

Hilde Rørvik Nordstrand

"De ville trodd at han var flinkere da.. Bare fordi han er mann"

En undersøkelse blant kvinnelige topptrenere i fotball.

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole, 2013

Sammendrag

Utgangspunktet for studien var norske, kvinnelige toppfotballtreneres opplevelser og erfaringer. Målet var å finne ut hvorfor de er så få, samt finne mulige tiltak som kan bedre forholdene for kvinnelige fotballtrenere, men også for kvinnelige trenere generelt. Dette er formulert i følgende problemstillinger:

1. *Hvilken betydning har kjønn for kvinnelige topptreneres opplevelser og erfaringer i fotballen?*
2. *Hva kan gjøres for å bedre forholdene for kvinner i trenerrollen?*

Datamaterialet som inngår i studien bygger på intervju med fem norske, kvinnelige topptrenere i fotball. Disse ble plukket ut fra en kvantitativ spørreskjemaundersøkelse der 251 mannlige og 58 kvinnelige topptrenere deltok. Spørreskjemaundersøkelsen var en del av studiet ”Trenerrollen og kjønn” i regi av professor Kari Fasting.

Resultatene fra studien blir diskutert med utgangspunkt i samfunnets forståelse av biologisk og sosialt kjønn. Idrettsorganiseringen og den store mannsdominansen synes å ha stor betydning for kvinnelige treneres utfordringer i treneryrket. Den maskuline idrettskulturen idealiserer mannlige verdier og egenskaper. Dette fører til at kvinnelige treneres egenskaper og erfaringer blir mindre verdsatt, de blir holdt utenfor de mannlige nettverkene, de har lavere status, har færre jobbmuligheter og må vise sin kompetanse for å bli respektert. En gjennomgående tendens var at kvinnene alltid sammenlignet kvinnelige egenskaper med ”mannlig standard”. Det kan tyde på at de har en oppfatning av å måtte rette seg etter de maskuline verdiene for å bli godtatt. Samtlige uttrykte at de hadde stilt mye sterkere om de hadde vært menn med lik erfaring.

Egne kvinnekurs, trenerteam og mentorordninger er forslag til tiltak som kan gjøre forholdene i treneryrket mer kvinnevennlige. **Men**; for at det skal gi resultater må det først skje en endring i den maskuline idrettskulturen.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Innholdsfortegnelse	4
Forord	7
1. Innledning	8
1.1 Kvinnenes fremvekst i idretten	9
1.2 Fotballens utvikling	11
1.3 Kvinner i trenerrollen	15
1.4 Begrunnelse for oppgaven	16
2. Teoretisk perspektiv	18
2.1 Hva er kjønn?	18
2.2 "Å gjøre kjønn"	20
2.3 Maskulinitet(er) og femininitet(er)	21
2.4 Kjønnsideologi	23
2.5 Kjønsroller og kjønnsrelasjoner	24
2.6 Kjønnforskning	25
2.7 Kjønnssorden i idrettskulturen	26
3. Tidligere forskning	28
3.1 Barrierer	28
3.2 Individorienterte barrierer	29
3.2.1 Selvtillit og motivasjon	30
3.2.2 Menneskelig og sosial kapital	32
3.3 Strukturbaserte barrierer	32
3.3.1 Kjønnsdiskriminering og få jobbmuligheter	33
3.3.2 Nettverk/ Lite oppfølging.....	35
3.3.3 Mannsdominans og "homososial reproduksjon"	36
3.3.4 Undervurderte tokens /Må vise seg gode nok	38
3.3.5 Utøvererfaring.....	39
3.3.6 Få rollemodeller og mentorer	39
3.3.7 Tidsklemme	40
3.4 Beskrivelse av problemstillingen	42

4. Metode	44
4.1 Mitt ståsted som forsker	44
4.2 Fortolkende sosiologi: Fenomenologi	45
4.3 Kritikk mot kvalitativ forskning	46
4.4 Kvalitativt intervju	47
4.5 Datainnsamling, analyse og fortolkning	48
4.5.1 Intervjuguide	48
4.5.2 Utvalg	49
4.5.3 Gjennomføring.....	49
4.5.4 Transkripsjon	50
4.5.5 Utvikling av koder.....	51
4.5.6 Analyse og fortolkning av data.....	52
4.6 Vurdering av en kvalitativ studie	53
4.6.1 Reliabilitet - Forskningens pålitelighet.....	53
4.6.2 Validitet - Grunnlaget for tolkninger	54
4.6.3 Overførbarhet - Overføringsverdi.....	54
4.7 Etske overveielser ved valg av metode	55
4.7.1 Etske overveielser i mitt prosjekt	56
5. Diskusjon og resultat	57
5.1 DEL 1: Betydningen av kjønn i treneryrket	57
5.2 Mannsdominans	58
5.2.1 Mannsdominans i trenerrollen	58
5.2.2 Mannsdominans på trenerkurs.....	58
5.2.3 Mannsdominans i lederposisjoner og betydning av nettverk	59
5.3 Selvtillit	60
5.3.1 Økt synlighet/ Usikkert yrke.....	62
5.4 Lite verdsatt/ Få jobbmuligheter	63
5.5 "Kvinnerollen" + ugunstige arbeidstider = Tidsklemme	66
5.6 DEL 2: Hva kan bli bedre?	68
5.6.1 Rollemodeller/Mentorer	68
5.6.2 Trenersamlinger og trenerteam	70
5.6.3 Egne kvinnekurs.....	71
5.7 Motivasjon som redskap	73
6. Konklusjon	75
6.1 Forslag til endringer i idrettsorganiseringen	77

6.2 Forslag til mulige tiltak for rekruttering av flere kvinnelige trenere	78
Referanser	81
Figuroversikt	90
Vedlegg.....	91

Forord

Dette året har vært noe for seg selv. Aldri har jeg hatt det så fritt, samtidig som jeg alltid har hatt noe å gjøre. Det har vært et ”prøve- og feile” år hvor jeg har lært utrolig mye både gjennom arbeidet som forsker og skribent. Jeg tenker tilbake på masteroppgaven som en arbeidsprosess der det har gått to skritt frem, ett tilbake.. Den siste måneden har det heldigvis gått mest frem og nå finner jeg at masteroppgaven kan presenteres som et sluttprodukt fra min side.

Det er mange som har støttet meg på veien til et ferdig produkt. Først og fremst vil jeg takke min veileder professor Kari Fasting som hele tiden har vært en kritisk leser og gitt meg gode råd og tips for å få meg på rett vei. Det har vært stunder jeg har blitt satt ut av all din kunnskap og din lange erfaring som forsker og professor. Dette har imidlertid pushet meg dypere inn i litteraturen for å bedre forstå all informasjon du har kommet med i løpet av veiledningen. Det har vært både spennende, utfordrende og veldig lærerikt å jobbe sammen med deg.

Jeg vil også takke alle dere rundt meg som har vært til hjelp på hver deres måte. Venner har alltid vært tilgjengelig når jeg har hatt spørsmål, lunsjpauser med gode samtaler om arbeidet og felles ”tenk når vi er ferdig-drømmer”, har alle vært gode å ha. Takk til familie som har fulgt opp og vist interesse for mitt arbeid. Spesielt vil jeg takke pappa og storebror som ved flere anledninger har stilt opp med korrekturlesing, gode råd og gitt meg ros når arbeidet har vært godt. Det har jeg satt stor pris på!

Avslutningsvis vil jeg takke min samboer, Joakim, som på alle måter har stilt opp når arbeidsdagene har vært lange. Du har ordnet praktiske oppgaver i hjemmet og vist interesse for hvordan dagene mine har vært. Ikke minst vil jeg takke for ditt gode humør og dine oppmuntrende ord når frustrasjonen har vært på topp og motivasjonen på bunn. Det har betydd mye!

Hilde Rørvik Nordstrand

Oslo, mai 2013

1. Innledning

Idrett er en arena der det handler om å prestere best mulig for å slå konkurrentene. For å være godt rustet til å nå dette målet er det mange underliggende faktorer som må være på plass. Trivsel, glede, kunnskap og gode verdier er viktige elementer i en prestasjonsgruppe må inneha (Seippel, 2004). Treneren må være med på å skape et positivt og utviklende miljø. Det er mer enn bare timene på treningsfeltet som ligger til grunn for å få et lag eller en utøver til å yte maksimalt og prestere over en lengre periode (Seippel, 2004; Stebbings, Taylor & Spray, 2011). Heinemann (1983) skrev følgende om trenerens oppgaver:

Treneren er en person... som med utgangspunkt i sin faglige kunnskap skal sørge for å optimalisere utøvernes idrettsprestasjoner. Det innebærer å være ansvarlig for gode forberedelser frem mot konkurranse og gi veiledning underveis... (s.64).

Mange av dagens trenere synes at denne definisjonen er for smal. Marit Breivik forteller til Aftenposten at hun bruker "Team som metode". Hun involverer trenerkollegaer, støtteapparat og spillerne i planlegging og gjennomføring av trenings- og kampopplegg. Det fører til bedre løsninger og større følelse av fellesskap, og er en kontrast til den tradisjonelle trenerstilen hvor utøverne bare skal tilegne seg kunnskap som treneren besitter (Hemmestad, 2009; Seippel, 2004).

Det å være trener krever ikke en spesiell personlighet eller oppførsel. Det er type idrett og utøvergruppen som har betydning for hvilken trener som passer best (Stebbing et al., 2011). Spørsmål mange har stilt er om trenerens kjønn har betydning for prestasjonsnivået? Er menn bedre trenere enn kvinner? Hvorfor, eventuelt hvorfor ikke, er menn bedre egnet for trenerrollen? (Johansen, 2013). Denne masteroppgaven skal prøve å finne svar på hvilken betydning kjønn har for erfaringene til kvinnelige toppfotballtrenere samt finne ut hva som kan gjøres for å gjøre treneryrket mer attraktivt for kvinner.

Uavhengig av nivå er trenere viktige bidragsytere i samfunnet. Barn og unge lærer motoriske og kognitive ferdigheter gjennom idretten. I tillegg kan de tilegne seg gode verdier og knytte sterkere bånd til jevnaldrende (Ingebrigtsen & Aspvik, 2010). Voksne kan ha idretten som levebrød og oppnå målsetninger de har jobbet mot i mange år. I alle

utviklingsfasene kan treneren fungere som en rollemodell og ha stor betydning for utøvernes trygghet, motivasjon og utvikling (Fasting & Pfister, 2000).

1.1 Kvinnenes fremvekst i idretten

Underrepresentasjonen av kvinner i treneryrket er et område flere internasjonale studier har sett nærmere på. Kane & Stangl (1991), Knoppers (1994), Lovett & Lowry (1997), Norman (2008, 2010, 2012) og Everhart & Chelladurai (1998) er noen av forskerne som har gjennomført studier hvor målet har vært å finne ut hvorfor kvinner er i stort mindretall i treneryrket og hva som kan gjøres for å øke antallet kvinnelige trenere. Vi har lite kunnskap om forholdene i Norge, da det bare er professor Kari Fasting og Ørnulf Seippel som har gjennomført studier på trenerrollen.

Tradisjonelt sett har idretten vært en arena der kvinner har vært i mindretall (NIF, 1985; LDO, 2008). Endringer både i idretten og ellers i samfunnet førte til en idrettsrevolusjon fra slutten av 1960-tallet og frem til begynnelsen av 1980-tallet. Denne perioden har hatt mye å si for kvinnenes posisjon i idretten i dag (LDO, 2008). Likevel er kvinner fortsatt i mindretall og det har blitt fokusert på å øke antall kvinnelige utøvere, trenere og ledere. Tall fra årsrapporten til Norges Fotballforbund (NFF) fra 2011, viste at de hadde 367 142 aktive medlemmer og av dem var 108 351 (30%) jenter/kvinner (NFF, 2011b). På trener-og ledersiden er det mindre oversiktlig. Jeg har prøvd å finne statistikk over kvinnelige trenere i norsk fotball, men i følge Brynjar Saua (rådgiver i avdeling for trenerutvikling i NIF¹) finnes det per dags dato ikke et registreringssystem som gjør at de har oversikten over antall kvinnelige og mannlige trenere. Selv om det nøyaktige antallet ikke er registrert, viser statistikken over antall deltakere på trenerkurs i fotball at i 2010 og 2011 var 25% av deltakerne kvinner (NFF, 2011a). På ledersiden er det mange ulike komitéer og utvalg, som eksempler kan det nevnes at tre av åtte (38%) i NFFs forbundsstyret er kvinner, i toppfotballkomiteen er seks av åtte (75%) kvinner og i topptrenerkomiteen er en av ti (10%) kvinner. Det er interessant å se at fra NFF ble stiftet i 1902 har det vært 31 ulike fotballpresidenter, ingen av dem har vært kvinner (NFF, 2013a).

¹ NIF=Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF, 2009).

Turn, skøyter og ski var de første organiserte kvinneidrettene i Norge, men andre idretter som for eksempel tennis, fekting, ridning og golf ble også akseptert innenfor det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret som var rådende på slutten av 1800-tallet. Kvinnene skulle fremstå grasiøst og estetisk, kontaktidretter var ikke egnet (NIF, 1985). Det var lenge forbudt for kvinner å delta i konkurranser, men i 1927 fikk kvinnene i Arbeidernes Idrettsforbund (AIF)² som de første i Norge begynne å konkurrere. De fikk delta i friidrett-, sykkel- og ro-konkurranser. Etter hvert spredde kvinnedeltakelsen seg og i 1940 fikk også kvinnene i Landsforbundet (Norges Landsforbund for Idrett)³ begynne å konkurrere (NIF, 1985). Sammenslåingen av Landsforbundet og AIF resulterte i opprettelsen av NIF i 1946. På den tiden fantes det 23 særforbund, hvor kvinner hadde tilgang til halvparten (NIF, 1985; NIF, 2009). Samme år dannet idrettsstyret et kvinneutvalg som skulle jobbe for å øke kvinners engasjement i NIF ved å arrangere kurs og seminarer (NIF, 1985). Kvinneutvalget jobbet under vanskelige kår og ble i 1953 slått sammen med ”Instruksjon- og opplysningsutvalget” og fikk navnet ”Utvalget for instruksjon og opplysning.” På tross av at de hadde ansvar for å jobbe videre for kvinneidretten, satte dette utvalget i gang ingen eller få tiltak for å styrke kvinneidretten. I 1950-60-åra sank den kvinnelige medlemsmassen i NIF, da mange aktive kvinner heller valgte å engasjere seg i lokale gymnastikkforeninger (Skou, 1990).

I 1970-åra begynte ”Idrettsrevolusjonen.” I forkant av den vant de kvinnelige langrennsløperne kampen om å bli tatt på alvor da de tok sølvmedalje i VM-stafetten i Oslo i 1966 (Hovden, 1993; Ryste, 2012). I perioden 1971-1981 ble antallet kvinnelige medlemmer i NIF doblet og det gav forventninger om at kvinner skulle få større innflytelse i idrettsarbeidet. Slik ble det ikke. I løpet av 1970-åra vedtok tre idrettsting (1971, 1976 og 1980) et mål om at flere kvinner skulle bli mer aktive i idrettsorganisasjonen, men dette ble ikke gjort noe med i praksis (Hovden, 1993). I 1972 stilte Gerd Von der Lippe og Ingrid Ellingsen til start på Holmenkollstafetten med falske navn og ”Nei til kjønnsdiskriminering i idretten” på skjorten. Etter en tre års

² AIF: Arbeidernes Idrettsforbund ble opprettet i 1924 og var opprinnelig en organisasjon for arbeiderklassen. I 1940 ble det slått sammen med Norges Landsforbund for Idrett og i 1946 skiftet dette navn til Norges Idrettsforbund (Goksøyr & Olstad, 2002).

³ Norges Landsforbund for Idrett var en organisasjon for borgerlige idrettsmenn og ble opprettet i 1919. Dette var datidens svar på dagens NIF (Goksøyr & Olstad, 2002).

kamp ble kvinnedeltakelse i Holmenkollstafetten et faktum i 1975 og året etter fikk også kvinner delta på Birkebeinerrennet (Fasting & Svela, 2009; Ryste, 2012).

På Idrettstinget⁴ i 1984 ble Hans B. Skaset valgt til idrettspresident. Hans arbeid for kvinneidretten har hatt stor betydning. Samme år kom det endelig en erstatning for kvinneutvalget som ble nedlagt på 1950-tallet. På tross av at den formelle likestillingen hadde komt langt i NIF, var det ikke likestilling i praksis. Det var derfor på høy tid at ”Opplysnings- og utdanningsprogrammet” for kvinner ble opprettet (NIF, 1985; Skou, 1990). ”Først når kvinnelige og mannlige medlemmer i NIF får samme muligheter på alle plan og innen alle områder i NIF, er det naturlig å legge ned kvinneutvalgene. Idretten dømmes, ledes og trenes av menn.” (NIF, 1985, s. 11). Det nye kvinneutvalget fastslo at kvinner har andre forutsetninger enn menn for å være aktive i idretten. Dette ble begrunnet med at samfunnets arbeidsfordeling i forhold til arbeidstiden i familien, i stor grad falt på kvinnene (Hovden, 1993). Etter flere års arbeid, under Skasets ledelse og med et 2/3 flertall, kom Idrettstinget i 1990 med en presis lovendring om kjønnsfordeling gjeldende for styrer, råd og utvalg på alle nivåer i organisasjonen (Fasting, 2005).

I kvinneutvalgets handlingsplan fra 1985 var det langsiktige målet at kvinner og menn i praksis skulle få like muligheter til idrettslig utfoldelse, lederoppgaver og tillitsverv. For å nå dette målet ble det satt flere delmål. Herunder øke likestilling i NIF gjennom organisatoriske tiltak, tilrettelegge aktivitetstilbudene bedre for kvinner og arrangere spesielle motiverings- og skoleringstiltak (NIF, 1985). Satsingen fortsatte med opprettelse av ny handlingsplan for 1988-90 med tittelen: ”Mer idrettslig aktivitet for flere kvinner” (Fasting, 2005). Kvinneidretten kom mer og mer i fokus og resulterte i at det ble en positiv medlemsutvikling i årene som kom (Goksøyr & Olstad, 2002).

1.2 Fotballens utvikling

Det er flere teorier om når fotballen ble introdusert i Norge. Et kjennemerke er at de fleste har britiske forbindelser og går tilbake til 1880-tallet. En av historiene fra Norges møte med fotballen handler om da britiske marinefartøyer i 1886 ankom Oslo og Bergen og holdt oppvisningskamper for nysgjerrige nordmenn (Goksøyr og Olstad,

⁴ Idrettstinget er NIFs høyeste myndighet og blir arrangert hvert fjerde år (NIF, 2009).

2002). Det var delte meninger blant befolkningen om den nye aktiviteten. "[Fotballspillet]....hadde en karakter og en form som var fullstendig fremmed i den norske idrettskulturen" (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 28). Fotballkronikøren P. Chr. Andersen uttalte at dette var noe det norske samfunnet hadde manglet og han betegnet det som "idealet av en friluftsløk" (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 28).

Det tok ikke lang tid før fotballen ble en viktig del i utviklingen av det mannlige idealet. "Fotballsporten er og blir en mandig sport, den dag det ikke er det har den tapt sin gloria" (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 79). Sitatet viser at fotballen raskt utviklet seg til å bli en maskulin aktivitet og ble forbeholdt gutter og menn. Styrke, mot og evne til å tåle smerte var verdier som ble idealisert og fotballen ble en arena hvor disse egenskapene kunne fremvises. Gjennom fotballen kunne gutter komme inn i det mannlige fellesskapet (Goksøyr & Olstad, 2002).

Kvinnefotball var ikke et tema før flere tiår etter fotballen først kom til Norge (Goksøyr & Olstad, 2002). Kvinner fikk etter hvert lov å spille fotball, men bare i oppvisningskamper på morsomme festdager og i andre useriøse settinger (Skogvang, 2006). Den første norske kvinnekampen ble spilt i 1928 på Frogner stadion. Den ble ikke sett på som en konkurranse, men var en del av en veldedighetsturnering med over 4000 tilskuere. Den første serien for kvinner i Norge var "Sparkepikeseerien" som ble opprettet i 1972 (Goksøyr & Olstad, 2002; Skogvang, 2006). Det har vært en kamp å få kvinnefotballen dit den er i dag. Selv om det skjedde mange positive ting på 1970-tallet møtte de kvinnelige fotballaktørene mange utfordringer. Eksempler på dette er menn som forklarte sin interesse for kvinnefotball med at de ønsket å se kvinnelige spillere bomme på ballen. Flere kvinner møtte motstand fra fotballedere som uttalte at alle fotballspillende kvinner var maskuline og lesbiske (Skogvang, 2006, Fasting, 2003). Dårlige argumenter som mangel på garderobes, baner og dommere ble brukt for å holde kvinnene borte. I noen klubber gikk det så langt at de satte ned forbud mot at kvinnelagene innad i klubben skulle få bruke baner og utstyr. Kretser innen herrefotballen gav uttrykk for at kvinnefotballen ble en trussel og uttrykte at den økende kvinneandelen gjorde fotballen til en "frøkensport" (Skogvang, 2006). Da forbundsstyret i 1973 synliggjorde at de var kjent med at kvinner spilte fotball rundt om i landet, ble det vedtatt at de samme reglene skulle gjelde for kvinne- og herrefotball. **Men**, for å synliggjøre at kvinner ikke var like sterke som menn skulle de ha kortere

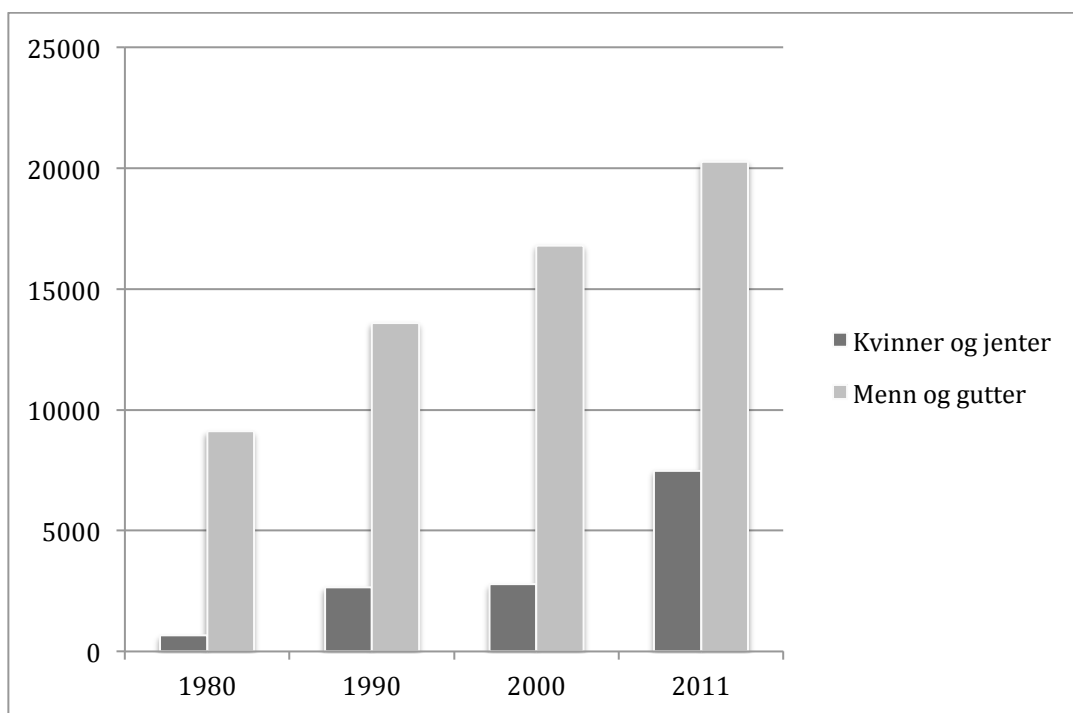
omganger, bruke mindre ball og ta ”oppvipp” fra femmeteren ved utspill fra mål. Dette var ikke noe de kvinnelige fotballspillerne selv ønsket (Skogvang, 2006).

Innad i organisasjonen har det vært mange viktige personer som har stått på for å fortsette å styrke kvinnefotballens posisjon. Målfrid Kuvås, Ellen Wille og Karen Espelund er viktige kvinner som har vært sentrale for kvinnefotballens utvikling (Skogvang, 2006; Fasting, Pfister & Scraton, 2004; Goksøyr & Olstad, 2002). I tillegg stod flere menn sammen med kvinnene for å få bukt med motstanden mot kvinnefotball. Knut Osnes, Kjell Schou Andreassen og Per Ravn Omdal er blant dem som har vært med å kjempe for kvinnefotballens rettigheter (Skogvang, 2006).

Etter press fra både media og Likestillingsrådet ble 1975 året hvor kvinnefotballen endelig ble en del av NFF. Kvinnefotballen ble tatt på alvor og de neste tolv årene ble det satt i gang arbeid med å utvikle regelverk, egne kvinneserier både lokalt og regionalt, norgesmesterskap, kvinnelandslag, rekruttering av nye spillere, samarbeid med andre komiteer, og turneringer på tvers av kommuner og fylkesgrenser. I tillegg ble det fokus på å få opp andelen kvinnelige ledere og trenere gjennom å utvikle utdanningskurs. I 1987 hadde kvinnefotballen kompt mye lenger enn noen kunne forestilt seg bare ti år tidligere (Fasting et al., 2004). Statistikken viser en positiv medlemsutvikling i NFF. I 1975 var det 91 registrerte kvinnelag, i 2000 var tallet 2774 og i 2011 var det kommet opp i 7472 kvinnelag (Fasting et al., 2004; Skogvang, 2006; NFF, 2011a).

I antall medlemmer ble de tradisjonelle kvinneidrettene (som f.eks. turn, skøyter og ski) forbigått av kvinnefotballen allerede i 1990 (Goksøyr & Olstad, 2002; Fasting et al., 2004). Dette viser at arbeidet NFF gjorde for å fremme kvinnefotballen har gitt resultater og i dag er fotballen den største kvinneidretten i Norge. Dette er spesielt interessant med tanke på at kvinnefotballen bare har vært en del av NFF i 38 år.

Figuren viser oversikten over utviklingen i antall fotballag i Norges Fotballforbund for perioden 1980-2011:⁵



Figur 1: Oversikt over utviklingen i antall fotballag i Norges Fotballforbund fra 1980-2011⁶

Samtidig som den store medlemsutviklingen skjedde på 1980-tallet utviklet landslaget seg og tok gull både i EM i 1987 og i et uoffisielt VM i Kina året etter (Skogvang, 2006). Kvinnelandslaget har etter hvert fått en utrolig merittliste, der VM-gull i 1995 og OL-gull i 2000 er de sterkeste prestasjonene. Dette har vært en viktig faktor for samfunnets interesse for kvinnefotball og dermed også rekruttering av nye spillere (Goksøyr & Olstad, 2002).

⁵ 1980: Kv/J: 671, M/G: 9106. 1990: Kv/J: 2656, M/G: 13597. 2000: Kv/J: 2774, M/G: 16804. 2011: Kv/J: 7472 M/G: 20263. (NFF, 2011a; Statistikk og breddefotball, s. 60; Skogvang, 2006, s. 41).

⁶ Det må understrekes at old boys/old girls, miniputter, unisex lag og lag for funksjonshemmede ikke er spesifisert på kjønn. I tillegg har jenter siden 2007 kunne deltatt på gutte- og herrelag på alle nivå. For mer informasjon se: Statistikk og breddefotball, 2011a, s. 60).

1.3 Kvinner i trenerrollen

Seippel skrev i 2004 en rapport basert på data fra Idrettslagsundersøkelsen (2000) der han tok for seg trenerrollen i norsk idrett. Et av de mest interessante funnene i undersøkelsen var det tydelige overtallet av menn blant norske trenere. Bare 19% var kvinner. Den skeive kjønnsfordelingen blir enda mer påfallende når kvinnelige trenere nesten alltid trener jenter og ofte på lavere nivå. Undersøkelsen til LDO (2008) viser det samme som Seippel (2000): Jenter/kvinner er ofte trenere på lavere nivå og gjerne for jenter/kvinnelige utøvere, mens menn står for trenerjobbene på høyere nivå. LDOs undersøkelse (2008) viser også at bare 8% av landslagstrenerne i Norge var kvinner. Færre muligheter for kvinner enn for menn og betydningen av at kvinner er en minoritetsgruppe, gjør at kvinner har liten makt i idretten. Det blir derfor ekstra vanskelig for kvinner å hevde seg (Seippel, 2004). Reade, Rodgers & Norman (2009) vektlegger at lav kvinneandel i en organisasjon gjør at kvinner lettere blir marginalisert og sett på som annenrangs (jamfør Kanters teori om tokens s. 30).

Det er få kvinner som ”ønsker” å bli fotballtrenere, dette gjenspeiles i trenerutdanningen og da særlig på høyt nivå. I følge Dag Riisnæs (Ansvarlig for trenerutdanningen på Toppfotballavdelingen i NFF) er antall kvinnelige trenere på trenerkurs størst på C-trenerkurset som tar for seg barne-og ungdomsnivå. Fra 2009- 2012 var gjennomsnittlig kvinneandel 14% (C-lisens)⁷. På høyere kursnivå er det for få kvinnelige trenere til at det er mulig å gjennomføre egne kvinnekurs. Hvert år blir det plukket ut 125 deltakere til UEFA-B⁸ utdanningen, av disse blir det anslått å være seks til åtte (6%) kvinner i gjennomsnitt. Til UEFA-A⁹ utdanningen blir det hvert år plukket ut 32 trenere, der det sjelden er mer enn en (3%) kvinne. Bare fire kvinnelige trenere har UEFA Pro¹⁰ utdanningen sammenlignet med 66 menn (Riisnæs, e-post, 9.januar, 2013).

Norges Fotballforbund har tatt initiativ til å arrangere egne trenerkurs for kvinner. Dette har blitt forsøkt både på høyere nivå og ute i kretsene. Riisnæs forklarer at utdanning av kvinnelige trenere har høy prioritet i NFF, men at de sliter med å få med nok deltakere

⁷ C-lisens: Kurs for å bli trener for barne-og ungdomslag (NFF, 2012b).

⁸ UEFA-B: Videreutvikle ferdigheter innenfor ungdomsfotball og starte på voksenfotball (NFF, 2012b).

⁹ UEFA-A: Etter fullført kurs kan man trene lag på toppfotballnivå og være spillerutvikler for enkeltspillere med høyt ferdighetsnivå (NFF, 2012b).

¹⁰ UEFA PRO-lisens: Dette er det høyeste fotballtrenerutdanningen vi har i Norge. Den gir trenere europeisk profflisens (NFF, 2012b).

fra B-lisens og oppover (Riisnæs, e-post, 9.januar, 2013). Årsrapporten til NFF (2011b) viser at i 2010/2011 gjennomførte 12 645 kvinner (17%) og 60 036 menn (83%) hele eller deler av et trenerkurs (NFF, 2011b).

I 1995 ble bare en av ti (10%) toppserieklubber¹¹ trent av kvinner, i dag har andelen økt til tre av tolv (25%), men det er fortsatt en lang vei å gå før det blir likevekt av menn og kvinner (Fasting & Pfister, 2000; Kvinnefotball, 2012). Norman (2010b) skriver at Storbritannia sliter med det samme.

1.4 Begrunnelse for oppgaven

Den siste tiden har det vært økt fokus på å få opp antall kvinnelige trenere i Norge. Både NIF, Olympiatoppen og Norges Idrettshøgskole (NIH) har jobbet målrettet for å rekruttere flere kvinner inn i trenerrollen. På NIH har det blitt satt i gang et prosjekt for å øke antall kvinnelige studenter. De har satt som mål at i perioden 2011-2015 skal det være minst 40 % av hvert kjønn blant registrerte studenter i hvert enkelt studieprogram (NIH, 2011). Den største utfordringen ligger i å øke antall kvinnelige studenter på trenerrolle-studiet. Statistikk viser at det bare var 17 jenter til sammen som gjennomførte denne utdanningen fra 2004-2012 (Fasting & Svela, 2009; Nilsen, e-post, 12. april, 2013). Fra 2006 har Olympiatoppen i samarbeid med NIH jobbet med "Kvinneløftet." Målet med prosjektet er å utvikle både kvaliteten og antall kvinner innenfor utøver-, trener- og ledersiden i toppidretten. Målsetningen knyttet til trenere er at det skal være 3-4 kvinnelige landslagstrenerer i ulike idretter i 2014 og at 30% av ledere, trenere og andre støtteroller i OL/VM skal være kvinner (Olympiatoppen, 2010). Den statistikk som er tilgjengelig viser at det er få kvinnelige trenere i idretten og siden det har blitt gjort få studier på dette i Norge, har vi lite kunnskap om hvordan norske, kvinnelige trenere opplever sin hverdag i treneryrket. Jeg har valgt å rette søkelyset mot fotball da jeg selv har vært aktiv fotballspiller i Toppserien og 1.divisjon. I tillegg er det av spesiell interesse fordi fotballkulturen er veldig mannsdominert, samtidig som fotball er den største kvinneidretten i Norge. Ved å intervju et utvalg av kvinnelige toppfotballtrenere kan vi få et bedre innblikk i deres erfaringer fra trenerrollen og samtidig finne ut hva som kan gjøres for å bedre forholdene for kvinnelige trenere og dermed gjøre det mer attraktivt for flere.

¹¹ Toppserien er den øverste ligaen i norsk kvinnefotball (NFF, 2013b).

Det har blitt gjennomført en del forskning på kvinnelige trenere i USA, Storbritannia og Canada. En av informantene i studien til Norman (2010b) uttrykte et stort behov for mer forskning på dette området: "... people cannot understand the inequalities and oppression that exist for women until the most powerful levels of coaching and organization are examined.." (s. 514). Det må mer forskning til for å finne ut hvor kompleks og sterk den hegemoniske maskuliniteten er, og særlig i toppidretten hvor den er spesielt fremtredende. Dess høyere nivå trenerne er på, dess større utfordringer og tøffere motstand må de ha evne til å takle (Norman, 2010b).

Hovedprosjektet jeg deltar i har tittelen "Trenerrollen og kjønn" og blir gjennomført på NIH i regi av professor Kari Fasting. Prosjektet har som mål å finne ut hvorfor det er så få kvinnelige trenere i norsk idrett og hvilke barrierer kvinnelige trenere opplever i idretten. Det er et stort behov for å rekruttere flere kvinnelige trenere og det er derfor av interesse å finne årsaker til hvorfor kvinneandelen er så lav (Kane & Stangl, 1991; Lovett & Lowry, 1994; Norman, 2010a). I følge Fasting & Svela (2009) er det stor mangel på kunnskap om trenere i den norske idretten (Kane & Stangl, 1991; Lovett & Lowry, 1994; Norman, 2010a). Litteraturen beskriver ulike utfordringer og barrierer kvinnelige trenere møter, men har kun i mindre grad sett på underliggende årsaker til at kvinner ikke satser på treneryrket. I følge Fasting & Svela (2009) er det er stor mangel på kunnskap om trenere i den norske idretten. Det er derfor uklart hvorfor det er så stor forskjell på antall kvinnelige og mannlige trenere i Norge. Kan det gjøres endringer i den norske idrettsorganiseringen som vil føre til at flere kvinner vil ønske å bli trenere? Møter kvinner barrierer i idretten fordi de utfordrer den etablerte kjønnsorden ved å representere nye verdier, væremåter og interesser i en maskulin arena? (Hovden, 1993). Eller går det på individuelle barrierer som at kvinner ikke har samme interesse, motivasjon og psyke som menn til å jobbe som trenere?

2. Teoretisk perspektiv

Innledningsvis ble det beskrevet hvordan kvinnelige trenere føler seg annenrangs i idretten. Denne studien er inspirert av kritisk sosiologisk teori som stiller spørsmål til de dominerende maktstrukturer og kulturer i samfunnet. Derav også hvordan forståelsen av kjønn, oppfattelsen av hva som er maskulint og feminint, er med og former disse. Forskeren må ta stilling til hvilke rammer det er ønskelig å jobbe innenfor, og formålet med studien gir gode retningslinjer for hvilket teoretisk perspektiv det er nyttig å forholde seg til (Thagaard, 2010). Siden kjønn står sentralt i problemstillingen blir det naturlig å forklare mer inngående hva kjønnsteori og kjønn er. En studie basert på et kjønnsperspektiv innebærer at kjønn blir satt i fokus, diskutert i beskrivelser og farger fortolkninger av verden (Solbrække & Aarseth, 2006).

2.1 Hva er kjønn?

Å være mann eller kvinner er i følge Connell (2002) ikke en fastsatt tilstand. Det er en tilstand under stadig konstruksjon. Simone de Beauvoir (1973) har et klassisk sitat som forklarer dette: ”Man er ikke født, men snarere blir, en kvinne”¹² (de Beauvoir, 1973 i Connell, 2002, s. 4) Vi mennesker lærer kjønn gjennom kulturelle normer i samfunnet. Selv om vi blir født som jente eller gutt, lærer vi hva som knyttes til kjønn gjennom interaksjon med andre (Connell, 2002; Light, 2007). Hvert enkelt individ finner sin plass i kjønnsordenen gjennom sosialisering i hverdagslivet. Vi skiller mellom biologisk kjønn (sex) og sosialt kjønn (gender). Biologisk kjønn refererer til anatomiske og fysiologiske forskjeller som definerer den kvinnelige og mannlige kropp. Sosialt kjønn utvikles fra barndommen og innbefatter ofte psykologiske, sosiale og kulturelle forskjeller mellom menn og kvinner. Disse forskjellene blir skapt gjennom sosialisering med primære og sekundære samfunnsagenter og danner grunnlaget for våre forestillinger om ulike maskulinitet(er) og feminitet(er) (Holst, 2009; Coakley, 2007). Gradvis internaliserer barn sosiale normer og forventninger som er tilpasset sitt biologiske kjønn (Giddens, 2001).

¹² Min oversettelse av: ”One is not born, but rather becomes, a woman” (de Beauvoir, 1973, i Connell, 2002, s. 4)

Det kjente utsagnet: ”Men are from Mars, and women are from Venus” beskriver godt hvordan vi blir lært opp til å fokusere på forskjellene mellom menn og kvinner (Messner, 2002). Kulturen har skapt normer for hva som er riktig kjønnet adferd og preger våre oppfatninger om maskuliniteter og femininiteter. Avvik fra normene blir ikke akseptert (Connell, 2002). Når en kvinne deltar, enten som spiller eller trener på en maskulin arena som fotball, utfordrer hun automatisk samfunnets kjønnsideal. Gutter og jenter lærer hva som er akseptert gjennom positive og negative responser: ”Gutter leker ikke med Barbie” og ”Jenter skal ikke slåss” er typiske utsagn til barn (Holst, 2009; Connell, 2002). Det er viktig å påpeke det Judith Lorber (1994) skriver om at vi ser det vi forventer/tror vi kommer til å se. Det har mye å si for hvordan vi oppfatter omgivelsene. Vi tror på en kategorisk kjønnsforskjell og ser derfor bare forskjellene, mens alle likhetene går ubemerket forbi (Messner, 2002). Normer for hvordan kvinner og menn skal leve kan til og med slås fast ved lov. Det er eksempler på land som har forbud mot kvinner i militæret og tidligere var det forbud mot at kvinner kunne bli professorer. Dette ble begrunnet med at kvinner var for svake og hadde mindre intellekt (Holst, 2009; Connell, 2002).

Selv om typiske kjønnsstereotyper sitter dypt og er vanskelige å endre, er kjønnsforskjeller og kjønnsproduksjon i stadig endring og varierer både kulturelt og historisk (Bondevik & Rustad, 2006). Dette gjelder særlig i idretten hvor man presenterer ulike former for femininitet og maskulinitet, noe som gjør at idrett er en ideell arena for konstruksjon av kjønnsforskjeller (Coakley, 2007). Ballett, dans og turn vektlegger feminine egenskaper, mens ishockey, boksing og fotball representerer maskuline egenskaper (Fasting et al., 2004). Fasting et al. (2004) forklarer på en god måte hvordan kjønn har betydning i idretten: ”Å utøve idrett betyr også å utøve kjønn. Man presenterer seg som kvinne eller mann og utøver i varierende grad maskulinitet og femininitet. Idealer og de stereotypiene som assosieres med disse begrepene, skaper den enkelte idrettsspesifikke (kjønns)kultur” (s. 49). Siden idretten er bygd opp rundt mannlige verdier må kvinner som engasjerer seg i idrettsarbeid kunne håndtere det som blir sett på som naturlige og kjønnsnøytrale tenkemåter, handlingsstrategier og beslutningspremisser i tillegg til å benytte seg av sine egne, kvinnelige alternativ (Hovden, 1993).

Kjønnsperspektivet er særlig aktuelt i fotballen, da kvinner opplever barrierer fordi de er kvinner i en mannspreget organisasjon. Kvinners verdier, erfaringer og væremåte blir sett på som ”annenrangs” fordi maskuline egenskaper og verdier blir idealisert. Siden organisasjonen har behov for kvinnelige ressurser, er det i bunn og grunn en barriere på et organisatorisk plan, ikke individuelt (Hovden, 1993; Fielding-Lloyd & Mean, 2011).

2.2 ”Å gjøre kjønn”

Kjønn er et sentralt prinsipp for hvordan samfunnet organiserer sosialt liv.

Kjønnsideologi har betydning for hvordan vi både ser på oss selv og hvordan vi oppfatter andre (Coakley, 2007). Den konstruktivistiske måten å forså kjønn er å vektlegge at kjønn til enhver tid blir konstruert og rekonstruert i det sosiale liv. West og Zimmerman (1987) skriver at ”doing gender” handler om en sosial tvang om å handle etter samfunnets normer. Gjennom interaksjon har mennesker skapt maskulin dominans og feminin ettergivenhet (Messner, 2002). Kjønn er altså ikke noe vi er eller har, men noe vi gjør og ikke kan se bort i fra (Sand & Fasting, 2013). Hvert individ må leve opp til kulturelle forventninger som foreligger for å bli sosialt akseptert. Dette er i tråd med psykologen Hanne Haavinds teori (1977, 1982) som blant annet sier at kjønnspraksisen i stor grad er bundet opp til internaliserte forestillinger om hva som er kvinnelig og hva som er mannlig. I følge Haavinds teori er alle kvinner feminine, men de kan enten være det på en positiv måte eller negativ måte. Dersom en kvinne følger retningslinjene for det feminine kjønnsidealet har hun en positiv femininitet, men dersom en kvinne gjør opprør mot idealet og krysser kjønns grensene representerer hun en negativ femininitet (Sivert av Halsaa, 2006). Siden kvinnelige trenere krysser tradisjonelle kjønns grenser og dermed uttrykker motstand mot stereotype kjønnsideal, kan man lettere forstå hvordan hverdagslige relasjoner bidrar til å opprettholde og legitimere de hierarkiske kjønnsrelasjonene vi har i samfunnet. Samt være en forklaring på hvorfor kvinnelige trenere ikke blir verdsatt like høyt som mannlige trenere.

Sosiale settinger er arenaer der vi alltid utøver kjønn. Vi kan lettere forstå kjønn som en sosial konstruksjon ved å observere hvordan vi endrer vår presentasjon av kjønn i ulike situasjoner. Man kan fremstå mer maskulin eller mer feminin ved å gjøre endringer i blant annet klær og sminke. I studien til Fasting et al. (2004) uttrykte informantene at de hadde en annen femininitet om de var sammen med lagvenninner enn om de var sammen med ikke-sportslige venninner. En av spillerne uttrykte også at det ikke er

idretten som gjør dem guttete: ”Noen jenter er bare mer guttete enn andre, det ville de jo vært selv om de ikke drev med idrett, for å si det sånn. Det er bare sånn det er” (s.48). Messner (2002) skriver at når barna i hans studie var inndelt i grupper av samme kjønn, forsvant gjerne kjønnsrollene ut: ”Ironically, sex segregation at times makes gender appear to disappear” (s. 11). Dette er et tydelig tegn på at kjønn blir konstruert og rekonstruert gjennom menneskelig interaksjon og sosialt samvær.

2.3 Maskulinitet(er) og femininitet(er)

Sosialiseringprosessen danner grunnlag for våre oppfatninger av maskulinitet og femininitet. I dagens samfunn er det ikke en satt maskulinitet og femininitet, men flere ulike maskuliniteter og femininiteter. Alle maskuliniteter og femininiteter er i stadig endring og har både historiske og kulturelle variasjoner (Connell, 2002). Vi presenterer oss alltid som kvinne eller mann, men de fleste mennesker har innslag av både maskuline og feminine sider. Dette er et resultat av klasseforskjeller, kulturforskjeller og ulike kjønnsrelasjoner (Connell, 2002).

Fra 1890-tallet utviklet maskulinitetsbegrepet seg og etter hvert snakket man ikke om en maskulinitet, men om flere ulike maskuliniteter. I forståelsen av de ulike maskulinitetene er det fire hensyn å ta i betraktning: De varierer mellom kulturer, varierer over tid i samme kultur, varierer gjennom et menneskes liv og varierer innad i en kultur på samme tid. Maskulinitet er et relasjonelt begrep som gjør at det i prinsippet kan brukes uavhengig av kjønn (Lorentzen, 2006). Connell (2002) har identifisert fire hovedformer for maskulinitet som står i et dynamisk forhold til hverandre: Hegemonisk (den dominerende), underordnet (blir diskriminert, f.eks. homoseksuelle menn), marginalisert (blir sett ned på; f.eks. fargede menn i spesielle historiske perioder/samfunn) og medvirkende maskulinitet (menn som er definert innenfor en akseptert form for maskulinitet, men som ikke har mulighet til å innta en hegemonisk posisjon). De har alle ulike egenskaper og verdier, men er samtidig fleksible og i stadig endring (Lorentzen, 2006).

Den hegemoniske maskuliniteten er den dominerende maskuliniteten som er overordnet alle andre. Connells teori om hegemonisk maskulinitet ble utviklet som et sosialt uttrykk som kunne beskrive den institusjonaliserte dominansen menn har over kvinner og andre menn (Connell, 2002). Som nevnt ovenfor er det viktig å presisere at den

hegemoniske maskuliniteten bare kan sees i relasjon til underordnede maskuliniteter og femininiteter, da disse både utfyller, imøtekommer og føyer seg etter den (Messerschmidt, 2012). Det viktigste er å forstå at makthaverne ikke nødvendigvis representerer den hegemoniske maskuliniteten og at nye grupper kan utfordre bestående tradisjoner. Følgelig kan den hegemoniske strukturen stadig endres (Connell, 2005). Et viktig trekk er at selv om mange menn ikke passer inn under kjennetegnene til den hegemoniske maskuliniteten, har de fleste menn fordel av den, noe som forklarer hvorfor hegemoniet greier å sikre seg legitimitet og maktposisjonene blir opprettholdt (Connell, 2005).

Connells inndeling av de fire hovedformene av maskuliniteter fikk etter hvert kritikk som var basert på en skepsis mot det underliggende konseptet for maskulinitet. Kritikerne mente at det var en mangel på konkrete retningslinjer for hvem som representerte den hegemoniske maskuliniteten og at det var mangelfull teori om det maskuline subjekt (Messerschmidt, 2012). Som et svar på kritikken reformulerte Connell og Messerschmidt (2005) begrepet hegemonisk maskulinitet. De diskuterte hva som skulle bli værende og hva som måtte bli definert på nytt. Faktorer som hadde klart å bestå historiske prøvelser og studier fra ulike land ble værende. Disse var som følger: 1) Betydningen av at den hegemoniske maskuliniteten var gjensidig avhengig av de underordnede maskulinitetene og femininitetene for å kunne bestå. 2) Det er ikke alltid den hegemoniske maskuliniteten som er majoriteten i en sosial kontekst.

En ny formulering måtte ta et mer holistisk grep om kjønns hierarkiet og i større grad vektlegge virksomheten til de underordnede gruppene og ikke bare makten til den hegemoniske maskuliniteten. I tillegg måtte de i større grad verdsette samhandlingen mellom kjønn og andre sosiale strukturer som rase, klasse, alder, seksualitet og nasjonalitet (Messerschmidt, 2012). Connell og Messerschmidt's (2005) konklusjon var at det måtte bli tatt i bruk en mer sofistikert behandling av kroppsliggjøringen av den hegemoniske maskuliniteten og samtidig bli gjort bedre rede for hvordan den hegemoniske maskuliniteten kan bli utfordret og endret (Messerschmidt, 2012).

Kvinner kan aldri være en del av den hegemoniske maskuliniteten og vil derfor alltid være underordnet. Innenfor femininitetsbegrepet snakker vi om to motstridende subjektposisjoner. Hvor den ene femininiteten prøver å fremheve femininiteten ved å

legge vekt på feminine trekk (emphasized femininity), mens den andre prøver å tone femininiteten ned så mye som mulig (resistant femininity) (Eng, e-post, 21.mai, 2013; Giddens, 2001). Jeg har valgt å benytte benevnelsene ”tradisjonell femininitet” for ”emphasized femininity” og ”motsettende femininitet” for ”resistant femininity”. Den tradisjonelle femininiteten er kvinneidealet og er et viktig supplement til den hegemoniske maskuliniteten. Den tilpasser seg mannlige interesser og karakteriseres som kjærlig, omsorgsfull, tillitsfull og imøtekommende. Blant unge kvinner er den forbundet med seksuell mottakelighet og blant eldre kvinner innbefatter den morsrollen. Det er denne femininiteten vi ser i media, i reklamer og i ulike kampanjer (Connell, 2005). Kvinner som representerer den motsettende femininiteten utøver motstand mot det feminine idealet ved å motsette seg de stereotype rollene. De lager egne spilleregler og blander mannlige og kvinnelige kjønnskarakteristika i eksempelvis adferd og utseende (Fasting et al., 2004). De kvinnelige fotballspillerne i studien til Fasting et al. (2004) tok klar avstand fra den tradisjonelle femininiteten, en av spillerne uttalte: ”Det eksisterer et kvinneideal, men jeg kan ikke identifisere meg med det i det hele tatt” (Fasting et al., 2004, s. 46). Selv om den tradisjonelle femininiteten er overordnet de andre femininitetene, vil den alltid være underordnet den hegemoniske maskuliniteten (Connell, 2005).

Idrettsutøvelse er med på å endre samfunnets oppfatning av innholdet i femininitet og maskulinitet. Likevel har dette liten innvirkning på kjønnsinndelingen i idretten (Fasting et al., 2004). I følge Lorber (1994) er det kjønnsinndelingen i samfunnet som må bli utfordret for å bli kvitt oppfatningen om at det mannlige kjønn er overlegent det kvinnelige kjønn. Studien til Fasting et al. (2004) viste at bare ved å være kvinnelige aktør i den mannsdominerte fotballarenaen, blir idrettskulturens femininitet utfordret. ”Fotballkvinner” overskrider de tradisjonelle grensene og er dermed med på å dekonstruere kjønnsforskjellene. Som et resultat opplever de å bli stemplet som lesbiske og dårlige mødre fordi de er deltakere i en idrett som innebærer flere maskuline egenskaper som blant annet aggresjon og tøffhet, og de må ofre en del familietid for å kunne delta fullverdig (Fasting, 2003).

2.4 Kjønnsideologi

Kjønnsideologier har stor innvirkning på hvordan idrett er organisert, utviklet og gjennomført. Det er en følge av at idretten er en arena der man får reproduisert tanker

om kvinne-mann ulikhetene og maskuline egenskaper blir favorisert (Coakley, 2007). De fleste mennesker tar kjønnsideologien for gitt fordi samfunnet er bygd opp ut i fra tradisjonelle kjønnsroller. Tendensen med å ignorere betydningen av kjønn er et problem i arbeidet med å øke likestillingen i idretten. For å nå målet om likestilling må det skje en endring i kjønnsideologien som gjennom historien har ligget til grunn for å organisere og utøve idretten (Coakley, 2007). De fleste mennesker bruker mye tid, energi og penger på å forsikre seg om at deres fysiske karakteristikk er i tråd med samfunnets forventninger til hvordan de som mann eller kvinne skal fremstå (Coakley, 2007). Kvinner som utfordrer kvinnelige normer kan risikere å bli stigmatisert (Connell, 2002). Det gjør at kvinneidrett blir marginalisert og ikke verdsatt som "ekte" idrett og idrettskvinner blir stemplet som sosiale avvik. Når dette er sagt er idretten en arena der kjønnsideologien kan utfordres, nettopp ved at kvinner deltar og etter hvert blir en større del av idrettsbildet (Coakley, 2007).

2.5 Kjønnsroller og kjønnsrelasjoner

Kjønnsroller er et begrep som ofte brukes når man skal beskrive kjønn som noe sosialt formet og ikke bare biologisk bestemt (Solbrække & Aarseth, 2006). Hvert individ blir sosialisert inn i en kjønnsrolle. Samfunnet består av ulike posisjoner og hver posisjon er tilknyttet normer og forventninger som angir hvordan en person i en gitt rolle skal handle. Sosialpsykologen Harriet Holter argumenterte for at mannsrollen og kvinnerollen ikke utfyller hverandre, men er en ordning som fordeler makt og ressurser ulikt. Makt utøves mer og mer gjennom systemordninger og Holter skriver at kvinneforskning "viser til det forhold at kvinner stort sett og systematisk hindres, av samfunnsordninger og enkeltpersoner, i å forstå og realisere sine interesser, evner og behov" (Holter, 1976, s. 62). Det høye antallet fotballkvinner har punktert myten om at fotball er en mannlig arena, men til tross for en økende andel kvinner er det mye som tyder på at kvinnefotballen fortsatt er marginalisert (Fasting et al., 2004). Betyr dette at kvinnelige fotballtrenere- og spillere blir betraktet som "outsidere" siden statusen til mannlige spillere og trenere synes å være en del høyere?

Kjønnsrelasjoner kan sies å være et produkt av hverdagens gjøremål i samvær med andre (Connell, 2005). Arbeidsoppgaver i hjemmet er ofte kjønnsdelt, menn hogger ved og skifter dekk, kvinnene vasker og lager mat. Før i tiden var det ofte bare mennene som hadde lønnet arbeid, mens kvinnene gjorde alle hjemlige plikter. Et resultat av dette

var at kvinnen ble økonomisk avhengig av mannen (Holst, 2009). I dag er de fleste kvinner ute i arbeid, men fortsatt er det forskjell på lønn og tilgang til ulike stillinger. I gjennomsnitt utfører kvinner en større del av det ulønnede arbeidet, de jobber mer deltid, har større fravær fra jobb og jobber mindre overtid enn menn. I tillegg har menn flere lederstillinger, bedre lønnede jobber, bedre utviklingsmuligheter og større sosial kapital (Holst, 2009). Ut ifra en rekke mål er menns arbeid plassert over kvinners arbeid i yrkeshierarkiet. Kvinners merarbeid i den ulønnede omsorgen for barn og eldre kan være en årsak til at kvinner i gjennomsnitt tjener dårligere enn menn. Det koster mindre for mange familier at kvinnen bruker mer tid hjemme enn på jobb, enn at mannen gjør det. Kvinner får da større fravær, følgelig har menn bedre stillinger. Det blir en ond sirkel som gjør at det er mest økonomisk at kvinnen er hjemme når barna er syke, noe som gjør en endring vanskelig (Holst, 2009; Connell, 2005). Treneryrket særlig kjønnsdelt både med tanke på jobbtilbud og status, dette blir diskutert i kapittel fem.

2.6 Kjønnsforskning

Siden denne studien i stor grad handler om kjønn er det naturlig å si noe om kjønnsforskning i et historisk perspektiv. På slutten av 1970- og starten på 1980-tallet ble det gjennomført en rekke forskningsprosjekter med mål om å synliggjøre kvinners liv og erfaringer. Denne perioden blir omtalt som ”synlighetsprosjektet” (Bondevik & Rustad, 2006). Gjennom historien har kjønn alltid vært en del av sosial organisering og politiske rettigheter, men på tross av dette er det få henvisninger til kvinner i de historiske tekstene. Gjennom denne forskningen ble nye kvinnerelevante spørsmål stilt og det viste seg at kvinner hadde deltatt i større grad i samfunnet enn mange hadde trodd. Målet var likestilling og kjønnsnøytral behandling (Bondevik & Rustad, 2006; Skogvang, 2006). Etter hvert utviklet kvinneforskning (synlighetsfasen) til å omhandle begge kjønn og dermed fikk vi ”kjønnsforskning”. Det som tidligere bare fokuserte på kvinner, begynte på slutten av 1980 og starten på 90-tallet å se på kjønnene relatert til hverandre. Fokuset var å finne forskjeller mellom kvinner og menn og rette lyset mot at kvinner og menn hadde ulike roller i samfunnet basert på kjønnsrollene. I forhold til idretten opplevde kvinnelige deltakere en rollekonflikt mellom idrettsdeltakelse og feminitet (Skogvang, 2006).

Kjønnsforskjeller er en av de mest studerte emnene innenfor psykologien (Connell, 2002). I 1982 gjorde Rosalind Rosenberg det oppsiktsvekkende funnet at kvinner og

menns mentale kapasitet er mer eller mindre lik. I dag er det bred aksept for at det ikke er særlig forskjell mellom kvinners og menns generelle intelligens. Det er spesielt interessant at dette resultatet ble et vanlig funn innenfor forskning på kjønnsforskjeller (Connell, 2002). Maccoby og Jacklin (1975) (Sitert av Connell, 2002) gjorde flere ulike kjønnsstudier og skrev i sin oppsummering: Det er en myte at jenter er mer sosiale enn gutter, at jenter har dårligere selvtillit enn gutter, at gutter er mer analytiske, at jenter er mer påvirket av arv og gutter mest påvirket av omgivelser, og at jenter mangler prestasjonsmotivasjon. Maccoby og Jacklin (1975) var ikke alene om disse funnene. Studiene til både Fairweather (1976), Hogrebe (1985) og Jaffe og Hyde (2000) fant heller ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn (Connell, 2002). Konklusjonen fra studiene er at kvinner og menn er psykologisk like som grupper. Derfor burde dette feltet for lenge siden blitt kalt forskning på likheter mellom kjønnene. På tross av den store forskningsmengden som støtter opp om likhetene er det mange som ikke aksepterer at det er realiteten. Det er altså et stort gap mellom resultatene om likhet mellom kvinner og menn og den brede oppfatningen om at kjønn er ulike. Connell (2002, 2005) skriver at en av grunnene til dette ligger i den kulturelle bakgrunnen der kjønnsforskjellene har stått sterkt i flere hundre år og han/hun er bekymret for hvordan menn bevarer den sosiale makten som opprettholder kjønnsforskjellene.

2.7 *Kjønnsorden i idrettskulturen*

Kjønnsstrukturen blir påvirket av maktforhold, produksjonsforhold, emosjonell tilknytning og symbolske relasjoner. I dagens europeiske og amerikanske kjønnsorden er den dominerende maktstrukturen styrt av at kvinner er underordnet og menn er dominerende. Dette er en struktur som er opprettholdt, på tross av at flere og flere kvinner kommer inn i viktige stillinger og posisjoner (Connell, 2002).

Ved å forstå den kulturelle betydningen idretten har i menns liv, er det lettere å forstå hvorfor mange kvinner opplever en del utfordringer på denne arenaen. Idrett er mer enn bare konkurranse. Som nevnt i innledningen er det på denne arenaen gutter lærer om maskulinitet og går fra å være gutter til å bli menn (Griffin, 1998).

Kvinnens økende synlighet i idretten har gjort at det ikke lenger er en eksklusiv arena der menn uttrykker sin maskulinitet. Som et resultat av dette blir kvinneidretten sett på

som annenrangs og opplever å bli trivialisert og marginalisert. Med utgangspunkt i at kvinner er underordnet menn, har karakteristikken for de to ulike kjønnsrollene betydning for hvordan kvinner blir behandlet (Griffin, 1998). Fotballarenaen gjenspeiler ikke bare mannlig hegemoni, men utvikler og aktivt opprettholder dominante sosiale strukturer som holder kvinner på utsiden (Jeanes & Kay, 2007). På bakgrunn av den kulturelle meningen kjønn har, fortsetter samfunnet å organisere jobb- og hverdagsliv etter maskulinitet- og femininitetsprinsippet (Connell, 2005). Det gjør at samfunnet plasserer oss inn i ulike roller og har ulike forventninger til oss ut i fra om vi er mann eller kvinne. For kvinner som trosser det feminine kjønnsidealet og trer inn i en maskulin arena som fotball, vil det kunne utløse en del spørsmål og tanker hos andre mennesker.

3. Tidligere forskning

Dette kapittelet gir en oversikt over eksisterende forskning om kvinnelige trenere. Det finnes få studier om dette temaet i Norge og innenfor fotball er de så godt som fraværende. Dette gjør at store deler av kapittelet presenterer studier på ulike idretter fra Storbritannia, Canada og USA. Siden det er ulik struktur i idrettsorganisasjonene og ulikt fra land til land hvilken status idretten har, er ikke resultatene direkte overførbare. Derfor vil resultatene i internasjonale studier kanskje ikke være direkte relevante for min oppgave. Jeg har allikevel valgt å presentere noen funn fra litteraturgjennomgangen, da mange av barrierene kvinnelige trenere i andre land opplever, også kan være gjeldende for kvinnelige trenere i Norge. Slik sett kan tidligere studier til en viss grad også være relevante for mine problemstillinger. Forskning fra USA blir noe spesiell da idretten ikke er frivillig organisert på samme måte som i Norge, men for det meste styrt gjennom skolesystemet. Dette innebærer at trenerne ofte er heltidsansatte på skole/college/universitet, noe som er heller uvanlig her i landet. På grunn av dette vil kanadiske og europeiske studier være mest relevant for denne studien.

3.1 Barrierer

Internasjonal forskning viser at utfordringer/barrierer kvinnelige trenere møter er mannsdominans i klubber og forbund, få jobbmuligheter, tidsklemme, få nettverk og press om å vise seg gode nok (Coakley, 2007; Kerr & Marshall, 2007; Fielding-Lloyd & Meàn, 2011; Norman, 2012 og LaVoi & Dutove, 2012). Cooper, Hunt og O'Bryant (2007) (Sitert av Kamphoff & Gill, 2008) gjorde en studie om kvinnelige studenters tanker om treneryrket. Hele 78% svarte at de kunne tenke seg å bli trenere, men at de samtidig reflekterte over flere utfordringer som gjorde dem usikre; mangel på administrativ støtte, familietid, dårlig lønn, negative holdninger blant kollegaer og utøvere, mangel på profesjonelle rollemodeller, lite nettverk og mangel på selvtillit. Kerr og Marshall (2007) skriver at idretten ligger etter andre samfunnsorganisasjoner både når det gjelder likestilling mellom kjønn, likelønn og like muligheter. Et godt argument for å ha både kvinnelige og mannlige medlemmer i ledergrupper og trenerteam er at kjønnsblandede grupper viser bedre evne til å løse problemer. Bredden i tankesettet er større og gir derfor økt kreativitet når det gjelder mulige løsningsalternativer (Kerr & Marshall, 2007).

”Canadian Journal for Women Coaching” har skrevet mye om kvinnelige treneres posisjon i idretten. Reade et al. (2009) gjorde en studie i Canada for å finne ut hvorfor det er så få kvinnelige trenere og hvorfor størstedelen av kvinnene velger å trene utøvere på lavere nivå. Resultatene fra studiene viste (det samme som nevnt i innledningen): Til tross for liten forskjell mellom mannlige og kvinnelige treneres kvalifikasjoner og tidligere erfaringer, var det et stort flertall av mannlige trenere øverst på nivåstigen. Resultatene viste også at kvinnelige topptrenere var ulike mannlige topptrenere på flere områder. Kvinnene var yngre, det var mindre sannsynlig at de var gift, hadde barn eller hadde en fulltidsstilling og de trente stort sett bare jenter/kvinner. Samtidig var det større sannsynlighet for at kvinnene hadde høyere utdanning og hadde nasjonal eller internasjonal utøvererfaring (Reade et al., 2009).

Norman (2012) diskuterer om det er individuelle egenskaper hos kvinner eller om det er idrettsorganisasjonene som er av størst betydning for det lave antallet kvinnelige trenere. Etter inspirasjon fra Storviks artikkel (2006) om glasstaket i næringslivet og LaVoi og Dutove’s artikkel (2012) med en økologisk modell (vedlegg 1) om barrierer og støtter for kvinnelige trenere, er kapittelet delt inn i individorienterte og strukturbaserte barrierer. Med individorienterte barrierer refereres det til personlige/individuelle faktorer som selvtillit, motivasjon, og menneskelig og sosial kapital. Strukturbaserte barrierer tar for seg tidsklemme, få jobbmuligheter, homososial reproduksjon, kjønn, få rollemodeller og nettverk.

3.2 Individorienterte barrierer

Dette delkapittelet starter med et sitat fra tidligere håndball-landslagstrener Marit Breivik:

Jeg mener personlig at det er kompetanse og personlige egenskaper, ikke kjønn, som er avgjørende for hva og hvem du kan trene, enten det er i idrett eller en annen arbeidssituasjon. Toppidrettskulturen er kanskje en av de mest konservative kulturer på dette området? (Johansen, 2013, avsnitt 32).

Marit Breivik mener bestemt at det er kompetanse og personlige egenskaper som har betydning for om en trener lykkes eller ikke. En trener må inneha flere ulike egenskaper, nedenfor følger et utvalg av dem.

3.2.1 Selvtillit og motivasjon

I følge Fielding-Lloyd og Meàn (2011) og Hancock (2012) mangler kvinner ofte troen på egne ferdigheter. Dersom det er tilfelle kan mangel på selvtillit være en begrensende faktor som gjør at kvinner ikke tørr å satse på en karriere i treneryrket. Kanter (1977) utviklet en teori om betydningen av å være i en minoritetsgruppe. Det er tre atferdsmessige konsekvenser av å være en token¹³: Synlighet, polarisering og assimilasjon.

Resultatet av synlighet er at en person som er en del av en mindretallsgruppe blir lagt merke til fordi han/hun skiller seg ut fra majoriteten. De som er tokens opplever å måtte jobbe hardere for å få anerkjennelse (Elstad & Ladegård, 2010). Synlighets-teorien er absolutt et tema for kvinnelige trenere, da de er synlige aktører i et hav av menn. I den kanadiske studien til Theberge (1993) (Sitert av Norman, 2010a) om kvinnelige trenere, uttrykte informantene at de var klar over sitt token-stempel "kvinnelige trenere" og følte derfor en større synlighet og dermed også større press. Den andre konsekvensen er betydningen av polarisering. Det oppstår når forskjellene mellom den dominerende gruppen og minoriteten blir for stor. Det kan resultere i at token-gruppen blir ekskludert fra uformelle nettverk (Elstad & Ladegård, 2010). Kvinnelige trenere har betydelig mindre status og langt færre jobbmuligheter enn mannlige trenere. Mannlige trenere har egne nettverk som kvinnelige trenere ikke inviteres inn i. Den tredje konsekvensen er assimilasjon som omhandler når tokens blir plassert i en stereotypisk kategori som er definert av den dominerende gruppen. Da blir ikke personene oppfattet som enkeltindivid, men som en del av en gitt kategori eller rolle (Elstad & Ladegård, 2010). Et eksempel som er veldig aktuelt her er stereotypiske forventninger om hva som er passende atferd for en kvinne. Siden kvinnelige trenere blir sett på som utfordrere til den tradisjonelle feminiteten, møter de motstand fra majoriteten i idretten [menn], som plasserer alle kvinnelige trenere under kategorien "ikke egnet som trenere". Ved bruk av Kanters teori (1977) kan betydningen av at kvinner er i klart mindretall være en mulig forklaring til lav selvtillit hos mange kvinnelige trenere (Elstad & Ladegård, 2010).

¹³ Tokens er den engelske betegnelsen for mennesker som blir undervurdert/marginalisert. Dersom en del av en gruppe består av 15 % eller mindre, blir medlemmene av den gruppen sett på som tokens (Stroshine & Brandl, 2010).

Studier som har sammenlignet menn og kvinners målsetninger innenfor idretten har vist at kvinner har lavere selvtillit, lavere forventninger, lavere interesse og lavere mål for trenerkarrieren (Wells, 2012). Dette kan være relevant for hvorfor så få kvinner synes treneryrket er attraktivt. Norman (2012) har gjort en studie for å finne ut hvordan den sosiale konstruksjonen av trenerrollen har innvirkning på de kvinnelige trenernes refleksjoner om betydning av selvtillit. Resultatene viste at kvinners historiske posisjon i idrettsverden og dominansen av den hegemoniske maskuliniteten, gjør at kvinnelige trenere er usikre på å ta steget videre. Nettopp på grunn av mangel på selvtillit og motivasjon. Det britiske fotballforbundet (FA) hevder at kvinners lave selvtillit er den viktigste grunnen til at de har satt i gang egne trenerutdanningsprogram for kvinner (Fielding-Lloyd og Meàn, 2011).

Everhart og Chelladurai (1998) skriver at mennesker ofte velger jobb ut i fra personlige evner og egenskaper. Yrkesvalget blir derfor gjerne bestemt på grunnlag av mestringsområder og interesser. Selv om kompetanse er relevant, er det også viktig at jobben gir passende utfordringer og motiverer oss til å drive på videre. Studier som har tatt for seg betydningen av "self-efficacy" (heretter kalt mestringstro) viser at kvinner har høyere forventning i tradisjonelle feminine yrker enn i andre yrker. Siden treneryrket er typisk maskulint vil ofte kvinners mestringstro i treneryrket være lavere enn hos mannlige trenere. Dette resulterer i at treneryrket blir uinteressant fordi mange kvinner ikke tror de innehar de nødvendige egenskapene som trengs for å lykkes (Everhart & Chelladurai, 1998). Mathisen og Brønnicks (2009) studie om kreativ læring viste at graden av mestringstro har betydning for utførelsen av oppgaven. Dersom dette kan overføres til treneryrket, vil den lave mestringstroen kvinner har i treneryrket, ha betydning for hvordan de utfører trenerrollen.

Cunningham, Sagas og Ashley (2003a) argumenterer for at kvinnelige treneres mangel på motivasjon og ønske om å stige i trenergradene, kan være avgjørende for deres minoritetsstatus. Lav motivasjon fører til lave målsettinger og dermed også mindre ønske om å fortsette. Dette samsvarer med statistikken som viser at treneryrket er mindre attraktivt for kvinner og det er mindre sannsynlig at de blir værende (Everhart og Chelladurai, 1998; Kerr og Marshall, 2007). Den store kjønnsbalansen i treneryrket fører til at maskuline verdier og egenskaper blir idealisert og de feminine egenskapene blir marginalisert. Makthaverne ser ikke hvilke positive bidrag de kvinnelige trenerne

kan tilføre idretten (Hovden, 1993). Seippels rapport (2004) viste at hele 40% av de kvinnelige trenerne var under 30 år, noe som kan indikere en kort trenerkarriere. Når kvinnelige trenere får en fornemmelse av at de må jobbe ekstra hardt for å få respekt fra de mannlige kollegaene/lederne, blir det enda vanskeligere å se for seg en suksessfull trenerkarriere (Norman, 2010b).

3.2.2 Menneskelig og sosial kapital

I en studie gjennomført i USA skriver Stumph og Sagas (2005) at mannlige trenere både har større menneskelig kapital og større sosial kapital enn kvinnelige trenere.

Menneskelig kapital innebærer utdanning, erfaring og individuelle investeringer man gjør for å utvikle seg og øke karrieremulighetene. Sosial kapital er det samlede kontaktnettverket en person har, med følgende tilgang til nettverkets kunnskap og ressurser (Greve, 2000). Cunningham og Sagas (2003b) gjorde også en lignende studie i USA, men i motsetning til Stumph og Sagas (2005) fant de ut at kvinner ofte sitter inne med mest menneskelig kapital, mens menn har størst sosial kapital. Siden mannlige ledere får større belønninger og har større karrierebevegelighet, kan det se ut som at det er sosial kapital som er viktigst for å komme seg opp og frem i treneryrket (Cunningham & Sagas, 2002). For kvinner kan dette bli en ond sirkel fordi så lenge menn fortsetter å opprettholde dominansen, fortsetter kvinner å ha lav sosial kapital, noe som igjen resulterer i at de blir undervurdert og kommer i mindretall (Norman, 2010b).

3.3 Strukturbaserte barrierer

Dette delkapittelet går nærmere inn på ulike forhold innenfor idrettsorganisasjonene som kan oppleves som utfordringer for kvinner som er eller ønsker å bli trenere.

Etter en utvidet studie konkluderte Lowry og Lovett (1997) med at sosiale forhold (diskriminering, tidsklemme og andre jobbtilbud utenfor treneryrket) har større betydning enn individuelle egenskaper (selvtillit, motivasjon og menneskelig/sosial kapital) for hvorfor kvinner ikke satser eller blir værende i treneryrket.

Som nevnt i delkapittel "3.1 Barrierer" har Storvik (2006) skrevet en artikkel om "glasstakets" innvirkning på antall kvinner i lederposisjoner i næringslivet. Hun forteller at i 1986 skrev avisen The Wall Street Journal en artikkel om glasstak-metaforen som næringslivets usynlige hinder. Glasstaket, som befinner seg rett under toppledernivå, hindrer kvinner i å bryte gjennom og gjør at de blir diskriminert i lederansettelser. Etter

avisartikkelen kom på trykk i 1986, ble det satt i gang en rekke tiltak for å rette opp situasjonen. Det er sannsynlig at dette har vært med på å øke antall kvinner i lederposisjoner (Storvik, 2006). Johnston og Lee (2012) gjorde en studie på glasstak-fenomenet og fant at det er lavere sannsynlighet for kvinner å bli forfremmet og kvinner mottar signifikant lavere lønn når de først blir forfremmet. De skriver at en naturlig forklaring på glasstak-fenomenet er at kvinner ikke har samme forutsetningene eller ikke er like villige som menn til å klatre i jobbstigen gjennom forfremmelser og skifte av arbeidsplass. Kerr og Marshall (2007) skriver at kvinner ofte er lavest på nivåstigen innenfor ulike organisasjoner og har lavere utviklingspotensial enn menn. Dette på tross av at kvinnelige ledere viser bedre evne til å kommunisere, er flinkere på team-building, får gjort flere ting samtidig og har høyere emosjonell intelligens (Kerr & Marshall, 2007).

Selv om vi må erkjenne at det er en kjønnsdeling i arbeidsmarkedet i samfunnet som helhet, er det viktig å rette fokuset mot det faktum at idrettskvinner ikke holder følge med kvinners fremgang i andre yrker (Kerr & Marshall, 2007). Som vist nedenfor er det mye som tyder på at glasstaket i stor grad er aktuelt i idretten også. Det vitner om behovet for mer kunnskap om hvilke endringer som må gjøres i idrettsorganiseringen for at kvinner skal stille sterkere i konkurransen til fremtidige trener- og lederstillinger.

3.3.1 Kjønnsdiskriminering og få jobbmuligheter

Kjønnsdiskriminering er definitivt tilstede i trenerverden og er en av grunnene til det store frafallet av kvinnelige trenere. Hele 68% av kvinnene faller fra sammenlignet med 15% av mennene (Norman, 2010a; Norman, 2012). Studiene til Kane og Stangl (1991) og Lovett og Lowry (1994), begge gjennomført i USA, viste at underrepresentasjonen av kvinnelige trenere blant annet er et resultat av kjønnsdiskriminerende ansettelsespraksis. Når kvinner og menn med lik trenerutdanning sammenlignes, er det tydelig at flest menn har fått trenerjobb, mannlige trenere oftest blir foretrukket i ansettelser og at kvinner stort sett bare er med i utvelgelsen av trenerstillinger til kvinnelag. I tillegg til færre jobbtillbud er det få utviklingsmuligheter og lite kvalitetsoppfølging for kvinnelige trenere (Reade et al., 2009; LaVoi & Dutove, 2012, Walker & Bopp, 2011; Hancock, 2012; Norman, 2010a). En av trenerne i Normans studie (2010a) var arbeidsledig på daværende tidspunkt. På tross av å være en av de mest kvalifiserte trenerne i verden i sin idrett opplevde hun at alle mennene hun

fullførte UEFA PRO-trenerkurset sammen med var trenere for et landslag eller krets­lag, mens hun var arbeidsledig:

Quite simply because I am a woman [there is a lack of opportunities]. If I was a man, I'd have a full-time job in performance coaching. So [all the men] I did the level 4 with... is coaching an international team or a county team in this country (Norman, 2010a, s. 100).

Gerd von der Lippe uttaler i et intervju i Aftenposten at det fortsatt er en viss motstand mot å la kvinner trene gutter/menn. En av studentene hennes forsker på temaet og har i den sammenheng uttalelser fra kvinnelige trenere om at de føler seg annenrangs i treneryrket (Johansen, 2013). Guri Hetland er trener for de sveitsiske herreutøverne på distanselaget i langrenn og er dermed en av få kvinnelige trenere, både i Norge og ellers i verden, som trener menn. Hun er helt klar på at kjønn ikke burde ha noen betydning i treneransettelser:

Jeg vet at jeg er en av få, men jeg tenker lite på det. Trenerjobben kan like gjerne løses av kvinner som av menn. Det er egenskapene til treneren det kommer an på, ikke kjønn... (Johansen, 2013, avsnitt 29).

Hasbrook (1988) skriver at mannlige lederes begrunnelser om hvorfor de ikke ansetter kvinner er kvinnes mangelen på kvalifikasjoner, liten motivasjon til å reise rundt på kamper, få kvinnelige trenere som søker på utlyste jobber og at kvinner opplever en større tidsklemme mellom jobb og familie. Dette er i tråd med studien til Hovden (1993) som skriver at lederne blant annet hevdet at den lave kvinneandelen i Norges Volleyballforbund skyldtes at kvinnene ikke ville. Mangelen på kvinner ble sett på som et individuelt problem istedenfor et problem for organisasjonen. Lederne argumenterte for at kvinnene ble hindret av tidsklemme pga. familieansvar og mente at utviklingen av likestillingen i samfunnet ville føre til at kvinner ville få en annen holdning og se mer naturlig på å engasjere seg i idretten (Hovden, 1993). Disse argumentene er basert på stereotypiske kjønnsroller som henger igjen fra tidligere. Lederne går ut ifra at mannlige trenere har bedre forutsetninger til gjøre en god jobb. En av informantene i studien til Norman (2010a) gir et godt eksempel på hvordan dette fungerer i praksis. Den kvinnelige treneren hadde stor suksess med laget hun trente og sesongen endte med opprykk. Dette resulterte i økt sponsorinteresse og dermed også større forventninger til neste sesong. Som følge av dette hentet ledergruppen inn en mannlige trener med begrunnelse om at hun som kvinne ikke ville takle presset.

Fielding-Lloyd og Meàn (2011) beskriver en situasjon fra et trenerkurs der det var 17 mannlige og en kvinnelig deltaker. Når trenerne avslutningsvis skulle gjennomføre en øvelse for resten av gruppen ga instruktøren den åpenbart letteste oppgaven til den kvinnelige treneren mens han uttalte: ”We’ll give you a nice easy one. Traffic lights. Bet you were hoping for traffic lights” (Fielding-Lloyd & Meàn, 2011, s. 354). Her tydeliggjør instruktøren overfor de andre kursdeltakerne at kvinner må få spesialbehandling. Kjønnssdiskursen blir reproduisert og formidles til deltakerne om at kvinnelige trenere er ”annenrangs”. I følge sosial identitetsteori som sier at medlemmer i en overtallsgruppe ofte vurderer samme atferd hos majoriteten og minoriteten forskjellig, ser vi at de kvinnelige trenernes atferd blir mindre verdsatt (Singh & Vinnicombe, 2004).

3.3.2 Nettverk/ Lite oppfølging

Kerr og Marshall (2007) skriver at kvinnelige trenere stadig opplever å ikke ha samme fordelene som mannlige trenere fordi de ikke er en del av deres uformelle nettverk. Etter hvert som mennene jobber seg oppover i hierarkiene danner de nettverk som fokuserer på at menn må holde sammen for å marginalisere kvinnene og dermed opprettholde kontrollen. Dette blir kalt ”all boys together-environment” eller ”old boys network” (Norman, 2010a). Jeg har valgt å oversette de til ”Gutteklubben grei”

Mannlige trenere ser ut til å ha fordel av å være en del av et etablert nettverk der de danner nye bekjentskaper og deler erfaringer om hvordan de kan utvikle seg videre. Slike nettverk er så godt som ikke-eksisterende på kvinnesiden, noe som blant annet kan være på grunn av mangel på kvinnelige ledere (Kerr & Marshall, 2007).

Callary og Werthner (2011) skriver at det er viktig å se på hvilken betydning det vil ha å øke jobbmulighetene og sette større fokus på utvikling gjennom utdanning og oppfølging av kvinner som ønsker å bli eller allerede er trenere. Dette er i tråd med artikkelen til Coaching Association of Canada (2011) som skriver at kvinnelige trenere ønsker å få mer veiledning og muligheter til utdanning/utvikling fra forbund og klubb. Siden kvinnelige trenere er i klart mindretall vil de få mye igjen for å samles og ha erfaringsutvekslinger og snakke med andre som er i samme posisjon (Coaching Association of Canada, 2011). Dallas Ludwick, trener for Canadas stupelandslag, forteller at hun opplevde stor nytteverdi av samlinger for kvinnelige trenere. I hennes

daglige trenerjobb jobber hun stor sett alene og det hadde derfor stor betydning for henne å kunne møte andre og utveksle erfaringer. Selv om hun ikke møtte de andre kvinnelige trenerne så ofte, var det godt å vite at hun var en del av en større familie der andre hadde mange av de samme opplevelsene som henne (Coaching Association of Canada, 2011).

Når forskere har sett på mønsteret for rekruttering av trenere til nye jobber viser det seg at de fleste jobbene blir besatt gjennom bekjentskap, uformelle invitasjoner og mentorer. Dette gjør at for en minoritetsgruppe som kvinner, kan det være vanskelig å komme inn i nye trenerjobber (Norman, 2010a). Som følge av de mannlige nettverkene handler jobbmuligheter mer om å ha de riktige kontaktene istedenfor kvalifikasjoner og erfaring. Dette gjør at kvinnelige trenere kan være ute av konkurransen til kommende stillinger, bare fordi de er kvinner. I den sammenheng vil jeg vise til et utdrag fra et intervju i Normans studie (2010a):

Because I'm a female, there's no way the county set-ups would even look at me to do that and the only job that really would open would be the national women's job and they've even given that to a man as well... If you think of any male England captain with a level four, they would not be out of a job. Yet that's where I find myself today (s. 97).

På tross av at hun hadde mer erfaring både som spiller og trener enn sine mannlige kollegaer, ble hun sittende igjen uten jobb. Utsagnet gir en følelse av at så lenge du er mann, er du kvalifisert. Uansett hvor godt kvinnelige trenere lykkes, stiller de ikke like sterkt som menn i utvelgelsen til fremtidige jobber (Norman, 2010a).

3.3.3 Mannsdominans og ”homososial reproduksjon¹⁴”

Fielding-Lloyd og Meàn (2011) skriver at trenerutdannelsen og treneryrket er svært kjønnsdelt, menn er normen og kvinner er ”de andre”. I 2010 var 75% av alle trenere i Storbritannia menn og innenfor fotball utgjorde kvinnelige trenere 40% av trenerrollene

¹⁴ Homososial reproduksjon refererer til en prosess der ledere velger nye ledere som ligner dem. Dette kan handle om fysiske og/eller sosiale egenskaper som for eksempel kjønn, verdier, utdanning og arbeidsbakgrunn (Storvik, 2006).

på kvinnelag og 3% av trenerrollene på herrelag (Norman, 2010a). I Norge kan vi se på kursstatistikken til NFF at 75 % av deltakerne på trenerkursene de siste 4 årene har vært menn. Om den samme ubalansen er gjeldende i antall utøvende trenere, vil en konsekvens av dette være at mannsdefinerte praksiser fortsetter å dominere fotballen (NFF, 2011a; Fielding-Lloyd & Meàn, 2011).

Idretten har tradisjonelt sett vært kjønnsdelt, de fleste sentrale trenere har vært menn og fortsatt er det flest menn i høyere trenerposisjoner innen idretten (Johansen, 2013). Welford (2011) gjorde en analyse av erfaringene til kvinner som var ansatt i fotballklubber i Storbritannia. Dette er eksempel på arbeidsplasser som, uavhengig av nivå, fortsatt har et stort flertall av menn og det er gjerne menn som sitter i lederposisjoner. Med utgangspunkt i teorien om homososial reproduksjon velger de gjerne personer like seg selv. Resultatet er at kvinnene blir valgt bort (Norman, 2010a). Mange idrettsorganisasjoner fortsetter å reprodusere tradisjonelle kjønnsroller og kjønnsdiskurser for å beholde strukturen de alltid har hatt. I følge Wells (2012) har homososial reproduksjon blitt brukt i ansettelsespraksiser av idrettsledere, rektorer og trenere. Følgelig må kvinner kjempe for å få innpass i nye yrker som for eksempel trenerrollen, hvor de ikke har hatt muligheter tidligere (Welford, 2011). Norman (2010a) skriver at selv om antall kvinnelige utøvere og kvinnelige trenere har økt, blir kvinner fortsatt undervurdert og sett ned på i idrettssammenheng. Et eksempel som viser dette er den nedsettende mediedekningen kvinner får. Daddario (1994) (Sitert av Norman, 2010a) oppdaget at kvinner i idretten blir marginalisert ved at deres prestasjoner blir sammenlignet med ungdomsidealer og at kvinner bare deltar for å være en del av idretten, istedenfor å jobbe mot gode prestasjoner. Når kvinnelige trenere eller utøvere utfører gode prestasjoner får de lite oppmerksomhet sammenlignet med menn. I tillegg er det ofte en seksualisert fremstilling av kvinnelige utøvere og trenere når de er i media (Norman, 2010a).

Resultatene i studien til Acosta og Carpenter (2012) tyder på at homososial reproduksjon er en reell utfordring. De viser at det er en positiv sammenheng mellom kjønnnet på lederne i klubbene og kjønnnet på trenerne som blir ansatt. Utover dette viste også studien til Sagas, Cunningham og Teed (2006) og Walker og Bopp (2011) at kjønnnet til hovedtreneren har betydning for kjønnnet på assistenttreneren. Disse funnene støtter opp om påstanden om at mangelen på kvinnelige ledere har betydning for

andelen kvinner i andre roller innenfor idretten. Elstad og Ladegård (2010) gjorde en studie om kvinners innflytelse i ledergrupper. Resultatene viste at til større kvinneandel, til bedre informasjonstilgang og større grad av innflytelse følte de at de hadde. Dersom dette kan overføres til leder- og trenergrupper i idretten, kan en større kvinneandel ha stor betydning for kvinners status (jamfør Kanters teori om tokens s. 30).

3.3.4 Undervurderte tokens /Må vise seg gode nok

Theberge (1993) gjennomførte en studie i Canada blant kvinnelige trenere innenfor ulike idretter. Ved å ta i bruk Kanters teori om tokens (1977) kom det frem at informantene følte seg mer synlige og var preget av å være i undertall. Dette gjorde at de følte et større press om å prestere. Norman (2010a) gjorde en lignende studie av kvinnelige trenere hvor hun rettet lyset mot minoritetsstatusen kvinnelige trenere hadde. Et sitat fra et av intervjuene gir et godt bilde på hvordan hun følte at hun måtte vise seg god nok:

I coached a boys` team... It's always that you have to win respect... You have to show them you can play, if you did a free kick and put it in the corner, then everyone had respect for you (Norman, 2010a, s. 95).

Kolnes (1992) skriver at det er forskjell mellom menn og kvinner i måten vi tenker og samhandler. Kvinner ser i større grad ut til å vektlegge relasjoner til andre og er opptatt av at andre har det bra. Menn er ofte mer individualistiske, samarbeider sjeldnere, er opptatt av prestasjoner og sammenligner seg ofte med andre (Hovden, 1993). Dersom dette er generaliserbart, er idrettens organisering og oppbygning særlig rettet mot mannlige egenskaper. Kerr og Marshalls studie (2007) skriver at mange kvinnelige trenere har uttrykt at de ikke føler at de passer inn i den forutbestemte maskuline idrettskulturen da kvinner ofte har en annen lederstil enn menn. Typiske egenskaper for kvinnelige trenere er at de gjerne viser mer empati, er flinkere å kommunisere og er mer åpne for samarbeid. Til sammenligning er mannlige trenere ofte aggressive, autoritære og ønsker å vise sin makt/styrke. Den tradisjonelle, maskuline idrettskulturen har gjort at til og med kvinnelige utøvere ønsker mannlige trenere, fordi de har en oppfatning av at deres trenerkarakteristikk er den eneste som kan gi suksess (Kerr & Marshall, 2007). Når det i tillegg har blitt mer attraktivt for menn å trene kvinner, blir konkurransen om trenerjobbene tøff (Everhart & Chelladurai, 1998). Resultatene i Kerr og Marshall studie (2007) er i tråd med funnene til Fasting og Pfister (2000) som intervjuet

kvinnelige spillere fra to norske toppserielag om deres tanker om kvinnelige og mannlige trenere. Flere av spillerne fortalte at de hadde vært skeptiske første gang de skulle få en kvinnelig trener. Etter at de hadde hatt flere kvinnelige trenere var dette noe de ønsket å fortsette med. Kvinnelige trenere var flinkere til å kommunisere og ta i mot kritikk/råd, de var bedre psykologer, mer forståelsesfulle og opptrådte mer støttende. Spillerne følte at de ble tatt mer seriøst. Erfaringene fra mannlige trenere var at de ofte var sinte, hadde en litt for direkte fremtoning og var lite mottakelige for tilbakemeldinger. Funnene kan tyde på at de kvinnelige spillerne følte at de mannlige trenerne var for ”maskuline” i kommunikasjon og interaksjon (Fasting & Pfister, 2000). De samme resultatene fant Thoresen (2007) i sin masteroppgave ved Norges Idrettshøgskole som omhandlet kommunikasjon mellom kvinnelige idrettsutøvere og deres trenere. Undersøkelsen viste at mannlige og kvinnelige trenere hadde ulike måter å kommunisere på. Mennene hadde en mer autoritær trenerstil som jentene ofte kunne oppfatte som sårende og lite motiverende.

3.3.5 Utøvererfaring

Tidligere utøvere har erfaringer som kan være positive i treneryrket. Det finnes mange eksempler på utøvere som har blitt trenere etter endt idrettskarriere. Studien til Everhart og Chelladurai (1998) viste at tidligere utøvere ofte har god tro på at de klarer seg godt i treneryrket, men også i denne sammenheng viser forskningen at kvinner og menn stiller ulikt. Et utsagn fra en ledergruppe som skulle ansette ny landslagstrener i fotball er et godt eksempel på hvordan dette skjer i praksis. Den kvinnelige treneren hadde spilt på høyeste nivå på klubblag og spilt VM-finale med landslag, likevel trivialiserte de utøvererfaringen hennes med å si: ”...You’ve only played women’s sport...” (Norman, 2010a, s. 95). Dersom dette utsagnet beskriver den generelle oppfatningen, sier det mye om hvordan idrettskvinner blir oppfattet i forhold til idrettsmenn. Både på utøverstadiet og i trenerrollen kan det se ut til at kvinner er underordnet menn.

3.3.6 Få rollemodeller og mentorer

Lavt antall kvinner i viktige posisjoner i idretten har flere ulemper, en av dem er at det finnes få rollemodeller. Siden studier har vist at kvinnelige rollemodeller er viktig for rekruttering av nye trenere er dette en faktor som må tas på alvor (Everhart & Chelladurai, 1998; Kerr & Ali, 2012). I idretten handler det om å prestere og oppnå resultater, derfor er utøverne opptatt av å ha gode trenere. Når utøvere ikke ser

kvinnelige trenere i toppidretten, fører det til at de ikke tror kvinnelige trenere har kompetanse nok til å utvikle deres talent (Kerr & Marshall, 2007). Thomas (u.å.) skriver at alle mennesker har hatt rollemodeller i løpet av livet. Dette er sannsynligvis en overlevelsesfunksjon som får oss til å etterligne de suksessfulle personene i samfunnet og dermed hjelpe oss til å lykkes. Derfor er det større sannsynlighet for at utøvere som har en kvinnelig trener, ønsker å bli trenere selv. Dess færre kvinnelige trenere vi har, dess færre rollemodeller er det for kvinnelige utøvere og desto vanskeligere er det å rekruttere nye trenere. Det blir en ond sirkel som er medvirkende til at den mannlige dominansen fortsetter (Kerr & Ali, 2012; Everhart & Chelladurai, 1998). Den dagen kvinnelige trenere opplever fremgang i idretten, vil flere kvinner bli identifisert som rollemodeller og det vil igjen føre til at yngre kvinner vil se på treneryrket som en interessant karrierevei (Kerr & Marshall, 2007).

Studien til Acosta og Carpenter (1988) viser at de kvinnelige trenerne opplevde en mangel på oppfølging og ønsket at det skulle bli opprettet et mentorsystem der de kunne få støtte og veiledning. En mentor er en kunnskapsrik person med lang erfaring innenfor et gitt felt. Vedkommende fungerer som rådgiver og støtteperson for en annen, dette kan være satt i system eller på frivillig basis (Parsloe, 2008). Som tidligere nevnt er det en mangel på uformelle nettverk for kvinnelige trenere. Dette resulterer i at kvinnelige trenere har færre muligheter for erfaringsutvekslinger og ”oppbacking” av hverandre (Kerr & Marshall, 2007). De mannlige trenerne og lederne ser ut til å være mindre villige til å dele sin erfaring og kunnskap med kvinner, enn de gjør med trenerne i de mannlige nettverkene (Kerr & Marshall, 2007).

3.3.7 Tidsklemme

Idrettskulturen er ikke kjent for å være familievennlig (Kerr & Marshall, 2007). De fleste lag og utøvere trener ofte på ettermiddager og har kamper/konkurranser i helgene. For trenere med barn er dette tidspunkt som i utgangspunktet skal være familietid. Det er få idrettsklubber som tilrettelegger for familieinteresser som barnepass på trening og reiser eller legger opp treningstidene etter ”familievennlige” tidspunkt. Det er utøverne som blir prioritert (Kerr & Marshall, 2007).

Mye tyder på at det er et større problem for kvinner å kombinere treneryrket med familielivet enn det er for menn. Dette gjenspeiler tradisjonelle kjønnsrollestereotyper

hvor mor tar seg av barn og hus, mens far er ute i jobb. På tross av at menn begynner å ta mer og mer ansvar for hjemmets plikter, er det fortsatt en ujevn kjønnsdeling i forhold til familieansvar (LDO, 2008; Fasting, 2005). Som kvinnelig fotballtrener må du, som nevnt ovenfor, ofte jobbe kvelder i ukedagene, reise på kamper i helgene, og feriene blir bestemt ut i fra når det ikke er sesong eller oppkjøring. I tillegg bruker trenere ofte mye av tiden hjemme på planlegging og organisering. Selv om dette er tilfelle for de fleste trenere er det viktig å fremheve den store forskjellen mellom kvinnelige toppfotballtrenere og mannlige toppfotballtrenere. Kvinnelige trenere er som oftest ansatt i kvinnelag med få ressurser og liten økonomi (Norman, 2010a). De er derfor sjelden heltidsansatt og har bare et lite apparat rundt seg som kan avlaste dem fra alle utenomsportslige oppgaver rundt et lag. Herreklubbene er store organisasjoner med mange heltidsansatte i administrasjonen, flere ulike trenerroller og gode støtteapparat. Et eksempel som tydelig får frem forskjellen budsjettene for Tippeligaen og Toppserien. Det høyeste budsjettet i Tippeligaen i årets sesong er på 195 millioner (Rosenborg), mens det høyeste budsjettet i Toppserien er 7.7 millioner (Lillestrøm) (Johannessen, 2013; Kvinnefotballmagasinet, 2013).

Når dette ser sagt viser et sitat fra en av informantene i studien til LDO (2008) at tidsklemme også er noe mannlige trenere tenker på:

Det å være topptrener i dag da, krever at du er borte hjemmefra kanskje 150 døgn i året. Det å rekruttere unge jenter, det er vanskelig overalt, de kvinnelige trenerne... Det er jo mitt problem også, altså som mannlig trener altså, hvis jeg skal se tilbake på alle disse årene jeg har vært trener med landslaget, så er det jo det man hele tiden vurderer, er hvor mye tid man mister med egen familie og med egne barn. Det kan jeg jo være meget direkte på, det er ikke noe mindre plagsomt for damer (s. 49).

Utsagnet tyder på at det er et tema også for menn, men kanskje i større grad en utfordring for kvinner. Dersom det er en forutsetning at trenere må legge til side familien for å kunne ha en topptrenerjobb, er det nødvendig å gjøre noen strukturelle endringer innad i idretten. Det kan medføre at trenerrollen blir en mer attraktiv jobb generelt, men kanskje også øke interessen blant kvinner og dermed fremme likestilling (LDO, 2008).

I Coaching Association of Canadas (2011) intervju med tidligere nevnte Dallas Ludwick (kanadisk landslagstrener i stuping), forteller hun at alle vennene hennes har

fått barn og at hennes biologiske klokke tikker, men at hun ikke forstår hvordan hun kan fortsette som topptrener om hun får barn. Når det er sagt forteller hun at det er inspirerende å se at antall kvinnelige trenere med barn har økt de siste årene. Hun ser at dersom man er motivert nok, er det er mulig å sjonglere mellom jobb og familie.

Det er grunn til å se på om noe kan gjøres i organiseringen av trenerjobbene med tanke på å gjøre yrket mer ”familievennlig” og dermed også mer kvinnevennlig (LDO, 2008; Fasting, 2005)

3.4 Beskrivelse av problemstillingen

På tross av at det finnes kvinnelige styremedlemmer og kvinnelige trenere på alle nivå gjenstår det fortsatt store utfordringer (Norman, 2010a). Gjennomgangen av tidligere forskning har vist at kvinnelige trenere opplever, i større grad enn menn, motstand og utfordringer i trenerrollen.

Målet med studien er derfor å finne ut om kvinnelige toppfotballtrenere i Norge opplever og/eller har opplevd en eller flere av de utfordringene internasjonal forskning viser. Videre vil det være interessant å undersøke hva slags betydning dette har eller kan tenkes å ha hatt for deres trenerkarriere.

Tidligere forskning har etterlyst tiltak som kan gjøre treneryrket mer attraktivt for kvinner. Studien har derfor også som mål å finne ut hvilke endringer som må gjøres for å øke rekrutteringen og beholde nåværende kvinnelige trenere. På bakgrunn av dette har jeg formulert følgende problemstillinger:

1: Hvilken betydning har kjønn for kvinnelige topptreneres opplevelser og erfaringer i fotballen?

2: Hva kan gjøres for å bedre forholdene for kvinner i trenerrollen?

Det som menes med opplevelser og erfaringer er hvordan de kvinnelige trenerne opplever trenerrollen og ulike situasjoner knyttet til å være en del av en mindretallsgruppe. Jeg har valgt å ta med både opplevelser og erfaringer for å få frem hvordan de kvinnelige trenerne både reflekterer over sin opplevelse og over sin erfaring fra trenerrollen. I tillegg viser tidligere forskning at kvinnelige trenere erfarer at

trenerrollen kan være utfordrende. Herunder ønsker jeg å se på mulige tiltak som kan gjøre treneryrket mer attraktivt for kvinner. Det lave antallet viser et behov for endringer som kan øke rekrutteringen, samt føre til at de nåværende trenerne får en langvarig trenerkarriere.

4. Metode

I dette kapitlet vil fremgangsmåten i studien bli beskrevet. Jeg vil starte med å presentere mitt ståsted som forsker før jeg går inn på den fenomenologiske forskningstradisjonen. Videre vil jeg gjøre rede for kvalitativ forskning som metode og hvordan dataene ble samlet inn og analysert. Avslutningsvis vil jeg drøfte validiteten i studiet og avslutte med å presentere etiske overveielser i prosjektet.

Metode er den måten forskeren velger å gå frem for å finne kunnskap om et fenomen. Valg av metode må skje ut ifra tema og problemstilling (Thagaard, 2010; Fog, 2004). Forskeren må sette seg inn i de ulike metodene og finne ut hvilken som passer best for å oppnå målet med undersøkelsen. Ved bruk av kvalitativ forskning er målsetningen å få dybdekunnskap og oppnå forståelse og mening med sosiale fenomener på bakgrunn av fylldige data (Fog, 2004; Thagaard, 2010). Et typisk kjennetegn er at metoden er velegnet for å forstå og fortolke kvinners livssituasjon (Thagaard, 2010). Siden målet med denne studien er å komme tett inn på de kvinnelige trenerne og få et innblikk i deres tanker og erfaringer fra trenerrollen, er kvalitativ forskning en godt egnet fremgangsmåte (Thagaard, 2010; Fog, 2004).

4.1 *Mitt ståsted som forsker*

Forskerens refleksjoner over egen erfaring, er et viktig utgangspunkt for valid forskning. Min erfaring som forsker er hovedsakelig fra bacheloroppgaven om ”Hurtighetstrening i fotball” gjennomført på Universitetet i Stavanger i 2010. Dette var en kvantitativ og kvalitativ studie der målet var å utvikle og teste effekten av et hurtighetsprogram for fotballspillere.

I følge Kvale & Brinkmann (2009) og Thagaard (2010) kan utgangspunktet for en studie ofte være forskerens egne erfaringer innenfor emnet. Tidligere erfaringer og relasjoner som knyttes i feltet vil være med å prege forforståelsen av fenomenet og har betydning for hvordan forskeren posisjonerer seg i forhold til informantene (Thagaard, 2010). I analyse- og fortolkningsdelen er det særlig viktig at forskeren er oppmerksom på sin subjektivitet og anerkjenner den forforståelsen han/hun har med seg inn i studien. Både erfaring, kunnskap og det teoretiske bakteppet preger prosessen med hvordan forskeren forstår og gir mening til dataene (Nilssen, 2012). Med tanke på

problemstillingen kan min erfaring som fotballspiller, trener for en talentutviklingsgruppe og ungdomsskolelærer være av betydning for min forståelse av trenerrollen. Faren med dette er at jeg ikke klarer å holde den nødvendige avstanden til stoffet, og lar egne erfaringer styre fremstillingen av dataene. Jeg har vært bevisst på dette i alle arbeidets faser og har lagt vekt på å få frem bredden i informantenes meninger. På en annen side vil min erfaring som tidligere fotballspiller i toppserien og 1.divisjon gjøre at jeg har god kjennskap til fotballkulturen og organisasjonen. Som utøver har jeg bare hatt mannlige trenere og har ingen direkte kjennskap til informantene i studien. Fotballen, særlig toppfotballen, fremstår som en kjønnnet arena der kvinner og menn har ulik status, ulik innflytelse og ulik makt og jeg har opplevd forskjellen mellom kjønn på nært hold.

På bakgrunn av min erfaring kan jeg ha noe av den samme virkelighetserfaringen som trenerne jeg skal intervjuer. Som den fenomenologiske metoden antyder vil jeg derfor være i stand til å kommunisere innenfor den samme livsverden. Det betyr at jeg kan stille relevante oppfølgingsspørsmål og ha en god forståelse av situasjoner og holdninger de forteller om.

4.2 Fortolkende sosiologi: Fenomenologi

Det er ulike ”spilleregler” for hva som skal vektlegges og hvordan man går frem i en forskningsprosess. Siden målsetningen med kvalitativ forskning er å oppnå forståelse og mening med sosiale fenomener kan denne type forskning knyttes til fortolkende sosiologi (Thagaard, 2010). I den sammenheng er det nærliggende å fokusere på fenomenologien. Innenfor kvalitativ forskning er fenomenologien en bestemt retning som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra informantens egne perspektiver og opplevelser (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg bruker fenomenologien som metode i innhenting av data og som vitenskapelig ramme for fortolkningene av datamaterialet i streben etter å forstå hvordan informantene reflekterer over egne erfaringer og sin livsverden (Thagaard, 2010).

Fenomenologien bygger på en oppfatning om at den virkelige verden forstås ut i fra hvordan hvert enkelt menneske oppfatter den. Forskning innenfor et fenomenologisk perspektiv tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å finne en dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende (Kvale & Brinkmann, 2009;

Thagaard, 2010). Det er viktig å nevne at virkeligheten blir konstruert og oppfattet ulikt av hver enkelt og det vil derfor eksistere flere sannheter om et fenomen. I et kvalitativt studie må forskeren strebe etter å redusere avstanden til informantene for å skape et nært samarbeidsforhold. Den nære samhandlingen gjør at relasjonen og samspillet mellom forsker og informant vil være av stor betydning for hvilken kunnskap som blir presentert (Nilssen, 2012; Kaiser, 2000).

4.3 Kritikk mot kvalitativ forskning

En felles utfordring for kvalitativ og kvantitativ forskning er betydningen av hvordan forskerens egenskaper kan ha innvirkning på forskningsprosessen og dermed også resultatene av studien (Thagaard, 2010).

Kritikere mener at kvalitative forskningsintervju er subjektive, noe som fører til at resultatet av studien blir preget av hvilke egenskaper og forkunnskap forskeren har. Det er en utbredt skepsis til den mellom-menneskelige interaksjonen i intervju-situasjonen hvor forskerens tilstedeværelse kan ha betydning for informantens svar. Et resultat av dette er at kvalitativ forskning blir kritisert for å være for personavhengig. Det er også innvendinger mot kunnskapen kvalitativ forskning produserer. Kritikerne mener at resultatene ikke er generaliserbare på grunn av det lave antallet informanter og at kvalitative forskere legger for mye vekt på å legitimere seg selv istedenfor å produsere ny kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2009).

Mye av kunnskapen kvalitative forskere har funnet, hadde ikke vært mulig gjennom kvantitative studier (Kvale & Brinkmann, 2009). Kritikerne som mener kvalitative intervju er for personavhengige, forstår ikke betydningen av at samspillet mellom intervjuer og informant er et viktig redskap for forskeren i prosessen for å innhente nyttig kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2009). Den privilegerte tilgangen intervjuer har til informantenes dagligliv er en styrke. I tillegg kan også den gode kjemien som kan oppstå i en intervjusituasjon føre til en åpenhet om dyp og viktig kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2009).

Selv om kvalitativ forskning har fått mye kritikk opp gjennom årene, har den etter hvert blitt mer og mer akseptert og benyttet innenfor samfunnsvitenskapene (Fog, 2004; Thagaard, 2010). Siden intervju er avhengig av et gjensidig tillitsforhold mellom

informant og intervjuer, kan en rekke metodiske og etiske utfordringer oppstå. Dette er viktig å være klar over og ta i betraktning underveis i forskningsprosessen. Disse blir beskrevet i slutten av kapittelet.

4.4 Kvalitativt intervju

I følge Thagaard (2010) er de to mest brukte metodene i kvalitativ forskning intervju og observasjon. Intervju er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever og reflekterer over sin livssituasjon. Observasjoner gir informasjon om hvordan enkeltpersoner og grupper forholder seg til hverandre i ulike settinger (Thagaard, 2010). Begge alternativene innebærer en prosess med forberedelser med å sette seg inn i relevant teori, lage intervju-/observasjonsguide, gjennomføre intervjuene/observasjonene, analysere dataene og til slutt en gjøre en fortolkning av materialet (Fog, 2004).

Jeg har valgt å bruke intervju da det er mer hensiktsmessig for å få et godt empirisk materiale om opplevelser, følelser og selvforståelse (Fog, 2004; Thagaard, 2010; Kvale & Brinkmann, 2009). Siden det hadde vært vanskelig å finne ut hvilke utfordringer kvinnelige trenere opplever uten å ha samtaler med dem, ble metoden valgt ut ifra problemstillingen, slik som Fog (2004) og Thagaard (2010) beskriver.

Det kvalitative forskningsintervju er en av flere kvalitative metoder, og kan brukes enten alene eller i kombinasjon med andre (Fog, 2004; Kvale & Brinkmann, 2009). Karakteristisk for kvalitativt intervju er at forskeren etablerer en direkte kontakt med den som studeres. Siden forskerens tilstedeværelse kan påvirke informanten både i positiv og negativ retning er det viktig at forskeren er godt forberedt til gjennomføringen av intervjuet (Thagaard, 2010).

Et forskningsintervju kan utformes på ulike måter: Forskeren kan velge å ha liten struktur og gjennomføre en åpen samtale om et bestemt tema. Eller ha en delvis strukturert tilnærming hvor flere ulike tema er satt, men rekkefølgen og konkrete spørsmål blir til underveis. Alternativt ha en strukturert tilnærming der forskeren planlegger alle spørsmål og rekkefølge på forhånd (Thagaard, 2010).

I prosjektet jeg har deltatt i ble det brukt en delvis strukturert tilnærming. Et slikt intervju minner mye om en dagligdags samtale, men med et formål. Forskeren bestemmer tema og gjør seg opp noen relevante spørsmål i forkant, men rekkefølgen og fordypningstema blir bestemt underveis i intervjuet (Fog, 2004; Thagaard, 2010; Kvale & Brinkmann, 2009).

4.5 Datainnsamling, analyse og fortolkning

I dette delkapittelet blir de ulike arbeidsfasene i forskningen presentert: Utvikling av intervjuguide, utvalg av populasjonen, beskrivelse av gjennomføring og transkripsjon, utvikling av koder og beskrivelse av hvordan analyse- og fortolkningsdelen foregikk. Avslutningsvis blir det gjort en vurdering av kvaliteten på arbeidet i kvalitativ forskning generelt og deretter kvaliteten på masteroppgaven.

4.5.1 Intervjuguide

Internasjonale studier på kvinnelige trenere har vist at faktorer som tidsklemme mellom jobb og familie, få jobbmuligheter og mannsdominans i forbundene/klubbene er store barrierer både for kvinner som ønsker å bli trenere og for kvinner som allerede er trenere (Norman, 2010; Walker & Bopp, 2011; Everhart & Chelladurai, 1998 og Fielding-Lloyd & Meàn, 2011). Resultatene fra de internasjonale studiene var utgangspunktet for intervjuguiden (intervjuguide: vedlegg 2).

Arbeidet med intervjuguiden ble gjort sammen med forskningsgruppen i ”Trenerrollen og kjønn-prosjektet”. Trond Svela Sand og professor Kari Fasting lagde et utkast som ble gjennomgått i felleskap og utviklet videre i flere omganger. I denne arbeidsprosessen fant vi hjelp i å ta utgangspunkt i den tidligere nevnte modellen til LaVoi (2012) (vedlegg 1). Den strukturerer støtter og barrierer for kvinnelige trenere på fire nivå: Individuelt, mellom-menneskelig, organisasjonelt og sosiokulturelt. Vi satte opp temaer under hver av disse som vi ønsket å finne ut mer om og dannet spørsmål ut i fra dem: Trenerkarriere, treneransettelser, mentor/rollemodell, doble relasjoner, seksuell oppmerksomhet, trenere for kvinne-/herrelag, innflytelse i klubb/forbund og betydning av kjønn og autoritet. Når intervjuguiden var klar, gjennomførte Trond Svela Sand og professor Kari Fasting hvert sitt prøveintervju. Jeg gjennomførte to prøveintervjuer for å få nyttig erfaring som intervjuer. I prøveintervjuene fikk vi svar på om intervjuguiden var klar eller om vi måtte gjøre ytterligere forbedringer. På bakgrunn av de erfaringene

vi gjorde i prøveintervjuene ble det foretatt noen mindre endringer før vi hadde det endelige utkastet.

4.5.2 Utvalg

Min masteroppgave er, som tidligere nevnt, et delprosjekt innenfor studien ”Trenerrollen og kjønn”. Trenerrollen har et ”mixed method design” og har en kvantitativ og en kvalitativ del. I utvelgelsesfasen er det selvsagt viktig å velge informanter som sitter med god og relevant kunnskap om emnet som forskes på (Thagaard, 2010; Rubin & Rubin, 2005). Populasjonen i den kvantitative delen var henholdsvis kvinner og menn som hadde tatt Olympiatoppens topp trenerutdanning siden denne ble opprettet i 2003, samt personer som i 2011 hadde vært engasjert av et særforbund som trener for landslag, utøvergrupper og/eller enkeltutøvere med henblikk på å representere Norge i internasjonale konkurranser. Totalt var det 251 menn og 58 kvinner som svarte på spørreskjemaet, noe som tilsvarer en svarprosent på 67. Det var ingen forskjell i svarprosent mellom de to gruppene. Seks av de 58 kvinnene som svarte på spørreskjemaundersøkelsen var trenere i fotball. Jeg har ikke greid å skaffe en fullstendig oversikt hvor mange kvinnelige hoved-, assistent- og keepertrenere det var på ulike landslag og i Toppserien i 2011, men det tyder på at dette tallet ligger mellom 10 og 12. Dette betyr at cirka halvparten av disse svarte på spørreskjemaet. Av de seks kvinnelige fotballtrenerne intervjuet vi (Kari Fasting og jeg) fem stykk, da den sjette var i samme trenerteam som to av de andre. Vi valgte å bare ta med to av dem da det ikke hadde vært heldig om de snakket seg i mellom om intervju spørsmålene. De er alle mellom 30-50 år, har lang trenererfaring og fire av fem er tidligere toppspillere. Med tanke på utvalgets størrelse skal man ha nok informanter til å nå ”metningspunktet”. Når nye informanter ikke synes å gi ytterligere informasjon eller forståelse av temaet, kan populasjonen anses som tilstrekkelig (Thagaard, 2010).

4.5.3 Gjennomføring

Etter jeg hadde gjennomført prøveintervjuene og fått tilbakemeldinger fra veileder om hva jeg kunne forbedre i rollen som intervjuer, var jeg klar for å kontakte informantene. Professor Kari Fasting sendte et informasjonsskriv til de aktuelle kandidatene med spørsmål om de kunne tenke seg å delta i masterprosjektet. Samtlige stilte seg positive til deltakelse og vi avtalte intervjutidspunkt per telefon.

Ved å la informantene selv bestemme hvor de ville gjennomføre intervjuene, hadde de mulighet til å velge steder som var kjente for dem. Varigheten på hvert intervju var mellom 75-90 minutter og alle ble tatt opp på bånd. I forkant av hvert intervju forklarte jeg at all data blir behandlet konfidensielt, anonymitet blir sikret og at alle informanter har rett til å trekke seg når som helst. Deretter ble samtykke-erklæringen signert og vi var klare for å starte intervjuet. De første spørsmålene i intervjuet omhandlet deres bakgrunn for hvorfor de begynte som trenere og hvilke jobber de hadde hatt. Etter hvert som informantene følte seg mer komfortable og den gode samtalen var i gang, gikk vi inn på mer personlige/”sensitive” emner. På bakgrunn av trenernes ulike erfaringer/tanker og eventuelt ulik grad av åpenhet innenfor de ulike temaene i intervjuet, var det ulikt hvor mye oppmerksomhet som ble viet til de ulike emnene. Det har resultert i variasjon i omfang av trenernes svar på temaene som ble tatt opp.

Professor Fasting og Trond Svela Sand har arbeidet videre på ”Trenerrolle-prosjektet” og har et utvalg trenere de skal intervjuer. To av de kvinnelige toppfotballtrenerne var plukket ut i deres prosjekt, følgelig ble to av mine fem informanter intervjuet av professor Fasting. Det er viktig å presisere at det kan være av betydning at jeg ikke har gjennomført alle intervjuene selv, og at professor Fasting og jeg ikke har samme bakgrunn og forutsetninger i intervjusituasjonen. Likevel vil hennes bakgrunn som forsker på kvinnefotball, betydningen av at hun er godt kjent med litteraturen og har lang erfaring som intervjuer være positivt for gjennomføring av intervjuene.

4.5.4 Transkripsjon

Transkribering av intervjuene kan i følge Thagaard (2010) beskrives som en tolkningsprosess. Transkripsjonen er en overføring fra muntlig språk til skriftlig tekst. I denne forskningsoppgaven har undertegnede transkribert alt datamaterialet. Dette er å foretrekke da det sikrer at all transkripsjon har fulgt samme prosedyre. Per i dag finnes det ingen standardiserte prosedyrer for transkripsjon av intervjuer (Thagaard, 2010). Nilssen (2012) beskriver at lydopptakene skal beskrives nøyaktig slik de høres ut på båndet. Dette innebærer blant annet at alle ord, tonefall og lyder skal skrives ned. Transkripsjonene ble gjennomgått av professor Kari Fasting, da det anbefales at forskningsleder/veileder leser gjennom transkripsjonene slik at eventuelle feil kan rettes. Dette gjør at det ikke vil være noen forskjell på hva som er tatt med i

transkripsjonene og det er sikret at transkriberingen er gjort på riktig måte (Nilssen, 2012).

4.5.5 Utvikling av koder

I følge Strauss og Corbin (1990) er et av hovedelementene i kvalitative analyser den systematiske kodingen forskeren setter i gang med etter transkriberingen. Kodene som settes opp er byggeklosser som ligger til grunn for resultatet av analysen (MacQueen, McLellan, Kay & Milstein, 1998). Transkripsjonen av intervjuene ble lest gjennom flere ganger for å få oversikt over innhold og hva som var interessant i forhold til problemstillingene. Mens jeg leste, satte jeg opp det jeg syntes var interessante kategorier med tilhørende stikkord i margin. På første utkast satte jeg opp tre nivåer og tok utgangspunkt i trenerrollen og tidligere utøvererfaring. Ved å dele det opp i flere nivåer får man hovedkategorier på nivå 1 med tilhørende underkategorier på nivå 2. På nivå 3 går man enda dypere og setter opp nye underkategorier innenfor kategoriene som ble satt opp på nivå 2. Viser til et eksempel fra første utkast: Jeg begynte med å sette opp ”trenerrollen” på nivå 1. Innenfor trenerrollen er ”barrierer” relevant og ble derfor satt opp på nivå 2. ”Tidsklemme” er en av barrierene og ble derfor satt opp på nivå 3. Dette viste seg å bli for omfattende. Deretter prøvde jeg å ta utgangspunkt i problemstillingen som omhandler barrierer og satt bare opp to nivåer. På nivå 1 satte jeg opp fem hovedkategorier og to åpne koder som tok for seg personlighet og grunner til hvorfor de ville jobbe som trenere. Etter å ha testet ut kodingsforslaget på et intervju følte jeg at det måtte gjøres ytterligere endringer. I samtale med veileder fant vi ut at jeg skulle sette opp kjønn som egen barriere på nivå 1, i tillegg burde jeg samle sammen koder på nivå 2 for at det ikke skulle bli for mange. Det viktigste i kodingsprosessen er å finne koder som på en god måte kan belyse problemstillingens spørsmål (Nilssen, 2012). Ved å ta utgangspunkt i barrierene var jeg sikret at fokuset ble rettet mot det sentrale i problemstillingene som er formulert i masteroppgaven. Etter å ha kodet intervjuene med de nåværende kodene, fant vi ut at alle barrierene hadde sitt opphav i kjønn og gjorde derfor ytterligere justeringer. De nye kodene tok utgangspunkt i kjønn som hovedkategori og fylte inn barrierene de kvinnelige trenerne snakket om som underpunkter. Dette fungerte bedre og gjorde materialet mer oversiktlig (koder: vedlegg 3).

4.5.6 Analyse og fortolkning av data

Analyse- og fortolkningsprosessen foregår gjennom hele arbeidet, da forskeren reflekterer over hvordan materialet kan fortolkes både mens han/hun er ute i felten og i etterarbeidet (Thagaard, 2010). Fortolkningen blir særlig preget av to faktorer: Forskerens forforståelse og teoretiske utgangspunkt, og innholdet i dataene som utvikler forståelsen i løpet av arbeidet med materialet (Thagaard, 2010). Det blir lagt vekt på at kvalitative tekster skal inneholde ”tykke beskrivelser”. Det betyr at kvalitative resultat skal gi en tolkning av fenomenene som presenteres, ikke bare beskrive (Rubin & Rubin, 2005). Siden dette er en fenomenologisk studie vil det være viktig å presentere informantenes egne perspektiver og opplevelser av situasjonene de beskriver. Kvaliteten på prosessen med analyse og fortolkninger er avgjørende for hvordan resultatet av forskningen blir, både med tanke på troverdighet, overførbarhet og om studien har frembrakt ny kunnskap. Dette avhenger av at forskeren jobber eksplisitt og gjør rede for fremgangsmåter, analysearbeid og forklarer inngående om tolkningen av resultatene (Thagaard, 2010).

Det første jeg gjorde i analyseprosessen var å sette opp en oversikt over funnene i datamaterialet som belyste problemstillingen. Det viste seg at trenerne var relativt like på flere områder, men på spørsmål om selvtillit var det stor variasjon i utsagnene. Jeg fokuserte på å holde meg så nøytral som mulig i forhold til dataene jeg hadde. Gjennom fenomenologisk tankegang kan situasjoner forstås ulikt fra person til person og et utsagn kan gi flere tolkningsmuligheter. Det resulterer i at det av og til kan være nødvendig å sette opp flere mulige tolkninger av det som blir sagt. I dette datamaterialet var det spesielt utfordrende å vite hva utsagnene egentlig betydde når trenerne snakket om sin opplevelse av mannsdominans og betydning av selvtillit. Det er usikkert om de kvinnelige trenerne snakker 100% ærlig på alle spørsmål eller om de, ubevisst eller bevisst, uttrykker seg på en måte som får de til å høres mer selvsikre og profesjonelle ut: ”...I en sånn situasjon så tenker jeg ikke så ofte over at jeg er dame. Eller altså, jeg tenker ikke så mye på kjønn” og ”Jeg opplever det som.. utfordrende. Det er litt sånn i forhold til status da...” Disse to utsagnene viser to ulike refleksjoner rundt mannsdominansen. Det kan tenkes at begge trenerne har samme erfaringene, men bare den ene sier det rett ut. For å gjøre jobben med analysen i MaxQda mer oversiktlig, satte jeg opp notater med tanker jeg gjorde meg mens jeg kodet intervjuene.

4.6 Vurdering av en kvalitativ studie

Hvordan en forsker innhenter og håndterer kunnskapen, bestemmer hvorvidt studien holder vitenskapelige mål. Leseren skal kunne stole på at dataene som presenteres er behandlet i samsvar med grunnleggende krav anerkjent av den vitenskapelige kulturen. Først da kan det kalles vitenskapelig kunnskap (Jamtvedt, Hagen & Bjørndal, 2003). For at forskningen skal være reliabel og valid er det viktig å dokumentere konkrete fremgangsmåter både for intervju, transkribering, analyse og fortolkning. Eksempel på viktige opplysninger som må bli presentert er forskerens ståsted, datainnsamling, mulige feilkilder og beskrivelse av datainnsamling, koding og analyse (Thagaard, 2010; Nilssen, 2012). Det er viktig å argumentere godt for valgene som tas, da dette er avgjørende for at den kritiske leser skal bli overbevist om kvaliteten og verdien av resultatene. Samtidig er det også viktig å beskrive erfaringer fra feltet og relasjoner til informantene for å få frem hvilket grunnlag forskeren har for å komme med tolkninger og en avsluttende konklusjon. Som tidligere nevnt kan min erfaring som fotballspiller ha betydning for min forforståelse av fotballkulturen. Thagaard (2010) skriver også at relasjonen som oppstår mellom forsker og informant kan være preget av forskerens og informantens kjønn. Siden alle informantene i denne studien er kvinner, har jeg et godt utgangspunkt for å nå inn til dem og deres forståelse av fotballkulturen og samfunnet i sin helhet. Reliabiliteten og validiteten kan styrkes ved at flere forskere er inne i prosjektet og gjennomfører kvalitetskontroller av datamaterialet, stiller kritiske spørsmål og er med på å sjekke resultatene (Thagaard, 2010). I den sammenheng er det en fordel at professor Kari Fasting har gjennomført to av intervjuene, lest gjennom transkripsjonene og lest over presentasjonen av resultatene med et kritisk blikk.

Innenfor samfunnsvitenskapen diskuteres troverdighet, styrke og overførbarhet ofte under begrepene reliabilitet, validitet og generalisering. Det er ulikt hvilke benevnelser man velger å benytte, men jeg har valgt å gjøre som Thagaard (2010) og bruke benevnelserne reliabilitet, validitet og overførbarhet.

4.6.1 Reliabilitet - Forskningens pålitelighet.

I forskningssammenheng er det viktig at studien er reliabel/troverdig. Dersom forskningen skal ha høy reliabilitet må den fremstå som pålitelig og uavhengige målinger må gi tilnærmet like resultater. I studier med høy troverdighet har

forskningsprosessen vært korrekt gjennomført, relasjonen mellom forsker og informant og gjennomføring av alle studiens faser har blitt beskrevet eksplisitt, og resultatene har blitt nøye presentert (Rubin & Rubin, 2005; Halvorsen, 2002; Kvale & Brinkmann, 2009). Leseren skal kunne skille mellom primærdata og det som er preget av mine tolkninger (Thagaard, 2010).

4.6.2 Validitet - Grunlaget for tolkninger

Validitet handler om gyldigheten av forskerens fortolkninger av datamaterialet. Har vi fått svar på det vi spurte om? (Thagaard, 2010). I ordbøkene står validitet for sannhet, riktighet og styrke. God validitet i forskning avhenger av at metoden egner seg til å undersøke det du har planlagt og om resultatene beskriver sannheten slik den faktisk er. Forskningens validitet er preget av metoden som er tatt i bruk og forskerens egenskaper (Rubin & Rubin, 2005; Kvale & Brinkmann, 2009).

4.6.3 Overførbarhet - Overføringsverdi

Dersom forskningsresultatene viser seg å være pålitelige, er spørsmålet om de kan overføres og være gjeldende for andre sosiale grupper eller i andre settinger. Hadde en annen forsker funnet de samme resultatene i en annen studie på et tilsvarende utvalg? I de tilfeller resultatene viser seg å være gjeldende for et større område/antall enn det som var med i forskningen, sier vi at funnene er generaliserbare. Siden kvalitative studier ofte forsker på fenomener i en gitt kontekst kan det være problematisk å generalisere, men Thagaard (2010) hevder at i kvalitativ forskning er det forståelsen av fellestrekk i en undersøkelse som gir grunnlag for overførbarhet til andre grupper. En tradisjonell kritikk av generalisering av kvalitative resultater er at det er for få personer involvert til at det kan sies å gjelde for større grupper (Kvale & Brinkmann, 2009). Populasjonen i dette prosjektet er relativt lite da vi bare hadde 10-12 kvinnelige topptrenere i Norge i 2011. Siden utvalget representerer mellom 42-50% av den totale populasjonen kan jeg i større grad generalisere funnene til kvinnelige toppfotballtrenere. Resultatene vil også kunne fungere som ledetråder til hvordan kvinnelige trenere opplever trenerrollen generelt og gi en pekepinn på hvilke endringer som kan gjøres for at trenerrollen skal bli mer attraktiv for kvinner.

4.7 Etiske overveielser ved valg av metode

I sammenheng med den nære kontakten som dannes i kvalitativ forskning kan det oppstå flere etiske problemstillinger underveis. Forskeren kommer tett innpå informantens tanke- og følelsesliv og store deler av informasjonen som blir presentert skal fortolkes og presenteres for offentligheten (Kvale & Brinkmann, 2009).

Intervjueren må finne en balanse mellom å skape en setting der informanten får snakke fritt ved å opptre som en venn og samtidig ha respekt for personlige opplysninger informanten forteller (Thagaard, 2010).

Det er fire viktige hovedemner innenfor etisk forskning som forskeren må forholde seg til under hele forskningsprosessen: Informert samtykke, konfidensialitet, mulige konsekvenser for de involverte og forskerens rolle. Alle fire faktorene har blitt diskutert gjennom kapittelet, men for å få tydelig frem hva de innebærer blir hver enkelt beskrevet. Informert samtykke sikrer at forskningsdeltakerne informeres om undersøkelsens overordnede formål. De har rett til å få vite hovedtrekkene i studien og eventuelle risikoer/fordeler med å delta, men samtidig må forskeren finne en balanse på hvor mye informasjon han/hun kan si. Det er viktig at deltakerne er informert om at deltakelsen er frivillig og de kan trekke seg når som helst i løpet av studien (Thagaard, 2010; Kvale & Brinkmann, 2009). Prinsippet om konfidensialitet innebærer at det er viktig at privat informasjon som kan gjøre deltakeren gjenkjennelig, ikke utgis. Da må dette i tilfelle avtales på forhånd med den enkelte. Alt handler om å finne ut hva slags informasjon som skal være tilgjengelig for hvem. Mulige konsekvenser og forskerens rolle handler om at risikoen for å skade deltakeren bør være minst mulig. Det er mitt ansvar som forsker å reflektere over mulige konsekvenser både for de som deltar i undersøkelsen og for den gruppen de representerer (Kvale & Brinkmann, 2009). I tillegg må forskeren ha i bakhodet at i kvalitativ forskning kan den nærheten som oppstår i intervjusituasjonen føre til at deltakerne gir opplysninger de kanskje senere vil angre på. Derfor er det viktig å finne en balanse mellom etiske hensyn og vitenskapelige ønsker. Personlig nærhet i forskningsrelasjonen stiller vedvarende, sterke krav til at forskeren er oppmerksom på hvor langt han eller hun kan gå (Thagaard, 2010; Kvale & Brinkmann, 2009).

I henhold til Personopplysningsloven er dette forskningsprosjektet meldepliktig til NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS), søknaden har blitt behandlet og godkjent av Personvernombudet (vedlegg 4).

4.7.1 Ethiske overveielser i mitt prosjekt

I de fleste forskningsprosjekt dukker det opp ulike forhold som kan være vanskelig å vite hvordan man skal håndtere. I en personsentrert studie med få informanter, er det ekstra viktig å tenke over at informasjonen informantene gir blir mer fremtredende og dermed også lettere å identifisere (Thagaard, 2010). Siden det er så få kvinnelige topptrenere i norsk fotball har det vært ekstra utfordrende å legge frem resultater som ikke kan kobles til den enkelte. Deler av datamaterialet har derfor ikke blitt beskrevet i oppgaven. I forhold til sensitive tema kan spørsmål angående seksuell trakassering og skifte av jobb ha blitt opplevd som ubehagelig for informantene. I den sammenheng har det vært viktig å være oppmerksom på at alt som tas med i diskusjon og resultat ikke skal kunne være til skade for de kvinnelige trenerne.

Det har vært situasjoner der jeg som forsker har kjent meg igjen i hvordan de kvinnelige trenerne har opplevd fotballkulturen og dermed fått en personlig tilknytning til dataene. Det er derfor viktig at jeg er klar over hvilken betydning min forforståelse vil ha for tolkningen av dataene (Rubin & Rubin, 2005; Kvale & Brinkmann, 2009; Fog, 2004). Dette og eventuelle andre faktorer som har mulig innvirkning på resultatene er beskrevet i metodekapittelet (Thagaard, 2010).

5. Diskusjon og resultat

I dette kapittelet blir resultatene presentert og diskutert opp i mot relevant teori og tidligere forskning. For å overholde punktet om anonymisering blir informantene presentert med fiktive navn og alle sitat er skrevet på bokmål. Når deler av et sitat er utelatt er det merket med "...”

Kapittelet er delt i to: Hovedproblemstillingen: ”Hvilken betydning har kjønn for kvinnelige topptreneres opplevelser og erfaringer i fotballen?” blir presentert i del 1 og problemstillingen: ”Hva kan gjøres for å bedre forholdene i for kvinner i trenerrollen?” i del 2.

5.1 DEL 1: Betydningen av kjønn i treneryrket

Siden treneryrket handler om å overføre kunnskap, har trenere en viktig rolle for både opprettholdelsen og utfordringen av dominante idrettsdiskurser. Deres måte å løse trenerrollen på har betydning for hvilke signaler de sender ut i forhold til kjønnsfordelingen i idretten. Treneridealet er den autokratiske og mektige stilen som blir assosiert med mannlige trenere (Fielding-Lloyd & Meàn, 2011). Dette blir bekreftet av Kolnes (1992) som skriver at menn legger grunnlaget for hvilke forventninger det er til utførelsen av trener- og lederrollen. Utsagnet til en av Normans informanter (2010a) sier kort og godt: ”Coaches are men, that’s what people perceive” (s. 95). Hovden (1993) skriver at den negative holdningen til kvinnelige trenere kan ha sitt utspring i en motstand mot en økende kvinneandel som fører til endringer av kjønnsdiskursen. Idrettsmiljøet har i lengre tid vært motstander av at kvinner skal få for stor plass og dermed komme i posisjon til å utfordre den bestående kulturen der menn sitter med makten (Fielding-Lloyd & Meàn, 2011). Med dette som bakgrunn opplever kvinnelige trenere ulike utfordringer på grunn av samfunnets forventninger til deres biologiske og sosiale kjønn.

Etter at analysearbeidet var gjennomført satt vi igjen med fire barrierer som viser betydningen av kjønn i treneryrket: Mannsdominans, selvtillit, lite verdsatt/få jobbmuligheter, og ”kvinnerolle” + ugunstige arbeidstider= tidsklemme. Jeg skal nå gå nærmere inn på hver enkelt barriere og vise hvilken betydning de har for kvinnelige trenere.

5.2 Mannsdominans

Menn er i klart flertall innenfor fotballen, både på utøver- trener, og ledersiden, men det er trenerrollen som har den største ubalansen i forhold til kjønn (75% menn, se statistikk over kjønnsfordeling s. 9). Dominansen av menn kommer til syne på følgende områder:

5.2.1 Mannsdominans i trenerrollen

Flertallet av informantene uttrykte at det å være kvinne i trenerrollen ikke var noe de tenkte spesielt over i hverdagen. Typiske utsagn om hvordan de opplevde å være i mindretall som kvinnelige trenere var: ”For min del så har det alltid vært naturlig. For jeg har alltid vært det. Så jeg har ikke gjort noen greie ut av det jeg nei...” (Benedicte) og ”...I en sånn situasjon så tenker jeg ikke så ofte over at jeg er dame. Eller altså, jeg tenker ikke så mye på kjønn” (Ida). Stine skilte seg ut ved å uttrykke at det kunne oppleves som vanskelig: ”Jeg opplever det som.. utfordrende. Det er litt sånn i forhold til status da...” I et kjønnsperspektiv er det interessant å se forskjellen på hvordan trenerne reflekterer over sin posisjon. Siden alle mennesker opplever de samme situasjonene på ulike måter, er det usikkert hva de kvinnelige trenerne legger i sine utsagn. På overflaten viser Ida og Benedicte selvsikkerhet ved å uttrykke at det ikke er noe de tenker over. Motsatt kan det også tenkes at de mener det samme som Stine, men at de har akseptert at menn dominerer og opplever det derfor som uproblematisk. Ut i fra Connells (2002) ulike feminiteter representerer Ida og Benedicte tradisjonell feminitet ved at de har tilpasset seg kjønnsordningen. Det kan virke som at Stine reflekterer over det i større grad og uttrykker en motsettende feminitet, men hun tør ikke å stå i mot mannskulturen for å få til en endring.

5.2.2 Mannsdominans på trenerkurs

Statistikken over kvinneandelen på trenerkurs (s. 15) viser en markant mannsdominans på trenerkursene. De kvinnelige trenerne innledet med å uproblematisere betydningen av å være en av få eller eneste kvinne på trenerkursene: ”Sånn personlig da så har jeg aldri opplevd noe ubehagelig eller vanskelig i forhold til det.. Jeg har jo gått på trenerkurs med stort sett bare menn...” (Ellen), ”...Jeg har jo alltid vært med på kurs med bare gutter stort sett og har aldri hatt noe problem med det, men vi er jo forskjellige...” (Ida) og ”Jeg var alene på trenerkurs og det er jo.. De fleste er jo veldig hyggelige og veldig positive” (Ingrid). Stine var mer direkte i sitt svar og uttrykte igjen en annen holdning: ”Men da var jo jeg eneste damen som var på det kurset og det i seg

selv er jo en litt.. utfordrende setting synes **jeg** da. Også opplevde jeg veldig å bli.. plassert som udugelig egentlig.”

Selv om både Ellen, Ida og Ingrid uttalte at de ikke hadde hatt noen problemer med å være eneste kvinne, kom det frem i videre samtale at samtlige hadde hatt ubehagelige opplevelser i sammenheng med trenerkursene: ”Også er det alltid litt flåsing og fleiping... Menn som skal være humoristisk på våre vegne da. Det slo helt feil ut (ler forsiktig)... Litt sånn på andres bekostning” (Ingrid) og ”...jeg opplever at det er en sånn holdning overfor andre at.. De er høflig nok til å tie stille mens du snakker, men de hører ikke etter (ler kort)” (Benedicte) og:

...både som utøver og som trener så skulle man jo gjerne sett at det var en bedre balanse i forhold til det [andel kvinner og menn] det er vel egentlig en eller to ganger jeg har opplevd at her er det virkelig gutter og at man ikke blir akseptert for at man er kvinnetrener. (Ellen)

Det er interessant at flertallet ikke fortalte om de ubehagelige situasjonene fra starten av. En forklaring kan være at de kvinnelige trenerne ikke reflekterer over at de er i mindretall og derfor ikke legger merke til situasjoner som kan oppfattes som ubehagelige av andre. Eksempler på slike situasjoner kan være bemerkninger om dem som kvinnelige trenere eller en ubehagelig opplevelse av å være eneste kvinne i en gruppe. En annen forklaring kan være at de representerer den tradisjonelle femininiteten og har ”akseptert” den skeive maktfordelingen mellom kjønnene. Følgelig har ikke de noen problemer med å være i mindretallsgruppen. Dette er i tråd med det Elstad og Ladegård (2010) skriver om at deltakere i en mindretallsgruppe blir plassert inn i stereotypiske roller som preger hvordan de blir oppfattet og har dermed også betydning for hvordan de oppfatter seg selv og sin rolle.

5.2.3 Mannsdominans i lederposisjoner og betydning av nettverk

Tidligere forskning viser at de fleste jobber blir besatt gjennom bekjentskap og uformelle invitasjoner. For en minoritetsgruppe som kvinner kan det derfor være vanskelig å komme inn i nye trenerjobber (Kerr & Marshall, 2007). På spørsmål om betydning av nettverk har de kvinnelige trenerne ulike oppfatninger. Ingrid og Ellen er klare på at det mannlige nettverket absolutt er til stede og at det har betydning for hvilke jobbmuligheter de har som kvinnelige trenere: ”En kan jo godt si at menn ansetter vel menn... Sånn prosentvis så er den veldig, veldig høy” (Ingrid) og:

Det er menn som sitter i de fleste posisjonene, i alle fall i forbundet og i veldig mange klubber. Det er klart det at det med nettverk vet vi jo finnes i de fleste plassene i samfunnet. Så at det er i fotballen også, det er utvilsomt. (Ellen)

Ida var av en annen oppfatning og så ikke på nettverk som en utfordring:

Jeg kan ikke si at jeg har tenkt så mye over akkurat det. Jeg har jo fått jobb her, selv om jeg er kvinne. Så et eller annet må jo ha vært positivt i forhold til det. Det er jo stort sett menn som har sittet og plukket ut eller vært med på ansettelsesprosessen.

Flertallet av de kvinnelige trenerne er enige om at det kan ha betydning for dem at de ikke er en del av det mannlige nettverket i forhold til hvilke jobber de er aktuelle for. Likevel snakker de veldig lett og ledig om emnet, noe som kan tyde på at det ikke er noe de reflekterer over i stor grad.

Oppsummering:

Mannsdominans er en utfordring for kvinnelige trenere både i trenerrollen, på trenerkurs og i forhold til lederstillinger og nettverk. Selv om flertallet av informantene ikke uttrykker store vanskeligheter med å være i mindretall kommer det etter hvert frem at alle har opplevd ubehagelige situasjoner. De har reflektert over sin posisjon som en del av mindretallsgruppen og som ikke-medlemmer av ”Gutteklubben grei”. Et utsagn som reflekterer hvordan de føler dette kommer til uttrykk er:

.. det må jo stemme veldig. Det er jo bare menn som holder på med dette nesten. Jeg tenker at jeg vil jo aldri få en jobb i et herrelag oppe i systemet... Det er jo fordi at jeg er kvinne. Jeg tenker at hvis jeg hadde hatt denne kompetansen som jeg har og hadde vært mann, så kunne jeg ha vært veldig attraktiv.

5.3 Selvtillit

Selvtilliten vår blir påvirket av flere ulike faktorer. Det er av betydning for en kvinnelige trenere å være i mindretall i treneryrket. De blir mer synlige og føler dermed et større press, må vise seg gode nok for å få respekt og de blir holdt utenfor nettverket til de mannlige trenerne: ”...når du er alene med 30 menn på en utdanning, fordi om du er ganske mye flinkere enn dem så.. Så vil du ofte holde igjen da, hvis du ikke har stor nok selvtillit og tro på det” (Benedicte). Å være medlem i en mindretallsgruppe fører

med seg flere utfordringer som har betydning for grad av selvtillit og dermed også troen på å lykkes.

Resultatene tyder på at det er ulik grad av selvtillit hos de kvinnelige trenerne. Studien til Fielding-Lloyd og Meàn (2011) viste at mannlige ledere og trenere mener at det er en generell mangel på selvtillit hos kvinner som gjør at de ikke egner seg for trenerrollen. Utsagnet til Benedicte støtter opp om denne oppfatningen: ”Jeg tror ikke så mange av de kvinnelige trenerne selv, har selvtilliten på at de kan det her”. På tross av at det kan være en utfordring å være i mindretall, uttrykker noen av de kvinnelige trenerne stor grad av selvtillit. Ellen er den som utmerker seg som mest maskulin ved at hun uttrykker seg med stor selvtillit, er tøff og lite analyserende. Et typisk utsagn fra henne var: ”Tar du ting i beste mening eller tar du ting i verste mening. Og tolker du? Eller tar du det de sier for god fisk? ...Sier du spade til meg så mener du spade. Jeg er ikke sånn typisk grubler”. Benedicte uttrykker også en viss grad av selvsikkerhet: ”Jeg har alltid følt at jeg har hatt respekt... I hvert fall på toppmiljøet. Men jeg har vært enslig svale blant alle herretrenere fra jeg begynte vet du..” Når vi ser nærmere på Stines uttalelser ser vi at hun kan være en av kvinnene Benedicte henviser til i starten av avsnittet: ”Jeg har kanskje ikke så mye selvtillit som jeg burde ha for å være fotballtrener da. Jeg burde ha litt mer av det...”

Connell (2005) og Elstad og Ladegård (2010) skriver at den sosiale konstruksjonen av kjønn får konsekvenser for kvinnes selvbilde og for hvordan andre oppfatter dem. Siden treneryrket er en maskulin arena kan det ha betydning for hvordan de kvinnelige trenerne oppfatter egen trenerkompetanse og hvordan omgivelsene oppfatter dem. Videre er det mye som tyder på at det å være i mindretall innenfor en idrett eller organisasjon kan være vanskelig. En av informantene forteller om sine tanker før hun som eneste kvinne skulle på et trenerkurs:

Så jeg var veldig nervøs. Gruet meg til å dra dit... Liksom, jeg tror ikke det var noen vendetta fordi jeg var kvinne. Men jeg tror at hans [instruktøren] udugelighet sammen med min usikkerhet, ga et veldig dårlig resultat. Tror jeg, rett og slett!

Det er stor variasjon mellom de kvinnelige trenernes selvtillit, men det er interessant å se hvor stor enighet det er når de snakker om sine mannlige kollegaer: ”...i forhold til å ta utdanningen, en vanlig herretanke er vel at jeg kan 10 % av det her så det her kan jeg gjøre. Mens en vanlig dametanke er, jeg kan bare 90% så det her kan jeg ikke gjøre...” (Ellen), ”Det er jo kanskje ofte

at de fronter seg selv mye tøffere da, enn det vi kvinner gjør... Denne her jobben skal jeg ha og selger seg inn. Mens vi er mer forsiktige av natur tror jeg” (Ingrid) og:

Han skapte jo ikke så mye utvikling hos de andre heller. Men det gjorde mer med meg enn med de andre liksom. Fordi at de tror de eier verden da.. Noen av de guttene (smiler), de har liksom en helt annen selvtillit i det. (Stine)

De kvinnelige trenerne skiller tydelig mellom mannlige og kvinnelige karakteristikk i forhold til selvtillit. I følge informantene har mannlige trenere en tendens til å overvurdere sine egenskaper, mens kvinnelige trenere undervurderer seg selv. Selv om vi alltid blir oppfattet som enten kvinne eller mann, har de fleste mennesker innslag av både maskuline og feminine sider (Connell, 2002). Når flertallet av informantene snakker om seg selv prøver de å fremstå som tøffe og mer maskuline, mens når de snakker om kvinner generelt legger de vekt på typiske feminine sider ved å bruke beskrivelser som forsiktig og usikker. Det er usikkert om menn i større grad er åpne for å ta sjanser eller om de rett og slett tror de kan mer enn de gjør, og derfor ikke opplever det som at de tar en sjanse.

Oppsummering:

Resultatene tyder på at det er ulik grad av selvtillit hos de kvinnelige trenerne. Ellen og Benedicte uttrykker seg med stor selvtillit, men de tenker over betydningen av at de er i mindretall. Siden de fleste har både maskuline og feminine sider, kan det se ut som at de kvinnelige trenerne prøver å vektlegge de maskuline sidene når de er i trenerrollen enn de gjør ellers. Dette er nok et resultat av at det er de maskuline verdiene og egenskapene som blir verdsatt i idretten.

5.3.1 Økt synlighet/ Usikkert yrke

At kvinnelige trenere er i mindretall, er relevant for at kvinner føler større press om å prestere enn sine mannlige kollegaer. Gjennom Kanters teori (1977) (s. 30) og studien til Elstad og Ladegård (2010) (s. 30) er det en tydelig sammenheng mellom å være i mindretall og følelse av økt synlighet og mindre innflytelse i gruppen. De kvinnelige trenerne er enige om at man må vise hva man er god for: ”Altså, om du har respekten i utgangspunktet så forsvinner den fort også. Så du må levere!” (Ellen), ”For du må overbevise først, om at du fortjener det. Du har det ikke bare med å møte opp, tror jeg” (Benedicte) og:

Du må sprengre noen grenser for deg selv fordi at... Jeg tror på et toppnivå så føler du nok selv at du må inn og virkelig prestere fra dag en for å få det her til å.. For å få den anseelsen som du trenger for å kunne ta det videre. (Ida)

Som toppfotballtrener sitter man i en utsatt posisjon og suksess blir målt etter lagets prestasjoner. Dette gjør at trenere som vil nå langt må være villig til å satse. Flertallet av informantene uttrykker at dette er noe de reflekterer over: "Hvis du skal trene i toppfotballen så må du nesten være litt mobil. Og samtidig så vet du aldri sikkert: Får jeg noen ny jobb neste år eller får jeg fyken nå.." (Ellen) og:

Av og til så har jeg tenkt at det hadde vært morsomt å prøvd seg på toppnivå... I en herreklubb.. Og jeg tror jeg har kompetansen til det og, men samtidig så vet du hva du har i dag da... Du kan få sparken etter 5 måneder liksom...Jeg tror jenter trenger litt mer trygghet i hverdagen da. Vite at de har noe å gå til over tid. (Ida)

Trenerne skiller stadig mellom kvinnelige og mannlige egenskaper. I utsagnet over legger Ida vekt på at hun tror **jenter** trenger mer trygghet og stabilitet enn en topp trenerjobb kan gi.

Oppsummering:

Alle de kvinnelige trenerne er klar over sin posisjon som en del av mindretallsgruppen og reflekterer over hvilken betydning det har for dem. De uttrykker ulik grad av selvtillit, noe som kan være et tegn på at det er ulike måter å løse trenerrollen på. Samtlige forteller at som kvinnelige trenere må de må vise hva de kan for å få respekt og bli akseptert som trenere. Når det gjelder selvtilliten til sine mannlige kollegaer er det stor enighet; menn er mer frempå og er mindre trygghetssøkende. Siden topp trenerjobbene ofte kan være usikre må man være litt mobil og tørre å ta steget ut av komfortsona for å ta steget videre.

5.4 Lite verdsatt/ Få jobbmuligheter

Tidligere forskning viser at mannlige trenere ofte blir foretrukket i treneransettelser og kvinnelige trenere stort sett bare er aktuelle til kvinnelag (LaVoi & Dutove, 2012; Reade et al., 2009). Informantene i studien til Norman (2010a) var misfornøyde med hvordan treneryrket var organisert for kvinner og de syntes de hadde for få muligheter til utdanning, videre utvikling og jobb. Dette støtter Benedicte opp om når hun forteller om mulighetene i norsk fotball:

For det første så er det jo ikke så mange jobber tilgjengelig da.. Hvis du ikke kan få noen på herresiden. Som du per i dag ikke får. Landslagsjobben er en, også har du 12 toppserieklubber. Det sitter langt inne å ansette kvinner, så er det jo ikke så mye å jage etter, hvis du har ambisjoner som trener da...

Selv om idrettsrevolusjonen på 1960-tallet hadde mye å si for kvinnes posisjon i idretten, er det fortsatt mannsdominert og idrettskulturen preges av mannlige verdier (LDO, 2008). De kvinnelige trenerne stiller ikke med samme utgangspunkt som sine mannlige kollegaer når det gjelder respekt og autoritet: ”Altså jeg tror nok vi oppnår det vi og, men de får det mer gratis bare ved å være kar. Fordi at det er så mange på andre siden som mener at det skal være en kar som skal være trener...” (Benedicte) (Dette er i tråd med utsagnet ”coaches are men, that’s what people perceive” på s. 59). Ellen er også enig:

På mange måter så er jo det slik [at menn har større autoritet]. Jeg skulle til å si... Uansett nesten! I form av stemmebruk og fremtoning... Så er det jo det. Jeg husker jo selv fra når jeg var yngre.. Hvis det kom en stor... ”bussemann” med mørk stemme så skvatt vi opp i rett...Det ligger jo kanskje i oss det.

Det er enighet i gruppen om at det er lettere for menn å oppnå respekt og autoritet, men de fremhever at det absolutt er mulig for kvinner også, det krever bare større innsats. Både Theberge (1993) og Norman (2010a) skriver at kvinnelige trenere opplever å måtte vise sin trenerkompetanse. Som tidligere antatt, kan dette tolkes som at den undertrykkende kjønnsideologien i idretten påvirker kvinnelige treneres opplevelse av treneryrket.

Selv om de kvinnelige trenerne i flere situasjoner har følt at de må vise hva de kan for å oppnå respekt er det lite som tyder på at dette er noe som preger dem. Det kan virke som at de har akseptert sin posisjon som ”outsidere” når de uttrykker en slags forståelse for at de først må vise sin kompetanse og deretter få respekten de fortjener. Flertallet er fornøyde med mulighetene de har fått: ”Jeg skal ikke klage jeg for jeg har fått mange ålreite jobber.. Og har trivdes veldig godt med det jeg driver med og det jeg har drevet med” (Ida) og : ”... for mitt vedkommende så har det jo fungert veldig greit. Det er betinget at man er langt nok fram i pannelappen til folk at man faktisk blir spurt. Man må jo være synlig nok til at folk skal kunne huske da.. Hvis du skal bli spurt om de riktige jobbene..” (Ellen)

Det finnes mange eksempler på utøvere som har blitt trenere etter endt idrettskarriere. Samtlige informanter i denne studien har selv spilt 1.divisjon eller høyere før de begynte sin aktive trenerkarriere. Forskning viser at kvinnelig utøvererfaring ikke blir verdsatt like høyt som mannlig utøvererfaring (Norman, 2010a). Stine uttalte at ”man må jo ikke ha vært hest for å være jockey”, men hun var enig med flertallet om at hennes erfaring fra fotballen har vært positivt for henne:

For meg så har det vært viktig. Også tror jeg at i forhold til å selge et budskap og en plan så tror jeg at det er veldig viktig. Men det er jo ikke umulig å få det til uten. Jeg tenker at det er mange veier til Rom.

Ingrid er også enig i at erfaringen har gitt en trygghet: ”Ja, for meg så er det en trygghet på at jeg liksom har feelingen i spillet da. Selv om det begynner å bli noen år siden så kan jeg kjenne meg igjen i situasjoner som spillerne er i..” Ida har ikke den samme toppspiller-erfaringen som de andre og uttrykker at det kan oppleves som negativt i enkelte sammenhenger:

Ja, det kan oppleves som at det kan ha betydning...Av og til så kunne jeg tenke meg at man kunne utlyse en del stillinger hyppigere...På enkelte stillinger i fotballen så er det vanskelig å komme til fordi at det blir ikke utlyst noe...Er litt lettere å bli spurt om jobber hvis du har toppspillererfaring.

Selv om det kan være positivt å ha utøvererfaring opplever samtlige av informantene at de som kvinner må vise sin kompetanse for å få respekt og autoritet. Det samme følte Normans informanter (2010a). Som tidligere nevnt har den sosiale oppfatningen av trenerrollen betydning for hvordan de kvinnelige trenerne blir verdsatt. Dette er i tråd med sosial identitetsteori som sier at egenskaper til medlemmer i en mindretallsgruppe ofte blir mindre verdsatt enn når de samme egenskapene finnes hos medlemmer i overtallsgruppen (Singh & Vinnicombe, 2004).

Få jobbmuligheter for kvinnelige trenere er av stor betydning for at det blir mindre attraktivt for kvinner å satse på treneryrket. Informantene forklarer at det er stor forskjell mellom vektingen av kvinnelige og mannlige treneres erfaring og kompetanse. Flere hadde reflektert over i hvilken grad deres kompetanse ble verdsatt: ”For du må overbevise først. Om at du fortjener det.. [respekt]. Du har det ikke bare med å møte opp” (Benedicte) og ”De tror ikke at jeg har den kompetansen som trengs. Og en

forventning om at jeg må levere dobbelt så bra som en mann i de samme skoa måtte ha gjort...Du må eie spillerne, få full tillit med spillerne..” (Stine)

Stines utsagn støtter opp om det Normans informanter (2010a) sier om at kvinners kompetanse og erfaringer blir undervurdert sammenlignet med mannlige treneres kompetanse og erfaringer. Ida skiller seg ut ved å uttrykke at hun ikke har opplevd noen spesielle utfordringer i forhold til å bli tatt på alvor:

Jeg føler ikke at det har vært noe problem i det hele tatt. Jeg tipper kanskje at når jeg begynte her så kan det hende at noen opplevde det som rart med en gang.. Når du på en måte viser at du kan faget ditt og har noe å komme med, så kommer respekten.

Oppsummering:

Det er få jobbmuligheter for kvinnelige trenere. Selv om antallet kvinnelige fotballtrenere har økt, er idretten basert på mannlige verdier og kvinner blir fortsatt marginalisert. Selv om informantene stort sett opplever å bli respektert, har de opplevd at deres erfaring og kompetanse blir undervurdert når de sammenlignes med mannlige trenere. Fire av de fem trenerne har selv toppspiller-erfaring og sier at dette har hatt mye å si for dem. Informanten som ikke har vært toppspiller uttrykker at det kan ha hatt betydning og at hun gjerne kunne sett at nye stillinger oftere ble utlyst. Trenere med toppspillererfaring har et navn og blir derfor oftere kontaktet til nye jobber.

5.5 ”Kvinnerollen” + ugunstige arbeidstider = Tidsklemme

Samtlige av trenerne nevner familieliv som en utfordring i treneryrket. Dette er i tråd med resultatene til den verdensomfattende studien til The Canadian Journal for Women in Coaching (2000) som viste at familielivet er en dominerende bekymring for kvinnelige trenere. Følgende sitat gjenspeiler informantenes felles forståelse om ”kvinnerollen”:

*...det ligger veldig mange føringer i forhold til at når du er dame og du passerer en viss alder så skal du jo konsentrere deg om familien og ikke om å reise. For det er jo et yrke som krever mye reising og som krever at du er fraværende fra hjemmet på typiske familietidspunkt. Det tror jeg på mange måter er mye mer akseptert for en mann... Selv nå! Altså, har du en kvinnelig topplerer i næringslivet som er småbarnsmor, så får hun spørsmål om hvordan det er mulig å kombinere det med å være mor. Det er jo **ekstremt** sjelden du hører det samme spørsmålet bli stilt til en mann.*

Dette utsagnet får støtte fra studien til Norman (2010a) der informantene oppga at de hadde opplevd å bli stemplet som dårlige mødre når de fortalte at de jobbet som trenere. Slike holdninger viser at deler av samfunnet ikke er kvitt den tradisjonelle tanken om at ut ifra det biologiske og sosiale kjønn skal mor holde seg hjemme og ha ansvar for hus og barn. I følge den konstruktivistiske tenkemåten er betydningen av kjønn i stadig endring og blir bestemt ut i fra det sosiale liv (Giddens, 2001). De kvinnelige trenerne opplever utfordringer i sin jobbhverdag på grunn av oppfatningen av kvinnerollen og tidsklemmen de opplever på grunn av reising og ugunstige treningstidspunkt: "... Det er jo noen som synes det er dumt å bruke så mye tid på noe sånt, som går så mye utover familien..." (Stine) og "Det tar mye tid! Det er vel det vanskeligste i det... Det er jo annenhver helg som vi er på reis gjennom sesongen... Så god planlegging så får en til mye, men.. Ja.. Det er jo litt sånn på kveldene og ikke hver helg som jeg prøver å styre unna da..." (Ingrid)

For mange kan tidsklemmen være et problem med tanke på ansvar både på jobb og i hjemmet. Å jobbe som trener innebærer ofte lange og ugunstige arbeidstider som kan bli et problem for personer med barn (Everhart & Chelladurai, 1998). I LaVoi's ekologiske modell (2012) var variabelen "ingen barn" en støtte for kvinnelige trenere, da trenere med barn opplever tidsklemmen som en større barriere. Avslutningsvis i dette avsnittet tar vi med et utsagn der en av informantene forteller om hvor vanskelig det kan være å sjonglere mellom trenerjobb og familieansvar:

*Det er utfordrende til tider ja...Høsten var "heavy" kan jeg si... Jeg var helt utslitt. Da diskuterte vi seriøst om at jeg måtte.. Liksom forholdet til ungene var helt på null da... Selv om jeg var hjemme så var jeg borte... Klarte ikke slippe det. Sov ikke om natta... Så er det liksom forventninger fra spillergruppa, det at alt skal være på stell og det at man skal være forberedt og det at det er viktige kamper hele tiden og det er bare seiere som er godt nok... Jeg kjente jo på det! Eller liksom jeg.. Det var ikke sånn at jeg liksom gikk å var redd og sånn. Jeg var veldig i flyt. Veldig flyt på trenergjerningen, mens alt annet var **der** da.. virkelig tunell! Så hjemme var det bare helt krise liksom. Og ungene var bare helt utafør og.. (ler) Men det skjønner man først etterpå da... Altså nå kan vi liksom... "Å faen, på høsten var det tøft ass!" Det kan vi si nå, men vi skjønte ikke det da! (Stine)*

Oppsummering:

Flertallet av trenerne nevner tidsklemmen som en utfordring i jobbhverdagen. I en trenerjobb er du mye borte på typiske familietidspunkt som ettermiddager og helger. Betydningen av "kvinnerollen" gjør at det særlig er et problem for de med barn. Ellen uttrykker at det blir stilt

større krav til kvinner i forhold til hjemlige plikter. Det kom også frem i studien til Norman (2010a). Det siste utsagnet får tydelig frem hvordan tidsklemmen kan være et problem for trenere med familie.

5.6 DEL 2: Hva kan bli bedre?

I første del av kapitlet har vi diskutert flere ulike barrierer som de kvinnelige trenerne opplever i sitt yrke. I denne delen går vi videre for å finne mulige forbedringstiltak og svarer på problemstillingen:

2. Hva kan gjøres for å bedre forholdene for kvinner i trenerrollen?

Callary og Werthner (2011) skriver at mulige tiltak som burde settes i gang er kvinnelige trenerkonferanser, opprette lønnede fulltidsstillinger, arrangere møter for erfaringsutvekslinger mellom mannlige og kvinnelige trenere og få til en bedre arbeidsfordeling i klubbene (Callary & Werthner, 2011). Dette er noe av det samme som trenerne i denne studien foreslår da de nevner opprettelse av mentorordninger, minske belastningen ved å ansette trenerteam og videreutvikle egne trenerkurs for kvinner. Jeg skal gå nærmere inn på: Rollemodeller/mentorer, trenersamlinger/trenerteam og egne kvinnekurs. Etter tiltakene er diskutert går jeg over på hvilken motivasjon informantene har for å jobbe som trenere og om dette er en faktor vi kan nytte oss av i arbeidet med tiltakene. Hva er det som driver kvinnelige trenere til å fortsette i treneryrket på tross av flere utfordringer?

5.6.1 Rollemodeller/Mentorer

Thomas (u.å.) skriver at alle mennesker enten bevisst eller ubevisst har en rollemodell de ønsker å etterligne. En rollemodell sies å være en person med spesielle egenskaper som andre ønsker å lære. Ofte kan rollemodeller være personer i samme yrke som innehar viktig kunnskap den observerende ønsker å få tilgang til (Gibson & Cordova, 1999). En mentor er som tidligere nevnt en kunnskapsrik person som har mye å lære fra seg til andre innenfor samme felt/yrke (Parsloe, 2008). Informantene i denne studien nevner både rollemodeller og mentorer som har vært viktige personer i deres karriere. To av de kvinnelige trenerne har hatt en formell mentorordning over kortere perioder i sammenheng med trenerkurs. De legger stor vekt på viktigheten av å ha en mentor:

Formelt så har jeg vel hatt mentor i 2 år, men jeg har egentlig hele veien brukt en... Det å være trener i toppserien er på mange måter en litt sånn ensom jobb da.. Fordi at resten av trenerapparatet, de var ikke ansatt, bare godtgjort... Så det da å bruke erfarne trenere på å diskutere og sparre med det synes jeg har vært veldig nyttig. (Ellen)

Jeg har alltid syntes at det er lærerikt å ha noen å sparre med.. Og det er noe de burde hatt mer av. Så når jeg studerte på NIH og vi hadde praksisøktter og fikk veiledning og sånn der, så synes jeg det var veldig lærerikt. Og på de trenerkursene jeg har tatt gjennom NFF og har hatt det [mentor], så synes jeg det har vært veldig bra! Og det tror jeg absolutt er noe som NFF og Olympiatoppen burde legge til rette for de kvinnelige trenerne som de ønsker å få opp. (Ida)

Ingrid har reflektert over at det hadde vært veldig nyttig å ha formelle mentorordninger både for kommende og nåværende trenere:

*Det er jo ofte at man står litt alene [i treneryrket]. Og det å kunne ha den mentoren som kan utvikle en da... Både positivitet og korrigere. Sånn at man har større mulighet til å bli god i faget... Og vi har jo lyst til å holde på lenge og bli... **Gode da!** Og det å kunne hente kunnskap fra de som har vært i "gamet" lenge, det ville vært en veldig berikelse. (Ingrid)*

Forskning fra Everhart og Chelladurai (1998) og Kerr og Ali (2012) viste at det er større sannsynlighet for at kvinner ønsker å bli trenere dersom de selv har hatt en kvinnelig trener. Samtlige av informantene har hatt en mentor eller en rollemodell de har fått inspirasjon fra i løp av sin karriere, men bare to av de fem trenerne har hatt kvinnelige rollemodeller eller mentorer: "Det som jeg har sett med "Fride" da. Det er jo at hun har noen egenskaper som gjør at man kan hevde seg på et vis. Hun har mye selvtillit da. Jeg tenker jo at det må man jo ha. Hvis man skal komme seg frem i den verdenen. Da ser man jo at det går an.. Så jeg tenker at det kan ha noe å si" (Stine) og "Jeg har jo snakka med et lite sånn nettverk som jeg har rundt meg... De som har vært meg nærmest har vært kvinner da.." (Ingrid). De tre andre trenerne har hatt mannlige forbilder og mentorer: "Det er far og onkel. Det er "Petter" som jeg har jobbet mye med alltid. Måten å tenke på, måten å være tøff nok på til å gå for seier og ikke uavgjort og litt gambling og litt sånn der..." (Benedicte), "Og da var det jo "Per Persen" som da er fotballmann til fingerspissene. Så han var jo en viktig mann for meg de første årene..." (Ellen) og:

...har jo hatt en far som alltid har drevet med idrett, ikke med fotball. Men som gjør jo at du får se litt åssen det er og inspirerer litt... Også er det trenerne jeg har hatt opp gjennom i barne- og ungdomsårene. Så jeg har vært heldig med veldig mange trenere da [mannlige trenere]. (Ida)

Samtlige uttrykker at det har vært/hadde vært til stor hjelp å ha en mentor og savner at det ikke blir lagt til rette for mentorordninger i klubb og forbund. Personene de har brukt som veiledere i sin trenerkarriere har i stor grad vært på eget initiativ.

Oppsummering:

Informantene vektlegger betydning av å ha tilgang til en mentor. Det kan ofte være ensomt å jobbe som kvinnelig trener, da de ofte er ansatt i klubber som bare har noen få heltidsansatte. Det blir derfor mye ansvar på en eller få personer som gjør det ekstra viktig å ha tilgang til en mentor for å få veiledning og råd. Samtlige av trenerne etterlyser at både forbund og klubber setter i gang mentorordninger og arrangerer tiltak for erfaringsutvekslinger mellom kvinner. Det er tiltak som kan gjøre det lettere for kvinnelige trenere å utvikle seg, se muligheter og bli motivert til å satse videre.

5.6.2 Trenersamlinger og trenerteam

Coaching Association of Canada (2011) skriver at samlinger for erfaringsutvekslinger mellom kvinnelige trenere vil gi en følelse av å være en del av en større familie, istedenfor bare en i mengden i et hav av menn. Normans informanter (2010a) uttrykte ønske om å få mer veiledning og muligheter til utdanning/utvikling fra forbundene og klubbene. Dette er i tråd med typiske utsagn til de kvinnelige trenerne i denne studien:

....gjerne arrangere impulstiltak... Det er jo forbundstrenersamlinger for A-lisens, så kunne du da hatt egne samlinger for kvinnelige A-lisensdeltagere for eksempel. Eller hatt samlinger for dem som har A-lisens og UEFA-B lisens... (Ida)

Ved å sette i gang organiserte samlinger i krets og forbund kan kvinnelige trenere få muligheten til å møte andre som er i samme posisjon. Erfaringsutvekslinger, oppfølging og videre veiledning vil gjøre det lettere å se muligheter og få motivasjon til å satse videre. Stupelandslagstrener Dallas Ludwick opplevde stor nytteverdi av trenersamlinger. Hun satte stor pris på å vite at hun var en del av en større familie bestående av kvinner med samme erfaringer som henne.

En annen ting alle informantene mener kan være et positivt tiltak for å rekruttere flere kvinnelige trenere er å opprette trenerteam: ”For noen så kan jo det som du skisserte med team være en måte å løse det på, som gjør at flere synes det er aktuelt. For jeg tror det går litt på den totalbelastningen av det med familie. Sånn at du legger mer til rette for at hverdagen skal gå opp da...” (Ida), ”Det vil kunne tilrettelegge mer i forhold til familie... Det å kanskje ikke behøve 200 reisedøgn, kunne dele da...” (Ingrid) og:

Få opplevelsen av at det faktisk er praktisk mulig, sånn som på det spørsmålet du hadde om team i sted. Å få kombinert [treneryrket] med et familieliv for de som skulle ønske det. For der stilles det større krav tror jeg, til damer enn menn.
(Ellen)

Samtlige er enige om at trenerteam kan være en god løsning, men de vektlegger viktigheten av å ha en tydelig rollefordeling og retningslinjer for hvilke ansvarsoppgaver hver enkelt har: ”Det må være forutsigbart for dem [spillerne] hvem de skal forholde seg til... Jeg tror det må være en som har et hovedansvar i et sånt team” (Ida) og ”Da er man avhengig av å ha et team der alle partene har autoritet i gruppa da... Jeg husker når jeg spilte da.. Da var det sånn at når ”Camilla” ikke var der så var det nesten ikke som at vi trente...” (Stine)

Oppsummering:

Samlinger for erfaringsutvekslinger vil gi kvinnelige trenere opplevelse av å være en del av et større nettverk og dermed gjøre at de føler seg mindre ensomme. Det vil også være en god arena for utvikling gjennom faglige diskusjoner og erfaringsutvekslinger. Trenerteam vil gjøre at det kan bli mer attraktivt å jobbe som trener, da det vil føre til bedre arbeidsfordeling og det vil bli mindre tidkrevende. Informantene understreker viktigheten av gode retningslinjer og konkret fordeling av ansvarsoppgaver for at det skal fungere optimalt både for trenere og spillere.

5.6.3 Egne kvinnekurs

Som et resultat av at flere kvinnelige trenere har ytret at det kan være utfordrende å være på trenerkurs med et stort flertall av menn har både Norges Fotballforbund og Det britiske Fotballforbundet gjennomført egne kvinnekurs. Typiske utsagn fra de kvinnelige trenerne om egne kvinnekurs var:

Det er jo noe med å komme inn første gangen og bli møtt av litt mer likesinna da. Få en trygghet på at de tankene jeg har eller at det jeg lærer er noe som kan ta med videre da. Sånn basic oppstart på trenerrollen, så er du i et miljø som er likesinna da. (Ingrid)

Tre fotballkretser i Norge har nylig gjennomført egne kvinnekurs. To av de kvinnelige trenerne har vært med som instruktører og er veldig fornøyde: ”Det har vært supervellykket! Jeg har vært med å hatt det! Så det er kanskje litt subjektivt. Men altså, tilbakemelding fra kursdeltagerne var overstrømmende positive” (Ellen) og ”Tilbakemeldingen på det kurset var at det var mye lettere for dem å være aktive på kurset. Noen av dem hadde jo vært på sånn miks-kurs tidligere, men opplevde nå at de turte å bidra mer i kurset da.” (Ida)

Selv om det har vært positive tilbakemeldinger fra kursdeltakerne på C-lisenskursene skriver Riisnæs (e-post, 9.januar, 2013) at det foreløpig ikke har vært gjennomførbart på høyere nivå. Dette er i tråd med informantenes refleksjoner: ”Jeg tror egne trenerkurs på C og etter hvert på B, når vi får nok aktuelle kandidater til det” (Ida) og:

Start i hvert fall i bunnen å se om det er veien å gå, i forhold til egne dame-kurs. Og hvis man fortsetter i den stilen man er nå [at det er miks-kurs på høyere nivå], og det tror jeg fort at man kommer til å gjøre i hvert fall ganske mange år ennå, så må kursholderne holde seg oppdatert nok til at noen av diskusjonene også kan omhandle damefotball... (Ellen)

Normans britiske studie (2008) med intervjuer fra seks kvinnelige landslagstrenerne i ulike idretter viste at en av tingene informantene var misfornøyde med var en lite kvinnevennlig trenerutdanning som ikke ga dem særlig utvikling, verken på et personlig eller profesjonelt plan. Ellens utsagn tyder på at trenerkursene her i Norge heller ikke er særlig kvinnevennlig da innholdet stort sett er rettet mot herrefotball:

... poenget er jo at alle diskusjoner blir jo stort sett relatert til herrefotball. Fordi at vi som dametrenerne.. vi følger jo stort sett med på herrefotballen slik som herretrenerne gjør. Sant? Sånn at for oss, eller for meg å være med i en diskusjon om Tippeligaen, er ikke noe problem. Mens for en tippeligatrener å være med i en diskusjon om Toppserien det kan ofte være umulig. Fordi at han har ikke sett en eneste toppseriekamp...

Oppsummering

Egne trenerkurs er et tiltak som etter ønske fra kvinnelige trenere, har blitt igangsatt både i Norge og Storbritannia. De kvinnelige trenerne mener at egne trenerkurs for

kvinner er et godt tiltak for å øke antall kvinner på trenerutdanningen. Et par av informantene har selv vært instruktører på disse kursene og har udelt positiv erfaring med det. Egne kurs gjorde det lettere for kvinner å være aktive og kan være et godt tiltak for å øke rekruttering av kvinner til trenerkurs. Hittil har det vært for lav interesse for kvinnekurs på høyere nivå enn C-lisenskurset. Både Normans studie (2008) og informantene i denne studien ytret at det må gjøres endringer i innholdet på de nåværende miks-kursene for å gjøre de mer kvinnevennlige. I dagens opplegg er alle eksempler og "case" hentet fra herrefotballen.

5.7 Motivasjon som redskap

Everhart & Chelladurai (1998) skrev at kvinner har høyere motivasjon i typiske feminine yrker enn i andre yrker. Dette oppgir de som en av grunnene til at mange kvinner ikke ser på treneryrket som interessant i det hele tatt. Dette henger gjerne sammen med forventningene til biologisk og sosialt kjønn (Holst, 2009). Gjennom sosialisering tilegner vi oss sosiale normer og forventninger ut i fra vårt biologiske kjønn, derfor vil samfunnets forventninger til feminiteter og maskuliniteter prege hvordan vi som kvinner og menn kler oss, oppfører oss og hvilke yrke og hobbyer vi har (Connell, 2002). For informantene i studien er ikke mangel på motivasjon et tema. Hva er det som motiverer kvinnene til å starte som trenere og gjør at de forsetter til tross for mange utfordringer?: "Det er jo liksom lidenskap og man brenner for det... Det er jo den drivkraften som er i det da, i forhold til det å skulle oppnå noe. Det tror jeg er det som trigger meg mest" (Stine), " Det er jo den lysten til å være i fotballmiljøet og bidra med noe... At du klarer å få frem det beste i et lag og i enkeltspillere. Det er det beste!" (Ida), "...når du endelig får knekt en kode sammen med en spiller på en spillersamtale eller på treningsfeltet. Ikke minst når du har en spiller som kanskje har slitt lenge.. eller laget har slitt lenge med en ting... Den tilfredsstillelsen man får da, det er jo mye av det man kanskje søker etter" (Ellen) og " Det å kunne påvirke spillere som kommer opp, til å kanskje oppleve noe av det som jeg opplevde selv som har gitt meg mye i mitt liv da... Jeg syns at idretten min er den beste som finnes og da ble det helt naturlig [å bli trener]..." (Ingrid). Det er interessant å se hvor sterkt knyttet informantene er til fotballen og hvor interessert og motivert de er. På tross av utfordringer som "tidsklemme", få jobbmuligheter, mannsdominans og mangel på respekt gjør lidenskapen til fotballen at de satser videre.

En av informantene forteller om hvordan hun følte det da hun hadde et år fri fra trenergjerningen:

Det ble veldig sånn hverdag da... Det er samme hvilken dag det er og det er samme hvilken tid det er på året liksom... men jeg tror jo at hvis jeg hadde vært ute lenger da så tror jeg at jeg hadde kunne tilpasset meg et normalt liv... Men det sitter veldig dypt da, det å holde på med fotball liksom. Det er jo det som er drivkraften også liker jeg friheten i det... Jeg tror jo at hvis jeg skulle ha sittet på jobb fra åtte til fire og så blir jeg liksom kvalt av tanken på det.

Vi ser at fotballen betyr mye for samtlige av trenerne. Måten de uttrykker seg på kan tolkes som at det er mer enn bare en hobby eller et yrke for dem, det er en større del av deres identitet.

Oppsummering:

De kvinnelige trenerne er genuint interessert i fotball og treneryrket. Samtlige nevner utvikling, jobbe med det man elsker og tilfredsstillelse av å se resultater. Trenerens lidenskap til fotballen sitter så dypt at motivasjonen overgår de mange utfordringene. Siden det kan se ut som at en fellesnevner for informantene er høy motivasjon, kan det tyde på at dette har vært essensiell faktor for å kunne lykkes som kvinnelige topptrenere. Siden penger og status ikke er et tema i kvinnefotball, er det indre motivasjon som driver dem videre. Et av utsagnene beskriver forskjellen på betydning av indre motivasjon for kvinnelige versus mannlige trenere:

Det er kanskje de med aller størst lidenskap som gidder å gyve på da... I hvert fall for meg så er det sånn at jeg kan jo ikke ha det som jobb. Så hvis jeg mister den lidenskapen så... Jeg tror at det er det som gjør at jeg får det til... Jeg ser alle disse gutta. Altså "Mads Madsen" har hatt hundre klubber, bare drar hit, drar dit.. De gjør en jobb, men det synes jeg virker veldig rart..

Det er interessant kunnskap at et fellestrekk blant kvinnelige topptrenere er en ekstra sterk motivasjon og lidenskap for trenerrollen. Dette kan til en viss grad virke logisk, at en må ha ekstra sterk motivasjon for å lykkes med en oppgave som er forbundet med mange barrierer, men det er like fullt nyttig informasjon. På tross av at informantenes motivasjon verken gir svar på hvilke barrierer som finnes eller hva som kan bli bedre, kan være viktig å nyttiggjøre seg av lidenskapen disse kvinnene sitter inne med i arbeidet med forbedringstiltakene. Et konkret eksempel kan være at NFF inviterer kvinnelige topptrenere til et forum og gir dem økonomisk støtte til å sette i gang tiltak de mener hadde vært med å gjort treneryrket mer attraktivt for kvinner. De kvinnelige trenerne er en enorm ressurs som kan være viktig i arbeidet med å bedre forholdene for kvinnelige trenere.

6. Konklusjon

Den kulturelle ideologien i idretten har blitt utformet av og for menn, og gjort at det har blitt en kjønnsdelt arena (Kerr & Marshall, 2007; Fasting, 1982). Siden de ulike barrierene er kjønnete, vil menn, ut ifra de mannlige verdiene idretten er bygd på, ha et annet utgangspunkt enn kvinnene for å løse trenerrollen på en best mulig måte (Hovden, 1993). Kvinners tilgang til fotball kan forstås som et resultat av en liberal-feministisk diskurs som blant annet fokuserer på like muligheter og institusjonelle forbedringer. Når vi ser på funnene i sammenheng med tidligere forskning er det mye som tyder på at fotballarenaen oppleves relativt likt av trenerne, i hvert fall i Norge, Storbritannia og Canada som vi har sett mest på. Resultatene i denne studien tyder på at kjønn fortsatt har stor innvirkning på flere områder relatert til trenerrollen. Mannsdominans er en utfordring for kvinnelige trenere både i utførelsen av trenerrollen, på trenerkurs og i forhold til lederstillinger og nettverk. Selv om resultatene viste at informantene uttrykker seg ulikt om sin opplevelse av å være kvinne i et mylder av menn, kan det tolkes som at alle opplever det som utfordrende. Dette på tross av at flertallet ser ut til å ha akseptert sin rolle i mindretallsgruppen og de utfordringene det fører med seg. Om dette er noe de har tatt stilling til og valgt å ikke fokusere på fordi de ser det som en umulig kamp, eller om de har akseptert sin rolle som "outsidere" er usikkert.

I forhold til selvtillit er utvalget delt. Flertallet uttrykker seg med stor grad av selvtillit, men det er usikkert om dette er reell eller "påatt" selvtillit. Siden det er stor variasjon mellom informantene med høyest selvtillit og informanten med lavest selvtillit, kan det tyde på at grad av selvtillit ikke er avgjørende for om en person er egnet som trener eller ikke. Når det gjelder selvtilliten til sine mannlige kollegaer er det stor enighet; menn er mer frempå og er mindre trygghetssøkende. Denne oppfatningen gjenspeiler tradisjonelle kjønnsroller og kan tyde på at de nærmest har en forventning om at det er slik det skal være. Det er imidlertid usikkert om menn faktisk besitter en høyere grad av selvtillit. Det kan være at menn i større grad blir oppfattet som selvsikre fordi selvsikkerhet er en forventet og normert egenskap hos menn i større grad enn hos kvinner. En annen faktor kan være betydningen av at fotball er en maskulin arena der mannlige trenere har en fordel når det gjelder status og jobbmuligheter, noe som kan resulterer i at de opptrer med større selvtillit.

Samtlige forteller at som kvinnelige trenere må de vise hva de kan for å få respekt og bli akseptert som trenere. Fire av de fem trenerne selv toppspiller-erfaring og sier at dette har hatt

mye å si for dem. Trenere med toppspillererfaring har et navn og blir derfor oftere kontaktet til nye jobber. Selv om informantene stort sett føler de blir respektert, opplever de ofte at deres erfaring og kompetanse blir undervurdert når de sammenlignes med mannlige trenere. Dette kan tyde på at mannlige egenskaper/erfaring blir rangert høyest. Kvinnelige trenere har lavere status og blir mindre verdsatt enn mannlige trenere, slik tidligere forskning viser.

Flertallet av trenerne nevner tidsklemmen som en utfordring i jobbhverdagen. I en trenerjobb er du mye borte på typiske familietidspunkt som ettermiddager og helger. Ellen uttrykker at det blir stilt større krav til kvinner i forhold til ansvar for hus og barn enn til menn, dette begrunner hun med at ”kvinnerollen” fortsatt henger igjen hos mange:

...det ligger veldig mange føringer i forhold til at når du er dame og du passerer en viss alder så skal du jo konsentrere deg om familien og ikke om å reise. For det er jo et yrke som krever mye reising og som krever at du er fraværende fra hjemmet på typiske familietidspunkt. Det tror jeg på mange måter er mye mer akseptert for en mann... Selv nå!

Tidsklemmen kan også være en utfordring for mannlige trenere, men jeg tolker det likevel som at det vil oppleves som en større barriere for kvinner som en følge av samfunnets forventninger til kvinnes sosiale kjønn og deres plikter.

I et kjønnsperspektiv tyder flere av utsagnene på at informantene representerer den tradisjonelle femininiteten. Samtidig er de deltagere i den maskuline fotballarenaen og har dermed krysset tradisjonelle kjønngrensene, noe som kan bli oppfattet som en form for motsettende femininitet. Som deltaker i en maskulin arena, vil man automatisk uttrykke en form for motstand mot det stereotype kjønnsidealet. De kvinnelige trenerne bruker menn som referanse, noe som tyder på at kjønn er en faktor med stor betydning i de fleste sammenhenger innenfor treneryrket. Følgelig er det lettere å forstå hvorfor det finnes så få kvinnelige topptrenere i fotball, og kanskje også i idrett generelt. Det kan tenkes at mange av de samme utfordringene finnes innenfor andre idretter, da kanskje i mindre grad siden fotballen er en av de mest maskuline idrettene.

Samtlige er enige om at mannlige trenere lettere får respekt og autoritet, deres kompetanse blir mer verdsatt og de er aktuelle for et langt større jobbmarked. Kvinner har mindre selvtillit, trenger mer trygghet og er mindre tøffe enn sine mannlige kollegaer. At denne forståelsen av kjønnsroller er så innprentet kan ha betydning for

hvordan de både oppfatter, tolker og utfører sin rolle som trenere. Imidlertid vil jeg understreke at de typiske kvinnelige egenskapene også kan være positive i forhold til å oppnå gode resultater i trenerrollen (Viser til tidligere håndball-landslagstrener Marit Breivik som er kjent for sin involverende, inkluderende og demokratiske trenerstil) (Gundersen, 2004).

Resultatene viser altså at kvinner møter flere barrierer enn menn i treneryrket, dette samsvarer med studier gjort på kvinner i næringslivet. I relasjon til kjønnsteori og betydningen av hvordan samfunnet er bygd opp rundt oppfatningen av biologisk og sosialt kjønn, er det mulig at noen av funnene også kan gjelde utenfor idretten. I alle kulturer, sosiale klasser og organisasjoner er det den "hegemoniske maskuliniteten" som står sterkest. Kvinner kan aldri representere denne maskuliniteten og vil derfor aldri ha høyest status i en arena der det også finnes menn. Imidlertid er det viktig å få frem at den hegemoniske maskuliniteten kan endres. Målet må være å få den mer kvinnevennlig.

Lidenskapen til fotballen sitter så dypt at på tross av flere utfordringer har informantene stor motivasjon for å fortsette i treneryrket. Det er på motivasjonsfronten de kvinnelige trenerne er mest homogene. Det kan bety at stor motivasjon er avgjørende for kvinner som ønsker å bli topptrenere.

6.1 Forslag til endringer i idrettsorganiseringen.

Dersom vi går ut ifra at Kanters teori om tokens (1977) er av betydning og at den hegemoniske maskuliniteten råder i idrettskulturen, er det ikke overraskende at kvinnelige trenere opplever flere utfordringer. Andelen kvinnelige trenere må øke og idretten må se verdien i andre feminiteter/maskuliniteter enn den hegemoniske maskuliniteten. Det er ikke nok å bare få flere kvinner gjennom trenerkurs.

Både NIF og NFF er store og viktige organisasjoner i samfunnet når det gjelder å utvikle og reprodusere forventninger og statusforskjeller mellom menn og kvinner (Hovden, 1993). Kerr og Marshall (2007) og Fielding-Lloyd og Meàn (2011) argumenterer for at det er idrettskulturen som er ansvarlig for utfordringene kvinnene møter. Den eksisterende idrettskulturen er særlig definert av den idealiserte hegemoniske maskuliniteten og representerer tøffhet, styrke, aggressivitet, konkurranselyst og dominans over andre (Kerr & Marshall, 2007). Denne

karakteristikken blir innlært allerede fra barndommen av og blir reproduisert gjennom idrettsutøvelse (Coakley, 2007). Hovden (1993) skriver at vi må starte med å ”sette kjønn på mannen”. Idrettsorganisasjonen må bli sett på som et maktsystem ordnet etter kjønn. Denne maktfordelingen er ikke karakteristisk bare for idretten, men også for de fleste andre store organisasjoner i samfunnet. Sosialt kjønn inngår i alle typer oppgaveevalueringer og har dermed innvirkning på hvordan egenskapene til kvinnelige trenere blir oppfattet. Siden det er formelt vedtatt at det skal være likestilling, er det en utbredd forståelse at det faktisk er slik. Men; dette sier ingenting om den reelle likestillingen, som er et mål på om kvinner og menn kommer likt ut i praksis. Dagens idrettsorganisering er ikke likestilt (Hovden, 1993).

Mange kvinner (og menn som ikke faller inn under den tradisjonelle hegemoniske maskuliniteten) identifiserer seg ikke med den maskuline karakteristikken, da de har en annen filosofi, egne verdier og en annen lederstil. Menn er privilegerte og kan bruke sin maktposisjon for å utøve makten, beskytte sine interesser og marginalisere de som ikke passer inn i ideologien (Kerr & Marshall, 2007). Siden menn sitter på de fleste maktposisjoner i idretten har den mannlige andelen stor innvirkning på hvor raskt kvinnelige trenere og ledere opplever fremgang. I utgangspunktet er de fleste mannlige ledere og trenere positive til likestilling mellom kjønnene, men det er få som er villige til å gi fra seg sine privileger for å oppnå det (Kerr & Marshall, 2007). Mye tyder på at det å prøve å presse den maskuline kulturen og dens verdier over på kvinnene verken har en positiv effekt på rekruttering eller for å beholde kvinner i idretten. Derfor vil det mest sannsynlig være mer hensiktsmessig å utvikle en bredere og mer flerkulturell ideologi som fremhever og belønner kombinasjoner av konkurranse og partnerskap, emosjonell tøffhet og sensitivitet, teamwork og individuelle uttrykk, og prestasjoner og personlig suksess. Dette vil være mer inkluderende for både kvinner og menn (Kerr & Marshall, 2007).

6.2 Forslag til mulige tiltak for rekruttering av flere kvinnelige trenere

Informantene har kommet med flere forslag til tiltak som kan iverksettes for å gjøre trenerrollen mer attraktiv og interessant for fremtidige og nåværende kvinnelige trenere. Det er viktig å nyttiggjøre seg av lidenskapen de kvinnelige topptrenere innehar og bruke dem som en ressurs i arbeidet med tiltakene. NFF må ut i klubbene og fange opp de kvinnelige utøverne som har

interesse for treneryrket og arrangere trenerkurs i deres nærmiljø. Videre må det satses på å fremme de kvinnelige topptrenere vi har, slik at de blir mer synlige og dermed kan bli rollemodeller for de yngre og forhåpentligvis fremtidige trenerne. På den måten kan det bli en lavere terskel for å prøve seg i treneryrket og se at mulighetene er der. Utover dette må flere kretser arrangere egne kvinnekurs på lavere nivå (C-lisens) og forbundet burde gjennomføre kurs på høyere nivå (B-lisens, A-lisens og UEFA Pro) dersom det etter hvert blir nok kandidater. Mens det fortsatt er miks-kurs fra B-lisens og oppover, må kursholderne være flinkere å relatere innholdet til både kvinnefotball og herrefotball. Dette vil gjøre kurset mer kvinnevennlig. Det vil også være til stor hjelp, særlig for kvinnelige trenere, at ledige trenerstillinger blir utlyst og ikke blir besatt gjennom det mannlige nettverket. På den måten vil flere få muligheten til å melde sin interesse.

Andre tiltak som kan gjøre treneryrket mer attraktivt for kvinner, er å opprette trenerteam i klubbene der flere trenere kan fordele oppgavene rundt laget. Dette kan kombineres med erfaringsutvekslinger mellom kvinnelige trenere. Resultatet vil trolig gi en opplevelse av å være en del av et større nettverk og ikke bare være "outsidere" til det mannlige nettverket. I tillegg er det relevant å påpeke at samtlige av de kvinnelige trenerne vektla viktigheten av å sette i gang mentorordninger. De har alle tatt initiativ for å få en mentor og veileder i sin karriere. Som kvinnelig trener er man som oftest ansatt i kvinneklubber med svak økonomi og dermed få heltidsansatte, noe som gjør at det kan føles ensomt og vanskelig å sitte med alt ansvaret uten å ha noen å støtte seg til.

Når vi ser hvilke tiltak informantene mener må bli satt i gang, er det positivt å se at to av målene i NFF's handlingsplan 2012-2015 er å engasjere trenerveiledere regionalt for å få bedre treneroppfølging en til en, og gjennomføre rene kvinnekurs på UEFA-B lisens nivå med mål om å øke antall kvinnelige trenere (NFF, 2012a).

Avslutningsvis vil jeg understreke at en endring av idrettskulturen vil være avgjørende for å oppnå resultat av de overnevnte tiltakene. Jeg støtter meg til Kerr og Marshall (2007) og Fielding-Lloyd og Meàn (2011) som hevder at det er idrettskulturen som er hovedårsaken til utfordringene kvinnene møter. Så lenge den eksisterende idrettskulturen er så sterkt preget av mannlige verdier, vil aldri kvinnene oppnå samme posisjon og status som menn. Det må bli slutt på at kvinnelige trenere må tilpasse seg den maskuline kulturen, da dette uten tvil har negativ effekt på rekruttering og motivasjon. Norges Fotballforbund må ta dette på alvor og få til en

holdningsendring som verdsetter både mannlige og kvinnelige egenskaper innad i organisasjonen. Dette er et lederansvar: Menn og kvinner må bli likestilt i praksis! Først når det skjer, vil kvinner og menn ha like muligheter til å utvikle trenerrollen etter egne forutsetninger og mål.

Referanser

- Bondevik, H. & Rustad, L. (2006). Humanvitenskapelig kjønnsforskning. I: Lorentzen, J. & Mülheisen, W. (Red.) *Kjønnsforskning*. (s. 42-62). Oslo: Universitetsforlaget
- Coakley, J. (2007). *Sports in Society- Issues and Controversies*. (9.ed.) New York: McGraw Hill
- Connell, R.W. (2002). *Gender- Short Introductions*. Cambridge. Polity Press
- Connell, R.W. (2005). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press
- Cunningham, G.B. & Sagas, M. (2002). The differential effects of human capital for male and female Division 1 basketball coaches. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 73(4), 489-495
- Cunningham, G. B., Sagas, M. & Ashley, F. B. (2003a). Coaching self-efficacy, desire to become a head coach, and occupational turnover intent: gender differences between NCAA assistant coaches of women's teams. *International Journal of Sport Psychology*, 34(2), 125-137.
- Cunningham, G. B. & Sagas, M. (2003b). Occupational turnover intent among assistant coaches of women's teams: the role of organizational work experiences. *International Journal of Sport Psychology*. 32(2). 125-137.
- Everhart, C.B. & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in Preferences for Coaching as an Occupation: The Role of Self-Efficacy, Valence, and Percieved Barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 188-200.
- Fasting, K. (1982). Kvinnens engasjement i idrett. I: Lippe, G.v.d: *Idrett og kvinner. Fra myte til realitet*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Fasting, K & Pfister, G. (2000). Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players. *European Physical Education Review*. 6(1), 91-110.
- Fasting, K. (2003). Small Country- Big Results. Womens Football in Norway. *Soccer & Society*. 4(2-3), 149-161.

- Fasting, K., Pfister, G & Scraton, S. (2004). Kampen mot kjønns-stereotypiene. En komparativ studie av kvinnelige fotballspilleres oppfattelse av maskulinitet og femininitet. *Dansk Sociologi*. 15(2), 41-53.
- Fasting, K. (2005). Idrettspolitikk og kvinnepolitikk. I: Hanstad, D.V. & Goksøyr, M: *Fred er ei det beste. Festskrift Hans B. Skaset 70 år*. 209-218. Oslo: Gyldendal forlag.
- Fasting, K & Svela, T. (2009). *Kjønn i endring: En tilstandsrapport*. Oslo: Akilles
- Fasting, K & Sand, T. S. (2013). *Maskulinitetskulturer i Forsvaret: Konsekvenser for kvinnelige personell. En pilotstudie*. Rapportserie NIH/F. 1. Norges Idrettshøgskole, Forsvarets institutt.
- Fielding-Lloyd, B. & Meàn, L. (2011). “I don’t think I can catch it’’: Women, confidence and responsibility in football coach education. *Soccer and Society*, 12(3), 345-364.
- Fog, J. (2004). *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*. (2.utg.) (3.oppl.) København: Akademisk Forlag(Nørhaven Book)
- Gibson, D. & Cordova, D. (1999). Women's and Men's Role Models: The Importance of Exemplars. I: Murrell, A.J., Crosby, F.J., Ely, R.J.: *Mentoring Dilemmas: Development Within Multicultural Organizations*. Mahwah, NY: Lawrence Erlbaum
- Griffin, P. (1998). *Strong women, deep closets. Lesbians and homophobia in sport*. Champaign: Human Kinetics.
- Halsaa, B. (2006) Kvinneforskning. I: Lorentzen, J. & Mühleisen, W. *Kjønnforskning*. (s.95-107). Oslo: Universitetsforlaget
- Hancock, M.G. (2012). *Women in intercollegiate athletics: An exploration of the career development of female senior administrators*. Doktorgradsavhandling ved Universitet i Louisville, Kentucky.
- Hasbrook, C. (1988). Female coaches- Why the declining numbers and percentages? *A Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 59(6), 59-63.
- Heinemann, K. (1983). *Grundbog i IDRÆTSSOCIOLOGI*. Oversatt av Ibsen, B. & Jensen, E. M.). (2.utg.) Aabybro: Bogforlaget DUO Aps (Originalutgaven utgitt i 1980).

- Holst, C. (2009). *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget
- Holter, H. (1976). Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I: Støren, T. & Wetlesen, T. (Red): *Kvinnekunnskap*. Oslo: Gyldendal
- Ingebrigtsen, J.E. & Aspvik, N. P. (2010). *Barns idrettsdeltakelse i Norge. Litteraturstudie av barn i idretten*. Rapport 02. NTNU Samfunnsforskning AS.
- Jamtvedt, G., Hagen, K.B. & Bjørndal, A. (2003). *Kunnskapsbasert fysioterapi. Metoder og arbeidsmåter*. (4.oppl.) Oslo: Gyldendal Forlag AS
- Jeanes, R., & Kay, T. (2007). Can Football be a Female Game? An Examination of Girls' Perceptions of Football and Gender Identity. I: Magee, J, Caudwell, J., Liston, K & Scraton, S: *Women, Football & Europe. History, Equity and Experiences*. Oxford: Meyer & Meyer Sport
- Johnston, D. & Lee W-S. (2012). Climbing the Job Ladder: New Evidence of Gender Inequity. *Industrial Relations: A journal of Economy and Society*. 51(1), 129-151.
- Kaiser, M. (2000). *Hva er vitenskap?* (2.utg.) Oslo: Universitetsforlaget
- Kamphoff, C. & Gill, D. (2008). Collegiate Athletes' Perceptions of the Coaching Profession. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(1), 55-72.
- Kane, M.J. & Stangl, J.M. (1991). Employment patterns of female coaches in men's athletics: Tokenism and marginalization as reflections of occupational sex-segregation. *Journal of Sports & Social Issues*. 15(1), 21-41.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Knoppers, A. (1994). Gender and the Coaching Profession in Women, sport and Culture. I: Birrell, S & Cole, C.L.: *Human Kinetics*, 119-133.
- Kolnes, L.J. (1992). Om å trene jenter. I: *Å trene kvinner*. Norges Idrettsforbund.
- Krane, V. (1996). Lesbians in sport: Toward acknowledgement, understanding and theory. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(3), 237-247.

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- LaVoi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of gender*. New Haven & London: Yale University Press.
- Lorentzen, J. (2006). Forskning på menn og maskuliniteter. I: Lorentzen, J. & Mühleisen, W. *Kjønnforskning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Lovett, D.J. & Lowry, C.D. (1994). "Good old boys" and "good old girls" clubs: Myth or reality? *Journal of Sport Management*, 8(1), 27-35.
- Lowry, C.D., & Lovett, D.J. (1997). Women coaches: Does when dictate why they leave? *Applied Research in Coaching and Athletics Annual*, 12, 35–53.
- MacQueen, K.M., McLellan, E., Kay, K. & Milstein, B. (1998). Codebook Development for Team-Based Qualitative Analysis. *Methods Cultural Anthropology Journal*, 10(12), 31-36.
- Mathisen G, E. & Brønnick, K.S. (2009). Creative Self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*. 48(1), 21-29.
- Messerschmidt, J. W. (2012) Engendering gendered knowledge: Assessing the academic appropriation of hegemonic masculinity. *Men and Masculinities*. 15, 56-76.
- Messner, M. A. (2002). *Taking the field. Women, Men and Sports*. (4th ed.). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norges Idrettsforbund (1985). *Mer idrettslig aktivitet for flere kvinner. Forslag til handlingsplaner 1985-1987*. Idrettslig avdeling.
- Norman, L. (2008). The UK coaching system is failing women coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(4), 447-467.

- Norman, L. (2010a). *Feeling second best: Elite women coaches' experiences*. *Sociology of Sport Journal*, 27, 89-104
- Norman, L. (2010b). Bearing the burden of doubt: Female coaches experiences of gender relations. *American Alliance of Health*. 81(4), 506-517.
- Reade, I., Rodgers, W. & Norman, L. (2009). The under-representation of women in coaching: A comparison of male and female canadian coaches at low and high levels of coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(4), 505-520.
- Rubin, H.R. & Rubin, I.S. (2005). *Qualitative interviewing. The Art of Hearing Data*. (2nd ed.) Storbritannia: Sage Publications.
- Sagas, M., Cunningham, G.B., & Teed, K. (2006). Examining homologous reproduction in the representation of assistant coaches of women's teams. *Sex Roles*, 55, 503-510.
- Seippel, Ø. (2004). *Treneren: Konkurransen, glede, samhold og medbestemmelse?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Singh, V. & Vinnicombe, S. (2004). Why so few women in directors in top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations. *Corporate Governance: An International Review*, 12(4), 479-488.
- Skogvang, B. O. (2006). *Toppfotball- et felt i forandring*. Oslo: Doktorgrad ved Norges Idrettshøgskole.
- Skou, G. (1990). *Kvinnerettet arbeid i Norges Idrettsforbund- sett i et kvinneperspektiv*. NIF/NIH
- Solbrække, K. N. & Aarseth, H. (2006). Samfunnsvitenskapens forståelse av kjønn. I: Lorentzen, J. & Mühleisen, W. *Kjønnforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stebbing, J., Taylor, I.M. & Spray, C.M. (2011). Antecedents of perceived coach autonomy supportive and controlling behaviours: Coach psychological need satisfaction and well-being. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33(2), 255-272.
- Storvik, E. (2006). Glasstaket- Metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten. *Sosiologisk tidsskrift*: 14, 219- 253.

- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Stroshine, M, S. & Brandl, S.G. (2010). Race, Gender and Tokenism in Policing. An Empirical Elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), 344-365.
- Stumph, K.J., & Sagas, M. (2005). Gender disparities in career outcomes of assistant coaches: Discrimination or capital deficiencies. *Applied Research in Coaching and Athletics* 20, 94-118.
- Thagaard, T. (2010). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. (3.utg.) Bergen: Fagbokforlaget
- Theberge, N. (1993). The construction of gender in sport: Women, coaching, and the naturalization of difference. *Social Problems*, 40(3), 301–313.
- Walker, N., 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.
- Wells, J. (2012). *Where are the Division I Female Athletic Directors? A Social Cognitive Career Investigation*. North American Society for Sport Management Conference. Hentet ned 20.mai 2013: http://www.nassm.com/files/conf_abstracts/2012-119.pdf

Litteratur fra internett

- Acosta, R. V. & Carpenter, L. J. (2012). *Women in intercollegiate sport: a longitudinal, national study thirty-five year update 1922-2012*. Hentet 09.mai. 2012 fra:
<http://acostacarpenter.org/AcostaCarpenter2012.pdf>
- Callary, B. & Werthner, P. (2011). Exploring the Learning Environment of Women Coaches. *Canadian Journal for Women in Coaching*. 11 (3). Hentet ned 20.november 2012 fra:
http://www.coach.ca/files/July2011_WiC_Journal_Vol._11_No._3.pdf
- Coaching Association of Canada (2011). *Diving Coach Dallas Ludwick: Living Up to Expectations*. Hentet 12.februar 2013 fra: http://www.coach.ca/interview-with-dallas-ludwick-p153307#.UR3uDh_Lu7o.mailto
- Elstad, B. & Ladegård, G. (2010). Er kvinneandel viktig for kvinners medvirkning og innflytelse i styret? *MAGMA: Econas Tidsskrift for økonomi og ledelse*. Hentet 15.april 2013 fra:
<http://www.magma.no/er-kvinneandel-viktig-for-kvinner-medvirkning-og-innflytelse-i-styret>
- Greve, A. (2000). Sosial kapital: Hvor står vi i dag? *MAGMA: Econas Tidsskrift for økonomi og ledelse*. Hentet 28.mai 2013 fra: <http://www.magma.no/sosial-kapital-hvor-staar-vi-i-dag>
- Gundersen, C. G. (2004) *Marit Breiviks unike lederstil!* Aftenposten. Hentet ned 28.mai 2013 fra:
<http://www.aftenbladet.no/sport/handball/article164035.ece#.UaTOEJU1evs>
- Hemmestad, L.B. (2009). *Lær av Breivik-stilen!* Aftenposten. Hentet 15.mai 2012 fra:
<http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article2903272.ece>
- Johannessen, S. (2013). *Tippeligaklubbenes budsjetter 2013. Økonomien skal ikke være avgjørende for at spillere kommer til oss*. Tv2 nettside: 08.mars 2013. Hentet 24.mai 2013 fra: <http://www.tv2.no/sport/fotball/tippeligaen/tippeligaklubbenes-budsjetter-2013-oekonomi-skal-ikke-vaere-avgjoerende-for-at-spillere-kommer-til-oss-4004104.html>
- Johansen, R.V. (2013). *Hvorfor kan ikke kvinner trene menn?(Når de kan gjøre alt mulig annet)* Aftenposten. Hentet 9.februar 2013 fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Hvorfor-kan-ikke-kvinner-trene-menn-nar-de-kan-alt-mulig-annet-7115531.html#.UYuXY5U1evs>

- Kerr, G. & Marshall, D. (2007). Shifting the culture: Implications for female coaches. *Canadian Journal for Women in Coaching*. 7(4). Hentet 22.oktober 2012 fra:
http://www.coach.ca/files/WiC_Journal_October_2007_Vol_7_No_4.pdf
- Kerr, G & Ali, B. (2012). Percieved barriers to achieving gender equity in Canadian Interuniversity Sport: Perspectives of Athletic Directors. *Canadian Journal for Women in Coaching*. 12 (2). Hentet 07.januar 2013 fra: http://www.coach.ca/files/CJWC_APRIL2012_EN_1.pdf
- Kvinnefotballmagasinet (2013) *Store budsjettforskjeller i Toppserien, i følge Haugesunds Avis*. Hentet 24.mai 2013 fra: <http://kvinnefotballmagasinet.no/store-budsjett-forskjeller-i-toppserien-i-folge-haugesund-avis/>
- Kvinnefotball (2012). *Toppserien 2012: Sesongens lag*. Hentet 11.oktober 2012 fra:
<http://www.kvinnefotball.no/klubbene/toppserien>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett- bedre med flere på banen!* Hentet 15.mai 2012 fra:
<http://www.ido.no/Global/Rapporter/idrettsrapport%202008%20for%20web.pdf>
- Norges Fotballforbund (2011a). *Statistikk og bredde*. Hentet 15.oktober 2012 fra:
http://www.fotball.no/Documents/PDF/2012/NFF/Statistikkhefte_bredde_2012.pdf
- Norges Fotballforbund (2011b). *Årsrapport*. Hentet 08.januar 2013 fra:
https://www.fotball.no/Documents/PDF/2012/NFF/NFF_Aarsrapport_2011_endelig_LAV.pdf
- Norges Fotballforbund (2012a). *Handlingsplan for 2012-2015*. Hentet 10.mai 2013 fra:
http://www.fotball.no/Documents/PDF/2012/NFF/Handlingsplan2012-2015_WEB_enkel.pdf
- Norges Fotballforbund (2012b). *Trener*. Hentet 08.januar 2013 fra:
<https://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/>
- Norges Fotballforbund (2013a) *Tidligere presidenter*. Hentet 22.mai 2013 fra:
<http://www.fotball.no/toppmeny/Om-NFF/Tidligere-Presidenter/>
- Norges Fotballforbund (2013b) *Toppserien*. Hentet 28.mai 2013 fra:
http://www.fotball.no/Landslag_og_toppfotball/Toppfotball/Toppserien/

- Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komitè (2009). *NIF's historie*. Hentet 18.april 2013 fra: <http://www.nif.no/omnif/historikk/Sider/Historikk.aspx>
- Norges Idrettshøgskole (2011). *Handlingsplan for likestilling og mangfold ved Norges Idrettshøgskole 2011-2015*. Hentet 11.mai 2012 fra: http://www.nih.no/upload/P%c3%98/HANDLINGSPPLAN%2021_02.pdf
- Norman, L. (2012). A crises' of confidence: Women coaches' responses to their engagement in resistance. *Sport, Education and Society*. Hentet 24.mai 2013 fra: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13573322.2012.689975>
- Olympiatoppen (2010). *Målsetting: Kvinneløftet*. Hentet 21.mai 2013 fra: http://www.olympiatoppen.no/om_olympiatoppen/kvinneloftet/bakgrunn/maalsetting/page2892.html
- Parsloe, E. (2008). *What is mentoring?* Hentet 24.mai 2013 fra: <http://www.mentorset.org.uk/pages/mentoring.htm>
- Ryste, M. (2012). *Kampdager- 1970-tallets kvinnebevegelse i ord og bilder*. Hentet 12.april 2013 fra: <http://www.kampdager.no/tilbakeblikk/holmenstafett.html>
- Thomas, M. (u.å.). *The importance of Role models*. Health Guidance for better Health. Hentet 29.april 2013 fra: <http://www.healthguidance.org/entry/13288/1/The-Importance-of-Role-Models.html>

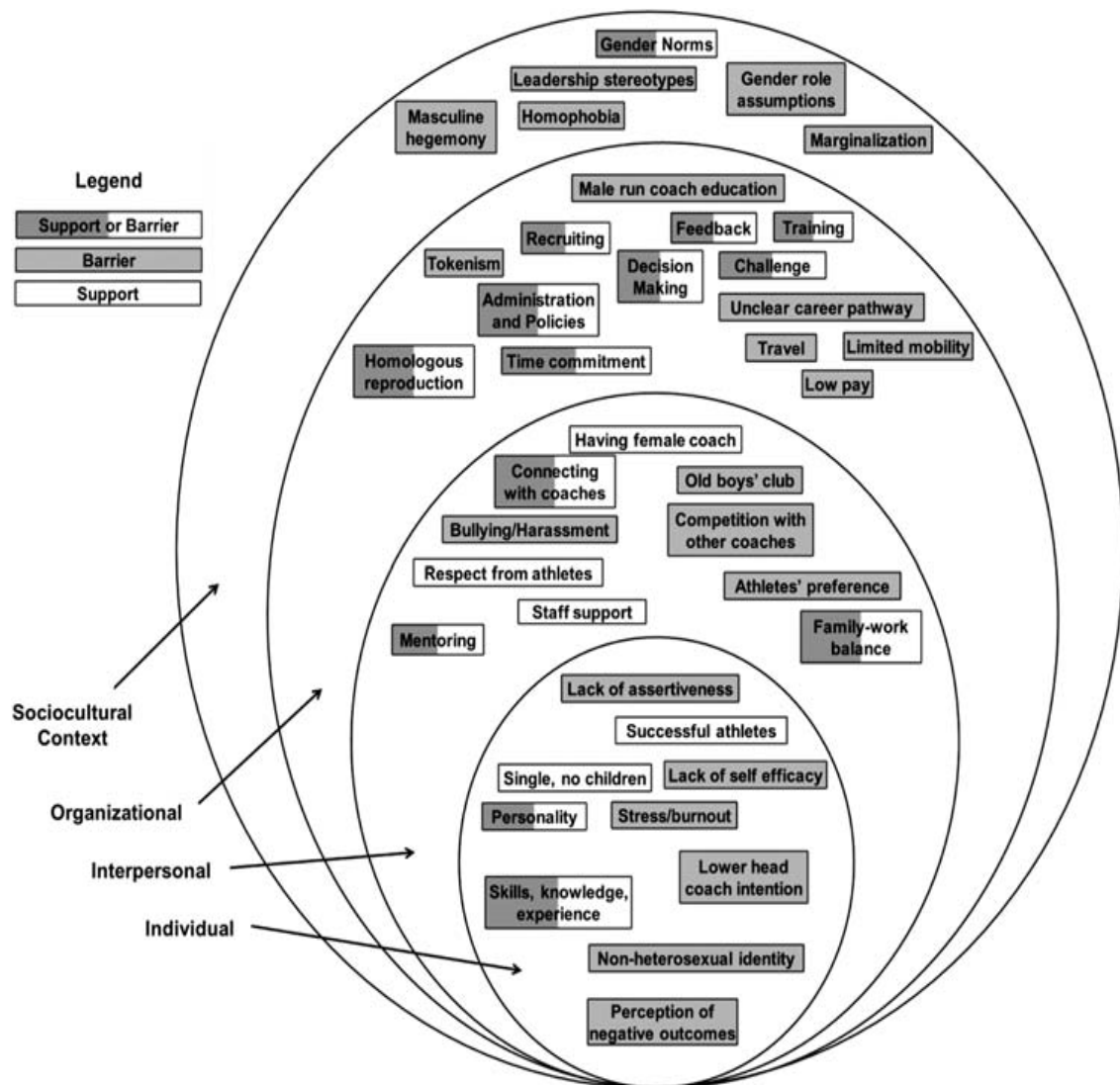
Figuroversikt

Figur 1: Oversikt over utviklingen i antall fotballag i Norges Fotballforbund fra 1980-2011 14

Figur 2: LaVoi og Dutove (2012) sin ekologiske modell med oversikt over barrierer og støtter for kvinnelige trenere..... 91

Vedlegg

Vedlegg 1



Figur 2: LaVoi og Dutove (2012) sin ekologiske modell med oversikt over barrierer og støtter for kvinnelige trenere¹⁵

¹⁵ LaVoi og Dutove, 2012, s. 20

Vedlegg 3

Koder

Nivå 1

1. Kjønn

2. Familie

3. Få jobbmuligheter

4. Selvtillit

Nivå 2

1.1 Mangel på respekt

1.2 Må vise seg god nok

1.3 Mannsdominans

1.4 Tidsklemme

1.5 "Kvinnerollen"

2.1 Ugunstige arbeidstider

3.1 Man søker ikke

3.2 Betydning av å ha et navn

3.3 Jobb nesten bare i kvinnelag

3.4 Rammebetingelser

3.5 Usikkert yrke

4.1 Trygghetssøkende

4.2 Usikker på egen kompetanse

4.3 Mangler ambisjoner/ Liten motivasjon

4.4 Dårlig selvtillit

4. Relasjonelle forhold

5.1 Skuffe spillere

5.2 Samarbeid med andre i klubben

Åpne koder

5. Personlighet

6.1 Høye ambisjoner/God selvtillit

6.2 Initiativrik/ Reflektert

6.3 ”Guttete”/Ikke-analyserende

6.4 Kommuniserende/Opptatt av samarbeid

6.5 Stå-på-vilje/ Dedikert

6. Støtte/Hvorfor

7.1 Interesse/ Elsker fotballen/Har noe å gi

7.2 Konkurransespektet

7.3 Jobbe med mennesker

7.4 Tilfredsstillelse av å se utvikling/resultat

7.5 Mentorer/Rollemodeller

Vedlegg 4

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagre gate
N-5007 Bergen
Norway
Tel +47-55 58 21 1
Fax +47-55 58 96 5
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr 985 321 88

Kari Fasting
Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole
Postboks 4014 Ullevål stadion
0806 OSLO

Vår dato: 28.02.2012

Vår ref:29070 / 3 / LMR

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 15.12.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

29070 *Idrett, trenerrollen og kjønn*
Behandlingsansvarlig Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig Kari Fasting

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

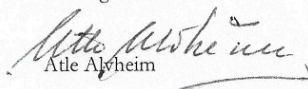
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

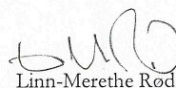
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Atle Alheim


Linn-Merethe Rød

Linn-Merethe Rød tlf: 55 58 89 11
Vedlegg: Prosjektvurdering

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO NSD Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo Tel +47-22 85 52 11 nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim Tel +47-73 59 19 07 kyrrs.svarva@svi.ntnu.no
TROMSØ NSD SVE Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø Tel +47-77 64 43 36 nsdtrua@svi.uib.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 29070

Utvalget består av totalt ca. 450 personer fordelt på trenere i særiddrettsforbund, samt personer som er tatt opp på Olympiatoppens topp trenerutdanning siden 2003. Data samles inn via elektronisk spørreskjema, samt via oppfølgende personlig intervju med et mindre utvalg.

Førstegangskontakt vil skje via e-post fra prosjektleder med invitasjon til å svare på spørreskjema/delta i intervju. Personvernombudet finner informasjonsskrivet som forelå 28.02.12, tilfredsstillende.

I henhold til prosjektmelding og informasjon som gis til utvalget, skal innsamlede opplysninger anonymiseres innen prosjektslutt 31.12.2016. Ombudet minner om at anonymisering innebærer at kobling mot navn/e-postadresser slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f. eks. sted, yrke, alder, kjønn) fjernes eller endres.

