

Evy Balsnes

Kjønn og makt i idretten.

En kvalitativ studie om hvilken betydning kjønn og makt har for trenergjerningen i fotball.

Masteroppgave i idrett og samfunnsvitenskap
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap
Norges idrettshøgskole, 2023

Sammendrag.

Det er dessverre fortsatt slik at vi i 2023 ikke kan ta for gitt at det er likestilling i samfunnet. På ledernivå er det i stor grad menn som sitter på makten, både i idretten og delvis i samfunnet generelt. Utviklingen går selvsagt i riktig retning, men på ledernivå i mannsdominerte idretter går det dessverre sakte, selv om det er igangsatt utallige satsingstiltak og kvoteringer for å bidra til mer likestilling. Denne studien har undersøkt hvilke faktorer som er med på å regulere dette, og jeg har forsøkt å belyse de største faktorene som er med på å bremse utviklingen mot lik maktbalanse i trenernorge. Hensikten med studiet er å frembringe kunnskap som kan gi en større forståelse av sammenhengen mellom kjønn og makt i idretten.

Min oppgave tar utgangspunkt i både intervju og observasjon i 2. divisjonsklubben Sotra sportsklubb. I studiet ble det gjennomført fem individuelle semistrukturerte intervjuer. Jeg intervjuet tre spillere, og i tillegg intervjuet jeg hovedtrener Renate Blindheim og et medlem fra styret i klubben. Det ble også utførte seks ikke- deltakende observasjoner på treningsfeltet. Til stede på feltet var den totale spillergruppa, trener og hjelpetrener. Med utgangspunkt i Braun og Clarkes (2006) sine seks tematiske analysefaser, ble min analyse delt inn i fire sentrale temaer som utgjør hovedessensen når det kommer til årsaker til manglende likestilling på trener/leder nivå i norsk fotball. De fire temaene er; Organisatoriske utfordringer og nettverksbygging, respekt – kulturendring, tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper og til slutt kjønn og lederstil.

Etter avslutta studie sitter man igjen med mine fortolkninger som er basert på tidligere forskning og det teoretiske rammeverket som jeg har satt for oppgaven. I tillegg har informantene og mine observasjoner på feltet bidratt til det totale resultatet av studie. Sentrale analysefunn viser at det er store organisatoriske utfordringer som bidrar til at kvinner i større grad enn menn møter utfordringer på trener/ledernivå i det mannsdominerte idrettsmiljøet fotball. Terskelen for kvinner er i store deler av fotballmiljøet mye høyere når det kommer til nettverksbygging. Dette er selvsagt personavhengig, men i det store og det hele er kjønn en avgjørende faktor. Det er viktig at kvinner på lik linje med menn blir vist tillit slik at de får muligheten og motivasjonen til å lykkes, noe som igjen vil føre til flere kvinnelige rollemodeller for yngre jenter. Satsingstiltak, mentorvirksomhet og kvoteringer bidrar selvsagt positivt, men det er viktig at kvinner blir ansett på grunn av ferdigheter, og ikke på grunn av kvotering. På dette området trenger vi en kulturendring. Kvinner, og kvinners egenskaper

trenger å bli verdsatt og respektert på lik linje med menn når det kommer til trenergjerningen i fotball. Det er viktig at man som kvinne ikke blir målt ut ifra en mannlig standard, samtidig er det på høy tid at de gammeldagse antagelsene, som hindrer kvinner i å ha like muligheter som menn, blir borte. Det må legges til rette for at trenere uavhengig av kjønn har muligheter til å kombinere trenergjerningen og familieliv. Det å være trener på relativt høyt nivå krever mange reisedøgn, det er derfor viktig å legge til rette for at barn/familien kan bli med på lengre reiser. Som i samfunnet ellers skal jobben verdsettes likt uavhengig av kjønn, og en trenerjobb på et høyt nivå bør være lønnet jobb og ikke bare en livsstil. Dersom man skal satse på dyktige og engasjerte trenere, både kvinne og menn, bør det gis økonomiske rom for å lykkes på lik linje uavhengig av om du er mann eller kvinne. Uavhengig av kjønn så tar man noen beslutninger når man trer inn i trenerrollen. I studiet har jeg sett på hvilken betydning kjønn har for den lederstilen som blir utført på feltet. Studiet viser at det viktigste man gjør med tanke på lederstil er å være tro til sin egen personlighet, da blir trenergjerningen troverdig og ektefølt. Dersom man er godt forberedt og trygg i rollen sin så vil det skape trygghet i spillergruppen. Studiet viser også at kvinner i større grad enn menn må vise sin kompetanse før de får den respekten de fortjener, og at kanskje fallhøyden er større for kvinner dersom de mislykkes. Et nederlag hos en mannlig trener vil hovedsakelig være et personlig nederlag. I motsatt fall vil en kvinnelig trener i tillegg til et personlig nederlag oppleve at nederlaget rammer kvinnelige trenere/ledere som helhet, da kjønnskortet er hyppig å bruke i en setting som det.

Studiet bidrar med økt kunnskap og nye muligheter for forståelse av temaet kjønn og makt i idretten. Jeg håper at mine funn vil være av interesse for Norges fotballforbund, Norges idrettsforbund, andre særforbund, idrettskretser og samfunnet generelt.

Innholdsliste.

Sammendrag.....	2
Innholdsliste	4
Forord.....	6
1.0. Innledning.....	7
1.1. Problemstilling.....	8
2.0. Den konseptuelle konteksten.....	8
2.1. Fra kostskolefotball til verdens største idrett.....	8
2.2. Faglig begrunnelse.	12
2.3. Mine tanker og teorier.....	13
3.0. Litteratur, eksisterende forskning.....	13
4.0. Teori.....	20
4.1 Pierre Bourdieu.....	20
4.1.1 Felt.....	21
4.1.2 Kapital.....	22
4.1.3 Habitus.....	23
4.1.4 Doxa.....	24
4.2 Raewyn Connell.....	24
5.0. Metode.....	26
5.1. Vitenskapelig tilnærming.....	26
5.2. Metodevalg.....	27
5.2.1 Intervju.....	29
5.2.2 Observasjon.....	29
5.3. Utvalg.....	30
5.4. Datainnsamling.....	31
5.4.1. Intervjuguide.....	32
5.4.2. Gjennomføring av intervju.....	33
5.4.3. Observasjonsguide.....	34
5.4.4. Gjennomføring av observasjon.....	35
5.5. Behandling av data.....	35

5.5.1.	Transkribering av intervju.....	35
5.5.2.	Dokumentasjon av observasjon.....	36
5.5.3.	Analyse av data.....	36
5.6.	Kvalitetskriterier.....	38
5.6.1.	Reliabilitet/Pålitelighet.....	39
5.6.2.	Validitet/Gyldighet.....	39
5.6.3.	Overførbarhet.....	40
5.7.	Etiske overveielser.....	40
6.0.	Analyse: Kvinners maktkamp for likestilling på ledernivå	42
6.1.	Organisatoriske utfordringer og nettverksbygging.....	46
6.2.	Respekt – kulturendring	49
6.3.	Tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper	52
6.4.	Kjønn og lederstil	53
7.0.	Diskusjon.....	54
7.1.	Mine funn kontra eksisterende forskning	55
7.1.1.	Organisatoriske utfordringer og nettverksbygging.....	55
7.1.2.	Respekt – kulturendring	57
7.1.3.	Tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper	59
7.1.4.	Kjønn og lederstil	60
7.1.5.	Avsluttende refleksjoner	62
7.2.	Kritisk blikk på egen praksis	62
8.0.	Konklusjon.....	63
9.0.	Perspektiver	65
	Litteraturliste.....	69
	Vedlegg.....	77
Vedlegg 1 –	Intervjuguide.....	77
Vedlegg 2 –	Observasjonsguide.....	79
Vedlegg 3 –	Informasjonsskriv og samtykkeskjema	81
Vedlegg 4 –	Meldeskjema	85

Forord.

Jeg startet min utdanning på idrettshøyskolen i 2006, og fullførte min bachelor allerede i 2008. Tilfeldigheter gjorde at jeg søkte arbeidslivet en lang periode, og har jobbet som pedagog siden. Idretten har alltid stått meg nært, og jeg har nå fullført en masteroppgave som omhandler et tema som engasjerer meg stort.

Denne masteroppgaven markerer samtidig slutten på min komplette utdanning, etter totalt tolv år med studier på ulike universiteter og høyskoler. Skrivningen av selve masteroppgaven har jeg utført parallelt med min jobb som pedagog. Dette har vært en lang og tidkrevende prosess, med mange seie kvelder, men det har også vært en lærerik og spennende reise. Jeg er stolt over innsatsen jeg har lagt ned gjennom studiet, og det er med glede jeg nå ser på det endelige resultatet.

Takk til Renate Blindheim, Sotra sportsklubb og de involverte intervjuobjektene der. Jeg vil påpeke at jeg ble svært godt mottatt, og jeg er takknemlig for åpenheten og engasjementet dere viste meg. Dette har bidratt til økt motivasjon, og ført til økt kunnskap og kvalitet i arbeidet mitt.

Takk til min veileder, Lone Friis Thing, som gjennom hele prosessen har veiledet meg i oppgaven. Din kunnskap og dine ærlige tilbakemeldinger har vært til stor hjelp gjennom hele skriveprosessen.

Avslutningsvis vil jeg takke familie, venner og kollegaer for all støtte og positive tilbakemeldinger jeg har fått gjennom dette masterstudiet. Jeg vil spesielt rette en takk til mine tre tålmodige barn, som hele veien har oppmuntret meg til å fullføre studiet. Jeg er takknemlig for all støtte og oppmuntring min mor og far gav meg fra en trygg og fin oppvekst. Det har vært med på å forme min nysgjerrighet, og lært meg evnen til å få til det man vil, dersom viljen og arbeidsmoralen er stor nok.

Evya Balsnes – Oktober 2023.

1.0. Innledning.

I dette masterprosjektet ønsker jeg å se nærmere på temaet kjønn og makt i idretten. Målet med undersøkelsen er å tilegne seg ny kunnskap og nye muligheter for forståelse. Jeg er ute etter kunnskap om kjønn og makt. Denne kunnskapen er ikke objektiv, men «inter-subjektiv». Det vil si at flere subjekter stadig kommer til omtrent samme resultatet. Et resultat skapt sammen med informanter på feltet.

Dette er et tema som har interessert meg lenge, og det er lenge siden ideen om dette temaet dukket opp. Det er dessverre slik at man fortsatt i 2023 ikke kan ta for gitt at det er likestilling i samfunnet generelt, og i dette tilfellet idretten spesielt. Det er selvfølgelig mange ulike faktorer som spiller inn her, og det er forsket mye på tematikken. Senest 20. august i år fikk vi et tydelig bevis på at det er langt ifra likestilling i internasjonal fotball. Etter seieren i VM-finalen får Jennifer Hermoso et mye omtalt kyss på munnen av daværende fotballpresident i Spania, Luis Rubiales. I motsatt fall er det lite sannsynlig at vår fotballpresident Lise Klaveness hadde gitt Martin Ødegaard et kyss på munnen om vårt herrelag vant VM. Jeg undres over hva som kan få noen til å bare tillate seg dette? Det viser tydelig hvilke holdninger som fortsatt rår hos enkelte i idretten, og især på organisasjonsnivå.

For noen år siden var det en relativt stor sensasjon i norsk fotball da Renate Blindheim i en alder av 26 år fikk jobben som hovedtrener for Sotra sportsklubb sitt herrelag i 2. divisjon. Blindheim ble historisk da hun i juni 2020 ble første kvinnelige trener for et herrelag i en av norsk fotballs tre øverste divisjoner.

For meg er det helt vanvittig at dette kan være en stor sensasjon, og en gnist for masteroppgaven ble tent sommeren 2020 når dette temaet prydet de store landsdekkende tabloidavisene og sportssendingene på tv.

Først og fremst synes jeg dette er svært positivt, endelig slipper en kvinnelig trener til på herresiden, men samtidig synes jeg det er forferdelig trist at det skal være en stor sensasjon. Egentlig burde det ikke vært noe sak i det hele tatt. Derfor ønsker jeg å finne ut mer, og jeg ønsker å belyse saken enda en gang da vi tydeligvis ikke har kommet langt nok i dagens samfunn når vi snakker om temaet kjønn og makt i idretten. Jeg tok derfor kontakt med Renate Blindheim, og hun og klubben har sagt seg villige til at jeg kan observere laget og intervjuet et utvalg i klubben. Selv om jeg velger å sette meg dypere inn i kjønn og makt i idretten fotball så håper jeg at mine funn vil være interessante for NIF, andre særforbund, idrettskretser og samfunnet generelt.

1.1. Problemstilling.

Med bakgrunn i mine tanker og teorier, relevante kilder fra eksisterende forskning og relevant teori på temaet kjønn og ledelse. Har jeg landet på følgende problemstilling:

«Hvilken betydning har kjønn og makt for trenergjerningen i fotball?»

2.0. Den konseptuelle konteksten.

Med ønske om å forstå dette kjønns skillet blir det viktig å se på den historiske utviklingen av idretten fotball. Et tilbakeblikk på fotballens historie vil være med på å sette søkelys på de barrierene kvinner har forsert, og det tydeliggjør fotballens posisjon for kvinner og menn. Et kjønns skille som er aktuelt både som aktiv utøver, og ikke minst som trener/leder i dette mannsdominerte miljøet. Jeg vil først se på den historiske utviklingen av internasjonal moderne fotball, deretter vil jeg se på utviklingen i Norge før jeg avslutningsvis ser på utviklingen av kvinnefotball.

2.1. Fra kostskolefotball til verdens største idrett.

Ifølge Andersen (2007, s. 51) hadde den såkalte folkefotballen tradisjoner flere hundre år tilbake i tid før den så å si døde ut tidlig på 1800- tallet. Folkefotballen hørte til i det før-industrielle samfunnet, og ble et råmateriale for den moderne fotballen. I takt med samfunnets endringer, ble det på 1820- tallet mer disiplin og klasseskille i de britiske kostskolene (2007, s. 54). Det ble mer plass til sport, og især fotball. Ifølge Andersen (2007, s. 54) fikk den nye sporten skrevne regler, og ble mindre voldelig enn tidligere. Tanken var at guttenes energi skulle kanaliseres til mer disiplinert aktivitet. Fra midten av 1800- tallet ble sport, og især fotball, en høyt skattet egenskap i Victoriatidens Storbritannia (Andersen, 2007, s. 54). Etter hvert spredde fotballen seg fra overklassen til arbeiderklassen. Andersen hevder (2007, s. 64) at fotballen forlot sine borgerlige røtter i løpet av de siste tiårene av 1800- tallet i Storbritannia. Fotballens inntog knyttet tett opp mot den industrielle revolusjonen, mer fritid, mer penger, bedre utdanning, transport og kommunikasjon var faktorer som spilte inn (Andersen, 2007, s. 65).

På 1880- tallet kom idretten fotball til Norge, på dette tidspunktet fantes det allerede etablerte idrettstradisjoner som fotballen måtte forholde seg til (Andersen, 2007, s. 67). De engelske sportene ble på en måte en motfløy til de etablerte idrettstradisjonene i Norge (Andersen, 2007, s. 77). Konkurransen ble mer sentralt, det som vi i senere tid tenker på som sportifisering av idretten. Da fotballen kom til Norge, hadde den som sagt utviklet seg i Storbritannia gjennom flere tiår (Andersen, 2007, s. 51). Fotballens inntog i Norge ble en langsom prosess, og det var stort sett unge menn fra overklassen som deltok. Fotballen ble en arena der velstående ungdommer viste frem sosial status. Norges fotballforbund ble dannet i 1902, og ifølge Goksøy & Olstad (2002, s. 12) var det få i Norge som brydde seg om fotball på den tiden. Media viste også lite entusiasme over det nyetablerte spillet, og Norsk Idrætsblad fattet bare en kort notis hvor det ble opplyst at «Norsk Fodboldforbund ble stiftet 30. april 1902» (Goksøy & Olstad, 2002, s. 42). Den første norske landskampen ble spilt mot Sverige i 1908 (Andersen, 2007, s. 307), og idretten fotball fikk stadig større oppslutning frem mot det store gjennombruddet, «den første gullalderen» i 1918 (Andersen, 2007, s. 409). Fortsatt er det bare snakk om menn, både i norsk og internasjonal fotball. Utover på 1920- tallet var fotballen preget av et klasseskille i samfunnet. Idrettsfolk måtte velge hvor de hørte hjemme i klassekampen, hos landsforbundet eller arbeidernes idrettsforbund (Goksøy & Olstad, 2002, s. 50-51). Fortsatt hører vi bare om fotball for menn, riktignok skriver Goksøy & Olstad (2002, s. 77) at en mann ved navn Laurentius Urdahl i 1887 anbefalte ballspill for kvinner også, og han oppfordret interesserte menn til å opprette cricket-, tennis- og fotballklubber for kvinner. I utlandet, særlig i England og Frankrike, ble det i omkring 1920 spilt seriøse kvinnefotballkamper, men etter hvert ble det lagt inn forbud mot at kvinner fikk benytte seg av banene (Goksøy & Olstad, 2002, s. 79). I Norge ble den første damefotballkampen spilt på Frogner i 1928. På tribunen satt det fire tusen tilskuere, deriblant kronprins Olav, som var prisutdeler. Dette ble en arena for morsomme bemerkninger, tydelig rettet mot å latterliggjøre kvinnene (Goksøy & Olstad, 2002, s. 79). Vi ser da en spe start på at kvinneidealet var i endring, mot en mer frigjort, rask og sporty kvinnetype. Ifølge Goksøy & Olstad (2002, s. 80) var det på 1920- og 1930- tallet initiativer til organisert kvinnefotball. De ledende menn i Fotballforbundet lovet «med glede» å hjelpe til så kvinnefotballen kunne bli organisert, men det kan virke som dette var tomme ord da gjentatte forsøk på å fremme kvinnefotballen ble kvelt av de ledende menn i fotballforbundet. Argumentet var at kvinner ikke fikk spille fotball da det var uanstendig, og damene kunne pådra seg skader som kunne føre til at de ikke kunne føde barn (Goksøy & Olstad, 2002, s. 82). Deretter hører vi lite om seriøs kvinnefotball i Norge. I nærmere førti år av norsk fotballhistorie er kvinnefotball et

tilnærmet ikke-eksisterende tema, og vi ser derfor svært liten fremvekst frem til 1970. Utover på 1970- tallet skjer det en økning på kvinnesiden, men det ble sett på som en uting for en kvinne å spille fotball, og mange utøvere velte derfor å si at de hadde vært på håndballtrening eller friidrettstrening istedenfor å si at de spilte fotball. Det er verdt å merke seg at Norway cup ble grunnlagt i 1972, og der var det åpent for påmelding for begge kjønn. Norway cup ble derfor et viktig utstillingsvindu for kvinnefotballen (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 85).

Kvinnefotballen ble et ledd i likestilling og kvinnefrigjøring. Forankret i begreper som likeverd og menneskerett ble det en bevegelse som det var umulig å overse (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 85). Media kom på banen, og især Dagbladet var med å løfte frem kvinnefotballen, men kvinnefotballen ble møtt med mye hat, og enkelte kvinnelag fikk ikke adgang i egen klubb og måtte derfor leie treningslokaler hos naboklubben. (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 87). I 1973 fikk vi første kvinne på forbundstinget, det var Unni Hole fra Herd i Ålesund. I 1974 delte Fotballforbundet ut den første pokalen i det uoffisielle norgesmesterskapet for kvinner. Goksøyr & Olstad (2002, s. 87) tror at kvinnefotballen kom brått og truende på forbundsledelsen.

Fra 1970- tallet og frem til midten av 1990- tallet gikk fotball fra å være ikke- eksisterende til å bli Norges største kvinneidrett (Goksøyr, 2014, s. 31). Kvinnefotball ble kjempet frem som en likestillingssak i 1970-årene. Kvinner ville spille fotball som menn, på like store baner, benytte like stor ball osv. (Goksøyr, 2014, s. 111). Som Goksøyr (2014, s. 111) presiserer handler nok motstanden som enkelte har vist når det kommer til kvinnefotball mest om det lange historiske kvinnefraværet i denne idretten. Dette har nok vært en av hovedfaktorene for at kvinnelige fotballspillere, trenere, dommere, ledere osv. har hatt en lenger vei å gå når det gjelder å bli akseptert på egne premisser. Historien om norsk kvinnefotball fra 1970- tallet og frem til år 2000 kan deles i tre perioder. I den første delen gjaldt det å bli anerkjent. Det ble seriespill på klubbnivå, og i 1978 ble det etablert et kvinnelandslag (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 90). Den neste fasen ble kvinnene mer inkludert på organisasjonsnivå. Flere kvinner fikk verv i fotballen, og Ellen Wille ble selve symbolet på kvinnes fremmarsj, og ble etter hvert første kvinne på FIFAs talestol da hun lanserte verdensmesterskapet for kvinner, som ble til virkelighet i 1991 (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 90). Siste fase frem til millenniumskiftet var preget av sportslig suksess. Fotballen ble den største idretten for kvinner i Norge, og kvinnefotballen fikk en ny aksept, i hvert fall formelt (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 93). I denne perioden fikk kvinnelandslaget en fin merittliste, de ble europamestere i 1993, verdensmestere i 1995 og olympiske mestere i 2000, i tillegg fikk de sølv- og bronsemedaljer

i enkelte mesterskap (Goksøy & Olstad, 2002, s. 97). På organisasjonsnivå er det verdt å merke seg Karen Espelund, hun ble visepresident i Norges fotballforbund i 1996, og i 1999 den først kvinnelige generalsekretæren i Norges fotballforbund, og utallige satsingsprosjekter for å fremme kvinner har først oss i riktig retning (Goksøy & Olstad, 2002, s. 94). Til tross for denne sportslige suksessen forble andelen kvinnelige juniorspillere på 17 prosent, noe som tyder på at jentene sluttet etter barnefotballalder, og andelen jenter i ungdomsfotballen flatet ut. Til tross for forbundets arbeid for integrering, var det fortsatt barrierer. Fortsatt kunne kvinner møte motstand og mistillit i mannlige fotballmiljøer (Goksøy & Olstad, 2002, s. 99). Hva var grunnen til dette, etter gjentatte mesterskap med suksess? Goksøy & Olstad (2002, s. 99) viser til tall fra 1997 som viser at andelen kvinnelige spillere var på 26 prosent og ledere 31 prosent, hos trenere og dommere var tallet nede på henholdsvis 7 og 6 prosent. Kvinner har på en måte kjempet seg frem til formell likestilling, men i virkeligheten så har vi kanskje innordnet oss i en mannlig versjon av spillet istedenfor å lage en egen kvinneversjon av spillet. Kvinnefotball har derfor over lang tid slitt med å bli sett på som annenrangs, og vi har hele veien blitt sammenlignet med herrefotball. Kvinnefotball var derfor ikke en publikumsfavoritt ved overgangen til det nye millenniumet. Ifølge Goksøy (2014, s. 81) har fortsatt kjønnsstradisjoner stor innflytelse i både norsk og internasjonal fotball.

Etter tusenårsskiftet har det skjedd en endring når det kommer til maskuline forventninger i fotball. Dersom en ser på herrefotballen, så har det skjedd en endring. Som Goksøy (2014, s. 113) beskriver det, var duften av «kosmetikk» på slutten av 1900- tallet lukten av ram og rå kamferolje. Nå var det stjerner som Christiano Ronaldo, Neymar og ikke minst David Beckham som i mange miljøer ble mannsidealet. Fotballen ble kommersiell, og de metroseksuelle stjernene får reklameoppdrag som strider mot de særs maskuline mannsrollene som var markante i fotballmiljøet bare en generasjon tidligere. På kvinnesiden ser en også en endring utover 2000- tallet, både på godt og vondt. Vi ser en tøffere spillestil, men et mer feminint ytre råder i miljøet nå enn tidligere. Den moderne fotballen er først og fremst et medieprodukt, og det er pengene som rår. I 2018 fikk Norge sin første kvinnelige fotball president. Den tidligere fotballspilleren og juristen Lise Klavenes tok over etter Terje Svendsen. Under FIFA- kongressen i Doha i mars 2022 holdt Klavenes en lidenskapelig tale der hun tok et oppgjør med det internasjonale fotballforbundet og deres tildeling av VM 2022 til Qatar. I tillegg oppfordret hun de med makten til å gjøre mer for at det globale spillet skulle være mer innbydende for alle, uavhengig av kjønn, hudfarge, legning osv.

2.2. Faglig begrunnelse.

Tall som ble presentert på idrettens kvinnetid i 2020 forteller oss at kjønnsbarometeret viser negative tall når det kommer til likestilling i norsk idrett på ledernivå. Dette er en årlig undersøkelse som tar for seg kjønnsbalansen i norsk idrett. Når det kommer til aktive deltakere i NIF er kvinneandelen på 42%, noe som er svært positivt. Dersom vi ser på tall på kvinnelige ledere i idretten, viser tallene noe helt annet. Tall fra 2020 viser at 73 % av klubbliderne i Norge er menn, 85 % av særforbundsresidentene er menn og 100 % (11 av 11) idrettskretsledere er menn. Dette er konkrete tall på at vi ligger langt bak det som er intensjonene til NIF (Ronglan, 2020).

Tall som ble presentert på idrettens kvinnetid tre år senere (2023), viser at vi beveger oss i riktig retning, selv om vi fortsatt er et stykke fra det hårete målet om 40 % kvinnelige valgte ledere i særforbund og idrettskretser innen 2023. Tall fra kjønnsbarometeret viser at det på kvinnesiden bare er 26,5 prosent administrative ledere og 28,1 prosent styreledere i norsk idrett. Kvinner innehar 17 av 67 lederposisjoner. Idrettskretsen har 4 kvinnelige ledere, det er 12 kvinnelige særforbundsresidenter, og i tillegg er idrettsresidenten en kvinne (Norges idrettsforbund, 2023).

Dersom vi ser på organisasjonsnivå ser vi at NIF går offensivt ut, de ønsker mer rekruttering av jenter/kvinner både innad i de enkelte idrettene, men også på ledernivå. Utad ser det i vertfall ut som et ønske om likestilling. NIF sitt ønske om likestilling i norsk idrett kan være vanskelig å kjøpe hundre prosent, når en fortsatt i 2023 ser eksempel på systematisk forskjellsbehandling av kvinner. Det finnes mange eksempel på dette, eksempelvis får fortsatt ikke kvinner gjøre taklinger i ishockey (Norges ishockeyforbund, u.å.). De siste årene har det vært en stor diskusjon i hoppmiljøet, kvinner fikk lenge ikke hoppe i den store bakke (Likestillingssenteret, 2018). Den store hoppbakken var lenge forbeholdt menn. I enkelte idretter har kvinner færre grener og klasser enn menn i samme idrett, for eksempel boksing, friidrett og turn. Fortsatt må kvinner med svært muskuløse kropper bevise sin kvinnelighet. Kvinner får langt mindre mediedekning enn menn, og det er også store forskjeller når det kommer til inntekter (NRK, 2017). Til og med når det kommer til bekledning i enkelte idretter er det ulike regler for kvinner og menn, eksempel på dette er turn, sandvolleyball og beachhåndball. Dette er idretter med strenge regler for bekledning (spesielt internasjonalt), og det er stor forskjell når det kommer til kvinners og menns uniform under konkurranse.

2.3. Mine tanker og teorier.

Dette er et tema som engasjerer meg, og jeg syns først og fremst at det er trist at vi i dagens samfunn ikke har kommet lenger når vi ser på kjønn og lederskap i idretten. Jeg tenker da både på lederskap på organisasjonsnivå, men også innad i de ulike idrettene. Selv om jeg er i startfasen så er mitt inntrykk at det stort sett er i kvinneidrett vi ser de kvinnelige lederne. Svært få menn i idretten har kvinnelige ledere, dette ønsker jeg å se nærmere på. Målet langt der fremme bør være at kjønn ikke skal ha noe å si, kjønn skal ikke være hemmende i forhold til karriere som leder i ulike idrettsmiljøer. I det videre studiet ønsker jeg å se på ulike perspektiv som kan påvirke den manglende likestillingen på ledernivå. Er kjønn en faktor når det kommer til lederstil? Påvirker doxa kvinners mulighet til lederskap i idretten? Hvilke fordommer møter kvinnelige ledere? Dersom en ser på den hegemoniske maskuliniteten som Connell beskriver (Connell, 1995, s.77). Hvordan påvirker kjønnshierarkiet idretten? Og hvordan kan vi endre det?

3.0. Litteratur, eksisterende forskning.

Kjønn konstrueres som binært, der maskulinitet er det motsatte av femininitet. I de fleste tilfeller og samfunn blir maskulinitet rangert som relativt overlegen femininitet, ifølge Haavind (1989; 1994). I dag er fotball den mest populære idretten blant jenter i Norge (Norges idrettsforbund, 2019). Samtidig ser vi at fotball er tydelig kjønnnet, spesielt på toppnivå. Det er herrefotballen som setter standarden for hva som er god fotball, kvinnelige fotballspillere blir fortsatt møtt med stereotype holdninger, og de tjener betydelig mindre enn mannlige fotballspillere (Skogvang, 2006). Kvinnelag har i tillegg dårligere rammebetingelser enn herrelag (Persson et al., 2020).

Det har alltid vært færre jenter/kvinner i idretten, og norsk idrett har derfor gjennom mange år arbeidet for å øke antallet jenter/kvinner. Dette gjelder både aktive, trenere og ledere. På 1930- tallet var det Arbeidernes Idrettsforbund som for første gang nyttet en organisatorisk modell for å fremme kvinneidrett (Fasting & Sand, 2009, s.9). Etter at NIF ble dannet i 1946 ble det opprettet et kvinneutvalg, der formålet var å øke kvinners engasjement i NIF. Den gang som nå var oppgaven at det skulle satses mer på kvinner i idretten i de ulike idrettskretsene og de ulike særforbundene, det skulle utdannes flere kvinnelige trenere og ledere. I tillegg skulle det i årene etter 1946 arrangeres propagandastevner for kvinnelige utøvere, samt utarbeides en kvinneidrettenshåndbok. Dette ble et kortvarig tiltak, allerede fra

1950 av ble det ene kvinneutvalget etter det andre nedlagt, og på Idrettstinget i 1953 ble også det sentrale kvinneutvalget oppløst. Frem til 1970- tallet var det lite som ble gjort for å ivareta og rekruttere flere kvinner. Utover på 1970- tallet, og spesielt etter 1975 ble det store endringer (Lønnå, 2019). Etter dette ble kvinner og idrett satt på dagsorden i styret i NIF. På enkelte arrangement var kvinner utestengt, etter ulike aksjoner mot denne utestengelsen ble det etter hvert endringer. Blant annet fikk kvinner delta på Holmenkollen stafetten, Birkebeinerrennet og kvinnefotball ble offisielt tatt opp i Norges fotballforbund (Lønnå, 2019). På midten av 80-tallet skjedde det mye når det kommer til kvinnesatsingen. Et nyvalgt idrettsstyre nedsatte en arbeidsgruppe som skulle utrede kvinnesatsingen i NIF, noe som førte til opprettelse av et nytt kvinneutvalg i 1985. (Fasting & Sand, 2009, s.10). Målet med det kvinnerettede arbeidet var svært likt målet til kvinneutvalget fra 1946. I 1994 ble også dette kvinneutvalget nedlagt, bakgrunnen var at likestillingsarbeidet skulle integreres i all virksomhet i NIF, hele organisasjonen skulle ta ansvar. Etter flere år med liten dokumentasjon når det kommer til bredere satsing på kvinner i norsk idrett, var dette igjen et tema på idrettstinget i 2003. Det ble da lagt frem en plan for perioden 2003-2007, der hovedkriteriet var at det var nødvendig med særskilte planer for å sikre jenter og kvinners fremtidige plass i norsk idrett både som aktiv, leder og trener (Fasting & Sand, 2009, s.11). Siden 2003 har ulike prosjekter blitt iverksatt for å øke kvinners andel og engasjement i norsk idrett, blant annet kvinnenettverk (2004), kvinneløftet (2006) kvinneutvalg (2007) osv.

I idrett er kjønn og ledelse et kjent tema i forskningens verden. Videre i studiet ønsker jeg å presentere forskjellige studier som er utført i ulike idretter både nasjonalt og internasjonalt. Jeg mener helt bestemt at temaet er like aktuelt internasjonalt som det er i Norge, de barrierene som kvinnelige trenere/ledere møter i Norge eksistere like sannsynlig også i andre land. Internasjonale studier vil derfor mest sannsynlig også være reelle i min masterstudie. Selv om jeg ønsker å fokusere på fotballmiljøet, vil jeg også se på studier utført i andre idretter og i næringslivet. Det er mye som tyder på at kvinner møter relativt like barrierer på de ulike arenaene. Videre i denne masteroppgaven ønsker jeg å se nærmere på eksisterende forskning, både nasjonalt og internasjonalt, som er utført på det aktuelle temaet.

Jeg ønsker blant annet å se på studiet til Hilde Rørvik Nordstrand. Studiet til Nordstrand bygger på kvalitative intervju med fem norske, kvinnelige topptrenere i fotball. De fem kandidatene ble etter en kvantitativ spørreundersøkelse plukket ut til intervju. I spørreskjemaundersøkelsen deltok 251 mannlige og 58 kvinnelige topptrenere. Denne spørreskjemaundersøkelsen var en del av studiet «Trenerrollen og kjønn» i regi av Kari

Fasting (Nordstrand, 2013, s. 3). Resultatene fra studiet til Nordstrand viser at den største utfordringen for kvinnelige trenere i toppfotballen er idrettsorganiseringen og den store mannsdominansen. Mannlige verdier og egenskaper idealiseres i den maskuline idrettskulturen som preger fotballmiljøet. Kvinnelige treneres egenskaper blir mindre verdsatt, de har lavere status og blir derfor holdt utenfor de mannlige nettverkene. Kvinner må i større grad vise sin kompetanse for å bli godtatt/respektert (Nordstrand, 2013, s. 3). Kvinner blir på denne måten målt ut ifra en mannlig standard, som da blir en slags mal for det som er rett. Det er iverksatt ulike tiltak for å øke rekrutteringen av kvinnelige ledere i idretten, som nettverkssamlinger, mentorprogrammer, bevisstgjøring av valgkomiteer, rekrutteringstiltak som #GNIST-kampanjen (som nå har blitt til «Vi trenger deg»), synliggjøring av beste praksis og mye mer (Norges idrettsforbund, 2023). Slike satsningstiltak nevner også Nordstrand (2013, s. 3), men forutsetningen for at de tiltakene skal gi gevinst er at den maskuline idrettskulturen må gjennom en endring. Manglende kjønnsbalanse har vært et tilbakevendende tema i Norges idrettsforbund de siste 50 årene. Dersom flere kvinner blir rekruttert til ulike verv og lederposisjoner i idrettsorganisasjoner, vil enkelte menn måtte gi slipp på sine posisjoner. Det vil igjen føre til at menn mister og/eller får forminskert makt og innflytelse i organisasjonen (Sogn et al., 2021, s.247). På denne måten vil nettverket til kvinner øke, og de vil få mer de skulle sagt på ledernivå. Som nevnt tidligere må idrettskulturen gjennom en endring. Nordstrand (2013, s. 75) hevder at mannsdominansen er en utfordring for kvinnelige trenere i flere settinger, både i selve trenerrollen, men også på ulike trenerkurs, ansettelsesprosesser i forhold til lederstillinger og når det kommer til nettverksbygging. Dette er alle arenaer der menn vil ha en stor fordel, og kvinner må i større grad vise til erfaring og kompetanse for å få aksept.

Hanne Sogn er doktorgradsstipendiat ved institutt for idrett og samfunnsvitenskap, og skriver for tiden doktorgrad på temaet kjønn og makt i norsk idrett. Jeg ser via media at hun har engasjert seg i Bessebergsaken. Økokrim har siktet den tidligere presidenten i den internasjonale skiskytterorganisasjonen IBU, for grov korrupsjon. Hun stiller spørsmålet om dette kunne skjedd hvis idretten var mer kjønnsbalansert. Kan hans påståtte eskapader kobles til mannsdominansen i norsk og internasjonal idrett? Sogn hevder at kvinners underrepresentasjon i idrettsorganisasjoner er godt dokumentert i internasjonal forskning, og referer til at likestillingstiltak har hatt liten effekt. I tillegg avdekker forskningen at det fremdeles forekommer ulike former for motstand mot likestilling, og at dette hindrer substansiell endring (Elling, Hovden & Knoppers, 2019).

Idrettsorganisasjoner spiller en stadig viktigere politiskrolle i samfunnet og berører spørsmål knyttet til kjønn, lokal, regional og nasjonal identitet, politiske ideologier, sosial klasse, etnisitet, økonomi og helse (Kvande, 2021, s. 11). Idrettsorganisasjoner er blant de mest mannsdominerte i samfunnet, og Jorid Hovden sitt kritiske perspektiv viser tydelig hvordan disse organisasjonene også har betydning for hvordan kjønn forstås og praktiseres i samfunnet (Kvande, 2021, s. 11).

Jorid Hovden har i over 30 år forsket på temaet, og hennes arbeid har bidratt til å belyse hvordan kvinner diskrimineres og marginaliseres i idretten. Hovden har også ofte benyttet Bourdieu (2000) sine teorier om kjønn som en form for symbolsk kapital. Et av hovedfokusene til Hovden har vært på hvordan institusjonelle beslutningsprosesser påvirker kjønnspraksiser i idrettsorganisasjoner (f.eks. Hovden 1999b; 2010; 2012). En del av forskningen hennes har spesielt fokusert på kjønningen av lederdiskurser og praksiser i idrettsorganisasjoner (Kvande, 2021, s. 13). I Hovdens forskning av kjønn og idrett er det spesielt fire temaer som har stått sentralt: Den kjønnede fordelingen av organisatoriske ressurser, kjønnsperspektiv på fordelingen av formelle og uformelle beslutningspraksiser, kjønnede forestillinger om ledelse og kjønnspolitiske diskurser og strategier i idrettsorganisasjoner (Kvande, 2021, s. 14). Hovden har et stort fokus på den kjønnede fordelingen av organisatoriske ressurser. Allerede i 1989 skrev hun en artikkel «Ei framtid for kvinner i organisert idrett». Hun utforsket fordelingen av menneskelige, materielle og økonomiske ressurser i norske idrettsklubber for å rette søkelyset mot kvinners manglende deltakelse i organisasjonsbeslutninger. Resultatet viste den gang at kvinner hadde en liten andel av de totale ressursene, og dette ble ikke anerkjent som et politisk problem. Det ble argumentert med at de beste utøverne hadde et større behov for kvalifiserte trenere, utstyr og økonomiske ressurser enn de på lavere prestasjonsnivå. De fleste kvinnelige idrettsutøvere tilhørte ikke denne gruppen på det aktuelle tidspunktet. Dette førte til at kvinnelige idrettsutøvere ble tildelt mindre kvalifiserte trenere, hadde mindre tilgang på fasiliteter og mye mindre økonomisk støtte enn sine mannlige kollegaer (Kvande, 2021, s. 14). Den dag i dag er dette fortsatt et aktuelt tema, og deriblant Ada Hegeberg har uttalt seg sterkt når det kommer til dette temaet (NRK, 2020). Et annet tema som har stått sentralt i Hovdens forskning er kjønnsperspektivet på fordelingen av formelle og uformelle beslutningspraksiser. Etter at det ble vedtatt å innføre kjønnskvoltering i norsk idrett, som innebar at 33 prosent av hvert kjønn skulle være representert, utførte Hovden et feltarbeid i nasjonale styremøter. Dette dannet grunnlaget for hennes doktorgrad: Makt, motstand og ambivalens - Betydningen av

kjønn i idrett (Hovden, 2000). Resultatene fra feltarbeidet til Hovden var tydelige, selv om begge kjønn var representert med minimum 33 prosent så var det menn, og gjerne erfarne menn som ble sett på som mest egnet i nasjonale styrever og komiteer. Kvinner fikk liten innflytelse, og når beslutninger ble tatt ble ofte kvinners synspunkt ignorert, det var ikke rom for endringer. Kvinnene følte at de ble satt på prøve, og måtte jobbe mye hardere enn menn. Kvinnene uttrykker at de ble sett på som umodne forstyrrelser, og stilte derfor ikke til gjenvalg da det ikke var «verdt prisen» (Kvande, 2021, s. 15). Hovden påpeker også at visse former for maskulinitet og stereotype forestillinger om kjønn er integrerte aspekter av dominerende lederdiskurser i idrettsorganisasjoner. Min oppfatning er at dette også er høyst aktuelt når det kommer til trenerrollen, spesielt dersom man trener mannlige idrettsutøvere. Videre ser vi at kjønnspolitikken i norsk idrett hele veien har blitt sterkt påvirket av offentlig politikk og kvinnebevegelsen. Kvotestemmelsen ble en del av organisasjonsloven i 1990, som den første av sitt slag i verden. Hovden har stort fokus på at den har vært avgjørende for at Norge nå har den høyeste representasjonen av kvinner i idrettsorganisasjonens beslutningsorganer globalt (Kvande, 2021, s. 16).

Temaet kjønn og makt i idretten er som sagt en global utfordring. Dette er et tema det har vært forsket mye på internasjonalt. I min oppgave vil jeg derfor referere til forskning utført i USA. Selv om det er ulik struktur fra land til land når det kommer til det organisatoriske, så hevder jeg at internasjonale studier kan ha overføringsverdi når det kommer til min forskning. Blom, Abrell, Wilson, Lape, Halbrook og Judge (2011) gjorde en kvalitativ studie der formålet var å utforske erfaringer kvinner som har trent mannlige idrettsutøvere besitter. De intervjuet seks kvinner som trente eller tidligere har trent herrelag i ulike idretter. Det var trenere tilknyttet «high school», «college» og «professional minor league». I studiet la de vekt på fem hovedkategorier, at deltakerne hadde en variert idrettsbakgrunn, de hadde positiv erfaring med mannlige trenere, de hadde en trenerfilosofi, de hadde støtte fra familie og egen administrasjon og den siste faktoren var at de opplevde trenerrollen som maskulin (Blom et al., 2011, s. 54). Resultatene fra denne forskningen viser oss at deltakerne hadde både positive og negative erfaringer med å være hovedtrener for mannlige utøvere. Forskningen indikerer at hindringen for kvinnelige trenere innen mannlige idrett kan forekomme størst i forsøket på å få en posisjon så vel som når de er i den aktuelle stillingen. Dette er jo med på å styrke troen på at mye ligger på det organisatoriske (Blom et al., 2011, s. 59). Forskningen viser oss også at det er en avgjørende faktor om du selv har hatt suksess som aktiv idrettsutøver, dersom du har hatt en karriere på idrettsbanen var det større sannsynlighet for anerkjennelse og respekt

(Blom et al., 2011, s. 60). En annen nøkkel til ansettelse var å ha en tidligere forbindelse til skolen (eller samfunnet) eller bli ansatt i nødsituasjon. Det å ha et sterkt nettverk bidrar i stor grad til rekruttering, og kvinner har hatt en tendens til å bli ekskludert fra trenernettverk, og på denne måten blitt yrkesmessig utestengt i lederposisjoner i idretten (West et al., 2001 sitert i Blom et al., 2011, s. 60). Resultatene fra forskningen viser også at det å ha en mentor er en positiv faktor for trenerkarrieren, og deltakerne gir uttrykk for at de følte seg undervurdert, og at de måtte jobbe hardere for å oppnå respekt over tid (Blom et al., 2011, s. 60).

Carol Meyrowitz administrerende styreleder TJX Companies, og rangert blant de mektigste kvinnene i verden sa en gang:

“Good leadership is about the person and has little to do with gender” (Blom et al., 2011, s. 54).

Basert på denne uttalelsen, og alle kvinnesatsingene som er utført i idretten det siste århundret burde ikke idretten da være tilnærmet kjønnsnøytralt på ledernivå? Hva er det da som gjør at det fortsatt bare er en liten andel kvinner som er administrerende direktør for en idrettsavdeling på College? I det Amerikanske studiet til Lapchick (2009) (Sitert av Blom et al., 2011) viser at det var kun 5 (4,2 %) kvinnelige ledere for idrettsprogrammene på College. Rapporten viste også at 40,3 % av de kvinnelige utøverne på collage hadde kvinnelig hovedtrener, og bare 2,8 % av de mannlige utøverne hadde kvinnelig hovedtrener (Lapchick, 2009). Nasjonalt ser vi preg av det samme, tall fra 2020, nevnt innledningsvis, viser at vi ligger langt bak det som er intensjonene til NIF (Ronglan, 2020).

Jeg har også sett på Fasting, Sisjord og Sand sin artikkel «Hva skal til for å få flere kvinner som trenere i toppidretten?» Den omhandler kvinnelige topptrenere, ett av mange temaer Jorid Hovden har belyst gjennom sin forskning (Fasting et al., 2021, s. 40). Den olympiske grunnleggeren, Pierre de Coubertin, uttrykte i 1912 følgende setning; «**The inclusion of women at the Olympic Games would be impractical, uninteresting, unaesthetic, and incorrect**». Hundre år senere, sommerlekene i London, markerte første gang alle land hadde kvinner med i delegasjonen. Kvinner utgjorde 44% av deltakerne, og de deltok i alle idretter på programmet (Fasting et al., 2021, s. 40). Statistiske tall viser oss at kvinner fortsatt er underrepresenterte når det er snakk om trenerrollen i toppidrett. Under OL i London 2012 og OL i Rio 2016 var bare 11 % av trenerne kvinner. Under vinter OL i Sochi 2014 var bare 9 % av trenerne kvinner (Fasting et al., 2021, s. 40). Ifølge Fasting et al. (2021, s. 40) utførte Seippel i 2009 en undersøkelse på medlemmer i idrettslag i alderen 12 år og oppover,

resultatet viste at 17 % som konkurrerte på lavere nivå hadde kvinnelig trener, tilsvarende viste undersøkelsen at andelen som hadde kvinnelig trener hos de som konkurrerte på middels og elitenivå var 12% og 5%. Fasting utførte en undersøkelse i 2007 der resultatene viste oss at andelen kvinnelige forbundstrenerne var 8 %, ti år senere hadde andelen økt til 18 % (Fasting et al., 2021, s. 41). Dette viser jo en positiv utvikling, men samtidig sier det oss at kvinner fortsatt er en minoritet blant trenere på toppnivå. Det er utført mye forskning på dette temaet, og vi får stadig mer innsikt i utfordringer og barrierer kvinner opplever. Enkelte studier viser til organisasjonsmessige strategier og vedvarende hegemonisk maskulinitet som barrierer for kvinner (Fasting et al., 2021, s. 41). Andre undersøker forhold relatert til arbeidsplassen (usikkerhet, dårligere lønn osv.), eller opplevelser av kjønnsrelasjoner i form av stereotypifisering, diskriminering og trakassering (Fasting et al., 2021, s. 41). Det er også forsket på kombinasjonen trenerrolle og familieliv, og hvilke faktorer som ligger på personlig plan (Fasting et al., 2021, s. 41). Fasting et al. (2021, s. 41 – 42) legger trykk på den systemteoretiske modellen som opprinnelig var presentert av LaVoi og Dutove (2012). Den er presentert med fire ulike nivå; individuelt, interpersonelt, organisasjon/strukturelt og sosiokulturelt nivå.

Organisatorisk/strukturelt: Bli sett på som det viktigste satsningsområdet for å øke andelen kvinnelige trenere på elitenivå. Både de mannlige og de kvinnelige deltakerne mener at oppfølging er det viktigste område som kan bidra til å øke kvinneandelen (Fasting et al., 2021, s. 44 - 45). På dette nivået ser en på oppfølging og støtte fra idretten, utdanning, og like rammevilkår. Det er også viktig med god og trygg rekruttering (Fasting et al., 2021, s. 47).

Sosiokulturelt nivå: Her ser man på kjønnsdimensjonen, forestillinger om kvinners egenskaper og kvalifikasjoner som trenere. Kvinner blir ikke verdsatt og respektert på lik linje med menn, og her må det til en kulturendring. Kvinner har rett på lik lønn for likt arbeid, både i idretten og i samfunnet generelt (Fasting et al., 2021, s. 45 - 46).

Interpersonelt nivå: Det er viktig at man tilrettelegger for både menn og kvinner slik at det er mulig å være trener på høyt nivå, og samtidig ha barn/familie. Dette lar seg gjøre dersom man får aksept for å ha med seg barn på lange reiser som f.eks. treningsleir. Mye tyder på at flere kvinner vegrer seg for å ofre tid med barna til fordel for trenerjobb på toppnivå, her kommer tradisjonelle kjønnsstereotyper til syne (Fasting et al., 2021, s. 50).

Individuelt nivå: I undersøkelsen til fasting var det bare et fåtalls menn som uttrykte at det var opp til kvinner selv, og de kunne ikke se noe behov for spesielle tiltak for å få flere kvinnelige topptrenere. Majoriteten av menn, og alle kvinnene i undersøkelsen så ikke på dette som en faktor for skjevfordeling. Denne formen for «Blame the Women»- narrative kan være svært ødeleggende for kvinnelige trenere (Fasting et al., 2021, s. 51).

Samtidig er det viktig å huske på at de fire nivåene interagerer med og influerer hverandre (Fasting et al., 2021, s. 53).

4.0. Teori.

Dersom man ser på idretten i historisk lys ble idretten utviklet av og for menn (Elias & Dunning, 1986). Kvinner er fortsatt underrepresentert i medlemskap og verv i den organiserte idretten.

De ulike forbundene jobber hele veien med å øke andelen jenter i idretten. NIF og de ulike særforbundene har flere satsingsprosjekt der jenter/kvinner er i fokus. Blant annet startet Olympiatoppen i 2006 et utviklingsprosjekt med ca. 100 kvinnelige deltakere. Målet var å øke antall kvinnelige utøvere og trenere/ledere. Dette er et av mange eksempel på ulike prosjekter der formålet er/var å få flere kvinner inn i idretten, og gjerne på ledernivå (Olympiatoppen, u.å.). Et annet eksempel på kvinnesatsing ser vi fra NIF. De har ytret et ønske om at toppklubbene i eliteserien også skal satse på kvinnefotball.

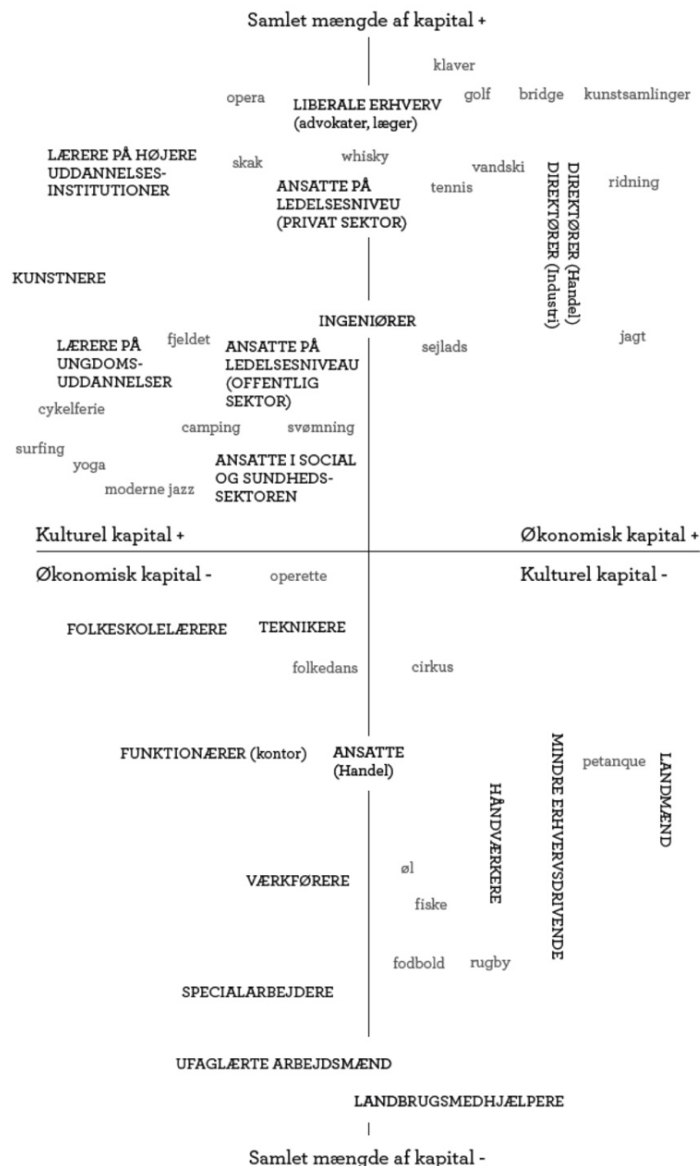
4.1 Pierre Bourdieu.

Pierre Bourdieu (1930 – 2002) vokste opp i en landsby i Béan-provinsen i det sydvestlige Frankrike (Østergaard, 2016, s. 53). Bourdieu var landsbygutten, sønn av postmesteren, som klarte seg godt i utdanningssystemet ved hjelp av dyktighet og stipender (Wilken, 2008, s. 13). Bourdieu sin bakgrunn var med på å prege hans problemstillinger og hans teoriutvikling gjennom hele livet. Han tok sin eksamen i filosofi ved det prestigefylte École Normale Supérieure i Rue d'Ulm i 1954 (Østergaard, 2016, s. 53). Bourdieu avtjente sin militærtjeneste i 1955 – 58, han var utstasjonert i Algerie. Han ble vitne til den franske hærens brutale framferd, og generelt dårlige behandlingen av det algeriske folket (Wilken, 2008, s. 16). Etter endt militærtjeneste ble han værende i Algerie, han utførte antropologiske studier av den kabylske befolkningen. Bourdieu vendte tilbake til Paris i 1960, men erfaringene fra Algerie

definerte Bourdieus videre arbeid, både innenfor begrepsutvikling og når det kommer til hvordan han posisjonerte seg i forhold til fransk strukturalisme (Wilken, 2008, s. 17). I 1979 gav Bourdieu ut boken *La Distinction: Critique sociale du jugement*. Den sammenfattet mange av de tidlige studiene innenfor kulturområdet (Østergaard, 2016, s. 54). Videre utover 1980- og 90- tallet fortsatte han sine empiriske studier av utvalgte sosiale felt i det franske samfunnet, og nettverket av studenter og medarbeidere ble stadig større (Østergaard, 2016, s. 53).

4.1.1 Felt

Bourdieu hevder at det moderne vestlige samfunn består av relativt autonome felter, sosiale arenaer med spesifikke krav. Bourdieu skriver om det sosiale rom, han mener at alle felt er strukturert på samme måte, men hver felt har sin egen naturlige logikk (Østergaard, 2016, s. 57). Feltet blir en kamparena der agentene slåss for å bevare eller forandre de kapitalformer som har vært i feltet (Østergaard, 2016, s. 57). Felt defineres i forhold til bestemte kapitalformer som det handler om å besitte og akkumulere (Wilken, 2008, s. 39). De ulike kapitalformene er gjenstand for meningsfulle sosiale kamper i ulike felt; fra skolegårdens vennskapsdannelse, barns innpass på private idrettsskoler, hierarki innad i klubbene, ansettelsesprosesser på ledernivå i idretten osv. I følge Bourdieu innebærer begrepet felt et system av spørsmål, som man må spørre for å avgjøre om det sosiale rom man undersøker utgjør et felt (Bourdieu, 2005, sitert i Østergaard, 2016, s. 59). I *Distinktionen* introduserer Bourdieu en modell over det sosiale rom, og feltbegrepet beskriver det sosiale rom.



Forenklet versjon av Bourdieu sin modell (Østergaard, 2016, s. 58).

4.1.2 Kapital

I Karl Marx sin marxistiske klasseanalyse ble kapitalbegrepet utelukkende brukt om materiell kapital. Bourdieu utvidet begrepet til også å gjelde andre kapitalformer (Østergaard, 2016, s. 61). På denne måten omfattet Bourdieu sin klassestruktur ikke bare arbeiderklasse, kapitalister og borgerskap, men også middelklasse, intellektuelle, kunstnere osv. (Wilken, 2008, s. 36). Bourdieu delte inn i primært tre kapitalformer: økonomisk, kulturell og sosial kapital (Bourdieu & Wasquant, 1996, sitert i Østergaard, 2016, s. 61).

Økonomisk kapital er penger og materielle goder (Østergaard, 2016, s. 61).

Kulturell kapital er utdannelse, og evnen til å beherske legitime kulturelle koder (Østergaard, 2016, s. 61). Har du kulturspesifikk kompetanse som kan omsettes til en ressurs i en sosial sammenheng er det kulturell kompetanse. Kulturell kapital er både kroppslig og materiell (Wilken, 2008, s. 56).

Sosial kapital er de resursene man besitter, kraften av sine sosiale grupper og sitt nettverk (Østergaard, 2016, s. 61). Det er den profitten man får gjennom de forbindelsene man har. Det gjelder relasjoner til familie og til institusjoner, vennskap, interesseorganisasjoner osv. Muligheten for å profitere på sosial kapital øker med mengden av økonomisk og kulturell kapital (Wilken, 2008, s. 36).

Bourdieu innførte også begrepet symbolsk kapital, dette var en overordnet kapitalform. Symbolsk kapital er et relasjonelt begrep som knytter seg til feltbegrepet (Østergaard, 2016, s. 61). Symbolsk kapital har bare verdi dersom det eksisterer et felt med andre agenter som verdsetter denne egenskapen (Østergaard, 2016, s. 61). For eksempel gir en gullmedalje i OL høy symbolsk verdi i idrettsmiljøet, men ikke innen feltet klassisk musikk. Dersom en ser på en kvinnelig leder/trener vil hun bare oppnå symbolsk kapital dersom hun er i et miljø som verdsetter denne formen for kapital. Den kvinnelige lederen er derfor avhengig av anerkjennelse fra enten spillere, tilskuere, media osv. for å oppnå symbolske kapital. Symbolsk kapital blir vanskelig å tilnærme seg når man som kvinne ikke slipper til på lik linje som menn.

4.1.3 Habitus

I følge Bourdieu er habitus et kulturbegrep som sier noe om de dynamiske relasjonene mellom individet og det sosiale (Wilken, 2008, s. 36). Habitusbegrepet sier noe om menneskets evne til å tilegne seg den kunnskap som gjør det i stand til å handle meningsfullt i verden, og individets omsetning av denne visdommen til praktisk handling (Wilken, 2008, s. 36). Habitus er et produkt av sosialisering, og er således med å ruste individet til å oppfatte, forstå og handle riktig i gitte situasjoner (Wilken, 2008, s. 37). Habitus er varige disposisjoner, men etter sin studie i Algerie, der Bourdieu studerte et algerisk samfunn i endring, hevder han at habitusbegrepet er foranderlig, men at dette er en langsiktig prosess

(Wilken, 2008, s. 38). Flyktninger kan for eksempel tilpasse seg andre sosiale omgivelser, men det skjer ikke automatisk, det trengs sosial forankring og individuell aksept. Det er en langvarig prosess, og aksepten må gå begge veier (Wilken, 2008, s. 38).

4.1.4 Doxa

Det er hele veien en maktstruktur i samfunnet, også i idretten ser vi dette. Dersom vi skal se på de mekanismene som er med på å opprettholde denne maktstrukturen kommer vi inn på begrepet doxa (Bourdieu, 1984, sitert i Østergaard, 2016, s. 61). Bourdieu viser da til de usagte grunnreglene en kultur eller et felt fungerer etter, en form for symbolsk vold (Østergaard, 2016, s. 61). Bourdieu definerer symbolsk vold som makten til å få en bestemt virkelighetsforståelse til å fremstå som objektiv og sann (Wilken, 2008, s. 68). Både de som drar nytte av bestemte virkelighetsoppfatninger og de som undertrykkes av de aksepterer den sosiale orden som en uomgjengelig naturlig orden (Wilken, 2008, s. 69). På denne måten vil de dominerende agentene i et felt bevare makt og legitimitet. Et felt bærer preg av en bestemt form for doxa som alle på feltet er enige om (Østergaard, 2016, s. 61 - 62).

4.2 Raewyn Connell.

Videre ønsker jeg å nevne den australske kjønnsforskeren Raewyn Connell. Hun ble født Robert William Connell, men skiftet kjønn i voksen alder og er nå kjent som Raewyn. Dersom man skal forstå det eksisterende kjønnsmønsteret må man også se bakover i tid. Connell (1995, s. 186) sier at perioden fra 1450 til 1650 endret den nordlige delen av Atlanteren til et moderne kapitalistisk samfunn, og denne henger tydelig sammen med den moderne kjønnsordenen som tok form i det samme samfunnet. Det var spesielt fire områder som var med på å utvikle terminologien «maskulinitet». For det første den kulturelle endringen som ga ny forståelse av seksualitet og personlighet (Connell, 1995, s. 186). Connell (1995, s. 187) hevder at den andre grunnen til utviklingen av terminologien maskulinitet kommer fra utviklingen av utenlandske imperier. Helt i fra starten var imperiet en kjønnert virksomhet. Den tredje faktoren var at byene med kapital vokste, byer som Antwerpen, London og Amsterdam (Connell, 1995, s. 187). Hovedgrunnen til utviklingen av begrepet maskulinitet stammer fra det syttende og attende århundret. De endrede hverdagsforholdene gjorde en mer gjennomgående individualisme mulig. I kombinasjon med den industrielle revolusjonen, og akkumulering av rikdom fra handel, slaveri og kolonier, begynte en kalkulert

rasjonalitet å gjennomsyre kulturen (Connell, 1995, s. 188). I samme periode var det en fremvekst av seksuelle subkulturer, dette var også med på å forme kjønnsbildet i handelsbyene (Connell, 1995, s. 188). Connell (1995, s.204) hevder at offentlig politikk er dreven av menn. De dominerer i regjeringen, generalstaber, embetsverk, politiske partier, pressegrupper og i rettssystemet. Ledere blir rekruttert gjennom menns nettverk, og de få kvinnene som blir rekruttert gjør dette gjennom deres eksepsjonelle bruk av menns nettverk, ikke kvinners (Connell, 1995, s. 204). Connell har forsket på femininiteter, maskuliniteter og kjønnsrelasjoner i samfunnet. Hun fremstiller kjønnsordenen hierarkisk, der den hegemoniske maskuliniteten er på toppen. I følge Sisjord (2011, s. 95) rangerer Connell understøttende femininitet på toppen av femininiteter. I tillegg til å være komplementær med den hegemoniske maskuliniteten, er den også underordnet den. En understøttende femininitet vil aldri bli en konkurrent for den hegemoniske maskuliniteten. Hva er så hegemonisk maskulinitet? I idrettssammenheng er definisjonen på hegemonisk maskulinitet ifølge Connell den maskuline atlet som søker aktiviteter der fysisk styrke, tøffhet og mot er grunnleggende egenskaper (Connell, 1995, s.77). Kvinnelige ledere er det motsatte av understøttende femininitet, og vil på en måte kanskje oppfattes som en utfordrer til den hegemoniske maskuliniteten.

Connell skriver også om «doing gender» og «undoing gender». Med dette mener hun perspektivet en har på kjønn som en sosial prosess og relasjonell karakter (Connell, 1995, 2002 sitert i Sisjord, 2012, s. 76). «Doing gender» er en mer tradisjonell måte å underordne seg i en situasjon. «Undoing gender» påvirker identitetskonstruksjonen, og utfordrer et samfunn/miljø som normalt sett er bygd på den hegemoniske maskuliniteten (Connell, 1995, 2002 sitert i Sisjord, 2012, s. 82). En kvinnelige leder, som Renate Blindheim, utfordrer fotballmiljøet som er bygd på den hegemoniske maskuliniteten. Helt siden fremveksten av den moderne fotballen i Storbritannia på midten av 1800-tallet har miljøet vært preget av maskuline normer og verdier.

Dersom man ser på idrett generelt så ser en at kvinner fortsatt er underrepresentert både i medlemskap og når det kommer til verv (Fasting, Sand, Sisjord, Thoresen & Brock, 2008, sitert i Sisjord 2011, s.95). Det er vanskelig å si nøyaktig hvorfor det er slik. Trolig er det mange ulike faktorer som spiller inn på akkurat dette. Dersom en ser på en tradisjonell idrett som fotball, trenger man ikke å gå lenger tilbake enn til 1980-tallet før det var vanlig med kommentarer som «jenter spiller ikke fotball», det har jeg selv opplevd mange ganger. Da er en inne på Bourdieu sitt begrep doxa. Det som på folkemunne blir omtalt som antagelser, det

som folk flest tar for gitt. I samfunnet generelt, og i dette tilfellet spesielt kan doxa bli en hemmende faktor for kvinner.

5.0. Metode.

I denne delen av oppgaven vil jeg se på den vitenskapelige tilnærmingen. Jeg ønsker å se på mitt forskningsdesign, det vil si den overordnede planen som forteller hvordan jeg som forsker skal belyse og besvare problemstillingen. Hele veien gjør jeg som forsker valg for å sikre god forskningskvalitet. Som grunnlag i studiet ligger min interesse for fotball, og temaet kjønn på ledernivå. Jeg har gjennom livet opparbeidet meg egne erfaringer, jeg har sett på litteratur og tidligere forskning på temaet, i tillegg har jeg valgt å benytte meg av de kvalitative forskningsmetodene intervju og observasjon. Grunnen til at jeg valgte en kvalitativ forskningsmetode var at jeg som forsker hadde et ønske om å gå i dybden på temaet.

5.1. Vitenskapelig tilnærming.

Gergen & Gergen (2016, s. 9) sier at mennesker skaper sin forståelse av verden ut fra egen tradisjonell kultur. De er opptatt av at vi gjennom kommunikasjon med andre former verden, og den kulturelle konteksten vi er i påvirker oss (Gergen & Gergen, 2016, s. 9 – 10). Hvert menneske oppfatter verden på sin måte, og vår forståelse av virkeligheten konstruerer vårt bilde av verden. Den forståelsen hvert enkelt menneske besitter er hverken rett eller galt, fordi det er mange muligheter. Kunsten er å være åpen for andre sin virkelighetsoppfatning, først da kan man ta inn andre sine ideer som igjen skaper ny forståelse. En åpen samtale gir rom for nye stemmer og nye ideer (Gergen & Gergen, 2016, s. 16). Det sentrale i sosialkonstruktivistisk forståelse er relasjonen, ikke individet (Gergen & Gergen, 2016, s. 19).

Thomas Kuhn forklarte paradigmer som felles regler for vitenskapsfolk innenfor et avgrenset område (Fjelland, 1995, s. 128). Med utgangspunkt i tema og vinkling at masterstudiet mitt så har jeg sammen med min veileder landet på at jeg skal skrive innenfor det konstruktivistiske paradigme. Thagaard (2018, s. 40) hevder at et konstruktivistisk perspektiv på kvalitative metoder framhever at interaksjonen mellom forskeren og informanten på feltet, preger de resultatene forskningen kommer frem til. Jeg og mine informanter skaper data og kunnskap. Det finnes ikke en objektiv sannhet, men flere perspektiver. Formålet er å skape ny kunnskap og nye muligheter for forståelse. Jeg er ute etter kunnskap om kjønn og ledelse, denne

kunnskapen er ikke objektiv, men «inter-subjektiv». Det vil si at flere subjekter stadig kommer til omtrent samme resultatet. Et resultat skapt sammen med informanter.

Jeg tar utgangspunkt i at min masteroppgave hører hjemme under konstruktivistisk epistemologi. Jeg ønsker å skape kunnskap i samspill med mine informanter på feltet. Jeg ønsker å skape en ny virkelighet gjennom mine samtaler og observasjoner på feltet.

5.2. Metodevalg.

I min masteroppgave vil fokuset ligge på kvalitativ forskning. Der kvantitativ metode kan belyse de generelle strukturer, kan de kvalitative gi en forståelse som er tettere på det levende liv (Thing & Wagner, 2016, s. 220). Jeg har tatt et metodisk valg og ønsker å gå i dybden ved skapelse av data. Det er flere grunner til at jeg velger en kvalitativ tilnærming kontra en kvantitativ tilnærming. I dette studiet ønsker jeg en grundig og detaljert datainnsamling fra en liten gruppe informanter, jeg ønsker å komme til kjernen av det som ligger til grunne for denne maktforskjellen vi ser når det kommer til kjønn på ledernivå. En kvalitativ tilnærming vil gi rom for oppfølgingsspørsmål, rom for å se bakover i tid, og ikke minst vil god relasjon med de ulike informantene gi meg som forsker tydelige og reelle svar på det jeg er ute etter. Jeg kontaktet Renate Blindheim, og hun og Sotra sportsklubb er positive og ønsker å bidra i min studie. Det blir både intervju og observasjon. Jeg skal intervju Renate, en fra ledelsen og en utvalgt del av spillergruppen. I tillegg er klubben positive til at jeg observerer et gitt antall treningsøkter. Mitt fokus vil derfor være rettet mot intervju og ikke- deltakende observasjon. Ved hjelp av observasjon kan jeg observere adferd, og ikke kun samtale/språk. Det er forskjell på hva vi sier, og hva vi gjør.

Styrken til en kvalitativ metode er at den tillater forskeren å jobbe grunnleggende, og gå i dybden ved skapelse av data. Med andre ord har man i kvalitativ metode muligheter til å skaffe seg detaljert informasjon fra et lite utvalg av informanter (Thagaard, 2018). Samtidig vet man ikke om den detaljerte informasjonen du får er gyldig for andre enn akkurat de du har snakket med eller observert. Kvalitativ metode kan derfor ha lavere overføringsverdi. En annen utfordring med kvalitativ tilnærming kan være at forskerens subjektive oppfatning kan bli en faktor som påvirker resultatet. Forskerens metodiske ferdigheter påvirker derfor de kvalitative dataene sin reliabilitet og validitet. Det er også vanskelig å være helt sikker på om de du snakker med eller observerer, oppfører seg og sier det de ville gjort dersom du ikke var

til stede. I følge Thagaard (2010) er de to mest brukte metodene i kvalitativ forskning intervju og observasjon. I et intervju har en mulighet til å skaffe seg kunnskap om hvordan enkeltpersoner og eventuelt fokusgrupper tenker om det aktuelle temaet. Gjennom observasjon ser en i tillegg samhandlingen mellom enkeltpersoner, og en har muligheten til å se på gruppen som helhet. De kvalitative metodene er både tids- og ressurskrevende prosesser. Det innebærer en prosess med forberedelser. Som forsker må en sette seg inn i relevant teori, lage intervju- og observasjonsguide, gjennomfører intervju og observasjon og deretter analysere dataene før en til slutt tolker forskningsresultatene.

Det kan være en utfordring dersom intervjuer eller observatøren på forhånd har bestemte forestillinger og forventninger, dette vil gjerne være med på å forme resultatet. Både intervju og observasjonsstudier kan innebære at det utvikles nære relasjoner mellom forsker og informant. I tillegg til de positive sidene ved denne nære relasjonen så ser man også at dette kan føre til utfordringer. Det er derfor viktig at forskeren reflekterer over interaksjonen mellom seg selv og informanten på forhånd, slik at forskningen blir utført på etisk forsvarlig vis. Når dataene skal analyseres er det svært viktig at forskeren beskytter informantens anonymitet dersom det er en del av tanken/avtalen.

Jeg har liten erfaring når det kommer til forskerrollen, men ifølge Kvale & Brinkmann (2009) og Thagaard (2010) kan ofte en studie ta utgangspunkt i forskerens egne erfaringer innenfor emnet. Jeg har selv vært aktiv fotballspiller på relativt høyt nivå, og gjennom min rolle som aktiv fotballspiller har jeg selv følt på det å være kvinne i et mannsdominert idrettsmiljø. Mine tidligere erfaringer og relasjoner som jeg har dannet meg på feltet vil være med på å forme forforståelsen min og vil ha en betydning for hvordan jeg som forsker posisjonerer meg i forhold til informantene (Thagaard, 2010). Gjennom mine erfaringer både som aktiv spiller, trener for et jentelag i fotball og rollen som barne- og ungdomsskolelærer har jeg forhåpentligvis en økt forståelse av trenerrollen. Som aktiv utøver har jeg opparbeidet meg god kjennskap til fotballkulturen, både sportslig og organisatorisk.

Gjennom hele masterprosjektet er det viktig at jeg som forsker benytter meg av en forskningslogbok. Den vil bestå av mange analytiske memoer, det vil si «samtaler» med meg selv om hva som har skjedd, blitt sagt, innsikter jeg har skaffet meg, og hvordan de muligens kan forklares i lys av teori/konsept. De kan i tillegg hjelpe meg å skjelne mellom deltakernes meninger og mine meninger. Mine notater blir en del av prosjektets data som kan analyseres og bidrar til fortolkninger av data.

5.2.1 Intervju

Som nevnt innledningsvis har en i et intervju mulighet til å skaffe seg kunnskap om hvordan enkeltpersoner og en spesifikk fokusgruppe tenker om det aktuelle temaet. Det finnes ulike typer intervju, som krever ulik grad av forberedelse. Smith og Sparkes (2016, s. 104) hevder det i hovedsak er fire ulike måter å strukturere et intervju på: det strukturerte intervju, det semistrukturerte intervju og det ustrukturerte intervju, som alle utføres individuelt. I tillegg kan man utføre fokusgruppeintervju, der deltakerne blir intervjuet samlet i en liten gruppe. Jeg vil benytte meg av et semistrukturert intervju, der jeg er ute etter den enkelte deltakeren sin opplevelse av temaet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 44). Et intervju gir også rom for oppfølgingsspørsmål dersom ny informasjon blir kjent. Jeg vil benytte meg av en intervjuguide som ligger i bunn for intervjuene. En intervjuguide vil sørge for at det aktuelle temaet blir dekt, og fastlagt på forhånd. Selv om det tar lengre tid å gjennomføre, og er vanskeligere å bearbeide i etterkant, så vil samtalen flyte bedre og jeg tror at jeg som forsker får større innsyn i temaet dersom rekkefølgen blir bestemt underveis i intervjuet. Mine spørsmål i intervjuguiden vil ta utgangspunkt i problemstillingen. Det er viktig at jeg er godt forberedt til intervjuet, og at jeg som forsker har gode ferdigheter i intervjusituasjonen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108). For å nå målet i intervjuet, å produsere kunnskap, så er det viktig at de to egenskapene ligger til grunne. I intervjuene er jeg ute etter å få svar på mine spørsmål i fra intervjuguiden, men jeg er også ute etter at informantene skal komme med nye poeng, som gir rom for oppfølgingsspørsmål. På denne måten vil jeg veksle mellom induksjon og deduksjon, både jeg som forsker og informantene på feltet prøver å forstå og erfare meningen i det som kommer frem i intervjuet, dette kalles abduksjon (Postholm & Jacobsen, 2018, s.121). En fordel med intervju er at forsker kan stille spørsmål om fortid og fremtid noe som kan gi grundigere innsikt i temaet.

5.2.2 Observasjon

Observasjon innebærer at vi studerer sosiale situasjoner og systematisk ser på hvilke handlinger deltakere i felten utfører (Thagaard, 2018, s. 63). Gjennom observasjon ser man samhandlingen mellom enkeltpersoner, og man har muligheten til å se på gruppen som en helhet. Observasjon som metode ble grunnlagt av pionere innenfor antropologi. På begynnelsen av 1900-tallet ble sosiologer inspirert av antropologers arbeid, og deltakende observasjon ble en veletablert metode (Østergaard & Pedersen, 2016, s. 251). Dersom man

skal utføre et observasjonsstudie må man ta stilling til følgende, skal det være deltakende observasjon, eller observasjon uten deltakelse. I følge Thagaard (2018, s. 63) vil en eventuell deltakelse på feltet kunne påvirke resultatet av observasjonen. Observasjon som metode har mange fordeler, blant annet er det en stor fordel at vi kan observere atferd direkte ved å se på hvordan enkeltpersoner forholder seg til hverandre i en naturlig sosial kontekst. Observasjon som metode er velegnet å benytte til å studere nonverbal adferd (Østergaard & Pedersen, 2016, s. 252). I min ikke-deltakende observasjon ønsker jeg å jobbe abduktivt. Det vil si at jeg ønsker en kombinasjon av induktiv og deduktiv forskning (Postholm & Jacobsen, 2018, s.121). På denne måten veksler jeg mellom å være styrt av en teori, men samtidig være åpen for nye aspekter. Observasjon som metode kan utføres på mange måter i sosiologien, alt i fra få observasjoner i et praksisfelt i den ene enden, til feltarbeid i den andre enden av skalaen (Østergaard & Pedersen, 2016, s. 252). I min studie har jeg bestemt meg for å utføre ikke-deltakende observasjonen i praksisfeltet, det vil dreie seg om 6 økter på treningsfeltet. Jeg som observatør er en utenforstående person, jeg vil derfor være et fremmedelement som ikke hører naturlig hjemme i settingen, dette kan være en hemmende faktor som kan by på utfordringer, det er hovedgrunnen til at jeg velger en ikke-deltakende observasjon. Jeg ønsker i så liten grad som mulig å påvirke forskningsprosessen og resultatet, det er derfor viktig å være kritisk til egen rolle i observasjonen. Jeg vil allikevel utføre en direkte observasjon siden jeg på forhånd vil informere de som er til stede på feltet (Østergaard & Pedersen, 2016, s. 253). Det er viktig at jeg på forhånd bestemmer meg for hva som er viktig i denne observasjonen, slik at jeg har hovedfokus på nettopp det når jeg observerer på feltet (Østergaard & Pedersen, 2016, s. 253). Gjennom hele observasjonen må man som forsker, fra forberedelser til fortolkning, balansere mellom nærhet og distanse, mellom en opplevelsesorientert og refleksiv tilnærming (Kristiansen & Krogstrup, 1999 sitert i Østergaard & Pedersen, 2016, s. 254). Dersom man bare utfører observasjon kan man som observatør gå glipp av de tankene som informanten har, tanker som ikke kommer til syne under en observasjon. Det kan derfor være nyttig å kombinere metodene observasjon og intervju, noe jeg har tenkt til.

5.3. Utvalg.

Det er mange faktorer som spiller inn når man setter sammen et utvalg til en slik studie. I min studie er det et utvalg som består av personer som har strategiske egenskaper som stemmer overens med forutsetningene i problemstillingen (Thagaard, 2018, s. 54). De egenskapene

kommer av at de alle er i et maskulint idrettsmiljø med en kvinnelig leder/trener. Som nevnt tidligere i oppgaven er dette en kvalitativ forskning. Jeg har derfor bestemt meg for en studie basert på intervju og observasjon. Jeg fikk hjelp fra hovedtrener til å plukke ut tre spillere som representerte klubben på ulike måter, de hadde ulike ferdigheter, ulik erfaring og ulik fartstid i klubben. Den eldste spilleren var i slutten av 20-åra og hadde bred erfaring på feltet. De to andre informantene var i starten av 20-åra, der den ene var en lokal spiller som stort sett bare hadde spilt lokalt i område, han hadde derfor størst kjennskap til de lokale erfaringene når det kommer til temaet. Jeg tok et valg om å utføre én-til-én intervju. Fordelen med én-til-én intervju er at hver enkelt spiller kan være anonym innad i spillergruppa, det gir rom for ærlighet. Det kunne også vært interessant å intervju en fokusgruppe, da intervjusituasjonen er mindre formell, og de enkelte aktørene tør å vise seg litt mer frem, og da ville jeg i tillegg fått observert interaksjonen spillerne imellom (Thagaard, 2018, s. 92). Jeg ønsker å være åpen om identitet til klubben og hovedtrener, noe jeg har fått tillatelse til. Når det kommer til spillergruppen ønsker jeg full anonymitet, det tror jeg er svært viktig siden jeg ønsker å få troverdige og ærlige svar fra informantene. På grunn av spillernes anonymitet innad i gruppen velte jeg derfor å se bort ifra fokusgruppe.

I tillegg til tre spillere intervjuet jeg hovedtrener Renate Blindheim og et mannlig medlem fra styret i klubben, han var en av de som våget å satse på Blindheim som hovedtrener for herrelaget til Sotra sommeren 2020. Jeg ønsker å høre deres tanker rundt det å satse på en kvinnelig trener? Hvilke erfaringer sitter de med nå tre år senere? Fikk de positiv omtale i media, eller var folk skeptiske? Sotra sportsklubb er en klubb med liten økonomi, og det ble presisert fra flere hold at dette er en klubb der spillerne er avhengige av å jobbe/studerer i tillegg. Jeg hadde ingen relasjon til eller kjennskap til noen av informantene på forhånd. I forkant av prosjektet tok jeg direkte kontakt med Blindheim personlig. Hun blir det Thagaard (2018, s. 56) referer til som min kontaktperson.

På treningsfeltet vil jeg utføre ikke-deltakende observasjonen, det vil dreie seg om 6 økter med den totale spillergruppa, trener og hjelpetrener.

5.4. Datainnsamling

Jeg har tatt utgangspunkt i det konstruktivistiske paradigme og kvalitativ metode. Jeg ønsker å benytte meg av semistrukturerte intervjuer. Jeg lagde meg derfor en overordnet plan over intervjuene, men ønskte at de ulike intervjuene skulle få stor fleksibilitet. De ulike

spørsmålene, og deres rekkefølge ble styrt ut ifra intervjuets utvikling og flyten mellom meg og informanten. Det essensielle er derfor å utarbeide en god og grundig intervjuguide i forkant, slik at man som intervjuer er godt forberedt. Samtidig er det viktig for meg at intervjuet flyter best mulig, og det blir min jobb som forsker å sørge for at jeg stiller de viktigste spørsmålene slik at jeg får besvart det jeg lurer på.

I forkant av observasjonen lagde jeg en observasjonsguide med fire overordnede temaer. Jeg ønsket å se på følgende temaer; en tydelig og god start/avslutning på økta, formidling og kontroll, relasjoner og sist, men ikke minst miljøet innad i gruppen. I hver av de fire temaene hadde jeg forberedt 4-5 underliggende spørsmål som jeg hadde fokus på i selve observasjonen.

5.4.1 Intervjuguide

I følge Thagaard (2018, s. 100) er det viktig med et dramaturgisk aspekt når man ser på oppbyggingen av en intervjuguide. Hun mener derfor det er viktig å starte med nøytrale emner innledningsvis for å gradvis komme inn på mer emosjonelt ladete emner, og deretter avslutte intervjuet med mer nøytrale temaer. Dette lå til grunn for oppbyggingen av min intervjuguide, men som nevnt tidligere lot jeg samtalens flyt være den grunnleggende faktoren i selve intervjuet. Det er til syvende og sist partene i intervjusituasjonen som i felleskap bidrar til hvordan intervjuet forløper (Thagaard, 2018, s. 101). På grunn av ulike intervjuobjekter ble jeg nødt til å utforme tre forskjellige intervjuguides. Den første guiden brukte jeg i mine intervju av spillerne (se vedlegg 1 - intervjuguide). Denne intervjuguiden brukte jeg som mal for de to andre intervjuguidene, med tilpasninger slik at de fungerte til hvert intervjuobjekt. Dette var avhengig av intervjuobjektets rolle i klubben. Tre ulike maler førte til mer arbeid og forberedelser i forkant, men det gjorde meg også bedre forberedt til selve intervjuprosessen. Thagaard (2018, s. 101) hevder at det er de første 5 minuttene av intervjuet som er de viktigste. Det er her man etablerer kontakt med intervjupersonen, og det er viktig at man i denne fasen skaper en emosjonell forankring der jeg som intervjuer gir uttrykk for tillit, respekt og forståelse. Jeg utarbeidet derfor en felles innledning som jeg brukte i alle intervjuene. Her informerte jeg om prosjektet slik at informanten følte seg trygg på hva han var med på. Jeg fortalte om deres rolle, og forhørte meg om det var greit med lydopptak av intervjuet. Jeg hadde også på forhånd innhentet informert samtykke fra de involverte. Jeg

avsluttet intervjuene med en liten oppsummering, og deretter oppfordret jeg informanten til å kontakte meg dersom det skulle dukke opp noe mer de ønsket å formidle.

5.4.2 Gjennomføring av intervju

I selve intervjuet var det viktig for meg at hovedfokuset lå på relasjonen mellom meg som intervjuer og den jeg intervjuet. Jeg var derfor godt forberedt, og ville ikke låse meg til intervjuguiden. Thagaard (2018, s. 102) presiserer at man underveis i intervjuet må ta stilling til ulike utfordringer. Man må foreta avveininger mellom å følge retningslinjene i intervjuguiden, eller rette oppmerksomheten mot å utdype temaer som intervjupersonen frembringer, for meg ble det siste det viktigste.

Geografisk så er det stor avstand fra meg til Sotra, men jeg hadde et stort ønske om å utføre alle intervjuene ansikt-til-ansikt, og i tillegg kombinere turen med observasjon på feltet. Jeg avtalte derfor å komme ned en liten uke for å utføre både intervju og observasjon i klubben denne perioden. Ved å utføre ansikt-til-ansikt intervju så får jeg et bedre helhetlig inntrykk av både personene og klubben, og jeg får også diverse inntrykk gjennom kroppsspråk, og jeg antar at flyten i samtalene ble mer dynamisk enn ved et intervju via telefon/facetime.

Jeg opplevde at det var god kommunikasjon i forkant, og både tid og sted var avtalt i forkant av hvert intervju, og forutsetningene lå til rette for gode intervju. Innledningsvis intervjuet jeg spillere, der presiserte jeg mitt ønske om anonymitet, da jeg ønsket et så ærlig intervju som mulig. Jeg følte intervjuobjektene var engasjerte i temaet, og de virket komfortable med intervjusituasjonen. Intervjuguiden lå i bunn av intervjuene, men jeg merket fort at den «frie» samtalen fløt godt, og jeg vekslet mellom å stille spørsmål og lytte til det intervjuobjektet fortalte. Intervjuene varte fra 40 til 60 minutter, noe varierende da intervjuobjektene hadde ulik intensitet i intervjuene. Thagaard (2018, s. 102) presiserer at det er viktig å finne en balanse mellom å lytte til intervjupersonens fortelling, og det å ta initiativ til å fortsette videre i intervjuet. Det var viktig for meg å finne en balansegang her. Det er også viktig å følge med på kroppsspråket til den du intervjuer. I enkelte tilfeller kan det uttrykke det motsatte av det intervjupersonen forteller (Thagaard, 2018, s. 102). I mitt tilfelle var kroppsspråket til intervjuobjektet med på å forsterke det verbale som ble uttrykt i intervjuet. Deretter intervjuet jeg en i fra ledelsen i klubben, han var også en av de som i 2020 ansatte Blindheim som hovedtrener i klubben. Intervjuguiden var tilpasset slik at den skulle passe intervjuobjektet, den inneholdt derfor både fellestrekk og ulikheter. Jeg avsluttet intervjurunden med å

intervjue Renate Blindheim, også her var det en tilpasset intervjuguide. Selve intervjuene gikk som planlagt, jeg synes flyten i samtalene var god. Mitt inntrykk er at jeg som intervjuer var godt forberedt, og alle intervjuobjektene var positive og engasjerte i temaet.

5.4.3. Observasjonsguide

Gjennom observasjon ser man samhandling mellom enkeltpersoner, og man har muligheten til å se på gruppen som en helhet. I dette studiet har jeg bestemt meg for å utføre ikke-deltakende observasjonen i praksisfeltet. Observasjonene vil bli utført på Sotra sportsklubb sitt treningsfelt, og det vil dreie seg om i alt seks økter. Jeg som observatør er en utenforstående person, jeg vil derfor være et fremmedelement som ikke hører naturlig hjemme i settingen, jeg vil derfor forsøke å påvirke treningsøktene i minst mulig grad, slik at jeg unngår å bli en hemmende faktor i studiet. Selv om jeg utfører en ikke- deltakende observasjon så vil jeg allikevel utføre en direkte observasjon siden jeg på forhånd har informert de som er til stede på feltet.

Det er viktig at jeg på forhånd bestemmer meg for hva som er det essensielle i denne observasjonen, slik at jeg har hovedfokus på nettopp de temaene når jeg observerer på feltet. Gjennom hele observasjonen må jeg som forsker balansere mellom nærhet og distanse. I dette tilfellet har jeg lagt vekt på å søke litt distanse så jeg i minst mulig grad påvirker observasjonsresultatet.

Jeg har på forhånd utarbeidet en observasjonsguide med fire overordnede temaer, de aktuelle temaene er;

- En tydelig og god start/avslutning på økta
- Formidling og kontroll
- Relasjon
- Miljø

Under hvert enkelt overordnede tema har jeg 4-5 spørsmål som jeg ønsker å få besvart under selve observasjonen (Se vedlegg nr. 2 – observasjonsguide).

5.4.4. Gjennomføring av observasjon

Datainnsamlingen ble gjennomført på Sotra sportsklubb sitt treningsfelt. Det ble gjennomført seks økter som hadde en varighet på 1,5 – 2 timer hver. Jeg hadde på forhånd avtalt med Renate tidspunkt for observasjon, og spillerne var informert via Renate. Det ble ikke noe større fokus rundt meg som observatør, da jeg i minst mulig grad ønsket å forstyrre observasjonsresultatet. Jeg satt på tribunen under observasjonen, og det var enkelt å både se og høre det som ble kommunisert. I tillegg til mine direkte observasjoner velte jeg å filme deler av treningsøktene, dette gjorde etterarbeidet enklere for meg som forsker. Det første hovedtemaet; «En tydelig og god start/avslutning på økta» ble vurdert i hver av de seks observasjonene, da dette følte naturlig. Observasjons økt en og to brukte jeg til å skaffe meg et overblikk over totalen. Deretter bestemte jeg meg for å fokusere på de tre gjenværende hovedtemaene i hver sin observasjon, altså observasjon tre, fire og fem. Avslutningsvis benyttet jeg den sjette observasjonen til å på nytt danne meg et totalt overblikk med utgangspunkt i hele observasjonsplanen. Denne måten å utføre observasjonen på synes jeg fungerte bra, og jeg føler at jeg fikk besvart de fire overordnede temaene jeg hadde forberedt før selve observasjonen. I etterkant har jeg også studert videoene fra observasjonen, og fylt ut ytterligere informasjon fra observasjonene der det følte naturlig.

5.5. Behandling av data

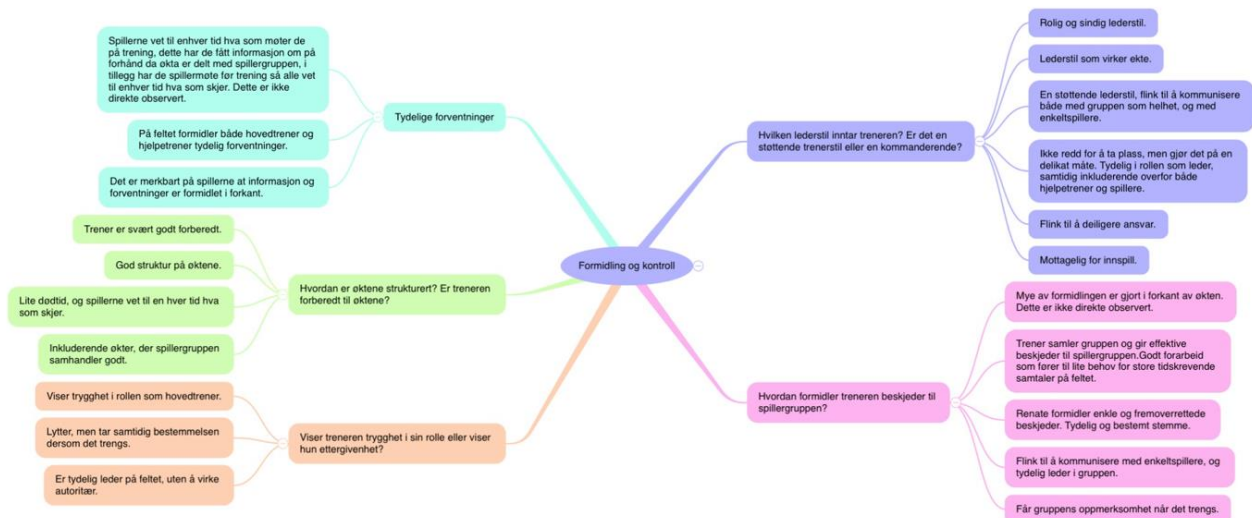
5.5.1. Transkribering av intervju

Etter fullførte intervjuer, ble dataene behandlet. Det ble til sammen fem intervjuere i klubben. Under intervjuene gjorde jeg lydopptak, for å sikre meg best mulig forutsetninger for transkribering. Jeg startet transkriberingen av intervjuene umiddelbart etterpå, slik at jeg husket flest mulig detaljer fra intervjuene. Som Thagaard (2018, s.111) presiserer får vi en begrenset rekonstruksjon av intervjusituasjonen når vi overfører intervjusamtalen til tekst. Jeg prøvde å gjenskape det sosiale samspillet i intervjusituasjonen, for å skape så god beskrivelse som mulig. Jeg valgte å transkribere intervjuene ordrett for at rådataene skulle være så nøyaktige som mulig.

Det finnes forskjellige programvarer man kan benytte for en effektiv transkribering, jeg valgte å transkribere intervjuene selv. Jeg følte at jeg fikk større innblikk i svarene på denne måten, og jeg ønsket at transkriberingen skulle gjøres så nøyaktig som mulig.

5.5.2. Dokumentasjon av observasjon

I forkant av observasjonen hadde jeg utarbeidet en observasjonsguide, underveis i observasjonen noterte jeg ned den informasjonen som observasjonen gav meg. Notatene brukte jeg i ettertid til å lage fire forskjellige tankekart der de fire hovedtemaene ble senteret i tankekartet. På denne måten fikk jeg et godt overblikk, og det var lett for meg å hente ut den informasjonen jeg trengte. Tankekartet gir meg som forsker et tydelig bevis på at observasjonsguiden er besvart. Nedenfor har jeg lagt ved et eksempel på tankekartet rundt hovedtemaet; «Formidling og kontroll».



Figur nr. 1. Figuren viser prosessen rundt observasjon av temaet «formidling og kontroll».

5.5.3 Analyse av data

I min masteroppgave ligger det til grunne noen analytiske spørsmål. Jeg ønsker å bruke Pierre Bourdieu sin teori om samfunnsmessig makt og fortelser, sammen med Raewyn Connell sin kjønnsforskning, der kjønnshierarkiets innflytelse er stor. Denne teorien vil ligge til grunne for min studie og derfor også min kvalitative analyse. Gjennom intervjuer og observasjoner i Sotra sportsklubb ønsker jeg å få nye kunnskaper, og mer bevissthet rundt temaet kjønn og makt i norsk fotball. Det er også viktig å se på hvem som sitter med ansvaret. Det er mange faktorer som er med på å regulere dette; media, de aktive utøverne, kvinner, menn, organisasjoner, samfunn osv.

Vi skiller mellom analyser som er teoridrevne (deduktive) og datadrevne (induktive). En teoridreven analyse lar teorien bestemme på forhånd hva som er interessante data. I datadrevne analyser er det dataene som styrer (Johannessen et al., 2018, s. 37). Dette er to ytterpoler, men det er sjelden snakk om enten – eller. De fleste studier er mer eller mindre teoridrevne (Johannessen et al., 2018, s. 38), slik vil det også bli med min analyse.

Videre velger jeg å se nærmere på den analytiske tilnærmingen tematisk analyse. En tematisk analyse belyser spesielle temaer eller begivenheter ved å sammenligne informasjon fra alle informantene i en undersøkelse. Et hovedpoeng er å gå i dybden på de enkelte temaene (Thagaard, 1998, s. 149). Tematisk analyse er en av de vanligste analyseformene innen kvalitativ forskning, og den legger vekt på å identifisere, analysere og tolke temaer innenfor kvalitative data (Braun & Clarke, 2006, s. 77). En bør starte med å få oversikt over data, deretter fremheve og sette ord på viktige poeng i dataene. Det kan også være lurt å sortere data i overordnede temaer. Tematisk analyse kan brukes til å analysere de fleste typer kvalitativ data, blant annet intervjuer, undersøkelser, observasjon, feltforskning, sekundære kilder og mye mer. Ifølge Braun & Clarke (2006, s. 78) blir tematisk analyse sett på som den grunnleggende metoden i kvalitativ analyse. I min studie ønsker jeg å benytte nettopp tematisk analyse når jeg skal analysere mine kvalitative data som er innhentet fra mine intervju og observasjoner. Dette er med på å gi et rikt dybdeperspektiv på temaet.

Braun & Clarkes (2006, s. 87) har søkelys på seks faser i tematisk analyse, dette vil ligge til grunne for min analyse av datamaterialet fra mine intervjuer. Første fase i teoretisk analyse er transkribering av datamaterialene. Ved fullført transkribering lytta og leste jeg på nytt gjennom intervjuene. I etterkant skrev jeg umiddelbart ned mine instinktive tanker i forskningsloggboka. Ifølge Braun & Clarkes (2006, s. 88) er andre fase i tematisk analyse å produsere innledende koder, dette for å finne data som var interessante og verdifulle for min studie. Eksempel på en kode er *kvinnelig rekruttering og nettverksbygging*. Den tredje fasen starter når alle dataene er kodet og sammenstilte, du har da en liste over de forskjellige kodene du har identifisert. Denne fasen re-fokuserer analysen på et bredere nivå av temaer, snarere enn koder. Man sorterer da de forskjellige kodene inn i potensielle temaer (Braun & Clarkes, 2006, s. 89). Jeg valgte å samle kodene inn i fire hovedtemaer. Fase fire starter når du har utviklet et sett med kandidattemaer, og det innebærer forbedring av disse temaene. I løpet av denne fasen vil det bli tydelig at noen kandidattemaer egentlig ikke er temaer, mens andre kan kollapse inn i hverandre. Andre temaer må kanskje deles opp i separate temaer. Denne fasen involverer to nivåer av gjennomgang og avgrensning av temaene dine. Nivå en innebærer

gjennomgang av nivået til de kodede datautdragene, se om det er noe mønster. Dersom kandidattemaene dine ser ut til å danne et koherent mønster, går man videre til det andre nivået i denne fasen. Dersom kandidattemaene dine ikke passer, må du vurdere om temaet i seg selv er problematisk, eller om noen av datautdragene rett og slett ikke passer der. Nivå to innebærer en lignende prosess, men i forhold til hele datasettet. På dette nivået vurderer du gyldigheten av individuelle temaer i forhold til datasettet, men også om ditt tematiske kandidatkart «nøyaktig» gjenspeiler betydningene som er tydelige i datasettet som helhet (Braun & Clarkes, 2006, s. 91). Jeg endte opp med å være fornøyd med mine fire kandidattemaer. Fase fem starter når du har et tilfredsstillende tematisk kart over dataene dine. På dette tidspunktet kan du definere og ytterligere avgrense temaene du vil presentere for analysen din, og analysere dataene dine ut fra dette (Braun & Clarkes, 2006, s. 92). Mine temaer ble som følgende;

- Organisatoriske utfordringer og nettverksbygging.
- Respekt - kulturendring.
- Tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper.
- Kjønn og lederstil.

Når du har et sett med ferdig utarbeidede temaer, og den endelige analysen/rapporten skal skrives starter fase seks. Oppgaven med å skrive den tematiske analysen er å fortelle den kompliserte historien til dataene dine på en måte som overbeviser leseren din om verdien og gyldigheten av analysen din (Braun & Clarkes, 2006, s. 93).

5.6. Kvalitetskriterier.

Kvalitative studier kjennetegnes av at vi utvikler teoretiske perspektiver på grunnlag av analyse av dataene, og at vi tar utgangspunkt i teoretiske perspektiv fra tidligere forskning (Thagaard, 2018, s. 181). Dersom man skal vurdere kvaliteten av kvalitativ forskning er det viktig at forskningen har troverdighet. I følge Thagaard (2018, s. 181) er reliabilitet, validitet og overførbarhet sentrale begreper når vi skal vurdere forskningsprosjektets troverdighet, det sier noe om kvaliteten i prosjektet. Dette forutsetter åpenhet i forskningsprosessen.

5.6.1. Reliabilitet/Pålitelighet

Forskningens troverdighet handler om å kunne vurdere fremgangsmåter og prosesser i prosjektet, vi snakker da om reliabilitet. Det er forskningens pålitelighet (Thagaard, 2018, s. 19). Vi knytter reliabiliteten til at vi gjør rede for hvordan vi utvikler data. Vi må derfor beskrive kontakten vi opparbeider med informantene på feltet. Reliabilitet er basert på at vi tydeliggjør hvilken betydning erfaringer i felten har for hvordan vi har utviklet data (Thagaars, 2018, s. 181). Thagaard (2018, s. 187) sier at begrepet reliabilitet er innarbeidet i kvantitativ forskning, og refererer til spørsmålet om en annen forsker som anvender de samme metodene, vil komme frem til de samme resultatene. Er det gjort rede for fremgangsmåten for å utvikle data? Er forskningsstrategi og analysemetoder beskrevet godt nok? Og har andre (studenter, kollegaer, veileder, forsker) vært med på å diskutere eller evaluere valg av fremgangsmåte? Vil annen forskning på temaet gi like svar? Dette er avgjørende faktorer for prosjektets reliabilitet.

5.6.2. Validitet/Gyldighet

Det handler også om troverdighet når en ser på resultatene man kommer frem til, da snakker man om forskningens validitet/gyldighet (Thagaard, 2018, s. 189). Er tolkninger av data, resultat og konklusjon gyldig? Det er viktig at vi går kritisk gjennom hva vi baserer våre tolkninger på. Thagaard (2018, s.189) hevder at validiteten blir styrka dersom man jobber kritisk gjennom analyseprosessen, her kan en kollega eller veileder være til stor hjelp dersom hun/han kritisk vurderer forskerens analyse. Vår egen tolkning blir også forsterket dersom man viser til andre tolkninger som er mindre relevante. Er du som forsker med på å påvirke resultatet av forskningen, eller er det den objektive fasiten som kommer frem? Har deltakerne i prosjektet vært med på å vurdere resultatene? Får jeg som forsker klarhet i det jeg lurte på? Det er derfor svært viktig at jeg utarbeider gode kritiske spørsmål som belyser det jeg er ute etter. Jeg vil også få støtte i tidligere forskning/dokumentanalyse. Dette er avgjørende faktorer som er med på å forme prosjektets validitet. Vitenskapelige publikasjoner vurderes nøye ut ifra prinsippet om at de tolkninger som blir presentert i teksten skal være begrunnet. I prinsippet skal all tolkning av data kunne dokumenteres (Thagaard, 2018, s. 189).

5.6.3. Overførbarhet

Når man jobber med forskning er det også viktig å se på forskningens overførbarhet. Det vil si om min tolkning også er relevant i andre sammenhenger (Thagaard, 2018, s. 194). Kan andre gjenkjenne og videreføre mine resultater i nye undersøkelser? En viktig målsetning i kvalitativ forskning er at tolkningene fra en studie skal ha en mer generell relevans (Thagaard, 2018, s. 182). Jeg ønsker at min studie skal bidra med økt kunnskap og nye muligheter for forståelse av temaet kjønn og makt i idretten. Jeg ønsker at mine funn vil være interessante for Norges fotballforbund, Norges idrettsforbund, andre særforbund og idrettskretser. Det kan også tenkes at det speiler utviklingen i samfunnet generelt, og derfor har en overførbarhet til kvinnelige ledere ellers i samfunnet. Overførbarhet kan også knyttes til at tolkningen vekker gehør hos lesere med kjennskap til det temaet vi forsker på (Thagaard, 2018, s. 182). Det er derfor lønnsomt at jeg som forsker underveis i prosjektet stiller undrende spørsmål om den tolkningen jeg utvikler innenfor mine rammer, også kan være relevante i andre sammenhenger. I følge Thagaard (2018, s. 194) er det betydningen av sosiale praksiser som gir grunnlag for konklusjoner om overførbarhet. Utvalget som den enkelte studie baserer seg på, er grunnleggende i diskusjonen om overførbarhet (Thagaard, 2018, s. 195).

5.7. Ethiske overveielser.

All vitenskapelig virksomhet krever at forskeren forholder seg til etiske prinsipper som gjelder internt i forskningsmiljøer så vel som i forhold til omgivelsene (Thagaard, 2018, s. 20). All forskning reguleres av etiske normer og verdier, slik at både forskere og studenter skal vite hva som er akseptabel og uakseptabel forskning. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) ble i 1990 oppnevnt av det daværende Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. Komiteens mandat var å lage forskningsetiske retningslinjer for lagde forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora (Everett & Furseth 2020, s. 27).

I denne oppgaven har jeg valgt temaet kjønn og makt i trenergjerningen i fotball. På forhånd har jeg tenkt gjennom hvilke etiske spørsmål jeg må avklare før jeg går i gang med forskningen. Jeg vet at Lone som min veileder er sammen med meg ansvarlig for mastergradsprosjektet mitt. Hun vil stå som prosjektleder, og jeg får rollen som prosjektmedarbeider.

Den nære kontakten mellom forsker og informant stiller krav til forskerens etiske ansvar. Etisk ansvarlig forskning kan knyttes til tre hovedprinsipper – fritt informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av å delta i forskningsprosjekter (Thagaard, 2018, s. 22). Utgangspunktet for ethvert forskningsprosjekt er prinsippet om at forskeren må ha deltakerens informerte samtykke (Thagaard, 2018, s. 22). Ved forskning på mennesker er et fritt informert samtykke å regne som et sentralt krav. Det skal ikke forskes på individer eller grupper uten at de har godkjent og tillatt at forskningen finner sted. At dette samtykket skal være fritt og informert, innebærer at de det forskes på ikke skal være under noen form for press i det de gir sitt samtykke, og at de gir samtykket på grunnlag av viten om den forskningen som skal gjennomføres (Fossheim, 2015). Et annet grunnprinsipp for en etisk forsvarlig forskningspraksis er kravet om konfidensialitet. Det vil si at de som blir forsket på, har krav på at all informasjon de gir, blir behandlet konfidensielt. Jeg som forskeren må derfor være forsiktig med tanke på hvordan informasjonen fra forskningsprosjektet håndteres (Thagaard, 2018, s. 24). Hensynet til å beskytte deltakernes privatliv innebærer at vi må benytte oss av pseudonymer eller kodenummer når vi transkriberer intervjuer (Thagaard, 2018, s. 24). Det tredje grunnprinsippet for etisk forsvarlig forskning er knyttet til de konsekvenser forskningen kan ha for deltakerne. Forskeren må derfor på forhånd tenke igjennom de konsekvensene som undersøkelsen kan ha for deltakerne (Thagaard, 2018, s. 26).

I min oppgave skal jeg observere og intervjuer informanter i Sotra sportsklubb. Jeg benytter derfor mennesker som informasjonskilder. Jeg må derfor sette meg grundig inn i de lover og normer som garanterer personvern. Jeg kan ikke sette i gang forskningsprosjektet før jeg har innhentet fritt informert samtykke. Det er viktig at jeg som forsker vet og informerer informantene om at de har rett til å trekke seg fra undersøkelsen på ethvert tidspunkt. Deltakerne har rett til å få all informasjon som er nødvendig for å få innblikk og forståelse av forskningsprosjektet mitt. Det første jeg må gjøre er derfor å søke Norsk senter for forskningsdata (NSD), det er de som håndterer forespørsler om søknader som gjelder personvern i samfunnsvitenskapelig forskning. Jeg som forsker har også et samfunnsansvar, i retningslinjene til NESH pekes det på at forskeren har et ansvar overfor samfunnet. Jeg ønsker at mitt arbeid med masterprosjektet enten direkte eller indirekte skal komme samfunnet til gode. Temaet kjønn og makt i maskuline idretter er et viktig tema. Det er viktig at vi jobber for likestilling i idretten, spesielt i de idrettene som opp gjennom historien har vært utpreget maskuline arenaer.

For at jeg som forsker skal få et best mulig resultat, og et resultat som er basert på fakta er det viktig at jeg har stort fokus på anonymisering. Store deler av min masterstudie er basert på observasjon og intervju i en fotball klubb som er kjent i media, og Renate Blindheim er en forholdsvis kjent person i fotballmiljøet. I samtale med min veileder har jeg et ønske om å holde spillerne og ansatt i ledelsen anonyme. Sotra sportsklubb og Renate Blindheim har jeg derimot fått godkjenning for at jeg kan slippe å anonymisere.

I min studie har jeg tenkt å benytte filming under observasjonen, og lydbånd under intervjuene. Det er derfor viktig at jeg benytter utstyr som er lånt på NIH, og at både lyd og video blir slettet når masteroppgaven er avsluttet. Jeg må i tillegg lagre dataene på et sikkert sted som NIH har anbefalt.

6.0. Analyse: Kvinners maktkamp for likestilling på ledernivå.

Kvalitativ analyse innebærer at jeg som forsker fortolker empirien, enten det intervjupersonen sier, teori og tidligere forskning eller hva jeg har observert. Her ønsker jeg å presentere mine fortolkninger av både intervjuene og observasjonene, teori og tidligere forskning vil hele veien ligge til grunn for min analyse. Formålet med denne masteroppgaven er å få økt innsyn og større forståelse for temaet. Det er viktig at en på forhånd har bestemt seg for en metode man skal benytte for å analysere intervjutranskripsjonene, dette må ligge i forkant av utførelsen av selve intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 216). Den analysemetoden jeg bestemte meg for innledningsvis ble derfor styrende i intervjuforberedelsene, i utarbeidningen av intervjuguiden, intervjuprosessen og under transkriberingen av materialet. Ifølge Kvale & Brinkmann (2015, s. 216) er dette med på å gjøre den endelige analyseringen enklere, og den vil være bygd på et tryggere fundament. Vi må huske på at intervjuuttalelsene ikke er samlet inn, de er forfattet i felleskap med intervjupersonen. Intervjuet er et intersubjektivt foretakende, hvor to personer snakker om temaer av felles interesse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 218). Ifølge Kvale & Brinkmann (2015, s. 219) betyr det å analysere å dele opp noe i biter eller elementer. Transkriberingen fragmenterer fortellingen til enkeltbiter, og så blir det min jobb som intervjuer å sy sammen de bitene så nært intervjupersonens virkelighet som mulig. Det er derfor viktig å være godt forberedt, og for min del var det derfor viktig å følge Kvale & Brinkmann (2015, s. 221) sine seks trinn i analysen. De seks trinnene tar deg med fra intervjupersonens beskrivelser til fortolkning og handling. De seks trinnene er; beskrive, oppdage, fortetninger og fortolkninger i selve intervjuet, tolking av det transkriberte

intervjuet, gjenintervjuing og handling på grunnlag av ny innsikt. (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 222). Mitt fokus lå på de fire første trinnene. Kvaliteten av analysen er avhengig av forskerens håndverksmessige dyktighet, kunnskap om temaet, sensitivitet overfor språket og beherskelse av analyseverktøyet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 222). En stor fordel i kvalitativ forskning er at jeg som forsker ikke trenger å avvente analysen, jeg kan tilpasse kartet til terrenget underveis i studiet.

Formålet mitt med analysen er å få en bedre forståelse av temaet. Ved hjelp av informasjonen jeg og informantene har fått i fellesskap, og måten jeg har bearbeidet informasjonen på, kan jeg som forsker finne nye mønster og få en større innsikt i det aktuelle temaet. Teori og tidligere forskning på feltet vil hele veien være essensielle faktorer i min tolkning av de ulike perspektivene.

I intervjufasen må man ta hensyn til både en tematisk og en dynamisk dimensjon (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162). Ifølge Kvale & Brinkmann (2015, s. 162) må man tematisk ta hensyn til produksjon av kunnskap, og dynamisk ta hensyn til den interpersonlige relasjonen i intervjuet. Et godt intervju vil inneholde gode tematiske spørsmål, og god dynamisk flyt i intervjuinteraksjonen. I min studie tar jeg utgangspunkt i en tematisk analyse, og har derfor benyttet Virginia Braun og Victoria Clarke sine seks trinn i innføring i tematisk analyse (Braun & Clark, 2006, s. 86 - 93).

Transkribering av datamaterialet.

Det første trinnet innebærer å bli kjent med datamaterialet. Etter endte intervjuer startet jeg transkriberingen av lydopptakene. Først nå startet den systematiske analyseprosessen. Ifølge Nilssen (2012, s. 46) vil tekster som blir produsert av forsker aldri bli helt nøyaktig. I nedskrevne observasjoner og oppsummeringer vil det ligge en tolkning siden vi har bestemt hva som er viktig. I et intervju vil vi miste tonefall, mimikk, gester osv. når vi omgjør handling og kommunikasjon til tekst. Det verbale språket blir fanget opp, ikke konteksten (Nilssen, 2012, s. 47). Det er viktig at jeg som forsker transkriberer selv, nye tanker vil komme til syne i denne lytte/skrive- prosessen, og ideer til koding vil ta form (Nilssen, 2012, s. 47). Jeg som forsker blir ved hjelp av egen transkripsjon svært godt kjent med materialet. Jeg transkriberte alle intervjuene ordrett, bortsett fra latter, hosting og kremting. Transkriberingen ble skrevet på bokmål, dette for å unngå misforståelser. Etter transkriberingen leste jeg gjennom dataene opptil flere ganger, så etter ulike meninger, og

forsøkte å finne tydelige mønster. Dette arbeidet var en tidkrevende prosess, men samtidig dannet den grunnlaget for resten av analysen. Som Braun & Clarke (2006, s. 87) anbefaler noterte jeg i denne prosessen ideer som hjalp meg i kodingsfasen.

Produsere innledende koder.

Andre trinn i prosessen er å kode dataene og dele de inn i systematiske kategorier. Koding er ifølge Nilssen (2012, s. 82) første steg i prosessen med å redusere en stor mengde datamateriale til noen få temaer, dimensjoner eller kategorier som fanger det viktigste i materialet. Her blir det viktig å analysere kjerneinnholdet både i intervjuene og de ulike observasjonene, nettopp for å finne det betydningsfulle i teksten. Prosessen med koding er en del av analysen, og prosessen er med på å skape mer system på datamaterialet. Et eksempel på en av mine koder i trinn to er *kvinnelig rekruttering og nettverksbygging*. Ifølge Braun & Clarke (2006, s. 89) er det viktig å arbeide systematisk gjennom hel datasettet, viktig med fokus og lik oppmerksomhet til alle delene av informasjonen. Jeg forsøkte å gjenkjenne gjentatte mønster/temaer på tvers av datasettet. I min koding benyttet jeg meg av forskjellige fargekoder fra ulike fargepenner. Det er viktig å huske på at arbeidet med analysen ikke blir utført i kronologisk rekkefølge, ettersom mye idéer og oppfatninger kommer til syne etter hvert som man kommer dypere inn i forskningsmaterialet.

Søke etter temaer.

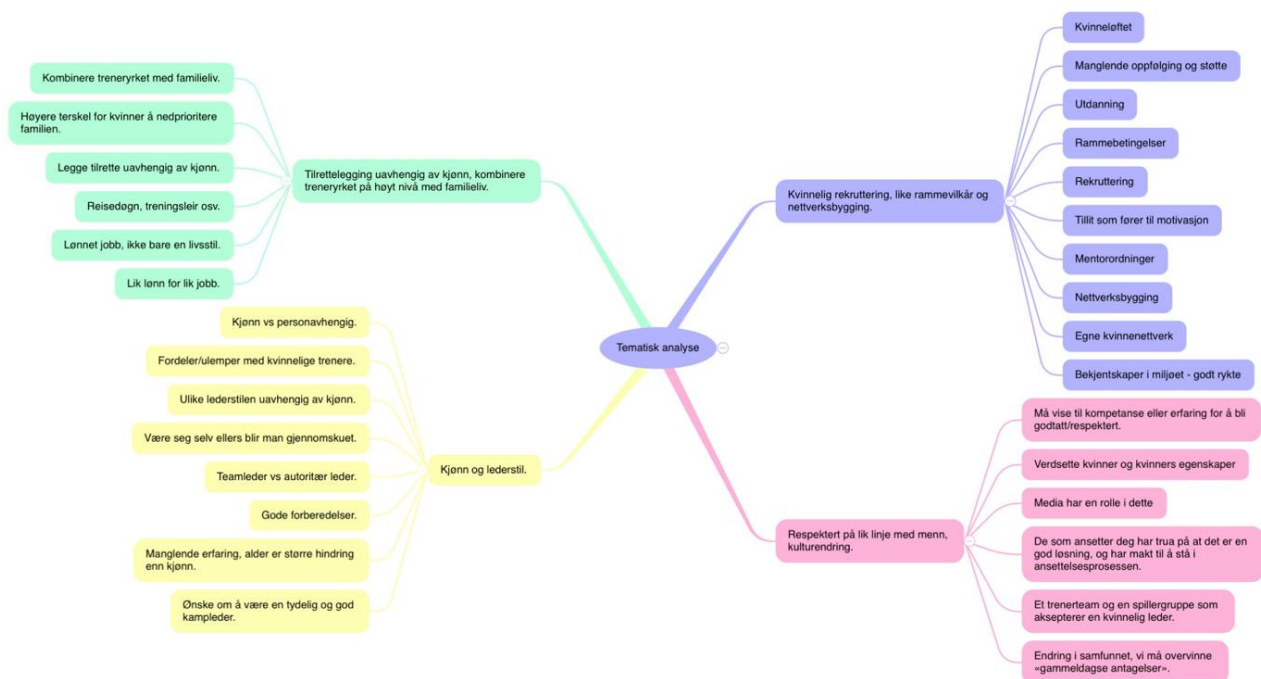
Den tredje fasen starter når all data er ferdig kodet og sammenstilt. Da sitter man med en lang liste over de forskjellige kodene man har identifisert på tvers av datasettene (Braun & Clarke 2006, s. 89). Denne fasen re fokuserer analysen, og sorterer de ulike kodene i potensielle temaer. Jeg som forsker analyserer kodene mine og ser om de kan kombineres inn i overordnede temaer (Braun & Clarke 2006, s. 89). I min analyse benyttet jeg et visuelt tankekart der jeg fikk sortert kodene inn i fire overordnede temaer.

- Kvinnelig rekruttering, like rammevilkår og nettverksbygging.
- Respektert på lik linje med menn, kulturendring.

- Tilrettelegging uavhengig av kjønn, kombinere treneryrket på høyt nivå med familieliv.
- Kjønn og lederstil.

Kritisk gjennomgang av tema.

Fase fire er en reflekteringsprosess, der jeg som forsker må gjøre en vurdering om mine overordnede temaer passer inn med kodene, og i analysedelen som helhet (Braun & Clarke 2006, s. 91). Jeg utførte ytterligere gjennomlesing av transkripsjonen, slik at ingenting ble oversett i analysedelen. I tråd med Braun & Clarke (2006, s. 91) foretok jeg en helhetlig gjennomgang av datamaterialet. Jeg vurderte de enkelte temaene, og så på deres validitet, ga de mening i forbindelse med datamaterialet? Det essensielle her er at hvert tema skal kunne bidra til å forklare mønstrene i datasettet på en troverdig måte, og i tillegg skal de bidra slik at jeg som forsker kan avdekke svar på de spørsmålene jeg sitter med innledningsvis i problemstillingen.



Figur nr. 2. Figuren viser prosessen rundt den tematiske analysen.

Definere og gi de ulike temaene navn.

Den femte fasen starter når du har et tilfredsstillende tematisk kart over dataene dine. På dette tidspunktet definerer og avgrensner du temaene du vil presentere i analysen din, og analyserer de. Her er det viktig å dra ut essensen i hvert enkelt tema, og i oppgaven generelt (Braun & Clarke 2006, s. 92). I denne fasen fikk hvert tema mer konkrete navn, og dataene ble i større grad rengjort for å sikre fremgang i analysen. Jeg landet på fire temaer som i fase tre, men jeg gjorde temaet og selve navnet på temaet mer konkret. De endelige temaene ble derfor;

- Organisatoriske utfordringer og nettverksbygging.
- Respekt - kulturendring.
- Tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper.
- Kjønn og lederstil.

Skrive rapporten.

Fase seks begynner når du har et sett med gjennomarbeidede temaer, og involverer den endelige analysen, og skrivingen av rapporten. Oppgaven med å skrive en tematisk analyse er å fortelle den kompliserte historien til mine data på en måte som overbeviser leseren om verdien og gyldigheten av min analyse (Braun & Clarke 2006, s. 93). Ifølge Braun & Clarke (2006, s. 93) er det viktig at min analyse gir en kortfattet, sammenhengende, logisk, ikke-repeterende og interessant redegjørelse for historien dataene mine forteller, innenfor og på tvers av temaene. Dette skal jeg forsøke å gjøre i neste avsnitt.

6.1. Organisatoriske utfordringer og nettverksbygging.

Etter grundig arbeid med temaet, og utallige timer med transkribering og gjennomlesing av mitt material, og studie av tidligere forskning mener jeg at dette mest trolig er den aller største faktoren til de utfordringene kvinner møter på trener og ledernivå i norsk og internasjonal fotball. Ved hjelp av informasjon fra informantene ønsker jeg å belyse de organisatoriske utfordringene som eksisterer, i tillegg ønsker jeg å se nærmere på hvilken påvirkning kjønn har for nettverksbygging. Det er viktig å presisere at teori og tidligere forskning selvsagt vil ligge til grunne for de funnene jeg har gjort. NFF sin visjon er: ***Fotball for alle – glede, drømmer og felleskap*** (Norges fotballforbund, u.å.). Dersom man ser bort i fra lovnader om likestilling på ledernivå, like muligheter for alle osv. Hvordan er den reelle hverdagen for

kvinnelige trenere/ledere i norsk fotball? Opp gjennom tiden har det vært mange kvinneløft, og store ord med mindre handling, så derfor er det viktig å se på den reelle situasjonen, og finne ut hvor skoen eventuelt trykker siden det fortsatt er store forskjeller i tall på ledersiden, nevnt innledningsvis i oppgaven. Det er mange sider innenfor det organisatoriske spekteret, her plasserer vi blant annet oppfølging og støtte fra den organiserte idretten, utdanning, rammebetingelser og rekruttering.

Tilfeldigheter ville det til at Renate Blindheim endte opp som første kvinnelige trener for et herrelag i en av norsk fotballs tre øverste divisjoner. Blindheim har selv spilt fotball frem til hun ble skadet som 17-åring. Hun spilte den gang da på 2. divisjonslaget til Sandviken. Som spiller var hun innom aldersbestemte landslag. Hun startet trenerkarrieren som hjelpetrener for sin far, der hennes yngre søster spilte. Blindheim var først ungdomstrener i Gneist, og senere for Olsvik. Deretter ble hun spillerutvikler i Åsane, og når treneren for 2.laget til Åsane (4. divisjon) sa opp jobben, takket hun ja uten å nøle. Blindheim hevder selv at det gikk fort, og alt var egentlig litt tilfeldig. Hun var i klubben fra 2017 til 2020. I denne perioden fullførte hun UEFA B- lisensutdanning (2019). Sommeren 2020 ble hun ansatt i Sotra sportsklubb, og fullførte der UEFA A- lisensutdanning (2021).

Det er viktig at forbundet bidrar til økt motivasjon og interesse, slik at de fanger opp kvinnelige trenere tidlig og gir de muligheten til å prøve seg. Kvinnelige trenere, som Renate, trenger på lik linje med menn å få tillit, noe som igjen vil føre til motivasjon til å satse på en trenerkarriere. I intervju med ansatt i fra ledelsen i klubben spør jeg hva som gjorde at klubben velte å satse på en 26 år gammel «jentunge» med lite erfaring. Svaret kom klokkeklart i retur.

«Det står ikke på kjønn. Jeg er totalt imot kvotering uansett hvilken vei det måtte helle. Det står på hva man kan levere, det står på kvalifikasjoner».

Så enkelt er det, men allikevel så vanskelig for mange å ta innover seg, i vertfall viser tallene fra årlige undersøkelser at norsk fotball har en vei å gå på ledersiden. Blindheim hadde allerede som 26 åring en god trenerutdanning, hun var en trenerprofil som ville passe godt inn i Sotras sportsklubb sin spillergruppe. En spillergruppe som besto av unge, hardtarbeidende og ambisiøse fotballspillere. Hun var en lokal trener, som passet Sotras lommebok, og sist, men ikke minst hun hadde allerede opparbeidet seg et positivt rykte, et lite nettverk.

Etter millenniumskiftet har Norges idrettsforbund og Olympiatoppen hatt egne satsingsprosjekter på kvinnesiden, deriblant Kvinneløftet. Dette er positive satsningsområder

som selvsagt bidrar i riktig retning. Fasting et al. (2021, s. 47) snakker en del om mentorordning, og viser til kvinner i sin studie som har hatt positiv erfaring med mentorordning. Renate har nok også hatt en form for mentorordning, riktignok mer uformelt. Dette kommer frem under de ulike intervjuene. Spiller (Nr. 3) beskriver det på følgende måte;

«Jeg føler Renate ble formet som trener i Åsane, og har nok lært mye fra den tiden/perioden der, for det var da hun jobbet mest med andre trenere egentlig. Hun hadde trenere over seg i hierarkiet, både B-lagstrener, og over der igjen A-lagstrener. Hun jobbet nok tett oppunder de, og gikk på en måte en slags skole der. Jeg tipper de beste erfaringene har hun tatt med seg derifra, og deretter videreutviklet seg i årene her i Sotra. Kanskje funnet sin egen vei basert på de tidligere erfaringene».

Forskning fra USA (Wasend, 2018, s. 7 - 8) viser også at sosial støtte fra samme kjønn/rollemodeller hadde en positiv effekt og ble som en buffer for kvinner i et stereotypt mannsdominert miljø. I tillegg til at mentorordning er positivt i form av det å være en rollemodell, så har det også en positiv effekt da det er med på å introdusere deltakerne for et kvinnelig nettverk, noe som er svært positivt. I min samtale med Blindheim tok jeg spesifikt opp dette med nettverk på trener/ledernivå, om hun følte seg inkludert på lik linje med de andre selv om hun ofte er den eneste kvinnen.

«Det har litt å si hvordan du er som menneske, jeg er ikke en som av natur ringer fire stykk om dagen bare for å slå av en prat. Det er mange som er sånn, og derfor har et stort nettverk».

Blindheim uttrykker videre at hun tror det er litt vanskeligere for kvinner, at terskelen for å ta kontakt er litt større enn hos likekjønnede. Blindheim har aldri selv følt seg utenfor nettverket, men tenker seg at det har mye med personlighet å gjøre, da hun aldri har hatt et stort ønske om å delta i store nettverk. I samtale med en fra ledelsen får jeg bekreftet at Renate innad i klubben er en markant skikkelse, hun har bevist sine ferdigheter. I tillegg kommer det tydelig frem at Renate er en sentral person som NFF fronter for å løfte kvinnesatsingen.

«Her i klubben har Renate en klar tone. Ellers er det NFF som bruker henne siden hun er en kvinnelig trener på et relativt høyt nivå. NFF har en satsing der, og det blir derfor riktig å fronte det. Hun er med på å skape nye muligheter for kvinner, og hun får selv muligheten til å bli med i nettverk dersom hun ønsker».

I likhet med Nordstrand (2013, s. 3) sin studie tror Blindheim at kvinner i større grad enn menn må vise sin kompetanse for å bli godtatt/respektert, dette var noe hun selv følte litt på i starten.

«Det gjorde det lettere at det hadde vært så dårlig her, det kunne ikke bli verre. Rykker vi ned så er det det alle tror uansett».

Hun uttrykker at forventningene til klubben i utgangspunktet var så lave, det var mange permitterte spillere, liten spillerstall og to kjappe trenerbytter osv. Hun fikk en god start, og var på et vis heldig, men noe riktig må hun nok også ha gjort.

Sotra sportsklubb er en klubb med liten økonomi, det er lite ressurser, på treningsfeltet møter vi hovedtrener og hjelpetrener. Blindheim var sommeren 2022 ansatt i en 50 % trenerstilling, de resterende 50 % fungerte hun som utviklingsansvarlig i klubben. Ansatt i ledelsen refererer til at økonomi og rammebetingelser ikke strekker til, og de er avhengig av en slik løsning. Noe som fører til at Blindheim i realiteten jobber mye mer enn det en vanlig trenerstilling tilsier. Hennes hjelpetrener har full jobb utenom fotballen. Hos enkelte klubber er nok dette realiteten i hverdagen. Så ser vi andre klubber som Sotra sportsklubb konkurrer mot, klubber med en helt annen økonomi. I tillegg til hovedtrener og hjelpetrener har de ofte en lagleder, en keepertrener og en assistent eller to.

6.2. Respekt - kulturendring.

På dette nivået ønsker jeg å se på kjønnsdimensjonen som viser til forestillinger om kvinners egenskaper og kvalifikasjoner. I dette studiet vil jeg blant annet se på hvordan kvinner og kvinners egenskaper ikke blir verdsatt og respektert på lik linje med menn når det kommer til trenergjernen i fotball. Ifølge Fasting et al. (2021, s. 46) sin studie er det en gjengs oppfatning at menn er best og mest egnet som trenere, noe som gjenspeiler oppfatningen blant mange utøvere, også kvinner. Det er derfor viktig at flere i idrettsmiljøet anerkjenner kvinner for deres kompetanse, ikke prøver å tilpasse den kvinnelige treneren til den mannlige trenerrollen. I studie til Fasting et al. (2021, s. 46) kommer det frem at en mannlige trener uttrykte følgende; «Synliggjøre overfor idretten gjennom utdanning/rekrutteringskampanjer viktigheten av kvinnelige egenskaper i elitetrenerrollen». Dette er tegn på typiske tradisjonelle kjønnsstereotyper, der kvinner er underlegne menn. Her tror jeg idretten må se mer til

utviklingen som har skjedd på ledernivå i næringslivet, der stadig flere kvinner tilegner seg lederverv.

I intervjusituasjonen blir det ved flere anledninger nevnt at spillergruppen var litt skeptisk første gang navnet til Renate kom opp som en kandidat til trenerjobben. I samtale med en fra ledelsen uttrykker han følgende;

«Spillergruppen var først litt skeptisk når navnet til Renate ble spilt inn i gruppen. Deretter gikk det noen dager, spillerne hadde forhørt seg litt rundt, de hadde sjekka litt opp og det snudde med en gang».

Spiller (Nr. 1) hadde fokus på at det var både positive og negative tanker rundt ansettelsen.

Folk syns det var kult at klubben turte å satse på en kvinnelig trener, og hun fikk jo en sinnssykt god start og. Det meste var positivt, men det skal sies at det sikkert var noen spillere som var skeptiske, hun trengte nok å bevise mer enn en mannlig trener. Når hun viste at hun kunne faget så fikk hun automatisk respekt, i tillegg gjorde vi det veldig bra resultatmessig»:

Spiller (Nr. 3) uttrykker også at det var mange spørsmål og tanker i spillergruppen i forkant av ansettelsen.

«Hun var ung og så var hun dame. Visst man skal være helt ærlig så blir man litt mer skeptisk, eller rettere sagt så var man det, siden det var første dame. Det var ikke normalt, eller det er ikke normalt. Det er jo naturlig å tenke slik i starten, men det har vi på en måte sluppet fra oss. Vi har på en måte funnet ut at så lenge man er flink nok, så er man god nok, uavhengig av hvilket kjønn man har. Så vil man jo som førstemann møte mer motstand enn en mannlig trener ville gjort, for det er det som har vært mer naturlig. Hun må bevise mer siden hun er den første, og det var litt mer skepsis. Hun har den fordømmen mot seg, at hun er den første, dette er unormalt, så da må hun på en måte overbevise. Det må hun gjøre ved å bevise hvor dyktig hun er. Jeg føler hun har overbevist, det er ingen som går rundt og tenker på at hun er kvinnelig trener lenger».

I samtale med mannlig styremedlem refererer han til en blandingskultur i hans nåværende jobb, og han uttrykker større endringer i arbeidslivet enn i idrettsverdenen. I intervjusituasjonen dreier samtalen seg inn på at et sosialt felleskap har godt av en blandingskultur, og det skal ikke være kvotering som styrer dette, det skal være faglig kompetanse. Styremedlemmet hevder sågar at enkelte ting mener han kvinner er dyktigere til enn menn. Han hevder at enkelte kvinner er flinkere når det kommer til struktur, og en

kvinnelig leder har evnen til å virke mer samlende da de ofte har hele følelsesspekteret med seg. Vi reflekterer sammen en stund før han sier:

«En kvinne i dette yrket vil nok legge inn mye mer enn 100 % for å lykkes, fordi fallhøyden dersom hun mislykkes er mye større enn hos en mann».

Etter samtaler med informantene er det mye som tyder på at en kvinnelig trener i større grad må vise til kompetanse, men det som kommer enda tydeligere frem er faren ved å mislykkes. Dersom en kvinnelig trener mislykkes, faller det kanskje hardere tilbake, og det blir vanskeligere å få sjanse nummer to eller tre. Dersom Renate hadde mislyktes så hadde det ikke bare blitt Renate som mislyktes, det hadde blitt en kvinne som mislyktes, og flere kvinnetrenere hadde kanskje gått i dragsuget. Media er god på å bygge opp, men de er heller ikke redd for å rive ned dersom noen mislykkes.

Media var stort sett bare positive i 2020 da Blindheim ble ansatt, men Sotra var en klubb som trengte et løft, og Renate tror selv at litt av grunnen til at hun ble ansatt var at hun var kvinne. Hun hevder at det var en faktor som førte til at klubben fikk blest i media. Det var stort medietrykk innledningsvis, og spiller (Nr. 3) uttrykke det på følgende måte.

«Det var mye media, og det sto mye på nett. I tillegg til norske medier så ble det stort fokus fra utenlandske aviser og Instagramsider med mange millioner følgere som ville dokumentere dette, så det var veldig mye i starten. Både TV2 og NRK, som er de største her i Norge. Hun var med på Senkveld, hun var i fotballstudio, det var mange som ville ha en bit av henne».

Styreleder refererer til at både VG og BT fikk muligheten til å følge Renate og klubben den første sesongen. Selv om det kokte i starten så ble det etter hvert en mindre hendelse enn klubben hadde trodd. Kanskje det ikke var så stor sensasjon allikevel? Og hvordan hadde bildet sett ut dersom Renate mislyktes, kanskje det hadde blitt en større hendelse da? Blindheim fikk en god start, og fikk dermed en ro i og rundt gruppen. Hun fikk på en måte bevist at det fungerte, hun fikk vist sin kompetanse.

Blindheim tror at den største utfordringen for kvinner er at du i ansettelsesperioden er avhengig av at du som kvinne har mange nok folk i ryggen som aksepterer at du blir ansatt som trener/leder. Hun mener selv at hun har vært svært heldig både i Åsane og på Sotra, de som var med i ansettelsesperioden og personer som har støtta henne hele veien har innehatt nok makt til at ingen har motarbeidet det. Blindheim legger vekt på at dersom man har en kvinnelig trener/leder blir det viktig å sette sammen et team som for det første fungerer godt

sammen, men samtidig bør teamet bestå av personer som alle aksepterer å være under den kvinnelige treneren i hierarkiet.

Blindheim tror at hovedgrunnen til at det er flere menn som sitter på lederposisjoner i norsk fotball er at utvalget er større, og at det er flere menn som er genuint opptatt av fotball. Hun tror samtidig at de «gammeldagse» antagelsene er med på å påvirke utvelgelsesprosessen.

Mannlig styremedlem tror at den største utfordringen for kvinner som ønsker seg en lederstilling i et mannsdominert miljø er å tørre å gjøre det, ha troa på seg selv.

«Bare være der, fremheve kompetanse og vise evner til å utføre. Ikke bruke feministkortet, men faglig kunnskap».

Renate var den første kvinnelige endringen i klubben, nå er det også en kvinne som er leder for fotballavdelingen i Sotra Sportsklubb.

6.3. Tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper.

En av hovedutfordringene hos trenere generelt er at det er vanskelig å kombinere treneryrket med omsorg for familie og barn. Jeg har sett meg inn i dette temaet, og sett på hvor stor betydning de tradisjonelle kjønnsstereotypene har når det kommer til kvinnelige ledere i mannsdominerte miljøer. Ifølge Fasting et al. (2021, s. 50) sin studie er fortsatt terskelen høyere for kvinner når det kommer til å nedprioritere tid med familien. Uavhengig av kjønn så er det viktig at man legger til rette slik at det går an å kombinere trenerjobben med det å ha barn. Det å være trener på høyt nivå krever mange reisedøgn, det er derfor viktig at det legges til rette for at barn/familie kan bli med på treningsleir osv. Dersom man ser på Sotra sportsklubb så ser vi at hovedtrener bare er ansatt 50 % som trener, og hjelpetrener har full jobb ved siden av. Dersom man skal tilrettelegge for dyktige og engasjerte trenere, både kvinner og menn, bør en trenerjobb på et relativt høyt nivå være en lønnet jobb og ikke bare en livsstil. Ifølge Fasting et al. (2021, s. 50) har det blitt mer vanlig at toppidrettsutøvere har med seg familien på lengre reiser og større konkurranser, men en slik utvikling har ikke vært like synlig når det gjelder trenere. Dersom man ser på kjønnsforskjeller, så vet vi at fotballens verden er preget av store forskjeller lønnsmessig, herrespillere får mye mer betalt enn kvinnespillere. Jeg antar at forskjellen også er synlig på trener/ledersiden. Fasting et al. (2021, s.51) refererer til at det er kjønnsforskjeller, og flere kvinner håndterer dette med trenerjobb som deltidsansatt.

6.4. Kjønn og lederstil.

Avslutningsvis vil jeg se på betydningen av kjønn når det kommer til lederstil. Har kjønn en reel betydning, eller er lederstil personavhengig? Ved hjelp av informantene vil jeg se på eventuelle fordeler og ulemper med kvinnelige trenere. I tillegg til informantenes opplevelser, vil jeg også legge til grunne mine observasjoner gjort på feltet.

Det er lett å se at Blindheim besitter en rolig, dedikert og ydmyk lederstil. Dette ser en tydelig i observasjonen på treningsfeltet, men man får det også bekreftet av hovedpersonen selv og de andre informantene i gruppen. Samtidig håper Blindheim at hun er klar og tydelig på tross av sin rolige lederstil, noe som blir bekreftet via informantene i intervjufasen. På spørsmål om Blindheim er tydelig tross din rolige lederstil svarer spiller (Nr. 2) følgende;

«Viktigste er innholdet i det som blir sagt, ikke at det skrikes og skråles så mye».

Blindheim har troa på den lederstilen, og samtidig er hun helt avhengig av å gjøre det som føles naturlig for henne, ellers blir det fort gjennomskuet. Blindheim er opptatt av å ha en positiv veiledningsstrategi i møte med spillerne sine. Hun ønsker at fokuset skal ligge på hvordan de sammen kan løse situasjoner på banen for å få fremgang, istedenfor å fokusere på feil som er gjort.

Mye forskning tyder på at kvinner i større grad enn menn må vise sin kompetanse før de får den respekten de fortjener. Mitt inntrykk av Blindheim både via observasjon og samtaler med henne og andre i klubben viser at hun er svært godt forberedt. Spillerne vet til enhver tid hva som møter de på trening, dette har de fått informasjon om på forhånd da økta er delt med spillergruppen, i tillegg har de spillermøte før trening så alle vet til enhver tid hva som skjer. Spiller (Nr. 3.) uttrykker det på følgende måte;

Renate er hardtarbeidende og hun viser faglig dyktighet, og da spiller det ikke noe rolle om du er mann eller kvinne. Det å være hardtarbeidende spiller deg god, og de rundt deg ser at du ønsker dette, og legger ned mye tid i det. Det er positivt for gruppen. Renate er godt forberedt, klar og frempå på en måte. Det skaper respekt. Er du hardtarbeidende, godt forberedt, faglig dyktig, har gode svar og innsikt i hvordan motstanderne spiller, så får du respekt, og det opplever jeg at hun har. Det gir en trygghet i laget, fordi du vet at hun er forberedt og vet hva hun snakker om.

Dette kommer også tydelig frem på feltet. Treningsøktene er svært godt planlagt, og det er lite avbrekk i øktene. Spillerne vet hva som kommer, og det er en trygghet rundt Renates lederstil. I samtale rundt Renate sin lederstil uttrykker spiller (Nr. 2) seg på følgende vis;

«Renate er ikke så voldsom på å skrike og skråle på sidelinjen, hun gir veldig konstruktive tilbakemeldinger. Renate er en trener som observerer mye, det har jo med personligheten å gjøre. I tillegg er hun veldig inkluderende med oss spillere, og det har jeg ikke opplevd tidligere. Det går an å diskutere med Renate, vi er ikke alltid enige, men det trenger vi ikke være heller».

På spørsmål om Renate tør å stå på sitt dersom noen er uenige, kommer det et kontant svar;

«Ja ja, hun er sta der. Det er jo sånn hun må være. Man må lytte, men samtidig stå for sine verdier. Hun kan si fra hun også, hun kan bli sint, og da inneholder det mer verdi enn hos de som står og roper hele veien».

Blindheim og hjelpetrener delegerer ansvar, og hun virker som en inkluderende leder som i utgangspunktet ikke ønsker å være autoritær, men samtidig ikke har problem med å være det dersom situasjonen krever det. Blindheim føler selv at manglende erfaring er hennes største svakhet, og hun tror at i hennes tilfelle er alder mer hemmende enn kjønn. Blindheim hevder selv at hennes svakhet er det som skjer i kamp, det å være en kampleder. Tørre å endre noe, prøve ut, erfare og gjenskape situasjoner.

7.0. Diskusjon.

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å se på mine funn i fortolkningen av de kvalitative resultatene jeg og informantene har konstruert sammen gjennom ulike intervjuer og observasjoner. Jeg vil diskutere funnene i forhold til rammeverket og tidligere forskning. Dette vil være med på å forme en mer helhetlig forståelse av resultatene, noe som igjen danner grunnlag for fremtidsrettede endringer. Jeg ønsker å se på mine funn, og se om de støtter opp om tidligere forskning, og kanskje til og med er med på å tilegne mer kunnskap rundt temaet. Innledningsvis ønsker jeg å diskutere mine funn kontra tidligere forskning når det kommer til de fire inndelingene i min tematiske analyse. Deretter ønsker jeg å se på hva man kan bruke analysen til, for så å plukke ut de viktigste faktorene. Jeg ønsker også å ta stilling til hvorfor idrettskulturen henger etter utviklingen i samfunnet generelt.

Avslutningsvis vil jeg med et kritisk blikk se på egen praksis. Kritisk se på mine egne begrensninger, og vurdere om jeg kunne gjort noe annerledes i studiet.

7.1. Mine funn kontra eksisterende forskning.

7.1.1. Organisatoriske utfordringer og nettverksbygging.

I analysen presenterte jeg funn som viser at dette er den aller største faktoren til de utfordringene kvinner møter på trener og ledernivå i norsk og internasjonal fotball. Sammen med mine informanter belyste jeg de organisatoriske utfordringene som gjennom tiden har vært en hemmende faktor for kvinner, og til den dags dato fortsatt til en viss grad eksisterer. I denne delen av oppgaven vil jeg sammenfatte mine funn med funn som er presentert i teori og tidligere forskning. En ting er visjoner, og drømmer om en likestilt idrett, en annen ting er de faktiske forholdene. Alle satsningene er selvsagt med å dra i riktig retning, men hvordan kan idretten i større grad mestre denne likestillingen på trener og ledernivå. Innenfor det organisatoriske spekteret vil jeg se på oppfølging og støtte, utdanning, rammebetingelser, rekruttering og nettverksbygging.

Det historiske aspektet spiller selvsagt en stor rolle når vi ser på temaet kjønn i den organisatoriske utviklingen. Idrett generelt, og især fotball, er i utgangspunktet utviklet av og for menn (Elias & Dunning, 1986). Dette kommer jo også tydelig frem gjennom mine informanter. Kommentarer som; «Det har alltid vært sånn», «det er litt unormalt», «ikke så mange damer som genuint er interessert i fotball» osv. Idretten har hele veien speilet samfunnet, og parallelt med den industrielle revolusjonen fikk idretten et løft. Mer fritid, økonomi, transport, bedre utdanning og kommunikasjon var med på å legge til rette for mer lystbetonte aktiviteter som for eksempel fotball. Hele veien var det snakk om gutter eller menn, og fotball ble en arena der velstående ungdommer viste frem sosial status. I 1887 ble det lagt frem en anbefaling om å starte ballspill for kvinner, men seriøse fotballkamper for kvinner hører vi ikke om før på 1920-tallet (Goksøyr & Olstad, 2002, s. 77-79). Samtidig ser vi at det enkelte steder blir lagt ned forbud mot av kvinner får benytte seg av banene, og ulike rammevilkår gjennomsyrrer mye at kjønnspolitikken i både norsk og internasjonal fotball. Utover på 1920- og 1930- tallet er det store lovnader om å legge til rette for kvinner, men dette viser seg å være tomme lovnader. Kvinnefotballen blir et ledd i likestilling og kvinnefrigjøringen på 1970- tallet, men det er fortsatt enkelte steder en skam å være kvinnelig fotballspiller. Kvinnene har helt andre rammebetingelser enn menn, og får ikke oppfølging

eller støtte til å praktisere idretten sin på lik linje som menn. På ledernivå ser vi at første kvinne på forbundstinget Unni Hole er en realitet i 1973 (Goksøy & Olstad, 2002, s. 87). Fra 1970-tallet og frem til år 2000 gikk fotball fra å være ikke-eksisterende på kvinnesiden til å bli Norges største kvinneidrett (Goksøy, 2014, s. 31), men på ledernivå har utviklingen gått sakte, især der kvinner leder menn. Dette er selvsagt historiske utfordringer, men vi ser fortsatt at det er ulikheter når det kommer til kjønn. De ulike prosjektene som ble iverksatt utover på 2000-tallet, som for eksempel kvoteringer, kvinnenettverk, kvinneløftet og kvinneutvalg, samt tiltak som spesifikt var rettet mot å øke rekrutteringen av kvinnelige ledere i idretten, som nettverkssamlinger, mentorprogrammer, bevisstgjøring av valgkomiteer, rekrutteringstiltak som #GNIST-kampanje, synliggjøring av beste praksis og mye mer har selvsagt gitt oss en positiv utvikling (Norges idrettsforbund, 2023). I næringslivet, og i samfunnet generelt har det skjedd en endring, men vi ser at idrettskulturen henger etter samfunnet. Fasting et al. (2021, s. 47) nevner mentorordning, og viser til positive resultater på tidligere studier. Dette er noe som også kommer frem i min studie, Renate har hatt en form for uformell mentorordning i sin første trenerjobb, og dette har mest sannsynlig vært med på å forme hennes trenerrolle. En mentorordning er og med på å skape nettverk, det være seg egne kvinnenettverk eller generelle fotball/trenernetter. Ved hjelp av samhandling med mine informanter har det blitt enda tydeligere hvor viktig kompetanse er. Gjennom mine intervju var det en gjennomgående faktor at kompetanse og kvalifikasjoner var en av de største styrkene/kvalitetene deres leder innehar. For informantene var det viktig at deres leder har god formidlingsevne, god innsikt, er hardtarbeidende og faglig dyktig. De faktorene var med på å skape trygghet i gruppen, som igjen skapte respekt. Derfor er det viktig å legge til rette for at kvinnelige trenere på lik linje med menn for muligheten til å ta en god trenerutdanning. Renate gjennomførte sin UEFA A- lisensutdanning i en gruppe på 48 trenere, og i gruppa var det bare to kvinnelige trenere. For de fleste kvinner er det ikke problem å ta trenerkurs sammen med mannlige trenere, men dersom formålet er å få utdannet flere kvinnelige trenere, kan det være lurt å kjøre egne kurs for kvinner. Enkelte fotballkretser kjører i dag egne grasrottrenerkurs som bare er for kvinner, mye tyder på at terskelen for noen kvinner blir lavere da, og på denne måten får vi rekruttert enda flere kvinnelige trenere inn i barne- og ungdomsfotballen. Dette kan man se paralleller til i andre idretts- eller interesseorganisasjoner, et eksempel på dette er NJFF (Norsk jeger- og fiskerforbund) som har egne kurs for kvinner, nettopp for å rekruttere flere kvinner.

7.1.2. Respekt – kulturendring.

Hanne Sogn påpeker at man ikke skal gjøre noe med kvinnene, men med strukturen og selve kulturen som representerer barrierer for å få flere kvinnelige ledere med i idretten (Norges idrettsforbund, 2023). Dette er en påstand som min forskning støtter fult og helt. Kvinner og kvinners egenskaper blir dessverre ikke verdsatt og respektert på lik linje med menn når det kommer til trenergjerningen i fotball. Det er en gjengs oppfatning at menn er best og mest egnet som trenere. Dette kommer spesielt til uttrykk i herreidrett, men også kvinner har denne oppfatningen (Fasting et al., 2021, s. 46). Dersom man ser på utviklingen som har vært i næringslivet, ser en tydelig en kulturendring der stadig flere kvinner tilegner seg lederverv. Dette er noe som ved gjentatte ganger ble nevnt i intervjuene jeg foretok i klubben. Samtidig blir det uttrykt at kvinnelige ledere både i samfunnet generelt, og spesielt i idretten, i større grad må vise til kompetanse for å oppnå respekt. I tillegg uttrykker informantene at faren for å mislykkes i en lederposisjon er mye større for en kvinne enn en mann. For en kvinnelig trener/leder vil det bli mye vanskeligere å få en sjanse nummer to eller tre. Da Renate ble ansett som hovedtrener i Sotra sportsklubb var det innledningsvis stor mediedekning, dette viser oss hvor stor kulturendring norsk fotball egentlig trenger. Gro Harlem Brundtland ble vår første kvinnelig statsminister allerede i 1981, allikevel er det fortsatt en sensasjon at en kvinne, Renate Blindheim, skal være hovedtrener for et herrelag i 2. divisjon i 2020. En nasjon som på den tiden hadde en befolkning på drøyt 4 millioner mennesker kunne ha en kvinnelig leder, men et herrelag i 2.divisjon, med en tropp på ca. 20 spillere, ble det satt spørsmålsteget til om en kvinne kunne lede. Dette sier mye om selve kulturen som representerer barrierer for å få flere kvinnelige ledere med i idretten generelt, men kanskje spesielt i en idrett som fotball som bærer preg av mye maskulin historie. Her er vi inne på de gammeldagse antagelsene, doxa som hemmer kvinner sin mulighet til lederskap. Bourdieu ser på dette som en form for symbolsk vold (Østergaard, 2016, s. 61). En bestemt virkelighetsforståelse blir fremsatt som objektiv og sann. Dette ser jeg tydelig tegn av i intervjusituasjonene og, det var skepsis i spillergruppen når navnet Renate ble spilt inn i gruppen før sesongen 2020. Spillerne måtte sjekke opp litt først, noen var skeptiske, hun måtte nok bevise mer enn en mannlig trener. Enkelte kommentarer tydet på at Renate måtte bevise mer ferdigheter/kunnskap for å få respekt. I en situasjon der doxa rår vil både de som drar nytte av den bestemte virkelighetsoppfatningen, og de som undertrykkes av den akseptere den som en uomgjengelig naturlig orden (Wilken, 2008, s. 69). På denne måten vil de med den dominerende makten i et felt bevare sin makt og legitimitet, i fotballmiljøet ofte eldre

tradisjonelle menn. En annen faktor som også påvirker utviklingen er det Bourdieu kaller kapital, og især sosial kapital. Dette er de resursene man besitter, kraften av sine sosiale grupper og sitt nettverk. Det er derfor svært negativt dersom enkelte kvinnelig trener ikke blir inkludert i de nettverkene som er sentrale i og rundt norsk fotball. Bourdieu snakker også om en overordnet kapitalform, symbolsk kapital (Østergaard, 2016, s. 61). Dersom man tar utgangspunkt i en kvinnelig trener/leder vil hun bare oppnå symbolsk kapital dersom hun er i et miljø som verdsetter denne form for kapital. Hun er derfor avhengig av anerkjennelse fra enten spillere, tilskuere, media osv. En kvinnelig trener/leder er derfor helt avhengig av å slippe til på lik linje med en mannlig trener/leder.

Den australske kjønnsforskeren Raewyn Connell hevder at dersom man skal forstå det eksisterende kjønnsmonsteret må man se bakover i tid, i teoridelen viste jeg til fire historiske områder som Connell hevder var med på å utvikle terminologien «maskulinitet». En terminologi som opp gjennom tiden har gjennomsyret både norsk og internasjonal fotball. Connell hevder at ledere i samfunnet blir rekruttert gjennom menns nettverk, og de få kvinnene som blir rekruttert gjør dette gjennom deres eksepsjonelle bruk av menns nettverk. Renate Blindheim er et bevis på akkurat dette, selv om hennes personlighet ikke bevisst oppsøker nettverk, så er hun en sånn kvinne som ikke trenger det kvinnelige nettverket for å sko seg frem. Hun klarer det på egenhånd ved hjelp av talent, kunnskap, arbeidsmoral og sine eksepsjonelle ferdigheter når det kommer til tilpasning i menns nettverk. Connell har forsket på femininitet, maskulinitet og kjønnsrelasjoner i samfunnet, og hun fremstiller kjønnsordenen hierarkisk. På toppen av hierarkiet troner den hegemoniske maskuliniteten, som er komplementær med den understøttende femininiteten. Renate Blindheim vil aldri i hennes rolle i Sotra sportsklubb bli en komplementær femininitet, da den er underordnet den hegemoniske maskuliniteten. Hun vil tvert om være det motsatte av understøttende femininitet, Blindheim og andre kvinnelige trenere/ledere i mannsdominerte miljø vil på en måte oppfattes som en utfordrer til den hegemoniske maskuliniteten.

Connell snakker om «doing gender» og «undoing gender», Renate bryter med det perspektivet mange har på kjønn som en sosial prosess og relasjonell karakter, hun hører derfor til det Connell omtaler som «undoing gender». «Doing gender» er mer en tradisjonell måte å underordne seg i en situasjon. Blindheim og andre kvinnelige trenere/ledere i mannsdominerte miljøer påvirker derfor identitetskonstruksjonen, og utfordrer derfor et samfunn/miljø som normalt sett er bygd på den hegemoniske maskuliniteten, noe den moderne fotballen har båret preg av siden fremveksten i Storbritannia på midten av 1800- tallet.

7.1.3. Tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper.

Fasting et al. (2021, s. 50) sin studie viser at både kvinner og menn har et stort ønske om bedre tilrettelegging for trenere, slik at det er mulig å kombinere en trenerjobb på relativt høyt nivå med et familieliv. De uttrykker at en av hovedutfordringene i en slik jobb er at det vanskelig lar seg kombinere med omsorg for familie og barn. Dette er nok en utfordring uavhengig av kjønn, og noe som mange kan relatere seg til i arbeidslivet generelt, men i yrker med mange reisedøgn vil dette til enhver tid være en belastende faktor for både enkeltindividet, og for en familie som helhet. I dette studiet blir det viktig å se på hvor stor betydning de tradisjonelle kjønnsstereotypene har når det kommer til det å være leder i et mannsdominert miljø. Tid er det mest dyrbare vi som menneske har, og den strekker som oftest ikke helt til. I fotballens verden er en av landets mektigste riktignok en kvinne, Lise Klaveness. I mars 2022 ble hun ansatt som president i Norges Fotballforbund. Her kjemper hun for blant annet menneskerettigheter og like muligheter for alle. Med nærmere to hundre reisedøgn i året har hun selv uttalt at hun kjenner på stor selvforakt, nettopp fordi hun ikke har mulighet til å streke til på hjemmebane i den grad hun selv kunne tenke seg. Hun setter ord på det mange foreldre går og kjenner på, nemlig følelsen av mangel på tilstedeværelse. Dårlig samvittighet fordi man har en jobb som gjør det fysisk umulig å være til stede med barna på daglig basis. Klaveness uttrykker at det er ingenting som er verdt å ofre familien for, og hun prøver hele tiden å holde det på et nivå som er innenfor (Næss, 2023). Ifølge forskningen til Fasting et al. (2021, s. 50) er terskelen for kvinnelige ledere fortsatt høyere når det kommer til nedprioritering av tid med familien. Jeg mener at det uavhengig av kjønn er viktig at det blir lagt til rette for at det går an å kombinere trener-/lederjobb på relativt høyt nivå, og det å ha familie og barn. Innenfor toppidretten er det mange aktive utøvere som får til dette, og det er å forvente at dette også skal være mulig på trener/leder nivå. Klaveness uttrykker at det i slike situasjoner er viktig å finne gode måter å inkludere barna/familien når det kommer til lange reiser, for det er ikke alltid enkelt å ha med barna så det må gjøres på en hensiktsmessig måte. Utfordringen er å kombinere de to arenaene (Næss, 2023). En trener-/lederjobb på høyt nivå, slik det er organisert i dag, er ikke familievennlig (Fasting et al., 2021, s. 50). Det må fordres en endring slik at en trener-/lederstilling i norsk og internasjonal fotball er gjennomførbar for alle, dersom kunnskap og interesse er til stede. Hverken kvinner eller menn skal måtte ofre det ene eller det andre for å kunne kombinere dette med en familiesituasjon. Dersom man ønsker mer maktbalanse i idretten, og i dette tilfellet fotballen så kan ikke kjønnsstereotyper få lov til å være en faktor som begrenser på ledernivå. Som Klaveness så fint setter ord på det «man

må ha makt for å få til en endring». Det må man bare akseptere og møte offensivt (Næss, 2023). I min studie i Sotra sportsklubb var dette ikke så aktuelt da Renate fortsatt har en lav alder. Men på sikt kan dette selvsagt bli en utfordring for henne og. Dersom man ser på kommentarer fra informanter i intervju situasjonen så er de ikke i tvil om at Renate er der på lånt tid, og de er ikke i tvil om at Renate på et tidspunkt forsvinner lenger opp i systemet. Denne tanken deler jeg med informantene, og på det tidspunktet blir det svært viktig at det blir lagt til rette for at det nettopp er mulig å kombinere en trener-/lederjobben med et familieliv. Slik det på nåværende tidspunkt er i Sotra sportsklubb og andre lignende klubber er det ikke tilfellet, da økonomi som rammefaktor gjør det utfordrende. Vi så i klubben at Renate var ansatt i en 50 % trenerstilling, de resterende 50 % fungerte hun som utviklingsansvarlig i klubben. Dette er en jobb som i realiteten overskrider 100 % i effektive arbeidstimer, og ville ikke vært forenelig i en familiesituasjon. Dersom man ser på hjelpetrener så har han full jobb utenfor fotballen. Rammebetingelsene strekker ikke til, og vil være en hemmende faktor.

7.1.4. Kjønn og lederstil.

Det er nok mange ulike faktorer som er med på å forme en trener-/lederstil. Har egentlig kjønn en reel betydning for hvilke trener-/lederstil du besitter? Gjennom min studie så tyder mye på at personlighet trumfer kjønn, dette sier også Blom et al. (2011, s. 54) “Good leadership is about the person and has little to do with gender”.

Gjennom mine intervjuer, der informantene forteller om sine opplevelser, får jeg et innblikk i Renate Blindheim sin lederstil. Mine observasjoner fra feltet er selvsagt også med på å forme mine resultat. Det vil alltid være både fordeler og ulemper med å ha kvinnelig trener/leder. Vi må huske på at terminologien kjønn favner et enormt spekter, nettopp fordi at ordet kvinne i seg selv omslutter et bredt spekter, og likeens er det med ordet mann. Vi er da inne på kjønnsmønsteret til Connell, et kjønnsmonster som ifølge Connell har formet seg i takt med samfunnet. Hun skiller mellom terminologiene «maskulinitet» og «femininitet», og hun så på kjønnsordenen hierarkisk. De fleste vil støtte Connell når hun sier at samfunnet i et historisk bilde alltid har vært dominert av menn. De har dominert i regjeringen, generalstaber, embetsverk, politiske partier, pressegrupper og i rettssystemet. Få kvinner ble rekruttert, og det har historisk dannet seg en maskulin sfære i de fleste styrende organene både nasjonalt og internasjonalt. Vi ser en klar endring i dagens samfunn, men det går relativt sakte, og i en maskulin idrett som fotball går det enda seinere. På individnivå vil Renate representere det motsatte av understøttende femininitet, hun vil på et vis utfordre den hegemoniske

maskuliniteten, som ifølge Connell er den maskuline lederstillingen, der makt både fra kulturelle og institusjonelle områder samles. Hun bryter med det som er forventet av en ung kvinne, det Connell omtaler som «undoing gender». Det er viktig at noen gjør nettopp det for å bryte med de gjeldende identitetskonstruksjonene. På sikt vil forhåpentligvis Renate og andre kvinnelige ledere/trener som lykkes, være med å endre de gammeldagse antagelsene «doxa» som har fått grobunn i samfunnet, men dette er en møysommelig prosess. «Doxa» er svært hemmende for kvinner som ønsker noe annet enn det som er forventet, og det legger et større press på f.eks. Blindheim når det kommer til å lykkes, fordi fallhøyden er større. Det som går igjen i intervjufasen er at informantene i utgangspunktet var litt mer skeptiske, og at Renate måtte bevise mer enn en mannlig trener. Samtidig er det enstemmig erfaringsbaserte svar som ligger der to år etter ansettelsen. Renate er hardtarbeidende og hun viser faglig dyktighet, og da spiller det ingen rolle om hun er mann eller kvinne. Det å være hardtarbeidende spiller deg god. Renate er godt forberedt, faglig dyktig, hun har god innsikt og har opparbeidet seg respekt i klubben, dette kommer også tydelig frem på feltet. Renate sin trenerstil er formet av hennes personlighet, den speiler måten hun er på som menneske. Hun fremstår som en rolig, dedikert og ydmyk leder, og dette er noe informantene bekrefter. Hun observerer, og kommer med konstruktive tilbakemeldinger, hun er ikke den som står og skriker og skråler. Som leder er det viktig at du speiler din personlighet, slik at du fremstår som ekte, eller blir du gjennomskuet av de rundt deg. Det vil alltid være ytterpunkt når vi snakker om trenere/ledere, både på kvinnesiden og herresiden. Dersom vi ser på ulike kvinnelige lederstiler så har vi i den ene enden rolige og ydmyke trenere/ledere som Blindheim og Marit Breivik. Som en motpol til de to sindige lederne ser vi den russiske langrennspresidenten Jelena Välbe. Hun fungerer også som sjefstrener for det russiske langrennslandslaget, og er en kontroversiell leder som ikke kan ansees som rolig og sindig. Det finnes også store ytterpunkt dersom vi ser på mannlige trenere/ledere. I den ene enden har vi eksempel som Thorir Hergeirsson, han utøver en rolig og inkluderende lederstil. I den andre enden av skalaen har et eksempel som Jevgenij Trefilov som oser av autoritær lederstil. Vi har hele spekteret på begge kjønn, kulturelle aspekter har selvsagt innflytelse, men til syvende og sist skinner personligheten gjennom.

7.1.5. Avsluttende refleksjoner.

Det er viktig å huske på at de fire nivåene interagerer med og influerer hverandre. De ulike funnene i hvert tema vil med andre ord være påvirket av andre funn osv. Det er viktig å se på kjønn og makt i et historisk lys, da idrett ble utviklet for og av menn. I likhet med eksisterende forskning ser man at det er få kvinner som er trenere/ledere på toppnivå, da især i maskuline idretter. Det er også verdt å merke seg at det er svært få kvinner som trener/leder menn på høyt nivå. Dette speiler samfunnets utvikling, men vi ser at idrett, og især maskuline idretter/miljøer, henger etter den utviklingen vi ser på ledernivå i samfunnet. Det må til en kulturendring i de idrettene, og det er viktig at kvinnelige ledere/trenere slipper til, det vil igjen føre til økt nettverk og flere som har troa på at det fint kan være sånn at kvinner leder/trener menn uavhengig av miljø. Jeg håper denne analysen kan være med på å sette fokus på temaet kjønn og makt i idretten. I tillegg håper jeg at mine funn vil være med på å frembringe mer kunnskap som igjen kan gi en større forståelse av sammenhengen mellom kjønn og makt i idretten. I denne tematikken bør vi spesifikt stille oss undrende til hvorfor idrettskulturen henger etter samfunnet generelt. Connell hevder at dette er et sammensatt mønster, men hun retter et hovedfokus på kjønnsmønsteret som opp gjennom tiden har formet seg i takt med samfunnet. Hun klassifiserer kjønnsordenen hierarkisk, og skiller mellom «maskulinitet» og «femininitet». Samfunnet som alltid har vært preget av maskulin dominans, blir konstruert til å forme gammeldagse antagelser «doxa», antagelser som har fått grobunn i samfunnet. De antagelsene vil alltid fungere hemmende for kvinner, så lenge det ikke skjer en markant kulturendring.

7.2. Kritisk blikk på egen praksis.

Refleksjon av egen praksis er en metode der en ser med kritisk blikk på hva man kunne gjort annerledes. Det eksisterer ulike former for kunnskap, og ved hjelp av refleksjon kan man øke egen bevissthet rundt våre handlinger. Jeg ønsker å kritisk diskutere mine begrensninger i oppgaven, se på hvilken teori og metode jeg har benyttet. I tillegg vil jeg vurdere egen praksis, og reflektere over om jeg kunne gjort noe annerledes i oppgaven. Kritisk refleksjon kan være med på å få frem alternative måter å forstå situasjoner på.

I denne oppgaven var det mye jeg ønsket å forske på, men det er viktig at man som forsker kan avgrense seg slik at ikke fokuset blir for bredt. Innledningsvis ønsket jeg i tillegg å intervju en leder høyt oppe på organisasjonsnivå i norsk fotball. I tillegg var jeg nysgjerrig

på hvordan en kvinnelig leder i næringslivet opplevde kjønn og makt på hennes arbeidsplass. Min konklusjon ble at oppgaven da ville bli for stor, og jeg velte derfor å avgrense intervju og observasjon til Sotra sportsklubb.

Som forsker måtte jeg også foreta noen valg når det kommer til både teori og metode. Teoretisk så tok jeg et valg om å se på fotballens historiske utvikling, og valget mitt i teoridelen landet på Bourdieu og Connell. Gjennom Pierre Bourdieu ble oppgaven min farget av terminologier som «doxa», makt, kapital, felt, habitus osv. I min oppgave henger dette sammen med kjønn, og det var derfor naturlig å ta med Raewyn Connell sin kjønnsteori. Jeg vurderte lenge å ta med Andrew Pettigrew sin teori om endringsprosesser i organisasjoner, men på grunn av avgrensninger med tanke på omfang så lot jeg det utebli. Min masteroppgave er likevel preget av forskning rundt hensynet til den historiske konteksten endringen på ledernivå skjer i. Dersom jeg skal vurdere valg av metode så var det klart allerede fra starten av at jeg ønsket å gjennomføre både intervju og observasjon, i dette tilfellet syns jeg det var helt riktig. Det gir et bredt og nøyaktig innblikk i det aktuelle temaet.

Sett i ettertid skulle jeg ønske jeg i tillegg intervjuet en kvinnelig organisatoriskleder på høyt nivå i norsk idrett, eller en kvinneligleder i en interesseorganisasjon, eventuelt en kvinnelig leder i næringslivet. Det er ulike grunner til at jeg skulle ønske dette, blant annet ville jeg da få hennes versjon av de utfordringene hun har møtt på veien. Spesielt når det kommer til temaet tilrettelegging – unngå kjønnsstereotyper, her ville jeg vært tjent med et ekstra intervju med en erfaren leder. Ellers er jeg svært fornøyd med både intervjuprosessen, og observasjonene jeg utførte i Sotra sportsklubb, og føler de var nyttige i mitt arbeid.

8.0. Konklusjon.

Formålet med dette studiet var å se nærmere på temaet kjønn og makt i idretten, målet var å tilegne seg ny kunnskap og økt forståelse rundt temaet. Utviklingen går i riktig retning, men på trener/ledernivå ser vi tydelig at vi er langt ifra målet om 40 % kvinnelige valgte ledere i særforbund og idrettskretser innen 2023. Dette gjenspeiler seg også i trenergjerningen, især i herreidretten, og spesifikt i idretter med en lang maskulin historie, som for eksempel fotball. Med dette utgangspunktet var det hensiktsmessig å utføre intervjuer og observasjoner i en klubb som bryter med de tradisjonelle antagelsene, en klubb som er banebrytende og ønsker å ha fokus på kunnskap og ferdigheter uavhengig av kjønn. Tidligere forskning og aktuell teori har hele veien påvirket min studie, og vært med på å forme det resultatet jeg sitter igjen med

til slutt. Jeg håper at mine funn vil være interessante for NIF, NFF, andre særforbund, idrettskretser, interesseorganisasjoner og samfunnet generelt.

Først og fremst viser min studie at det er store organisatoriske utfordringer som bidrar til at kvinner i større grad enn menn møter utfordringer på trener/ledernivå i det mannsdominerte idrettsmiljøet fotball. Det er generelt mer utfordrende for kvinner å bli inkludert når det kommer til nettverksbygging, dette er selvsagt også personavhengig. Kvinner må på lik linje med menn få tillit slik at de får muligheten til å lykkes, som igjen vil gi ringvirkninger da det vil føre til flere kvinnelige rollemodeller for yngre jenter. Enkelte er motstandere av kvotering på ledernivå i idretten, og flere uttrykker at det er viktig at kvinner blir satsa på fordi de er kvalifiserte og innehar de ferdighetene som trengs. Satsningstiltak og mentorvirksomhet er positive tiltak som de siste tiårene har vært med på å farge temaet positivt.

Resultatet fra studiet mitt samsvarer med Hanne Sogn forskning nevnt innledningsvis i studiet. Hun påpeker på at man ikke skal gjøre noe med kvinnene, men med strukturen og selve kulturen som representerer barrierer for å få flere kvinnelige ledere med i idretten. Studiet viser at idretten trenger en kulturendring. Kvinner, og kvinners egenskaper trenger å bli verdsatt og respektert på lik linje med menn når det kommer til trenergjerningen i fotball. Som kvinne skal man ikke bli målt ut fra en mannlig standard, og gammeldagse antagelser bør ikke lenger få operere som en hemmende faktor for kvinnelig suksess på trener/ledernivå i idretten. Det er på tide å få bukt med de reproduserende tradisjonelle kjønnsstereotypene i samfunnet generelt, og i idretten spesielt. Spesielt på organisasjonsnivå i idretten henger vi etter utviklingen i samfunnet. Det må legges mer til rette for at enn, uavhengig av kjønn, har muligheter til å kombinere en trenergjerning på høyt nivå med det å ha familie. Som i samfunnet ellers skal jobben verdsettes likt uavhengig av kjønn. Dersom man skal satse på dyktige trenere, både kvinner og menn, er det en avgjørende faktor at det gis økonomiske rom for å lykkes.

Når det kommer til temaet kjønn og makt stiller jeg meg undrende til hvorfor idrettskulturen henger etter samfunnet generelt. Connell hevder at dette er et sammensatt mønster, men hun retter et hovedfokus på kjønns mønsteret sin historiske utvikling, som igjen speiler samfunnet. Hun klassifiserer kjønnsordenen hierarkisk, og skiller mellom «maskulinitet» og «femininitet». Samfunnet som alltid har vært preget av maskulin dominans, blir konstruert til å forme gammeldagse antagelser «doxa», og de har blitt gjeldende i samfunnet. De «doxa» vil alltid være hemmende for kvinner, så lenge det ikke skjer en markant kulturendring.

Studiet har også tatt for seg hvilken betydning kjønn har for den lederstilen som blir utført på feltet. Studiet viser at terminologien kjønn er så vidstrakt. Innenfor begrepet mann har du et stort spekter av ulike måter å opptre på, likeens er det innenfor begrepet kvinne. Vi har hele spekteret på begge kjønn, kulturelle aspekter har selvsagt innflytelse, men til syvende og sist skinner personligheten gjennom. Det viktigste er at du som leder er tro til sånn du er som menneske, ellers blir du gjennomskuet av de rundt deg.

Historisk sett så har få kvinner blitt rekruttert, og det har derfor dannet seg en maskulin sfære i de fleste styrende organene både nasjonalt og internasjonalt. De senere årene har det skjedd en endring i samfunnet, men det går relativt sakte, og i en maskulin idrett som fotball går det enda seinere. Som nevnt tidligere vil Renate på individnivå representere det motsatte av understøttende femininitet, hun vil utfordre den hegemoniske maskuliniteten, som ifølge Connell er den maskuline lederstillingen, der makt både fra kulturelle og institusjonelle områder samles. Renate og andre kvinnelige trenere/ledere bryter med det som er forventet av en ung kvinne, det Connell omtaler som «undoing gender». For videre utvikling er det viktig at noen gjør nettopp det for å bryte med de gjeldende identitetskonstruksjonene. I fremtiden vil Renate og andre kvinnelige ledere/trener som har lyktes i sin rolle forhåpentligvis være med på å endre de gammeldagse antagelsene som har gjennomsyret samfunnet historisk.

9.0. Perspektiver.

På bakgrunn av denne konklusjonen, vil det være relevant å dykke dypere ned i spørsmålet om hvorvidt dette problemet er større enn det generelle inntrykket folk flest har. Dersom en ser fremover så vil det være interessant å se på hva som må gjøres for å få til en endring. Dette er et sammensatt problem som er forankret i idrettens historie, og det henger tett sammen med utviklingen som har vært i samfunnet. Vi kan tydelig se at mye har hendt i samfunnet generelt, og stadig flere kvinner innehar lederstillinger der de sitter på mye makt som videre kan generere mer makt til andre kvinner. Dette er en svært positiv endring, og vi ser at det som smått smitter over på idrettsmiljøet, men det er en mer møysommelig prosess i maskuline idrettsmiljøer enn ellers i idretten.

Ut ifra forskningsmetoden min, og den informasjonen jeg har fått fra mine informanter så har jeg dannet meg et større bilde av den reelle situasjonen. Jeg synes det var grunnleggende å både gjennomføre intervjuer og observasjoner, da dette ga et større og mer helhetlig bilde at

situasjonen. Mine resultat viser at dette er et sammensatt problem som favner ulike deler som må gjennom en endring, eksempel på dette er organisatoriske skjevfordelinger, negative historiske forankringer, kulturendringer, kjønnsstereotyper og toleranse for mangfold når det kommer til lederstil. En leder/trener skal ha rom for å utføre sin jobb basert på kunnskap og ferdigheter. En trener/leder skal være tro til egen personlighet, og skal ikke bli vurdert ut fra en mannlig stander, uavhengig av kjønn. Basert på mine resultater er det rom for å dykke dypere inn i de enkelte utfordringene som fremdeles er med på å opprettholde denne skjevfordelingen av makt i idretten, især på ledernivå. Et eksempel på et videre studie kan være å sammenligne organisatoriske utfordringer og nettverksbygging på tvers av forskjellige yrker eller organisasjoner i samfunnet. Mine resultater favner et maskulint idrettsmiljø, og det kunne vært interessant og sammenlignet resultatene med resultater fra f.eks.

byggningsbransjen. Dette er en bransje som fortsatt anses som et maskulint arbeidsmiljø, og på ledernivå vil jeg anta at det fortsatt ikke er et kjønnsnøytralt miljø. Det er også en tanke å rette søkelyset mot en interesseorganisasjon med sterke røtter i de maskuline verdiene. Mine resultater kan derfor overføres eller brukes i et videre studie der man sammenligner mine funn når det kommer til organisatoriske utfordringer og nettverksbygging med resultater fra f.eks. interesseorganisasjonen NJFF (Norges Jeger- og Fiskerforbund). Her kunne det også vært interessant å se på forskjeller og likheter når det kommer til respekt i forhold til manglende kulturendring. Når det kommer til tilrettelegging, og det å unngå kjønnsstereotyper så nevnte jeg en case tidligere i oppgaven. Det kunne vært interessant i et videre studie å se på hvorfor man i større grad lykkes med å tilrettelegge for å kombinere idrett og familieliv på utøvernivå enn på trener/ledernivå. Dette er et sentralt tema dersom man ønsker å legge til rette for flere kvinner i trener/lederstillinger i idretten.

Jeg mener at min undersøkelse er interessant for samfunnet da vi fortsatt har en lang vei å gå når det kommer til kjønnsbalanse på ledernivå i idretten. Et annet perspektiv er at denne undersøkelsen har stor overførbarhet, og kan derfor benyttes i ulike studier innenfor det aktuelle temaet. Vi må gjennom en kulturendring ellers vil menn fortsatt bekrefte sin maskulinitet gjennom fotballen, og kvinner vil true sin femininitet. Det er et mønster som ingen er tjent med, verken menn, kvinner eller idretten. Det er egenskaper man er ute etter, og da blir det et problem dersom samfunnet/idretten knytter egenskaper opp mot kjønn, og ikke opp mot individ.

Dette er en prosess som krever tid. Videre fremover så blir det viktig at forbundet satser på utdanning. Kunnskap og ferdigheter vil til syvende og sist være avgjørende faktorer. Idretten

har en stor jobb å gjøre på organisasjonsnivå, de kan forme dette mye ved å tilby mentorvirksomhet, kursing, tilrettelegging for å fremme dette i praksis. De kan synliggjøre de kvinnene som lykkes, og på den måten skape gode rollemodeller for yngre jenter. De kan legge til rette for at kvinner får gode rammevilkår for å lykkes, og de har muligheten til å skape nettverk for både kvinner og menn. Mye er sagt om kvotering, jeg ønsker å ha hovedfokuset på en kvinnesatsing der kunnskap og praktiske ferdigheter gjør kvinner og menn like kvalifisert for lederverv. Da blir det viktig at ikke historiske antagelser og kjønnsstereotyper ødelegger for kvinne som ønsker en lederposisjon i idretten, og især når det kommer til maskuline idretter. Vi må hele veien jobbe for å rekruttere jenter/kvinner inn i idretten, både som aktive utøvere, og som trenere/ledere. Kjønnbalansen i lederstillinger bør til en viss grad gjenspeile hvor sterkt de ulike kjønnene er representert aktivt. Tall fra 2023 viser at vi dessverre ikke er i nærheten av dette. Når det kommer til aktive deltakere i NIF er kvinneandelen på 42 %, dersom man ser på tall på kvinnelige ledere viser kjønnsbarometeret at det bare er 26,5 % kvinner som er administrative ledere, og 28,1 % styreledere i norsk idrett.

Utover på 1970-tallet ble kvinnefotball et ledd i likestilling og kvinnefrigjøringen, noe som har bidratt til at vi er der vi er i norsk idrett. Fremover tror jeg det blir viktig at vi endrer litt på hovedfokuset. Det bør fortsatt jobbes iherdig for å få flere kvinner inn i lederverv i idretten, og vi må fortsatt jobbe for at denne kulturendringen skal bli enda mer synlig enn den er i dagens samfunn. Jeg mener at fokuset bør ligge på egnethet og kompetanse. Menn er ikke bedre egnet enn kvinner og vice versa. Det må legges til rette for kvinner på organisasjonsnivå, slik at kvinner får den tilliten de trenger for å bevise sine ferdigheter på lik linje med menn. Siden 1970-tallet og fremover er det mange kvinner, og noen menn, som har stått i bresjen for å endre denne mannsdominerte kulturen. De har gjort en fantastisk jobb, og jeg mener det var helt riktig å bruke kvinnefotball og idrett generelt som et ledd i likestilling og kvinnefrigjøringen den gang. De som oppgjennom tiden har jobbet for å fremme kvinner i idretten har mesteparten av æren for at vi i dag har en oppslutning på 42 % aktive jenter/kvinner i norsk idretten. I tillegg var vi første nasjon i verden som ansatte en kvinnelig fotballpresident. Dette er konkrete bevis på den jobben som er gjort. Videre ønsker jeg at vi kvinner våger å satse, at vi tør å stikke oss ut og eventuelt gjøre feil. Vi må tilegne oss kunnskap, og kreve vår rettmessige plass også i de maskuline miljøene. Jeg håper at idretten har kommet så langt at vi slipper å benytte oss av feministkortet. Jeg ønsker å se en idrett der

kvinner på lik linje med menn slipper å spille på seksualitet, og at faglig dyktighet og engasjement er mer enn nok for å bli behandlet rettferdig uavhengig av kjønn, også i idretten.

Litteraturliste.

Andersen, E. (2007). *Det store gjennombruddet: norsk fotballs kulturhistorie 1885 - 1925*. [Doktorgradsavhandling]. Norges idrettshøgskole.

Blom, L.C., Abrell, L., Wilson, M.J., Lape, J., Halbhook, M. & Judge, L.W. (2011). *Working with Male Athletes: The Experiences of U.S. Female Head Coaches*, 6(1), s.54- 6.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ936021.pdf>

Bourdieu, P. (2000). *Den masculine dominans*. Pax.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative research in psychology*, 3:2, 77 – 101, DOI: 10.1191/1478088706qp063oa

Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Polity

Connell, R. W. (2009). *Short introductions gender*. Polity

Elias, N. & Dunning, E. (1986), *The Quest for Excitement: Sport and Leisure in the Civilizing Process*, Basil Blackwell, Oxford

Elling, A., Hovden, J. og Knoppers, A. (2019): Gender diversity in European sport governance. *Routledge Research in Sport, Culture and society*.

Everett, L. E. & Furseth, I. (2020). *Masteroppgaven: Hvordan begynne - og fullføre* (3. utg.). Universitetsforlaget.

- Fasting, K. & Sand, T.S. (2009). *Kjønn I endring – en tilstandsrapport om norsk idrett* (1. utg.). Akilles
- Fasting, K., Sisjord, M. K. & Sand, T. S. (2021). Hva skal til for å få flere kvinner som trenere i toppidretten? I A. Tjønndal (Red.), *Idrett, kjønn og leiing - Festskrift til Jorid Hovden* (1.utg., s. 40-55). Fagbokforlaget.
- Fossheim, H.J. (2015, 17. juni). *Samtykke*. De nasjonale forskningsetiske komitéene.
<https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/personvern/samtykke/>
- Fjelland, R. (1995). *Vitenskapsteori: med spesiell vekt på naturvitenskapene* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Gergen, K.J. & Gergen, M. (2016). *Social konstruktion: ind i samtalen*. København: Dansk Psykologisk Forlag.
- Goksøyr, M. & Olstad, F. (2002). *Fotball! Norges Fotballforbund 100 år*. Norges fotballforbund
- Goksøyr, M. (2014). *Hva er fotball?* Universitetsforlaget
- Hovden, J. (1999a). Is it worth the price? Women's involvement in leadership and coaching in sport organizations in Norway. *Women in Sport & Physical Activity Journal*, 1(8), 23-45. <https://doi.org/10.1123/wspaj.8.1.23>
- Hovden, J. (1999b). Når kvinner blir sand i maskineriet: Kjønn, interaksjon og makt i idrettspolitiske beslutningsprosesser. *Sosiologisk Tidsskrift*, 7(3), 209-234.

- Hovden, J. (2000). *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten*. [Doktorgradsavhandling]. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitet i Tromsø.
- Hovden, J. (2010). Female top leaders – prisoners of gender? The gendering of leadership discourses in Norwegian sport organizations. *International Journal of Sport Policy*, 2(2), 189-203. <http://doi.org/10.1080/19406940.2010.488065>
- Hovden, J. (2012). Discourses and strategies for the inclusion of women in sport: The case of Norway. *Sport in Society*, 15(3), 287-301. <http://doi.org/10.1080/17430437.2012.653201>
- Haavind, H. (1989). Makt, følelser og rasjonalitet. *Nytt norsk tidsskrift*, 6(3), 248-262.
- Haavind, H. (1994). Kjønn i forandring – som fenomen og forståelsesmåte. *Tidsskrift for Norsk Psykologiforening*, 31(9), 737-783.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse. Universitetsforlaget. * Side 21 – 48, Teori og analyse
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norsk Forlag
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervjuet (utg. 3)*. Gyldendal Akademisk.

Kvande, E. (2021). Med kjønnsblikk på idrettens organisasjoner. I A. Tjønndal (Red.), *Idrett, kjønn og leiing - Festschrift til Jorid Hovden* (1.utg., s. 11-18). Fagbokforlaget.

Lapchick, R., (2009). *2008 Racial and gender report card: College Sport*. The Institute for Diversity and Ethics in Sport. The University of Central Florida

Likestillingssenteret. (2018, 5. Mars). *La jentene fly!* <https://likestillingssenteret.no/la-jentene-fly/>

Lønna, E. (2003 revidert i 2019). *Den nye kvinnebevegelsen i 1970- årene*. <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-780>

Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier – Den skrivende forskeren*. Universitetsforlaget.

Nordstrand, H.R. (2013). «*De ville trodd at han var flinkere da.. Bare fordi han er mann*» [Masteroppgave] . Seksjon for kultur og samfunn Norges idrettshøgskole.

Norges fotballforbund. (u.å.). NFFs visjon og verdier. Hentet 20.september 2023 fra <https://www.fotball.no/fotballens-verdier/fair-play/nffs-visjon-og-verdier/>

Norges Idrettsforbund 2019. *Årsrapport 2018*. Hentet fra: https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/58cf9237b6404e418b76a85d47f2dab8/23_20_nif-arsrapport-2019.pdf

Norges idrettsforbund. (2023, 8. mars). *Gratulerer med kvinnedagen!*

<https://www.idrettsforbundet.no/tema/vitrengerdeg/artikler/gratulerer-med-kvinnedagen/>

Norges ishockeyforbund. (u.å.) *Likestilling*. Hentet 25. mai 2022 fra

<https://www.hockey.no/verdiarbeid/mangfold/likestilling/>

NRK. (2017, 10. desember). *Enorme kjønnsforskjeller i toppidretten: Norske menn tjente 100 millioner mer enn norske kvinner*. https://www.nrk.no/sport/enorme-kjonnsforskjeller-i-toppidretten_-norske-menn-tjente-100-millioener-mer-enn-norske-kvinner-1.13806390

NRK. (2020, 10. desember). *NRK-funn avslører forskjellsbehandling i barneidretten: - Helt uakseptabelt*. NRK sport https://www.nrk.no/sport/nrk-funn-avslorer-forskjellsbehandling-i-barneidretten_-_helt-uakseptabelt-1.15247254

Næss, T.M. (2023, 3. april). *Da blir eg skilt, sjølv om eg har verdens beste kone*. Tv2 sport. <https://www.tv2.no/sport/fotball/da-blir-jeg-skilt-selv-om-jeg-har-verdens-beste-kone/15633847/>

Olympiatoppen. (u.å.). *Bakgrunn – Kvinneløftet – Olympiatoppens kvinnesatsing!* Hentet 24. mai 2022 frå

https://gammel-olt.brik.no/om_olympiatoppen/kvinneloftet/bakgrunn/page5118.html

Persson, M, Stefansen, K. & Strandbu, Å. (2020) Tidsskrift for kjønnsforskning. *Fotball som kjønnet mulighetsrom*.

https://www.idunn.no/tfk/2020/03/fotball_som_kjoennet_mulighetsrom

- Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter I lærerutdanning*. Cappelen Damm Akademisk.
- Ronglan, L. T. (2020, 11. mars). *Hvorfor er det ikke flere kvinnelige ledere i norsk idrett?*
<https://www.nih.no/om-nih/aktuelt/nih-bloggen/ronglan-lars-tore/hvorfor-er-det-ikke-flere-kvinnelige-ledere-i-norsk-idrett/>
- Sisjord, M. K. (2011). Nye ungdomsidretter – Bidrag til mangfold og endring av idrettsfeltet. I D.V. Hanstad (Red.), *Norsk idrett: indre spenning og ytre press* (s. 87 – 104). Akilles
- Sisjord, M. K. (2012). Networking among women snowboarders: A study of participants at an international woman snowboard camp. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 12(1), 73 – 84. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2010.01135.X>
- Sisjord, M. K. (2014). When grown-up kids go snowboarding: A study of participants at a camp for adult snowboarders. *European Journal for Sport and Society*, 11(3), 205-226. <https://doi.org/10.1080/16138171.2014.11687942>
- Skogvang, B. O. (2006). *Toppfotball – Et felt i forandring»* [Doktorgradsavhandling]. Norges idrettshøgskole.
- Smith, B. & Sparkes, A. C. (2016). *Interviews: Qualitative interviewing in the sport and exercise science*. I B. Smith (Red.) & A. C. Sparkes (Red.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (s. 103-123). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315762012/routledgehandbook-qualitative-research-sport-exercise-brett-smith-andrew-sparkes>

- Sogn, H. E. (2021, 2. februar) *Bessebergsaken: Kunne dette skjedd hvis idretten var mer kjønnsbalansert?* Norges idrettshøgskole <https://www.nih.no/om-nih/aktuelt/nih-bloggen/sogn-hanne-elisabeth/bessebergsaken-kunne-dette-skjedd-hvis-idretten-var-mer-kjonnsbalansert/>
- Sogn, H, Skirstad, B. & Strandbu, Å. (2021). Ytre press, indre driv? En analyse av Norges idrettsforbunds arbeid med å endre kjønnsbalansen i organisasjonen (1971 til 2020). A. Tjønndal (Red.), *Idrett, kjønn og leiing - Festskrift til Jorid Hovden* (1.utg., s. 245-263). Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (1998). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget
- Thagaard, T. (2010). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (3.utg.) Fagbokforlaget
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (5.utg.) Fagbokforlaget
- Wasend, M. K. (2018). *Are women coached by women more likely to become sport coaches? Head coach gender and female collegiate athletes' entry into the coaching profession*. Retrieved from the University of Minnesota Digital Conservancy. <https://hdl.handle.net/11299/201010>
- Wilken, L. (2008). *Pierre Bourdieu*. (V.F. Andreassen, Overs.). Tapir. (Opprinnelig utgitt 2006)

Østergaard, C. (2016). Bourdieu – smag, distinktion og idrætten som et socialt felt. I Thing, L.F. & Wagner, U. (Red), *Grundbog i idrætssociologi (2.utg., s. 53 – 70)*. Munksgaard

Østergaard, C. & Pedersen, L. W. (2016). Observation. I Thing, L.F. & Wagner, U. (Red), *Grundbog i idrætssociologi (2.utg., s. 251 – 259)*. Munksgaard

Vedlegg 1 - Intervjuguide.

Takk for at du/dere stiller opp til intervju i denne masteroppgaven. Det er til stor hjelp i mitt arbeid innen kvinnelige ledere i mannsdominerte miljøer.

Mitt formål med intervjuet er å få et innblikk i det som skjer i et gitt fotballmiljø som har valgt å satse på en kvinnelig trener. Dette er en klubb på relativt høyt nivå, og det er derfor banebrytende at en kvinne slipper til i en lederposisjon. Det er også særegent at det er snakk om en ung kvinnelig leder. Jeg ønsker å høre fra både spillerne, ledelsen og ikke minst den aktuelle treneren hva Sotra sportsklubb tenker om tematikken.

Jeg ønsker en semistrukturert intervjuguide, det åpner opp for en friere samtale med informanten. Min problemstilling lyder som følgende:

«Hvilken betydning har kjønn og makt for trenergjerningen i fotball?»

Alle de dataene som kommer inn blir behandlet med anonymitet. Jeg ønsker å verne om anonymiteten til spillerne og personer fra ledelsen. Når det kommer til klubbnavn, og hovedtrener sin anonymitet kan det bli vanskelig. Jeg ønsker derfor å være åpen om dette, og vente på godkjenning fra klubb og trener før masteroppgaven blir levert.

Intervjuet skal ta utgangspunkt i min problemstilling, og jeg ønsker å sette fokus på blant annet følgende spørsmål.

- Er kjønn med på å forme lederstil? Og er det vesentlige forskjeller på lederstil når vi snakker om kjønn?
- Påvirker de «gammeldagse» doksa (antagelsene) kvinners mulighet til lederskap i idretten? Dersom de eventuelt har en påvirkning, på hvilken måte er de med på å hemme utviklingen for kvinner?
- Fordeler/ulempes med kvinnelig leder?
- Møter kvinnelige ledere fordommer i idretten?
- Hva tenker dere er hovedgrunnen til at det stort sett er menn som sitter i lederposisjonene i idretten?
- Hvorfor er det så stor sensasjon at herrelaget til Sotra i 2.divisjon har kvinnelig hovedtrener?

- Hvordan kan NIF bedre legge til rette for kvinnelig lederskap i idretten?
- Hvilket ansvar har media når det kommer til likestilling? Har media bidratt positivt eller negativt i deres klubb? Har klubben, trenere/spillere eller ledere møtt ekstra utfordringer på grunn av kvinnelig trener?
- Blir Renate inkludert i trenermiljøet på lik linje med menn?
- Er det en større utfordring for Renate som kvinnelig trener å opparbeide seg respekt i gruppen?
- Hvilket ansvar har kvinner selv? Doing gender/undoing gender.
- Hvilket ansvar har menn?
- Speiler problematikken samfunnet generelt?
- Hvordan påvirker kjønnshierarkiet idretten?
- Hvilke tanker og erfaringer har dere gjort dere siden Renate Blindheim ble ansatt sommeren 2020?

Intervjuet vil ta ca 45 minutter.

Hvis du skulle trekke ut tre ting som du mener er det viktigste vi har snakket om, hva ville det vært? Har du noe mer du ønsker å legge til?

Dersom det er noe mer jeg lurer på er det greit at jeg tar kontakt dersom det skulle bli aktuelt?

Tusen takk for at du/dere stilte opp!

Vedlegg 2 - Observasjonsguide.

En tydelig og god start/avslutning på økta

- Er treneren først på feltet?
- Hvordan møter treneren de ulike spillerne på feltet?
- Hvordan samler treneren spillergruppen før økta starter?
- Formidles det innhold og mål for økta?
- Hvordan avsluttes økta? Er det tydelige markeringer for start og slutt på den aktuelle treningsøkta?

Formidling og kontroll

- Tydelige forventninger.
- Hvordan formidler treneren beskjeder til spillergruppen?
- Hvordan er øktene strukturert? Er treneren forberedt til øktene?
- Hvilken lederstil inntar treneren? Er det en støttende trenerstil eller en kommanderende?
- Viser treneren trygghet i sin rolle eller viser hun ettergivenhet?

Relasjon

- Relasjon mellom trener og spillere? Hvordan jobber trener for å bygge relasjon til spillerne?
- Hvordan virker relasjonen spillerne imellom?
- Hvordan virker relasjonen mellom hovedtrener og hjelpetrener?
- Er hovedtrener kontaktsøkende overfor spillerne? Er hun god til å se den enkelte? Er hun flink på tilbakemeldinger? Er hovedtrener med på å skape en positiv og motivert treningsgruppe?

Miljø

- Hvordan kommuniseres det i gruppen?

- Er de flinke til å motivere hverandre?
- Hva forteller kroppsspråket til trenerne og spillerne?
- Deltar det noen fra ledelsen på feltet?

Vedlegg 3 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

Kjønn og makt i idretten?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt der formålet er å se nærmere på temaet kjønn og makt i idretten. Målet med undersøkelsen er å tilegne seg ny kunnskap og nye muligheter for forståelse. Jeg er ute etter kunnskap om kjønn og ledelse. Fortsatt kan vi dessverre ikke ta forgitt at det er likestilling i samfunnet, og heller ikke i idretten. Ulike faktorer spiller inn, og det er forsket mye på tematikken. Jeg ønsker med dette prosjektet å få en større forståelse for hva som i 2021 fortsatt er faktorer som hindrer kvinner i å besitte lederstillinger i herreidrett. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I dette studiet ønsker jeg å undersøke hvilke tanker og erfaringer dere har når det kommer til temaet kvinnelige ledere i et mannsdominerte idrettsmiljø. Problemstillingen jeg har kommet frem til er: «*Hvilken betydning har kjønn og makt for trenergjerningen i fotball?*»

Gjennom observasjon på feltet, og intervju av et utvalg spillere, hovedtrener og en i fra ledelsen ønsker jeg å finne ut hvilke tanker og erfaringer klubben har gjort seg på det aktuelle temaet. Deretter vil jeg knytte mine funn til teori og annen forskning som er utført innenfor denne tematikken.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Jeg skriver denne oppgaven i forbindelse med min masteroppgave ved Norges Idrettshøgskole.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Studiet skal inngå i en mastergrad i idrettsvitenskap ved Norges idrettshøgskole i Oslo. Jeg ønsker å høre hvilke tanker og erfaringer du/dere har rundt temaet kvinnelige ledere i mannsdominerte miljøer.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i prosjektet, innebærer det at jeg gjennomfører et intervju der jeg stiller deg noen spørsmål om hvordan du opplever å være en del av en klubb som ønsker å se på kvalifikasjon uavhengig av kjønn. Jeg vil også spørre litt om dine erfaringer med ulike lederstiler, og hva du tenker kan være en belastning for kvinnelige trenere/ledere? Intervjuet vil bli tatt opp på lydopptak slik at det blir korrekt sitert av meg i ettertid.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Om du skulle ha noen spørsmål angående studien, kan du kontakte Evy Balsnes på telefon 90 88 39 58.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger.

Jeg vil bare bruke opplysninger om deg til formålet jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler alle opplysningene konfidensielt, og i samsvar med personvernregelverket. I tillegg gir jeg deg fiktivt navn når jeg bruker informasjonen jeg får, for at du skal være anonym. I min studie har jeg tenkt å benytte utstyr som er lånt på NIH, og både lyd (intervju) og video (observasjon på feltet) blir slettet når masteroppgaven er avsluttet. I mellomtiden blir filene lagret på et sikkert sted i regi av NIH, da er det bare jeg som har tilgang på filene.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, blir slettet når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 01.06.22. Lydopptakene blir slettet så snart de er transkribert. Du vil være anonym, men få tildelt et pseudonym, noe som gjør at dine opplysninger ikke er gjenkjennbare. Så snart som mulig, og senest når oppgaven er godkjent vil lydopptakene makuleres. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i forskningsresultatene.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Dine rettigheter.

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet personopplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Lone Friis Thing ved Norges idrettshøgskole i Oslo, tlf.: 45 39 63 90
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Evy Balsnes, masterstudent ved Norges idrettshøgskole i Oslo.

Prosjektansvarlig/Student.

Samtykkeerklæring.

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet *Kjønn og makt i idretten*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju der jeg deler tanker og erfaringer rundt temaet kvinnelige ledere i mannsdominerte miljøer.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet 01.06.2022

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4 – Meldeskjema.



[Meldeskjema](#) / [Kjønn og makt i idretten](#). / Eksport

Meldeskjema

Referansenummer

148283

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Bilder eller videoopptak av personer
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person

Beskriv hvilke bakgrunnsopplysninger du skal behandle

Jeg skal intervju og observere enkeltpersoner og grupper innenfor en fotballklubb. Både navn, posisjon i klubben og hvilken klubb jeg intervjuer/observerer. Dette fører til at det vil bli bakgrunnsopplysninger som må behandles.

Beskriv hvilke andre opplysninger som vil kunne identifisere en person du skal behandle

Det kan være personlige trekk, posisjon i laget, posisjon på banen, rolle i klubben osv.

Prosjektinformasjon

Tittel

Kjønn og makt i idretten.

Sammendrag

I dette masterprosjektet ønsker jeg å se nærmere på temaet kjønn og makt i idretten. Målet med undersøkelsen er å tilegne seg ny kunnskap og nye muligheter for forståelse. Jeg er ute etter kunnskap om kjønn og ledelse. Fortsatt kan vi dessverre ikke ta for gitt at det er likestilling i samfunnet, og heller ikke i idretten. Ulike faktorer spiller inn, og det er forsket mye på tematikken. For et år siden var det en relativt stor sensasjon i norsk fotball da Renate Blindheim i en alder av 26 år fikk jobben som hovedtrener for Sotra sitt herrelag i 2. div. Jeg tok kontakt med Blindheim, hun og klubben har sagt seg villige til intervju og observasjon i klubben. Selv om jeg velger å sette meg dypere inn i kjønn og ledelse i idretten fotball så håper jeg at mine funn vil være interessante for NIF, andre særforbund, idrettskretser og samfunnet generelt. Formålet er å få en større forståelse på hva som i 2021 fortsatt er faktorer som hindrer kvinner i å besitte lederstillinger i herreidrett.

Hvorfor er det nødvendig å behandle personopplysningene?

Opplysningene som jeg innhenter er med på å gi meg det store bildet i oppgaven. Opplysningene er relevante og nødvendige for formålet.

Prosjektbeskrivelse

[Informasjonsskriv.docx](#)

Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Evy Balsnes, evy_balsnes@hotmail.com, tlf: 90883958

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges idrettshøgskole / Institutt for idrett og samfunnsvitenskap

Prosjektansvarlig

Lone Friis Thing, loneft@nih.no, tlf: 45396390

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Mitt utvalg er trenere, ledere og et utvalg av spillere fra Sotra SK herrelag i 2. divisjon.

Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer

Jeg har avtalt med klubben at jeg skal utføre både intervjuer og observasjoner i klubben.

Alder

19 - 80

Hvilke personopplysninger skal du behandle for utvalg {{i}}? 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Bilder eller videoopptak av personer
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Deltakende observasjon

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Personlig intervju

Vedlegg

[Intervjuguide.docx](#)

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Gruppeintervju

Vedlegg

[Intervjuguide.docx](#)

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan informeres utvalget?

Skriftlig (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

[Informasjonsskriv.docx](#)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Ja

Beskriv tredjepersoner

Jeg ønsker spillernes uttalelser om trenere og ledere i klubben.

Hvilke personopplysninger skal du behandle om tredjepersoner?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Bilder eller videoopptak av personer
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person

Hvilke utvalg avgir personopplysninger om tredjepersoner?

- Utvalg 1: Mitt utvalg er trenere, ledere og et utvalg av spillere fra Sotra SK herrelag i 2. divisjon.

Samtykker tredjepersoner til behandlingen av personopplysningene?

Ja

Mottar tredjepersoner informasjon om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Informasjonsskriv

[Informasjonsskriv.docx](#)

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Samtykke kan trekkes på melding eller mail.

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

Jeg ønsker at de involverte får innsyn og muligheter til å gi tilbakemeldinger til meg dersom de hevder noe er feil.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Ikke utfyllt

Personverntiltak

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Personopplysningene anonymiseres fortløpende

Hvor behandles personopplysningene?

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon

Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?

- Student (studentprosjekt)

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

Nei

Varighet

Prosjektperiode

14.09.2021 - 01.01.2024

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data anonymiseres (sletter/omskriver personopplysningene)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

- Lyd- eller bildeopptak slettes
- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres

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

Nei

Tilleggsopplysninger
