

Nora Sperre Vangsnes

Kvinner på toppen

En kvalitativ studie av kvinnelige særforbundspresidenter

Masteroppgave i idrettsvitenskap
Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole, 2018

Sammendrag

Denne masteroppgaven handler om kvinnelige leder på sentralt nivå i norsk idrett. Målet om å øke andelen kvinnelige ledere er et dagsaktuelt tema i idretten. Til tross for økt fokus på tematikken de siste årene, er det fortsatt en underrepresentasjon av kvinner i verv på sentralt nivå. Hensikten med denne studien er derfor å se på hva som kjennetegner de kvinnelige lederne som har lyktes, se på hva deres erfaringer kan fortelle oss om hvordan det er, og har vært, å være kvinnelig leder samt hva de mener må gjøres for at man skal lykkes både på organisasjonsnivå og på individnivå. Studiens empiriske bidrag baserer seg på intervju med seks kvinnelige ledere som enten har eller har hatt verv som særforbunds-president.

Det teoretiske rammeverket for oppgaven baserer seg på Pierre Bourdieus begrepsapparat og teorier om makt i sosiale felt samt hans teorier om kjønn som dominansrelasjon. Bakgrunnen for dette er først og fremst at hans begreper om felt, kapital og habitus er egnet for å analysere resultatene. Det samme er hans perspektiver på kjønnsrelasjoner og sosialisering.

Sentrale funn i studien dreier seg om hvilken bakgrunn, utdanning og kompetanse intervjupersonene har og hvorvidt dette er av betydning for at kvinnene tar på seg verv. Resultatene viser også at intervjupersonene til en viss grad setter egen kulturell kapital høyere enn den formelle utdanningen. Videre viser funnene at intervjupersonene har forskjellig forhold til makt, noen er mer opptatt av de har det som leder og at det er deres plikt å bruke den. Studien viser at intervjupersonene betegner kulturen i idrettsorganisasjonen som tungrodd og byråkratisk og at dette kan ha en hemmende effekt for kvinner som ønsker å ta på seg verv. Flere av intervjupersonene bemerker at kulturen i organisasjon er i endring, men at endringen tar tid da idrettsorganisasjonen har lange tradisjoner for at ”menn velger menn” når det kommer til rekruttering. Avslutningsvis viser også funnene at intervjupersonene mener organisasjonen må utvikle seg for å imøtekomme kvinner som ønsker å ta på seg verv, og gjøre det mindre tidkrevende å være leder på sentralt nivå.

Nøkkelord: kvinner, kjønn, idrett, ledelse, makt, kultur

Innhold

Sammendrag	3
Innhold.....	4
Forord	7
1. Innledning	8
1.1 Formålet med oppgaven.....	8
1.2 Oppgavens struktur.....	9
2. Kontekstuell bakgrunn.....	11
2.1 Kjønn i idretten – et historisk overblikk	11
2.1.1 Holmenkollstafetten i 1972 – kampen for kvinnelig deltagelse i norsk idrett	12
2.1.2 Idrettsaksjonen 1973 – organisering og aksjonering.....	12
2.1.3 1980-tallet og krav om makt og innflytelse.....	13
2.1.4 Hans B. Skaset – en viktig bidragsyter til kvinnekampen.....	13
2.1.5 Kvinner kan – vil og tør	14
2.1.6 1990-tallet og full integrering.....	15
2.2 Historisk bakteppe.....	15
3. Teoretisk rammeverk	18
3.1 Pierre Bourdieu	18
3.2 Habitus.....	19
3.3 Det sosiale rom og det sosiale felt.....	20
3.4 Kulturell kapital	21
3.5 Sosial kapital	22
3.6 Økonomisk kapital	22
3.7 Distinksjoner og symbolsk kapital.....	23
3.8 Maskulin dominans	24
3.9 Doxa	25
3.10 Symbolsk vold	26
4. Metode	28
4.1 Vitenskapsteoretisk forankring.....	28
4.2 Valg av metode.....	29

4.3	Det kvalitative forskningsintervju	30
4.4	Utvalg.....	30
4.5	Intervjuguide.....	31
4.6	Datainnsamling	32
4.7	Databehandling og analyse	33
4.7.1	Transkribering	33
4.7.2	Koding og kategorisering	34
4.8	Kvalitetsvurdering.....	35
4.8.1	Validitet.....	35
4.8.2	Reliabilitet	36
4.9	Etiske overveielser	37
5.	Resultat og diskusjon	40
5.1	Bakgrunn og kompetanse	40
5.1.1	Bakgrunn fra idretten.....	41
5.1.2	Må en leder ha høyere utdanning?	42
5.1.3	Motivasjon for å være leder.....	44
5.2	Ledelse	45
5.2.1	Hva handler ledelse om?	45
5.2.2	Den kvinnelige og den mannlige lederen	47
5.3	Makt.....	48
5.3.1	Hvor viktig er makt?.....	48
5.3.2	Makt for saken eller makt for maktens skyld?	50
5.3.3	Posisjon og relasjon.....	51
5.4	Kultur og struktur.....	52
5.4.1	Kulturen i idrettsorganisasjonen.....	53
5.4.2	Stolt gammel tradisjon?.....	54
5.4.3	Kulturen som begrensning for ledelse.....	55
5.5	Forskjeller i tidsepoker	56
5.5.1	Hvordan var det å være leder tidligere?	58
5.5.2	Samfunnets påvirkning på idretten.....	58
5.6	Hvordan lykkes?	59
5.6.1	Hvordan lykkes på organisasjonsnivå?	59
5.6.2	Hvordan lykkes på individnivå?.....	61
6.	Oppsummerende funn, konklusjon og videre forskning	63
6.1	Hvilken bakgrunn og kompetanse har intervjupersonene?	63
6.2	Hvilke erfaringer og betraktninger har intervjupersonene knyttet til ledelse, makt, kultur og struktur i idrettsorganisasjonen?.....	64

6.3	Hva kan intervjupersonenes erfaringer og opplevelser fortelle oss om veien til toppen?.....	65
6.4	Begrensninger og veien videre.....	65
	Referanser	67
	Vedlegg.....	71
	Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD.....	71
	Vedlegg 2: Bekreftelse på endring fra NSD.....	74
	Vedlegg 3: Informasjonsskriv til intervjupersoner	75
	Vedlegg 4: Samtykkeskjema	77
	Vedlegg 5: Intervjuguide.....	78

Forord

Endelig (!) har tiden kommet for å levere masteroppgaven, det største prosjektet jeg har tatt fatt på så langt. Arbeidet med denne oppgaven skulle vise seg å bli et mer krevende prosjekt enn først antatt, både faglig og personlig. Det har vært en reise, en berg- og dalbane, jeg ikke ville vært foruten. Jeg skal ærlig innrømme at jeg er skikkelig stolt av meg selv!

Intervjupersonene som har stilt opp i denne oppgaven fortjener en stor takk. Deres positivitet, velvillighet og lyst til å dele, har gjort at oppgaven baserer seg på et svært interessant datamateriale. Det har vært utrolig spennende å jobbe med datamaterialet som dere har bidratt til. Tusen takk for at dere ville bidra. Jeg håper dere kan se dere fornøyd med å ha bidratt til denne oppgaven.

Veilederen min, Mari Kristin Sisjord, har holdt ut med meg og fortjener også en stor takk. Din veiledning og omsorg har gjort at jeg har klart å fullføre og det er jeg evig takknemlig for.

Idretten har alltid vært viktig for meg og uten idretten tror jeg livet mitt hadde vært langt kjedeligere enn det er nå. Takk til alle gode kolleger, bekjente og venner fra idretten jeg har blitt kjent med gjennom årene og som gir meg mye glede og motivasjon.

Venner og familie som hver dag støtter meg, tror på meg og gir meg et spark bak når jeg trenger det fortjener en takk. Uten dere, ingen velfungerende Nora. Noen av dere fortjener å bli trukket frem litt ekstra. Jørgen, Sofie, Fredrik og Amanda; takk for at henting i barnehagen, bleieskift og turer på lekeplassen har vært kjærkomne pauser fra en ellers hektisk hverdag. Jeg setter stor pris på dere, mer enn dere kanskje aner. Mamma; takk for at du alltid støtter meg i mine valg og bygger meg opp. Du skal ha mye av æren for at jeg har gått den veien jeg har gått. Pappa; takk for at du alltid er nøktern i dine tilbakemeldinger og er så ærlig at problemene mine løser seg og virker mindre. Og takk for at bilen alltid, merkelig nok, har full bensintank.

Oslo, oktober 2018

Nora Sperre Vangsnes

1. Innledning

Ledelsen av norsk idrett har i lang tid vært preget av menn og tradisjonelt sett har idretten vært et maskulint opplevelsesrom (Hovden, 2000). Den dag i dag er kvinner fortsatt underrepresentert som ledere på nasjonalt nivå. Selv om situasjonen er bedre enn den har vært tidligere, er misforholdet mellom andelen kvinnelige og mannlige idrettsledere på nasjonalt nivå et tema som engasjerer, både i og utenfor idretten. Dette engasjementet har de siste årene medført økt fokus på tematikken og økt fokus på hva idretten som organisasjon og bevegelse kan, og bør, gjøre for å øke andelen kvinnelige ledere på alle nivåer. Oppmerksomheten knyttet til likestilling og kjønns(u)balanse i norsk idrett har vært preget av kritikk og mindre rettet mot konstruktive forslag til hvordan problematikken kan håndteres.

I september 2018 har Norge kvinner i flere sentrale roller i samfunnet; stortingspresident, statsminister, finansminister, utenriksminister, høyesterettsjustitiarius og NHO-sjef. Legges disse posisjonene til grunn, kan en si at store deler av det ”offisielle” Norge ledes av kvinner. Etter det forfatteren kjenner til, er det ingen andre land i verden som har en så tung maktkonstellasjon av kvinner i det øverste politiske ledersjiktet som det Norge har. Samtidig som landet Norge preges av kvinner i sentrale posisjoner, er det kun 11 av 54 særforbundsprezidenter som er kvinner. Sammenlignes ledelsen av norsk idrett med ledelsen av landet Norge, kommer idretten dårlig ut når det gjelder likestilling.

Ønsket om å øke andelen kvinnelige ledere og trenere i norsk idrett synes å være et tema som er i vinden. Diskusjonene er preget av et ønske om kjønnsbalanse på ledernivå, men også usikkerhet rundt hva det er som faktisk fører til flere kvinnelige ledere i idretten. Usikkerheten knyttet til hva som fører til økt andel kvinnelige ledere på nasjonalt nivå i idretten, danner grunnlaget for å undersøke dette temaet nærmere.

1.1 *Formålet med oppgaven*

Siden starten av 1980-tallet har det vært fokus på å øke andelen kvinnelige ledere i idretten, bl.a. gjennom kvoteringsbestemmelser, kvinneutvalg og spesielle tiltak og prosjekter for kvinner. På tross av flere omfattende forskningsprosjekter som omhandler kvinner og idrett, er det fortsatt en rekke spørsmål knyttet til hvorfor andelen kvinnelige

ledere er så lav som den er. Å øke andelen kvinnelige ledere fremstår som en utfordring som hele idretten bør stå samlet om å løse. Samtidig kan det virke som det lenge har versert en slags tanke om at ”dette løser seg selv”, bare at det kan ta litt tid. Situasjonen i idretten er slik at det har vært iverksatt og gjennomført en rekke prosjekter og tiltak, men det er fortsatt ikke kjønnsbalanse mellom kvinnelige og mannlige ledere på nasjonalt nivå. Dette gjør det interessant å se på kvinnelige lederes erfaringer og betraktninger omkring temaet.

I denne studien ønsker jeg å sette fokus på kvinnelige idrettsledere, deres egne erfaringer, opplevelser og betraktninger knyttet til det å være leder i idretten. Studien har som formål å undersøke hva som kjennetegner disse kvinnene som ”har lyktes”, og hvilke erfaringer de har gjort på veien mot og i lederposisjoner. Utvalget jeg bygger på er noen av de som har nådd helt til topps, nemlig som særforbundsprezident. Hva som kjennetegner intervjupersonene vil bli belyst ved hjelp av bakgrunn og kompetanse, som legger grunnlaget for oppgavens første problemstilling som er *”Hvilken bakgrunn og kompetanse har intervjupersonene?”* Videre vil oppgaven belyse hvordan intervjupersonene har opplevd makt, ledelse, kultur og struktur i organisasjonen i sine verv, som vil utspille seg i oppgavens andre problemstilling: *”Hvilke erfaringer og betraktninger har intervjupersonene knyttet til ledelse, makt, kultur og struktur i idrettsorganisasjonen?”* Til slutt vil oppgavens tredje problemstilling, *”Hva kan intervjupersonenes erfaringer og opplevelser fortelle oss om veien til toppen?”*, svare på hva intervjupersonene mener er viktig for å lykkes som kvinnelig leder i idretten.

1.2 Oppgavens struktur

Oppgaven består av seks kapitler. I kapittel 2 *”Bakgrunn”* vil jeg gi et kort historisk overblikk om kjønn i idretten, arbeidet med kjønnsbalanse og likestilling i idretten de siste tiårene, samt foreta en kort gjennomgang av tidligere forskning på feltet.

Oppgaven fortsetter med kapittel 3 *”Teoretisk rammeverk”* hvor jeg vil redegjøre for de teoretiske perspektivene som benyttes. Det teoretiske rammeverket for studien baserer seg på Pierre Bourdieus teorier om sosiale felt og hans teori om kjønn som dominansrelasjon. Videre presenteres metoden i kapittel 4, med vitenskapsteoretisk forankring, begrunnelse for valg av metoder, og arbeidet med datainnsamlingen. I kapittel 5 *”Resultat og diskusjon”* blir resultater presentert og diskutert opp mot det

teoretiske rammeverket og tidligere forskning. I kapittel 6 gis et sammendrag av hovedfunn i relasjon til oppgavens problemstillinger, samt forslag til videre forskning.

2. Kontekstuell bakgrunn

Den kinesiske filosofen Konfutse (551 f.Kr. – 479 f.Kr.) sa ”Studer fortiden hvis du vil spå om fremtiden”. Det er av min oppfatning at hvis jeg i oppgaven skal kunne si noe om arbeidet med kjønnsbalanse i idretten i tiden fremover, er det essensielt å se på hva som har skjedd, og hva som har blitt gjort, tidligere.

Det er både spennende og utfordrende å skulle gjøre rede for noen historiske aspekter som er relevant for oppgavens tema. Spennende fordi ved å se bakover i tid vil en kunne kaste lys over dagens situasjon i norsk idrett. Utfordrende fordi ved å skrive om historien, det som har skjedd, fører til noen valg og prioriteringer av hva det er som skal legges mest vekt på. Hva har skjedd frem til dags dato som er verdt å trekke frem? Og kan dette fortelle oss noe om tiden fremover? For ikke å gape over for mye, vil kapittelet ha fokus på den historiske utviklingen fra 1970-tallet og frem til i dag.

I dette kapittelet vil jeg gi et kort historisk overblikk over kjønn i idretten og hvilke epoker/hendelser som har hatt spesiell innvirkning på temaet. Jeg vil også redegjøre for idrettens arbeid med kjønnsbalanse og likestilling de siste årene. Til slutt vil jeg gi en kort gjennomgang av tidligere forskning på feltet.

2.1 Kjønn i idretten – et historisk overblikk

Fra 1970-tallet og frem til i dag har fokuset på den kjønnspolitiske situasjonen i norsk idrett hatt flere innfallsvinkler. Både gjennom idrettens egen politikk, men også påvirket av kvinnebevegelsen og den statlige likestillingspolitikken, samt gjennom den generelle utviklingen i samfunnet. Fra starten av 1970-tallet og frem til midten av 1980-tallet kan arbeidet med kjønn og likestilling sies å være preget av en slags kvinnemobilisering og likestillingsfeminisme (Hovden, u.å.). Årsaken til den sterke mobiliseringen fra kvinnene på denne tiden kan kobles til den store økningen i medlemmer i norsk idrett som resulterte i en mangedobling av antallet kvinnelige medlemmer i idretten. På denne tiden stilte kvinner krav om lik rett til deltagelse i idretten, på lik linje med menn.

2.1.1 Holmenkollstafetten i 1972 – kampen for kvinnelig deltagelse i norsk idrett

Holmenkollstafetten ble første gang arrangert i 1923 og besto da av 10 etapper med ca. 100 mannlige deltagere (Idrettsaksjonen, 1974). Akkurat som i dag, går løypa fra Bislet opp mot Holmenkollen og tilbake til Bislet. Det er også samme klubb, IK Tjalve, som i alle år har vært arrangørklubb. Fem år etter oppstarten i 1928, ble stafetten utvidet til å bestå av 15 etapper, slik vi kjenner stafetten i dag.

I 1972 var det 3335 menn som hadde meldt seg på. Det som i dag virker smått uvirkelig, var i 1972 et faktum; det var ikke tillatt for kvinner å delta i Holmenkollstafetten.

Samme år meldte Gerd von der Lippe seg på under falskt navn. Von der Lippe uttrykker i boken *Idrett som kulturelle drama* at ”kampen for kvinnelig deltagelse i stafetten kan stå som symbol på kvinnekamp i idretten på 1970-tallet” (von der Lippe, 2000, s. 157).

Oppgjøret von der Lippe og hennes støttespillere tok med friidrettsdelen av norsk idrett i 1972, gjennom å løpe under et herrenavn, har fått mye oppmerksomhet. Mye av grunnen til det kan nok være at det blant de som ledet arrangørklubben, stafetten og friidretts-Norge tidligere, hadde rådet en forståelse om at kvinner på generell basis ikke skulle drive idrett. I hvertfall ikke på det nivået som krevdes for å delta i Holmenkollstafetten. Dette gjenspeiler seg også i det faktum at det fra oppstarten av Holmenkollstafetten i 1923 og frem til 1972, aldri var noen diskusjon i det offentlige rom som utfordret det at stafetten kun var for menn. I tillegg kan situasjonen som oppsto i 1972 omtales som et David og Goliat-oppgjør; de få og små mot de store som hadde makten.

2.1.2 Idrettsaksjonen 1973 – organisering og aksjonering

Idrettsaksjonen ble dannet våren 1973 og var en gruppe bestående av aktive idrettsfolk og idrettsledere som mente det måtte skapes en opinion mot den uheldige utvikling man var vitne til innenfor idrettsbevegelsen i Norge (Idrettsaksjonen, 1974, s. 7). I utgangspunktet var Idrettsaksjonen et studentinitiativ fra venstresiden i norsk politikk (von der Lippe, 2000, s. 163). Gruppen bak Idrettsaksjonen ønsket å samle flere idrettsfolk bak aksjonen, for å skape oppslutning om saken. For å gjøre det, ble det formulert fire paroler (Idrettsaksjonen, 1974, s. 7):

- Økt offentlig støtte til idretten

- Idretten bør være uavhengig av reklame- og forretningsinteresser
- Idrett for alle – lokallagene må prioriteres
- Like muligheter for begge kjønn og alle aldersgrupper

Etter at de fire parolene ble formulert og distribuert, ble det i oktober 1973 innkalt til en landskonferanse om idrett. På landskonferansen ble det bl.a. vedtatt at det skulle utformes et studieopplegg om idrett. En kuriositet når det gjelder disse fire parolene er at de er svært like dagens utfordringer og mål i norsk idrett. Så hvor mye har egentlig skjedd siden 1973?

2.1.3 1980-tallet og krav om makt og innflytelse

På midten, og mot slutten av, 1980-tallet ble det gjennomført og vedtatt flere viktige faktorer for kvinnesatsingen i idretten. I 1984 ble det opprettet et sentralt kvinneutvalg som skulle utrede kvinnesatsingen i Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF). Utvalget fikk ansvaret for å utarbeide en handlingsplan for kvinneidretten. Det ble også gitt særskilte ressurser til arbeidet, blant annet gjennom en konsulentstilling i sentraladministrasjonen til NIF. Denne konsulenten skulle så få ansvaret for iverksetting og koordinering av handlingsplanen som utvalget utarbeidet. Et par år senere ble den første kvoteringsbestemmelsen vedtatt på idrettstinget i 1987. Bestemmelsen skulle, akkurat som i dag, sikre representasjon av begge kjønn i alle styrer, råd og utvalg i idretten. Perioden fra midten av 1980-tallet til midten av 1990-tallet var preget av, i likhet med resten av samfunnet, en kvinnesentrering hvor kravet om makt og innflytelse sto sentralt. Målet om mer makt og innflytelse til kvinner var nok det som på mange måter aktualiserte virkemidler som for eksempel bestemmelsen om kvotering.

2.1.4 Hans B. Skaset – en viktig bidragsyter til kvinnekampen

Når det er snakk om kvinnes kamp for deltagelse og en plass i norsk idrett, er det naturlig å vie plass til Hans B. Skaset, friidrettsutøveren som ble idrettsleder, professor og senere ekspedisjonssjef. Årsaken til at jeg gir en oppsummerende gjennomgang av Skasets innsats og arbeid for kvinnes plass i idretten, er nettopp hans betydning for utviklingen av kvinneidretten. En innsats som for mange kanskje er mindre kjent. På idrettstinget i 1984 ble Skaset valgt til idrettspresident. Det var også på dette idrettstinget at det sentrale kvinneutvalget i norsk idrett ble vedtatt å opprettes. Men

Skaset sitt fokus på kvinnes plass i idretten startet allerede noen år tidligere da han var president i Friidrettsforbundet. På Friidrettstinget i 1979 ble kvinners stilling i norsk friidrett diskutert og det ble fattet flere vedtak som omhandlet kvinnes posisjon og deltagelse i norsk friidrett. Hvis vi ser tilbake på disse vedtakene fra 1979, kan Friidrettsforbundet sies å vært forut for sin tid. Dette kan blant annet begrunnes med at forbundet eksempelvis vedtok en form for moderat kjønnskvoltering.

Friidrettsforbundet, med Skaset i spissen, forsøkte på Idrettstinget i 1980 å få sikret kvinnerepresentasjon (Fasting, 2005). Dette ble ikke vedtatt i 1980, men dette forsøket gjorde at arbeidet med å få vedtatt en slik bestemmelse for alvor kom i gang. Som nevnt ble denne tematikken diskutert på Idrettstinget i 1984. I 1987 ble det vedtatt lovbestemt kvinnerepresentasjon i sentrale styrer, råd og utvalg samt med tingrepresentasjon (Fasting, 2005).

Skaset viste at han som idrettspresident var villig til å satse på kvinner og at han hadde tillitt til dem. Dette kom eksempelvis til syne ved at arbeidet med å gjennomgå lovverket med tanke på kjønnsnøytrale betegnelser ble ledet av en kvinne (Marit Wiig). I årene frem til Skaset gikk av som idrettspresident i 1990, finner man flere episoder hvor Skaset gikk foran i kampen for kvinners plass i norsk idrett og hvor han viste at han tok disse sakene på alvor. Gjennom sine ulike roller med makt og innflytelse, og en viss symbolsk verdi, prioriterte Skaset saker han mente ville være til fordel for hele norsk idrett, deriblant kvinnes krav om makt og innflytelse.

2.1.5 Kvinner kan – vil og tør

Som en forlengelse av tiltakene som ble iverksatt på 1980-tallet er det spesielt ett tiltak som er verdt å trekke frem. Mot slutten av 1980-tallet ble det utarbeidet et lederutviklingsprogram kalt *Kvinner kan – vil og tør*. Det var en arbeidsgruppe under ledelse av Anne Thidemann som av det sentrale kvinneutvalget i NIF, fikk ansvar for å utvikle dette skolerings tiltaket. Dette programmet ble raskt en suksess, og arbeidsgruppen så det som nødvendig for prosjektets fremdrift å skolere kursledere til å gjennomføre kurset uavhengig av arbeidsgruppens tilstedeværelse. I følge NIFs årsrapport fra 1986 ble *Kvinner kan – tør og vil* gjennomført i samtlige idrettskretser, i ti særforbund og i enkelte særkretser og klubber (Fasting, 2005). Til sammen var det 1500 jenter og kvinner som hadde deltatt på kurset.

2.1.6 1990-tallet og full integrering

Etter 1980-tallets fokus på særskilte kvinnetiltak og –utvalg, ble det på 1990-tallet et større fokus på at likestillingsarbeidet skulle ha en kjønnsnøytral plattform. Som en forlengelse av dette skiftet ble det sentrale kvinneutvalget nedlagt på idrettstinget i 1994. På det samme idrettstinget ble det vedtatt en såkalt ”full integreringslinje”. I dette lå det at integreringsarbeidet nå skulle basere seg på at ulikhetene mellom kvinner og menn var blitt så ubetydelige at kvinnerettede infrastrukturer og tiltak var overflødig. I senere tid er det i noen kretser blitt diskutert om situasjonsanalysen som beslutningen om full integreringslinje ble vedtatt på, egentlig forelå. Til tross for at arbeidet de siste årene med å få flere kvinner på banen og inn i styrerommene, var mannsdominansen på de fleste områdene fortsatt relativt uendret. Etter avviklingen av det sentrale kvinneutvalget i 1994 ble det ikke gjennomført flere kvinnerettede tiltak, med unntak av Olympiatoppens kvinneprosjekt som gikk fra 1995 til 2000. Skirstad (2000) beskriver imidlertid dette prosjektet som en elitistisk storsatsing hvor målet var å få flere OL-gull og flere kvinnelige trenere og ledere med i olympisk sammenheng.

2.2 Historisk bakteppe

I denne delen vil jeg presentere noe av det som finnes av forskning på feltet. Dette er hensiktsmessig for å danne et bakteppe til oppgaven. Det finnes mye forskning på kvinner, kjønn og makt i idretten, men lite som direkte tar for seg hva som ligger til grunn for hvilke kvinner som er ledere på nasjonalt nivå i idretten. Selv om litteraturen som presenteres her ikke eksplisitt tar for seg kvinnelige idrettslederes erfaringer og opplevelser som tema, så kan de sammen skape en bedre forståelse og fungere som grunnlag for å undersøke hvilke faktorer som ligger til grunn for at kvinner tar på seg lederverv på sentralt nivå i norsk idrett.

Feministiske forskere introduserte begrepet ”den kjønnede idretten” for å sette fokus på fenomener som lenge hadde blitt fremstilt som kjønnsnøytral, men som har en kjønnsmessig side. I virkeligheten har idretten lenge vært konsentrert om ”mennis verden”. I 1994 kom den britiske idrettssosiologen Jennifer Hargreaves med sitt historisk-sosiologiske verk *Sporting Females*. Noe av bakgrunnen for dette verket var at hun, uansett hvilke arenaer hun oppsøkte, ble slått av at mannsdominansen var iøynefallende. På dette tidspunktet, på starten av 1990-tallet, var det fremdeles menns verden som dominerte idretten. I *Sporting Females* gir Hargreaves en bred

gjennomgang av fagfeltet og løftet frem kvinnenes deltagelse og posisjon i den moderne idretten.

Jeg fant tidlig ut i arbeidet med å søke etter tidligere forskning at doktorgradsavhandlingen til Jorid Hovden, *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten* fra 2000, kunne være relevant for denne studien. Hovden skriver at doktorgradsavhandlingen synliggjør hvordan maktforhold på grunnleggende måter former kvinner og menns muligheter til utfoldelse og innflytelse (Hovden, 2000). Hovden mener også at det i vår forståelse av idretten ligger en ”kjønnsmessig dobbelthet” som er strukturert gjennom kulturelle koder. Denne kjønnsmessige dobbeltheten kan forklares ved at idrettslivet på overflaten formidles som nøytralt og likestilt, samtidig som det under overflaten skjuler seg en helt bestemt kjønnsmessig undertrykkende struktur. På den måten kommuniseres det doble kjønnskoder. Et hovedsynspunkt i Hovden sin forskning er at kvinner innenfor idretten i all hovedsak må tilpasse seg arenavilkår definert av menn, fordi den nøytrale overflaten tildekker en undertrykkende kjønnspraksis (Hovden, 2000). Hovden sin forskning er inspirert av feministisk teori og inngår på den måten i det feministiske prosjektet med å avdekke dominerende kjønnsideologier.

I artikkelen *Kjønn og Maktpraxisar* (Hovden, 2014) presenterer Hovden noen funn knyttet til hvorfor det er så få kvinnelige trenere i toppidretten. Artikkelen søker etter forklaringer på hvilke sosiale og kulturelle prosesser som medvirker til at menn blir rekruttert inn i de mest synlige og mektige lederrollene i idretten. Selv om artikkelen hovedsakelig tar for seg topptrenere og ikke ledere, kan funnene i artikkelen også anvendes når en studerer kvinnelige idrettsledere. Analysene gjort i artikkelen argumenterer for at kvinnelige trenere i toppidretten ofte blir vurdert ut fra en dobbel standard (Hovden, 2014). Samtidig som at kvinnene forventes å tilpasse seg maskuline normer og standarder, forventes det også at de skal være ”nok” kvinne.

Gerd von der Lippe har siden 1970-tallet vært en markant akademiker og har bidratt aktivt til forskningen som er gjort på kvinner og idrett. Von der Lippe sin forskning har vært preget av et feministisk perspektiv på idrett i media, idrettshistorie og –sosiologi. Hun har vært kritisk til hvordan kvinnelige idrettsutøvere har blitt fremstilt i media. I boken *”Et kritisk blikk på sportsjournalistikk – medier og idrett i en globalisert verden”*

gransker hun det hun kaller ”en dominerende maskulin eksponeringsindustri” (s. 14). Som nevnt tidligere i kapittelet har von der Lippe også markert seg på andre områder enn akademia, bl.a. som friidrettsutøver og som aktiv i kampen for kvinners rett til deltagelse i Holmenkollstafetten.

En annen som har markert seg på forskningsfeltet om kvinner og idrett er Kari Fasting. Fasting har forsket mye på idrettspolitik og kvinnes plass i idretten. Hun står også bak rapporten fra Likestillings- og diskrimineringsombudet ”*Likestilling og mangfold i norsk idrett: Bedre med flere på banen*”. I denne rapporten fra 2008 er noen av funnene at det på trener- og styrenivå er flest hvite menn og at mennene dominerer på alle områder i idretten. Rapporten viser også til at på jo høyere nivå man kommer, jo færre kvinner er det i ledelsen. Fasting, i samarbeid med Trond Svela Sand, står også bak rapporten fra 2009 med tittelen ”*Kjønn i endring*” som er skrevet på oppdrag for Norges idrettsforbund. I denne rapporten finnes noen av de samme funnene som i rapporten fra 2008. Også her vises det til tall som forteller oss at kvinner er underrepresentert når det kommer til toppledelsen av norsk idrett. Begge rapportene viser at paragrafen i NIFs lov om kvotering og kjønnsbalanse, paragraf 2.4, er godt kjent i de fleste organisasjonsledd i idretten.

Berit Skirstad er en tredje forsker som også har hatt viktige bidrag til forskningen på feltet de siste tiårene. Skirstad har bl.a. forsket på den historiske utviklingen av kvinnerepresentasjon i norsk idrett. I artikkelen ”*Er kvinner underrepresentert i norsk idrettsledelse? Utviklingen de siste 30 år.*” presenterer hun likestilling i idrettsorganisasjonen med fokus på endringer i NIFs lover og hun ser på hvordan de kan ha påvirket likestillingen. Denne artikkelen gir et godt overblikk over utviklingen i idrettens arbeid med likestilling og gir et innblikk i hvilke endringer i lovverket som har vært av betydning for hvordan status er i dag.

3. Teoretisk rammeverk

3.1 *Pierre Bourdieu*

Basert på oppgavens problemstilling og tematikk har jeg valgt å bruke Pierre Bourdieu sitt arbeid som mitt teoretiske rammeverk. Bakgrunnen for dette er først og fremst at hans begreper om felt, kapital og habitus er egnet for å analysere resultatene. Det samme er hans perspektiver på kjønnsrelasjoner, maskulin dominans og sosialisering. Bourdieu var en fransk filosof og sosiolog, født inn i en bondefamilie på landsbygda i 1930. Han utdannet seg senere til å bli en av Frankrikes fremste teoretikere i nyere tid, og ble en av de mest produserende av moderne sosiologer. Bourdieus arbeid er påvirket av flere forskjellige intellektuelle kilder, som for eksempel Durkheim, Max, Weber og Elias. Arbeidet hans er også påvirket av oppfatninger og teorier som strekker seg fra strukturalisme og fenomenologi til analytisk filosofi (Swartz, i Maguire & Young, 2002). Bourdieu har innsiktsfullt og kreativt kombinert flere kjerneideer og teorier inn i et sett av egne teorier og begreper, og samtidig beholdt det han mener er teorienes styrker og forkastet svakhetene. Bourdieus kapitaltyper og teorien om den maskuline dominans vil stå mest i fokus i dette kapitlet, da disse har størst relevans som forståelsesramme for oppgaven.

Grunnlaget for Bourdieus syn på sosialt liv og makt baserer seg i stor grad på hans habitus- og kapitalbegrep. Sosial samhandling er, i følge Bourdieu, et spill som dreier seg om å akkumulere mest mulig kapital, for å skaffe seg makt i samfunnet (Aakvaag, 2012). Bourdieus kapitalbegrep referer på den måten til de ressurser og kilder som kan resultere i innflytelse og makt på en arena (Aakvaag, 2012).

I følge Bourdieu er de sosiale klassene i konflikt med hverandre. Og den enkelte vil alltid forsvare sin klasse eller strebe etter bedre posisjoner i det sosiale rom. I ulike miljøer utvikler mennesker seg forskjellig, og dermed vil også deres handlingsdisposisjoner, til en viss grad, bli klassespesifikke (Bourdieu, 2005). Fordi vi fungerer ulikt i forskjellige sosiale miljøer, viser vi også kjennetegn som kobler oss til og kan assosieres med andre mennesker i samme miljø som oss selv. Dette kan forklare hvorfor aktører som befinner seg i den øverste klassen bedriver andre aktiviteter enn aktører fra middelklassen. Dette gjenspeiler igjen personers posisjoner i det sosiale rom

(Bourdieu, 1997). En persons posisjon i det sosiale rom og i sosiale felt kan derfor ikke overses når man studerer samhandling (Aakvaag, 2012).

3.2 Habitus

Bourdieu definerer habitus som et integrert system av varige og kroppsliggjorte disposisjoner som regulerer hvordan vi oppfatter, vurderer og handler i den fysiske og sosiale verden (Aakvaag, 2012; 160). Habitus refererer til et individs sosiale perspektiver, meninger, handlingsvalg og reaksjonsmønstre som sitter implisitt i kroppen. Legger vi disse betraktningene til grunn, kan habitus sies å være en form for sosialisert, kroppsliggjort subjektivitet. Hva dette egentlig sier, er at et individs habitus legger føringer for hvordan man handler og agerer i gitte situasjoner. Nettopp fordi habitus er kroppsliggjort, er det viktig å være klar over at en ikke er bevisst hvordan habitus påvirker en. Som Bourdieu selv sier: ”Habitus er sosiale forhold omgjort til natur”. Et eksempel på hvordan habitus kan komme til uttrykk i idretten, er påstanden om at ”Bønder spiller ikke golf”, som en parafrase på den kjente journalisten Herbjørn Sørebøs diktsamling ”Bønder spelar ikkje tennis” (Lesjø, 2008).

I og med at habitus er kroppsliggjort, er habitus dermed å betrakte som kjernen i et individs personlighet. Dette gjør at den er varig og stabil og derfor vil et individs habitus til en viss grad fremme forutsigbarhet, sammenheng og regelmessighet (en slags rød tråd) gjennom livet. Også på tvers av de forskjellige situasjonene man deltar i. Fordi habitus er rotfestet i et individs personlighet, lar ikke habitus seg endre helt uten videre. Under visse forhold, vil habitus likevel kunne la seg påvirke, og til en viss grad endres. Et individs habitus er sterkt påvirket av den gruppen individet tilhører. Et eksempel på dette er at en kvinnelig leder i et dominerende mannsmiljø (eksempelvis i næringslivet eller i idretten), vil påvirkes av dette miljøet. Minoriteten lar seg påvirke av majoriteten. Habitus sier noe om forholdet mellom individet, det sosiale og preferanser som definerer en ”sivilisert” person (Wilken, 2011).

Når det gjelder kjønn, er det ofte ubevisste forestillinger som har blitt kroppsliggjort og naturliggjort, som bestemmer den kvinnelige og mannlige habitus. Dette bidrar til å skape en grunnleggende kjønnet ulikhet (Bourdieu, 2000). Når et individs konflikt mellom sosiale normer og forventninger blir for stor, lener individet seg på sin habitus. Det er individets habitus som gjør det mulig å handle meningsfullt.

3.3 Det sosiale rom og det sosiale felt

Som samfunnsbegrep bruker Bourdieu *det sosiale rom*. Mengden og fordeling av kapital har betydning for individenes plassering og makt i det sosiale rommet. Således gir kapital makt, fordi en får fordeler i det sosiale liv. Mengden, og typen, kapital er ulikt fordelt mellom individer og grupper i samfunnet. Dette gir igjen grunnlag for dominans og herredømme (Aakvaag, 2012). Gjennom sin klasseteori forklarer Bourdieu hvordan dagens samfunn består av tre sosiale klasser. Den dominerende klassen eller overklassen (borgerskapet) er plassert øverst i det sosiale rom, fordi de som tilhører denne gruppen har mest ressurser og makt. I midten befinner middelklassen seg. Den dominerte klassen, ofte betegnet som arbeiderklassen, befinner seg nederst i det sosiale rommet. De som tilhører samme klasse, befinner seg altså i samme posisjon i det sosiale rom (Aakvaag, 2012).

Det sosiale rom betegnes som samfunnet i sin helhet, og aktørenes posisjoner i det (Aakvaag, 2012). Mer presist betegnes det sosiale rom som klassestrukturer hvor ressursene er ulikt fordelt. Det sosiale rom omhandler derfor de forskjellige og objektive posisjonene, som samfunnets aktører innehar. Disse avhenger igjen av hvor mye og hvilke ressurser eller kapital aktørene besitter. Den enkelte aktørs posisjon defineres gjennom andre aktørers posisjon. Det må finnes aktører lenger ned i et sosialt rom, for at en annen aktør skal kunne befinne seg høyt oppe i det samme sosiale rommet. Basert på kapitalmengden og fordeling av ressurser i samfunnet, er altså det sosiale rom en hierarkisk struktur av sosiale posisjoner.

Det sosiale rom kan deles opp i sosiale felt (Aakvaag, 2012). Mens habitus sier noe om et individs praksis, beskriver felt-begrepet de sosiale feltene som praksisen fungerer i. Bourdieu definerer felt som den arena der det har utkrystallisert seg en særegen kapitaltype (Aakvaag, 2012; 155). Aakvaag (2012) forklarer forskjellen mellom det sosiale rom og det sosiale felt slik:

Den viktigste forskjellen mellom det sosiale rom og sosiale felt er at der posisjonene i det sosiale rom er basert på mengde og sammensetning av de generelle kapitaltypene økonomisk og kulturell kapital, er posisjonene i et sosialt felt bestemt av den mengden en aktør besitter av den feltspesifikke kapitalen (Aakvaag, 2012; 155).

Et felt er på den måten en arena der det oppstår en særegen kapitaltype. Posisjonene i feltet blir bestemt ut fra aktørens besittelse av den bestemte feltspesifikke kapitalen (Aakvaag, 2012). Hvert felt er som regel skjermet fra andre felt, fordi et felt opptrer som relativt uavhengig og autonomt. Innenfor feltet idrett vil ikke en spesifikk idrett (eks. fotball, ski, volleyball) betraktes som et eget felt fordi det ikke kan sies å være uavhengig og autonomt. En spesifikk idrett kan derimot ses på som et subfelt. Det er verdt å nevne at Bourdieu ikke er tydelig på hvor grensene mellom et felt og et subfelt går. På den måten kan en spesifikk idrett både være et eget felt og et subfelt som består som en del av et større felt. For en dypere forståelse av dynamikken og hierarkiseringen i sosiale felt, må en ta i bruk Bourdieus kapitalbegrep. Dette sier noe om hva som gir makt i sosiale felt. I den sammenheng vil jeg legge størst vekt på de kapitalformene som har mest relevans i min studie; Bourdieus begreper om kulturell og sosial kapital. Jeg vil også inkludere økonomisk kapital, da dette heller ikke er helt fremmed for oppgavens kontekst og gjerne kan ses i sammenheng med kulturell og sosial kapital.

3.4 Kulturell kapital

Bourdieu er mest kjent for kapitalformen og begrepet om kulturell kapital (Aakvaag, 2012). Kulturell kapital erverves gjennom sosialiseringen og innebygges som disposisjoner i habitus (Wilken, 2011). Når det gjelder den kulturelle kapitalen snakker Bourdieu om måter å tolke kunst på, hvordan man disponerer fritiden sin og lignende. Han mener altså at den kulturelle kapitalen handler om hvordan man oppfatter og bearbeider inntrykk, for så å benytte seg av den kunnskapen og erfaringen man har ervervet. Den kulturelle kapitalen handler om muligheten til å ha makt og mulighet til å få gjennomslag for sine ønsker, med bakgrunn i at den kulturelle kapitalen i store drag handler om hvordan man klarer å benytte seg av egenskapene man innehar.

Bourdieu (1993) deler kulturell kapital inn i to hovedtyper. Den ene formen er en mer uformell form for kulturell kapital. Den får en gjennom familien som viktigste sosialiseringssagent og på andre sosialiseringsarenaer. Den andre formen for kulturell kapital er mer formell og består av kunnskap og utdanningstitler som man erverver seg gjennom skoler og universiteter (Aakvaag, 2012). Av Bourdieu blir denne formen for kulturell kapital noen ganger omtalt som utdanningskapital. Kulturell kapital kan gi makt gjennom tilgang til attraktive arbeidsplasser og posisjoner, muligheter til å delta i politikk, kunnskap om og interesse for kunst og vitenskap, resultater i

utdanningssystemet, tilgang til eksklusive miljøer gjennom vennskap, ekteskap og familie, samt gjennom generell status og prestisje (Aakvaag, 2012).

3.5 Sosial kapital

Sosial kapital referer til den profitten man får gjennom de sosiale nettverkene man er en del av, og de forbindelsene man har (Wilken, 2011). Relasjonene gjelder forbindelser man har til familie, institusjoner, vennskap, organisasjoner osv. Sosial kapital kan også ses på som summen av normer, tillit og nettverk. Betydningen av sosial kapital er knyttet til mengden av de øvrige kapitalformene en aktør besitter (Wilken, 2011). Sosial kapital kan konverteres til andre kapitalformer, eksempelvis kulturell eller økonomisk kapital.

For Bourdieu er sosial kapital en tilknytning til sosiale nettverk som vil gi fordeler i kampen om goder innenfor et gitt sosialt felt. Mengden sosial kapital et individ har tilgang til avhenger både av størrelsen på miljøet individet deltar i, og volumet av ressurser som deltagerne i miljøet råder over. De sosiale relasjonene i nettverket er resultatet av investeringsstrategier som både etablerer og reproducerer sosiale forbindelser som kan brukes på kort og lang sikt. Bourdieu kan tolkes dithen at han betrakter den sosiale kapitalen som delvis forbeholdt samfunnseliten. Bakgrunnen for dette er at reproduksjon av sosial kapital i et miljø er en kontinuerlig prosess og legger til grunn av et individ bruker både tid og energi, samt kulturell og økonomisk kapital. En bemerkning er at sosial kapital imidlertid vil være gjeldende i alle samfunnslag. Det å kjenne noen med ressurser, å bytte tjenester, er noe som kan være nyttig for alle.

3.6 Økonomisk kapital

Økonomisk kapital kan sies å være, uavhengig av felt, den viktigste kapitalformen et individ kan være innehaver av (Aakvaag, 2012). Denne kapitalformen eksisterer som regel i en fysisk og ytre form og kommer til uttrykk gjennom for eksempel penger, eiendom og andre materielle goder. Bourdieu sitt økonomiske kapitalbegrep består således av alle former for verdier og ressurser. I dette ligger penger aksjer, eiendommer, og inkluderer både egne og foreldrenes økonomiske ressurser (Giulianotti, 2005). Økonomisk kapital gir økonomisk makt. Eksempelvis kan man ha penger til å få folk til å jobbe for seg, lønne dem og likevel tjene på deres arbeid (Bourdieu, 1995a).

Som en følge av høy økonomisk kapital, vil en kunne få tilgang på materielle goder. Dette kan igjen gi friheter og muligheter (Aakvaag, 2012). Motstykket til høy økonomisk kapital og mulighetene det kan gi, er lav økonomisk kapital som kan begrense tilgangen på de samme materielle godene. Det å ha høy økonomisk kapital kan gjøre det lettere å ta på seg lederverv i idretten, da en kan bruke sin økonomiske kapital til å ”kjøpe seg fri” fra oppgaver som tar tid fra det å være tillitsvalgt i idretten.

3.7 Distinksjoner og symbolsk kapital

På ethvert sosialt felt finnes det gitte former for kapital som verdsettes. Et samlebegrep for dette er symbolsk kapital. Dette inkluderer de kapitalformene som gir anerkjennelse i et sosialt felt eller subfelt (Danielsen & Hansen, 1998). Fordi symbolsk kapital oppfattes som et relasjonelt begrep, må det derfor kobles til kapitalsammensetninger for å gi mening. Danielsen og Hansen (1998) skriver at økonomisk kapital er den kapitalformen som er viktigst, for det er den kapitalformen som lettest kan konverteres til andre kapitalformer. På den andre siden er kulturell kapital knyttet til den enkelte og til individet, men kan også overføres gjennom sosialiseringen. Bourdieu kaller symbolsk kapital for det å besitte de relevante ressursene eller kapitalformene i et felt (Bourdieu, 1996). Å besitte de relevante ressursene i idrettslig sammenheng kan eksemplifiseres gjennom kontakter, nettverk og anbefalinger, som igjen kan føre til verv og ansettelse.

Bourdieu viser i boken *Distinksjonen* (1995b) sammenhengen mellom smak, sosial tilhørighet og makt. Smak handler i følge Bourdieu om å beherske symbolske og kulturelle koder i samfunnet. Distinksjoner handler om å kunne skille noe fra hverandre, å skille det gode fra det dårlige, det smarte fra det mindre smarte. Denne sansen er mer utviklet jo høyere opp i det sosiale rom en befinner seg. For å oppsummere; de med størst symbolsk makt og autoritet i et felt, er de med mest symbolsk kapital. Symbolsk kapital kan også tolkes i den forstand at det er en overordnet kapitalform hvor andre kapitalformer kommer til syne. Eksempler på dette er vitnemål fra utdanning og medaljer og premier for idrettsprestasjoner.

Kjønn vil alltid være en del av den symbolske kapitalen i et felt, ifølge Bourdieu (2000). I et mannsdominert felt vil det å være mann gi høyere symbolsk kapital enn det å være kvinne. I det følgende vil jeg se på hvordan Bourdieu (2000) ser på maskulin dominans

som maktrelasjon. Dette har betydning for forståelsen av hva maskulin dominans kan bety når det gjelder å være leder i idretten.

3.8 Maskulin dominans

En av de mest fremtredende dominansrelasjonene i samfunnet, er i følge Bourdieu (2000) den mannlige dominansen, som også kan overgå sosial kapital. Våre relasjoner med det motsatte kjønn blir blant annet formet av vår kjønnete habitus. Bourdieu (2000) beskriver eksempelvis seksualakten som en dominansrelasjon. Uttrykk som over eller under, aktiv eller passiv, å ta eller å bli tatt, reflekterer dette. Gjennom symbolske manifestasjoner og grenser for atferd, uttrykkes den maskuline dominans både som verdsetningshierarkier og maktstrukturer (Bourdieu, 2000). På bakgrunn av at lederstillinger inkluderer maskulint konnoterte evner og kvalifikasjoner, hevdes det blant annet at lederstillinger er vanskeligere å besitte for kvinner. Disse evnene og kvalifikasjonene gir menn en naturlig autoritet og det blir naturlig å assosiere lederstillinger til menn (Bourdieu, 2000). I følge Hovden (2000) gjelder dette også i de fleste idretter. I mannsdominerte miljøer kan maskuline egenskaper, normer og verdier fremstå som allmenne og generelle. De posisjonene kvinner inntar i slike mannsdominerte miljøer, vil ofte være formet etter disse prinsippene. For å oppnå sosial anerkjennelse vil kvinner derfor opptre stadig mer likt menn i sine handlinger og adferdsmønstre (Bourdieu, 2000). Det vil være interessant å se på om det å være kvinnelig leder og tillitsvalgt i idretten, som kan omtales som et mannsdominert miljø, bærer preg av disse ”naturliggjorte” forestillingene.

Bourdieu (2000) betegner den maskuline dominans som en historisk og sosial struktur. I denne strukturen er undertrykkelsen av kvinner blitt sosialt konstruert som naturlig. Over flere hundre år er disse strukturene blitt naturliggjort, og det vil derfor være tilsvarende vanskelig å endre. På en mannsdominert arena vil kvinners være- og handlemåte bli målt opp mot maskuline egenskaper og ferdigheter. For at en kvinne skal få innpass i slike miljøer, betyr det at kvinnen kan se seg nødt til å gi avkall på det feminine (Bourdieu, 2000). For eksempel hevder Fasting (1987) at den etablerte konkurransekulturen i idretten er historisk skapt av og for menn. I følge Hovden (1995) betyr dette at den mannlige idrettsutøveren oftest blir sett på som den ideelle idrettsutøveren. Paralleller kan trekkes opp mot ledelsen av idretten, hvor det er den

mannlige idrettslederen som blir sett på som den ideelle idrettslederen, basert på dennes egenskaper, normer og verdier.

Ved at kvinnene, de dominerte, fortsetter å la seg dominere, kan den mannlige dominans opprettholdes. Dette vil ikke være det samme som å gi den enkelte kvinne ansvaret for sin egen undertrykkelse eller anta at det er kvinnens valg. At den enkelte kvinne ikke kan ta ansvar for å bryte dette dominansforholdet og endre det, er Bourdieu sitt argument. Kjønnssforholdet i det moderne samfunnet tolker Bourdieu (2000) som en maktrelasjon. Her blir relasjonen mellom det maskuline og feminine sett på en relasjon mellom de dominerende og de dominerte. Bourdieu (2000) plasserer dette i vår symbolske kjønnsorden, som en del av vårt språk og våre ubevisste tankeskjemaer. Idretten gjenkjennes gjerne med mannsdominans. Til tross for dette, har idretten i dag erklærte mål om å eliminere slike maktformer, og fremme større kjønnslikestilling (Fasting & Sand, 2009).

3.9 Doxa

Et hvert felt er preget av en taus og implisitt enighet om hva feltet anser som gjeldende spilleregler og hvilken kapitalform som skal gi prestisje, innflytelse og makt (Jenkins, 1992). Denne grunnleggende forståelsen kaller Bourdieu 'doxa'. Doxa-begrepet står også sentralt i Bourdieus teori om mannsdominans (Bourdieu, 2000). Et felts doxa kan utfordres og oftest er det et felts yngre generasjoner som utfordrer. Dette har sin rot i at yngre nykommere ofte søker etter å etablere en slags ny doxa. Dette kaller Bourdieu for 'heterodoxa' (Aakvaag, 2012). De gangene doxa blir utfordret av heterodoxa, må den hittil tause og implisitte doxaen forsvare seg. Hvis så skjer, blir doxa omgjort til 'ortodoxa'. Utfordringen her at det tause og implisitte plutselig må artikuleres og argumenteres for (Aakvaag, 2012). Resultatet av dette kan bli at doxa mister sin posisjon, og blir en av mange posisjoner på et felt. Et eksempel fra idretten hvor doxa blir utfordret, er Holmenkollstafetten i 1972 hvor de to kvinnene som "brøt seg inn", ble beskyldt for å drive sosial ulydighet og utfordret doxa med heterodoxa. I dette eksempelet klarte ikke ortodoxa å forsvare seg mot heterodoxa. Og historien viser at denne hendelsen bidro til å endre deltagelsen i Holmenkollstafetten, i og med at kvinner fikk adgang.

Doxa kan altså forstås som de udiskuterte premissene som eksiterer innen et felt, en slags normativ oppfatning. For eksempel ved at det ikke stilles spørsmålstegn ved normer og praksiser på mannsdominerte felt. Ofte er det slik at dominans som maktrelasjon betyr at aktørene godtar den sosiale orden uten å reflektere over at det kan finnes andre, og muligens bedre, alternativer (Wilken, 2011).

3.10 Symbolsk vold

I Bourdieus analyser av dominansforhold er symbolsk vold et sentralt begrep. Bourdieu (2000) betegner symbolsk vold som en ikke-fysisk og mild form for vold, som er umerkelig og usynlig, selv for ofrene. Denne formen for vold utøves som former for miskjennelse, anerkjennelse og følelser (Bourdieu, 2000).

Jeg vil referere til noen former for symbolsk vold som kvinner utsettes for i mannsdominerte miljøer. Bourdieu (2000) forklarer hvordan kvinner utsettes for symbolsk vold hvis kvinner aksepterer de definisjonene doxaen gir i et mannsdominert felt, fordi det ofte betyr en underordning av det feminine og kvinnekroppen. Ved å selv definere og vise hvordan kvinner skal behandles, kan kvinner også bryte og motarbeide disse uskrevne reglene og naturliggjorte forestillinger. Som nevnt tidligere, vil det være vanskelig for kvinner å alene bryte den symbolske volden mot kvinner på de mannsdominerte arenaene (Bourdieu, 2000). Ofte opplever kvinner symbolsk vold som en slags kroppslig fremmedgjøring, hvor kvinnene blir gjort til instrument eller objektifisert overfor andre (Bourdieu, 2000). Konsekvensene av en slik fremmedgjøring kan være at kvinner føler på usikkerhet, utilstrekkelighet og ufrihet (Bourdieu, 2000). Hvis så, har den symbolske volden hatt sin virkning. Og med dette opprettholdes makt- og dominansrelasjonene. Dermed kjennetegner usikkerhet og ufrihet kvinnens situasjon på mannsdominerte arenaer, og blir derfor ofte en del av den kvinnelige habitus og kroppslige hexis (Bourdieu, 2000).

Når kvinner holdes i en tilstand av kontinuerlig kroppslig usikkerhet, kaller Bourdieu (2000) dette for symbolsk avhengighet. Gjennom en maskulin dominans blir kvinner gjort til symbolske objekter, som igjen resulterer i at de eksiterer som objekter i andres blikk. Kvinner blir således instrumenter for andre. Det ligger en forventning om at kvinner skal være feminine, som kan bety å være smilende, sympatiske, føyelige og tilbakeholdene, blant annet (Bourdieu, 2000). Idretten kan betegnes som et

mannsdominert miljø, hvor det kan forventes at kvinner kan oppleve situasjoner hvor de føler seg behandlet som objekter. Hovden (2000) eksemplifiserer dette i sitt arbeid om doble kjønnskoder og feltspesifikke kapitalformer. Samtidig som kvinnene må ”være sitt kjønn”, blir kvinnene også vurdert opp mot menns målestokk når det gjelder prestasjoner (Lesjø, 2008). I denne studien vil det derfor være interessant å se om intervjupersonene opplever slike kjønnsrelasjoner og eventuelt i hvilke situasjoner det kan forekomme.

4. Metode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for de metodiske valgene og vurderingene jeg har gjort. Først vil jeg ta for meg den vitenskapsteoretiske forankringen og beskrive metodevalget som er kvalitative intervju. Videre vil jeg presentere utvalget av intervjupersoner, før jeg beskriver prosessen for datainnsamling. Deretter vil jeg gjøre rede for hvordan jeg har transkribert datamaterialet, min analytiske tilnærming og forståelse, samt kvalitetsvurderinger av prosjektet. Avslutningsvis vil jeg presentere etiske overveielser.

Innen samfunnsvitenskapelig forskning skilles det mellom *kvantitativ* og *kvalitativ* forskning som metodiske tilnærminger. Der kvantitativ metode vektlegger utbredelse og antall, søker kvalitativ metode å gå i dybden og vektlegger betydning (Thagaard, 2013). En annen forskjell mellom kvantitative og kvalitative metoder er i følge Neumann (gjengitt i Thagaard, 2013; 17) at kvantitative metoder fokuserer på variabler relativt uavhengig av den samfunnsmessige kontekst, mens kvalitative tilnærminger omhandler prosesser som tolkes i lys av den kontekst de inngår i.

Metode bør forstås som et verktøy som kan hjelpe forskeren til å belyse det aktuelle forskningsspørsmålet (Widerberg, 2011). Metoden som brukes i studien vil være avgjørende for hvordan en skal fremskaffe kunnskapen og utvikle teoriene, samt hvordan de vitenskapelige kravene til kvalitet oppfylles (Grønmo, 2004).

4.1 Vitenskapsteoretisk forankring

Samfunnsvitenskapen som forskningsfelt omhandler mennesker og sammenslutninger av mennesker, og hvordan disse utvikler seg i forhold til hverandre.

Samfunnsvitenskapen omfatter folks sosiale bakgrunn og deres meninger og handlinger, individer og gruppers egenskaper og deres relasjoner så vel til hverandre som til det større samfunnet de inngår i, samt kjennetegn ved den helheten som samfunnet utgjør (Grønmo, 2004; 6). Innenfor samfunnsvitenskapen finnes det flere paradigmer. Et paradigme beskriver hva som oppfattes som mønstergyldig innenfor et forskningsfelleskap (Tjora, 2012; 228). Begrepene verdensanskuelse eller synsvinkel kan også brukes i sammenheng med paradigme-begrepet.

Hermeneutikk er en retning innen samfunnsvitenskap som betyr fortolkningslære eller fortolkningskunst (Grønmo, 2004; 373). Hermeneutikk kan enkelt forklares som fortolkning og det å tolke handlinger. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer (Thagaard, 2013). Et hermeneutisk paradigme kan forklares som en måte å se verden og sammenhenger på, hvor det finnes mangfoldige virkeligheter som kun kan forstås som en sammenkoblet helhet. Således kan virkeligheten, og den verden en lever i, bli forstått på bakgrunn av individenes egen forforståelse, oppfatninger og holdninger – virkeligheten eksisterer i den formen den blir oppfattet av menneskene som inngår i den.

I tråd med hermeneutikken vil mening i denne studien skapes og eksistere i en kontekst, og kan således bare forstås i den sammenhengen eller konteksten hvor meningen uttrykkes (Widerberg, 2001). Hvordan forskeren tolker de kvalitative dataene kan knyttes til forskerens teoretiske utgangspunkt og kan sies å, til en viss grad, påvirke forskerens oppfattelse av dataene på den måten at én forsker vil se på et datasett på sin måte og legge andre verdier til grunn enn en annen forsker med et annet teoretisk grunnlag.

Med bakgrunn i min vitenskapsteoretiske og metodiske tilnærming får jeg anledning til å gå i dybden på intervjupersonene, samt prøve å tolke hva som ligger til grunn for intervjupersonenes erfaringer og opplevelser som kvinnelig idrettsleder, og deres oppfatninger av den kvinnelige lederens rolle i norsk idrett. På bakgrunn av dette kan studien plasseres innen hermeneutikken. Forforståelsen min og fortolkningen min vil påvirke mine analyser og resultater, og jeg vil til en viss grad prege dataene som produseres. Det vil være svært sentralt å være åpen og redegjøre for egen posisjon som forsker, noe som vil styrke oppgavens kvalitet (Thagaard, 2013; Widerberg, 2001).

4.2 Valg av metode

Kvale og Brinkmann (2012) forklarer at målet med å benytte kvalitative intervju vil være å få frem betydningen av personers erfaringer og forståelse og opplevelse av verden. I kvalitativ forskning, som i all annen forskning, er det problemstillingen som er avgjørende for hvordan en student eller forsker går frem for å finne svar. Det som er felles for kvalitative studier er at forskeren fordyper seg i et mindre felt og går i dybden

på det feltet (Moen & Karlsdóttir, 2011). Det er også et likhetstrekk mellom kvalitative studier at forskeren har et visst forhold til og en nærhet til feltet det blir forsket på. På mange måter er forskeren hovedverktøyet i forskningen og kontakten mellom forsker og deltager(e) i feltet blir viktig. Et viktig formål i kvalitativ forskning er forståelsen av sosiale forhold og sosiale fenomener (Thagaard, 1998). Det viktigste kriteriet kvalitative studier må ta hensyn til, er at forskeren får tak i det emiske perspektivet, det vil si deltakernes egne oppfatninger og forestillinger av sin egen verden (Moen & Karlsdóttir, 2011).

4.3 Det kvalitative forskningsintervju

Formålet med et intervju er å få fyldig og omfattende informasjon om hvordan andre mennesker opplever sin livssituasjon og hvilke synspunkter og perspektiver de har på temaer som blir tatt opp i intervjusituasjonen (Thagaard, 2013). Innen kvalitativ forskning er intervju en av de mest utbredte datagenereringsmetodene (Tjora, 2012). Et kvalitativt intervju søker å nå intervjupersonens egne meninger, holdninger og erfaringer knyttet til et tema og er derfor godt egnet som metode i denne studien. Å bruke kvalitative intervjuer i denne studien, mente jeg var riktig med tanke på å få en dyp forståelse og innsikt i intervjupersonenes motivasjon til å ta på seg verv og deres erfaringer og opplevelser. Observasjon, som også er en kvalitativ metode, er mer hensiktsmessig hvis man ønsker å studere noe eller noen ”in action”.

4.4 Utvalg

Kvalitative studier baserer seg på *strategiske utvalg*, det vil si at vi velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er spesielt relevante i forhold til problemstillingen og undersøkelsens teoretiske perspektiver (Thagaard, 2013). For å finne svar på hvordan kvinnelige idrettslederes erfaringer og opplevelser påvirker deres motivasjon til å ta på seg verv, ble det for meg aktuelt å velge ut kvinnelige intervjupersoner som har, eller har hatt, verv som særforbundsprezident i norsk idrett. På bakgrunn av at det er kvinnelige ledere som er i mindretall i norsk idrett, er det rimelig å anta at kvinnelige ledere kan ha en annen oppfatning av kvinners underrepresentasjon enn mannlige idrettsledere. Ved å velge intervjupersoner fra samme ”nivå” i norsk idrett og av samme kjønn, kan jeg også studere likheter og ulikheter mellom de forskjellige intervjupersonene. Et utvalg innen kvalitativ forskning bør ikke være for stort, da både intervjuprosessen og bearbeiding av dataene er en tidkrevende

prosess (Dalen, 2011). Jeg valgte derfor ut seks intervjupersoner til mitt utvalg, med to personer som reserve hvis noen av intervjupersonene ikke ønsket å delta.

For å få en viss variasjon i ulike synspunkter på temaet, var det viktig for meg å velge intervjupersoner med forskjellig tilhørighet til idretten, men som alle har eller har hatt verv på nasjonalt nivå i idretten. Jeg anser det som en styrke ved studien at intervjupersonene innenfor samme utvalg også har forskjellig bakgrunn, utdanning, tilhørighet til idretten, alder osv. Det er også spredning i utvalget med tanke på hvilke tidsperioder de har vært tillitsvalgt. Intervjupersonene vil først og fremst representere seg selv, men i ulike tilfeller vil de også kunne stå som representanter for en posisjon (Tjora, 2012).

4.5 Intervjuguide

Den vanligste formen for et kvalitativt forskningsintervju karakteriseres ved en delvis strukturert tilnærming. Det er en slik intervjuform som blir brukt i denne studien, da temaene jeg stiller intervjupersonene er fastlagt på forhånd, mens rekkefølgen bestemmes underveis (Thagaard, 2013). Det er også knyttet en del fleksibilitet til et semistrukturert intervju, noe som er viktig for å kunne legge til rette for at en skal kunne ha mulighet til å ta opp andre temaer enn de som er nedtegnet i intervjuguiden.

I arbeidet med intervjuguiden hadde jeg som mål å formulere så åpne spørsmål som mulig. Dette for å legge til rette for en fri samtale rundt temaene. Et eksempel på dette er å starte spørsmålene med ”hva” og ”hvordan”. Å starte et spørsmål med ”hvorfor”, kan sette intervjuobjektet i en forsvarsposisjon som gjør personen mindre medgjørlig til å dele informasjon. I tillegg vil åpne spørsmål gi informantene mulighet til å gå i dybden der hvor de har mye å fortelle (Tjora, 2012: 105). For å sikre at jeg fikk svar på det jeg ønsket, hadde jeg formulert underpunkter som kunne være med på å gi utfyllende informasjon om et av de spørsmålene vi diskuterte, eller jeg kunne bruke de hvis samtalen beveget seg langt bort fra intervjuguiden. Jeg så det som nødvendig å starte intervjuguiden med noen lettere spørsmål med lite krav til refleksjon, som ville fungere som en slags oppvarming for intervjupersonen og få intervjupersonen til å slappe av i situasjonen. Tjora (2012) skriver at det å skape en avslappet atmosfære hvor informanten føler seg trygg til å snakke helt fritt, er sentralt i intervjuprosessen. I store trekk kan intervjuguiden (vedlegg 5) deles inn i tre deler; først en introduksjon med

informasjon om meg selv og prosjektet samt bakgrunnsinformasjon om intervjupersonen, så en hoveddel hvor jeg gikk inn på spørsmål knyttet til temaet for studien. Temaene i intervjuguiden er tema som berører problemstillingen, eksempelvis makt, ledelse, kjønn og kultur. I siste del av intervjuguiden; avsluttende spørsmål for å skape en naturlig avslutning på intervjuet.

Jeg gjennomførte ett prøveintervju i forkant av intervjuene. Dette for å teste både intervjuguiden og meg selv som intervjuer. I tillegg fikk jeg en pekepinn på omtrentlig tidsbruk på intervjuet, som kom godt med i intervjuprosessen og samarbeidet med intervjupersonene. Prøveintervjuet ble gjennomført med en kvinnelig leder i idretten som har kjennskap til flere av de relevante temaene som skal belyses, men som ikke oppfyller kravene til å være en del av utvalget. Jeg så dette som en relevant person å prøve ut intervjuguiden på, da det ville gi meg et realistisk svar på hvorvidt intervjuguiden var med på å gi meg den informasjonen jeg var ute etter. Etter å ha gjennomført prøveintervjuet gjorde jeg noen små endringer, da jeg i all hovedsak var fornøyd med resultatet. Intervjupersonen mente også at det var relevante spørsmål. Prøveintervjuet viste også at lydopptak fungerte godt.

4.6 Datainnsamling

Den første kontakten med intervjupersonene ble gjort via e-post, hvor informasjonsskriv om studien var vedlagt. Etter at intervjupersonene svarte på e-posten ble tid og sted for intervju avtalt, ut fra hva som passet intervjupersonene best. Det var viktig for meg å presisere at jeg var fleksibel både på tid og sted. Intervjuene ble i all hovedsak gjennomført på intervjupersonenes kontorer. Intervjuene varte fra 45 minutter til to timer.

For å sikre at jeg fikk med all informasjon ble det brukt lydopptak under intervjuet. Bruk av lydopptak ble klarert med intervjupersonene på forhånd. Fordelene ved å bruke lydopptak er at det gir intervjueren mulighet til å fokusere på selve intervjusituasjonen og intervjupersonens kroppsspråk. Lydopptak sikrer også at jeg får med meg intervjupersonens egne uttalelser (Dalen, 2011). Ved å bruke lydopptak ble jeg avslappet når det gjaldt det å få med alle tilbakemeldinger fra intervjupersonen, og det var også med på å skape en god flyt i intervjuet, uten store pauser fordi jeg ”mistet tråden”.

Intervjupersonene var alle positive og imøtekomende, noe som gjorde intervjuene til en hyggelig opplevelse. Som en del av informasjonen om meg selv forklarte jeg kort om min egen bakgrunn og tilhørighet til idretten, samt bakgrunn for valg av tema i oppgaven og hvorfor dette er interessant å undersøke. Dette gjorde jeg for å gi intervjupersonene kjennskap til meg som person og, noe jeg følte var viktig for å skape en god relasjon i intervjuet. Selv om jeg hadde en intervjuguide, var jeg opptatt av at denne ikke skulle følges helt slavisk. Intervjupersonene var svært talevillige. Flere ganger kom intervjupersonene inn på andre tema enn de jeg hadde skissert på forhånd og det ble derfor naturlig å følge opp dette. En av de største utfordringene var å få intervjupersonene til å fortelle om konkrete erfaringer og eksempler som kunne være med på å utdype eller illustrere mer overordnede tema de hadde fortalt om, og som kunne berike resultatene.

Alle intervjupersonene virket trygge og bekvemme i intervjusituasjonen. Noen ga mer utfyllende svar enn andre, hvilket kan forklares med ulike erfaringer og refleksjoner rundt tema som ble tatt opp.

4.7 Databehandling og analyse

Av Thagaard (2013) blir analyse betraktet som en gjennomgående prosess gjennom hele forskningsprosjektet. For meg som forsker var det verken mulig eller ønskelig å legge fra meg min empiriske og teoretiske kunnskap om temaet. Dette medførte at jeg allerede før jeg startet med datainnsamlingen hadde noen antagelser om hva jeg kunne komme til å se etter. På bakgrunn av dette ble analysen med meg fra første stund (Nilsen, 2012). Selve forskningsprosessen startet med å utforme intervjuguiden og å gjennomføre intervjuene for deretter å transkribere intervjuene.

4.7.1 Transkribering

Transkribering av intervjuer fra muntlig til skriftlig form, gjør intervjuene bedre egnet for analyse (Kvale & Brinkmann, 2012). I etterkant av intervjuene gjennomførte jeg en detaljert transkribering av datamaterialet. For å unngå å miste mye av informasjonen fra intervjuene, valgte jeg å selv gjøre transkriberingen. En forsker som selv gjør transkriberingen vil lettere se for seg kroppsspråk og uttrykk som hører til intervjusituasjonen (Tjora, 2012). Selv erfarte jeg at jeg ble bedre kjent med datamaterialet gjennom å gjøre transkriberingen selv. Med referanse til Kvale og

Brinkmann (2012), påbegynte jeg meningsanalysen av det som ble sagt under intervjuene allerede i arbeidet med transkriberingen. Til tross for at arbeidet med å transkribere intervjuene var tidkrevende, så jeg i etterkant nytten av å være nøye i arbeidet. Å være detaljert og nøye i transkriberingen, gjorde at jeg fikk med meg alt som ble sagt og det som faktisk ble sagt.

4.7.2 Koding og kategorisering

En av de vanligste formene for dataanalyse begynner med koding, eller kategorisering av intervjuuttalelsene (Kvale & Brinkmann, 2012; 206). ”Koding innebærer at det knyttes ett eller flere nøkkelord til et tekstavsnitt med henblikk på senere å kunne identifisere en uttalelse.” (Kvale & Brinkmann, 2012; 208). Etter at datamaterialet var transkribert, benyttet jeg det Nilssen (2012) beskriver for *åpen koding* som strategi. Gjennom en såkalt induktiv tilnærming (Tjora, 2012) ble det et verktøy for å identifisere og klassifisere mønstre i de transkriberte intervjuene. Neste steg ble å samle kodene i forskjellige kategorier. Tjora (2012) beskriver kategorisering som det steget i analysen hvor man sorterer kodene i større grupper av tema med bestemte felles egenskaper. Kategoriene kan utvikles på forhånd, eller de kan oppstå ad hoc under analysen (Kvale & Brinkmann, 2012; 210). I denne klassifiseringen benyttet jeg en temasentrert tilnærming. I følge Thagaard (2013) kan en slik tilnærming knyttes til presentasjoner av datamaterialet hvor fokuset rettes mot temaene som er representert i studien. Utgangspunktet for valget av en slik tilnærming er at jeg ønsker å studere likheter og ulikheter mellom intervjupersonenes svar.

Med bakgrunn i kontekst, tidligere forskning og teori hadde jeg i forkant av kodingen og kategoriseringen sett for meg noen aktuelle kategorier og temaer. Ofte blir temabasert tilnærming kritisert for ikke å ivareta et helhetlig perspektiv (Thagaard, 2013). Derfor var jeg bevisst på at datamaterialet skulle danne grunnlag for kategoriseringen. For at det helhetlige perspektivet skulle ivaretas var jeg opptatt av at informasjonene fra de forskjellige intervjupersonene ble satt inn i den sammenhengen utsnittet av teksten var en del av. Kategoriene, eller hovedtemaene, ble følgende; ”bakgrunn og kompetanse”, ”ledelse”, ”makt”, ”kultur og struktur”, ”kjønn”, ”forskjeller i tidsepoker”, ”idrettsorganisasjonens arbeid” og ”hvordan lykkes?”. For at fremstillingen av resultatene og diskusjonen skulle bli mer strukturert og systematisk, ble sitater og utsagn fra intervjupersonene plassert inn under de forskjellige kategoriene.

4.8 Kvalitetsvurdering

Et kritisk blikk rettet mot egen forskning er sentralt for å kvalitetssikre studien. I følge Grønmo (2004) er en avgjørende forutsetning for å komme frem til analyseresultater som er holdbare og fruktbare, at datamaterialet har en tilfredsstillende kvalitet. I henhold til Tjora (2012) er kriteriene validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet) sentrale begreper og vanlige indikatorer for å vurdere kvalitet.

4.8.1 Validitet

Validitet viser til datamaterialets gyldighet sett i relasjon til problemstillingen som skal belyses. I følge Kvale og Brinkmann (2012) viser validitet i samfunnsvitenskapen som regel til om en metode faktisk kan brukes til å undersøke det den sier den skal undersøke. Som nevnt tidligere i dette kapittelet benyttet jeg meg av en semistrukturerte intervjuer, noe som gjorde at jeg hadde større grad av kontroll over hvilke temaer som ble tatt opp i intervjuene, ref. intervjuguiden.

Når det er snakk om validitet, skilles det ofte mellom intern og ekstern validitet. *Intern validitet* dreier seg om kvaliteten på selve studien og hvorvidt svarene som genereres gjennom forskningen faktisk besvarer spørsmålene som stilles (Tjora, 2012). Kvale og Brinkmann (2012) argumenterer for at validitet ikke hører til en spesiell undersøkelsesfase, men at validitet gjennomsyrrer hele forskningsprosessen. De hevder også at valideringsarbeidet bør flyttes fra inspeksjonen ved slutten av produksjonslinjen til å fungere som kvalitetskontroll gjennom alle stadier av kunnskapsproduksjonen.

I analysedelen har jeg, i tråd med resten av studien, etterstrebet å gjøre kritiske vurderinger av analysene og tolkningene mine. Mening skapes og eksistere i en gitt kontekst. Det var derfor viktig for meg at analysearbeidet innebar at resultatene ble plassert i riktig kategori og samme kategori som sammenfallende resultater, fordi de kun blir gitt mening i den gitte konteksten.

Ekstern validitet handler om i hvilken grad studien er generaliserbar og hvorvidt den kan overføres til andre kontekster enn den studien gjelder (Thagaard, 2013). En utfordring ved kvalitativ metode er at funnene er vanskelige å generalisere, men det er vanligvis heller ikke hensikten. Ekstern validitet relateres til funn i andre studier og handler om at andre kan kjenne seg igjen i denne og andre studier. I så henseende mener

jeg mine funn samstemmer med tidligere forskning på feltet.

Det er flere ulike former for validitet som er aktuelle for kvantitative og kvalitative studier. En av disse er *åpenbar validitet*, og baseres på at trekk ved innsamling av data og selve datamaterialet fremstår som åpenbare for forskeren og andre. Det vil si at validiteten er høy hvis den oppfattes som uproblematisk, og dataene oppfattes som gode samt at de treffer studiens intensjoner (Grønmo, 2004; 231). Således er validiteten høy dersom undersøkelsesopplegget og dataene er relevante for problemstillingene.

4.8.2 Reliabilitet

Reliabilitet har med forskningsresultatene konsistens og troverdighet å gjøre (Kvale & Brinkmann, 2012; 250), og handler om at forskningen er gjennomført på en troverdig og tillitsvekkende måte (Thagaard, 2013). Fullstendig nøytralitet i datainnsamling vil ikke være mulig (Tjora, 2013), fordi utvikling av data i kvalitativ forskning kan forstås som et samspill mellom forsker og de personene som er involvert (Grønmo, 2004). Derfor er det viktig for meg som forsker å redegjøre for hvordan egen posisjon kan prege resultatene. Det vil også være viktig for meg å være spesifikk og konkret i meddelelsen av hvordan dataene er utviklet, innsamlet og analysert (Thagaard, 2013). For å styrke den interne reliabiliteten fikk alle intervjupersonene tilsendt sitatene jeg ønsket å bruke for sitatsjekk.

Gjennom dette metodekapittelet har jeg forsøkt å gi en åpen og eksplisitt beskrivelse av forskningens fremgangsmåte, samt redegjørelse for utvalg, gjennomføring av datainnsamling og beskrivelse av tolkning og analysearbeidet. Det er min oppfatning at dette vil bidra til å styrke studiens reliabilitet. Tjora (2013) hevder at innen samfunnsvitenskapen vil forskere alltid ha en eller annen form for interesse for feltet de forsker på. Dette trenger ikke nødvendigvis vurderes som et problem, men kan forstås som en ressurs for forskeren. I tillegg er det ofte en forutsetning i kvalitative studier at forskeren har kunnskap om det aktuelle tema for forskningen. Mitt engasjement og min kunnskap knyttet til studiens tema, omhandler først og fremst at jeg i lang tid har vært interessert i idrettens strukturer og maktforhold. Jeg har også selv bakgrunn som tillitsvalgt på sentralt nivå i norsk idrett og har derfor syntes det har vært ekstra interessant å følge arbeidet idretten har gjort for å øke andelen kvinnelige ledere. Min personlige erfaring som leder i idretten har gitt meg verdifull kunnskap om studiens

tema. I arbeidet med valg av tema og problemstilling har jeg lest meg opp på aktuell forskning og litteratur. Til tross for at jeg har en spesiell interesse for og er engasjert i feltet jeg studerer, har jeg vært bevisst på at mine egne synspunkter ikke skal komme frem og på noen måte overskygge intervjupersonenes uttalelser.

Forskerens uavhengighet kan påvirkes av deltagerne (Kvale & Brinkmann, 2012). Som nevnt tidligere opplevde jeg intervjupersonene som positive og imøtekommende til å bidra til prosjektet. Selv om dette i utgangspunktet kan tolkes som positivt, kan det også tolkes dithen at det kan påvirke min evne til subjektiv vurdering av det intervjupersonene meddelte i intervjuene og at jeg ikke kan klare å holde meg kritisk til informasjonen.

Et punkt som er relevant å ta opp i denne sammenhengen er at jeg i forkant av intervjuene tidligere har møtt flere av intervjupersonene i forbindelse med diverse møteplasser i idretten. Det faktum at jeg har en slags relasjon til noen av intervjupersonene, kan svekke oppgavens reliabilitet ved at intervjupersonene føler at vår relasjon legger føringer for hva de kan og ikke kan dele med meg. Det er derfor viktig å påpeke at jeg har etterstrebet å ha en distansert forskerrolle.

4.9 Etiske overveielser

Innen all forskning er det flere etiske prinsipper en forsker bør forholde seg til (Thagaard, 2013). Fordi jeg behandler personopplysninger i denne studien, søkte jeg Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) om godkjenning av studien. Studien er anbefalt av NSD (vedlegg 1) og jeg har følgelig fulgt de forskningsetiske retningslinjene derfra.

Kvale og Brinkmann (2012) presenterer fire områder som tradisjonelt diskuteres i etiske retningslinjer for forskere: informert samtykke, fortrolighet, konsekvenser og forskerens rolle. For at punktet om *informert samtykke* skulle ivaretas, fikk intervjupersonene tilsendt et informasjonsskriv (vedlegg 3) da jeg tok kontakt. Informasjonsskrivet beskrev oppgavens bakgrunn og formål, hva deltagelse ville innebære og hva som skjer med informasjonen fra intervjuene. Videre ble deltageren informert om at det var frivillig å delta, og at deltageren hadde rett til å trekke sitt samtykke uten begrunnelse eller konsekvenser. Intervjupersonenes samtykke ble gitt ved at de signerte et informert

samtykke-skjema (vedlegg 4) i forkant av intervjuet.

Fortrolighet, eller konfidensialitet, dreier seg om at private og sensitiv informasjon som kan identifisere en av intervjupersonene ikke avsløres (Kvale & Brinkmann, 2012). For at de etiske forpliktelsene jeg som forsker har overfor deltagerne skulle ivaretas, var det viktig å forsikre deltagerne om at informasjon om og fra dem ble anonymisert og behandlet konfidensielt. Denne informasjonen ble også gitt i informasjonsskrivet og gjentatt i forkant av intervjuet. Tidlig i forskningsprosessen bestemte jeg meg for å anonymisere utvalget og, i størst mulig grad, informasjonen som forekom i intervjuene. Selv om jeg i intervjuene ikke var på jakt etter direkte personsensitiv informasjon eller informasjon som kunne identifisere en eventuell tredjeperson, så jeg det som mest hensiktsmessig å anonymisere. Bakgrunnen for dette var at jeg ville at intervjupersonene skulle føle seg trygge på at de kunne dele hele historier og konkrete erfaringer uten at de måtte tilsløre deler av det.

I henhold til Kvale og Brinkmann (2012) omhandler det etiske aspektet *konsekvenser* om at risikoen for å skade en deltager bør minimeres. I denne studien viser ”skade” ikke til ordets fysiske aspekt, men ”skade” i den form at en som leser oppgaven kan komme til å gjenkjenne enkelte hendelser eller forklaringer som blir direkte gjengitt i oppgaven. For meg som forsker har det derfor vært viktig gjennom hele forskningsprosessen å reflektere rundt hva den enkelte deltageren kan få ut av deltagelse i dette prosjektet. En mulig konsekvens kan være at de, som nevnt over, deler informasjon som kan identifisere dem for en leser som kjenner konteksten eller miljøet. Siden temaet for denne studien i utgangspunktet ikke er særlig sensitivt, er det min oppfatning at deltagerne ikke har tatt skade. Utvalget var i sin helhet svært positiv til deltagelsen. Jeg tolker det derfor dithen at summen av fordelene ved deltagelse i studien veide opp for den eventuelle risikoen for å skade deltageren.

Et etisk aspekt ved *forskerens rolle* omfatter strenge krav til den vitenskapelige kvaliteten på kunnskap som legges frem. Dette innebærer at fremstilling av funnene er så nøyaktige og representative for området som mulig (Kvale & Brinkmann, 2012; 92). Gjennom forskningsprosessen har jeg tilstrebet gjennomsiktighet og åpenhet ved å begrunne og forklare mine valg og fremgangsmåter. Jeg har gjennom hele forskningsprosessen vært bevisst mitt vitenskapelige ansvar som forsker. Det er av min

oppfatning at jeg ved å reflektere rundt min rolle som forsker har blitt ytterligere bevisst på mitt vitenskapelige ansvar.

5. Resultat og diskusjon

I dette kapitlet vil jeg presentere studiens resultater, der datamaterialet vil bli drøftet opp mot Bourdieus begrepsapparat, med særlig fokus på kulturell og sosial kapital, samt betydningen av kjønn sett i lys av hans teorier om maskulin dominans. Jeg vil se om kulturell og sosial kapital kan ha betydning for å være leder i idretten, og hvordan maskulin dominans påvirker, og har påvirket, de kvinnelige lederne. Den kontekstuelle bakgrunnen og tidligere forskning vil også bidra til å belyse resultatene og diskusjonen. I resultatpresentasjonen etterstreber jeg å gi en best mulig sammenstilling av hovedtendenser og variasjoner i datamaterialet. Noen steder bruker jeg sitater for å eksemplifisere eller utfylle resultatene. Jeg har valgt å ikke tillegge sitatene kjennetegn eller ”koder”. Dette for i størst mulig grad å sikre anonymiteten til intervjupersonene.

Basert på dataanalysen er kapitlet delt inn i seks underkapitler med underpunkter. Disse er: *”Bakgrunn og kompetanse”*, *”Ledelse”*, *”Makt”*, *”Kultur og struktur”*, *”Forskjeller i tidsepoker”* og *”Hvordan lykkes?”*. Bakgrunn og kompetanse presenterer intervjupersonenes tanker rundt oppvekst, familie og utdanning som relevante faktorer for å være leder i idretten, for å skape et grunnlag for å forstå intervjupersonenes bakgrunn og erfaringsbase. Intervjupersonenes tanker om ledelse, makt, kultur og struktur er interessant å se på, fordi det kan fortelle oss noe om hvordan det oppleves å være kvinnelig leder i norsk idrett. På bakgrunn av dette er det interessant å se på om intervjupersonene har betraktninger rundt spørsmålet om det er forskjell på å være kvinnelig leder i idretten i dag kontra for tyve eller tretti år siden, spesielt basert på de ”eldre” intervjupersonene i materialet. Hva som skal til for å lykkes, både på organisasjonsnivå og på individuelt nivå, danner en naturlig avslutning på kapitlet. Det kan også si noe om veien videre og hva intervjupersonene mener er viktig for at det skal bli flere kvinnelige ledere i idretten.

5.1 Bakgrunn og kompetanse

I dette avsnittet vil jeg se på hvordan intervjupersonene vurderer egen bakgrunn og utdanning, samt yrkeserfaring, som ressurs og betingelse for å være leder i idretten. Selv om utvalget er anonymisert og det ikke er et mål i seg selv å finne ut mest mulig om intervjupersonene, vil det være nyttig for helheten i resultatene å presentere noen aspekter ved intervjupersonenes bakgrunn og kompetanse. Dette for å lettere kunne

forstå deres betraktninger om de andre temaene i kapittelet og kunne forstå hvilke krav som stilles til en (kvinnelig) leder i idretten.

5.1.1 Bakgrunn fra idretten

I følge Bourdieu går kulturell kapital ofte i arv (Aakvaag, 2012). I den sammenheng er det flere av intervjupersonene som forteller at de har vokst opp med idretten og idrettsaktive foreldre og søsken. En av intervjupersonene forteller om sitt forhold til idrett og aktivitet generelt, et utsagn som kan sies å være representativt for flere av intervjupersonene:

... men idrett har alltid stått meg nært. Idrett, dans og ballett. Og all form for, eller mye form for idrett. Løpe, sykle, ski, litt slalåm, gå i fjellet, gå på jakt. Og det har det egentlig vært hele tiden. Sånn er vel ungene også.

Intervjupersonen sitert over ble påvirket av sine foreldre inn i idretten, og mye tyder på at hun også har påvirket sine barn – ”sånn er vel ungene også”. I likhet med utvikling av en idrettslig habitus, gjennom sosialisering til idrett, kan sitatet over tyde på at dette også kan gjelde orientering inn mot spesifikke idretter. Foreldre er barns sosialiseringssagenter. Som primærressurs vil de overføre og gi barna sine dannelses og smak i samsvar med deres posisjon i det sosiale rom (Prieur & Sesstoff, 2006). At et barn påvirkes av foreldrenes smak og dannelses, blir en vesentlig del av barnets sosialiseringssprosess. Det er derfor ikke overraskende at flere av intervjupersonene forteller om hvordan foreldre eller annen nær familie har, enten bevisst eller ubevisst, påvirket dem til å engasjere seg i idretten. Resultatene viser videre at det å ha trener- og lederroller i idretten også kan ”gå i arv” eller at man blir inspirert av foreldres engasjement, slik det går frem av følgende sitat:

Jeg har vokst opp med en far som var veldig engasjert på alle nivåer. Til og med på forbundsplan i denne idretten. Så fra å være utøver, trener, dommer så var ikke veien så lang til å engasjere seg litt mer administrativt og i frivillige verv.

Intervjupersonene forteller også om hvorfor de tok på seg sitt første verv. Noen gjorde det i ung alder, eksempelvis helt ned i tenåringsalder. Andre intervjupersoner kom med senere. Veien til verv og ”karrieren oppover” som leder, er for de fleste fra utøver til trener og så til leder. En av intervjupersonene forteller om hvordan hun først kom inn i trenerrollen:

Jeg begynte jo egentlig som trener, og noe som leder, men mest som trener da jeg var 16-17 år. Jeg hadde tenkt å gi meg som aktiv, men vi hadde et veldig bra miljø på [hjemsted] hvor jeg kommer fra. Da hadde jeg en framsynt trener som sa "Kan ikke du heller bli trener for de yngste i stedet for å slutte?". Så ble jeg det. Og det var nok bakgrunnen.

En av intervjupersonene forteller derimot at de som unge i idretten selv måtte ta ansvar hvis de ville inkluderes i klubbarbeidet: "Altså, det var en følelse av at dette måtte vi ta tak i sjøl og det var en ungdomsgjeng der. Jeg drev med klubbavisa og vi var veldig aktive. Så det var vel bare sånn det var." Begge de to siste sitatene kan vitne om at det tilsynelatende ikke er spesifikke hendelser eller konkrete årsaker til at intervjupersonene tok på seg verv. Det simpelthen "bare blir sånn". Dette kan være et tegn på at det for intervjupersonene er naturligjort å være leder i idretten og at idrett, bredt definert, er en del av deres habitus (Bourdieu, 2000). Det er kun én av intervjupersonene som ikke har gått den "klassiske" veien fra å være utøver til å bli trener og senere leder. Hun fikk sitt første verv i idretten i voksen alder, gjennom å engasjere seg i barnas idrettsaktiviteter.

5.1.2 Må en leder ha høyere utdanning?

Datamaterialet viser at alle intervjupersonene har høyere utdanning. Noen trekker frem utdanningen sin med tilhørende kompetanse, som en av flere mulige grunner til at de har en slags grunnrespekt i sitt felt. Dette viser at kulturell kapital, som utdanning er, kan gi trygghet og selvtilit, og også kan gi en form for symbolsk kapital (Bourdieu, 1996). Det er kun én av intervjupersonene som har formell idrettsutdanning, ellers er det god bredde i utdanningsretningene til utvalget. Noen av intervjupersonene påpeker betydningen av utdanningsbakgrunn for å ta på seg verv.

En av intervjupersonene reflekterte litt rundt viktigheten av formell høyere utdanning, men la også til at det er synd hvis en profesjonstittel eller embetseksamen skal være et slags krav for å bli leder i idretten:

Men egentlig er det ikke sånn at man skal ta juridisk embetseksamen for å komme seg inn i idretten. Men jeg føler vel at det baner litt vei for at jeg har dette vervet, og det syns jeg kanskje er viktig å få med.

Intervjupersonen med idrettsutdanning sier hun ikke har brukt utdanningen sin i yrkessammenheng før i senere tid, i godt voksen alder: "Samtidig som alt det jeg har holdt på med, har jeg hatt annet levebrød. Så jeg har egentlig ikke brukt utdanninga mi,

idrettsrelevant utdanning, bortsett fra noen år som lærer og i [tidligere jobb].” Dette sitatet viser til det som er felles for alle intervjupersonene, at vervet er frivillig og en slags hobby eller fritidssysse. Ingen av dem har det som hovedgeskjeft, men har, eller har hatt, det ved siden av ordinær jobb. Flere av intervjupersonene har kurs og sertifiseringer fra idretten, enten i form av trenerkurs, dommerkurs eller andre tiltak fra idrettens eget utdanningssystem.

De feltspesifikke kravene i idretten er forskjellig for valgte ledere og trenere. For en leder stilles det få, om ingen, formelle krav til relevant utdanning fordi veien til en topposisjon er basert på frivillighet. For trenere er det heller ikke krav til formell kompetanse og trenerutdanning, men de aller fleste tar likevel utdanning innen sine idretter eller formell idrettsutdanning (Sisjord, Fasting & Sand, 2017).

Til tross for at det kun er den ene intervjupersonen som har formell idrettsutdanning, er det ingen tegn i datamaterialet til at mangelen på formell idrettsutdanning er noe som har hemmet noen av de kvinnelige lederne i sine verv. Jeg tolker det derfor dithen at hvilken utdanning (fagretningen) en leder har, ikke er relevant i utførelsen av vervet. I den grad utdanning er relevant for å være leder i idretten, kan det til sammenligning sies at det faktum at lederen faktisk har en høyere utdanning, er mer relevant enn spesifikk retning.

Dette er en klar kobling til Bourdieus formelle form for kulturell kapital, utdanningskapital. Utdanningskapital omtales som kunnskap og utdanningstitler man har ervervet gjennom skoler og universiteter (Aakvaag, 2012). I tråd med det en av intervjupersonene forteller, kan kulturell kapital i form av utdanning være en ressurs, og premiss, for ledelse. Jo høyere grad av kulturell kapital, jo mer makt vil et individ ha i feltet den opererer i. I dette tilfellet vil det si at jo mer, og jo høyere, utdanning en idrettsleder har, jo høyere anseelse vil den lederen ha i den organisasjonen den leder. Formell høyere utdanning er som nevnt ikke et nedskrevet krav til en lederposisjon i idretten, men i tråd med Bourdieus kapitalbegrep vil det kunne gi adgang til andre ”eksklusive” miljøer. En leder med høy kulturell kapital vil ha muligheten til å få gjennomslag for sine ønsker fordi en høy andel kulturell kapital handler om at individet klarer å benytte seg av egenskapene sine og omsette disse til andre ressurser.

5.1.3 Motivasjon for å være leder

På spørsmål om hva som motiverer intervjupersonene til å være leder og å ta verv, trekker de fleste frem et sterkt engasjement for idretten, følelsen av tilhørighet og viktigheten av idretten som samfunnsaktør. Motivasjonen for å engasjere seg i idretten er sterk hos alle intervjupersonene. Det som er felles er at de viser til at de får noe ut av å være engasjert i idretten, at idretten gir dem ”noe”. Datamaterialet viser til flere forhold som kan være uttrykk for hva idretten gir intervjupersonene: glede, fellesskap, nettverk og relasjoner. Følelsen av å ”gi noe tilbake”, basert på egne opplevelser, blir også nevnt. Flere av intervjupersonene har opplevd situasjoner som har utfordret motivasjonen til å ta på seg verv. Til tross for dette, har motivasjonen alltid vært tilstede eller kommet tilbake. En av dem sier dette om hvordan en konkret opplevelse i løpet av hennes tid som idrettsleder utfordret motivasjonen:

Akkurat da med en gang så var det sånn at nå får idretten klare seg uten meg og det kommer til å gå helt aldeles utmerket. Men så begynte det jo å røre litt på seg da. Og så kom jo dette med [verv] og det ble jo veldig fint å jobbe med ved siden av de jobbene jeg har hatt. For jeg har jo inntil nå i [nåværende verv], alltid hatt vervene parallelt med annen jobb. Så det er jo ikke noe tvil om at det å gå på en smell styrker deg når du får oppsummert for deg selv hva som skjedde nå. Så i en sånn smell så merket jo jeg at det var ganske mange kvinner som sto rundt deg og tok vare på deg. Det var det altså. Og det var ikke så veldig mange av de mennene.

Sitatet tyder på at hun har vært oppi en vanskelig situasjon og vurderte å trekke seg helt ut. Samtidig viser resultatet at hun opplevde støtte hos andre kvinner. Mennene var tydeligvis fraværende. Dette kvinnefellesskapet kan tolkes som et uttrykk for sosial kapital som var nyttig for at hun, og kanskje avgjørende, for at hun i det hele tatt fortsatte.

Noen trekker frem konkrete saker som motivasjon for deres engasjement, slik som denne: ”Og det motiverer med utrolig mye å jobbe for at flere kvinner også skal ha verv.” Flere snakker om at mye av motivasjonen deres for å være engasjert i idretten, er at de ønsker å bruke egne erfaringer og opplevelser for å gjøre idretten bedre. En av dem sier følgende: ”Også syns jeg jo, hvis jeg kan med min erfaring være med på å gjøre idretten bedre, så gleder det meg.”

Å være leder på nasjonalt nivå i idretten er ikke uten utfordringer. Dette har flere fått kjenne på. Et par av dem forteller at små og store utfordringer har motivert dem. Det har motivert dem til å finne løsninger og til å agere på måter som er utenfor foretrukket handlingsmønster. Det har også motivert dem til å utfordre etablerte sannheter, de forskjellige feltenes doxa. I noen situasjoner har dette ført til at ortodoxa ikke har klart å forsvare seg og det kan ha skjedd et skifte i hvilke kapitalformer som blir antatt som mest verdifulle på feltet. Bare det å stille til valg, har for flere av intervjupersonene vært noe som har utfordret feltet de har vært i. Et annet eksempel er at de har ledet omorganiseringsprosesser som har utfordret doxa og satt ny dagsorden i feltet.

Hvilke motiver en leder har for å være leder, kan ha noe å si for hvor lenge lederen sitter i vervet. Som en forlengelse av spørsmålet om hvorvidt menn i større grad er på jakt etter lederposisjoner som gir makt, status og innflytelse, var det noen av intervjupersonene som kom inn på hvilke egenskaper en leder som ”holder ut lenge”, typisk har.

5.2 Ledelse

Ledelse og det å være leder er en sentral del i denne studien. Hvordan intervjupersonene ser på og vurderer ledelse, er derfor hensiktsmessig å drøfte for å få et bedre innblikk i hva intervjupersonene mener kjennetegner en god leder. Det vil også være interessant å se hvordan intervjupersonene knytter kjønn og ledelse sammen. Eller om de mener at det ikke er knyttet kjønnsmessige forhold til ledelse.

5.2.1 Hva handler ledelse om?

På spørsmålet om hva ledelse handler om for den enkelte intervjupersonen, er det flere faktorer som går igjen. Noen trekker frem en leders evne til å skape en god prestasjonskultur, hvor et team jobber sammen mot et felles mål. Dette blir nevnt som noe av det viktigste ved det å være leder, uavhengig av kjønn. En leders evne til å balansere det å lytte tilstrekkelig til de du skal lede, samtidig som du delegerer og tar ansvar for å skape fremdrift blir også trukket frem. Videre er det flere som mener det er helt sentralt at lederen har god oversikt over det som foregår i egen organisasjon. Med andre ord vil høy grad av den feltspesifikke kapitalen bidra til å øke aktørens posisjon i feltet. Men anerkjennelse og tillit kan være vel så viktig.

En leders evne til å både ha tillit og til å vise tillit, blir også nevnt av intervjupersonene. En av dem forklarer hvilken rolle tillit spiller i idretten: "... idretten lever av tillit. Det eneste vi har, og det eneste vi kan selge, er tillit. Vi har ikke noe annet. Og hvis vi mister det, så har vi ingenting.". Når en leder har tillit hos andre i feltet, kan det også øke den sosial kapitalen. Sammen med en kollektiv forståelse av organisasjonens verdier og et sosialt nettverk kan tillit gi en leder fordeler som lederen kan bruke innen feltet den befinner seg i. Det kommer ikke tydelig frem av datamaterialet om årsaken til at tillit blir nevnt. Om det er den siste tidens fokus på tillit og åpenhet i idrettsorganisasjonen, eller om intervjupersonen hadde trukket det frem uavhengig av "tillitskrisen" i norsk idrett, er usikkert. For øvrig er det kun et fåtall av intervjupersonene som er innom debatten knyttet til tillit og åpenhet i organisasjonen, men det er fortrinnsvis på andre temaer enn ledelse.

En av intervjupersonene snakker om at det er forskjell på å være leder i idretten og å være leder i en bedrift, etter hennes mening. Hun trekker også frem at det særegne ved å være leder i idretten er at du i mange sammenhenger skal lede frivillige, og at det er spesifikke verdier en leder da bør appellere til. Basert på datamaterialet handler ledelse i idretten mye om å skaffe ressurser som andre skal bruke og å legge til rette for utvikling i egen organisasjon. En annen intervjuperson forteller at hun har brukt mye tid på rolleforståelsen i idretten, da det ofte er tette bånd mellom politisk valgte ledere og administrasjonen:

... og det tredje tenker jeg, og det er i frivillige organisasjoner, at folk har en rolleforståelse for hvilken rolle du har inn i et større system. For hvis du ikke har en rolleforståelse inn i et system hvor det finnes både ansatte og tillitsvalgte, så skjærer det seg. Og det har jeg brukt mye tid på. Og det ser jeg det er nødvendig å bruke mye tid på.

Et annet aspekt som kommer frem er forskjellen mellom det å lede og det å administrere. Noen forteller at de har vært, og er, svært bevisst denne forskjellen. Spesielt i samarbeidet med sin respektive administrative leder. En av dem peker på at en av fallgruvene for en leder kan være å administrere, og ikke lede: "Og veldig mange ledere administrerer, det vil si at du bare gjør ting selv."

5.2.2 Den kvinnelige og den mannlige lederen

Er det noen forskjeller i hvordan en kvinne og en mann opptrer som leder? Basert på datamaterialet er det ikke full enighet blant intervjupersonene når det kommer til om kvinner eller menn er best egnet til å ta på seg lederverv. En av intervjupersonene forteller at samtidig som det kan være enkelte kjønnete forskjeller på ledere i idretten, er det også kvinnelige ledere som har maskuline egenskaper og omvendt. Hun mener at det ene ikke utelukker det andre, og at det fullt mulig for en leder i idretten å kombinere både feminine og maskuline lederegenskaper, uavhengig av kjønn. På spørsmål om hva som kan karakterisere en typisk mannlige leder svarer intervjupersonen følgende:

Jeg tror kanskje at en del menn er flinkere til å skjære gjennom og ta en beslutning og legge det bak seg. Jeg tror vi kvinner er... mange av oss er veldig opptatt av at vi skal vite alt før vi skjærer gjennom og noen ganger så står vi der på perrongen og lurer også har toget gått.

En av de andre intervjupersonene forteller at hun er opptatt av at det trengs forskjellige type ledere til forskjellige typer jobber og oppgaver. Hun tror ikke det er mangel på kvinner som har lyst på posisjoner i idretten, men at idretten derimot har et ansvar for å synliggjøre dem og at kvinner ofte må bli spurt flere ganger enn menn. Hun mener følgende om menn eller kvinner er best egnet til å være leder: ”Jeg tenker ikke at det ene kjønn er bedre til å ta på seg lederverv enn det andre. Det er bare at noen roper litt høyere enn andre. Og i mange tilfeller er det menn, men ikke alltid.”

En av intervjupersonene med lengre erfaring som leder i idretten forteller at det for en stund siden var mye snakk om såkalte androgyne ledere. Altså ledere som hadde både maskuline og feminine egenskaper, egenskaper i begge retninger. Det kommer imidlertid frem av datamaterialet at intervjupersonene i større grad er opptatt av hvorvidt en leder er dyktig i vervet sitt, enn hvilket kjønn den er. På spørsmålet og påstanden om at kvinner er mer tilbøyelige til å ta på seg de ”myke” oppgavene (arrangement, utvikling, barneidrett etc.), mens menn velger ”hard” oppgaver (økonomi, marked, sponsor) er det blandet respons fra intervjupersonene. Flere sier det var vanligere før at kvinnene ”bare” utførte de myke oppgavene.

Hvordan kommer så kvinnelige og mannlige lederegenskaper til syne, og hvordan uttrykker de seg i hverdagen? Av datamaterialet fremkommer det at intervjupersonene trekker frem noen egenskaper som er mer typisk for en kvinnelig leder. Evnen til å ha

omsorg for de rundt seg, evnen til å lytte, og empati går igjen. Av lederegenskaper som assosieres til mannlige ledere er evnen til å skjære gjennom, en form for ubeskjedenhet og evnen til å legge ting bak seg og ikke dvele for lenge ved saker. Basert på det at idretten er skapt av og for menn, så vil den mannlige lederen bli sett på som den ideelle lederen i et mannsdominert felt. For at kvinnelige ledere skal få innpass i et slikt felt, kan de komme til å gi avkall på det feminine. Det vil si at de må adoptere de maskuline formene for ledelse. Fordi kvinner således kan sies å være den dominerte part, vil de hele tiden sammenlignes og måles opp mot standarder for mannlige ledere (Hovden, 2000). Med bakgrunn i at idretten kan kalles en mannsbastion, så vil idrettens doxa være at en leder på feltet skal være mann, eller ha klare maskuline lederegenskaper. Det kan sies å ha blitt en slags normativ oppfatning om at en dyktig idrettsleder er en mannlig idrettsleder, eller en leder med klar overvekt av mannlige lederegenskaper.

5.3 Makt

Makt, og intervjupersonenes oppfatning og beskrivelser av fenomenet, er en sentral del av denne studien. Slik sett kan makt-begrepet utgjøre en fundamental del av det å være leder i idretten. Derfor er det interessant å se på hva makt er for intervjupersonene, hvor viktig makt kan være for en leder i idretten og om maktaspektet gjør det å være leder mer eller mindre attraktivt for kvinnelige ledere.

5.3.1 Hvor viktig er makt?

Det er ikke til å komme utenom at du som leder har makt, enten over en organisasjon eller andre mennesker. Ofte blir det å ha makt definert som det å ha muligheten til å påvirke, enten gjennom å få noe til å skje eller til ikke å skje. Blant intervjupersonene er det ikke noen unison oppfatning av hva makt er, og det er tydelig at intervjupersonene har forskjellige betraktninger rundt begrepet. Det interessante i måten intervjupersonene snakker om makt, er at det er noe de ”ikke får gjort noe med” når de er leder – som leder har du makt, enten du liker det eller ei. Makt følger posisjoner, noe intervjupersonene opplever på ulikt vis.

Uformell kulturell kapital kan gi makt via tilgang til eksklusive miljøer, status og prestisje (Bourdieu, 1998). En av intervjupersonene forteller hvordan hun gjennom å være president gjorde seg noen observasjoner knyttet til statusen det ga:

Så posisjonen var jo en type makt som jeg aldri hadde forestilt meg at den hadde. Og da tenkte jeg det at kompetanse og makt har ikke nødvendigvis noen sammenheng. Posisjonen betyr så mye i mange sammenhenger at det nesten er skummelt. For den bærer deg frem på en måte.

Flere av intervjupersonene nevner at de gjennom vervene sine har makt til å påvirke, for eksempel feltet de befinner seg i (idretten) og på andre områder. Det er likevel forskjeller i hvordan intervjupersonene vurderer det at de har makt. For noen er det en viktig del av det å være leder. For andre er det ikke sentralt, men de sier ikke at det er et uvesentlig aspekt ved det å være leder. En av intervjupersonene uttrykker seg slik om å være i en maktposisjon:

Jeg har aldri tenkt på ordet makt jeg. Men i den situasjonen har jeg en posisjon som gjør at jeg kan være med å lede noe i en retning. Men for meg så er det noe som vi er nødt til å ha med hele organisasjonen for å få til. Så for mitt vedkommende er ikke det en sånn karrierestige hvor jeg skal utøve noe makt eller posisjonere meg på den måten. Jeg har blitt mer opptatt av å være en tydelig leder, tydeligere enn jeg var i starten. Men det har noe med erfaring etter hvert å gjøre, hvor jeg kunne være for demokratisk på godt og vondt. Jeg skal fortsatt være demokratisk, men jeg vil være en tydelig leder som skal lede. Men makt er jeg ikke opptatt av.

Sitatet viser at hun er opptatt av å være en tydelig leder og mener selv hun har blitt bedre på det etter hvert som hun har fått mer erfaring. Samtidig er det interessant å observere at hun setter ledelse opp mot en demokratisk lederstil. Hun sier hun ikke vil bli for demokratisk, for at hun da kan fremstå som en mindre tydelig leder. Hun er bevisst på at hun ikke er opptatt av makt. Det aspektet kommer imidlertid tydeligere frem hos en annen intervjuperson:

Hvis vi drar det litt vekk fra de myke delene, så har jeg aldri vært redd for at jeg er opptatt av makt og jeg bruker det ordet og ikke innflytelse. For jeg mener at når jeg er valgt inn i verv, hvertfall sentrale verv, så har noen gitt meg makt til å kunne ha innflytelse. Og hvis jeg ikke bruker det, så blir jeg jo ikke gjenvalgt da.

Sitatet viser at hun er opptatt av makt og bruker det for å få innflytelse. Det er også interessant å legge merke til at hun knytter makt opp mot tillit til å fortsette i lederposisjon – ”ellers så blir jeg jo ikke gjenvalgt.” Om vi sammenligner disse to sitatene, viser det første at hun er redd for å bli demokratisk og dermed utydelig som leder, mens den andre er tyngre fokusert på makt for at det gir innflytelse og det kan tolkes som at det forventes fra organisasjonens side at hun bruker den makten som

ligger i vervet. Det siste kan tyde på at hun har tatt opp i seg feltets doxa, at det følger makt med ledelse. Og det er igjen med på å gi tillitt. Posisjonen legitimerer makt.

Maktaspektet i organisasjonen kommer også frem i erfaringer intervjupersonene har gjort i andre verv før de kom til ”toppen” selv. Mange uttrykker å ha blitt respektert for synspunkt og meninger i andre fora, mens enkelte har følt på å bli oversett eller neglisjert. En av dem fortalte om en gang da hun var ung og relativt fersk i miljøet, og komitéen hun satt i skulle diskutere en vanskelig og krevende sak. Hun hadde forberedt seg godt og da det var hennes tur til å holde innlegget, reiste møtelederen seg opp og forlot rommet for å gå på toalettet. Møtelederen kom ikke tilbake før etter at hun var ferdig med å holde sitt innlegg. Da komitéen så skulle stemme over saken, var det kun hennes og en stemme til som gikk mot resten av komitéen. Hun forteller at oppfatningen hun hadde var at gruppen hadde allerede bestemt seg på forhånd for hva de skulle stemme. Det skulle vise seg at avgjørelsen som ble gjort i det møtet, senere ble reversert. Av historien som fortelles kommer det frem at det var en sjelsettende og opprivende erfaring for intervjupersonen å ikke bli hørt og motarbeidet på den måten hun ble. Denne formen for utøvelse av makt, som hun ble utsatt for, kan tolkes som et uttrykk for symbolsk vold (Bourdieu, 2000).

5.3.2 Makt for saken eller makt for maktens skyld?

På spørsmålet om menn er mer opptatt av makt enn kvinner, kom intervjupersonene med flere interessante betraktninger. Flere forklarte at de selv er mer opptatt av å løse oppgaven som ligger foran dem, enn prestisjen ved å løse oppgaven. To av intervjupersonene svarte dette på spørsmålet om higen etter makt gjør seg mer gjeldende hos menn enn hos kvinner:

Det kan nok appellere til en viss gruppe menn da, som kanskje ikke er så egnet. Men som er mer opptatt av prestisjen enn oppgaven. Jeg er innmari opptatt av sak altså, men man kan sikkert bli litt egenrådig når man sitter der.

Men ellers, så tror jeg det kanskje er flere menn som havner i lederposisjoner som ikke burde være der, fordi de er litt mer ubeskjedne. Og det er jo ikke en lederegenskap egentlig.

Begge sitatene viser til at menn har nådd frem i lederposisjoner de ikke burde hatt. Den første sammenligner seg med en som er uegnet, fordi hun er mer opptatt av sak.

Samtidig innrømmer hun at man kan bli egenrådig hvis man sitter lenge på toppen. Den andre hentyder til menn som ubeskjedne og antyder, kanskje litt ironisk, at det er jo ingen lederegenskap å være ubeskjeden. Begge sitatene viser til at menn lettere kan nå topposisjoner uten at de behøver å inneha spesielle kvalifikasjoner for det. Det kan være et uttrykk for at kjønn kan være kapital i seg selv, som ifølge Bourdieu (2000), kan resultere i at kvinner sjelden når topposisjoner, eller at menn flyter lettere opp til maktposisjoner.

5.3.3 Posisjon og relasjon

Noen av intervjupersonene snakket rundt forskjellen mellom å være visepresident og president. Det blir av noen nevnt at det kan forekomme at særforbund forsvarer og bagatelliserer misforholdet mellom antallet kvinnelige og mannlige ledere i idretten med at ”vi har jo kvinnelig visepresident da”. En av intervjupersonene henviser til forventningene som ligger i det å være visepresident og president, basert på egen erfaring som tillitsvalgt:

Jeg kan jo si at når jeg var visepresident, så skjønte jeg at det var noe ved presidentrollen jeg ikke helt likte. Det var det som gjorde at jeg egentlig ikke ville. Og jeg merket det noen ganger da jeg måtte stille som vara for [navn] som da var president, at man ble jo da en vandrende skuffelse.

Dette utsagnet, som har et snev av humor, vitner om at den symbolske kapitalen er en sentral dimensjon ved presidentrollen, som kan omtales som symbolverdi. Utsagnet antyder også at det å være president gir respekt og status i det miljøet en er president og kvinne i. En liten digresjon her, er at det i politiske miljøer spøkes med at når en statssekretær møter i statsrådets navn, så går det sukk og stønn gjennom forsamlingen den utsendte statssekretæren skal tale for. I utsagnet ”en vandrende skuffelse” kan det også ligge en antydning som går på kjønn, i og med at presidenten var en mann. Altså kan både posisjon og kjønn ligge bak.

Om forholdet mellom hvilke roller som gir mest makt, da særlig rollen som president versus rollen som generalsekretær, svarer en av intervjupersonene slik:

... men presidentrollen er en maktposisjon. Samme som i idrettsforbundet. Det er nok flere menn som kriger etter den jobben enn kvinner. Fordi den gir status.

Sammenligningen med idrettsforbundet er i seg selv interessant. Historisk sett er det kun én kvinne som har hatt presidentvervet – Tove Paule. Dette kan forstås som et doxisk fenomen at kvinner i den posisjonen er unntaket mer enn regelen. At intervjupersonen bruker ordet ”kriger” er også en interessant observasjon. Krigsmetaforer blir ofte brukt i idrettslig sammenheng og kan vitne om at det er mye som står på spill.

Som en forlengelse av spørsmålene om hvorvidt menn er mer på jakt etter lederposisjoner som gir makt, status og innflytelse, var det noen av intervjupersonene som kom inn på motiver og motivasjon for makt i tilknytning til det å ta på seg verv. En av intervjupersonene mener at de som holder seg lenger i en lederposisjon, kanskje har andre motiver for å ønske seg makt:

Jeg ser jo at de som overlever etter år i disse posisjonene, de er kanskje mer opptatt av posisjon enn funksjon. De er flinkere til å skru av knappen, ikke bry seg om så mye. Passe engasjert, passe involvert.

Sitatet tyder på at hun betrakter enkelte menn i lederposisjoner til å være mindre engasjert og dermed holder lenger i vervet fordi de ikke ”brenner energien for fort”. Noe av den samme tematikken berøres i et annet intervju, der det kommer frem hvordan intervjupersonen betrakter seg selv og sitt engasjement i lederposisjoner: ”For jeg brenner jo lyset litt i begge ender, som du sikkert hører og skjønner.”

En annen sentral dimensjon i intervjuene er tilhørighet til store og små særforbund. Hvem som har makt og påvirkningsmulighet i idretten, handler for mange av intervjupersonene om størrelse på organisasjon en leder tilhører. En av intervjupersonene forteller om hvordan forholdet mellom store og små særforbund kan ha betydning for posisjon og makt:

Jeg tenker det er interessant hvorfor de store aldri har hatt noen kvinnelige (presidenter, red. anm.). Og det tror jeg handler om makt og om penger og status. Og det er mannfolk antageligvis mer interessert i enn kvinner. Det synd jeg er synd.

5.4 Kultur og struktur

Kvinner kan oppleve idrettsorganisasjonen på en annen måte enn menn. Å være leder i idretten krever mye tid. Kulturen som er, og har vært, i idrettsorganisasjonen blir nevnt

av flere intervjupersoner. Noen omtaler det som en maskulinitetskultur, med strukturer som henger igjen fra gammelt av. Å se på hvordan intervjupersonene betrakter kultur og struktur i idretten, vil være interessant for å se om dette kan belyse hvorvidt det hindrer og/eller fremmer muligheten til å øke andelen kvinnelige ledere i topposisjoner.

5.4.1 Kulturen i idrettsorganisasjonen

Av intervjupersonene er det særlig de litt eldre som har vært engasjert i idretten over en lengre periode, som har reflektert mest rundt kulturen i organisasjonen. Disse mener også at det helt klart har vært, og til tider fortsatt er, en mannsdominert kultur som preger organisasjonen. Én forteller om det som ofte har skjedd på beslutningsarenaer og hva hun tenker rundt det. Hun forteller at hun tidligere stadig vekk var vitne til at menn samlet seg på arenaer hvor kvinnene ikke fikk adgang. Et eksempel på dette er badstua. Her ble saker som var på dagsorden diskutert, da bare blant menn og ofte med kun et utvalg av de mannlige lederne tilstede. Selv om det var aktuelle saker som ble diskutert, er hun usikker på hvor mange saker som faktisk ble avgjort i badstua. Videre sier hun at hun oppfatter at det var mer av slike hendelser tidligere, men at det fortsatt henger igjen. Hun tror mye av grunnen til at det skjer sjeldnere, er at det har blitt mer fokus på tematikken i organisasjonen nå. At slike episoder kan virke ekskluderende blir også berørt av en annen:

Noen samles til vorspiel og noen har med seg vin og er på rommene og plukker noen til å bli invitert til dette her og noen som ikke er der. Og da er det gjerne gutta boys som møtes der og kjører de løpa. På en måte bak scenen.

Årsaken til hvorfor en mannsdominert kultur gjennom årene har preget organisasjonen, mener en av intervjupersonene at har grobunn i den, frem til nylig, mannlige toppledelsen av idrettsorganisasjonen. Hun forteller samtidig at hun mener kulturen i idretten nå er i ferd med å snu, hvertfall litt:

Det er det med kulturen som vi har hengende i vegga i idrettsforbundet, som ble bygd opp av forrige generalsekretær som jeg tror vi kommer til å bruke litt tid på å bryte ned. For det har vært en mannskultur som jeg håper nå kommer til å snu ganske fort ved at vi har fått et annet tankesett og at man nå har fått en ny generalsekretær som har andre mål.

Sitatet reflekterer stor optimisme med tanke på endring i organisasjonen. Å skulle bryte med gamle tradisjoner er noe flere av intervjupersonene ser at kan bli lettere nå når NIF

har ansatt ny generalsekretær. Noen av intervjupersonene mener at den nye generalsekretæren, med sine kvalifikasjoner, bakgrunn og kjennskap til idretten, kan gjøre at en ny kultur etablerer seg i idretten. At den øverste administrative lederen i idrettsorganisasjonen i tillegg er kvinne, mener flere at er positivt med tanke på å bryte med idrettsfeltets doxa og skape heterodoxa.

5.4.2 Stolt gammel tradisjon?

Idretten er en gammel organisasjon fylt med tradisjoner, noen ”bedre” enn andre. Dette er også noe intervjupersonene kommer innpå. Å bryte med en tradisjon som strekker seg langt tilbake, kanskje så langt som 150 år, vil være vanskelig og det tar tid. Noen av disse tradisjonene kan ha sammenheng med rekruttering. Uttrykket om at ”like barn leker best” er et begrep som kan beskrive det noen av intervjupersonene mener har vært en gjeldende tradisjon i idretten i lang tid. En reflekterer rundt det at det lenge har vært menn som har sittet på sentrale verv i idretten, og i sin posisjon valgt sine mannlige etterkommere:

Jeg tror jo blant annet dette her at det har vært en tradisjon i veldig mange forbund. At det er menn som har sittet på toppen og at det er noe man har tatt med seg videre. Og at kanskje menn foreslår menn da.

At idretten er svært omfattende organisert, og på en måte som kan betraktes som ineffektiv, er noe som til stadighet diskuteres internt i organisasjonen. Lignende synspunkter kommer frem hos intervjupersonene ved at flere mener at organisasjonen er tungrodd og vel byråkratisk. Noen mener også at det er helt klart at dette kan hindre kvinner i å ta på seg verv. Spesielt hvis et tidkrevende verv på toppen av idretten skal kombineres med andre roller, eksempelvis det å være mor og ordinær jobb.

Det blir også uttrykt noen forskjeller mellom det å være leder i store og små særforbund, og mellom tradisjonene intervjupersonene mener de forskjellige særforbundene har:

Jeg tenker at det er litt skille på store og små særforbund. Det å være president i et stort særforbund tar forferdelig mye tid. Det er mye reising. Og hvis du skal ha jenter i den rette alderen, at det skremmer litt. Det tror jeg er hovedårsaken til det.

Sitatet kan tolkes dithen at jo større særforbund, jo mer arbeid og tid kreves det å være leder. Som nevnt tidligere kan et topplederverv være vanskelig å kombinere med ordinær jobb og familie for ”jenter i den rette alderen”. Kvinnene observerer at det er krevende å være leder i et stort særforbund, og at det da er større sjanse for at de prioriterer andre områder å fordype seg i. At det er litt skremmende å være president i et stort særforbund kan også relateres til større synlighet i større forbund, også med tanke på innsyn fra media og at en leder i et stort særforbund vil være mer sårbar i vanskelige saker og synlig i feltet. En av intervjupersonene forteller om forventningene til presidentene i de store særforbundene: ”Det er forventet at skipresidenten og fotballpresidenten faktisk går opp og mener et eller annet. Og det bli lagt merke til for de har så stor medlemsmasse i ryggen.”

5.4.3 Kulturen som begrensning for ledelse

Et par av intervjupersonene forteller om hvordan det kan være utfordrende å kombinere et tradisjonelt familieliv og alle forventningene som ligger i det, med å skulle ha et lederverv i idretten. Det kan rett og slett bli for lite tid til å rekke over alle oppgavene. Når en kvinne står ved et veikryss og skal velge mellom å prioritere familie og verv er det interessant å se på hva som gjør at en kvinne velger det ene fremfor det andre. En av intervjupersonene sier følgende om hva hun syns om kulturen i idretten, og hvordan den kan påvirke kvinner som ser seg nødt til å prioritere enten det ene eller det andre:

Og jeg syns det er veldig byråkratisk, jeg vet ikke om det skremmer damene fra å ta verv. Men det at det er veldig byråkratisk gjør at det er veldig tungrodd. Og det er mye rapporteringer og tungrodd, og det bidrar til at det er vanskelig å ta på seg verv, for det er mye ansvar. Og hvis kvinnene er nødt til å være forsiktige med å ta på seg for mye i tillegg til familie og jobb, så sier det seg jo selv at jo mer du tar på deg av jobb, jo færre er det som ønsker å gjøre det.

Videre har noen av intervjupersonene betraktninger knyttet til det at du som kvinne er opptatt av barn og familie, og at det er ”helt naturlig”. Samtidig som det kan forventes at en kvinne ønsker å bruke tid på barn og familie, er det i dagens samfunn helt vanlig at kvinner er opptatt av å bygge seg en karriere og være aktiv utenfor hjemmet – i tillegg til å bruke tid på barn og familie. Av familiære årsaker er det et forhold en heller ikke kommer helt utenom. Som en sier:

Det er naturlig at når du blir tretti, femogtretti år og til du er femogførti år så er du kanskje ny i jobben, du har unger. Da har man ikke tid. Det ser jeg som helt naturlig, du har nok av annet å bruke tiden på.

Fordi det er maskuline evner og kvalifikasjoner som oftest tillegges lederroller (Hovden, 2000), vil det å være mann i et mannsdominert felt gi lettere tilgang til lederposisjoner. Å bruke mye tid på barn, familie og ”andre ting” enn et lederverv, er noe som tradisjonelt sett har vært kvinnes oppgave. I lys av det kan intervjupersonenes betraktninger tolkes dithen at en kvinne som må tilpasse seg ”maskuline ledernormer”, ser seg nødt til å prioritere barn og familie fremfor et verv hvor hun uansett må tilpasse seg mannlige normer for ledelse. En parallell her kan trekkes til det Bourdieu (2000) hevder om at det for kvinner er vanskeligere å besitte lederstillinger og at det i samfunnet generelt er naturlig å assosiere disse til menn. Dette blir eksemplifisert gjennom det en av intervjupersonene forteller om når hun selv ble toppleder i idretten:

Men jeg var jo godt voksen da jeg kom inn i en sånn type rolle. Jeg tenker at hvis jeg skulle hatt en sånn rolle da jeg hadde tre barn som var aktive på idrettsfronten og alle disse tingene her, så tror jeg ikke jeg hadde klart det akkurat da.

Flere av intervjupersonene peker på hvordan tid er en sentral ressurs for det å være leder i idretten. Gjennom intervjuene forteller de hvordan de gjennom årene har dedikert mye tid til sine roller som ledere og tillitsvalgte, og hvordan fleksibilitet i den sammenheng har vært en helt nødvendig ressurs for å få kabalen til å gå opp. Det kan tyde på at flere av intervjupersonene har hatt mulighet til å styre egen hverdag og tid, og dermed har hatt mulighet til å bruke mye tid på vervene sine fordi de har hatt ordinære jobber hvor det har inngått fleksitid. Dette peker igjen på at høy utdanningskapital, som kan medføre større råderett over egen tid, kan gjøre det lettere å være dedikert i lederrollen.

5.5 Forskjeller i tidsepoker

Når det gjelder utfordringer ved å være kvinnelig idrettsleder i dag, er det også interessant å se om hvordan det var å være kvinnelig leder før. Samfunnet har utviklet og forandret seg, det samme har idretten. Men har det å være idrettsleder forandret seg? Flere av intervjupersonene trekker frem sammenhengen mellom den generelle samfunnsutviklingen og kvinnes rolle i samfunnet som et grunnlag for utviklingen i

idretten. Samtidig er det noen som mener at likestillingen og arbeidet med kjønnsbalanse i toppledelsen i idretten ikke har kommet like langt som i samfunnet ellers.

Selv om den generelle samfunnsutviklingen helt klart har påvirket idretten, er det også naturlig å se på hvordan forhold internt i idretten og forhold knyttet til organisasjonen har påvirket idretten. Her kan det trekkes klare paralleller til kapittelet om studiens kontekstuelle bakgrunn og forholdene som har vært spesielt relevante for utviklingen. Blant annet kan prosjektene og programmene som idretten har gjennomført hatt en effekt i gitte perioder for å øke andelen kvinnelige ledere. I den sammenheng er det en av intervjupersonene som presiserer at hun mener det å kjøre et enkelt prosjekt i seg selv ikke er nok for å skape varig endring:

For en forandring kommer ikke av seg selv. Den må eltes og kvernes og jobbes med, og man må på en måte ikke ta den type forandring som er så grunnleggende forskjellig for gitt. Det er ikke nok å kjøre et kurs. Det er ikke nok å kjøre et lederopplæringsprogram.

Sitatet over samstemmer med det som har skjedd i idretten de siste tiårene. Det har for så vidt blitt igangsatt en rekke prosjekter og programmer med mål om at resultatet skulle være større andel kvinnelige ledere. Til tross for vellykkete prosjekter i seg selv, har effekten av prosjektene i etterkant blitt evaluert til å ha vært heller kortvarig. Det som derimot kan sies å ha vært et virkemiddel med varig effekt, er innføringen av kvoteringsbestemmelsen i lovverket som kom på slutten av 80-tallet. En av intervjupersonene hevder at kvoteringsbestemmelsen er mye av årsaken til at det er flere kvinnelige ledere i dag:

For jeg tror ikke vi hadde vært der vi er i dag hadde det ikke vært for kvotering. Og det har tvunget valgkomiteene til å lete etter jenter. Hadde de ikke hatt kvoteringen, så hadde de ikke funnet de flinke jentene. Og det er ikke bare i idretten, det er i staten og andre sammenhenger. Så kvotering har gjort at vi har kommet raskere frem.

Dette samsvarer med artikkelen til Sisjord et. al. (2017) om kvotering, hvor et av funnene omhandler viktigheten av at kvotering ble vedtatt. I særforbundene tilfredsstiller de aller fleste reglene for kjønns sammensetning i styrene. Et annet funn i undersøkelsen deres er at kvotering ikke har like stor gjennomslag nedover i systemet.

5.5.1 Hvordan var det å være leder tidligere?

Resultatene viser at det var vanskeligere å være kvinnelig leder tidligere enn det er å være kvinnelig leder i dagens samfunn og dagens idrett. Dette kan ses i sammenheng med at kvinnes plass i samfunnet har forandret seg. Selv om det ikke er full likestilling mellom kjønnene, er det likevel bedre enn for et par tiår siden. En av intervjupersonene forteller at hun synes det er både lettere og vanskeligere å være leder nå: ”Det er både lettere og vanskeligere. Det er lettere fordi du kan løse sakene mye raskere fordi du kan få tak i folk raskere, men samtidig så er det også fort gjort å gjøre feil da.” Betydningen av sosiale medier og dagens kommunikasjonskanaler kan spille en vesentlig rolle i situasjonene intervjupersonen sikter til her. Det blir også nevnt at det tilsynelatende er færre av tilfellene hvor mennene har diskutert og kommet til enighet i forkant av møteplasser, og at dette kan forklares med at kulturen faktisk er i endring og at det er mer naturlig at kvinnene i dag deltar i beslutningsprosessene som foregår både før, under og etter et møte.

Flere av intervjupersonene trekker frem tilgjengelighet som vilkår for ledelse, som en faktor som har endret seg. Tidligere ble det ikke forventet at en leder skulle være tilgjengelig utenom normal arbeidstid. Med dagens teknologiske utvikling har dette endret seg og det er nå forventet at en leder skal være tilgjengelig så å si døgnet rundt. For å få en høy posisjon i et felt blir det da en prioritet å bruke mye tid på vervet. For en kvinne som kanskje forventes å ta seg av barn og familie, kan dette kollidere hvis hun samtidig skal fungere i arbeidslivet og med full jobb. Da kan det imidlertid hjelpe på hvis man har mulighet til å påvirke egen arbeidsdag, noe som kan være et tegn på kulturell kapital, da tid kan ses på som en form for kulturell kapital (Aakvaag, 2012).

5.5.2 Samfunnets påvirkning på idretten

Historisk sett kan det sies at det er to faktorer som har hatt innflytelse på kvinners engasjement i idrett; det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret og kvinnekulturen. En av intervjupersonene sier at den jobben som har blitt gjort tidligere av kvinner som har stått på barrikadene og kjempet for kvinnes plass i samfunnet, har vært avgjørende for hvordan det er i dag:

Det har jo skjedd noen store endringer. Det er lettere å nå fram og lettere å snakke om disse verdiene og det er lettere å bli hørt. Vi blir hørt på en annen

måte. For historien og den jobben som har vært gjort i Norge har endret samfunnet vårt.

En annen snakker om at hun er takknemlig for nettopp det at noen kvinner har gått foran i kampen, både i samfunnet generelt og i idretten:

Jeg tror at det har vært noen kvinner som har brøytet veien for oss andre, for jeg tror det var mye større forskjell før i forhold til holdninger. Jeg tror de har måttet ha litt albuer for å komme frem og kanskje måtte tåle mer.

Det er flere av intervjupersonene som trekker frem hvor viktig det har vært at det har vært noe kvinner som har brutt barrierer og kjempet for kvinnenes plass, både på og utenfor idrettsbanen og i samfunnet generelt. En av dem som har satt størst spor etter seg som en pioner i norsk kvinneidrett er Laila Schou Nilsen. Hun og flere andre, eksempelvis Gerd von der Lippe i Holmenkollstafetten, har vært med på å vise at det ”unaturlige” kan bli ”naturlig” (Lesjø, 2008).

5.6 Hvordan lykkes?

Hva skal til for at idretten skal lykkes med å øke andelen kvinnelige ledere? Er det organisasjonen som må tilpasse seg kvinnene eller er det kvinnene som må tilpasse seg organisasjonen? Det vil være interessant å se om intervjupersonenes egne erfaringer og opplevelser kan si oss noe om hva skal til for å lykkes på feltet.

5.6.1 Hvordan lykkes på organisasjonsnivå?

Som nevnt tidligere, er det flere av intervjupersonene som mener at idrettsorganisasjonen er tungrodd og at strukturen i organisasjonen kan virke hemmende på effektivitet og framdrift. En av intervjupersonene forteller at det i idretten i dag brukes mer tid på byråkrati og ikke på selve aktiviteten: ”Vi er nødt til å få organisert opp idretten på en måte som gjør at vi bruker pengene på aktivitet og ikke sitter og krangler, som gjør at vi mangler tillit ute i samfunnet. Dette må vi gjøre noe med.” Hun trekker også frem det store moderniseringsprosjektet som idretten har igangsatt som helt essensielt for å gjøre organisasjonen bedre rustet for å møte fremtiden og utviklingen i samfunnet.

Samtidig som flere av intervjupersonene gir organisasjonen skryt for å engasjere hele idretten i moderniseringsprosjektet, er det en av intervjupersonene som bemerker at

organisasjonen må være oppmerksom på at det ikke er nok å bare iverksette prosjekter og programmer og dermed tro at endringen vil skje. Hun sier videre at i tillegg til å motivere kvinner til å gå på kurs og utviklingsprogram, som i seg selv er viktig, så må organisasjonen jobbe med å utvikle seg og møte kvinnene halvveis:

I stedet for å på en måte motivere kvinner til å komme på kurs, så må du lage noe mer på kvinners premisser. Også må man kanskje lage en organisasjon som er litt mer på kvinners premisser. Og kanskje man skal destabilisere hele den pyramiden og snu den litt opp ned eller lage krøllball.

Når hun snakker om å ”snu pyramiden opp ned” kan det tolkes dithen at hun mener at hele organisasjonskartet bør ses på med nye øyne, da det ikke er gjort endringer av større grad i organisasjonen på flere tiår. At hun bruker begrepet ”pyramide” kan også forstås som en hierarkisk struktur, med mer makt dess mer organisasjonen ”snevrer inn” mot toppen. Det er også interessant at hun bruker begrepet ”lage krøllball”, som kan være et uttrykk for at det er behov for visse omveltninger. Flere av intervjupersonene betrakter idrettsorganisasjonen som en ”gammel” organisasjon. En av dem sier at organisasjonen bør se annerledes på hvordan oppgaver og ansvar fordeles:

Idretten har som sagt gamle tradisjoner, så jeg tror nok at organisasjonen må tenke litt annerledes med fordeling av roller og oppgaver. Hvordan man fordeler oppgavene seg imellom. Hvis en leder skal sitte med alt ansvaret for at ting blir gjort, så er det kanskje fortsatt lettere for menn enn for kvinner å ta på seg store verv.

Her sikter nok intervjupersonen til at det i valget om en skal ta på seg et stort verv, kan det være avgjørende for en kvinne hvordan idretten er organisert og hvilke oppgaver som faller under lederrollen. Og kanskje hvordan menn og kvinner håndterer dette forskjellig. Som jeg har vært inne på før, der noen mener menn tar lettere på oppgavene. Som en av intervjupersonene forteller, er det mange kvinner som tenker ”idretten, vil jeg inn i de greiene der? Hva er det de holder på med”? Det som særlig kan gjøre fallhøyden stor for en leder, er hvis all makt og ansvar sentreres hos én person. Intervjuene viser at det er viktig at idretten passer på at ansvarsbyrden ved å være leder ikke får en avskrekkende effekt på kvinner. Det må enkelt sagt en holdningsendring til fra organisasjonen sin side, i forhold til det å være leder.

Idrettsorganisasjonen får mye av ansvaret for å øke andelen kvinnelige ledere, men en av intervjupersonene mener at det blir feil hvis endringen skal komme ”ovenfra og ned”. Hun forteller at det er riktig at det er hele organisasjonen sitt ansvar, men at endringen må starte på klubbnivå:

Vi må liksom få de med derfra. At klubbene må også se sitt ansvar når det gjelder det å få med seg unge mennesker og få kvinner på lederkurs. Så der er hele organisasjonen fra laveste nivå og opp til toppen ansvarlig hvis man skal få dette til da.

Dette synspunktet er det imidlertid grunn til å diskutere, for å se om endring kommer nedenfra. Med referanse til kvotering som omtalt hos Sisjord et. al. er det mye som tyder på at initiativ og eventuelle reguleringer bør komme fra toppen i organisasjonen med tanke på å effektivere tiltak som fører til endring.

5.6.2 Hvordan lykkes på individnivå?

For å øke andelen kvinnelige ledere, kommer det frem av intervjuene at det kan være lurt å avmystifisere nivået ting foregår på, og tydeliggjøre hva rollen som president er. Samtidig som alle intervjupersonene mener det er viktig at en som leder blir med på skolingstiltak for å få en bedre forståelse av organisasjonen og lederrollen, er det også viktig at kvinnene selv tar ansvar for egen utvikling og ikke er redd for å si at de vil være leder. En av intervjupersonene sier at hun mener det er viktig å tørre å stikke seg frem og jobbe seg oppover i organisasjonen: ”Du må tørre å si at dette har jeg lyst på. Så må du ta til deg noen små verv først, så du blir synlig.” Et interessant aspekt som kan trekkes frem her, er å bli synlig, som kan relatere til rekruttering og de som spør folk til å ta verv.

På bakgrunn av at idretten er en organisasjon med tradisjoner, forteller flere av intervjupersonene at de mener det ikke er nærliggende å tro at menn med det første kommer til å foreslå kvinner som sine arvtagere. Til tross for at kulturen er i endring og at fokuset på mangfold øker, er det i følge intervjupersonene kvinnene selv som må ta ansvaret for å bli valgt. I den sammenheng blir viktigheten av å ha fokus på kjønnsbalanse i styret, og særlig i valgkomiteer, trukket frem.

En av intervjupersonene ser tilbake på egen karriere i idretten og forteller at hun nå kan si seg fornøyd med at hun ikke steg for fort i gradene, men at hun brukte tid på å gjøre

seg kjent i organisasjonen og det feltet hun tilhørte. Hun tenker høyt rundt det at for henne er det viktig at ungdommen ikke blir kastet for fort inn i store verv:

Jeg er veldig opptatt av at man ikke går for fort gjennom trappetrinnene. Å gå gjennom klubb, særforbund, kanskje ta det litt med ro på vei oppover. Jeg er veldig i tvil om de som nå kommer som ungdomsrepresentanter inn i idrettsstyret, det er så krevende å sitte i idrettsstyret. Gjør vi de ungdommene en bjørnetjeneste? Jeg må jo si det, hvis jeg som femogtjue-åring hadde blitt valgt inn i idrettsstyret, da tror jeg ikke jeg hadde skjønt bæret. Og jeg hadde tenkt at her klarer ikke jeg levere, dette er en verden som jeg hopper av.

Sitatet peker på nytten av en gradvis opplæring, med trinnvise erfaringer. Slik sett kan synspunktene ha visse likheter med sitatet over, om å begynne med noen mindre verv på klubbnivå.

I sammenheng med at kvinner som ønsker å ta på seg verv bør tørre å vise seg frem, er det også viktig å ikke være opptatt av hva andre muligens tenker om deg. Dette er en av intervjupersonene inne på:

Men ingen er så opptatt av en selv, som det man selv er. Og veldig mange flinke jenter er opptatt av det. Og det bør man se om man kan bli litt kvitt da. Så gi litt mer faen tror jeg og krum litt nakken og gå på igjen.

Sitatet kan tolkes dithen at hun mener kvinner kan lide av ”flink pike-syndromet” og ha en tendens til å trekke seg unna fordi de er redd for opptatt av egen oppførsel, mens det egentlig er uberettiget da de fleste andre er mer opptatt av seg selv og egen fremferd.

6. Oppsummerende funn, konklusjon og videre forskning

I det følgende vil jeg gi presentere hovedfunnene i oppgaven og knytte dette opp mot problemstillingene. Hensikten med studien har vært å belyse kvinnelige ledere med tanke på deres bakgrunn og kompetanse hvordan de har opplevd makt, kultur, ledelse og kultur mens de har vært leder. I tillegg hva vi kan lære av dette med tanke på hva som skal til for at en kvinnelig idrettsleder skal lykkes.

6.1 *Hvilken bakgrunn og kompetanse har intervjupersonene?*

Idrett og aktivitet har alltid stått intervjupersonene nært og det har gjennom blant annet sosialiseringen blitt en del av deres habitus å være engasjert i idretten. Resultatene viser også at det å ta på seg verv i idretten, til en viss grad kan gå i arv. På samme måte som mange av intervjupersonene forteller at de har blitt påvirket av sine foreldre til å engasjere seg i idretten, viser de til at de gjør det samme med sine barn.

Et av hovedfunnene i kapittelet om bakgrunn og kompetanse er at alle intervjupersonene har høyere utdanning. Dog er det kun én av dem som har formell idrettsutdanning. Resultatene viser imidlertid at det ikke stilles formelle krav til høyere utdanning for å være leder i idretten. Således er det ikke nevneverdig forskjell for en leder om du har idrettsutdanning eller ei. Videre viser funnene til at intervjupersonene selv vurderer den kulturelle kapitalen de besitter som viktig for plassering i feltet de befinner seg i. Den kulturelle kapital de besitter i form av utdanning og formell kompetanse, kan også være et uttrykk for symbolsk kapital. Det som er felles for intervjupersonene er at vervene de har og har hatt, har vært i tillegg til ordinær og full jobb.

Intervjupersonenes engasjement for idretten legger mye av grunnlaget for motivasjonen deres til å ta på seg verv. Flere av dem har vært i situasjoner hvor motivasjonen har blitt utfordret, men tilhørighet og tidligere engasjement i idretten har gjort at motivasjonen ikke har blitt veldig svekket. Flere av intervjupersonene forteller at opplevelsene og erfaringene de har hatt av negativ art, har styrket dem og gjort dem bedre rustet for verv i senere tid. I denne sammenheng blir fellesskapet blant kvinnene trukket frem som noe som har gitt motivasjon til å fortsette i lederverv. Støtten som kvinnelige kolleger i

idretten har vist, har vært større i forhold til støtten fra mannlige lederkolleger. Dette fellesskapet blant kvinnene kan tolkes som et uttrykk for sosial kapital.

6.2 Hvilke erfaringer og betraktninger har intervjupersonene knyttet til ledelse, makt, kultur og struktur i idrettsorganisasjonen?

Intervjupersonene trekker frem at en leder bør ha fokus på prestasjon, teamkultur og det å balansere evnen til å lytte og delegere. For en leder i idretten er en nøkkelfaktor å ha god kjennskap til egen organisasjon, men også idrettsorganisasjonen i sin helhet. Resultatene viser at høy grad av den feltspesifikke kapitalen vil bidra til å øke aktørens posisjon i feltet. Et av funnene på temaet om ledelse handler for mange av intervjupersonene om tillit. Både det at en leder skal ha tillitt, men også vise tillit overfor de rundt seg, blir lagt vekk på. Det blir trukket frem noen mulige forskjeller mellom det som kan karakteriseres som ”typisk” for en kvinnelig og en mannlig leder. Resultatene viser at intervjupersonene er mer opptatt av hvorvidt en leder er en dyktig leder, enn hvilket kjønn den er.

Resultatene viser at intervjupersonene har forskjellige betraktninger knyttet til maktbegrepet. Noen av dem har i sine verv vært mer opptatt av at de har makt og av å bruke den, mens andre har vurdert egen makt som en mindre sentral del ved det å være leder. Videre viser resultatene at makt følger posisjon. For intervjupersonene som har vært leder på flere nivåer i idretten, har det vært tydelig at det i verv på sentralt nivå ligger noen forventninger om at lederen skal bruke makten den har. Et funn i resultatene er at det fortsatt forekommer hendelser hvor makt utøves og at dette relateres til arenaer som har betydning for beslutninger hvor ikke alle har adgang. Det synes dog å være færre av slike nå enn før. Resultatene viser også at den symbolske verdien er en sentral dimensjon ved presidentrollen. Dette kan også omtales som symbolverdi. Det er knyttet makt til presidentrollen og således legitimerer posisjonen makt.

Kulturen i idrettsorganisasjonen blir av flere betraktet som en maskulinitetskultur som har rådet i idretten i lang tid. Intervjupersonene forteller imidlertid om at de ser at kulturen nå er i endring. En av årsakene til dette kan være økt fokus på utfordringene og at det er en ny generalsekretær i NIF som kan være med på å påvirke organisasjonen. At den øverste administrative lederen i idrettsorganisasjonen er kvinne, blir sett på som

positivt, da spesielt med tanke på å bryte med feltets doxa som er at en leder i idretten er mann. At kulturen i organisasjonen kan ha en hemmende effekt for kvinner til å ta på seg verv, blir koblet til det at organisasjonens tungroddede og byråkratiske struktur kan gjøre at kvinner prioriterer andre områder å bruke sine ressurser på. Resultatene viser at organisasjonen må utvikle og endre seg, hvis flere kvinner skal motiveres til å engasjere seg. I denne sammenhengen blir idrettens arbeid med å modernisere organisasjonen essensielt.

6.3 *Hva kan intervjupersonenes erfaringer og opplevelser fortelle oss om veien til toppen?*

Ansvar for å øke andelen kvinnelige ledere blir lagt hos idrettsorganisasjonen på sentralt nivå, men resultatene viser også at endringen bør ha forankring på klubbnivå. Resultatene viser til hva intervjupersonene mener er viktig for å lykkes, både for organisasjonen, men også for kvinnene som ønsker å ta på seg toppverv. Et av funnene er at organisasjonen i tillegg til å gjennomføre prosjekter og programmer, også må ha fokus på å være kritisk til egen struktur og bedre legge til rette for at kvinners behov.

Det er flere forhold som kan være mulige årsaker til at det ikke er flere kvinnelige ledere i toppen av norsk idrett. En mulig årsak til at det er en underrepresentasjon av kvinnelige ledere, er at kvinner i et mannsdominert felt må tilpasse seg de maskuline normene for ledelse. Dette kan gjøre at det å være leder i idretten ikke virker appellerende for noen kvinner. I tillegg viser resultatene at ting tar tid, en endring som er i såpass stor kontrast til tradisjonene i organisasjon ikke kommer over natten. At man nå er vitne til både en kultur- og holdningsendring i organisasjonen vil forhåpentligvis gjøre det lettere å rekruttere kvinner til toppverv. Gjennom å endre tradisjoner og kulturer i idretten, vil det være lettere å rekruttere fra en organisasjon med mangfold. Dette vil gjelde på alle nivåer.

6.4 *Begrensninger og veien videre*

Formålet med denne studien har vært å bringe frem ytterligere kunnskap om hvem som er kvinnelige ledere i idretten, hvordan de opplever å være leder og hva deres erfaringer kan fortelle oss om hva som skal til for å lykkes. En begrensning ved studien er at jeg kun har sett på et mindre utvalg kvinnelige ledere. Flere intervjupersoner kunne ha beriket studien, men det ville også gjort studien mer omfattende.

Det er behov for videre forskning på hvordan kultur og struktur i idrettsorganisasjonen påvirker ikke bare kvinnelige, men også mannlige, ledere. Studier som ser mer inngående på hvorfor det er flere mannlige idrettsledere på sentralt nivå, vil kunne gi økt innblikk i underrepresentasjonen av kvinner. Forhold som vil være interessant å se på i videre forskning er effekt og evaluering av tiltak idretten har iverksatt og hvordan dette har påvirket kultur og holdning i idretten.

Referanser

- Aakvaag, G. C. (2012). Pierre Bourdieu: En konfliktteoretisk syntese. I G. C. Aakvaag (Red.), *Moderne sosiologisk Teori* (s. 148-172). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Andersen, Svein S. (1997). *Case-studier og generalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1995a). *Den kritiske ettertanke: grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Samlaget.
- Bourdieu, P. (1995b). *Distinksjonen: En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. (Oversatt av A. Prieur). Oslo: Pax Forlag AS.
- Bourdieu, P. (1996). For en vitenskap om litterære verk. I P. Bourdieu (Red.), *Symbolisk makt*. Oslo: Pax Forlag.
- Bourdieu, P. (1997). Men hvem skapte skaberne? - Interviews og forelæsninger. København: Akademisk forlag A/S (s.179-198).
- Bourdieu, P. (2000). *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax Forlag.
- Bourdieu, P. (2005). *Udkast til en praksisteori*. København: Hans Rietzels Forlag.
- Bourdieu, P. (2007). *Den praktiske sans*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming* (2.utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Danielsen, A., & Hansen, M. N. (1998). Makt i Pierre Bourdieus sosiologi. *Om makt. Teori och kritikk. Makt- och demokratiutredningen, 2003*.
- Fasting, K. (1987). Sports and women's culture. *Women's Studies International Forum*, 10(4), 361-368.

Fasting, K. & Sand, T. S. (2009). *Kjønn i endring - en tilstandsrapport om norsk idrett*. Oslo: Akilles.

Fasting, K., Sisjord, M. K. & Sand, T. S. (2017). *Elite-level coaches: Similar, who are they?* Malmö University.

Giulianotti, R. (2005). *Sport a critical sociology*. Cambridge: Polity Press.

Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hanstad, D. V. & Goksøyr, M. (2005). *Fred er ei det beste: festskrift: Hans B. Skaset 70 år*. Oslo: Gyldendal undervisning.

Hognestad, H. K. & Lippe, Gerd von der. (2014). *Kjønnsmakt i idrett og friluftsliv*. Oslo: Novus forlag.

Hovden, J. (1995). Idrett, kvinnelighet og kulturell ambivalens, I Norges Forskningsråd: *Kjønn og samfunn i endring* (s. 298-310). Oslo: Norges Forskningsråd.

Hovden, J. (2000). *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten*. (Doktorgradsavhandling). Universitetet i Tromsø, Tromsø.

Idrettsaksjonen. (1974). *Idrett for alle: en kritisk kommentar til norsk idrettspolitik*. Oslo: Gyldendal.

Jenkins, R. (1992). Practice, Habitus and Field. I R. Jenkins (Red.), Pierre Bourdieu (s. 66- 102). London: Routledge.

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Kristoffersen, L. (2005). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- LDO. (2008). Likestilling og mangfold i norsk idrett: - bedre med flere på banen!
Hentet 20. oktober 2018 fra https://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/rapporter_diverse/idrettsrapport-2008-for-web.pdf
- Lesjø, J. H. (2008). *Idrettssosiologi: Sportens ekspansjon i det moderne samfunn*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Lippe, Gerd von der. (2001). *Idrett som kulturelle drama: møteplasser i idrettssosiologi og idrettshistorie*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Maguire, J. & Young, K. (2002). *Theory, sport & society*. Amsterdam: Elsevier.
- Moen, T. & Karlsdottir, R. (2011). Sentrale aspekter ved kvalitativ forskning. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Nilssen, V. L. (2012). *Analyse i kvalitative studier: den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Prieur, A. & Sestoft, C. (2006): *Pierre Bourdieu. En introduktion*. København: Hans Reitzel Forlag.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sisjord, M. K. (1993). *Idrett og ungdomskultur: Bø-ungdom i tall og tale*. (Doktorgradsavhandling). Norges idrettshøgskole, Oslo.
- Sisjord, M. K., Fasting, K. & Sand, T. S. (2017). The impact of gender quotas in leadership in Norwegian organised sport. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3), 505-519.

Skirstad, B. (2000). More Opportunities for Women in Top-Level Sport both as Leaders and Athletes.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og en innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (4.utg). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2.utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Wilken, L. (2011). *Bourdieu for begyndere*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD



Mari Kristin Sisjord
Seksjon for kultur og samfunn Norges idrettshøgskole
Postboks 4014 Ullevål stadion
0806 OSLO

Vår dato: 22.12.2016

Vår ref: 51363 / 3 / KH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 30.11.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>51363</i>	<i>Kvinnelige idrettsledere på nasjonalt nivå - erfaringer og utfordringer</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Mari Kristin Sisjord</i>
<i>Student</i>	<i>Nora Sperre Vangsnæs</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.11.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Kjersti Haugstvedt

Kontaktperson: Kjersti Haugstvedt tlf: 55 58 29 53

Vedlegg: Prosjektvurdering

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

Kopi: Nora Sperre Vangsnes norasvangsnes@gmail.com



Ifølge meldeskjema informeres utvalget muntlig om hva deltakelse i studien innebærer. Personvernombudet legger til grunn at utvalget informeres om følgende:

- Formålet med studien
- Hvilken institusjon som er behandlingsansvarlig for studien
- Navn og kontaktopplysninger til daglig ansvarlig for studien, samt til studenten(e) ved studentprosjekt
- Hvilke opplysninger som samles inn
- Hvordan opplysningene samles inn
- At deltakelse er frivillig
- At enkeltpersoner ikke vil kunne identifiseres i masteroppgave/publikasjoner
- Når (dato) behandlingen av opplysningene opphører, og eventuelle lyd eller bildeopptak slettes
- Dersom data arkiveres etter prosjektslutt må det opplyses hvor lenge data arkiveres

Vi anbefaler at utvalget også mottar skriftlig informasjon om studien og ber om at informasjonsskrivet sendes oss for arkivering; personvernombudet@nsd.no. Du vil ikke motta ny tilbakemelding på informasjonsskrivet, og kan gå i gang med studien når skrevet er sendt inn.

Personvernombudet har lagt til grunn for vår vurdering at det ikke behandles sensitive eller taushetsbelagte opplysninger i forbindelse med studien. Vi legger videre til grunn at data sikres i tråd med Norges idrettshøgskole sine retningslinjer for datasikkerhet.

Ved prosjektslutt anonymiseres data ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår. Eventuelle lyd-/bildeopptak slettes.

Vedlegg 2: Bekreftelse på endring fra NSD

Gmail - 51363 Kvinnelige idrettsledere på nasjonalt nivå - erfaringer og utfordringer

30.10.18 00:01



Nora Sperre Vangsnes <norasvangsnes@gmail.com>

51363 Kvinnelige idrettsledere på nasjonalt nivå - erfaringer og utfordringer

1 e-post

Lasse.Raa@nsd.no <Lasse.Raa@nsd.no>
Til: m.k.sisjord@nih.no
Kopi: norasvangsnes@gmail.com

30. juli 2018 kl. 11:47

[English text below](#)

BEKREFTELSE PÅ ENDRING

Vi viser til statusmelding mottatt: 17.07.2018.

Personvernombudet har nå registrert ny dato for prosjektslutt 30.10.2018.

Det legges til grunn at prosjektopplegget for øvrig er uendret.
Ved ny prosjektslutt vil vi rette en ny statushenvendelse.

Hvis det blir aktuelt med
ytterligere forlengelse, gjør vi oppmerksom på at utvalget vanligvis må
informeres ved forlengelse på mer enn ett år utover det de tidligere har blitt
informert om.

Ta gjerne kontakt dersom
du har spørsmål.

Vennlig hilsen,
Lasse André Raa - Tlf: 55 58 20 59
Lasse.Raa@nsd.no
Personvernombudet for forskning,
NSD – Norsk senter for forskningsdata AS
Tlf. direkte: (+47) 55 58 21 17 (tast 1)

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=26a0905613&view=pt&search=ad-f%3A1607408366946429274&simpl=msg-f%3A1607408366946429274>

Side 1 av 2

Vedlegg 3: Informasjonsskriv til intervjupersoner

Informasjonsskriv til intervjupersoner

Forespørsel om å delta i forskningsprosjekt om kvinnelige idrettsledere på nasjonalt nivå i norsk idrett

Bakgrunn og formål

Dette forskningsprosjektet skal danne grunnlaget for min masteroppgave ved Norges idrettshøgskole, seksjon for kultur og samfunn.

Forskningsprosjektet handler om kvinnelige ledere på nasjonalt plan i norsk idrett og om hvorvidt deres erfaringer og opplevelser har en påvirkning på deres motivasjon til å påta seg verv i idretten. Formålet med prosjektet er å komme frem med ny kunnskap, som både norsk idrett og andre interesserte kan dra nytte av. Dette for å bedre forstå hva det er som gjør at kvinner tar på seg lederverv og hva som kan gjøre for å øke andelen kvinnelige ledere i norsk idrett.

Jeg ønsker å intervju kvinnelige idrettsledere som enten har eller har hatt et eller flere verv på nasjonalt nivå i norsk idrett. Med bakgrunn i mine kriterier for utvalget er du strategisk utvalgt i denne studien.

Hva innebærer deltagelse i studien?

Du inviteres med dette til å delta i mitt forskningsprosjekt. For å delta i forskningsprosjektet kreves samtykke og aktiv deltagelse ved at du stiller til et intervju med varighet på omtrent en time. Selve intervjuet vil foregå enten på din arbeidsplass, Norges idrettshøgskole eller et annet egnet sted etter avtale. Spørsmålene i intervjuet vil omhandle dine erfaringer og opplevelser, samt tanker rundt din rolle som kvinnelig idrettsleder på nasjonalt nivå. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet, samt skriftlige notater underveis. Jeg vil understreke at hensikten med intervjuet ikke er å få frem personspesifikk informasjon som kan identifisere eller blamere enten deg som informant eller andre personer.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger og annen informasjon som kommer frem under intervjuet vil bli behandlet konfidensielt. Informasjonen vil kunne benyttes i dette forskningsprosjektet. Det er kun min veileder, Mari Kristin Sisjord, og jeg, Nora Sperre Vangsnes, som vil ha tilgang til personopplysningene og datamateriale. Både min veileder og jeg er underlagt taushetsplikt.

Personopplysninger og lydopptak vil bli lagret adskilt på min private datamaskin med passord og de skriftlige notatene vil oppbevares i et låst skap. Informantene i prosjektet vil anonymiseres og de vil dermed ikke være identifiserbare. Ved bruk av sitater, vil du få mulighet til å lese gjennom og godkjenne disse før publisering av studien. Ved prosjektets slutt vil personopplysninger og lydopptak slettes.

Frivillig deltagelse

Det er frivillig å delta i undersøkelsen og du kan når som helst trekke ditt samtykke til deltagelse uten begrunnelse. Dersom du trekker deg fra studien, vil all informasjon bli anonymisert.

Prosjektet og undersøkelsen er sendt til og godkjent av Personvernombudet for forskning ved Norsk senter for forskningsdata (NSD). All data sikres også i tråd med Norges idrettshøgskole sine retningslinjer for datasikkerhet.

Dersom du har spørsmål om undersøkelsen eller prosjektet, er det bare å ta kontakt med undertegnede.

Jeg håper på positiv tilbakemelding fra deg.

Med vennlig hilsen
Nora Sperre Vangsnes

Vedlegg 4: Samtykkeskjema

Informert samtykke

Informasjon

Forskningsprosjektet handler om kvinnelige ledere på nasjonalt plan i norsk idrett og om hvorvidt deres erfaringer og opplevelser har en påvirkning på deres motivasjon til å påta seg verv i idretten. Formålet med prosjektet er å komme frem med ny kunnskap, som både norsk idrett og andre interesserte kan dra nytte av. Dette for å bedre forstå hva det er som gjør at kvinner tar på seg lederverv og hva en kan gjøre for å øke andelen kvinnelige ledere i norsk idrett. Under intervjuet vil det bli brukt båndopptaker for å ta opp samtalen. I etterkant av intervjuet vil samtalen bli transkribert. Din anonymitet sikres. Det vil i intervjuet ikke etterspørres personlig informasjon som i masteroppgaven kan identifisere intervjupersonen.

Intervjuspørsmålene, og studien i sin helhet, følger Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) sine forskningsetiske retningslinjer.

Kontaktinfo

Masterstudent: Nora Sperre Vangsnes, tlf. 976 97 613

Veileder: Professor Mari Kristin Sisjord, tlf. 23 26 24 26

Samtykke

Jeg samtykker i at Nora Sperre Vangsnes kan behandle mine opplysninger gitt gjennom intervjuet. Jeg er kjent med at det er frivillig å delta, og at jeg når som helst kan trekke mitt samtykke tilbake uten redegjørelse for dette. Jeg samtykker herved i å delta i forskningsprosjekt om kvinnelige ledere i norsk idrett sine erfaringer og utfordringer.

Dato

Signatur prosjektdeltager

Vedlegg 5: Intervjuguide

Intervjuguide intervjupersoner

Introduksjon

- Kort om meg og om prosjektet
- Informere om oppbevaring og bruk av personopplysninger og datamateriale
- Eventuelle spørsmål eller avklaringer før intervjuet
- Signere samtykkeskjema

Bakgrunnsinformasjon om informant

- Verv i dag
- Hvor lenge har du hatt verv i idrettslig sammenheng?
- Hvilke verv/jobber har du hatt (både idretten og andre org./næringsliv)?
- Formell kompetanse
- Uformell kompetanse (kurs, sertifiseringer etc.)
- Hvordan ble du først engasjert i idretten og hvorfor tok du på deg det første vervet ditt?
- Annet?

Hovedtema: kvinnelige ledere i idretten

Ledelse

- Hva handler ledelse om for deg?
- Hvordan vil du karakterisere en god leder?

Kjønn

- Er det noen medfødte forskjeller i kvinner og menns lederegenskaper som gjør dem mer eller mindre egnet til å ta på seg lederroller?
- Er det ene kjønn bedre egnet til å ta på seg lederroller?

Kvotering

- Hva er dine tanker rundt kvotering?
- Har du opplevd å bli kvotert inn i et styre? Hvis ja, hvordan opplevde du det?

Forskjeller mellom da og nå

- Hvis du tenker 20 år, kanskje 30 år, tilbake i tid, hvordan tror du det var å være kvinnelig leder i idretten da sammenlignet med nå i dag?
- Er det forskjell på mulighetene og utfordringene man møter nå og tidligere?
- Er det lettere å være kvinnelig leder i idretten nå enn tidligere? Hvorfor eller hvorfor ikke?

Møtekultur/hersketeknikker

- Hvordan opplever du å delta i møter hvor det er overvekt av mannlige deltagere vs. møter med overvekt av kvinnelige deltagere?
- Har du opplevd at det har blitt brukt hersketeknikker eller lignende mot deg eller din sak? Hvis ja, hvordan har du opplevd det?
- Har du selv brukt hersketeknikker eller andre virkemidler for å fremme egne meninger?

- Har du vært i møtesituasjoner i idretten hvor det har vært tydelig at din mening ikke har blitt vektlagt fordi du er kvinne? Hvis ja, hva kjennetegner de situasjonene?

Utfordringer og motivasjon

- Hva tror du er største utfordringen du har stått ovenfor som kvinnelig leder i idretten?
- Har du møtt utfordringer som har truet din motivasjon til å ta på deg lederverv- og roller i idretten i senere tid?
- Har utfordringene du har møtt på, hatt utgangspunkt i at du er kvinne?
- Hva motiverer deg til å ta på deg lederverv?

Dagens situasjon

- Hva tror du er grunnen(e) til at det i dag kun er 10 av 54 særforbundspresidenter som er kvinner?
- Hvilke tanker gjør du deg rundt det faktum at det er såpass mange flere mannlige SF-presidenter enn kvinnelige?
- Hvordan vil du beskrive kvinnelige ledesers påvirkningsmulighet sammenlignet med mannlige ledesers i norsk idrett?
- I hvilken grad kan overvekten av mannlige tillitsvalgte på nasjonalt nivå ekskludere kvinnelige ledere fra beslutningsprosesser i idretten?
- I hvilken grad påvirker overvekten av mannlige idrettsledere deg i ditt verv/yrke?

Erfaringer

- Hvis du ser tilbake på dine perioder som leder i idretten, er det noe du ville gjort annerledes?
- Hvilke erfaringer og opplevelser vil du si har satt mest preg på deg som leder?
- Hvordan har erfaringene dine påvirket og formet deg?

Avslutningsvis

- Hvilke anbefalinger eller oppfordringer vil du komme med til unge kvinner som ønsker å ta på seg sentrale lederverv i idretten?
- Hva mener du skal til for at flere kvinner tar på seg sentrale lederverv i norsk idrett?
- Hvem sitt ansvar er det å øke andelen kvinnelige ledere i norsk idrett?

Annet

- Ønsker du å legge til noe?
- Er det greit at jeg kontakter deg dersom jeg har flere spørsmål?
- Sitatsjekk?
- Spørsmål?

