvinnelige trenere i herrefotball i fremtiden.

Spillerne ble spurt om hvordan de opplevde den kvinnelige treneren og om det var forskjeller på deres kvinnelige trener og tidligere mannlige trenere på en rekke ulike fotballfaglige punkter. Under presenteres punktene som gikk igjen blant spillerne.

4.1.1 Planlegging og treningsopplegg

Planlegging

Fem av spillerne nevnte spesifikt at den kvinnelige treneren var fotballfaglig sterk og hadde mye kunnskap. Ferdigheter som gikk igjen var planlegging og treningsopplegg. To spillere synes planleggingen var lik det de har hatt tidligere med mannlige treneren, mens seks spillere synes deres kvinnelige trener var dyktig på planlegging. Tre av spillerne nevnte at deres kvinnelige trener var god på strukturering og organisering. Fire av spillerne nevner at deres kvinnelige trener var bedre forberedt og bedre i planleggingen enn tidligere mannlige trenere de hadde hatt. En av spiller uttalte: «planlegging av treninger generelt sett mer enn det jeg har hatt. Bedre planlagt og mer planer enn tidligere» (Spiller 1).

Tabell 1. Oversikt over resultatene

Temaer	Overordnede kategorier	Underkategorier	Eksempler
Opplevelser	Planlegging og treningsopplegg	Dyktig på planlegging (6)	Fotballfaglig sterk, dyktig på planlegging, strukturering og organisering, bedre forberedt og bedre planlagt
		Like dyktig som mannlige trenere (2) Bra treningsopplegg (7)	Like dyktig Beste med den kvinnelige treneren, gode øvelser, god variasjon, ikke en kjedelig økt, kunne vært dyktigere på å rullere øvelser
	Taktikk	Mer å gå på taktisk (5)	Mer å gå på, bra i starten av sesongen, dårligere etterhvert, begynte veldig å vingle med uttak, paniske løsninger,
		God taktisk (1) Ikke dyktig nok på kampløp (7)	Rare avgjørelser basert på kampbildet, kunne vært bedre på å beholde roen og gjøre riktige grep underveis i kamper, dårlig til å kommunisere under kamp, en stemme som ikke bærer over store rom
	Kommunikasjon	Dyktig på å kommunisere (4)	Bedre på kommunikasjon, bedre samhold, flink på å involvere spillerne, noen mannlige trenere er diktatorer, forskjell på stemmebruken og kjeftingen
		Kommuniserte likt som mannlige trener (3) «En til en» var likt som mannlige trenere (5)	Blitt bedre på tilbakemeldinger, likt med mannlige trenere Ganske likt, greit, generelt hatt lite av
	Inkludering i spillergruppen	«En til en» var kvinnelige trener flinkere (3)	Likte best måten vi snakker sammen på, enkelt å ha en samtale, veldig flink med enkeltpersoner, en av de bedre trenerne en til en
		Like deltagende som mannlige trenere (6)	Den kvinnelige treneren mye i garderoben, treneren godt tatt imot og en del av spillergruppa, del av gutta, hun hadde sterke støttespillere, derfor ble det hun sa alltid kjøpt, var veldig kompisaktig
		Mer deltagende (1)	Hun var egentlig bedre å delta i gruppa
		Mindre deltagelse (1)	Må ut av garderoben, gjør at hun mister litt av den biten

Temaer	Overordnede kategorier	Underkategorier	Eksempler
	Spillerinvolvering	Økt spillerinvolvering hos kvinnelig trener (4)	Kvinnelige treneren flink på å involvere spillerne, mannlige trenere ikke så lydhøre, mannlige trener gir mer direkte ordre, rom for innspill, tar det ikke personlig
	Respekt	Lik spillerinvolvering som mannlige trenere (4) Hadde respekt (7)	Likt Vi hadde respekt, men ikke de utenlandske spillerne, jeg følte hun hadde respekt i gruppen på lik linje som en annen trener ville hatt, jeg følte hun hadde veldig mye respekt, står bra der nå – men i starten var det litt mangel på det, i starten hadde hun nå respekt også sklei det kanskje litt ut hos noen
		Hadde ikke respekt (1)	Hun har ikke veldig mye respekt hos gruppen
		Kunne hatt en mer disiplinerende atferd (6)	Kunne vært strengere, hatt samtaler en til en, tydeligere i sin filosofi, ikke vinglet så mye i midten av sesongen, tatt rommet mer, tatt mer tak
		Ferdigheter som kreves for kvinnelige trenere i herrefotball (6)	Få respekten av guttene med en gang, være strengere, vise at hun er sjef, tørre å ta ansvar, være autoritær, tørre å kreve respekt, hun føler at hun kanskje ikke når helt igjennom, hun føler at hun har litt lite autoritet, at hun føler at hun kanskje måtte være nok dominant
Holdninger og meninger	Trenererfaring og spillerkarriere	Spillerkarriere og erfaring fordel for trenere (6)	Ta de riktige stegene, bygge opp et navn, vise til gode tidligere prestasjoner, spillerkarriere, fordi du må første bevise (...) Også må du jobbe deg gradene oppover, hele tiden vise
		Spillerkarriere viktigere for kvinnelige trenere enn mannlige trenere (2)	Være fotballdyktig, ha kunnskap, lederegenskaper, erfaring, positivt så lenge «den rette»
	Skyld	Legger mer skyld på kvinnelige trenere (3)	Det var nok enkelte (...) men personlig så var jeg ikke det, jeg kjenner meg igjen at mye av skylden kan legges på en kvinnelig trener, det kunne vært en mannlig trener også, men da tror jeg ikke at det ville komme til det punktet at på grunn av kjønn
		Legge ikke mer skyld på kvinnelige trenere (5)	

Temaer	Overordnede kategorier	Underkategorier	Eksempler
	Økt press på prestere	Må bevise (5)	Egentlig begge fått skylden, det skyldes på trenere i hovedsak fordi at det er den som er lederen, la en del skyld på oss selv, jeg føler laget hadde ikke den tankegangen, litt motsatt der Føler at de må bevise noe, de har noe å bevise – mentalt og lederegenskaper, kvinner stiller med et handicap – nødt til å bevise noe for å kunne bli værende, ekstra press fra alle kanter, svikter resultatene så er det plutselig hennes feil, helt ufrivillig (...) så har jeg hatt en tendens til å tvile på noen av situasjonene eller avgjørelsene hennes
	Holdninger og meninger til det å få kvinnelig trener	Tillit (4)	Dårlig tillit i klubben, utfordring å skape tillit blant spillerne, jeg tror at hun tror at vi tviler på henne, redd for å ikke få tillit
		Syn på det å få kvinnelige trener i spillergruppen (8)	Artig og at det var spennende, det første jeg tenkte var ganske kult – ikke noe sånn skepsis til det, vi tok henne imot med åpne armer, de (utenlandske spillere) var veldig sånn konservativ og prøvde å gjøre livet litt vanskelig da for henne, de hadde rett og slett ikke respekt i det hele tatt
		Syn på det å få kvinnelige trener i utenifra (3)	Det er veldig mye delte meninger fra folk som ikke er inn i systemet, de går inn med en negativ holdning uten å egentlig vite hvorfor, det en motspiller som sa ett eller annet seksualisert på banen mot henne, forståelse for tvil
	Endringer i holdninger og meninger til kvinnelige trenere	Har endret holdninger og meninger (8)	Fått mer respekt, fått bedre samhold, noe nytt, usikker på hva vi kunne forvente, ble vant med det, kvinnelig trenere kan gjøre minst like god jobb, mange vet egentlig ikke hvordan en kvinnelig trener fungerer i fotballen, folk kan tenke at en kvinnelig trener ikke er kapabel – nesten ikke kvinnelige trenere på toppnivå
	Fremtidige trenere	Ønsket mann som neste trener (6)	Soleklart best erfaring med mannlige trenere – noe som jeg har følt meg komfortabel med, bare hun jeg vet om som har så mye kunnskap, den beste treneren jeg har hatt opp igjennom var mann, siden det er flere menn som driver med fotball – som har trenererfaring – så tror jeg at det er større sjanse for å treffe der, kvinnefotball en litt annen idrett
	Kvinnelig trener i herrefotballen	Kjønn ikke viktig for neste trener (2) Kommer flere og flere kvinnelige trenere i herrefotball (4)	Jeg vil at min neste trener skal være dyktig, mer personbasert enn kjønnsbasert Så lenge den rette trener typen kommer, lenge til ett likestilt trenermiljø, positivt, ikke negativt, langt steg

Temaer	Overordnede kategorier	Underkategorier	Eksempler
		Krevende å få til (5) Fokus og satsning (3)	Krevende, noen år frem i tid, mulig, tar flere år Fokus og satsning på kvinner innenfor fotball, skapes mer positivitet og åpenhet rundt kvinnelige trenere, fotballen må gjøre en holdningsendring
		Tidligere erfaringer (4) Åpenhet blant spillere (6)	Bare hatt en kvinnelig trener, mest erfaring med menn Vær åpen, aksepter det, innstill deg på uvant treningshverdag, start med åpent sinn, takle det med åpne armer, ikke forhåndsdom, pass på at hun føler seg trygg, hør etter

Treningsopplegg

Hele syv av spillerne likte treningsopplegget til deres kvinnelige trener. Fem av spillerne nevnte treningsopplegget som det de likte best med den kvinnelige treneren. Spiller 3 sier blant annet: «Jeg liker best opplegge hun legger for treningene. Plan, hun er veldig god på å planlegge».

Flere nevner at den kvinnelige treneren har gode øvelser, spesielt peker de på god variasjon av øvelsene på treninger. Spiller 8 nevner at det beste med den kvinnelige treneren faktisk er øvelsene, og at han ikke tror han har hatt en kjedelig økt. Spiller 6 er delvis enig: «... Sånn i treningsammenheng så synes jeg hun er en av de dyktigste. Hvis hun bare hadde hatt en trening så hadde hun hatt den beste treningen til lag jeg har hatt». Spiller 6 mener samtidig at hun ikke var så dyktig på å rullere øvelsene gjennom sesongen.

4.1.2 Taktikk og kampløp

Taktikk

Spillerne ble også spurt spesifikt om det var noen forskjeller mellom taktiske valgene til den kvinnelige treneren og tidligere mannlige trenere de har hatt før. Her varierte svarene. En spiller sa at den kvinnelige treneren var spesielt dyktig på den taktiske biten. To andre spillere mente det ikke var forskjeller mellom den kvinnelige treneren og tidligere mannlige trenere. I motsetning sier to spillere at den kvinnelige treneren har mer å gå på taktisk, og tre andre spillere sier at den kvinnelige treneren var bra i starten av sesongen men ble dårligere etter hvert. Blant disse sa en spiller:

... når vi gikk på noen tap, og stemningen ble litt dårligere og så begynte det veldig å vingle med uttak. Det var veldig mye rare sammensetninger av lag og sånt som vi ikke skjønnte helt hvordan fungerte liksom. Men det kom jo mest sannsynlig av de resultatene vi hadde. Men det ble litt mye paniske løsninger, følte jeg selv hvert fall da etter hvert når det begynte å bli litt hett rundt ørene ...

Så det virket litt at hun mistet litt troen på det systemet vi hadde trent på. (Spiller 6)

Spiller 8 var også en av de som mente at deres kvinnelige trener begynte å vingle litt utover i sesongen, og på spørsmålet om hva han likte minst med å ha den kvinnelige treneren svarte han:

... jeg merket litt på at hun begynte å bli litt stressa fordi det gikk dårlig. Der var mye rare ting som skjedde, spillere som gikk ut og inn av laget som plutselig ikke startet som egentlig burde startet. Ja, så virket som hun var litt desperat for å prøve å finne ei løsning som skulle gjøre det at laget ble bedre. (Spiller 8)

Kamplledning

Når det gjelder spesifikt kamplledning mente syv av åtte spillere at deres kvinnelige trener ikke var dyktig nok. Fire av disse spillerne nevnte at treneren ikke var dyktig nok til å vurdere kampbildet, og gjøre endringer ut ifra dette. Spiller 7 sier at kamplledning var en utfordring og at hans kvinnelige trener kunne vært bedre på å beholde roen, analysere kamper underveis og gjøre riktige grep med tanke på kampbildet. Spiller 7 legger til at kamplledning er et av punktene den kvinnelige treneren har blitt bedre på etter hvert. Dette stod i stil med spiller 8 sine uttalelser om trenerens kamplledning:

Altså på feltet og sånn synes jeg hun var veldig bra, men i sånn som kamplleder så kunne hun gjøre litt sånn rare avgjørelser, sånn basert på kampbilde og der hun kunne gjøre noen rar bytter og hvis hun plutselig la om formasjon. Så jeg følte sånn kamplledermessig så var hun litt svakere. Det var hennes svakhet. (Spiller 8)

Spiller 6 nevnte evnen til å gjøre endringer i kamp og rare bytter, samt at treneren ikke var dyktig på å kommunisere under kamp som det han likte minste med den kvinnelige treneren. Under kamplledning nevnte tre andre spillere stemmebruken til sin kvinnelige trener. Spiller 1 sa at den kvinnelige treneren ikke var den typen som stod og ropte, og at han likte dette. Han legger dog til at det kunne være noen som savnet denne ropingen fra treneren. Spiller 4 var en av de som savnet denne type roping:

Ja hun er veldig sånn passiv figur vil jeg påstå, når det kommer til kampledelse. Det tror jeg har litt med at hun har skjønt at hun har en stemme som ikke bærer over store rom, og folk hører ikke. Så hun gir ofte beskjeder til de som er nærmeste henne på banen som skal viderefremidle, ... jeg er veldig glad i å få tilbakemeldinger under kamp. Sånn at det er veldig synd å gå igjennom en hel kamp også vet du at: 'okay vi vant kampen, men gjorde vi noe galt?'. Også kanskje gjør vi akkurat det samme neste kamp, så taper vi, ... Og de tilbakemeldingene er veldig viktig å få når du er rett etter situasjonen, fordi da klarer du å ta med deg den erfaringen da videre. (Spiller 4)

At stemmen til den kvinnelige treneren ikke bærer over hele banen, støttes av spiller 5. Han sa at den kvinnelige treneren var engasjert på sidelinjen, men at hun ikke klarer å rope over hele banen «... forskjellen var at hun klarte jo ikke å rope over hele banen. Men da hadde hun jo assistenter som kunne også rope eller så ga hun beskjeden via spillere, så det gikk helt greit» (Spiller 5).

4.1.3 Kommunikasjon

På spørsmålet om den kvinnelige treneren kommuniserte annerledes enn tidligere mannlige trenere svarer tre av spillerne at de kommuniserer ganske likt. Fire spillere sier at den kvinnelige treneren var dyktig til å kommunisere med spillerne og å involvere spillerne. Flere spillere trekker frem at kommunikasjonsmønstrene også varierer blant mannlige trenere. Spiller 1 sier: «mer positive opplevelser med kvinnelig trener enn mannlig trener, men det kan gå like mye på person som på kjønn for å si det sånn». To spillere mente også at laget hadde fått bedre samhold under den kvinnelige treneren:

Jeg synes vi har et bedre samhold nå, enn vi hadde i forrige sesong. Blant annet fordi at vi, hun og gruppen rundt oppfordrer til mer sosialt rundt fotballen ... vi har fokus på det, og mer under henne enn tidligere, på kommunikasjon mellom spillerne. Vi har hatt en ukultur også tidligere, med at det fort går utover enkelt personer hvis det går galt ... Det har blitt bedre. (Spiller 1)

Flere av spillerne nevnte at den kvinnelige treneren var dyktig på individuell kommunikasjon med hver enkelt spiller, samt å involvere spillerne. Disse to punktene blir presentert under.

Kommunikasjon en til en

På spørsmålet om hvordan de opplevde kommunikasjon en til en sier fem spillere at de opplevde dette likt for den kvinnelige treneren og mannlige trenere. Tre spillere sier at den kvinnelige treneren var veldig flink med kommunikasjon en til en: «Der var hun ganske flink egentlig. Selvfølgelig jeg har hatt mange trenere som har vært flinke på det, men hun var en av de bedre der, helt klart» (Spiller 5). Både spiller 4 og spiller 5 sa at kommunikasjonen mellom dem og treneren var det de likte best hos den kvinnelige treneren:

Det desidert beste med å ha hun [trenernavn anonymisert] som trener er nok måte vi kan snakke med hverandre på. Hun ser på meg som hennes likemann og motsatt. Selv om jeg har et profesjonelt forhold til henne så er det veldig enkelt å ha en samtale med henne som ofte kan være veldig sånn kompisstøtte og det synes jeg er kjempefint da, og det setter jeg pris på. (Spiller 4)

Dette støttes av spiller 6, som tidligere har uttalt at den kvinnelige treneren var svakere i kommunikasjonen under kamp og med kampplan, som påpekte at det ikke var i hverdagen kommunikasjonen var et problem: «Jeg synes hun var veldig fin å prate med en til en etter trening og sånn, så var det veldig greit å kommunisere med henne, så det var ikke i treningshverdagen kommunikasjonen var litt svakere» (Spiller 6).

4.1.4 Inkludering i spillergruppen

Seks av åtte spillere mente at den kvinnelige treneren oppnådde samme deltakelse i gruppen som tidligere mannlige trenere. Uttrykk som at den kvinnelige treneren var «en del av gutta» ble benyttet. Spiller 8 uttalte: «Ja faktisk, for hun sank seg ned på våres nivå og var veldig sånn kompisaktig. Så altså hun kunne være med i alt av samtaler og sånn, det var ikke sånn at hun stilte seg utenfor og ventet». Han utdypet at denne kommunikasjonen, i tillegg til fotballøvelsene, var det han synes var beste med den kvinnelige treneren: «... Så var hun veldig kul, og du kunne bare ha en vanlig samtale med henne, så hun skulle ikke skille seg ut fra spillerne» (Spiller 8).

Dette støttes av spiller 6: «: «Det beste med hun som trener var at hun så hele gruppen og var veldig flink på feltet. Og tok seg ikke så høytidelig sosialt i gruppen vår». Han

mente også at den kvinnelige treneren oppnådde mer deltakelse i gruppen enn tidligere mannlige trenere:

Jeg synes hun var egentlig bedre å delta i gruppa enn en mannlig trener har gjort tidligere. Som har liksom trukket seg litt ut, og skal være den lederen i gruppen som ikke er med på for eksempel en spillerfest eller er med og prater «mannskit» i garderoben og sånn, men hun tok del i det også. (Spiller 6)

Seks av spillerne nevnte at eneste forskjellen var at den kvinnelige treneren måtte ut av garderoben når spillerne skulle dusje eller skifte. Fem av seks spillere uttalte at dette var annerledes enn tidligere, men at det ikke var et problem. En spiller uttalte at dette gjorde at den kvinnelige treneren «mistet litt av den biten» (Spiller 1).

4.1.5 Spillerinvolvering

Når spillerne senere ble spurt om det var forskjell på måten den kvinnelige treneren og tidligere mannlige trenere involverte spillerne på, svarte fire spillere at det var likt, mens fire spillere mente at den kvinnelige treneren involverte spillerne mer enn mannlige trenere og at dette var i kontrast til mannlige trenere som ikke var så lydheøre, men mer autoritære:

... det var stor kontrast å gå fra en trener som vi hadde før... som var egentlig sånn min vei er den rette veien å gå, og dere har egentlig ingenting dere skulle sagt. Mens hun [trenernavn anonymisert] har en visjon, men hun ønsker på en måte at vi er med på å spille inn da. Og det har gjort at spillergruppen har blitt litt annerledes og mer sammensveiset vil jeg påstå. (Spiller 4)

Spiller 4 underbygger påstanden sin at det ikke en gang var mulig å komme med innspill til andre trenere han hadde hatt fordi at de hadde så mye autoritet: «Litt også fordi at de har hatt for mye autoritet ikke sant? Man tørr ikke... bare sånn beskjed eller en ordre som du må følge, og det har ikke vært i det hele tatt mulig å inngå en samtale da. Og du føler deg ikke helt sånn respektert da» (Spiller 4). Dette støttes av spiller 8:

... hun var veldig åpen for innspill og folk kunne si sine meninger om forskjellig, og hun tok det til seg. Hvis det var noen som kritiserte noe, hun forstod det

liksom, så det synes jeg var greit ... av alle de mannlige jeg har hatt som etter seniorfotball så er det ikke alle som er sånn, altså noen av de jeg har hatt i hvert fall de er sånn at det de sier er på en måte rett ... hun var mer ned på spillerne sitt nivå vil jeg si. (Spiller 8)

Spiller 7 trakk også frem at mannlige trenere kunne ha en tendens til å gi mer direkte ordre: «veldig forskjell innenfor mannlige trener også fordi noen ikke sant, som er den diktatoren der og kommandanten. Som sier spill dit ... sånn gjør vi. Og jeg synes jo hun var flink til å spørre spillerne og å involvere spillerne» (Spiller 7). Spiller 7 sa at denne involveringen av spillere var det han likte best med den kvinnelige treneren, men påpekte senere at det kanskje ikke bare var positivt:

Minst ja. Er nå litt den der vinglingen kanskje. Kanskje litt lite bestemt av og til. Det ble litt uforutsigbart hva som kommer til å skje, hva man skal gjøre og ... Det jo litt imot det jeg sa med å involvere spillerne. Jeg følte det ble litt mye av det.... At vi må ta mer tak selv da når det blir sånn, bare bli enige om noe å gjøre, (Spiller 7)

Spiller 6 mente at mannlige trenere oftere kunne ta innspillene mer personlig:

... hun hadde rom til å si at; hvis dere er helt uenige med meg så ta det opp også går vi gjennom det også finner vi den beste løsningen for det laget her, ... at mannlige trenere gjerne ikke er så lydhør for innspill fra spillergruppen, så synes hun tok innspill ganske bra. Hun tok det ikke personlig og sånn som menn ofte kan gjøre. Og at for det er jo ikke personlig, det handler jo om laget. (Spiller 6)

4.1.6 Respekt

I fotball blir det ofte snakk om respekt i garderoben. Syv av åtte spillere uttalte at den kvinnelige treneren hadde respekt blant spillerne. Spiller 2 nevnte kunnskap og erfaring som to ting som har gitt den kvinnelige treneren respekt i garderoben. Spiller 3 uttalte at det var litt mangel på respekt fra spillergruppen i begynnelsen, men at når/da de ble vant med det tenkte de ikke over det lenger. Spiller 7 mente heller at deres kvinnelige trener hadde respekt i begynnelsen men at det skled litt ut hos noen etterhvert:

I starten hadde hun nå respekt også sklei det kanskje litt ut hos noen følte jeg, tok kanskje ikke så mye plass som. Eller det er jo litt forskjellig personligheter også ikke sant ... At hun ikke tok så mye plass kanskje etter hvert. Litt ubestemt og. ... noen tok litt over kanskje den autoritetsbiten da etter hvert.... Men ja, hun kunne kjefta på oss og ikke sant og hadde jo respekt, det hadde man selvfølgelig, men kanskje litt tilbaketrukket etter hvert da. (Spiller 7)

En spiller mente at deres kvinnelige trener ikke hadde veldig mye respekt i spillergruppen:

Nei, så siden jeg lovte at jeg skulle være ærlig med deg så har hun [trenernavn anonymisert] ikke veldig mye respekt hos gruppen. Litt under middels kanskje. Fordi at vi er ei spillergruppe med mange personligheter, mange gutter som skal ha ting sagt, og det har ikke bare vært utfordringer med spillere, men jeg har også sett tydelig trekk til det innad i trenerteamet da. Fordi de er to stykker da, også har jeg sett tendensen til overkjøringer eller sånne ting da. I diskusjoner som vi for eksempel har i garderoben, så har assistenttreneren kommet inn og sagt noen ting som på en måte har overkjørt henne helt da, mens hun står der og snakker. Også hender det at hun blir avbrutt i løpet av spillermøter. Det kan skje ofte. Også er det tydelig at hun prøver å redde seg inn med oss, for eksempel hvis vi sier en dårlig vits når hun står der og snakker så redder hun seg inn med å begynne å flire, ikke sant. Men det hun prøver å formidle er jo seriøst. Sånn at i hvert fall jeg legger merke til at ting når liksom ikke helt igjennom selv om hun prøver å få oss til å forstå noe da. (Spiller 4)

Som nevnt over uttalte syv av åtte spillere at den kvinnelige treneren hadde respekt blant spillerne, i hvert fall i perioder. Under spørsmålet om hvilke utfordringer spillerne trodde deres kvinnelige trener møtte på i hverdagen, nevner likevel flere av spillernes at noen av utfordringene var å få respekt og autoritet av spillerne. Spiller 2 beskriver det som en utfordring å få respekt av guttene, mens spiller 7 beskriver det som en utfordring for den kvinnelige treneren å tørre å kreve respekt.

Spiller 4 omtaler det som at den kvinnelige treneren kan føle at hun har litt lite autoritet og at beskjedene hennes ikke når helt frem. Spiller 6 nevnte at han trodde den

kvinnelige treneren var redd for å ikke få respekt og at hun ikke turte å ta opp kampen med spillerne når temperaturen ble høy. Noe som var i tråd med spiller 8 som uttalte noe nølende: «... altså ofte så tenker man jo at menn er mer dominant. Så tror at hun føler at hun kanskje måtte være nok dominant. Sånn at vi skulle ha respekt for henne» (Spiller 8).

Disiplin

Spillerne fikk også spørsmål om det var noe de mente den kvinnelige treneren burde gjort for å få respekt i gruppen. To av spillerne svarte at det ikke var noe hun burde gjort. To andre spillere mente at hun kunne vært strengere:

Kunne vært litt strengere, men ellers er det ingenting ... de tar ikke seg skikkelig nær av det. Og ikke bare jaok, sånn ferdig med det. Om en mannlig står og kjefter da tørr du ikke å si noe imot. Så får du bare mer kjeft, da tar du faktisk det til deg, og faen jeg skal ikke gjøre det igjen. Jeg vil ikke ha det her igjen. Mens hun [trenernavn anonymisert] så føler jeg, okay du hører det hun sier ja, så kan du bare fortsette. I stedet for å ta seg så veldig nær av det liksom ... når jeg først får kritikk, da tenker jeg jo over det og sånn der, men jeg tenker ikke over det så lenge etter det. Men med han jeg hadde på [lagnavn anonymisert], tenker jeg på det faen meg hele treningen, da vil jeg ikke gjøre samme feilen igjen, for da får jeg høre det sikkert mer ... det er jo bra å få høre det når du gjør feil, men det er ikke bra å være redd for å gjøre feil, for fotball er, du må jo gjøre feil for å lære. (Spiller 2)

Spiller 2 legger til at kjeftingen var noe av den han likte minst med den kvinnelige treneren «... jeg tar meg ikke så veldig nær av det ... Hun kan sikkert stå å kjeft mer, men det er det der med mannlig og kvinne, man blir litt mer redd en mannlig enn en kvinne da». Spiller to begrunner uttalelsen med at han tror dette kan han noe med at han er vant med strenge mannlige trenere. Spiller 8 mente også at den kvinnelige treneren kunne vært strengere:

... hun kunne vært enda strengere på ting. Så sånn sett så kan jeg føle at det er en liten forskjell på mannlige og kvinne på hvor strenge de er også videre. Ja, at på

feltet så er det enklere å se at de mannlige trenerne jeg har hatt, at de er helt sjef, du skal liksom ikke k dde med dem eller noe sånt. De er helt sjef ... hun kunne tatt mer tak, for hvis det er intensive treninger og mye dueller og sånt, så blir det mye drittslenging mellom spillerne. Altså mot hverandre, ikke mot treneren. Men altså hun kunne tatt sikkert mer tak der for eksempel. (Spiller 8)

Respekt, autoritet og disiplin gikk også igjen da spillerne blir spurt om hvilke ferdigheter som kreves fra kvinnelige trenere som skal være trenere for herrelag i fotball. Seks av spillerne nevner ulike former for autorativ og disiplinerende atferd, blant annet: være strengere, være hardere, være bestemt, være sjef, vise at hun er sjef, tørre å ta ansvar, være autoritær og få autoritet. I tillegg nevner to av spillerne at kvinnelige trenere må sette seg i respekt, eksempelvis fra spiller 2: «få respekten av guttene med en gang. Fordi har hun respekten, så blir alt så mye lettere. ... hun må jo være streng, altså hun kan ikke bare la de gjøre som de vil bare fordi hun er kvinne». Og spiller 8:

Viktig at egentlig hun bare prøver å få garderoben, altså få den respekten hun krever og vise at hun er sjefen. Det er hun som har styringen nå, det er hun som bestemmer hvem som skal starte og hvem som ikke skal starte. Så hun må bare vise at hun kan bestemme alt. (Spiller 8)

4.2 Holdninger og meninger

Det er utfordrende å skille hva som er spillernes meninger og hva som er deres holdninger. Holdninger defineres som noe som er innlært og forutsigbart som vi ikke nødvendigvis er klar over at vi har (Bostad, Røyert & Paulsen, 2017). Holdninger sitter gjerne dypere enn en meninger. Meningene våre er vi vanligvis fullt klar over og de kan endres relativt raskt. Likevel henger meningen vanligvis sammen med holdningene vi har. Meninger og holdninger vil derfor ikke bli adskilt i presentasjonen her, men presenteres som samlet «holdninger og meninger».

Holdninger og meninger ble undersøkt ved en rekke spørsmål for å forsøke å avdekke dette fra flere innfallsvinkler. Spillerne ble blant annet spurt om hvilke ferdigheter en ideell trener har; hvilke ferdigheter som kreves fra kvinnelige trenere for herrelag i fotball; hvilke utfordringer de tror deres kvinnelige trener opplever i hverdagen;

hvordan spillerne fordeler skyld. Resultatene her vil bli presentert ut ifra hvilke temaer som gikk igjen blant spillerne, samt de mest sentrale uttalelsene (Smith & Osborn, 2008). Følgende tema presenteres under: trenererfaring og spillererfaring; fordeling av skyld; økt press på å prestere; holdninger og meninger til det å få kvinnelig trener; endringer i holdninger og meninger til kvinnelige trenere; fremtidige trenere og kvinnelige trenere i herrefotballen.

4.2.1 Trenererfaring og spillerkarriere

På spørsmålet om hva som måtte til for å få kvinnelige trenere i herrefotballen pekte fem spillere på at det måtte være «den rette» kvinnelige treneren om det skulle gå. Med «den rette» mente de blant annet at hun måtte være fotballfaglig dyktig, ha kunnskap, lederegenskaper og erfaring. Eksemplifisert med spiller 6: «Jeg har stor tro på at kommer de rette typene opp så tror jeg at det kan fort ha en [divisjonsnavn anonymisert]-trener som er kvinne. Jeg vet ikke om det kommer de neste årene». I tillegg nevner tre andre spillere at den kvinnelige treneren må ta de riktige stegene og bygge opp et navn, samt at hun bør kunne vise til gode tidligere prestasjoner. Dette stemmer overens med spiller 2 sine uttalelser: «Jeg føler det må mye til.... Kanskje status bak personen. Karriere liksom.... hva de har vært innom, som kanskje Ada Hegerberg hvis hun legger opp. Fordi hun har jo denne her Ballon d'or. Første kvinnelige Ballon d'or».

Flere av spillerne ble spurt om trenerens egen spillerkarriere var viktig. Tre spillere svarte at det var viktig og tre spillere svarte at det kan være en fordel. De fleste mente at spillerkarrieren var like viktig for mannlige og kvinnelig trenere, mens to spillere mente at det kunne være en fordel for kvinnelige trenere:

For den kvinnelige treneren så tror jeg at det kan være veldig greit å ha noen sanne fordeler, hvis man kan kalle det for det. Noen bakgrunns-trinn som man har vært igjennom i forbindelse med sporten som setter litt ekstra respekt helt utelukkende da. I og med at man kan kalle det for et handicap da å være dame da. (Spiller 4)

Spiller 6 nevnte også at spillerkarrieren var viktig og kunne gi respekt:

Som kvinne da kanskje enda viktigere, hvis du skal inn i herrefotballen da. Vis at du har et navn på en måte. Bare sånn, ikke at jeg mener det, men at det kan være det. Vanskeligere å komme inn som kvinne hvis du ikke har et navn, enn hvis du har spilt i Champions League for eksempel, så da kan det være en fordel, i hvert fall med en enklere inngang i gruppen da. Og mer respekt til å begynne med kanskje. (Spiller 7)

4.2.2 Skyld

Spillerne ble også spurt spesifikt om skyld. Her ble det lagt frem en påstand til spillerne om at noe forskning viser at når man har kvinnelig trener og det går dårlig kan det være lettere å legge det på trenerens ferdigheter og ikke på seg selv (Swim & Sanna, 1996). Og motsatt når man har mannlig trener. Da kan man ha en tendens å legge mer skyld på seg selv og mindre på treneren. Spillerne ble deretter spurt om hva de tenker om denne påstanden i deres egen situasjon. Tre av spillerne mente at denne påstanden til en viss grad var riktig. Spiller 1 sier at det var enkelte som tenkte at tapene skyldtes den kvinnelige treneren, men at han selv ikke tenkte det. Spiller 8 var også delvis enig i påstanden:

Jeg vil si at jeg er delvis enig i den påstanden egentlig. Merket også, det gikk jo litt dårlig med oss ... Men det ble liksom litt sånn småmurring i gruppen. Altså virket som folk mistet litt troen, og jeg tror det kan ha vært påvirket av at de tenkte at den kvinnelig trener ikke er god nok for det her. Selv om det kunne vært en mannlig trener også, men da tror jeg ikke at det ville komme til, altså det punktet at på grunn av kjønn. Men det er sånn det er når det går dårlig så blir det jo murring. Og da begynner man å skylde på forskjellige ting og alt liksom som er galt. Så prøve å finne ei løsning på det. (Spiller 8)

Spiller 4 kjente seg igjen i påstanden:

Ja, det kan jeg kjenne meg litt igjen i faktisk. Spesielt basert på de resultatene vi hadde i fjor, så var det mye tvil i spillergruppen. Spesielt blant de eldre da. Hvor det ble veldig mye nevnt at den taktikken som hun la, eller måten treningene er lagt opp til eller treningstider, eller sånne ting var veldig mye vektlagt i forbindelse med de resultatene som vi fikk. Også var det veldig mye sånn tilbake

til gamle takter, og vi ville ha tilbake våres gamle trener for å få ting litt på stell. Så jeg kjenner meg igjen at mye av skylden kan legges på en kvinnelig trener kontra en mannlig trener. Men det er også igjen fordi at fotball er en herredominert sport og at kvinner stiller med et handicap der fordi at de er nødt til å bevise noe for å kunne bli værende. Mens menn ofte får litt mer tillit kanskje basert på andre ting, eller vennskap eller ja. (Spiller 4)

Spilleren utdypet noe forsiktig at det han likte minst med å ha kvinnelig trener var at han hadde en tendens til å tvile på treneren:

... siden hun [trenernavn anonymisert] begynte som trener så har jeg hatt en tendens til å, for min egen del da, tvilt på noen av situasjonene, eller de tingene som hun har tatt avgjørelser på. Og det har som sagt ikke vært med vilje på noen som helst måte. Men jeg har på en måte latt tvilen hennes gå litt til gode i veldig mange tilfeller, men allikevel så har jo tvilen vært der hele tiden. Og det har vært litt sånn synd da, for det har satt ei begrensning for forholdet vi to har hatt. Helt ubevisst egentlig. Så det liker jeg egentlig minst. Og det er kun fordi at hun er kvinne at ting har blitt sånn, og det er en eller annen primalsk tenkning eller ett eller annet instinkt som forteller meg at jeg er nødt til å tvile på henne, fordi at gutter på en måte vet best da. Et eller annet sånn. Det er ikke sånn at jeg faktisk tror det er bare at ... Det er naturlig liksom å tenke det. (Spiller 4)

De resterende fem spillere mente at påstanden ikke stemte. Eksempelvis uttalte spiller 3 at han ikke så det på den måten og utdypet med at: «Bare for å ta eksempel fra de beste ligaene i verden, for både menn og kvinner, så er det akkurat det samme. Det skyldes på trenere i hovedsak fordi at det er den som er lederen». Spiller 7 mente også at påstanden ikke stemte og hevdet at det heller var motsatt:

Litt motsatt der. Fordi altså når vi hadde så mange tap på rad, så kan man tenke ikke sant en mannlig trener hadde fort fått sparken der. Men en kvinnelig trener kan ikke få sparken, fordi at da kan det se veldig dårlig ut for klubben å bli beskyldt for å sparke på grunn av kjønn og sånn.... Men ja det kan og være lettere å skylde på treneren da. Man på en måte alltid har det der kortet i bakhånd

ikke sant. Slipper å ta skylden selv. Kan du si at det er fordi det er kvinnelig trener. Det kan det jo være, ikke at jeg tenkte det da men. (Spiller 7)

4.2.3 Økt press på å prestere

En annen utfordring tre av spillerne nevnte var at de trodde den kvinnelige treneren følte at hun måtte bevise noe. Spiller 1 uttalte: «Tror i hvert fall at i begynnelsen så var det nok å føle at man må bevise noe. I og med at det er så uvanlig». Spiller 5 la også til at den kvinnelige treneren ikke bare føler at hun må bevise, men at hun faktisk må bevise noe: «Jeg tror alle kvinnelige trener som kommer til å komme inn på litt høyt eller greit nivå i herrefotballen kommer til å føle at de må bevise. De har noe å bevise sånn mentalt og lederegenskaper». Han legde til: «... du må første bevise, si når det fungerer i [divisjonsnavn anonymisert]. Også må du jobbe deg gradene oppover, hele tiden vise. Ja, hva skal jeg si, du må bevise» (Spiller 5). Dette er i tråd med det spiller 4 sine uttalelser under skyld spørsmålet hvor han uttalte at kvinner stiller med et handicap, fordi at de er nødt til å bevise noe, mens menn ofte får litt mer tillit basert på andre ting, som vennskap.

Fire av åtte spillere nevner at en av utfordringene den kvinnelige treneren møter på i hverdagen var å få tillit blant spillerne. Spiller 4 beskriver dette som at: «Jeg tror at hun tror at vi tviler på henne». I likhet med spiller 6 som sa:

Jeg tror hun var litt redd i starten for å ikke få tillit og respekt i gruppen. Jeg tror hun var litt mer reservert i starten på oss. Hun tenkte sikkert mye over at hun var kvinnelig trener og vi var 15 menn. Så hun visste sikkert ikke helt hvordan vi kom til å respondere på det. (Spiller 6)

I tillegg nevner to av spillerne utfordringene med å være blant de første til å gjøre noe: «Kanskje mange tenker at svikter resultatene, så er det plutselig hennes feil, og ikke nødvendigvis noe annet, noe ytre, nei noe innad i gruppen eller noe sånt, men at det er hennes feil» (Spiller 1). Spiller 8 legger til at det vil være press fra alle kanter, og at den kvinnelige treneren ikke kunne mislykkes, fordi at «... da ville jo alle dømt at det går ikke. Det tror jeg mange ville tenkt at da går det ikke at kvinner er på det nivået» (Spiller 8).

4.2.4 Holdninger og meninger til det å få kvinnelig trener

På spørsmål om hvilke tanker spillerne hadde før og under ansettelsen svarte de fleste spillerne at det virket spennende og kult, samtidig kommenterte flere spillere at det likevel var litt delte meninger innad i gruppen. Eksemplifisert av spiller 7: «På noen så virka litt som nei det her går ikke, det her kan ikke jeg være med på. Mens andre virket som at kunne være artig og at det var spennende». Tre av spillerne nevnte at deres utenlandske spillere var mer skeptiske til å ha kvinnelig trener. Det ble blant annet nevnt at de var konservative og ikke hadde respekt for den kvinnelige treneren, samt at de prøvde å gjøre livet vanskelig for den kvinnelige treneren. Som spiller 1 uttalte: «Det er markant forskjell på de fra når vi hadde mannlig trener og kvinnelig trener.... men det var en tydelig mangel på at dette hadde de ikke tro på i det hele tatt».

4.2.5 Endringer i holdninger og meninger til kvinnelige trenere

Spillerne ble spurt om det var noe som hadde endret seg etter at de har hatt kvinnelig trene, der svarte samtlige spillere at de har endret syn. To spillere sa at de hadde fått mer respekt for den kvinnelige treneren, og to andre spillere uttalte at spillergruppen hadde fått bedre samhold som nevnt under relasjonell kompetanse. Flere av spillerne pekte også på at å ha kvinnelig trener var nytt og at de var usikre på hva de kunne forvente, men at det ble naturlig etterhvert og spillerne ble vant til den kvinnelige treneren, uttrykt av spiller 7: «Jeg var veldig usikker hva jeg skulle forvente, men jeg sitter egentlig igjen med at det har ikke så mye å si med kjønn, eller mye mer treneren. Spiller 6 beskriver det slik:

Ja, jeg har i hvert fall endret syn på at kvinnelig trenere kan gjøre minst like god jobb som mannlige trenere i en klubb. Fordi at jeg tror problemet til mange er at de vet egentlig ikke hvordan en kvinnelig trener fungerer i fotballen. Altså har man bare sett liksom [divisjonsnavn anonymisert], [divisjonsnavn anonymisert], at bare de mannlige der, og ser hvordan de løser det. Også klarer man ikke å se for seg hvordan en kvinne ville løste det i samme situasjoner, der det smeller litt rundt ørene og er litt hett i garderoben, og folk gjør ikke jobben sin, og hvordan en kvinne skulle håndtert det, men hun håndterte det, hun turte å si ifra når folk ikke gjorde jobben sin. Så jeg tror forskjellen er at kvinner må egentlig bare tørre å hoppe i det på en måte. Å tørre og være autoritær når du må være autoritær.

(Spiller 6)

Mangel på andre kvinnelige trenere ble også påpekt av spiller 8:

Ja, jeg tror folk har endret syn. Altså jeg tror jo folk kan tenke at en kvinnelig trener ikke er kapabel for det, i og med at det er nesten ikke kvinnelige trenere på toppnivå. Så derfor tenker man altså bare helt intuitivt at det er ikke noe for de på en måte. Altså det tror jeg folk kan tenke. (Spiller 8)

4.2.6 Fremtidige trenere

På spørsmålet om hvilket kjønn de ønsket for deres neste trener svarte to av spillerne at det viktigste var at deres neste trener var dyktig, og at kjønn til deres neste trener ikke hadde noe å si: «Det kommer jo egentlig an på hvordan personen, jeg har ikke tenkt over om det er en kvinnelig eller mannlig trener ... mer personbasert enn kjønnsbasert» (spiller 6).

De resterende seks av spillerne svarte at det ønsket en mannlig fotballtrener som neste trener. Dette begrunner de fleste med at de har mest erfaringer med menn og at de bare kjenner til en kvinnelig trener. I tillegg nevner de at de er tryggere og mer komfortable med menn. Eksemplifisert med spiller 4:

I og med at jeg hadde hun [trenernavn anonymisert] i ett år, og hadde mannlige trenere de resterende [tall anonymisert] år, så har jeg jo soleklart best erfaring med mannlige trenere. Fordi at jeg har hatt såpass god connection med dem, og føler at fotballinteressen har vært størst hos dem, men det kan jo selvfølgelig ikke veie opp mot den perioden som jeg hadde hun [trenernavn anonymisert], men jeg ønsker å ha en mannlig fotballtrener i fremtiden, fordi at det er noe som jeg har følt meg komfortabel med. Men en mannlig fotballtrener som har mange av de kvalitetene som hun har ... jeg legger vekt på at mannlige trener har, etter min erfaring, vært veldig enkel da i måten de har gått frem på. Og jeg liker at ting blir gjort veldig enkelt og konkret, mens jeg føler at hos henne [trenernavn anonymisert] så har ting vært gjort litt sånn kronglete og vært litt sånn vanskelig å forstå seg på. Fordi at det har vært så komplekst da. (Spiller 4)

4.2.7 Kvinnelige trenere i herrefotballen i fremtiden

Da spillerne ble spurt om hvordan de så for seg kvinnelige fotballtrenere i herrefotballen i fremtiden trodde flere av spillerne at det kom til å komme mer og mer. Fem av spillerne pekte på at så lenge de rette trenertypene kom opp så skulle dette ikke være noe problem. Spiller 4 påpeker dog at han tror det er lenge til vi har likestilte trenermiljø i Skandinavia:

... fordi at jeg tror gutter ønsker å ha menn som trenere. Spesielt på høyere nivå så tror jeg de har veldig store tviler for å ha kvinnelige trenere. Men det har også en god del med at man møter ofte i høyere divisjoner et miljø som er veldig sånn multikulturelt og er satt sammen av ulike nasjoner som har egentlig akkurat det samme primalske tradisjon som alle andre har og det er at menn styrer idretten og at på en måte kvinner har en helt annen rolle samfunnet. Så jeg tror det kan bli utfordringer. Og da snakker vi om et verdensproblem ikke sant. Men jeg tror det kan la seg gjøre å få et likestilt samfunn. Det tror jeg absolutt til syvende og sist.... Det kan ta tid og det er snakk om mange år altså. (Spiller 4)

At det er noen år frem i tid før vi får se en økning av kvinnelige trenere er det fleste spillerne enige om. Når de blir spurt om hva de tenker om kvinnelige fotballtrenere i øverste divisjonen for herrer i Skandinavia sier to spillere at de tror dette er mulig, mens fem spillere at de tror det er krevende å få til, for eksempel uttaler spiller 8: «Jeg tror det kan være mulig, men jeg føler at det kanskje er litt sånn tabu der for at det ikke kan skje på en måte. Jeg blir overrasket hvis det kommer til å skje. Det blir jeg faktisk». Spiller 4 tror ikke at det er mulig fordi det er så mange personligheter og derfor må det mer til enn et trenersteam bestående av kvinnelig hovedtrener.

Holdningsendring og rollemodeller

To andre spillere uttalte også at fokus og satsning på kvinnelige trenere må til for å få flere kvinnelige trenere i herrefotballen: «Det er nå fokus og satsning på kvinnefotball. Eller kvinner innenfor fotball. Og det er jo både dommere, trenere og spiller.... jeg tror bare det er fokus på det så vil klubber tørre og ta sjansen på det» (Spiller 5). Spiller 3 påpekte at det må skapes mer positivitet og åpenhet rundt kvinnelige trenere for herrelag. Spiller 4 trodde ikke at det kom til å komme kvinnelige trenere i øverste

divisjon for herrer i Skandinavia, som nevnt tidligere, og la til i begrunnelsen at han ikke trodde de kvinnelige trenerne kunne endre så mye på egenhånd:

... samtidig så tror jeg ikke det er damene som må gjøre en forskjell for at dette skal gå igjennom. Jeg tror mer det går på at den [landsnavn anonymisert] fotballen må gjøre ei holdningsendring på flere plan og at de er nødt til å ha mer fokus på det rett og slett.... det kan være veldig lurt å prøve seg på et satsningsprogram av kvinnelig trener som ønsker å gjøre det bra.... Også begynne med videregående eller idrettsfag og sånn og ha ulike foredrag om hva de tenker om fremtiden og mer kvinnelige trenere rett og slett. Bare for å bevisstgjøre og sånn ting ... og bruk av sosiale medier for å fremme prestasjoner som kvinnelige trenere kan og har gjort. (Spiller 4)

Tidligere erfaringer

Fire av spillerne nevnte at for å få flere kvinnelige trenere i herrefotballen i fremtiden måtte mannlige spillere få mer erfaring med kvinnelige trenere. Flere påpeker at de bare har hatt en kvinnelig trener i løpet av sin karriere, og dermed har hatt mest og best erfaringer med menn. Eksemplifisert av spiller 1:

... jeg tror kanskje at man må begynne allerede fra barnsben av. For jeg har jo aldri hatt en kvinnelig trener opp igjennom, og jeg har spilt siden jeg var syv år. Så hvorfor kan ikke ei mor kaste seg rundt og. Det er jo sikkert mange som har spilt fotball.... At flere og flere menn blir vant til å bli trent av damer og til at det ikke har noe å si da, hvilket kjønn treneren har. Jeg tror at hvis det gjøres til en norm i idretten generelt, så er det lettere at det når igjennom også på toppnivå. Det tror jeg. (Spiller 1)

Åpenhet blant spillere

Spillerne ble spurt om hvilke tips de ville gitt til mannlige spillere som skulle få kvinnelig hovedtrener for første gang. Da svarte seks av spillerne at mannlige spillere må være åpne og ikke forhåndsdomme den nye kvinnelige treneren. Blant annet sa spiller 6: «Start med åpent sinn, ikke se for at hun er kvinne, men se hvilken trener hun

er». Dette samsvarte med spiller 7 sin uttalelse: «... å være åpen egentlig, ikke dømme på forhånd. Og behandle hun som en helt vanlig trener. Å se på det som det. Ja, og dømme fra et faglig perspektiv da. Ikke bare på kjønn».

Spiller 5 nevner også at mannlige spillere bør passe på at den kvinnelige treneren føler seg trygg: «Så, bare vise eller si til henne at: ‘slapp av så lenge du presterer, faglig og som leder, som du mest sannsynlig har inn, så har ikke det noe å si’». I tillegg nevnte spiller 2 at mannlige spillerne må høre etter: «Bare høre etter, ikke være en dritt. Hvis hun roper på deg hør etter egentlig, ikke bare gå der og tro du er noe».

5. Diskusjon

Formålet med denne studien har vært å bidra til økt forståelse av mannlige fotballspilleres opplevelser, holdninger og meninger til kvinnelige hovedtrenere i Skandinavia. Det første hovedtemaet som skal diskuteres er dermed hvordan spillerne opplevde å ha kvinnelig trener. Gjennom semi-strukturerte intervjuer, kom det frem at flertallet av spillerne mente at treneren var fotballfaglig sterk og dyktig på planlegging, kommunikasjon og involvering av spillerne. Samtidig fortalte de at trenerne slet mer med å få gjennomslag rundt aspekter knyttet til taktikk og kampløp, sammenlignet med tidligere mannlige trenere. Syv av åtte spillere formidlet imidlertid at de respekterte sin kvinnelige trener.

Det andre hovedtemaet som skal diskuteres, er spillernes ulike holdninger og meninger om kvinnelige trenere. Her la spillerne vekt på flere egenskaper og erfaringer som de mente den kvinnelige treneren burde besitte tilstrekkelig trenererfaring og kunne dokumentere egen spillerkarriere av tilstrekkelig kvalitet. Videre framsto ulike forventninger knyttet til kvinnelig trener som et sentralt tema blant spillerne; spillerne mente at kvinnelige trenere måtte prestere bedre enn mannlige trenere for å bli akseptert og at kulturelle forskjeller når det gjelder holdninger og meninger om kvinnelige trenere ville kunne bli en utfordring. Flertallet av spillerne poengterte at de trodde det var en lang vei å gå for kvinnelige trenere i herrefotballen, spesielt på høyere nivå. Resultatene i det følgende bli diskutert i samme rekkefølge som resultatene ble presentert i resultatkapittelet.

5.1 *Opplevelser*

5.1.1 **Planlegging og treningsopplegg**

Generelt uttrykte de fleste spillerne seg positivt om trenerens faglige kompetanse. Videre opplevde flertallet også at den kvinnelige treneren var dyktig til å planlegge og organisere. Blant annet mente fire av spillerne at hun var bedre med hensyn til planlegging og mer forberedt enn tidligere mannlige trenere. Tilnærmet alle oppga å like treningsopplegget hennes. Disse resultatene kan virke å støtte funn fra tidligere forskning. For eksempel fant Hensley og Chen (2019) i en amerikansk studie at mannlige og kvinnelige utøvere, fra ulike mannsdominerte skoleidretter, hadde et positivt syn på kvinnelige treneres kompetanse. Blant disse utøverne var det forøvrig en

generell enighet om at kvinner, i likhet med mannlige trenere, hadde tilstrekkelige ferdigheter og kunnskap til å håndtere ulike treneroppgaver.

Samtidig peker flere andre studier på at det kan være et generelt høyere kompetansekrav for kvinnelige trenere enn mannlige (Hovden & Tjønnndal, 2019; Kilty, 2006; Norman, 2010). Norman (2010) fant for eksempel at kvinnelige trenere i ulike lagidretter måtte arbeide hardere for å dokumentere sin kompetanse enn mannlige trenere. Funn viser også at mannlige idrettsutøvere med større sannsynlighet er bekymret for hvorvidt kvinnelige treneres ønske om å vinne kamper er sterkt nok samt hvorvidt de besitter tilstrekkelig kunnskap om den idretten de er trener i (Hensley & Chen, 2019). De samme forskerne viser også til en forskjell mellom mannlige og kvinnelige utøvere, der kvinnelige utøvere viste en sterkere tro på kvinnelige treneres kompetanse. Denne forskjellen mellom menn og kvinners oppfatninger av ledere kan reflektere den betydelig større erfaringen kvinnelige utøvere har med kvinnelige ledere. Det er mindre sannsynlighet for at mannlige utøvere har erfaring med kvinnelige trenere (Acosta & Carpenter, 2014). For eksempel var 2-3,5 % av herrelagene trent av kvinnelige hovedtrenere i USA 2014. På grunn av deres manglende erfaring med kvinnelige ledere, vil mannlige utøvere trolig være mindre tilbøyelige til å tillegge lederrollen en androgyn betydning – kombinasjonen av maskuline og feminine egenskaper (Eagly & Karau, 2002). Som følge av menns mer maskuline oppfatning av lederskap, burde det ifølge Eagly og Karau (2002) være en større sannsynlighet for at mannlige spillere viser en sterkere tendens til å se kvinner som mindre kvalifiserte for lederskap enn menn.

5.1.2 Taktikk og kampløp

Fem spillere mente at trenerne hadde mer å gå på når det gjaldt taktisk kompetanse. I tillegg mente syv av åtte spillere at deres kvinnelige trener ikke var dyktig nok på kampløp, spesielt med hensyn på å vurdere kampbilde og gjøre endringer underveis. Dermed er deres opplevelser av slike aspekter ved trenerrollen mer negative enn rundt planlegging og treningsopplegg. Slike funn er interessante sett i lys av tidligere forskning på kjønnsrollestereotyper og hvordan dette kan bidra til å forme forventninger vedrørende taktiske egenskaper hos kvinnelige trenere.

Resultatene understøttes av tidligere forskning som viser at forventninger til kvinnelige treneres taktiske egenskaper kan være formet av stereotypiske oppfatninger vedrørende kjønn (Eagly & Karau, 2002; Fasting & Pfister, 2000; Hovden & Tjønndal, 2019; LaVoi & Dutove, 2012; Tjønndal & Hovden, 2016). Hovden og Tjønndal (2019) fant at god coaching består av ledelsesformer det er knyttet både maskuline og feminine ferdigheter til. De mest typiske egenskapene som ble knyttet til mannlige trenere, var besluttsomhet og taktisk kunnskap. Egenskaper knyttet til kvinnelige trenere var kommunikasjonsevner, rettferdighet og evnen til å skape et trygt og godt sosialt miljø. En slik inndeling i maskuline og feminine ferdigheter, er i tråd med resonnementer hos Eagly og Karau (2002), der de peker på at strategisk tenkning; resultatorientering; mot til å lede og selvsikkerhet er egenskaper som betegnes som agentiske («agentic») egenskaper. Det vil si egenskaper som typisk og sterkest tilskrives menn. Dette i motsetning til felles («communal») egenskaper, som for eksempel sympati, hjelpsomhet, kjærlighet, omsorg, mellommenneskelig følsomhet og vennlighet, som typisk og sterkest tilskrives kvinner. Resultatene i inneværende studie underbygger at de egenskapene som spillerne vurderte de kvinnelige trenerne som ikke tilstrekkelig dyktig på, typisk kan rubriseres som maskuline egenskaper.

Resultatene gir mening i lys av rollekongruitetsteori som legger til grunn at en kvinnelig trener innehar to ulike sosiale roller; en lederrolle og en kjønnsrolle (Eagly & Karau, 2002). Når en person som oppfattes stereotypisk med hensyn på kjønn, inntar en sosial rolle som oppfattes å være ulik de egenskaper og ferdigheter han eller hun tillegges, vil evalueringen av den angjeldende person tilknyttet den sosiale rollen kunne påvirkes negativt. Etersom lederskap ifølge Eagly og Karau (2002) oppfattes som generisk maskulint, kan det avstedkomme fordommer mot kvinnelige ledere med basis i den uoverensstemmelsen som mange oppfatter at eksisterer mellom kvinners egenskaper og kravene til en lederrolle. Dette vil kunne føre til at evalueringen av henne som kandidat for lederrollen påvirkes negativt (Eagly & Karau, 2002).

Men det er en usikkerhetsfaktor her. Inneværende studie har ikke informasjon om hvor kompetente de trenerne spillerne referer til faktisk er, når det kommer til taktiske ferdigheter og kampløse. Dersom de ikke innehar tilstrekkelige ferdigheter, er det rimelig å anta at det vil være andre faktorer enn stereotyper, fordommer og

rollekonflikter som kan forklare spillernes devaluering av trenernes taktiske ferdigheter i de to lagene spillerinformantene representerer.

En annen forklaringstilnærming til funnene, er resonnementet som viser til at det foreligger biologiske, fysiologiske og psykologiske forskjeller mellom menn og kvinner. For eksempel er det forskningsfunn som underbygger at det kan være forskjeller mellom menn og kvinner når det kommer til biologiske, fysiologiske, psykologiske og sosiale ferdigheter (Geary, 2010). Ved å innta et slikt perspektiv åpnes det opp for at atferden til kvinnelige trenere stilt overfor mannlige spillere, vil kunne være relativt stabil over situasjoner, hva enten kjønnsbaserte stereotypier er tilstede i spillergruppen. Med dette som bakteppe blir det et uavklart spørsmål hvor mye av en kvinnelig treners atferd i en mannlig spillergruppe kan tilbakeføres til biologiske, fysiologiske og psykologiske forskjeller mellom menn og kvinner og hvor mye som skyldes sosial påvirkning fra miljøet.

En konkret forskjell, som tre av spillerne i denne studien beskrev, var forskjellen i stemmebruk blant deres respektive kvinnelige trenere, sammenlignet med mannlige trenere de personlig kunne referere til. De pekte på at de kvinnelige trenerne ikke hadde en stemme som bar over hele banen. Hvorvidt dette skyldes manglende ferdighet til å få stemmen til å bære langt, eller det skyldes at kvinnelige trenere ikke ønsker å ikle seg rollen som en maskulin trener, som mer typisk roper høyt og når langt med sin røst, er uklart. En spiller synes dette var en ulempe og to andre spillerne syntes det gikk greit, ettersom at trenerne brukte assistenttreneren til å rope beskjedene for seg, eller gav beskjed via andre spillere nærmere på banen. Resultatene underbygger dermed at de mannlige spillernes vurdering av sine respektive kvinnelige trenere også kan forklares i lys av resonnementer om en forskjell vedrørende en biologisk betinget forskjell mellom kvinnelige og mannlige trenere.

5.1.3 Kommunikasjon

Når det kommer til relasjonelle ferdigheter, beskrev flere spillere at deres kvinnelige trener var dyktig på å kommunisere med spillerne. Dette er i tråd med tidligere forskning som viser at kommunikasjonsferdigheter er en av flere ferdigheter som kvinnelige trenere forventes å inneha i større grad enn sine mannlige kolleger (Fasting & Pfister, 2000; Hovden & Tjønndal, 2019; Tjønndal & Hovden, 2016), og at slike

ferdigheter typisk oppfattes som feminine og ansett som typisk representativ blant kvinnelige trenere (Hovden & Tjønndal, 2019). På en annen siden var det flere av spillerne i denne studien som påpekte på at måter å kommunisere på varierer også blant mannlige trenere, og at kommunikasjonsferdigheter således kan ha like mye med kjønnsuavhengige personlige egenskaper å gjøre.

Evnen til å kommunisere står også sentralt som ledd i forventninger og krav til godt lederskap i trenerrollen ifølge Hovden og Tjønndal (2019); et aspekt som muligens vil kunne påvirke spillernes evaluering av sine kvinnelige trenere positivt. Det eksisterer allikevel forskning som kan anvendes som et motargument til en slik tolkning. Flere har pekt på at utøverne ikke verdsetter like høyt egenskaper og styrker som tradisjonelt finnes i større grad blant kvinner (Eagly & Karau, 2002; Hensley & Chen, 2019). At de kvinnelige trenerne i denne studien ble beskrevet som dyktige på kommunikasjon er dermed i tråd med forventningene og stereotypiene til kjønnsrollen til den kvinnelige treneren. Det kan derimot diskuteres hvordan dette påvirker evalueringen av treneren, samt hvorvidt kommunikasjonsferdighet kan tilskrives forskjeller i kjønnsuavhengige personlighetsegenskaper. Imidlertid kan det poengteres at flertallet av spillerne ikke opplevde at det var forskjeller mellom mannlige- og kvinnelige trenere når det gjelder en til en kommunikasjon mellom treneren og den enkelte spiller. Tidligere forskning blant kvinnelige elitespillere i fotball i Norge, Sverige, Tyskland og USA, har vist at spillerne foretrakk lederskapsstilen til kvinnelige trenere fremfor mannlige, hvor dette ble begrunnet med at de kvinnelige trenerne kommuniserte bedre med utøverne (Fasting & Pfister, 2000). En mulig slutning vil dermed kunne være at mannlige utøvere har lettere for å kommunisere bedre med mannlige trenere.

En spiller uttalte at det han likte desidert best, var at treneren så på han som en likemann og omvendt. Et slikt synspunkt finner støtte i tidligere forskning blant boksere, hvor Hovden og Tjønndal (2019) fant at utøverne de undersøkte anså godt lederskap til blant annet å innebære gjensidig respekt mellom trenere og spillere. To spillere i inneværende studie formidlet også at laget hadde fått bedre samhold under sin kvinnelige trener, noe som kan tyde på at slik gjensidig respekt oppfattes av spillerne som viktig. Evnen til å skape et trygt og godt sosialt miljø var en annen egenskap bokserne i studien til Hovden & Tjønndal (2019) så på som viktig for godt lederskap. De poengterte også at denne egenskapen var en av dem de oftest var knyttet til kvinnelige trenere.

Samlet sett oppfylte de kvinnelige trenerne i denne studien stereotypiene som tidligere forskning har tillagt den kvinnelige kjønnsrollen; med andre ord om de ble ansett som flinke til å kommunisere, til å skape gjensidig respekt og et godt sosialt miljø (Hovden & Tjønndal, 2019; Eagly & Karau, 2002).

5.1.4 Inkludering i spillergruppen

De fleste spillerne i denne studien mente også at treneren oppnådde samme inkludering i gruppen som en mannlig trener ville gjort. Eneste forskjellen var knyttet til at den kvinnelige treneren måtte gå ut av garderoben når spillerne skulle dusje og skifte klær. Ingen spillere anså dette som et problem. Det står i motstrid til Hensley og Chen (2019) som i sin studie fant at mannlige utøvere uttrykte bekymringer for den overdrevne sexismen kvinner møter i treneryrket og for at kvinnelige trenere skulle bli seksuelt trakassert. I tillegg utfordringer knyttet til trenernes manglende mulighet til å kunne gå fritt inn og ut av garderoben grunnet kjønnsforskjellene. En relevant forskjell mellom inneværende studie og Hensley og Chen (2019) sin studie, er at disse forfatterne undersøkte oppfatningen av kvinner som en mulig hovedtrener i mannsdominert idrett basert på 132 student-idrettsutøvere. Deres studie omfattet ellers menn og kvinner fra ulike idretter og anvendte en kvantitativ metodologi ved bruk av spørreundersøkelse. Deltakerne har derfor ikke nødvendigvis hatt en kvinnelig trener, og de representerer dermed hva spillerne tror kommer til å skje. I lys av det, er funnene i denne studien interessante ved at «mine» mannlige fotballspillere ikke opplevde det slik.

5.1.5 Spillerinvolvering

Fire av åtte spillere opplevde den kvinnelige treneren som mer involverende i avgjørelser og at hun var mer lydhør og åpen for innspill enn mannlige trenere. Menn ble beskrevet som å være noe mer autoritære og mindre lydhøre for innspill, med konsekvens at spillerne vegret seg for å komme med innspill, og at de ikke følte seg helt respektert hos mannlige trenere. At den kvinnelige treneren ble oppfattet som mer åpen og lydhør for innspill, kan gjenspeile en demokratisk lederskapsstil, som innebærer at treneren tillater utøverne å delta i beslutningsprosesser som angår dem selv (Chelladurai & Saleh, 1980). Beskrivelsen av de mannlige trenerne som mindre lydhøre og mindre åpen for innspill kan gjenspeile en autokratisk lederskapsstil, en stil som indikerer at treneren holder avstand til utøverne og understreker at myndigheten ligger i trenerens hender. Tidligere forskning viser til liknende funn, hvor det vises til at kvinnelige

trenerne forventes å ha en mer demokratisk lederskapsstil enn mannlige trenere (Tjønndal & Hovden, 2016). Videre viser Horn (2002) til at mannlige idrettsutøvere foretrekker en mer autokratisk lederskapsstil, mens kvinnelige idrettsutøvere foretrekker en mer demokratisk lederskapsstil.

I en viss motstrid til ovennevnte finner Cruz og Hyun-Duck (2017) at mannlige idrettsutøvere med kvinnelige trenere foretrekker en mer demokratisk, autokratisk så vel som sosialt støttende lederskapsstil enn de som hadde mannlige trener. Det er dermed interessant at mannlige idrettsutøvere som har kvinnelig trener, både i tidligere forskning og i denne studien viser en tendens til å foretrekke en mer demokratisk lederskapsstil. En slik tendens kan skyldes kjønnsstereotyper om lederskapsstiler for kvinner; det vil si at kvinnelige ledere forventes å bruke en mer demokratisk lederskapsstil og en mindre autokratisk lederskapsstil enn menn (Tjønndal & Hovden, 2016).

En av de fire spillerne som mente treneren var mer involverende, uttalte at det han likte best med den kvinnelige treneren var at hun var lydhør og involverte spillerne, men han uttrykte samtidig at det kunne bli litt for mye involvering av spillerne i enkelte tilfeller. Dette i form av diskusjoner og deltagelse i beslutningsprosesser knyttet til ulike fotballfaglige spørsmål i laget. En ulempe med å involvere spillerne for mye kan være at treneren, i hvert fall slik det kan oppfattes av gruppen, ikke oppfattes som tilstrekkelig beslutningsdyktig med den konsekvens at spillerne kan bli usikker på trenerens kompetanse. Som en spiller selv uttalte: ««Det ble litt uforutsigbart hva som kommer til å skje, hva man skal gjøre.... vi må ta mer tak selv da når det blir sånn, bare bli enige om noe å gjøre». Dersom spillerne i for stor grad er med på beslutningene, kan det hele i tillegg oppleves som et delt ansvar mellom spillerne og treneren. Spillerne vil dermed kunne sitte igjen med en følelse av at treneren selv ikke tar det fulle ansvaret. I en lederrolle kan det være viktig å kunne ta beslutninger, noe som er en ferdighet som oftest kobles til mannlige trenere (Hovden & Tjønndal, 2019). Det kan derfor stemme at kvinnelige trenere opptrer mindre autoritært og er mer lydhøre for innspill fra spillerne, mens mannlige trenere er mer besluttsomme og har bedre taktisk kompetanse.

En slik konflikt i synspunkt hos den overnevnte spilleren kan speile at menn foretrekker mer autokratisk lederskapsstil (Horn, 2002). Men, samtidig noe paradoksalt gitt at en

autoritær lederskapsstil har vist seg å være svært lite populær, og at en slik lederskapsstil i tillegg er forbundet med redusert idrettslig prestasjon (Nezhad & Kesthan 2010). Det er flere studier som gir støtte til at en demokratisk lederskapsstil og positive tilbakemeldinger er positivt forbundet med forbedret prestasjon i både lag- og individuell idrett blant så vel kvinner som menn (Hovden & Tjønndal, 2019; Moen, Høigaard & Peters, 2014; Nezhad & Kesthan 2010). Et sentralt resonnement bak dette er at sosial støtte og mellommenneskelige relasjoner framstår som avgjørende for utøvernes suksess. I det perspektivet er det jo en interessant observasjon at en autokratisk lederskapsstil som noen av de mannlige spillerne i denne studien ønsker fra sin trener kan bidra til å undergrave deres egen idrettslige prestasjonsutvikling.

En annen grunn til at spillere kan framstå som ambivalente med hensyn på foretrukket lederskapsstil, kan nettopp reflektere stereotypier knyttet til lederrollen og kjønnsrollekonflikten som oppstår når treneren er en kvinne i en mannlige setting (Eagly & Karau, 2002). Involvering av spillerne kan bli ansett som positiv, men feminin treneratferd, og kan slik kollidere med synet blant mannlige spillere på hva en trenerrolle innebærer, og kan dermed føre til en negativ vurdering av egen kvinnelig trener i tilfeller der hun opptrer demokratisk og sosialt involverende.

For den kvinnelige treneren kan dette også være en rollekonflikt, hvor hun kan velge mellom å følge det som forventes av henne i tråd med egen kjønnsrolle, nemlig å involvere spillerne og være lydhør, eller følge forventninger som tilligger lederrollen; det vil si å være bestemt og autoritær, men da samtidig bryte med stereotypiene knyttet til sin egen kjønnsrolle. Et synspunkt kan være at siden forskning har vist at kjønnsrollene er mer konstante enn lederrollene (Eagly & Karau, 2002), vil det mest funksjonelle for en kvinnelig trener være å følge stereotypiene til kjønnsrollen, fremfor lederrollen, for dermed å redusere negative vurderinger fra spillernes side. Med andre ord; en kvinne som trener et herrelag kan velge å være lydhør og demokratisk selv om hun vet at disse egenskapene ikke er verdsatt like høyt som å være autoritær og streng. Dette er i tråd med Eagly og Karau (2002) som hevder at kvinner kan komme til å opptre forventningsbekreftende for å harmonere med oppfattede forventninger blant mottakerne.

5.1.6 Respekt

Forskning har vist at respektløshet fra utøverne er en tydelig identifiserbar utfordring eller barriere blant kvinnelige trenere for herrelag (LaFontaine & Kamphoff, 2016). Syv av åtte spillere i innværende studie sa i intervjuene at spillergruppen hadde respekt for sin kvinnelige trener. Dermed viser resultatene at de kvinnelige trenerne i denne studien ikke hadde samme utfordringer i utøvelsen av sin trenerrolle slik andre har påvist (Hensley & Chen, 2019; LaFontaine & Kamphoff, 2016; McCharles, 2010; Norman, 2010). Dette er et positivt funn gitt at respekt blant utøverne ifølge LaVoi og Dutove (2012) sin økologiske modell kan anses som en klart støttende faktor for kvinner i rollen som trener.

Derimot var det en av spillerne som uttalte at den kvinnelige treneren ikke nøt respekt blant sine spillere. Som begrunnelse angav vedkommende at det var mange personligheter i gruppen og mange som ønsket å ytre sin mening. Denne spilleren påpekte dessuten at assistenttreneren ofte overkjørte den kvinnelige treneren mens hun snakket. Dette funnet kan samsvare med hva Hensley og Chen (2019) fant i sin studie, hvor noen av utøverne mente at kvinnelige trenere ikke kunne lykkes i mannsdominert idrett fordi at de blant annet ikke ville være i stand til å håndtere egoene og holdningene til mannlige idrettsutøvere.

Selv om flertallet formidlet at den kvinnelige treneren nøt respekt i spillergruppen, poengterte likevel de fleste av dem senere i intervjuet at de hadde observert at den kvinnelige treneren hadde utfordringer med å sette seg i respekt i spillergruppen. Dette står i motstrid til tidligere utsagn der det ble uttalt at den kvinnelige treneren nøt respekt. En slik uoverensstemmelse hvor spillerne uttaler at de opplever at spillergruppen har respekt under et spørsmål og senere uttaler at treneren har utfordringer med å få respekt i et annet spørsmål kan være grunnet bias i intervjurundene. En slik bias som kan også ha innvirket på resultatet at også intervjueren er kvinne, og at spillere da avgir svar rettet mot en kvinnelig trener som i større grad er positive enn hva det egentlig opplever og erfarer.

Utfordringer for kvinnelige trenere med å oppnå respekt fra spillere er også noe som er funnet støtte for i flere studier (Hensley & Chen, 2019; LaFontaine & Kamphoff, 2016; McCharles, 2010; Norman, 2010). McCharles (2010) poengterer blant annet at

kvinner har fått større tilgang til mange områder i livet og aksepteres i lederskap, men på idrettsområdet har kvinner ennå ikke fått full troverdighet og faglig respekt lik deres mannlige kolleger. Resultatene er i overensstemmelse med tidligere forskning som viser at mannlige trenere lettere får respekt blant utøverne, enn kvinnelige trenere (Hovden & Tjønnndal, 2019).

Disiplin

Disiplin er et annet aspekt som ble tematisert under respekt, og angår hvor strenge de opplevde trenerne å være, hennes krav til spillerne om å være disiplinerte og lydhe. Noen spillere nevnte at treneren hadde utfordringer med at beskjedene hennes ikke nådde frem og de fleste spillerne uttrykte at kvinnelige trenere for herrelag burde være strengere; mer autoritære og vise at de er sjefen. Resultatene antyder dermed at dette var noe spillerne opplevde som en mangel i trenerens lederskapsstil. Å være streng, autoritativ og autoritær er, som også tidligere referert til, egenskaper som kan betegnes som mer maskuline. Andre forskere peker jo også på dette der de henviser til at kvinnelige trenere har mindre makt og autoritet enn mannlige trenere (Blom et al., 2011; Hovden & Tjønnndal, 2019, La Fountaine og Kampoff, 2016). Blom og medarbeidere (2011) fant blant annet at kvinnelige trenere uttrykte behov for å omfavne en mer «maskulin» lederskapsstil, hvor de anla en mer aggressiv trenerfilosofi preget av disiplin for å oppnå idrettsutøvernes tillit. La Fountaine og Kampoff (2016) viser til liknende funn.

Samlet viser funn i inneværende studie vedrørende respekt og disiplin at spillerne opplevde at de kvinnelige trenerne hadde utfordringer med å oppnå dette. Resultatene kan ha støtte i tidligere forskning som viser at selv kvinnelige spillere foretrekker mannlige trenere på grunn av kjønnsespesifikke treneregenskaper (Frey, Czech, Kent & Johnson, 2006). I studien til Frey og medarbeidere (2006) fremhevet de kvinnelige utøverne at mannlige trenere var bedre i stand til å håndheve disiplin og skaffe seg respekt.

Videre kom det frem ett annet relevant funn under disiplin, opp mot hvordan spillerne tok tilbakemeldinger fra kvinnelig trener. To av spillerne angav at de ikke tok seg veldig nær av tilbakemeldingene fra sin kvinnelige trener, sammenlignet med tidligere

mannlige trenere. Spillerne knyttet dette opp mot kjønn ved at de påpekte på at det er litt forskjell på menn og kvinner hva angår hvor strenge de er, og at de selv i større grad fryktet en irettesettelse fra en mannlig trener enn fra en kvinnelig. Dette kan sees i sammenheng med funn fra tidligere forskning. Frey og medarbeidere (2006) fant støtte for at de ikke ville gi maksimal innsats under kvinnelige trener i mangel på frykt for å bli disiplinert av den kvinnelige treneren. På den andre siden viser resultatene fra inneværende studie at flertallet av de spillerne ikke kom med liknende utsagn, opp mot forskjeller på hvordan de tok tilbakemeldinger fra kvinnelige og mannlige trenere. En spiller uttalte at det er bra å få tilbakemeldinger på feil man gjør, men at det ikke er bra å være redd for å gjøre feil, gitt at å feile er en del av læringsprosessen. Spilleren kommer således her med delvis motstridende utsagn.

Ett teoretisk rammeverk en kan se resultatene i lys av er rollekongruitetsteorien, som også er diskutert tidligere. Når en kvinnelig trener benytter ferdigheter som betegnes som maskuline, som å være streng, selvsikker, besluttsom og autoritær (Hensley & Chen, 2019; Hovden & Tjønndal, 2019), kan det innby til rollekonflikt mellom de maskuline egenskapene som tillegges trenerrollen og forventninger knyttet til den kvinnelige kjønnsrollen (Eagly & Karau 2002). En slik rollekonflikt kan i sin tur medvirke til at spillerne ikke føler frykt og ikke tar seg nær av tilbakemeldingene fra den kvinnelige treneren. Når det er sagt er det imidlertid uavklart hvor strengt de kvinnelige trenerne i inneværende studie opptrer overfor sine mannlige spillere.

5.2 Holdninger og meninger

Det andre hovedtemaet som skal diskuteres, er spillernes ulike holdninger og meninger om kvinnelige trenere. Sentralt her er blant annet ulike personlige egenskaper og erfaringer som spillerne påpeker at en kvinnelig trener bør inneha. I tillegg til spillernes forventninger og syn på kvinnelige trenere i herrefotballen i fremtiden.

5.2.1 Trenererfaring og spillerkarriere

For å få kvinnelige trenere i herrefotballen mente de fleste at treneren spillerkarriere var viktig. Slike meninger er i tråd med hva som kom fram i en studie blant mannlige og kvinnelige bokserere (Hovden & Tjønndal, 2019). Disse nevnte omfattende erfaring og vellykket utøverkarriere som viktige faktorer for deres tillit til trenerens kompetanse.

Slike faktorer viser seg å være spesielt viktig for kvinnelige trenere som grunnlag for at utøverne skal ha tillit til dem.

To av spillerne i denne studien ga uttrykk for at ettersom det i utgangspunktet var et handicap å være kvinne i treneryrket, så kunne spillerkarriere være en ekstra fordel for kvinnelige trenere og bidra til litt ekstra respekt i starten. Slike holdninger samsvarer med hva som er påpekt i tidligere studier (Fasting, Sisjord & Sand, 2017; Hovden, 2012; Norman, 2010) der forfatterne hevder at kvinnelige trenere trenger mer formell trenerutdannelse og må ha opparbeidet en sterkere spillerkarriere enn mannlige trenere for at de skal bli respektert og akseptert på samme måte. Dette som en konsekvens av at spillerkarrierer og trenererfaringer blant kvinnelige trenere ikke verdsettes som en prestasjon på tilsvarende måte som blant mannlige trenere (Norman, 2010). Norman (2010) peker forøvrig på at kvinners erfaringer som utøver ikke blir anerkjent som relevant erfaring når man skal innta rollefunksjonen som trener innen herrefotball. Ifølge Hovden (2012) blir høye krav til kvinnelige trenere sett på som kompensasjon for konsekvensene av å være kvinne i det maskuline feltet. De fleste spillerne som ble intervjuet i inneværende studie mente allikevel at spillerkarrieren var like viktig for både mannlige og kvinnelig trenere.

I tillegg til trenerens spillerkarriere, mente fem av spillerne at så lenge de rette trenertypene kom opp, skulle dette ikke være noe problem for kvinnelige trener i herrefotballen. Med «den rette» mente spillerne at treneren var fotballfaglig dyktig og hadde mye kunnskap, gode lederegenskaper og god erfaring. Imidlertid viser tidligere forskning at spillernes mangel på erfaring med kvinnelig trener kan skape utfordringer for den kvinnelige treneren å bli oppfattet som «den rette». For eksempel poengterte Eagly og Karau (2002) at på grunn av herrespillernes manglende erfaringer med kvinnelige trenere, vil trolig spillerne vise en sterkere tendens til å se kvinner som mindre kvalifiserte for lederskap enn menn. Dette kan dermed gjøre det utfordrende for spillerne å oppfatte den kvinnelige treneren som «den rette», uansett hvilke ferdigheter og erfaringer den kvinnelige treneren innehar.

En annen utfordring med å skulle finne de «rette trenertypene», kan være at kollegiale og profesjonelle idrettsorganisasjoner sjeldent ansetter kvinner som trenere, spesielt for herrelag (Hensley & Chen, 2019; Acosta & Carpenter, 2014). Funn fra Canada viser at

gapet mellom antall menn og kvinner i trenerroller er størst i stillinger med høyt prestasjonsnivå (CAAWS, 2016). Et funn som samtidig er i tråd med Fasting og Pfister (2000) sin studie, hvor de konkluderer med at treneryrket fremdeles synes å være veldig mannsdominert på høyt nivå. Et synspunkt de underbygger med at all statistikk viser at det er mange flere mannlige enn kvinnelige trener på toppidretten. De linker dette til stereotyper knyttet til kjønnsrollene i idrett, hvor mannlighet utvikles og demonstreres. Derfor tar mange for gitt at en topp trener er en mann. Ifølge Hensley og Chen (2019) er det flere kvinnelige eliteutøvere som ønsker å få en trenerkarriere i idrett. Det til tross, Idrettslag ansetter langt sjeldnere kvinner enn menn som trenere.

5.2.2 Skyld

I intervjuet var det stilt spørsmål opp mot fordeling av skyld mellom spillere og treneren om resultater uteble, med treners kjønn som faktor. De fleste spillerne er ikke enig i at det er lettere å skylde på en kvinnelig trener, enn en mannlig trener, dersom resultatene uteblir. Imidlertid mente tre av spillerne at påstanden til en viss grad stemte. En spiller sier at de mistet litt troen i en dårlig periode, og tenkte at den kvinnelige treneren ikke var god nok. Han peker på at det kunne skjedd mannlige trenere også, men da ville det ikke blitt tilskrevet kjønn. Denne spilleren reflekterer dermed omkring attribusjon av skyld, hvor kjønn representerer en indre og stabil attribusjonsfaktor. En metaanalyse gjennomført av Swim og Sanna (1996) viste nettopp at på oppgaver som oppfattes å være maskuline, og hvor kvinner gjør feil, tilskrives kvinners feiling oftere til stabile årsaker som mangel på ferdigheter, mens feiling hos menn oftere tilskrives ustabile årsaker som lav innsats eller uflaks. Motsatt, suksess hos menn på maskuline oppgaver tilskrives oftere til gode ferdigheter (stabil årsak), mens kvinner som lykkes på oppgaver tillagt maskuline egenskaper, oftere kobles til innsats (ustabil årsak). Nevnte resonnement kan også hjelpe til å gi mening til uttalelser fra en annen spiller som mente at påstanden ikke stemte, men som likevel kom frem til at det kunne være lettere å skylde på treneren, siden de alltid hadde det kortet i bakhånd om at de tapte fordi de hadde en kvinnelig trener. Dermed kunne de slippe å tilskrive skyld til seg selv som spiller.

En av spillerne som sa at han kjente seg igjen i påstanden om å legge mer skyld på en kvinnelig trener enn mannlig trener, begrunnet dette med at fotball er en herredominert sport og at kvinner stiller med et handicap siden de må bevise noe for å kunne bli

værende. Derimot får menn ofte litt mer tillit basert på blant annet vennskap. Videre la spilleren til at det han likte minst var at han, helt ufrivillig, hadde en tendens til å tvile på treneren og hennes avgjørelser, fordi hun var kvinne og at han hadde et instinkt som fortalte han at han måtte tvile på henne, ettersom at «gutter vet best». Dette kan sees i sammenheng med funn fra tidligere forskning hvor fordommer knyttet til treneren kjønn spiller inn i på vurderingen av treneren. Walker, Bopp og Sagas (2011) fant støtte for at idrettsstudenter foretrakk å ansette en mannlig trener fremfor en kvinnelig trener, når beskrivelsene av den aktuelle kvinnelige- og den mannlige trenerens egenskaper var helt identiske. Selv når den kvinnelige treneren var overkvalifisert, ifølge beskrivelsene brukt i studien, fortsatte studentene å legge frem argumenter som underlag for å anbefale en mindre kvalifisert mannlig trener.

Liknende funn framgår i en studie av McCharles (2010). Her observerte man at noen av hindringene kvinnelige trenere møter i idretten blant annet handler om forutinntatte holdninger om kvinner som trenere. Videre kan slike funn sees i sammenheng med rollekongruitetsteorien, hvor potensialet for fordommer eksisterer når de stereotype karakteristikene som studentene tilskriver kvinner ikke stemmer overens med studentenes tanker om egenskapene som er nødvendige for å være trener (Eagly & Karau, 2002). Følgelig, at menn får mer tillit basert på vennskap samsvarer med funn i en studie av Kilty (2006), som observerte at kvinnelige trenere opplevde ulike antagelser om kompetanse som en barriere, hvor mannlige trenere automatisk antas å være mer kompetente enn kvinnelige trenere. Kilty (2006) peker også på at en kvinne møtes med større forventninger om å bevise at hun er en dyktig trener, mens en mannlig makker antas å bli akseptert basert på attester («credentials») alene. Det er også andre mekanismer som kan øke tendensen til at menn ser kvinner som mindre kvalifiserte for lederskap. En av dem er knyttet til at menn ofte har større sosial makt. Det kan i sin tur øke deres tendens til å ta i bruk kjønnsstereotypisk informasjon, da i stedet for annen tilgjengelig informasjon om individet (Goodwin, Operario, & Fiske, 1998).

Utfordringer med at kvinnelige trenere må bevise mer og har vanskeligere for å få tillit blant spillerne, bringes også på bane når jeg i det følgende diskuterer mine funn knyttet til økt press om å prestere.

5.2.3 Økt press på å prestere

Tre av spillerne trakk fram at en av utfordringene til deres kvinnelige trener var at hun faktisk måtte bevise noe i forhold til lederegenskaper og mentale ferdigheter, ettersom at hun var kvinne. En slik holdning er i tråd med forskning som viser at kvinnelige trenere må jobbe hardere for å bevise sin kompetanse, og at mannlige trenere automatisk antas å være mer kompetente enn kvinnelige trenere, som diskutert tidligere (Hovden & Tjønndal, 2019; Kilty, 2006; Norman, 2010). Norman (2010) fant for eksempel at de kvinnelige trenerne hele tiden opplevde press på å skulle bevise at de var kompetente nok overfor egne utøvere, andre trenere og styrende organer. De britiske kvinnelige trenerne som ble intervjuet beskrev hvordan de ikke ble verdsatt og ikke fikk den æren de fortjente som trenere (Norman, 2010). Forfatteren beskriver det som følelsen av å bli «nest best» innen det sosiokulturelle arbeidsmiljøet. Dette gir støtte til Kilty (2006) sin forskning hvor hun spesifikt nevner kvinnes behov for å bevise at de var dyktige trenere, i motsetning til mannlige trenere som antas å bli akseptert basert på attester alene, som diskutert tidligere. Disse funnene aktualiserer også av LaVoi og Dutove (2012) sin økologiske modell hvor kjønnsnormer, maskulint hegemoni, kjønnsrolleantagelser og stereotyper knyttet til lederskap betegnes som barrierene i den sosiokulturelle konteksten.

I tillegg nevnte spillerne utfordringene med å være blant de første kvinnene til å innta nytt terreng ved å gi seg i kast med rollen som kvinnelige trener for herrespillere. De mente at dette førte til ekstra press på dem fra alle kanter, ettersom at en kvinnelig trener ikke kunne mislykkes, da det ville medføre at alle ville konkludere med at det ikke er funksjonelt med kvinnelige trenere på dette nivået innen herrefotball.

Et annet relevant funn fra inneværende studie var at fire av åtte spillere mente at den kvinnelige treneren hadde utfordringer med å få tillit blant spillerne. Funnene kan gis mening om man ser til studien til Hensley og Chen (2019) der man fant at flertallet av de kvinnelige utøverne erkjente viktigheten av å ha en sterk kunnskap om spillet for å få tillit av mannlige utøvere. Videre viser forskning støtte for at kvinnelige trenere uttrykte behov for å omfavne en mer «maskulin» lederskapsstil for få idrettsutøveres tillit (Blom et al., 2011). Dette samsvarer med tidligere uttalelser fra spillerne i denne studien hvor de uttrykte ønske om en streng og autoritær kvinnelig trener, samt at den kvinnelige treneren burde ha god fotballfaglig kunnskap, erfaringer og spillerkarriere.

5.2.4 Holdninger og meninger til det å få kvinnelig trener

De fleste spillerne uttrykte at de hadde positive holdninger til å få kvinnelig trener, blant annet ble det nevnt at det var spennende og kult. Samtidig var det likevel delte meninger innad i gruppen. Dersom funnene sees i lys av LaVoi (2016) sin interseksjonalitetsmodell, vil det være naturlig at det er delte meninger blant spillerne om deres kvinnelige trener. Ifølge modellen har alle sin egen interseksjonale identitet, for eksempel alder, klasse, foreldrenes status, rase, evner og seksuell identitet, som kan gjøre at de opplever den kvinnelige treneren vidt forskjellig. I denne studien er identitetene til både trenerne og spillerne anonymiserte og vil derfor ikke bli diskutert videre. Likevel er det verdt å merke seg at dette er faktorer som kan påvirke forforståelsen og tolkningen til både spillerne og trenerne. Slik vil det være på et hvilket som helst fotballag og for en hvilken som helst trener, i større eller mindre grad. Dette er også i tråd med den hermeneutiske vitenskapsteorien (Hassmén & Hassmén, 2008). Ifølge hermeneutikken fortolker vi i lys av våre tidligere erfaringer og fordommer (forforståelse). Denne forforståelsen kan blant annet innebærer spillerens kunnskap, erfaring, opplevelser, forestillinger, fordommer og språk. Dermed avviser hermeneutikken mennesker som fordomsfrie.

Noen av spillerne poengterte at negative holdninger særlig kom fra noen av de utenlandske spillerne; de var mer skeptiske til å ha kvinnelig trener. Funn fra tidligere forskning har også trukket frem kultur som relevant faktor. En studie viste at andre sannsynlige påvirkninger på rollekonflikten mellom kjønnsrollen og lederroller inkluderer kulturelle miljøer (Eagly & Karau, 2002). Litteraturen viser at på tross av at assosiasjoner om stereotyper knytte til kjønnsrollene for det meste har generalisert seg på tvers av nasjoner (Eagly & Karau, 2002; Fasting & Pfister, 2000), vil det kunne være kulturell og subkulturell variasjon.

En studie fant at det også kan være forskjeller på hvor konsekvent lederroller og kjønnsroller er i ulike samfunn (Parker & Ogilvie, 1996). Forfatterne viser til at det var rollene var mer konsekvente det afrikansk-amerikanske samfunnet opp mot det europeisk-amerikanske samfunnet USA. Dette er også i tråd med nyere amerikansk forskning av Hensley og Chen (2019), som fant signifikante forskjeller på spesifikke faktorer basert på forskjellige demografiske variabler. De fant at både kvinnelige og hvite deltakere generelt hadde en høyere rangering i tro på kvinnelige treneres

kompetanse. En annen studie fra Tyskland tvilte på at kvinnelige trenere kom til å trene herrelag i fotball på et høyere amatør- eller profesjonelt nivå i Tyskland (Hofmann & Sinning, 2016). De begrunner dette med at så lenge fotballens betydning som tysk nasjonalsport vedlikeholdes og den mannlige dominans i fotballen ikke blir utfordret, tvilte de på at det vil skje store endring når det gjelder kvinner i lederstillinger som trenere. Forfatterne påpekte at dette handlet om kulturen i Tyskland og nevnte Sverige som et land hvor det kunne være større sannsynlighet for å få en kvinnelig trener på toppnivå for herrer. Imidlertid konkluderer Fasting og Pfister (2000) sin studie fra Norge, Sverige, Tyskland og USA med at treneryrker på høyt nivå fremdeles synes å være veldig mannsdominert på tvers av kulturer. Funnene tyder på at treneryrket generelt er mannsdominert på tvers av nasjoner, men at syn på lederroller og kjønnsroller kan variere i ulike kulturer og subkulturer. Dette kan bidra til å forklare hvorfor spillere i denne studien uttalte at utenlandske spillere er mer konservative og skeptiske til å ha kvinnelig trener. I tillegg til å undersøke hvilke holdninger og meninger spillerne hadde til å få kvinnelig trener, vil studien videre se på om noen av holdningene og meningene har endret seg etter å ha hatt kvinnelig trener.

5.2.5 Endringer i holdninger og meninger til kvinnelige trenere

Samtlige spillere uttalte at de har endret holdninger og meninger om kvinnelige trenere etter å ha hatt kvinnelig trener. Spillergruppen oppgav å ha fått bedre samhold og mer respekt for den kvinnelige treneren, samt at det ble mer og mer naturlig å ha kvinnelig trener. Slike funn er i tråd med tidligere observasjoner som viser at tidligere erfaring med kvinnelige trenere kan gjøre utøverne mer åpne for kvinnelige trenere i fremtiden (Eagly & Karau, 2002; Magnusen & Rhea, 2009; Medwechuk & Crossman, 1994; Walker, Bopp & Sagas, 2011). Eagly og Karau (2002) antyder også at dersom menn har hatt erfaringer med kvinnelige ledere tidligere, vil evalueringen av kvinnelige trenere kunne være mindre negativ, tross rollekonflikten. Dette støttes også av den økologiske modellen til LaVoi og Dutove (2012), hvor forskerne fant at dersom spillerne har hatt kvinnelig trener tidligere kan dette være en støttende faktor for de kvinnelige trenerne som spillerne eventuelt skal evaluere senere. Inneværende studie underbygger også dette. For eksempel uttalte en av spillerne at han etter å ha hatt kvinnelige trener, forstod at kvinner kunne gjøre en minst like god jobb som mannlige trenere, og at det går mer på person enn på kjønn. En slik indikasjon på mulig endret forståelse ble også poengtert av to andre spillere i denne studien som uttalte at de trodde at noe av problemet med

folks holdninger til kvinnelige trener kan være at mange ikke vet hvordan en kvinnelig trener fungerer i fotballen. Derfor tenker de intuitivt at det ikke er noe for kvinner.

5.2.6 Fremtidige trenere

På tross av at alle spillerne formidlet at de hadde endret holdninger og meninger om kvinnelige trenere etter å ha hatt kvinnelig trener selv, uttalte likevel de fleste spillerne at de ønsker at deres neste trener skal være mann. Dette stemmer overens med flere studier som viser at selv om utøvere som har hatt kvinnelige trener var mer åpne for kvinnelig trener i fremtiden, foretrakk de likevel trener av samme kjønn som seg selv (Hensley & Chen, 2019; Magnusen & Rhea, 2009; Medwechuk & Crossman, 1994). Hensley og Chen (2019) fant for eksempel at selv om deltakerne mente at kvinnelige trenere hadde tilstrekkelig ferdigheter til trenerjobben, foretrakk de fortsatt en mannlig trener. Dette kan også samsvarer med en spiller fra inneværende studie. Han uttalte at han ville ha mannlig trener, men legger til at han gjerne ønsker en mannlig trener med mange av de kvalitetene som deres kvinnelige trener hadde. At spillerne foretrakk mannlig trener, selv om de mente at den kvinnelige trenere hadde tilstrekkelig ferdigheter kan samsvare med tidligere diskusjon rundt konflikten mellom forventninger til kjønnsrollen og forventninger til lederrollen (Eagly & Karau, 2002).

Spillerne i denne studien begrunnet ønsket om mannlige trener med at de bare kjente til en kvinnelig fotballtrener og dermed hadde mest erfaringer med mannlige trenere. Spillerne mente at denne erfaringen gjorde at de var tryggere og mer komfortable med menn i rollen som trener. Slik meninger finner støtte i en studie av Medwechuk og Crossman (1994) hvor de avdekket at trenere med samme kjønn som utøverne ble vurdert som mer motiverende og at utøverne hadde høyere forventninger om suksess.

5.2.7 Kvinnelige trenere i herrefotballen i fremtiden

De fleste spillerne trodde kvinnelige trenere ville komme mer og mer inn i herrefotballen i fremtiden. De uttalte dog at det var en lang vei å gå, spesielt dersom det skulle komme en kvinnelig trener på toppnivå i Skandinavia. Resultatene kan virke å samsvare med tidligere forskning. Blant annet konkluderte Hofmann og Sinning (2016) i sin studie fra Tyskland med at til tross for at det skjer endringer i samfunnet, er kvinnelige trenere fortsatt utsatt for en rekke vanskeligheter og barrierer, samt spesielle krav og utfordringer. De hevder også at det fortsatt er en lang vei å gå, og tviler derfor

på at kvinner kommer til å trene herrelag på et høyere amatør- eller profesjonelt nivå i Tyskland.

Også spillerne i innværende studie gav uttrykk for at de trodde at menn ønsker mannlige trenere. De legger til at de spesielt på høyt nivå trolig vil tvile på kvinnelige trenere. De begrunner dette med at på et høyt nivå er det et multikulturelt miljø hvor alle tenker likt, og tradisjonsbundet om at menn styrer idretten, og at kvinner har en helt annen rolle i samfunnet. Jamfør funn presentert tidligere i diskusjonen om at på høyt nivå er idretten mannsdominert på tvers av kulturer (Eagly & Karau, 2002; Fasting & Pfister, 2000). Spillerne i denne studien nevnte holdningsendring og flere kvinnelige trenere i fotballen som ulike faktorer som vil kunne hjelpe kvinner i herrefotballen. Dette leder diskusjonen over til neste aspekt.

Holdningsendring og rollemodeller

Tre spillere uttalte at «fotballen» må få en holdningsendring på flere plan for å få flere kvinnelige trenere i herrefotballen. En spiller foreslo blant annet foredrag på videregående skoler om kvinnelige trenere. Tidligere forskning antydte at både mannlige og kvinnelige idrettsutøvere kan dra nytte av å lære om kjønnsforskjeller og sosiale bekymringer i idrett (Poupore, 2007). Slik opplæring kan hjelpe idrettsutøvere å redusere samfunnsmessig og sosialt stigma angående både mannlige og kvinnelige trenere. Ifølge Eagly & Karau (2002) kan endring i rolledefinisjoner over tid også være en mulighet, selv om de fant lite støtte for at kvinnelige og mannlige kjønnsroller hadde endret seg de siste tiårene før utgivelsen av deres egen studie. Forfatterne hevdet likevel at i den grad tradisjonelle holdninger om lederrollene blir mer androgyne (ledere med både maskuline og feminine egenskaper), og holdninger til kjønnsrollene blir mer demokratiske og involverende, vil det kunne forventes at tendensen til å oppleve kvinner som mindre kvalifiserte enn menn vil avta.

Samme spilleren foreslo også satsningsprogram for kvinnelige trenere, samt å bruk av sosiale medier for å fremme prestasjoner av kvinnelige trenere. Dette har også andre pekt på (Hensley & Chen, 2019). Etterhvert som flere kvinnelige trenere har suksess og demonstrerer sine evner og potensiale som trenere, vil det sannsynligvis være en naturlig progresjon at de vil bli evaluert og betraktet som en trenerkandidat på et høyere

nivå (Hensley & Chen, 2019). Forfatterne nevner også viktigheten av at kvinnelige rollemodeller slår igjennom innen herreidrett på profesjonelt nivå, og dermed kan inspirere andre til å satse på treneryrket.

Fire av spillerne nevnte at skal det forventes å kvinnelige trenere i herrefotballen på øverste nivå, må mannlige spillere få mer erfaring med kvinnelige trenere. Som tidligere påpekt; forskning viser at tidligere erfaring med kvinnelige trenere kan gjøre utøverne mer åpne for kvinnelige trenere i fremtiden (Eagly & Karau, 2002; Magnusen & Rhea, 2009; Medwechuk & Crossman, 1994; Walker, Bopp & Sagas, 2011). En spiller uttalte at hvis kvinnelige trenere gjøres til en norm i idretten generelt, så er det lettere at det når igjennom også på toppnivå. Han la til at man bør begynne tidlig, slik at flere og flere menn blir vant til å bli trent av kvinner. Dette er i tråd med tidligere forskning (LaVoi & Dutove, 2012; Magnusen & Rhea, 2009). Magnusen og Rhea (2009) sitt forslag om at mannlige idrettsutøvere skal bli eksponert for kvinnelige fysiske trenere mye tidligere i karrieren, fordi dette kan føre til at de endrer synet på kvinnelige fysiske trenere senere i karrieren.

Avslutningsvis ble spillerne ble spurt om hvilke tips de vill gitt til mannlige spillere som skulle få kvinnelig hovedtrener for første gang. Seks av spillerne betonte at mannlige spillere må være åpne og ikke forhåndsdømme en ny kvinnelig trener. De mente at spillerne måtte legge til grunn et faglig perspektiv og ikke kjønn.

5.3 Styrker og begrensninger

En styrke med denne studien kan være at studien bare inkluderer mannlige fotballspillere. Store deler av den tidligere forskning har inkludert både mannlige og kvinnelige idrettsutøvere fra både individuelle- og lagidretter i samme studie. Det kan være forskjeller mellom kravene til trenerne i de ulike idrettene og mellom preferansene til mannlige og kvinnelige utøvere. Ettersom at det er behov for varierte metodiske tilnærminger, kan det derfor være en fordel ta hensyn til type idrett og utøvernes kjønn. Ulike metodiske tilnærming mellom tidligere forskning og denne studien kan også ha innvirkning på i hvilken grad resultatene fra denne studien kan sees i lys av funn fra tidligere forskning.

Studien er også avhengig av kontekst. Synet på kvinnelige trenere er kulturelt avhengig også innad i Skandinavia – det kan være kulturelle og subkulturelle forskjeller mellom de ulike landene og byene, samt mellom spillere. Studien er derfor bundet til en kontekst og generalisering er dermed hverken ønskelig eller mulig.

Det må også tas i betraktning at funnene i denne studien er basert på et begrenset utvalg på åtte spillere fordelt på to trenere i to ulike klubber. Andre utvalg bestående av andre fotballag og trenere kunne generert til andre funn. Som nevnt under valg av caser, kunne studien også tatt hensyn til eventuelle kontraster mellom de to fotballagene. I tillegg kan det være en begrensning at resultatene fra de to ulike kvinnelige fotballtrenere ble vurdert samlet. Grunnen til at trenerne ikke ble adskilt var for å ivareta både spillernes og trenernes anonymitet best mulig, ettersom at det er få kvinnelige trener for herrelag i Skandinavia. Dette kan gjør det mer utfordrende å finne ut hvilke utsagn som tilhører hvilken spiller og hvilken trener. En slik samlende presentasjon av funnene gjorde det derfor ikke mulig å undersøke forskjeller mellom trenerne. Dermed kan dette føre til bias knyttet til at de to trenerne kan oppleves ganske forskjellig uten at dette nødvendigvis kommer frem i denne studien. Når det er sagt, skal det nevnes at det ikke ble funnet store avvik mellom spillernes opplevelser av de to kvinnelige trenerne i denne studien. Dette funnet kan også være interessant, knyttet opp mot teorien om kjønnsstereotyper og fordommer (Eagly & Karau, 2002).

En av begrensningene til denne studien, er at spillerne trolig bare har en kvinnelig trener som referansepunkt, når de skal vurdere kvinnelige trenere. Dette ble også poengtert av spillerne på ulike spørsmål der spillerne ble spurt om å vurdere forskjeller mellom mannlige og kvinnelige trenere. Sågar viser forskning at utøvere kan ha andre holdninger til kvinnelige trener dersom de har hatt erfaring med kvinnelig trener tidligere (Eagly & Karau, 2002; Magnusen & Rhea, 2009; Medwechuk & Crossman, 1994). I tillegg blir det ikke undersøkt hvilke ferdigheter og kompetanser disse trenerne faktisk innehar, ettersom beskrivelsen av trenerne i denne studien bare baseres på spillernes opplevelser, holdninger og meninger.

Både valg av vitenskapsteori, design, datainnsamlingsmetode og analysemetode kan generere flere styrker og begrensinger som ble forsøkt og belyst i metodekapittelet. Forskerens forforståelse kan for eksempel påvirke både hvordan spørsmålene ble stilt

under intervjuet og måten svarene ble analysert og diskutert på. Hvordan forskeren har forholdt seg til egne erfaringer og forståelser ble derfor også beskrevet i metodekapitlet.

En av styrkene til denne studien, er ellers at det er den samme forskeren som intervjuer alle spillerne. Forskeren har heller ingen kjennskap til hverken trenere eller spillere fra før. Dette kan forhåpentligvis skape en fordel med at intervjuene blir mest mulig like. En ulempe ved studien er at det ikke finnes noen garanti for at spillerne forteller hvordan de faktisk opplever trenerne og hvilke holdninger og meninger de har om treneren, til tross for at spillerne blir lovet anonymitet. Spillerne ble intervjuet av en kvinne. Det kan også ha påvirket måten de har svart på. Slike faktorer bør derfor tas med i betraktningen når en skal vurdere troverdigheten i funnene. For at spillerne skulle bli minst mulig påvirket av at forskeren var en kvinne, ble det derfor helt fra informasjonsskrivene spillerne fikk tilsendt på e-post, forsøkt å få frem at forskeren ønsket at spillerne skulle svare så ærlig som mulig under intervjuet. Det ble poengtert før intervjuet at dersom de bare svarte det de trodde forskeren ville høre, så ville det ikke gi studien noe særlig. Det vektlagt at det ikke hadde noe å si hva de svarte, så lenge de svarte ærlig. I tillegg ble det understreket hvordan studien anonymiserte både spillerne og trenerne, for hverandre og for offentligheten. Disse punktene ble også delvis påpekt underveis i intervjuene, på de mest utfordrende spørsmålene.

En annen styrke ved studien var tiltakene som ble gjort for å legge til rette for at spillerne skulle kunne uttale seg så ærlig som mulig. Et av tiltakene var å anonymisere fotballspillerne både i denne studien, men også for treneren og andre medspillere. Treneren skulle ikke vite hvem som ble tilfeldig utvalgt til intervju. Derfor ble spillerne kontaktet individuelt, i tillegg til at intervjuene foregikk på et nøytralt sted. Det var også god tid mellom hvert intervju, slik at spillerne ikke skulle møte på hverandre. Likeledes ble de bedt om å ikke fortelle andre at de deltok i studien. Hvorvidt spillerne valgte å fortelle dette eller ikke er utenfor forskerens kontroll, men alle spillerne som deltok ble spesifikt bedt om å ikke diskutere dette temaet med andre før intervjuet. Hva de måtte gjøre etter intervjuene, og om de valgte å oppheve sin anonymitet, ble opp til hver enkelt.

For å anonymisere trenerne på best mulig måte kommer det ikke komme frem hvilken av de to trenerne de ulike spillerne har uttalt seg om. Det vil heller ikke komme frem

hvilken klubb eller land trenerne er fra. Begge blir omtalt som trener for herrelag i Skandinavia.

5.4 Praktiske implikasjoner

Funn fra denne studien kan gi indikasjoner på hvilke barrierer og støttende forhold som kan møte kvinnelige trenere for herrespillere i seniorfotballen. En slik studie kan gi mer kunnskap om hvordan menn opplever å ha kvinnelig trener. Kunnskap som både klubbene, trenerne og spillerne som er involvert vil kunne dra nytte av. Etersom dette er en kvalitativ studie er målet ikke å generalisere særlig utover tid og kontekst, men studien kan gi ny kunnskap og skape ny forståelse av dynamikken mellom kvinnelige trenere og mannlige fotballspillere. Dette kan gi verdifull innsikt blant ulike grupper involverte, klubber/ledelse, kretser og forbund. Dette på tross av begrensninger som er nevnt over.

Creswell (2007) påpeker at casestudier heller bør etterstrebe naturalistisk generalisering, der studie kan gjenkjennes i praksisfeltet og andre tilsvarende situasjoner, samt at individer kan lære av casene, enten for seg selv eller en populasjon. En slik naturalistisk generalisering av funnene kan også gi andre mannlige fotballspillere et innblikk i hvordan spillerne i denne studien opplevde det å ha kvinnelig trener – ettersom forskning viser at informasjon om kvinnelige treneres utfordringer i lederroller kan føre til at utøverne er mer åpne for kvinnelige trenere fremtiden (Magnusen & Rhea, 2009; Medwechuk & Crossman; Poupore, 2007).

Fremtidig forskning bør overveie en del av begrensningene som er påpekt ved eksisterende forskning på feltet. Denne studien er basert på et begrenset utvalg på åtte spillere fordelt på to trenere. Videre er det en kvalitativ studie, med semi-strukturert intervju som datainnsamlingsmetode. Utvalg bestående av andre fotballag og trenere vil kunne lede til andre resultater. I tillegg til valg av et annet forskningsdesign. Dette understreker nødvendigheten av mer forskning på mannlige fotballspilleres opplevelser, holdninger og meninger til det å ha kvinnelig trener. En annen utfordring med forskning på feltet, er at det er få kvinnelige hovedtrenere i mannsdominerte idretter som fotball.

Utvalgene i tidligere forskning varierte på flere faktorer, som type idrett, kultur, kjønn på utøvere og i hvilken grad de har hatt kvinnelig trener selv. Alle disse faktorer kan ha

hatt innflytelse på resultatene. Overordnet sett bør fremtidige forskning ta hensyn til blant annet type idrett; type lederrolle; idrettslig nivå; kulturelle forskjeller; utøvernes interseksjonaliteter og trenernes interseksjonaliteter. I tillegg til karakteristika ved utvalget, teoretisk rammeverk, forskningsdesign, vitenskapsteori og analyser.

6. Oppsummering og konklusjon

Formålet med denne studien har vært å undersøke hvordan mannlige fotballspillere i Skandinavia opplevde det å ha en kvinnelig hovedtrener, og hvilke holdninger og meninger de hadde til kvinnelige trenere. Samlet sett ga spillerne uttrykk for at det var en ny opplevelse å ha kvinnelig trener. Flere av spillerne rapporterte at en stor andel i deres egen spillergruppe var usikre på hva de kunne forvente i begynnelsen, men at det etterhvert ble opplevd som stadig mer naturlig å ha en kvinne som hovedtrener. De respektive kvinnelige trenerne ble i hovedsak oppfattet som fotballfaglig dyktige og kunnskapsrike. Videre kom det fram at de anså treneren som dyktig på kommunikasjon og at de var dyktige på å involvere spillerne i ulike avgjørelser og prioriteringer. Noen spillere opplevde at de følte seg respektert og likeverdig, andre angav derimot at invitasjon til medbestemmelse medførte at treneren ble oppfattet som ubesluttsom og usikker. Andre resultater viste at trenerne ble oppfattet som mindre dyktige på ferdigheter som taktikk, besluttsomhet og autokratisk ledelse. De hadde ellers utfordringer med å oppnå tillit og respekt. Tidligere forskning har påvist at kvinnelige trenere ofte ikke blir vurdert som tilstrekkelig dyktig på såkalte maskuline egenskaper (Eagly & Karau, 2002; Hovden & Tjønndal, 2019). Inneværende studie gir indirekte støtte til et slikt synspunkt i og med at spillerne som ble intervjuet vurderte sin kvinnelige trener som dyktig på primært ferdigheter som kan rubriseres som mer feminine ferdigheter.

Funn fra studien viser ellers at spillerne mente kvinnelige trenere behøvde mer trenererfaring og en sterkere spillerkarriere enn mannlige trenere for å få tillit og respekt i spillergruppen. Det framgår også at kvinnelige trenere stod overfor større press med hensyn til å prestere enn mannlige trenere i samme situasjon. Et slikt funn aktualiseres i lys av tidligere forskning som gir støtte til at kvinnelige trenere ofte stilles overfor bredere dokumentasjon på egen kompetanse, mens mannlige trener aksepteres basert på referanser (Kilty, 2006; Walker, Bopp & Sagas, 2011).

Flere spillere uttalte at de har endret mening om kvinnelige trenere etter å ha hatt det selv. De mannlige spillerne oppgir at de i større grad har fått et positivt syn på kvinnelig trener. Samtidig foretrekker flertallet at deres neste trener skal være en mann. Funnene samsvarer med studier som viser at mannlige spillere som har hatt kvinnelig trener er

mer åpen for dette i fremtiden, men at mannlige utøvere likevel foretrekker mannlig trener (Eagly & Karau, 2002; Magnusen & Rhea, 2009; Medwechuk & Crossman, 1994). I tillegg mente spillerne at det var en lang vei å gå for kvinnelige trenere i herrefotball i Skandinavia, spesielt på høyeste nivå. Dette er i tråd med forskningslitteratur som peker på flere ulike årsaker til at det er få kvinner i treneryrket generelt, og i herreidretten spesielt. Blant disse er mangel på erfaring med kvinnelige trenere, kjønnsstereotypiske holdninger og fordommer, menn som ansetter menn, mangel på anerkjennelse og mangel på rollemodeller (Acosta & Carpenter, 2014; Cunningham & Sagas, 2008; Hofmann & Sinning, 2016; Kilty, 2006; Norman, 2010; McCharles, 2010).

Samlet sett gir funnene fra denne studien støtte til tidligere forskning som viser at kjønnsstereotypiske oppfatninger kan bidra til å forme forventninger mannlige utøvere kan utvikle knyttet til kvinnelige treneres ferdigheter i rollen som trener (Eagly & Karau, 2002; Fasting & Pfister, 2000; Hovden & Tjønndal, 2019; LaVoi & Dutove, 2012; Tjønndal & Hovden, 2016). Videre gir funnene mening i lys av LaVoi og Dutove (2012) sin økologiske modell for barrierer og støttende faktorer for kvinnelige trenere og samt rollekongruitetsteorien (Eagly & Karau, 2002). Ifølge rollekongruitetsteorien kan det oppstå en rollekonflikt når en kvinnelig trener inntar en lederrolle som ikke er kjønnsrollekongurent. En slik rollekonflikt kan føre til at evalueringen av treneren påvirkes negativt, som følge av at utøvere ikke like høyt verdsetter egenskaper og styrker man tradisjonelt i større grad finner blant kvinner (Eagly & Karau, 2002; Hensley & Chen, 2019).

Funnene i denne studien er basert på et begrenset utvalg, og den er gjennomført med kvalitativ metodologi med de styrker og svakheter som derav følger. Hovedvekten av forskningen gjennomført blant kvinnelige trenere i herreidrett er studier basert på en kvalitativ metodisk forskningstilnærming (kvalitative intervju) blant kvinnelige trenerne eller ved hjelp av kvantitative spørreundersøkelser med utøvere. Majoriteten av disse er gjennomført med basis i anvendelse av scenarier med bruk av hypotetiske kvinnelige trenere. Det er et klart behov for varierte metodiske tilnærminger. Det trengs særlig mer forskning på mannlige utøvere med erfaring fra kvinnelige trenere. Denne studien er et første skritt i denne retning innen det skandinaviske fotballandskapet. Videre forskning

bør også ta i betraktning karakteristika så som type idrett, type lederrolle, idrettslig nivå, kulturelle forskjeller samt interseksjonalitet blant utøverne og trenerne.

Referanser

- Acosta, R. V. & Carpenter, L. J. (2014). Women in Intercollegiate Sport: A Longitudinal, National Study, Thirty Seven Year Update 1977-2014. Hentet fra www.acostacarpenter.ORG
- Askheim, O. G. A. & Grenness, T. (2008). *Kvalitative motoder: for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Blom, L. C., Abrell, L., Wilson, M. J., Lape, J., Halbrook, M., & Judge, L. W. (2011). Working with Male Athletes: The Experiences of U.S. Female Head Coaches. *ICHPERD-SD Journal of Research*, 6(1), 54-61.
- Bostad, T., Røyert, H. & Paulsen, T. M. (2017, 3. mars). Holdninger. Hentet fra <https://ndla.no/nb/subjects/subject:24/topic:1:183520/topic:1:183780/resource:1:25440>
- Brinkmann, S. (2015). 22. Etik i en kvalitativ verden. I: S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder* (s. 463-480). København: Hans Reitzels Forlag.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an Experimental Ecology of Human Development. *American Psychologist*, 32, 515-531.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Canadian Assosiation of the Advancement of Women and Sport and Physical Activity. (2016). *Women in Sport: Fuelling a Lifetime of Participation*. Hentet fra https://www.caaws.ca/e/wp-content/uploads/2016/03/FWC_ResearchPublication_EN_7March2016.pdf
- Chelladurai, P. & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: *Development of a Leadership Scale*. *Journal of sport psychology*, 2(1), 34-45. <https://doi.org/10.1123/jsp.2.1.34>
- Creswell, J. W. (2007). Data analysis and representation. I: J. W. Creswell, *Qualitative inquiry & research design, choosing among five approaches* (s. 147-176). London: Sage.
- Creswell, J.W. (2013). Five Qualitative Approaches to Inquiry. I: J. W. Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches*. (s. 69-110). London: Sage.

- Cruz, A. B. & Hyun-Duck, K. (2017). Leadership Preferences of Adolescent Players in Sport: Influence of Coach Gender. *Journal of Sports Science and Medicine* (16)2, 172-179.
- Cunningham, G. B. & Sagas, M. (2008). Gender and Sex Diversity in Sport Organizations: Introduction to a Special Issue. *Sex Roles*, 58(1), 3-9.
<https://doi.org/10.1007/s11199-007-9360-8>
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2015). Hva er forskningsetikk?. Hentet fra <https://www.etikkom.no/hvem-er-vi-og-hva-gjor-vi/hvem-er-vi-og-hva-gjor-vi/hva-er-forskningsetikk/>
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Towards Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Eaghtough, V. & Smith, J. A. (2017). Interpretative phenomenological analysis. I Willig, C. & Stainton-Rogers, W. (Red.), *Handbook of Qualitative Psychology* (2. Utg., s. 193-211). London: Sage.
- 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.
<https://doi.org/10.1177/1356336X000061001>
- Fasting, K., Sisjord., M. K. & Svela Sand, T. (2017). Norwegian Elite-Level Coaches: Who Are They? *Scandinavian Sport Studies Forum*, 2017(8), 29–47.
- Fossheim, H. J. (2015, 17. juni). *Samtykke*. Hentet fra <https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Personvern-og-ansvar-for-den-enkelte/Samtykke/>
- Fredriksson, E. (2018, 19. mars). Pia Sundhagen: «Det är resursslörseri». *Aftonbladet*. Hentet fra <https://www.aftonbladet.se/sportbladet/fotboll/a/714erK/pia-sundhage-det-ar-resurssloseri>
- Frey, M., Czech, D. R., Kent, R. G., & Johnson, M. (2006). An Exploration of Female Athletes' Experiences and Perceptions of Male and Female Coaches. *The Sport Journal*. Hentet fra <https://thesportjournal.org/article/an-exploration-of-female-athletes-experiences-and-perceptions-of-male-and-female-coaches/>
- Geary, D. C. (2010). *Male, Female; The Evolution of Human Sex Differences* (2.utg.). Washington: American Psychological Association.

- Goodwin, S., Operario, D. & Fiske, S. T. (1998). Situational Power and Interpersonal Dominance Facilitate Bias and Inequality. *Journal of Social Issues*, 1998(54), 677–698.
- Grimen, H. & Ingstad, B. (2008). Kvalitative forskningsopplegg. I P. Laake, B. R. Olsen & H. B. Benestad, (Red.), *Forskning i medisin og biofag* (2. utg., s. 321-350). Oslo: Gyldendal akademiske.
- Hassmén, N. & Hassmén, P. (2008). Kunskaps- och vetenskapsteori. I B. M. Öland (Red.), *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. (s. 47-82). Stockholm: SUSI Idrottsböcker.
- Hensley, C. & Chen, S. (2019). Females Serving as the Head Coach of Competitive Elite Male Sports. *Kentucky Journal of Undergraduate Scholarship*, 3(1), 28-39.
- Hofmann, A. R. & Sinning, S. (2016). From Being Excluded to Becoming World Champions: Female Football Coaches in Germany. *The International Journal of the History of Sport*, 33(14), 1652-1668.
<https://doi.org/10.1080/09523367.2017.1307181>
- Holm, S. & Olsen, B. R. (2008). Etikk i menneske- og dyreforsøk. I: P. Laake, B. R. Olsen & H. B. Benestad (Red.), *Forskning i medisin og biofag* (2. utg., s. 90-114). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. I T. S. Horn (Red.), *Advances in sport psychology* (2. utg) (s. 309-365). Champaign, IL, US: Human Kinetics.
- Hovden, J. (2012). Demokrati eller hegemoni. I J. Hvenmark (Red.), *År idrott nyttigt?* (s. 67–90). Stockholm: SISU idrottsböcker,
- Hovden, J. & Tjønndal, A. (2019). *International Review for the Sociology of Sport*, 54(2), 239-255. <https://doi.org/10.1177/1012690217715641>
- Kilty, K. (2006). Women in Coaching. *The sport Psychologist*, 2006(20), 222-234.
<https://doi.org/10.1123/tsp.20.2.222>
- Kray, L. J., Howland, L., Russell, A. G. & Jackman, L. M. (2017). The Effects of Implicit Gender Role Theories on Gender System Justification: Fixed Beliefs Strengthen Masculinity to Preserve the Status Quo. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(1), 98-115. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000124>

- Kruuse, E. (2007). *Kvalitative forskningsmetoder: i psykologi og beslægtede fag* (6.utg.) Viborg: Dansk psykologisk forlag.
- Kvale, s. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). 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. <https://doi.org/10.1177/1747954115624815>
- LaVoi, N. M. (2016). A Framework to Understand Experiences of Woman Coaches Around the Globe: The Ecological-Intersectional Model. I N. M. LaVoi (Red.), *Women in sports coaching*, (s. 13-34). New York: Routledge.
- LaVoi, N. M. & Dutove, J. K. (2012). Barriers and support for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37. <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>
- Lotherington, A. T. & Markussen, T. (1999). Kritisk kunnskapspraksis: En introduksjon. I: A. T. Lotherington & T. Markussen, *Kritisk kunnskapspraksis: Bidrag til feministisk vitenskapsteori*. (s. 9-33). Oslo: Spartacus.
- Lyngøy, R. & Tytlandsvik Barka, E. H. (2018, 7. mars). NRK-serie skaper debatt: NFF tar grep, mens TV 2-ekspert er skeptisk. *Aftenposten*. Hentet fra https://www.aftenposten.no/100Sport/idrettspolitik/NRK-serie-skaper-debatt-NFF-tar-grep_-mens-TV-2-ekspert-er-skeptisk-251504b.html
- Maaløe, E. (1996). *Case-studier: Af og om mennesker i organisasjoner*. København: Akademiske forlag.
- Maaløe, E. (2004). In case of case research: Different approaches within social research to generalization, self-awareness and nearness to field of study. (Rev. utg.) Under utarbeidelse.
- Magnusen, M. J. & Rhea, D. J. (2009). Division I Athletes' Attitudes Toward and Preferences for Male and Female Strength and Conditioning Coaches. *Journal of strength and condition research*, 23(4), 1084-1090. <https://doi.org/10.1519/JSC.0b013e318199d8c4>
- McCharles, B. L. (2010). *Life Histories of Women Coaching* (Doktorgradsavhandling ved). University of Toronto, Toronto.

- Medwechuk, N. & Crossman, J. (1994). Effects of Gender Bias on the Evaluation of Male and Female Swim Coaches. *Perceptual and motor skills*, 1994(78), 163-169. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pms.1994.78.1.163>
- Moen, F., Høigaard, R. & Peters, D. M. (2014). Performance Progress And Leadership Behavior. *International Journal of Coaching Science*, 8(1) 67-79.
- Mordt, H. & Nilsson Ridola, H. (2018, 7. mars). – Kvinnelig trener i Eliteserien er utopi. *Norsk rikskringkasting*. Hentet fra https://www.nrk.no/ostlandssendingen/_-kvinnelig-trener-i-eliteserien-er-utopi-1.13947067
- Nezhad, R. R. & Keshtan, M. H. (2010). The Coach's Leadership Styles Team Cohesion and Team Success in Iran Football Clubs Professional League. *International Journal of Fitness*, 6(1), 53-61.
- Norges Idrettshøgskole. (2018). NIHs etsike komite. Hentet fra <https://www.nih.no/forskning/etikk/nih-etsisk-komite/>
- Norman, L. (2010). Feeling Second Best: Elite Woman Coaches' Experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27(1), 89-104. <https://doi.org/10.1123/ssj.27.1.89>
- Norsk senter for forskningsdata. (2018). Må jeg melde prosjektet mitt? Hentet fra http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/index.html
- Parker, P. S. & Ogilvie, D. T. (1996). Gender, Culture, and Leadership: Toward a Culturally Distinct Model of African-American Women executives' Leadership Strategies. *The Leadership Quarterly*, 7(2), 189–214. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90040-5](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90040-5)
- Pahuus, M. (1995). Hermeneutik. I F. Collin & S. Kjøppe (Red.), *Humanistisk videnskapsteori* (s. 109-138). København: DR multimedia.
- Poupore, D. (2007). Creating an inclusive university athletic team through systematic alliance building. *The Vermont Connection*, 28(14), 122-131.
- Regional Committees for Medical and Health Research Ethics. (2015, 26. juni). Eksempler på virksomhet som skal søke REK. Hentet fra https://helseforskning.etikkom.no/reglerogrutiner/soknadsplikt/sokerek?p_dim=34998
- Smith, J. A., Harre, R., & Van Langenhove, L. (1995). Idiography. In J. A. Smith, R. Harre & L. Van Langenhove (Red.), *Rethinking psychology*. London: Sage.

- Smith, J. A. & Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods*, (2. utg. s. 53-80). Los Angeles: Sages publications.
- Swim, J. K. & Sanna, L. J. (1996). He's Skilled, She's lucky: A meta-Analysis of Observers' Attributions for Women's and Men's Successes and Failures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(5), 507–519.
- Tanggaard, L. (2007). Objections in Research Interviewing. *International Journal of Qualitative Methods*, 7(3), 15-29.
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2015). 1. Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: en grundbog* (2. utg., s. 29-54). København: Hans Reitzels Forlag.
- Tjønndal, A. & Hovden, J. (2016). Kjønn som sparringspartner: En kvalitativ undersøkelse av ledelse og betydninger av kjønn blant norske boksetrenere. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 39(03–04), 185–202.
- Tranøy, K. E. (1986). *Vitenskapen: Samfunnsmakt og livsform*. Otta: Universitetsforlaget.
- Walker, N. A. & Bopp, T. (2011). The Underrepresentation of Women in the Male-dominated Sport Workplace: Perspectives of Female Coaches. *Journal of Workplace rights*, 15(1), 47-64. <https://doi.org/10.2190/WR.15.1.d>
- Walker, N., Bopp, T. & Sagas, M. (2011). Gender Bias in the Perception of Women as Collegiate Men's Basketball Coaches. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 5(2), 157-176. <https://doi.org/10.1179/ssa.2011.5.2.157>
- Yin, K. R. (2003). *Case study research: Design and Methods*. (3. utg.). Thousand Oaks: Sages publications.

Tabelloversikt

Tabell 1. Oversikt over resultatene.....	43
--	----

Figuroversikt

Figur 1. En økologisk modell av barrierer og støtter for kvinnelige trenerer (LaVoi & Dutove, 2012).	13
Figur 2. Økologisk interseksjonalitets modell av barrierer og støtter for kvinnelige trenere (LaVoi, 2016).	16

Forkortelser

CAAW	Canadian Assosiation of the Advancement of Women and Sport and Physical Activity
EST	Ecological Systems Theory
E-IM	The Ecological-Intersectional Model
REK	Regionale etiske komite for forskningsetiske spørsmål
NIH	Norges Idrettshøgskole
NSD	Norsk Senter for Forskningsdata

Vedlegg

Vedlegg 1: Samtykkeerklæring for trenere

Vedlegg 2: Samtykkeerklæring for spillerne

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 4: Søknad til NSD

Vedlegg 5: Godkjennelse fra NSD

Vedlegg 6: Tillatelse til bruk av figur 1 og 2

Vedlegg 1

Samtykkeerklæring - trenerne

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Mannlige fotballspilleres opplevelser av å ha kvinnelig hovedtrener”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *undersøke mannlige fotballspilleres opplevelser av å ha en kvinnelig hovedtrener*. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med studien er å undersøke hvilke tanker, holdninger og erfaringer mannlige spillere har til å bli trent av en kvinnelig trener, samt om spillerne opplever forskjeller mellom å ha en mannlig trener og en kvinnelig trener.

Studien vil bli gjennomført som en del av min (Henrikke Nørve) mastergrad i coaching og psykologi ved Norges Idrettshøgskole (NIH). Dette skal være en kvalitativ studie hvor et tilfeldig utvalg, på tre-fire spillere per lag (to lag) vil bli intervjuet. Intervjuet skal være semi-strukturert.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges Idrettshøgskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget til denne studien består av to herrelag innen fotball på høyt nivå innen de skandinaviske landene, som har kvinnelige hovedtrenere. Fire tilfeldig utvalgte spillere fra hvert lag vil bli intervjuet individuelt av forsker. Utvalget av spillere trekkes fra spillerne som på forhånd har vist sin interesse. Inklusjonskriteriene for å delta er at spilleren er over 18 år og har spilt i klubben i minimum tre måneder.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at fire av dine spillere vil bli intervjuet om deg som trener. Intervjuet inneholder spørsmål om spillernes tidligere erfaringer med kvinnelige trenere, deres tanker, holdninger og opplevelser med kvinnelige trenere, samt om de opplever forskjeller mellom kvinnelig og mannlig trener. Jeg vil ta lydopptak og notater fra intervjuet, for senere transkribering.

Grunnet få kvinnelige hovedtrenere for herrefotball i Skandinavia, vil det være muligheter for gjenkjennelse av tredjeperson i publikasjon eller annen formidling av forskningsresultater fra prosjektet, på tross av at tredjeperson vil bli omtalt som kvinnelig hovedtrener for herrefotball på høyt nivå i Skandinavia. I forbindelse med utskrivningen av resultatene i masteroppgaven vil alt bli gjort for å ivareta din anonymitet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg forblir anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Det vil bare være student og veileder som vil ha tilgang ved behandlings ansvarlige institusjon, Norges Idrettshøgskole.
- Navnet ditt vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Ved publikasjon vil du og spillerne som deltar i studien bli anonymisert og det vil ikke komme frem hvilken trener spillerne har uttalt seg om.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31. mai 2019. Styret ved NIH har vedtatt at forskningsdata skal lagres i 5 år etter prosjektslutt, altså til 31. mai 2024, for etterprøvbarhet og kontroll. Opplysningen oppbevares i dette tidsrommet ved behandlingsansvarlig institusjon, NIH. Etter prosjektslutt har prosjektansvarlig og student tilgang og ansvaret for dataen.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges Idrettshøgskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Norges Idrettshøgskole ved student Henrikke Andrea Nørve (telefonnummer 98881251) og veileder Yngvar Ommundsen (telefonnummer 918 04 634)
- Vårt personvernombud: Karine Justad, NIH
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Mannlige fotballspillers opplevelser av å ha kvinnelig hovedtrener*» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta som tredjeperson (kvinnelig trener)
- tredjeperson samtykker at de vil kunne være identifiserbare i publikasjonen

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.05.2024

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2

Samtykkeerklæring - spillerne

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Mannlige fotballspilleres opplevelser av å ha kvinnelig hovedtrener”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *undersøke mannlige fotballspilleres opplevelser av å ha en kvinnelig hovedtrener*. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med studien er å undersøke hvilke tanker, holdninger og erfaringer mannlige spillere har til å bli trent av en kvinnelig trener, samt om spillerne opplever forskjeller mellom å ha en mannlig trener og en kvinnelig trener.

Studien vil bli gjennomført som en del av min (Henrikke Nørve) mastergrad i coaching og psykologi ved Norges Idrettshøgskole (NIH). Dette skal være en kvalitativ studie hvor et tilfeldig utvalg, på fire spillere per lag (to lag) vil bli intervjuet. Intervjuet skal være semi-strukturert.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges Idrettshøgskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget til denne studien består av to herrelag innen fotball på høyt nivå innen de skandinaviske landene, som har kvinnelige hovedtrenere. Fire tilfeldig utvalgte spillere fra hvert lag vil bli intervjuet individuelt av forsker. Utvalget av spillere trekkes fra spillerne som på forhånd har vist sin interesse. Inklusjonskriteriene for å delta er at spilleren er over 18 år og har spilt i klubben i minimum tre måneder.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du vil bli intervjuet. Det vil ta deg ca. 45 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om dine tidligere erfaringer med kvinnelige trenere, dine tanker, holdninger og opplevelser med kvinnelige trenere, samt om du opplever forskjeller mellom kvinnelig og mannlig trener. Jeg vil ta lydopptak og notater fra intervjuet, for senere transkribering.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg forblir anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Det vil bare være student og veileder som vil ha tilgang ved behandlings ansvarlige institusjon, Norges Idrettshøgskole.
- Navnet ditt vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Ved publikasjon vil du og de andre spillerne som deltar i studien bli anonymisert og det vil ikke komme frem hvilken trener du har utalt deg om. Bare kjønn, idrett, alder og at du trenes av en kvinnelig trener i Skandinavia, vil publiseres.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31. mai 2019. Styret ved NIH har vedtatt at forskningsdata skal lagres i 5 år etter prosjektslutt, altså til 31. mai 2024, for etterprøvbarhet og kontroll. Opplysningen oppbevares i dette tidsrommet ved behandlingsansvarlig institusjon, NIH. Etter prosjektslutt har prosjektansvarlig og student tilgang og ansvaret for dataen.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges Idrettshøgskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Norges Idrettshøgskole ved student Henrikke Andrea Nørve (telefonnummer 98881251) og veileder Yngvar Ommundsen (telefonnummer 918 04 634)
- Vårt personvernombud: Karine Justad, NIH
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Mannlige fotballspillers opplevelser av å ha kvinnelig hovedtrener*» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.05.2024

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3

Intervjuguide

Intervjuguide

Demografiske spørsmål

Intervjuspørsmål	Notater
1. Alder?	
2. Spilletid? (Spilte fast for den kvinnelige treneren i sesongen 2018 betyr startet de fleste kampene)	

Tidligere holdninger og meninger til kvinnelig trenere

Intervjuspørsmål	Notater
3. Har du erfaringer med kvinnelig trener fra før, i fotball eller andre idretter?	
4. Har du erfaringer med mannlig trener fra før, i fotball eller andre idretter? a. Hvilke erfaringer har du med disse trenerne?	
5. Uavhengig av kjønn, hvilke ferdigheter og egenskaper har den ideelle treneren for deg? Hva er den god på? a. Vil du si at trenerens egen spillerkarriere er viktig for en god trener? i. Dersom ja: Er det like viktig for mannlige og kvinnelige trenere?	
6. Husker du noe om hvordan du tenkt da du fikk vite at du skulle få kvinnelig trener?	

7. Hvilke holdninger har du inntrykk av at medspillerne din hadde til å få kvinnelig trener?	
8. Hvilke forventninger hadde du til kvinnelige trenere før du fikk kvinnelig trener selv?	

Opplevelsen av å ha kvinnelig trener

<i>Intervjuspørsmål</i>	<i>Notater</i>
<p>De tankene og forventningene du og laget ditt hadde før dere fikk en kvinnelig trener, hvordan samsvarte med hvordan det faktisk ble?</p> <p>a. Ble det sånn som du hadde trodd? Hvilke? Hvordan? Hvorfor?</p>	
<p>10. Opplever du noen forskjeller ved å ha en kvinnelig trener fremfor en mannlig?</p> <p>a. Planlegging av kamper og treninger?</p> <p>b. Noe den mannlige eller kvinnelige treneren la mer vekt på?</p> <p>c. Taktisk?</p> <p>d. Involvering/medbestemmelse/deltakelse/?</p> <p>e. Kommunikasjonsmønster?</p> <p>i. Tilbakemeldinger? Samtaler en til en?</p> <p>ii. Tilnærming til spillerne? Måten du blir behandlet? Trener-utøverforhold?</p>	
<p>11. Sammenlignet med mannlige trenere, synes du kvinnelige treneren oppnådde samme deltakelse i spillergruppen?</p> <p>a. For eksempel det sosiale aspektet i garderoben?</p>	

<p>12. Mye snakk om å ha respekt i garderoben, hvordan opplevde du at den kvinnelige treneren stiller seg her?</p> <p>a. Har du lagt merke til noe treneren har gjort for å prøve og få respekt i gruppen?</p> <p>i. Eller få respekt generelt?</p> <p>b. Er det noe du mener hun burde gjort?</p>	
<p>13. Har du eller andre på laget mottatt positive eller negative kommentarer eller reaksjoner i forbindelse med at dere hadde kvinnelig trener?</p> <p>a. Publikum (eget eller motstandere)?</p> <p>b. Andre trener eller andre spillere?</p> <p>c. Positive reaksjoner? Mobbing/trakassering?</p> <p>Overrasket? Normalt?</p> <p>d. Har hun selv nevnt reaksjoner?</p>	
<p>14. Du nevnte noen egenskaper for den ideelle treneren. Tror du at kvinnelige trenere og mannlige trenere kan besitte disse ferdighetene? Eller er noen av disse påvirket av eller avhengig av kjønn?</p> <p>a. Hvorfor/hvorfor ikke?</p>	

Erfaringer gjennom å ha kvinnelig trener

Intervju spørsmål	Notater
<p>15. Er det noe som har endret seg for deg eller laget etter at dere fikk kvinnelig trener?</p> <p>a. <i>Dynamikk i gruppen? Synspunkter? Måten dere snakker sammen på? Måten dere snakker til treneren på?</i></p> <p>b. <i>Har det endret noe syn på kvinnelige trener?</i></p>	
<p>16. Så et spørsmål om det fotballfaglige. Hvordan vurderer du fotballtreneren fotballfaglig?</p>	

<p>a. Noen spesielle ting hun var dyktig på?</p> <p>b. Er noen ting hun ikke var dyktig på?</p> <p>c. Treningsopplegg, taktiske grep, kampløp, analyse?</p> <p>17. Utviklet hun seg på noen av disse områdene i løpet av perioden hun var trener hos dere?</p>	
<p>18. Hva med din egen utvikling? Hvordan opplever du at du utviklet deg i denne perioden?</p> <p>a. Teknisk? Taktisk? Sosialt?</p> <p>19. Er dette i samsvar med forventningene dine?</p>	
<p>20. Noe forskning viser si at når man har kvinnelig trener og det går dårlig, så kan det være lettere å legge det på treneren, og ikke på seg selv. Og motsatt når man har mannlig trener. Da kan man ha en tendens å legge mer på seg selv og mindre på treneren.</p> <p>a. Hvordan ser du på dette? Nå ha jo du hatt en kvinnelig trener, hva tenker du om dette i din situasjon?</p>	
<p>21. Hva likte du best med å ha henne som trener?</p> <p>a. I garderoben, på banen, i media, fotballfaglig, sosialt?</p>	
<p>22. Hva likte du minst med å ha henne som trener?</p> <p>a. I garderoben, på banen, i media, fotballfaglig, sosialt?</p>	

Fra klubben sin side

Intervjuspørsmål	Notater
<p>23. Hvordan vurderer du hennes tillit og myndighet til å få igjennom sine sportslige prioriteringer i klubben?</p> <p>a. I forhold til den forrige treneren? Forhold til ledere? Aldre tillitsvalgt? Publikum/supportere?</p>	
<p>24. Nå har du og laget ditt hatt erfaring med en kvinnelig trener og det vil jo alltid være en viss motstand for endringer ... Opplevde dere noen utfordringer før ansettelsen av den kvinnelige treneren? Har det vært «en greie» liksom? Positivt og/eller negativt?</p> <p>a. Medie-oppmerksomhet?</p> <p>i. Supportere skrevet i avisa?</p> <p>b. Ble det støy?</p> <p>i. Var det debatt i klubben om ansettelse?</p> <p>ii. Noen som hadde innsigelser?</p> <p>c. Dersom positivt: Tror du at ansettelsen rørt ved noe spesielt?</p> <p>i. Oppmerksomhet? Anerkjennelse?</p> <p>Endringer i syn på kvinnelig trener?</p> <p>d. Dersom støy: Om vedkommende som ble ansatt var en mann, tror du det hadde det skapt like mye støy?</p>	
<p><i>Har kanskje vært litt inne på det, men:</i></p> <p>25. Hvilke utfordringer, sammenlignet med MT, tror du din trener møtte på i hverdagen hos dere?</p>	

Fremtiden

Intervjuspørsmål	Notater
<p><i>... vi har snakket nå igjennom en del ting om dine og lagets erfaringer og opplevelser, det har vært nyttig for meg, nå skal vi kikke litt inn i fremtiden. Kvinnelig trenere har kommet litt mer i søkelyset i det siste:</i></p> <p>26. Hva tenker du om kvinnelige trener i fotball i fremtiden?</p> <p>a. Oppfatter det som positivt eller negativt?</p>	
<p>27. Hva tror du om muligheten for en kvinnelig trener til å bli trener for herrelag i den øverste divisjonen?</p> <p>a. Hvorfor? Hvorfor ikke?</p>	
<p>28. Hva tror du må til for at man skal kunne få kvinnelige trener i den øverste divisjonen?</p>	
<p>29. Hvis du kunne velge, ville din neste trener vært en mann eller kvinne?</p> <p>a. Dersom kvinne: Tror du at dine preferanser påvirkes av at du har hatt en kvinnelig trener?</p> <p>b. Dersom mann: Hva er grunnen til dette?</p> <p>c. Hva er du legger vekt da?</p>	<p><i>Alternativ: Vil du foretrekke at din neste trener er mann eller kvinne?</i></p>
<p><i>Da er vi egentlig gått igjennom det meste, jeg lurte bare på sånn avslutningsvis;</i></p> <p>30. Hvis du skulle gitt en kvinnelig trener for et herrelag et tips, hva ville det vært?</p> <p>31. Hvis du skulle gitt mannlig fotballspillere som får kvinnelig hovedtrener et tips, hva ville det vært?</p>	

Til slutt:

Intervjuspørsmål	Teori
32. Hvordan opplevde du intervjusituasjonen? a. Greit, ubehagelig?	
33. Er det noe du vil tilføye? Noe du føler at vi ikke har fått tatt opp? Eller noe mer du føler jeg burde vite?	

Vedlegg 4

Meldeskjema NSD

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Meldeskjema 241269

Sist oppdatert

17.10.2018

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Type opplysninger

Du har svart ja til at du skal behandle bakgrunnsopplysninger, beskriv hvilke

Navn, alder, kjønn og idrett

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertridelser?

Nei

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel

Mannlige fotballspillers opplevelser av å ha kvinnelig hovedtrener.

Dersom opplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Nei

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Kjønnnet er sentralt i forskningen, ettersom prosjektet handler om å undersøke hvordan mannlige fotballspillere opplever å ha kvinnelige trenere.

Alder blir et av spørsmålene under intervjuet, for å kunne undersøke forholdet mellom alder og oppfattelse av hvordan treneren er. Ikke ute etter en kausal sammenheng.

Behøver navn for å kunne kontakte spillerne for intervjuene. Etter intervjuene er det ikke behov for ny kontakt og spillerens navn vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste og lagres adskilt på en sikker datakilde.

Ekstern finansiering

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Henrikke Andrea Nørve, henrikke_an_94@hotmail.com, tlf: 98881251

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges idrettshøgskole / Seksjon for coaching og psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Yngvar Ommundsen, yngvar.ommundsen@nih.no, tlf: 91804634

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Mannlige fotballspillere på seniornivå, med kvinnelig trener

Rekruttering eller trekking av utvalget

Forsker tok først kontakt med hovedtrenerne til de to lagene. Deretter trekkes det fire tilfeldige spillere fra hvert lag, blant de spillerne som ønsker å delta i studiet. Inklusjonskriteriet er at spilleren må ha spilt i klubben minimum 3 måneder.

Alder

18 - 50

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?**Personlig intervju****Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1**Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?**

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Ja

Beskriv tredjepersoner

Trenerne til fotballagene blir tredjepersonen. Forsker intervjuer fotballspillerne om treneren og hennes treningsmetoder, atferd og lignende.

Typer opplysninger om tredjepersoner

- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Hvilke utvalg avgir opplysninger om tredjepersoner?

- Utvalg 1: Mannlige fotballspillere på seniornivå, med kvinnelig trener

Samtykker tredjepersoner til behandlingen av opplysningene?

Ja

Mottar tredjepersoner informasjon om behandlingen av opplysningene?

Ja

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Informasjonsskrivet informerer om at spillerne når som helst kan trekke samtykket tilbake, og at dersom de har spørsmål til studien eller ønsker å benytte seg av sine rettigheter kan de kontakte student eller veileder på telefon. Der er institusjon, fullt navn på student og veileder og telefonnummer oppgitt.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?

Informasjonsskrivet informerer spillernes rettigheter om innsyn, retting og sletting av opplysninger og at dersom de har spørsmål til studien eller ønsker å benytte seg av sine rettigheter kan de kontakte student eller veileder på telefonnumrene som er oppgitt. Der er institusjon, fullt navn på student og veileder og telefonnummer oppgitt.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

- Annen godkjenning

Annen godkjenning

NIHs etiske komite

Behandling

Hvor behandles opplysningene?

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

- Student (studentprosjekt)
- Prosjektansvarlig

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (kodenøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Opplysningene anonymiseres

Varighet

Prosjektperiode

09.08.2018 - 31.05.2024

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Ja, data med personopplysninger oppbevares til: 31.05.2024

Til hvilket formål skal opplysningene oppbevares?

For etterprøvbarehet og kontroll

Hvor oppbevares opplysningene?

Internt ved behandlingsansvarlig institusjon

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger

Vedlegg 5

Godkjenning fra NSD

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Mannlige fotballspillers opplevelser av å ha kvinnelig hovedtrener.

Referansenummer

241269

Registrert

16.08.2018 av Henrikke Andrea Nørve - henrikkean@student.nih.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges idrettshøgskole / Seksjon for coaching og psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Yngvar Ommundsen, yngvar.ommundsen@nih.no, tlf: 91804634

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Henrikke Andrea Nørve, henrikke_an_94@hotmail.com, tlf: 98881251

Prosjektperiode

09.08.2018 - 31.05.2024

Status

18.10.2018 - Vurdert

Vurdering (1)

18.10.2018 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD, den 18.10.18. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.05.24.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD finner at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

De registrerte vil ha følgende rettigheter i prosjektet: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). Rettighetene etter art. 15-20 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet.

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp behandlingen underveis og ved planlagt avslutning for å avklare status for behandlingen av opplysningene.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kjersti Haugstvedt
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 6

Tillatelse til bruk av figurer



Nicole M. LaVoi <nmlavoi@umn.edu>
ti. 29.10.2019 15:46
Du ☺



permission granted.

On Fri, Oct 25, 2019 at 6:49 AM henrikke andrea nørve <henrikke_an_94@hotmail.com> wrote:
Thank you so much! I really appreciate it.

In the previous email when I asked you for permission to use the "Ecological model of barriers and supports for female coaches" model, I forgot to ask if I could get permission to use a screenshot of your "Ecological-Intersectional model of barriers and supports for women coaches" model as well? Both players 'and coaches' intersectional identities are anonymized in my study, so the last model can't be used directly in my results, but the model is very nice to give an insight into how complex and dynamic the ecological levels are.

Finally, I just have to say that you are doing a great job! It's both interesting and useful research and models you do on your own and with Dutove!

Best regards

Henrikke

Fra: Nicole M. LaVoi <nmlavoi@umn.edu>
Sendt: torsdag 24. oktober 2019 17:46
Til: henrikke andrea nørve <henrikke_an_94@hotmail.com>
Emne: Re: Permission to use a screenshot of yours and Dutove's model in my Master thesis (urgent)

here is a slide

<https://www.cehd.umn.edu/tuckercenter/library/docs/media/GameOnToolkit/Barriers-for-Women-Sport-Coaches-2012.pdf>

On Wed, Oct 23, 2019 at 9:49 AM Nicole M. LaVoi <nmlavoi@umn.edu> wrote:
Yes if course. Please use it.

On Wed, Oct 23, 2019, 4:28 AM henrikke andrea nørve <henrikke_an_94@hotmail.com> wrote:
Hi Nicole,

I was wondering if I could get permission to use a screenshot of yours and Dutove's "Ecological Model of Barriers and Support for Female Coaches" from "Barriers and Support for Female Coaches: An Ecological Model." in my Master thesis?

I write about how senior male soccer players (who has had female coaches) perceive having female coaches in Scandinavia, and your ecological model fits perfect as part of the thesis's theoretical foundations along with Eagly and Karau's (2002) Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders.

I will be submitting my master's thesis on October 30th 2019 and would be delighted if I could be allowed to attach the model, of course you will be credited as the right holders.

Best regards

Henrikke Andrea Nørve
Master's degree student at the Norwegian school of sport sciences

--

Nicole M. LaVoi, Ph.D.

Director, [The Tucker Center for Research on Girls & Women in Sport](#)
School of Kinesiology, 203 Cooke Hall [\[map\]](#), MPLS, MN 55455
University of Minnesota
nmlavoi@umn.edu, office: (612) 626.6055
[@DrSportPsych](#) [@TuckerCenter](#) *she/her* [LinkedIn](#)
website/blog: nmlavoi.com
[Make an appointment using my Gcal](#)

