

Malene Rosvold

Jeg skjønner ikke hvorfor vi må på egne kvinnekurs

En kvalitativ undersøkelse av kvinnelige toppdommeres erfaringer med likestillingstiltak i håndball

Masteroppgave i kroppsøving og idrettsfag

Veileder: Jorid Hovden

Juni 2020

Malene Rosvold

Jeg skjønner ikke hvorfor vi må på egne kvinnekurs

En kvalitativ undersøkelse av kvinnelige toppdommeres erfaringer med likestillingstiltak i håndball

Masteroppgave i kroppsøving og idrettsfag
Veileder: Jorid Hovden
Juni 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden

SAMMENDRAG

Denne oppgaven handler om hvilke oppfatninger, holdninger og erfaringer kvinnelige toppdommere i håndball har til kjønnspolitiske strategier som egne kvinnekurs, og hvordan kursene forstås som et kjønnspolitisk virkemiddel. For å gi svar på dette har jeg benyttet meg av kvalitative forskningsintervju av fem kvinnelige toppdommere som deltok på Kvinneprosjektet i håndball, sesongen 2018/2019. I tillegg har jeg mottatt nyttig informasjon fra administrasjonen i Håndballforbundet om hvordan de jobber for å kvalifisere dommere, og på hvilken måte det kjønnspolitiske arbeidet er organisert. Datamaterialet blir tolket i lys av tidligere forskning om kvinnelige ledere i idretten, Beauvoirs (2000) teorier om kvinners situasjon og levde erfaring, og kvinners andregjøring i forhold til menn. I tillegg har jeg benyttet Dahlerup & Freidenvall (2008) sin idealtypiske modell for hvordan man kan forstå og forholde seg til kvinners underrepresentasjon i organisasjoner.

Oppgavens hovedfunn er at de kvinnelige toppdommerne opplever at Kvinneprosjektet ga flere positive bidrag på kommunikasjons- og ledelsesfeltet, som kan styrke dem i det generelle utviklingsarbeidet som dommere. De fleste av informantene anser det derimot som negativt at egne kvinnekurs setter fokus på kvinnelige dommers kjønn, og signaliserer at kvinner trenger egne kurs for å lære seg ledelse i dommerrollen. Informantene reagerer også på det som de opplever som en dobbeltkommunikasjon fra Håndballforbundet sin side. De erfarer at forbundet arrangerer et tilsynelatende kjønnsnøytralt lederkurs, samtidig som at prosjektet kommuniserer at de som kvinner trenger kompetansehevende tiltak for å kunne bli like gode dommere som menn. Denne tvetydige kjønnsforståelsen beskrives som utfordrende, spesielt med tanke på at de kvinnelige håndballdommerne ser det som mest fordelaktig i sin situasjon å tilpasse seg dommerrollens etablerte normer ved å kopiere en maskulin adferd.

Når det gjelder de kvinnelige dommernes ønsker for en fremtidig dommergjerning, presenterer ikke oppgaven entydige funn. Noen av dommerne ønsker ikke egne tiltak, mens andre trekker frem ulike innretninger av kvinnetiltak, -forum eller -samlinger som hensiktsmessige. Det de fleste likevel er enige om, er at tiltakene som settes i gang, skal ta utgangspunkt i kvinnelige dommers behov og være på deres premisser. I denne sammenheng vil flere ha en vektlegging av opplevelsen de har av kvinnelige handlingsvilkår i dommerrollen. De mener dermed at det må legges til rette for at kvinnelige håndballdommes erfaringer og kunnskaper, også blir en del av det generelle i dommerutdanningen.

ABSTRACT

This master's thesis studies which perceptions, attitudes and experiences women's top referees in handball have towards gender political strategies such as separate courses for females only, as well as how these are understood as a gender political measure. To answer this, I have used qualitative research interviews of five female top referees who participated in the Women's Project in handball the season of 2018/2019. Furthermore, I have received useful information from the administration of the Handball Federation about how they qualify referees, and in what way the gender policy work is organized. The data is interpreted in light of previous research on female leaders in sport, Beauvoir's theories of women's situation and lived experiences, and women's inferior position in relation to men, as well as Dahlerup & Freidenvall's (2008) ideal model of how to understand and relate to women's underrepresentation in organizations.

The main findings of the thesis are that female top referees feel that the Women's Project made several positive contributions to the field of communication and management, which can strengthen their development as referees. However, most of the informants are critical towards the idea that women need their own courses to learn about leadership in the referee role. They also respond to what they perceive as a self-contradictory communication from the Handball Federation. In their experience, they find that the Federation arranges a seemingly gender-neutral leadership course, while they at the same time communicate that women have a need for competence -enhancing measures in order to become just as good referees as men. This ambiguous gender understanding is described as challenging, especially considering that female handball referees find it more useful to adapt to the established norms of the referee role by copying a masculine behavior.

When it comes to their wishes for a future job as female referees, this master's thesis does not present any clear findings. Some of the referees do not want their own procedures, while others point out that specific courses, forums, or other gatherings are desirable. However, most of them agree that the measures that are initiated should be based on their needs and on their terms. In the context, many of the informants emphasize their own experiences of the female referee role. Thus, they believe that their experiences and knowledge should become a part of the general referee education.

FORORD

I løpet av mine fem år på masterstudie som lektor i kroppsøving og idrettsfag, har jeg utviklet innsikter og kunnskaper på flere felt. Samtidig som jeg har lært og reflektert mye om virksomheten i den norske skolen og det å være kroppsøvingslærer, setter jeg spesielt stor pris på innsikten og det forsterkede engasjementet jeg har fått for likestillingsspørsmål i idretten.

I denne sammenheng er det en sentral person jeg må takke for hennes kunnskaper, innsikter og engasjement, nemlig Jorid Hovden. Ikke bare har jeg vært heldig med å la meg engasjere og reflektere i dine forelesinger, men jeg har også hatt æren av å ha deg som veileder på begge hovedoppgavene på studie. Takk for jobben du gjør på generell basis, og takk for jobben du har gjort for meg som veileder. Uten den kunnskap, begreper og analyseverktøy introdusert av deg, ville ikke informantenes historier kommet frem i lyset på en rettferdig måte – det takker jeg deg spesielt for.

Jeg vil rette en stor takk til informantene som gjorde det mulig for meg å gjennomføre denne studien. Jeg vil ikke bare takke dem for deres tid, men også for det engasjementet og interessen de hadde for å delta i mitt forskningsprosjekt. Det var utrolig gøy og interessant å få et innblikk i deres utviklingsarbeid, og erfaringer og meninger om likestillingsspørsmål i dommerrollen. I samme sammenheng vil jeg takke Håndballforbundets dommerseksjon for at de bidro med informasjon om Kvinneprosjektets mål og virke.

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg fått bekreftet at jeg liker bedre å snakke og reflektere med menneskene rundt meg, enn å faktisk skrive ned kunnskapene jeg tilegner meg. Dette har ført til at jeg har lært og grublet enormt mye over likestillingsspørsmål og arbeid i idretten spesielt, men også på generelt grunnlag. Jeg vil dermed takke alle de fantastiske menneskene rundt meg, som både bekrefter, men også utfordrer meg på viktige spørsmål.

Jeg kan ikke ha en takkeside uten å trekke frem de fantastiske medstudentene jeg har vært så heldig å tilbringe store deler av livet med de siste fem årene. Takk for faglige diskusjoner, men aller mest, takk for lange lunsjpauser i Dragvollkantina og sene kvelder i Trondheim by. Jeg vil spesielt trekke frem Ragnhild, Gunnbjørg og Daniel. Uten dere hadde det ikke vært det samme.

Takk til familie og venner som har støttet meg og hjulpet meg på veien til å ferdigstille en masteroppgave. Jeg vil spesielt takke mine foreldre og søstre for deres støtte og oppmuntring når jeg har vært mest stresset. Dere er gull verdt!

Innholdsfortegnelse

1.0 Bakgrunn og aktualisering	1
1.1 Problemstillinger	2
1.2 Leserguide	2
2.0 Kontekstuell bakteppe for dommerutdanningen og likestillingsarbeidet i Norges Håndballforbund	5
3.0 Tidligere forskning: kvinnetiltak som kjønnspolitisk strategi i idrettsorganisasjoner	9
3.1 Utvelgelse av forskningslitteratur	9
3.2 Betydninger av kvinnekurs	9
4.0 Teoretisk rammeverk	11
4.1.1 Hvordan forstå kvinnekroppen som situasjon	11
4.1.2 Mannen som det generelle og kvinnen som en spesiell utgave av kjønn	12
4.1.3 Kvinners frihet ligger i det generelle/universelle	14
4.2 Kjønnspolitiske strategier – en idealtypisk modell	15
5.0 Metode	17
5.1 Vitenskapsteoretiske betraktninger	17
5.2 Valg av metode	17
5.3 Strategisk utvelgelse	18
5.4 Datainnsamlingsprosessen	19
5.4.1 Utforming av intervjuguide	19
5.4.2 Gjennomføring av intervjuene	19
5.5 Databehandling og analyse	21
5.5.1 Transkribering	21
5.5.2 Kategorisering og koding	21
5.6 Min rolle som forsker	22
5.7 Studiets kvalitet	24
5.8 Etisk vurdering	25

6.0. Muligheter og utfordringer med kvinneprosjekt som et kjønnspolitisk virkemiddel	27
6.1 Lederkurs som et kjønnspolitisk virkemiddel	27
6.1.1 Positive erfaringer med lederkurs som kjønnspolitisk virkemiddel	27
6.1.2 Negative oppfatninger og opplevelser med kvinnekurs som kjønnspolitisk virkemiddel.....	28
6.2 Oppfatninger og forståelser av kjønn	31
6.2.1 Utfordringer med en tvetydig kjønnsforståelse	31
6.2.2. Tilpasninger til rådende kjønnsforståelser.....	34
6.3 Veien videre: kjønnspolitiske tiltak med utgangspunkt i kvinners behov .	35
6.3.1 En dommerutdanning på kvinners premisser	35
6.3.2 De kvinnelige dommernes ønsker for videre utdanning	36
7.0 Avslutning.....	39
Etterord: masteroppgavens relevans for min profesjonskarriere som lektor i kroppsøving og idrettsfag	43
Referanseliste	44
Vedlegg	48
Vedlegg 1: NSD-godkjenning	
Vedlegg 2: Fra e-postkorrespondanse med dommeransvarlig i Håndballforbundet	
Vedlegg 3: Informasjonsskriv til informantene	
Vedlegg 4: Samtykkeerklæring for intervju	
Vedlegg 5: Intervjuguide til dybdeintervju av kvinnelige håndballdommere som deltok på Håndballforbundets kvinneprosjekt sesongen 2018/2019	

1.0 Bakgrunn og aktualisering

Den organiserte idretten har historisk, sånn som i dag, vært dominert og ledet av menn (Hargreaves, 1990; Ellings, Hovden & Knoppers, 2019). Dette er også tilfellet i Norge, men landet er samtidig en av de som gjennom de siste 40 årene har hatt en aktiv politikk for å rekruttere kvinner som medlemmer, ledere, trenere, og dommere. Dette gjenspeiles i at Norge i dag ligger på representasjonstoppen i verden når det gjelder kvinnelige ledere i særforbund (Ellings et al., 2019). I Norge, hvor Norges Idrettsforbund (NIF) er en paraplyorganisasjon for den organiserte idretten, er det stort sett NIF som har stått ansvarlig for idrettens likestillingspolitikk. De kjønnspolitiske tiltakene og strategiene som har blitt iverksatt i NIF, har vært et resultat av organisasjonens dominerende oppfatninger om likestilling, og hvordan feltet har blitt prioritert ressursmessig (Hovden, 2012). Jeg vil innledningsvis peke kort på noen utviklingstrekk i den rådende kjønnspolitikken hos Norges Idrettsforbund, fordi det kan gi bakgrunn for temaet denne studien skal gå inn i.

Helt frem til 1970-tallet var Norges Idrettsforbund hovedsakelig en arena for unge menn som var interessert i konkurranseidrett (Fasting, 2005). Det var ikke før på 70-tallet, med NIF sitt nye slagord «Idrett for alle», at organisasjonen la til rette for en bredere deltagelse for kvinner og barn. I den første fasen av NIFs kjønnspolitikk ble det dermed lagt vekt på å gi kvinner de samme formelle rettighetene som menn (Hovden, 2012). Dette resulterte i en stor og bred inkludering av kvinner på utøversiden (Fasting, 2005). Denne rekrutteringen ble derimot ikke reflektert i kvinners representasjon i organisasjonens lederskap, eller som trenere og dommere. Dette viser at selv om det kom flere kvinner inn som utøvere, var maktstrukturene de samme (Hovden, 2012).

I 1984 ble det, etter sterkt press fra de ledende kvinnene i idrettsorganisasjonen, vedtatt et program som skulle rekruttere flere kvinner inn i posisjoner med makt og innflytelse i NIF. Det ble bevilget en million kroner til dette programmet, som la vekt på ulike former for kvinnetiltak som skulle motivere og legge til rette for at kvinner «Kan – vil – og tør», som var programmets slagord (Fasting & Skou, 1994). Programmet ble ansett som viktig for å synliggjøre og reklamere for kvinners interesser, behov og erfaringer i idretten (Hovden, 2012). En sentral kvinnekomite ble opprettet for å jobbe med kvinners juridiske rettigheter i organisasjonen, det ble etablert egne formelle nettverk for kvinner, samt spesielle motivasjonstiltak for kvinner (Fasting, 2005). Samtidig hadde likestillingsarbeidet en såkalt dobbel strategi. Det hadde, som referert til, både spesielle og segregerte program for å styrke kvinners rolle i organisasjonen, og en overordnet politikk for å inkludere kvinner i alle organisatoriske aktiviteter. Dette viste seg å være en effektiv politikk og førte mange nye kvinner inn i idrettens beslutningsorganer. Det som særlig bidro til den økte kvinneverrepresentasjonen var vedtaket om kjønnskvotering i 1987, som krevde en representasjon fra begge kjønn i alle beslutningsorganer (Hovden, 2012). Kjønnskvotering ble i 1990 en del av NIFs lovhefte (Skirstad, 2009; Sisjord, Fasting & Sand, 2017).

Til tross for suksessen med kvinneprogrammet, vedtok Idrettstinget i 1994 å legge det ned. Målet var at likestillingsarbeidet heller skulle bli integrert i Norges Idrettsforbund sitt generelle organisatoriske arbeid. På denne måten ble det dobbeltsporede likestillingsarbeidet forlatt. Resultatet ble at NIF ikke lenger hadde en overordnet likestillingsstrategi, men hvert enkelt særforbund fikk ansvar for å utforme den kjønnspolitikken som svarte mest til deres behov (Hovden, 2012). Vedtaket møtte

protester på bakgrunn av at mange mente at det var for tidlig å legge ned programmet, og at det fortsatt var en lang vei å gå for å oppnå likestilling i organisasjonen (Fasting, 2005).

I perioden 2003-2007, ble det på nytt vedtatt et program for likestilling, hvor finansieringen skulle gå direkte til særforbundene. Med andre ord skulle særforbundene utarbeide egne likestillingsprosjekter som de kunne søke støtte til fra NIF (Hovden, 2012). Selv om det sentralt i idrettsorganisasjonen fremdeles er et fokus på kvinners rolle og posisjon i organisasjonen, gjennom lover og andre føringer, er det særforbundene som er gitt ansvaret for det konkrete og kontinuerlige likestillingsarbeidet innenfor norsk idrett (Fasting & Sand, 2017). Særforbundene og idrettskretsene skal, på oppdrag fra Norges Idrettsforbund: «... gjøre lederrollene mer attraktive for kvinner, oppfordre kvinner til å søke på lederopplæring og lederroller, utvikle strategier og rutiner for å rekruttere, ivareta og utvikle flere kvinner i lederroller» (Norges Idrettsforbund, 2016, s. 9). Håndballforbundet er et av særforbundene som i dag driver sitt likestillingsarbeid gjennom ulike kvinneprosjekter. Jeg vil i denne masteroppgaven se på et av disse som handler om tiltak for å rekruttere og kvalifisere flere kvinnelige dommere. Dommere er en gruppe som har fått lite oppmerksomhet i en likestillingskontekst (Baldwin & Vallance, 2016), selv om kvinner i dag utgjør en minoritet i denne rollen (Norges Håndballforbund, 2020b). Jeg vil i denne studien derfor utforske hvordan kvinnetiltak som et kjønnspolitisk virkemiddel, blir mottatt og opplevd blant kvinnelige toppdommere i håndball.

1.1 Problemstillinger

Målet med denne oppgaven er å få innsikt i hvilke oppfatninger, holdninger og erfaringer kvinnelige toppdommere i håndball har til kjønnspolitiske strategier som egne kvinnekurs og hvordan disse forstås som et kjønnspolitisk virkemiddel. Jeg vil i denne sammenheng særlig se på:

1. Hvordan oppfattes innholdet i kvinnekursene som et tiltak for å stimulere til kompetanseheving og øke rekrutteringen blant kvinnelige håndballdommere?
2. Hvilke forståelser av kjønn reflekteres i kursene og hvordan samsvarer disse med deltagerens oppfatninger?
3. Hvilke kjønnspolitiske strategier anbefales for å skape større likestilling og imøtekomme kvinners behov i en fremtidig dommergjerning?

Disse problemstillingene vil jeg utforske gjennom en intervjuundersøkelse av kvinnelige toppdommere som deltok på Håndballforbundets kvinnekurs, kalt Kvinneprosjektet, sesongen 2018/2019. Feministisk teori og en idealtypisk modell for likestillingsarbeid i organisasjoner vil bli brukt som teoretisk ramme for studien.

1.2 Leserguide

Videre vil jeg presentere et kontekstuel grunnlag om dommerutdanningen og det pågående likestillingsarbeidet i Norges Håndballforbund. Etter dette vil jeg vise til tidligere forskning om kjønnspolitiske tiltak som egne kvinnekurs i idretten. Masteroppgaven fortsetter med å presentere det teoretiske rammeverket, bestående av Beauvoir (2000) og Dahlerup & Freidenvall (2008). Metodekapittelet fremstiller beskrivelser og drøftinger om prosessene knyttet til dybdeintervju, som er benyttet i denne studien for å generere data. I analysekapitlet vil informantenes fortellinger bli analysert opp imot tidligere forskning og relevant teori. Avslutningsvis trekkes tråder mellom hovedfunnene og oppgavens problemstillinger. Til slutt vil jeg påpeke noen

elementer som hadde vært relevant for dommerutdanningen å bygge på i det videre likestillingsarbeidet, og for forskningen å undersøke fremover.

2.0 Kontekstuellet bakteppe for dommerutdanningen og likestillingsarbeidet i Norges Håndballforbund

Informasjonen nedenfor om mål, oppbygning og likestillingsarbeid for dommerutdanningen i Norges Håndballforbund, vil danne det kontekstuelle kunnskapsgrunnlaget for problemstillingene i denne studien. Kapittelet starter med en kort innføring i håndballsporten som kvinneidrett i Norge. Videre vil jeg presentere målene for dommerutvikling og likestilling dommerutdanningen i Håndballforbundet. Deretter blir det redegjort for utdanningstrappen for dommere og forbundets rekrutteringsmuligheter. Sist vil jeg beskrive mål og innhold for det kjønnspolitiske arbeidet, og kvinnesatsingen i sesongen 2018/2019 knyttet til Kvinneprosjektet for toppdommere.

Da norsk håndball ble organisert som et forbund i 1939 (Norges Håndballforbund, 2020d) utviklet sporten seg til å bli en kvinneidrett (Lippe, von der 1994). I dag er håndballsporten det tredje største særforbundet i Norge (Norges Idrettsforbund, 2018). Kvinner utgjør pr. 20.04.2019 cirka 2/3 av forbundets nesten 138.000 medlemmer (Norges Håndballforbund, 2020d). Likevel har sporten fra start til nåtid hovedsakelig blitt ledet av menn i alt fra det organisatoriske arbeidet, til roller som trenere og dommere. Den mannlige dominansen kan illustreres i at Norges Håndballforbund i dag har en mannlig president og mannlige landslagstrenerne (Norges Håndballforbund, 2020a). Når det gjelder de øverste nasjonale satsningsgruppene for dommere, består disse av 74% menn (Norges Håndballforbund, 2020b).

Håndballkamper blir fortrinnsvis ledet av to kompetente og likestilte dommere. Parene blir foretrukket satt sammen, slik at begge dommerne har samme kjønn. I de øverste nasjonale gruppene i Norge er dette en standard prosedyre (Norges Håndballforbund, 2020b).

Generelle og kjønnspolitiske mål for dommerutdanningen

Norges Håndballforbund utarbeider hvert år en strategiplan som legger rammene for utviklingsarbeidet for dommere på ulike nivå. Norges Håndballforbund har som mål å «... dekke organisasjonens behov for trener-, leder- og dommerutdanning på alle nivåer», og «... skal stå for likestilling og likeverd i enhver sammenheng» (Norges Håndballforbund, 2019b). For å nå disse målene utvikler hver avdeling i Håndballforbundet tiltaksplaner.

Administrasjonen i dommerseksjonen i Norges Håndballforbund forteller i e-post at dommerarbeidet er delt opp i ulike områder, og planene illustrerer hvilke tema som er relevante i utviklingsarbeidet (Vedlegg 2)¹. Planen for dommerarbeidet inkluderer områder som klubbarbeid, samt en regional, nasjonal og internasjonal utvikling for dommerutdannere/utviklere/instruktører, organisering av utviklingsgrupper, profesjonalisering av dommerarbeidet, beachhåndball, holdningsarbeid og «Kvinner mot toppen». På bakgrunn av at kvinnesatsingen fremstår som et eget punkt, som er likestilt med andre sentrale tema i utviklingsarbeidet, ser man at det er et område som blir gitt oppmerksomhet. Kvinnesatsingen i dommerseksjonen i Norges Håndballforbund skal: «Rekruttere og utvikle kvinnelige kampledere, dommerutviklere og delegater til nasjonalt og internasjonalt nivå», og forbundets mål er dermed: «Øke antallet kvinner i

¹ E-post korrespondanse med dommeransvarlig i Håndballforbundet

utviklingsgrupper og på nasjonalt nivå, inkludert dommerstøtte. Måltall: 100% økning i alle funksjoner og nivåer.» (Vedlegg 2). I tråd med Håndballforbundets vektlegging av demokratiske verdier som likeverd, likestilling og representasjon (Norges Håndballforbund, 2019b), blir det spesielt viktig at den kvinnelige medlemsmassen i en kvinneidrett, også reflekteres gjennom representasjon i ledende roller. I denne begrunnelsen har kvinnesatsingen i Håndballforbundet en viktig rolle.

Dommerutdanningens oppbygning og rekrutteringsmuligheter

Dommerutdanningens laveste nivå er i lokale klubber (Norges Håndballforbund, 2015). Klubbene er forpliktet til å ha en dommerkontakt som skal følge opp dommerpar som tar barnekampløperkurs. Deretter velges de mest kompetente dommerparene til regionale satsningsgrupper (Norges Håndballforbund, 2019a). Hver av Håndballforbundets seks regioner har minst en ansatt som har ansvaret for dommerutviklingen i sitt område (Norges Håndballforbund, 2020c). Innad i regionen er det ment at dommerpar skal gå en stige fra å være barnekampløpere til å dømme seniornivå i tredjedivisjon. Et dommerpar er i denne perioden innom tre utviklingsgrupper med en oppstart i dommergruppe 3, med progresjon til dommergruppe 1 (Norges Håndballforbund, 2019a). Når dommerparet utøver en stabil prestasjon som kampløpere på tredje- og andredivisjonsnivå, blir parene invitert til Skjærgårdsslekene, betegnet som et slags kick-off før håndballsesongens oppstart. Der får dommerparet vist seg for nasjonale dommerutviklere gjennom løpetest og praktisering av kampløp. Om dommerparet består opptaket, vil de bli tatt opp i den laveste nasjonale utviklingsgruppen kalt «Trainee». Deretter kan de klatre stigen opp til utviklingsgruppene «Prosjekt Elite», «Elite» og sist «Internasjonal Gruppe» (Norges Håndballforbund, 2019a). I de nasjonale gruppene dømmer de lavest rangerte dommerparene på andredivisjonsnivå, og de kan derfra utvikle seg til å bli toppdommere på øverste nivå for menn og kvinner nasjonalt eller internasjonalt (Norges Håndballforbund, 2020b).

Kurs- og utviklingsgrupper som er organisert gjennom Håndballforbundet er tilpasset ulike nivå og skal sikre en kunnskapsbasert utvikling (Norges Håndballforbund, 2019a). Dommerparet forbedrer sine prestasjoner gjennom erfaring med dømming av kampaktiviteter, deltagelse på samlinger med sin utviklingsgruppe, og samtale om dømming innad i parene og med tildelte observatører (Vedlegg 2). Dommerpar blir organisert i utviklingsgrupper med tilnærmet likt nivå og blir etter hvert tatt opp i grupper med nye kompetansestandarder. Det er varierende hvor lang tid klatringen tar; dette bedømmes ut ifra det individuelle parets prestasjoner. I sine utviklingsgrupper må dommerne skrive utviklingsplaner, bestå den standardiserte løpetesten beeptest med krav 9,5 og prestere på regelprøver. Jo lengre opp i systemet man kommer og høyere nivå man dømmer på, jo mer systematisert og strengere organisert er arbeidet for å forbedre sine dommerprestasjoner (Norges Håndballforbund, 2019a).

Likestilling og kvinnesatsing i dommerrollen

I tråd med strategiplanens fokus på likestilling, sier dommerseksjonen at de vektlegger de like reelle muligheter menn og kvinner har i dommerrollen (Norges Håndballforbund, 2019b). Som en følge av dette jobber det norske Håndballforbundet med å være et foregangsforbund i arbeidet med å få frem kvinnelige håndballdommere nasjonalt og internasjonalt. Norges Håndballforbund var blant annet de første som nominerte et kvinnelig dommerpar til å dømme internasjonale herrekamper (Vedlegg 2). Selv om Norges Håndballforbund ønsker et større antall kvinner på toppnivå, meddeler de selv at: «[Det er] helt klart at NHF ikke har lyktes med å bringe frem et stort nok antall kvinnelig

par, når man ser ut fra medlemstallet kvinner i NHF og hvor mange kvinnelige dommere som starter å dømme.» (Vedlegg 2). Frem til dommerne når nasjonalt nivå, er det ikke publisert oversikter over kjønnsfordelingen av dommere. Denne blir først tilgjengelig når dommere presenteres og rangeres på nasjonalt nivå. Sesongen 2018/2019 var 8 av 31 av dommerparene Norges Håndballforbund nominerte til å dømme på nasjonalt nivå, kvinner (Norges Håndballforbund, 2020b). Dermed utgjør kvinnelig dommere en minoritet på 26% på det øverste nivået i norsk topphåndball.

Kvinnesatsingen i Håndballforbundet startet med FRAM-prosjektet i 2011. Dette var et felles tilbud for jenter/kvinner som ønsket å utvikle seg som trenere, ledere og dommere, og ville bli tryggere, og mer bevisst på egne styrker. Kursene som prosjektet inkluderte hadde et fokus på personlig og profesjonell utvikling (Norges Håndballforbund, 2017). FRAM-prosjektet ble avsluttet med et ønske om at innholdet skulle videreføres gjennom andre kanaler. På denne måten ble det fremstilt at styrkingen av kvinner i større grad skulle knyttes til utviklingsarbeid innen deres respektive roller. Dommeransvarlig for Norges Håndballforbund forteller i e-post (Vedlegg 2) at i dommerseksjonen resulterte dette i opprettelsen av Kvinneprojektet for toppdommere sesongen 2018/2019. De 16 kvinnene som var medlem av en utviklingsgruppe for dommere på nasjonalt nivå, ble invitert til å delta. Av disse avslo to. Prosjektets hensikt og mål var å gi kvinnelige dommere forutsetninger, kunnskaper og innsikt til å utvikle og styrke sitt lederskap. Dermed ønsket Håndballforbundet at prosjektet skulle starte en prosess som ga økt bevissthet om hva det innebærer å være i en ledende rolle som kvinne. Dette skulle igjen føre til at dommerne ble mer indre styrt og dermed finne sitt eget lederskap. Prosjektet bestod av to kurshelger med Susann Goksør som foredragsholder, og innholdet i kursene tok for seg personlig styrke, kamplederrollen, selvinnsikt, personlige utfordringer og styrker, motivasjon, og strategier for å håndtere motstand og konflikter. Kunnskapsutvekslingen ble organisert parvis, gruppevis, og i plenum (Vedlegg 2).

3.0 Tidligere forskning: kvinnetiltak som kjønnspolitisk strategi i idrettsorganisasjoner

Med bakgrunn i mine problemstillinger ønsker jeg her å redegjøre for tidligere forskning om idrettsorganisasjoners likestillingsstrategier, som hvordan egne kvinnekurs kan styrke kvinners stilling, og skape større likestilling og kjønnsbalanse i organisasjonen. *Women and Sport Progress Report* slår fast at lite handling er iverksatt for å rekruttere, trene og forbedre kvinnelige ledere (Fasting, Pike, Sand & Matthews, 2014). Jeg vil i dette kapitlet dermed belyse noen sentrale studier jeg anser som relevante for å få innblikk på forskningsfeltet.

3.1 Utvelgelse av forskningslitteratur

For å få innsikt og kunnskap om hvilken forskning som har et relevant bidrag for denne studien, har jeg gjennomført et omfattende litteratursøk. Jeg utførte søk på både norske og internasjonale databaser. Jeg fikk relevante treff på følgende databaser: Oria, Google Scholar, Web of Science og Sociological Abstract. De inkluderte studiene er fra nord-europeiske land, fordi disse har en del likhetstrekk i sin politiske tenkning og struktur, så vel som i sin idrettsorganisering. Dette anser jeg som et sentralt premiss for å argumentere for deres relevans. De søkeordene som ble brukt for å frembringe aktuelle studier var: *women, underrepresentation, leadership, inequality, sport, governance, equity, development programs, women courses, mentorship, strategies for change, affirmative action*. De resterende delene av dette kapitlet vil presentere forskningens kunnskapsbidrag.

3.2 Betydninger av kvinnekurs

Ellings, Hovden & Knoppers (2019) har i sin bok *Gender Diversity in European Sport Governance*, gitt et bilde av kjønnslikestillingen i europeiske idrettsorganisasjoner i dag. Bokens kapitler peker på at representasjonen av kvinner i ledelsen i europeiske idrettsorganisasjoner varierer betydelig, og at denne påvirkes av hvilke virkemidler og strategier som benyttes for å skape kjønnsbalanse i styreverv og lederroller. Situasjonen viser at i land hvor idrettsorganisasjonene ikke har en bevisst likestillingspolitikk, er det en kvinnerepresentasjon på omtrent 10%. Land som benytter seg av strategier som kvinnekurs, har en lav representasjon på omtrent 19%. Landene med høyest kvinnerepresentasjon i idrettsorganisasjonen kjennetegnes av at de benytter seg av både individuelle strategier som kvinnekurs, og strukturelle strategier som for eksempel kjønnskvoltering (Ellings et al., 2019).

Pfister (2010) aktualiserer i en av sine studier hvordan forståelser av kjønn og kjønnsbalanse har innvirkning på hvilke tiltak som iverksettes for å bedre kvinners posisjon. Hun beskriver at dansk idrettspolitik vektlegger like formelle rettigheter for kvinner og menn, og dersom dette er til stede, anser de likestilling som oppnådd. Denne forståelsen betegner kjønnshierarki som naturlig og et resultat av individuelle valg, kvalifikasjoner og prioriteringer. Derfor ser man ikke behov for å sette inn tiltak og strategier for å kompensere for de kjønnsdiskriminerende barrierene kvinner møter i organisasjonen. Den danske idrettsorganisasjonen velger heller å benytte seg av individuelle tiltak som lederkurs for kvinner, slik at kvinnene kan skape nettverk og bygge kompetanse og selvtillit (Pfister, 2010). Denne strategien refererer også Fasting & Skou (1994) til i sin evaluering av likestillingstiltakene i norsk idrett på 80-tallet, hvor hovedvekten lå mot egne kvinnetiltak som kvinneutvalg og lederkurs for kvinner. Disse kursene skulle gi kvinner kunnskaper, ferdigheter og selvtillit til å kvalifisere dem til sentrale roller i NIF. Rapporten trekker frem tre forutsetninger som må være til stede for

at kvinnetiltak skal være virksomme i idrettsorganisasjonen. Dette inkluderer egenskapene hos de respektive kvinnene, kvinnearbeidets formelle struktur og forankring, og bevissthetsnivået og forståelsesfellesskapet i det enkelte organisasjonsledd (Fasting & Skou, 1994).

Piggott, Pike & Matthews (2019) påpeker at strategier som kvinnekurs kan brukes til å adressere de kulturelle barrierene kvinner møter i idrettsorganisasjoner, hvor idretten beskrives som et felt preget av maskuline makt- og dominansforhold. Forfatterne analyserer kvinners posisjon ut ifra en Bourdieusk forståelse om at menn representerer doxa, eller det normale og generelle på idrettsfeltet. De knytter årsaken til kvinners underrepresentasjon til mangel på symbolsk og sosial kapital. De argumenterer for at egne kvinnekurs og mentorprogram for kvinner, kan bidra til å øke kvinners symbolske og sosiale kapital, og gjennom dette har de større sjanse til å bli favorisert i rekrutterings- og selekteringsprosesser i idrettsorganisasjoner. Samtidig kan slike lederkurs bidra til å øke kompetansen til kvinnelige ledere, og dermed ha en egenverdi for de kvinnene som deltar. De argumenterer derfor for at kvinnekurs kan ha en dobbelt strategi. Kursene sikter mot å styrke kvinner gjennom kompetanseheving, samtidig som de bidrar til at kvinner tilegner seg kunnskap og strategier om hvordan de kan møte og håndtere maskulin dominans og den maskuline organisasjonsstrukturen som preger idretten (Piggott et al., 2019).

Hovden (2006) og Hovden (2010) viser i studier hvordan kvinnelig lederskap konstrueres, og hvilke konsekvenser dette får for kvinner. Hovden (2006) ser på hvordan det i idrettsorganisasjonen eksisterer ulike kjønnsforståelser og oppfatninger av likestilling. Hun viser hvordan kvinners underrepresentasjon enten fremstilles som et kvinneproblem eller som et resultat av mannsdominans i idretten. Dette tegner et bilde av en kjønnsituasjon som blir sett på som et politisk ikke-tema, og at mannsdominans som maktstruktur blir stående. Hun trekker også frem at kvinner tidvis står imot den hegemoniske ordenen og bringer frem kjønsspørsmål på agendaen, og at dette visualiserer mannsdominansen. Hovden (2010) trekker frem hvordan lederidealer i idretten er preget av maskulinitet. Når lederskap blir gjort implisitt maskulint og knyttet til det mannlige kjønn, blir kvinner sett på som en forskjellskategori, og assosiert med å gjøre en kvinnelig forskjell i ledelse. Dette betyr at de som ledere blir fanget i sin kvinnelighet, og ikke blir tilskrevet (manns)generelle lederegenskaper (Hovden, 2010).

Pike, White, Matthews, Southon & Piggott (2017) og Megheirkouni & Roomi (2017) påpeker i sine studier betydningen av at kvinnekurs må gi kvinner innsikt i idrettens maskuline strukturer, og en forståelse av hvordan kjønn opererer i slike kontekster. På denne måten kan kvinnekurs gjøre kvinner klar over hvilke faktorer som definerer deres handlingsrom. En slik kunnskap kan bidra til at kvinner tør å bli ledere og være bevisst på hvordan de kan utgjøre en positiv forskjell. Megheirkouni & Roomi (2017) poengterer at ved å ha et kritisk og bevisst forhold til maskuline ekskluderingsmekanismer, kan kvinner få kunnskap om hvordan de kan forhandle med menn om posisjoner av innflytelse. Pike et al. (2017) vektlegger dessuten betydningen nettverk kan ha på innflytelse i formelle beslutningsprosesser og i rekrutering av nye ledere. På denne måten kan utviklingsprogram hjelpe kvinner til å oppnå maktposisjoner, og slik være med å hindre reproduksjonen av mannlig dominans. Studiene påpeker at man dermed ikke vil forsøke å heve kvinner opp til menns nivå, men heller rette fokus på hva som hindrer kvinner i deres utviklingsarbeid, og hvordan de kan motarbeide kvinnelige stereotyper (Pike et al., 2017; Megheirkouni & Roomi, 2017).

4.0 Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet vil jeg presentere to teoretiske perspektiver som senere skal bli brukt for å forstå og analysere datamaterialet. Jeg vil først i kapitlet beskrive Simone de Beauvoirs (2000) teori om kvinners situasjon og andregjøring i forhold til mannen. Teorien skal benyttes til å tolke kvinnelige håndballdommeres oppfatninger og opplevelser som deltagere i et kvinneprosjekt. Deretter vil jeg presentere Dahlerup & Freidenvall (2008) sin idealtypiske modell for hvordan man kan forstå og forholde seg til kvinners underrepresentasjon i organisasjoner. Jeg vil bruke modellen til å identifisere kjønnspolitiske strategier i arbeidet med å skape større kjønnsbalanse, og se hvilke implikasjoner dette kan få for likestilling blant toppdommere i håndball. Sammen vil disse perspektivene representere en referanseramme for å analysere kvinnelige håndballdommeres syn på sine handlingsbetingelser og muligheter i en virksomhet dominert av maskuline maktstrukturer.

4.1.1 Hvordan forstå kvinnekroppen som situasjon

Ifølge Beauvoir (2000) blir menneskers væremåte, handlinger, kropp og kjønn konstant utsatt for tolkning og tilskrivninger i et samfunn. Hvordan disse utspiller seg avhenger blant annet av hvilke hardkodede samfunnskonstruksjoner individer omgir seg med. I hovedverket *Det annet kjønn* (2000) betoner Beauvoir at kroppen er sentral for å forstå menneskers levde erfaringer. Hun formulerer seg slik: «*Kroppen er ikke en ting, den er en situasjon: den er vårt grep om verden og utkastet til våre prosjekter.*» (Beauvoir, 2000, s. 77-78). Med dette sier hun at erfaringer er kroppslige, konkrete og subjektive opplevelser. Dette betyr at alle erfaringer man har er preget av hvilke tilskrivninger kroppen blir gitt, og hvordan man opplever at omverden korrigerer og responderer på ens handlinger. Kroppen er derfor ikke en objektiv størrelse, men noe som setter rammer for hvordan subjektet opplever og oppfatter seg selv og hvilke valg man har mulighet til å ta (Beauvoir, 2000).

Kroppen bærer med seg kjønnstegn og identitetsmarkører, og kan derfor aldri bli uspesifisert og nøytral. Slik representerer den en fundamental situasjon for tolkning og tilskrivning av kjønnete betydninger, og fungerer i møte med andre som en primær forståelsesramme (Moi, 1998). Beauvoir (2000) er svært opptatt av menneskers levde virkelighet, fordi det er denne som er selve manifesteringen av kvinner og menns ulike grep og fremstilling av verden. Menn og kvinner vil ikke ha de samme erfaringene, fordi reaksjonene på deres kropp er preget av maktforholdet mellom kjønnene. Maktforholdet bestemmes av tid og rom, og gjennom hvordan kroppen som situasjon erfarer dominerende normer og verdier i et samfunn (Moi, 1998). Situasjoner er fundamentale, fordi de representerer møte mellom hardkodede strukturer og individuelle valg (Beauvoir, 2000). Dette betyr at gjennom aktørers forventninger, og eksplisitte og implisitte tilbakemeldinger på andres adferd, samt subjektive opplevelser i egen kropp, blir menneskers levde erfaringer definert. Beauvoir (2000) fremhever dermed at kroppen som situasjon blir grunnlaget for all erfaring kvinner har av verden og seg selv. Situasjonen blir en relasjon mellom det som betegnes som våre prosjekter og verden, mellom det som betegnes som friheten og faktisiteten (Moi, 1998). Beauvoir (2000) mener på denne måten at kvinners handlingsbetingelser og muligheter blir realisert gjennom den levde erfaring kvinner har av sine omgivelser i en kvinnekropp. Ifølge Moi (1998) er kroppen *en situasjon* i seg selv, og ikke *i en situasjon* som noe passivt. Dette utgangspunktet anerkjenner kroppens subjektive standpunkt. I tillegg påpekes det at det kontekstuelle aspektet er sentralt for å forstå situasjoner (Beauvoir, 2000; Sampson, 2008).

Ifølge Beauvoir (2000) kan man som kvinner ha en del felles erfaringer basert på at man i et samfunn møter de samme tolkningene, men at det likevel er sentralt å legge vekt på det subjektive aspektet. I stedet for å ta utgangspunkt i noe universelt kvinnelig, er Beauvoir (2000) opptatt av hvordan kvinnelighet konstrueres ut ifra levd erfaring. Ikke alle kvinner vil ha den samme opplevelsen av situasjonen, fordi denne også er preget av individuelle tolkningsrammer og oppfatninger. Når Beauvoir (2000) sier at kvinners frihet ikke er absolutt, men situert, åpner hun opp for at kvinner kan ta maskuline valg og innta maskuline handlingsmønstre. Dette gir rom til å utfordre definerte normer, og viser dermed at kvinner kan velge seg selv, og ikke er låst til sin skjebne. Likevel må kvinner ta hensyn til at hennes valg, frihet og grep om verden blir begrenset av at hennes situasjon alltid er definert ut ifra hennes kvinnekropp. Beauvoir (2000) setter dermed spørsmål ved hvilke reelle valgmuligheter kvinner har i ulike situasjoner.

I diskusjonen rundt hva som definerer en kvinne, inntar Beauvoir (2000) en posisjon mellom biologisk kjønn (sex), og sosialt og kulturelt kjønn (gender). Hun har formulert dette slik: «*Man fødes ikke som kvinne, man blir det*» (Beauvoir, 2000, s. 327). Beauvoir (2000) tar avstand fra at kvinners skjebne er determinert av deres kvinnekropp, samtidig som hun ikke mener at kjønn alene kan defineres ut ifra en sosial konstruert størrelse. Toril Moi (1998) hevder at Beauvoir i sitt hovedverk *Det annet kjønn* (2000), skaper en teori om det kroppsliggjorte, seksuelt differensierte menneske, som gir en ikke-essensialistisk, historisk og sosial forståelse av kvinnekroppen. Beauvoir (2000) sier at en kvinne er en kvinne uansett hvilken adferd hun har. På denne måten vil hun ikke frata kvinner betegnelsen «kvinne», selv om de ikke oppfører seg kvinnelig. Hun hevder dermed at det ikke finnes noe fast som heter «kvinnelighet», men at dette er fortolkninger gitt kvinner basert på biologiske forskjeller. Kroppen sin situasjon skiller seg fundamentalt fra mannens fordi kvinner blir definert gjennom samfunnets verdihierarki, som ser henne som en spesiell utgave av kjønn. Dette forsterker påstanden om at kvinner er det de blir gjort til i et samfunn. For å oppsummere sier Moi (1998) at kvinner definerer seg selv med det hun gjør med det verden gjør med henne.

Jeg finner det nødvendig for mitt prosjekt med et teoretisk perspektiv som vektlegger levde betydninger av kjønne tilskrivninger, fordi kroppen som primat og dermed kjønn, er definerende for hvilke toppdommere som fikk ekstra opplæring gjennom Kvinneprosjektet sesongen 2018/2019. I forbindelse med min studie vil det være sentralt å identifisere hvilke kjønne betydninger kropp blir tilskrevet i egne kvinnetiltak, nettopp fordi disse påvirker de kvinnelige håndballdommerenes realisering i rollen. I tillegg blir det spennende å identifisere hvordan de kvinnelige dommerne forhandler med betydningene gitt til sine kropp, og hvilke mekanismer de benytter seg av i slike tilfeller.

4.1.2 Mannen som det generelle og kvinnen som en spesiell utgave av kjønn

Det annet kjønn (2000) viser at man må se på hvilke tilskrivninger kvinner møter i et samfunn for å forstå deres posisjon. Menn og kvinner utgjør hverandres betingelser, fordi de i samfunnet fremstilles som to komplementære størrelser. Beauvoir (2000) påpeker derfor at menn og kvinner aldri har blitt betraktet likeverdige:

«Menneskeheten er mannlig og mannen definerer ikke kvinnen i seg selv, men sett i forhold til han; hun blir ikke betraktet som et selvstendig vesen..... Hun

bestemmes og skilles ut i forhold til mannen, ikke han i forhold til henne: hun er det uvesentlige ovenfor det vesentlige. Han er Subjektet, han er Det absolutte: hun er Den andre.» (Beauvoir, 2000, s. 36).

Menn blir i et samfunn slik sett på som det generelle og normale. Deres kjønn settes ikke spørsmålsteget ved – han bare er. På denne måten kan mannen realisere seg selv uten noen begrensninger knyttet til eget kjønn. Når man skal forstå kvinnens posisjon, må man alltid se henne opp imot den mannlige standarden som ligger i enhver situasjon. Dermed foreligger det andre forventninger til hennes adferd. Hun skapes på denne måten som den andre (Beauvoir, 2000).

Ifølge Beauvoir (2000) er det faktum at menn og kvinner har så ulike posisjoner i samfunnet, ikke resultatet av en historisk hendelse eller tilblivelse, men har skjedd gjennom menns historiske tilgang på makt. I maktposisjoner har menn utviklet normer, lover og sanksjoner, hvor de har favorisert sitt eget kjønn. Kvinnen er dermed ikke den andre på grunn av sin biologi, men av hvordan hun erfares og oppleves innenfor et samfunn. Beauvoir (2000) formulerer dette på følgende måte:

«... biologien er ikke tilstrekkelig for å gi et svar på det spørsmålet som opptar oss: hvorfor er kvinnen Den andre. Det dreier seg om å forstå hvordan naturen er blitt tatt opp igjen i henne i løpet av historien, det dreier seg om å forstå hva menneskeheten har gjort med menneskehunden.» (Beauvoir, 2000, s. 49).

Kvinner blir på denne måten tilskrevet en underordning, og kjønn blir gjort til en hardkodet samfunnskonstruksjon som produserer og reproducerer usynlige maktmekanismer. Menns opprinnelige posisjoner av makt har ført til et ideal og en naturligjering av en slik maktfordeling (Beauvoir, 2000). Når denne oppfatningen ofte har fått stå uforstyrret gjennom historien, skapes en norm av det mannlige som generelt og universelt. Ut ifra dette kommer Beauvoirs (2000) kjente utsagn om at kvinnen ikke er den andre fordi hun mangler penis, men fordi hun mangler makt. Kvinners situasjon defineres gjennom at hun er mindre privilegert (sosialt, økonomisk og kulturelt) enn menn. Penis blir slik et symbol på mannens samfunnsgitte privilegier (Beauvoir, 2000).

For å forstå kvinners handlingsbetingelser, er det sentralt å identifisere muliggjørende og begrensende maktmekanismer. Samfunnets sosialiseringprosesser er naturalisert på den måten at de fortsetter å bekrefte menns posisjon (Beauvoir, 2000). Man kan identifisere kvinners underordning i alt fra hvilke forventninger som stilles til kjønnene, hvordan samfunnet responderer ulikt på lik adferd, og hvilke egenskaper man omtaler som positive for menn og kvinner. Et kjennemerke på kvinners andregjering, er hvilke posisjoner og egenskaper som knyttes til mannen som det generelle menneske og hvilke som knyttes til kvinnen som en spesiell utgave av kjønn. Om kvinner besitter en viktig posisjon, blir hennes kjønn merket, som i eksemplene *kvinnelig* leder eller *kvinnelig* dommer. Hadde man omtalt posisjonen nøytralt, forventes det at den besittes av en mann. Dette er selve uttrykket for at sentrale roller implisitt defineres av en mannlige norm. I tillegg kommer kvinners andregjering til syne gjennom hvilke adjektiv man beskriver de respektive kjønnene med. Maskulinitet betegnes av tøffhet, råskap, beslutningsdyktighet og risikovillighet. Slike betegnelser er med på å skape menn som handlekraftige, subjektive og frie individer. I kvinnens posisjon som den andre, blir hun tilskrevet de egenskapene som ikke defineres av maskulinitet (Beauvoir, 2000).

På grunn av at kvinners kropp aldri kan bli lik mannens, pasifiseres og objektiveres kroppen hennes (Sampson, 2008). I kvinners skjebne som objekt og en spesiell utgave av kjønn, trekkes hun mellom to måter å andregjøres på. Å forsøke å imitere mannen vil bli en kilde til nederlag, fordi hun aldri kan bli lik han på grunn av den forskjell kroppen som situasjon representerer. Å gå fullstendig inn i rollen som en kvinne, vil også medføre et nederlag. Det vil være det samme som å bekrefte seg selv som et objekt, og følgelig som den andre (Beauvoir, 2000). Dette fører til at kvinner som trer inn i roller definert av en maskulin standard, slik som dommerrollen, må håndtere en dobbelthet. Denne dobbeltheten innebærer at kvinner må finne en adferd hvor de oppfattes som handlekraftig og tøff, samtidig som de ikke må skape en for stor avstand til de aspektene som betegner dem som kvinner. Om hun i for stor grad utviser en maskulin adferd blir hun avvist av sine omgivelser på grunn av at hun blir for mannlig, og i sin kvinnekropp blir dette ansett som unaturlig. Om hun i en slik rolle demonstrerer for mye kvinnelighet blir hun også avvist, fordi en slik type adferd vil i for stor grad oppleves som annerledes enn normen rollen er definert av. På denne måten må kvinner håndtere en hårfin balansegang mellom det maskuline og det feminine. I roller definert av en maskulin standard, vil en slik balansering representere et merarbeid for kvinner sammenlignet med sin mannlige motpart (Beauvoir, 2000; Sampson, 2008).

I dommerrollen er mannskroppen den universelle og normale kroppen. På denne måten karakteriseres kvinnelige håndballdommere gjennom å være en spesiell utgave i rollen, og ulikhet og hierarkisering er med å definere deres handlingsrom. Det blir interessant å bruke Beauvoirs (2000) kunnskaper om menns generalitet og hvilke forventninger som stilles til de ulike kjønnene, til å undersøke hvilke konsekvenser dette får i form av kvinnelig merarbeid i dommerrollen. Jeg vil særlig bruke perspektivet til å se på hvordan Kvinneprosjektet aktualiserer kvinners ulikhet og hvilke reelle konsekvenser tiltaket får for kvinners handlingsrom, status og autoritet.

4.1.3 Kvinners frihet ligger i det generelle/universelle

Beauvoir (2000) viser at kvinners nåværende frihet er begrenset av at de står i en underlegen posisjon i forhold til mannen, der hennes kropp representerer en asymmetri og maktforholdet er i mannens favør. I *Det annet kjønn* (2000) blir frihet fremstilt gjennom symmetri, gjensidighet, og autonomi. Kvinner vil dermed ifølge Beauvoir (2000) være fri når de får ta del i det generelle/universelle og symmetriske. Hun anser ikke andre mennesker som et hinder for individuell frihet, men som en betingelse den blir realisert i. Beauvoirs (2000) alternativ blir dermed definert av at møte mellom mennesker, er møte mellom frie subjekter som har mulighet for utløp av frihet i den konkrete situasjonen.

Den situasjonen som kvinnekroppen står i åpner og begrenser for kvinners frihet (Moi, 1998). Noen situasjoner gir kvinner mulighet til å realisere sin frihet, mens de i andre situasjoner fengsles av historiske tilskrivninger som er gitt kvinnekroppen. Beauvoir (2000) trekker frem at kvinner må kjempe mot kvinnelige tilskrivninger gjennom å nekte å akseptere de grensene som hennes situasjon setter for henne. De kontekstuelle meningene tilknyttet kvinnekroppen endres i tråd med anerkjennelsen de får som subjekter fra samfunnet rundt. Dermed blir kvinner ifølge Beauvoir (2000) fri når de kan være fullt ut kvinner, samtidig som de er fullt ut menneske, og menn og kvinner anerkjenner hverandre som frie subjekter (Beauvoir, 2000; Sampson, 2008).

I forbindelse med min studie blir det spennende å se hvordan jeg kan bruke Beauvoir (2000) sitt relasjonelle perspektiv til å påpeke viktigheten av at kvinnelige dommere selv får definere kvinnelige problemstillinger, og dermed motvirke tilskrivninger av kvinnelig underordning gjennom subjektiv frihet. Samtidig vil jeg se på hvordan en gjensidig anerkjennelse av kvinner og menn i dommermiljøet, og en inkludering av kvinner i det generelle, kan bidra til utviklingsprosesser og anerkjennelse som subjekter. Beauvoir (2000) fremlegger viktigheten av at selv om kvinners levde erfaring setter rammer for hvem de er, må også menn anerkjenne og delta i frihetsarbeidet – fordi de representerer kvinners motpart. Det blir interessant å se hvordan dette kommer til uttrykk i likestillingsønskene fra de kvinnelige toppdommerne.

4.2 Kjønnspolitiske strategier – en idealtypisk modell

Dahlerup & Freidenvall (2008, s. 21) har konstruert en idealtypisk modell som bidrar med en ramme for hvordan underrepresentasjon av en gruppe blir forstått og arbeidet med i organisasjoner. Modellen presenterer to alternativer, som til tross for ulike mål og strategier, begge ser på hvordan en bør arbeide for å øke kvinners representasjon i en organisasjon eller institusjon. I min presentasjon vil jeg støtte meg på Hovden, Ellings & Knoppers (2019) sin versjon, fordi den er tilpasset frivillige idrettsorganisasjoner. Jeg vil bruke rammeverket til å undersøke hvilken strategi Kvinneprosjektet for toppdommere i håndball la seg på. Nedenfor vil jeg presentere denne idealtypiske modellen og hvordan den diagnostiserer problemet med kvinners underrepresentasjon. Modellen kan fremstilles slik:

	Steg-for-stegstrategien	Hurtigstrategien
Diagnose	Underrepresentasjon er et resultat av at kvinner mangler ressurser og kompetanse til å konkurrere med menn	Underrepresentasjon er et resultat av diskriminering og ekskluderingsmekanismer
Mål	Flere kvinner i ledelse	Kjønnsbalanse i ledelse
Strategi	Forbedre kvinners ressurser, kompetanse og engasjement	Aktivt arbeid med kvotering og andre typer strukturreformer

Tabell 4.2 Karakteristikker av to alternative kjønnspolitiske strategier, Dahlerup & Freidenvall (2008), bearbejdet av Hovden et al. (2019).

Steg-for-stegstrategien forstår kjønnsulikhet som et individuelt problem ved kvinner (Hovden et al., 2019). Den bygger på et premiss om at organisasjons lederposisjoner må besittes av de som anses å ha mest kompetanse, og her brukes menn som norm. Som en konsekvens blir den grunnleggende årsaken til kvinners underrepresentasjon mangel på tilstrekkelig eller relevant kompetanse, eller fravær av nok selvtillit. Til sammen utgjør disse barrierene et hinder for at kvinner skal konkurrere med menn på menns vilkår (Dahlerup & Freidenvall, 2008, Hovden et al., 2019).

Steg-for-stegstrategien er basert på en klassisk liberalistisk tenkning og et meritokratisk prinsipp (Hovden et al., 2019). Dette vil si at organisasjonen bygger på en forståelse av at like muligheter, og et likt konkurransegrunnlag som det beste virkemiddelet for å øke kvinners representasjon i idrettsorganisasjoner. Det blir dermed kvinners egenskaper som må endres for at de skal bli kvalifisert til å konkurrere med menn på menns vilkår.

Når kvinners ressurser heves enten gjennom eget eller internt organisatorisk arbeid som kvinnekurs/lederkurs/selvtillitskurs/erfaringsutvikling, kan det gi en gradvis forbedring av kvinners posisjon (Dahlerup, 2007). Steg-for-stegtilnærmingen har et individperspektiv, og vektlegger hvordan individet bør tilpasse seg de rådende strukturelle normene i organisasjonen (Phillips, 1995).

Hurtigstrategien forstår kjønnsulikhet som et organisatorisk og strukturelt problem (Hovden et al., 2019). Det er praksiser i organisasjonen og organisasjonsstrukturen som bidrar til at kvinner formelt og uformelt ekskluderes og diskrimineres. Slike mekanismer er eksempelvis virksomme i ulike rekruttering- og selekteringsprosesser, hvor kvinner og menn behandles ulikt og har ulike vilkår (Hovden, 2012). Strategien flytter dermed årsaken til kvinners underrepresentasjon fra egenskaper hos den enkelte kvinne, til strukturelle barrierer og ekskluderingsmekanismer. I organisasjoner preget av maskuline maktstrukturer, som idrettsorganisasjonene, blir kvinner på ulike måter beskrevet som en mangelkategori og deres kjønn medfører ofte at de skiller seg fra, og ikke passer inn i for eksempel, typiske lederskapsidealer (Dahlerup & Freidenvall, 2008; Hovden, 2010).

Hurtigstrategien har en strukturell tilnærming (Dahlerup & Freidenvall, 2008). Den mener at kvinner må få tilgang til posisjoner av makt og innflytelse gjennom strukturelle endringer som kan bedre kjønnsbalansen (Hovden et al., 2019). Strategien bygger på demokratiske prinsipper, og resultatlikhet, som innebærer at kvinner skal ha de samme mulighetene til å styrke og påvirke organisasjonens virksomhet og politikk som menn (Dahlerup, 2007). Strategien poengterer slik betydningen av sosial rettferdighet. Den brukes for å kompensere for strukturelle og institusjonelle barrierer kvinner møter i mannsdominerte organisasjoner (Hovden et al., 2019).

Det blir spennende å undersøke om Kvinneprosjektet har en individuell eller organisatorisk tilnærming til kvinners underrepresentasjon; om det fokuserer på manglende ressurser eller kunnskaper i kvinnene selv som en årsak til deres underrepresentasjon, eller om det har fokus på maskuline maktstrukturer som ekskluderende og begrensende. Det blir også viktig å bruke rammeverket til å analysere hvilke virkemidler prosjektet tar i bruk for å hjelpe deltagerne på deres vei mot toppen i dommermiljøet. Videre blir det interessant å undersøke hvilke konsekvenser valgt strategi kan ha for de kvinnelige dommerne; bidrar prosjektet til å forsterke kvinnelige håndballdommeres andregjøring i rollen, eller lærer det dommerne å orientere seg i maskuline strukturer, og reflektere over egne muligheter og begrensninger.

5.0 Metode

Jeg vil innledningsvis i dette kapittelet kort redegjøre for hvilke vitenskapsteoretiske aspekter som karakteriserer kvalitative studier generelt, og denne studien spesifikt. Deretter vil jeg konsentrere meg om de metodiske prosessene knyttet til studien av kvinnelige toppdommeres opplevelser av å delta på et kjønnspolitisk tiltak som kvinnekurs. Metodekapittelet fortsetter med å begrunne valg av dybdeintervju som metode, med utgangspunkt i studiens problemstillinger. Videre blir det redegjort for studiens strategiske utvalg og datainnsamlingsprosessen, hvor jeg beskriver fremgangsmåten med å utforme intervjuguide, gjennomføringen av intervju, samt behandling og analyse av dataene. Avslutningsvis vil jeg si noe om kvaliteten på datamaterialet og reflektere rundt etiske retningslinjer.

5.1 Vitenskapsteoretiske betraktninger

Metodologi handler om å gi svar på spørsmålene *hva er kunnskap* og *hva slags kunnskap* kan produseres. På bakgrunn av at virkeligheten er gitt til mennesker gjennom våre sanser, kan man ikke med sikkerhet si at det er den faktiske virkeligheten man opplever (Widerberg, 2011). I vitenskapsteorien er det en pågående debatt om hva kunnskap er, hvordan den dannes og hvilke kriterier som må oppfylles for at kunnskapen skal være gyldig eller sann. Aase & Fossåskaret (2014) trekker frem to motstridende syn innenfor denne debatten: teorien om sammenfall og teorien om sammenheng. Teorien om sammenfall mener at det finnes en objektiv virkelighet utenfor menneskene. Teorien om sammenheng sier at den ytre verden blir konstruert etter menneskers kulturelle kunnskap. Fordi kvalitative studier konsentrerer seg om å få tak i informantenes oppførsel, meninger og erfaringer i en bestemt sosial kontekst (Markula & Silk, 2011), og min studie er opptatt av kvinnelige håndballdommeres oppfatninger og opplevelser i et kjønnspolitisk tiltak, er sistnevnte mest relevant i denne sammenheng.

Markula & Silk (2011) trekker frem vitenskapsteoretiske paradigmers rolle når det gjelder å gi forsker grenser for etikk og verdier, og en referanseramme for hvordan handlinger i den sosiale verden skal forstås og tolkes. Kvalitative studier bygger på en ontologisk forutsetning om at det innenfor et forskningsperspektiv kan eksistere mange virkeligheter. Virkeligheten blir forstått som kompleks og under stadig forandring (Nilssen, 2012). Når jeg ønsker å få tilgang til betydninger av hvordan det er å være kvinnelig håndballdommer i et spesifikt kvinneprosjekt, er ikke dette data som jeg har direkte tilgang til, men viten som konstrueres igjennom samhandling. Det er ikke kvinnekursenes innhold i seg selv som er relevant, men hvordan kursinnholdet tolkes av de kvinnelige dommerne. Jeg ønsker i denne studien å skrive meg inn i det konstruktivistiske paradigme fordi dette fremhever at individer søker og utvikler mening i deres erfaringer og opplevelser – og at disse setter rammene for kunnskap og forståelser (Creswell & Creswell, 2018). Dette er i tråd med mitt mål om å få kunnskap om hvordan kvinnelige håndballdommere oppfatter, erfarer, og skaper mening knyttet til de aktivitetene de deltar i. På denne måten er kunnskapen som formidles i min studie et samspill mellom informantenes fortellinger, og mine tolkninger som forsker.

5.2 Valg av metode

Å velge mellom kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode er for mange et valg mellom forståelse og forklaring, nærhet og avstand til informantene, og data i form av tekst eller tall (Tjora, 2017). I tråd med den vitenskapsteoretiske vinklingen, og min valgte problemstilling om å få tak i kvinnelige håndballdommeres levde erfaringer (Thagaard,

2013) anser jeg at det kvalitative forskningsintervjuet er best egnet for å få frem kunnskapene jeg leter etter.

Forskningsintervjuet søker ifølge Kvale & Brinkmann (2015) å forstå verden sett fra intervjupersonenes perspektiv og Thagaard (2013) sier at det gir innsikt i informantenes egne erfaringer, tanker og følelser. På bakgrunn av mitt ønske om at erfaringsutveksling skal være sentralt i mitt prosjekt, fant jeg dybdeintervjuet som den mest hensiktsmessige intervjumetoden. Strukturen på samtalen er ofte lik den dagligdagse. I dybdeintervjuet har jeg som forsker regi over samtalen, men med bakgrunn i en spørre- og-lytte-orientering, ønsker jeg at informantene blir gitt tid og rom til å dele fortellinger og refleksjoner om sin situasjon (Kvale & Brinkmann, 2015).

5.3 Strategisk utvelgelse

I kvalitative forskningsstudier er strategisk utvelgelse av informanter den mest vanlige metoden (Tjora, 2017). Dette betyr at man velger personer som har størst sannsynlighet og forutsetninger til å skape mest mulig innsikt i temaet som studeres. Man vil dermed ikke ha informanter som representerer en populasjon ved strategisk utvelgelse (Markula & Silk, 2011; Silverman, 2010; Thagaard, 2013). Å velge informanter som kan uttale seg om temaet på en reflektert måte er sentralt for at studiens problemstillinger skal bli besvart. For å få innsikt i toppdommeres kjønnede oppfatninger og erfaringer av et kvinneprosjekt, valgte jeg følgende utvalgsriterier:

1. Informanten må være kvinnelig dommer på toppnivå i Norge
2. Informanten må ha vært en del av Håndballforbundets øverste nasjonale satsningsgrupper (disse kalt «Traniee», «Prosjekt Elite», «Elite» eller «Internasjonal Gruppe») for toppdommere sesongen 2018/2019
3. Informanten må ha deltatt på Kvinneprosjektet sesongen 2018/2019

Widerberg (2011) trekker frem at i arbeidet med å finne aktuelle kandidater, kan man benytte seg av sine kontakter og kjennskap på feltet. Jeg er selv håndballdommer og har hatt erfaring med den nasjonale organiseringen for dommere, og kjenner systemet godt. Jeg brukte derfor min kunnskap for å finne informasjon om de kvinnelige håndballdommerne som treffer studiens utvalgsriterier. Et googlesøk på «NHF-dommere (nasjonale forbundsdommere i håndball) 18-19» viser hvilke dommere som er med i de nasjonale utviklingsgruppene. Jeg søkte opp dommerne i Håndballforbundets dommerregister og fant e-postadressene til hver av dem. Deretter sendte jeg ut e-post til 16 aktuelle kandidater i slutten av februar med en henvendelse om de kunne delta i min studie, samt et informasjonsskriv som opplyste om studiens formål (Vedlegg 3). Av de jeg sendte e-post til, fikk jeg svar av elleve personer. To av disse hadde ikke deltatt i prosjektet, og traff derfor ikke utvalgsriteriene. To andre dommere meddelte at de av ulike årsaker ikke hadde anledning til å stille til intervju. Etter første e-postkontakt opprettet jeg dialog med informantene om hvor og når intervjuene skulle finne sted. I løpet av denne prosessen mistet jeg ytterligere to informanter. Dermed stod jeg igjen med et utvalg på 5. Til tross for at jeg hadde et ønske om høyere antall, var mine muligheter begrenset. Jeg forsøkte igjen å ta kontakt med de dommerne som ikke hadde respondert tidligere, men fikk ingen svar. Kvale og Brinkmann (2015) sier at man skal intervju så mange som det trengs for å finne ut det man ønsker svar på. Jeg skulle helst ha intervjuet flere, men satset på at disse fem kunne gi meg svar på problemstillingene og et rikt materiale.

5.4 Datainnsamlingsprosessen

5.4.1 Utforming av intervjuguide

Før jeg startet arbeidet med å konstruere intervjuguide, var det sentralt for meg å tilegne meg størst mulig kunnskap om Kvinneprosjektets innhold, mål, og virke. Jeg kontaktet Håndballforbundet for å få informasjon om prosjektet, samt planer og tanker rundt likestillingsarbeidet i organisasjonen. Fordi denne studien i stor grad sikter på å få tak i deltagerens oppfatninger og erfaringer, ønsket jeg å få innsikt i prosjektets status og aktiviteter fra en av deltagerne før jeg begynte å lage intervjuguiden. For å tilegne meg kunnskap om Kvinneprosjektet, kontaktet jeg en jeg har vært i utviklingsgruppe med for dommere på regionalt nivå. Jeg henvendte meg til henne over chattetjenesten Messenger og spurte om hun kunne sende meg oversikt over innholdet i kursene. I tillegg hadde vi en telefonsamtale hvor vi gikk igjennom kursenes innhold.

De overnevnte grepene gjorde at jeg fikk en mer utfyllende forståelse av Kvinneprosjektet, og jeg følte at dette bidro til at jeg kunne stille spørsmål som på best mulig måte belyste problemområdet. I tillegg hadde jeg en formening om at jeg ville benytte meg av Simone de Beauvoir sin kjønnsforståelse som teoretisk referanseramme. Dermed ønsket jeg å inkludere spørsmål hvor informantene måtte reflektere over Beauvoirs utgangspunkt om kroppen og kvinnen som den andre. På bakgrunn av at min intervjuguide tar utgangspunkt i kunnskap om feltet og teoretiske perspektiver, har den det Tjora (2017) kaller en abduktiv tilnærming.

En intervjuguide skal både være forskers hjelpemiddel i intervjusituasjonen og et uttrykk for hva man ønsker å analysere (Widerberg, 2011). Dette ble styrende for hvordan jeg konstruerte intervjuguiden (Vedlegg 5). Intervjuguiden er bygd opp etter «traktprinsippet», som betyr at intervjuet starter med enkle spørsmål og deretter snevres det inn med spørsmål som sikter på å frembringe refleksjon hos informanten (Dalen, 2013; Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg innleder intervjuguiden med generelle spørsmål om informantens dommerkarriere, deres syn på den ideelle dommer og om dette på noen måte er knyttet til kjønn. Deretter inneholder intervjuguiden spørsmål om det generelle utviklingsarbeidet for dommere, før den beveger seg inn på spørsmål om erfaringer med spesielle kvinnetiltak. Dette er gjort for å sammenligne det generelle og kjønnede utviklingsarbeidet. Videre søker jeg etter å få tak i hvilke tanker dommerne hadde om Kvinneprosjektet før dets oppstart, samt om dets innhold og organisering. Avslutningsvis ønsket jeg at dommerne skulle reflektere over prosjektets bidrag til likestilling og muligheter for videre opplæring.

5.4.2 Gjennomføring av intervjuene

Alle intervjuene forløp på en tilfredsstillende måte. Tjora (2017) trekker frem at det er viktig at informantene skal kunne snakke fritt, og derfor prøvde jeg å skape en så trygg og avslappet intervjusituasjon som mulig. Jeg lot derfor informantene selv bestemme hvor intervjuet skulle finne sted. På grunn av denne prioriteringen har to av mine intervju funne sted på en kafé i informantens hjemby og de resterende tre gjennomført over telefon. Årsaken til sistnevnte er at noen av informantene har bosted i utlandet, og det var ikke mulighet for å intervju dem ansikt til ansikt.

Jeg innledet hvert intervju med å orientere om hvilke rettigheter informanten hadde i forbindelse med sin rolle som informant. Informantene hadde på forhånd av intervjuet lest informasjonsskrivet og var peilet inn på hva intervjuet skulle omhandle. Når jeg avtalte tid og sted for intervjuet, uttrykte jeg også at jeg ønsket å benytte båndopptaker under intervjuet. Dalen (2013) påpeker at bruken av teknisk utstyr, som båndopptaker,

kan styrke intervjusituasjonen ved at man tar bedre vare på informantens uttalelser og at forsker kan virke mer til stede i samtalen. Om man skal notere i en bok samtidig som man fører samtalen, kan det være vanskeligere å stille gode oppfølgingsspørsmål og vise interesse for det som blir sagt (Thagaard, 2013). Informantene stilte seg positiv til bruk av båndopptaker, og det betydde at jeg helt og fullt kunne ha fokus på samtalene.

Før intervjusamtalen startet, skrev informantene under på en samtykkeerklæring hvor de sier «ja» til å stille til intervju og «ja» til at samtalen kan bli tatt opp på bånd (Vedlegg 4). Til de informantene jeg intervjuet over telefon hadde jeg på forhånd sendt samtykkeerklæringen på e-post, som de hadde signert, scannet og deretter sendt tilbake til meg. Dette er i tråd med NTNUs retningslinjer om frivillig, spesifikt, informert og aktivt samtykke. For å følge NTNUs retningslinjer for lagring av persondata, ble intervjuene tatt opp med utstyr lånt fra NTNU (NTNU, 2020). Mine informanter ble informert om at alle opptak vil bli slettet innen utgangen av juni 2020, i tråd med retningslinjer fra NTNU og NSD (NTNU, 2020; Vedlegg 1).

Selv om det var ulikt hvor og hvordan intervjuene fant sted, var et fellestrekk at alle informantene var veldig lett å snakke med. På bakgrunn av min kjennskap til miljøet, kunnskap om hvordan dommerne arbeider, og hvilke kamper de dømmer, var det lett for meg i forkant av intervjusamtalen å snakke løst og fast om for eksempel hvordan de opplevde dømmingen foregående helg, eller hvilke kamper de så frem til. På denne måten varmet jeg opp informantene. Jeg følte at kjennskapen gjorde at samtalen ble mer uformell og at jeg opplevde informantene som frittalende. Dette førte til at rammene for samtalen tidlig kom på plass og informantene virket komfortable i situasjonen (Widerberg, 2011). Fordi dommerne kjente til meg personlig, eller gjennom min rolle som håndballdommer, tror jeg de delte fortellingene sine med større tillit og gjensidig forståelse (Guneriusen, 1999).

Jeg opplevde en god flyt i samtalen etter at informantene svarte på hvordan de jobbet for å utvikle seg som dommere. Jeg fikk et godt innblikk i hvor ambisiøse og engasjerte de er i sitt utviklingsarbeid, og dette ble også reflektert i en genuin interesse for tema. De delte mange tanker om utviklingsarbeid og kjønnspolitiske strategier på generell basis. Jeg stilte hovedsakelig de samme spørsmålene i intervjuene, men rekkefølgen varierte i stor grad. Jeg var veldig glad for at jeg i forkant av intervjuene hadde tilegnet meg god kjennskap til egen intervjuguide. Jeg følte at dette gjorde meg mer fri og det økte muligheten til å følge opp temaene informantene rørte innom på eget initiativ (Tjora, 2017). Jeg brukte både spørsmålene fra intervjuguiden og spontane oppfølgingsspørsmål der det var relevant. Enkelte av informantene var eksempelvis tydelig på at de ikke følte at kvinnelige tilskrivninger hadde vært betingende for deres karriere, og svarte derfor kort på disse spørsmålene. Heller enn å gå videre til neste spørsmål, forsøkte jeg å få innsikt i hvordan de argumenterte for dette og fikk dermed mange syn og tanker om betydningene knyttet til kjønn og likebehandling. Jeg opplevde at informantene hadde satt av god tid til intervjuene og at vi kunne snakke så lenge det var behov. De forskjellige intervjuene varte mellom tre kvarter og en time. Jeg følte likevel ikke at varigheten på intervjuene var betegnende for hvor gode de var. Etter at jeg hadde gjennomført intervjuene opplevde jeg at jeg satt igjen med et rikt material, som gav et godt utgangspunkt til å besvare mine problemstillinger. I etterkant av hvert intervju skrev jeg et stikkordsark med de umiddelbare opplevelsene og oppfatningene av intervjuet. Widerberg (2011) trekker frem at dette kan være et nyttig bidrag i det videre analysearbeidet.

5.5 Databehandling og analyse

5.5.1 Transkribering

Databehandlingsprosessen ble i stor grad forenklet av at alle informantene samtykket til bruk av båndopptaker. Jeg startet og fullførte transkriberingen av hvert intervju dagen etter det ble gjennomført. Det at intervjuene var ferskt i minne hjalp i nedskrivingsfasen fordi jeg var forberedt på det som ble sagt (Tjora, 2017). I tillegg opplevde jeg at å ha gjennomgått samme prosess i bacheloroppgaven styrket min kompetanse på området. Jeg brukte i gjennomsnitt seks timer på å transkribere et intervju.

Jeg har gjennomført en grundig transkribering, men valgt å ekskludere paraspråk, som eksempelvis «eh» og andre tenkeord (Nilssen, 2012). Kravet om anonymisering har vært noe utfordrende i denne prosessen. Elementer av de kvinnelige dommernes historier måtte ekskluderes fra transkripsjonen, fordi jeg ikke hadde mulighet til å sikre at informanten selv eller andre sentrale skikkelser ikke var gjenkjennbare. For å etablere anonymitet, forståelse og lesbarhet har jeg valgt å transkribere intervjuene til bokmål, selv om dette nødvendigvis ikke stemmer overens med informantens talespråk (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette kalles å normalisere transkripsjonen (Tjora, 2017).

Kvale & Brinkmann (2015) sier at å selv transkribere intervju gjør at forsker får tanker om det sosiale og emosjonelle aspektet ved intervjusituasjonen, og at dette bidrar til å skape en mening til det som blir sagt. Arbeidet med å transkribere intervjuene ga meg en større oversikt og kjennskap til datamaterialet. Dette fungerte som en forberedende del av analyseprosessen (Nilssen, 2012). I tråd med NTNUs retningslinjer ble lydfilene behandlet på NTNU sitt campus (Dragvoll) (NTNU, 2020). Etter at datamaterialet ikke lengre bestod av sensitive personopplysninger, ble transkripsjonsmateriale flyttet til privat PC. Det transkriberte materialet utgjorde til slutt 56 A4-sider.

5.5.2 Kategorisering og koding

Ifølge Widerberg (2011) er analysearbeidet en prosess som foregår gjennom hele forskningsarbeidet. Som forsker har man tanker og kunnskaper på feltet man studerer, og det kan reflekteres i den konkrete analysen. Etter endt transkribering starter arbeidet med å systematisere datamaterialet gjennom kategorisering og koding (Kvale & Brinkmann, 2015). Hensikten med metoden er å redusere datamateriale til noen få, sentrale kategorier som er relevante for å svare på problemstillingen (Nilssen, 2012). Det finnes flere analysemåter i kvalitative analyser (Coffey & Atkinson, 1996). I behandlingen av datamaterialet har jeg latt meg inspirere av Tjora (2017) sin stegvisdeduktiv induktiv metode (SDI). Dette innebærer en induktiv tilnærming til kvalitative data, hvor man som forsker jobber etappevis fra rådata (lydopptaket) til å utvikle konsepter eller modeller. I tillegg legger SDI-metoden opp til en deduktiv tilbakekobling, der forsker gjennom arbeidet med datamaterialet tolker koder opp mot teori og tidligere forskning. I min forskningsstudie innebar dette at jeg så datamaterialet opp imot Beauvoirs utgangspunkt om kvinners situasjon, fortellingene om Kvinneprosjektets retning i lys av Dahlerup & Freidenvall (2008) sin idealtypiske modell for kjønnspolitisk arbeid, samt bidragene fra Kvinneprosjektet i sammenheng med hva mine inkluderte forskningsstudier sier. Jeg fant Tjora (2017) sin metode hensiktsmessig, fordi den gir rammer for å systematisere datamaterialet og lar meg jobbe empirinært, samtidig som jeg kobler på teoretiske briller. Dette gjør at prosessen ikke har fulgt en lineær induktiv eller deduktiv tilnærming, men stadig beveget seg mellom empiri og teori.

SDI-modellen har fem faser, derav de to første er datagenerering og bearbeiding gjennom transkripsjon (Tjora, 2017). Jeg begynte deretter koding av materialet etter det Nilssen (2012) kaller åpen koding, som vil si at man setter navn eller koder på informantenes ytringer. For min del innebar dette å gå igjennom intervjuet med markeringspenn og fremheve sentrale sitat, og skrive stikkord om hva utsagnene omhandlet. Etter en slik gjennomgang av hvert av intervjuene, begynte jeg å lete etter mønstre som tok form som tekst- og empirinære koder. Hensikten med dette arbeidet er ifølge Tjora (2017) å få frem detaljerte beskrivelser som representerer datamaterialet.

SDI stiller krav til at forsker går systematisk til verks i arbeidet med datamaterialet og prosessen med å jobbe seg fra stikkord, til koder til kategorier (Tjora, 2017). Etter at jeg hadde gjennomgått alle intervjuene med markeringspenn og skrevet stikkord, brukte jeg mine problemstillinger og teori for å kode. Det finnes digitale verktøy man kan benytte seg av i kodingen av empirien, men jeg valgte å gjøre dette manuelt. Etter å ha sortert med markeringspenn og stikkord i marginen på en utskrift av de transkriberte intervjuene, kopierte og limte jeg inn lignende sitat inn under hovedkoder i et Word-dokument. Jeg så deretter på hva hver og en kode omhandlet, og undersøkte hvilke koder som tok for seg samme tema. Deretter samlet jeg disse kodene under hovedkategorier som sammenfaller med studiens problemstillinger. Kategorier i henhold til problemstillingene:

Kategorier	Kvinneprosjektet	Kjønnsforståelse	Ønsker for fremtidig dommergjerning
1	Positive bidrag	Kvinneprosjektets kjønnsforståelse	Inntrykksstyring/ medbestemmelse
2	Negative bidrag	De kvinnelige dommerens kjønnsforståelse	Spesifikke behov og virkemidler
3	Måloppnåelse	Tvetydighet og tilpasning	Bli en del av det generelle

Tabell 5.5.2: Oversikt over analysens koder og hovedkategorier

5.6 Min rolle som forsker

I denne studien har jeg skrevet meg inn i et konstruktivistisk paradigme, som poengterer at det ikke finnes en nøytral eller objektiv kunnskapsposisjon, men at den skapes og fortolkes i en kontekst. På denne måten blir informantens ytringer tolket av mine erfaringer. Jeg vil gjøre rede for hvilken førforståelse jeg tar med meg inn i analysen og min rolle som forsker, og slik sikre transparens i denne studien. Nilssen (2012) påpeker at dette er viktig slik at forskningen blir så gjennomsiktig for leser som mulig.

Førforståelsen man tar med seg inn i forskningsstudier omfatter meninger og oppfatninger vi på forhånd har til det fenomenet som skal studeres (Dalen, 2013). I mitt utdanningsløp har jeg begge gangene vi har hatt «frie» temavalg på fordypningsoppgaver skrevet om kjønnete betydninger av å være håndballdommer. Dette vil si at jeg har en stor interesse for problemområdet, både på grunn av at jeg er håndballdommer, og at jeg er opptatt av likestilling. Min forståelse av disse temaene *til sammen* preger min oppfatning av feltet. I arbeidet med bachelorstudien min undersøkte

jeg betydninger av kjønn og kvinnekropp blant kvinnelige håndballdommere og dette tilførte meg en ny kunnskap. Jeg ble oppmerksom på merarbeidet kvinnelige dommere har, når de forsøker å forhandle seg til å bli en normal dommer, gjennom å skjule og motarbeide kvinnelige tilskrivninger. På dette grunnlaget utviklet jeg en forståelse for hvordan dommervirksomheten er preget av maskuline maktstrukturer.

Min kunnskap og erfaring om at det er annerledes å være kvinne i dommerrollen, preger hvordan jeg forstår og tolker det de kvinnelige dommerne sier i intervjuene til denne studien. Jeg prøvde å la mine oppfatninger være i bakgrunnen, og være klar over at det hverken skal argumenteres eller moraliseres i et forskningsintervju (Dalen, 2013). Dette opplevde jeg som en utfordring når flere av informantene mente at kjønn ikke var et tema i deres utvikling som dommer. Jeg måtte i disse tilfellene heller fokusere på å få en dypere forståelse for hvordan de tenker og hvilke grep de har tatt for å motvirke tilskrivninger, heller enn å argumentere for at de er i en spesiell situasjon som kvinner. På bakgrunn av at det er informantens livsverden jeg ønsker å innhente kunnskap om, var dette sentralt for meg å være bevisst over under intervjusituasjonen. I tråd med Kvale & Brinkmann (2015) sitt utgangspunkt forsøkte jeg som intervjuer å vise åpenhet ovenfor nye og uventede standpunkt og være kritisk til egne forståelser.

I intervjuprosessen må jeg også reflektere over den sosiale interaksjonen mellom forsker og informant – og hvordan dette preger kunnskapen som blir skapt i situasjonen (Thagaard, 2013). Det er et mål om at forskningsintervjuet skal ligne på en dagligdags samtale, med det unntak at forsker styrer samtalen gjennom intervjuets gang. Kvaliteten på datamaterialet, som kommer som et resultat av forskningssamtalen, kan påvirkes av at forsker har for mye eller for lite kunnskap på forskningsfeltet. På den ene siden viser Hastrup (1991) at man skal ha en analytisk distanse i møtet med et studiefelt. På den andre siden, hevdes det at det kan være vanskelig å forstå et helt fremmed felt som forsker, og at det derfor er en stor fordel å ha mye kunnskap (Guneriusen, 1999). Jeg anser det som en styrke i denne sammenheng at jeg har innsikt på dommerfeltet og om dommerutdanningens oppbygning. På grunn av denne kunnskapen hadde jeg mulighet til å stille gode og reflekterte oppfølgings spørsmål, følte meg trygg i intervjusituasjonen og var veldig interessert i det dommerne hadde å fortelle, både om selve dommerutdanningen og andre opplevelser som dommer. I tillegg kan det at jeg selv er kvinne gjøre til at informantene føler en større sympati og forståelse for typiske kvinnelige erfaringer. Kvinners mulighet til å forstå andres kvinners opplevelser trekkes av Beauvoir (2000) frem som vesentlig.

Samtidig som jeg forsøkte å vise stor interesse for det informantene fortalte, var det viktig for meg å formidle at jeg først og fremst ikke var interessert i noe bestemt svar – men heller i deres fortellinger om erfaringer, opplevelser og oppfatninger. I flere av intervjuene fikk jeg spørsmål som: «... om det var det du tenkte på?». Da responderte jeg med at det ikke var så viktig hva jeg tenkte, men heller hvilke erfaringer og tolkninger de hadde. Jeg følte at dette bidro til å bekrefte min interesse for deres opplevelser. Alle informantene som stilte til intervju, var veldig positive til at jeg tok opp dette temaet i min masterstudie. Jeg opplevde derfor at det var et emne de hadde stort engasjement for. Denne gjensidige interessen hos meg og informantene, var noe jeg opplevde som særlig positivt for å kunne utvikle rike data.

5.7 Studiets kvalitet

I arbeidet med kvalitative forskningsstudier er det viktig å diskutere kvaliteten på forskningen som er gjennomført. I tillegg til å ha gitt leser et innblikk i mine forforståelser og påvirkning som forsker, er troverdighet og transparens sentrale forhold som kan påvirke kvaliteten for min studie (Markula & Silk, 2011). Jeg vil her diskutere disse og dermed redegjøre for studiens pålitelighet og potensial for overførbarhet.

På bakgrunn av at jeg skriver meg inn i et konstruktivistisk paradigme i min studie, der det ontologiske standpunktet er at det eksisterer mange virkeligheter (Creswell & Creswell, 2018), blir det viktig for meg å sannsynliggjøre for leser at mine funn er troverdige (Nilssen, 2012). Tekster som er produsert av en forsker vil aldri kunne være helt nøyaktig fordi det i nedskrevne intervju og analyser, alltid eksisterer tolkninger fra forskers side. Derfor anser jeg det som viktig å tegne et bilde for leser på hva jeg har gjort, hvordan jeg har gjort det, og hvilke valg jeg har tatt i forbindelse med datainnsamlingen og tolkningen av dataene. Slike detaljerte beskrivelser er ment å skape høy transparens fordi leser selv kan vurdere prosessene som har funnet sted, og ta stilling til om disse skaper troverdige funn (Markula & Silk, 2011).

Forskningens pålitelighet vurderes ut ifra om metodene som er benyttet i forskningsprosjektet og logikken bak funnene, er ettersporebare. På denne måten kan forskningsprosessen gjennomgås og godkjennes av andre (Markula & Silk, 2011; Nilssen, 2012). I forbindelse med min studie har jeg prøvd å fremlegge en åpen og inngående beskrivelse av forskningens fremgangsmåte (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016). I tillegg til å beskrive metodiske prosesser, ønsker jeg gjennom å fremstille tidligere forskning på feltet, vise til kunnskaper og en bekreftelse fra studier gjort på lignende fenomen. Gjennom det teoretiske rammeverket ønsker jeg å vise leser hvilken forståelse jeg legger til grunn i analysen av empirien (Markula & Silk, 2011). Det faktum at jeg fikk benytte meg av lydopptaker i alle intervjuene, styrker prosjektets pålitelighet fordi de fortellingene som kommer frem, er hentet fra informantens munn. Når intervjuene transkriberes, vil det også øke min distanse til datamaterialet (Nilssen, 2012).

Jeg har forsøkt å tydeliggjøre skille mellom datamaterialet i form av sitater, og tolkninger fra teori og tidligere forskning. En slik distinksjon kan potensielt bli mer utfordrende ettersom jeg ikke har et eget resultatkapittel, men en analysedel der empirien og den teoretiske diskusjonen er flettet sammen. Selv om jeg har støttet meg på teori og tidligere forskning gjennom hele prosessen, har jeg samtidig forsøkt å la empirien stå i sentrum. Datamaterialet har styrt prosessen, og analysen er utformet for å svare på problemstillingene (Thagaard, 2013). For å tydeliggjøre empiriens egenart, og dermed styrke prosjektets pålitelighet (Seale, 1999), har jeg valgt å utheve informantens sitater i analysekapitlene med bruk av innrykk og mindre skriftstørrelse. Dette gjør det klart for leser hva som er de kvinnelige håndballdommernes stemmer, og hva som er teoriens innspill. Hyppig bruk av sitat bidrar til å øke studiens transparens, fordi det kan demme opp for forskers påvirkning ved at det er informantens egne poeng og formuleringer som presenteres (Kvale & Brinkmann, 2015). Samtidig som jeg har valgt ut sitater som på best mulig måte belyser problemstillingene, har jeg vektlagt å gjengi sitater som representerer den totale opplevelsen og meningen fra hvert intervju. På denne måten

skal de sitatene som blir inkludert, i størst mulig grad, samsvare med det som ikke blir formidlet (Tjora, 2017).

Pålitelighet tar også opp spørsmålet om man hadde fått de samme resultatene om en annen forsker hadde gjort samme studie (Tjora, 2017). I denne sammenheng er det igjen sentralt å påpeke at jeg som forsker, da spesielt gjennom min rolle som håndballdommer og som kvinne, påvirker hvordan resultatene blir samlet og tolket. Likevel vil det kunne tenkes at en annen kunne fått lignende funn fordi informantene er de samme, og jeg har forsøkt å la deres opplevelser og erfaringer definere denne studien. Selv om Thagaard (2013) trekker frem at forskningens pålitelighet kan svekkes når forsker har nær kjennskap og innpass på feltet den studerer, ønsker jeg å demme opp for dette med å ha inkludert en inngående beskrivelse av hvordan mine forståelser og kunnskap kan ha påvirket meg i forskningsrollen. Ved å være åpen om hvordan jeg har jobbet, og reflektert omkring prosjektets data og min forskerrolle, ønsker jeg at leser skal oppleve at jeg som forsker formidler kritisk refleksivitet. I tillegg ønsker jeg at transparensen jeg har forsøkt å vise, kan gjøre at forskningsprosjektets funn og kunnskap fra analysen kan overføres til andre kontekster (Markula & Silk, 2011). Dette trekker Kvale & Brinkmann (2015) frem som et sentralt spørsmål i forbindelse med intervjustudier.

Kvalitative studier sikter på å skaffe forståelse av en begrenset del av virkeligheten. Med andre ord handler generalisering i slike tilfeller om hvorvidt forskers tolkninger kan overføres til å gjelde lignende sammenhenger (Leseth & Tellmann, 2014). I min studie retter jeg søkelys på hvilke konsekvenser kjønnspolitiske tiltak får for kvinnelige dommere på toppnivå. Med dette ønsker jeg å skape forståelse og innsikt. Samtidig kan studien være et relevant bidrag til å skape en bevissthet omkring merarbeidet kvinner opplever i dommerrollen, og hvordan kjønnspolitiske tiltak aktualiserer dette. Funnene kan også tenkes å være interessante ved igangsetting av egne kvinnetiltak for andre lederroller idretten, hvor kvinner utgjør en minoritet. På bakgrunn av at denne studien tar utgangspunkt i kvinners perspektiv, og det er kvinner tiltak fortrinnsvis rettes mot, kan denne studien tilby et sentralt bidrag med å løfte deres stemme.

5.8 Etisk vurdering

Mitt forskningsprosjekt ble godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) (Vedlegg 1). Jeg har forholdt meg til de etiske retningslinjene jeg fikk av NSD og NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet i behandlingen av datamaterialet. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har utformet retningslinjer som forskningsstudier må følge. Retningslinjene er ment å være et hjelpemiddel for forsker og viser til normer, ufravikelige krav og viktige hensyn (NESH, 2016). Ryen (2011) trekker frem informert samtykke, konfidensialitet og tillitt som tre vesentlige punkter for å sikre etikk i kvalitativ forskning.

Informert samtykke sikrer at informanten er klar over hvilke rettigheter den har (Tjora, 2017). Dette inkluderer blant annet informasjon om at deres deltagelse er frivillig, hvem som har tilgang til data om dem og hvordan dataene skal benyttes. I tillegg blir det opplyst om at informantene har rett til å trekke seg fra studien på ett hvert tidspunkt, og at dataene som følger dem vil bli slettet uten at dette får videre konsekvenser for dem (Ryen, 2011). Informert samtykke ble i forbindelse med min studie sikret gjennom at informantene mottok et informasjonsskriv ved første kontakt og skrev under på en samtykkeerklæring før intervjuets start. Jeg ønsket å virke seriøs ovenfor informantene og ville derfor fremlegge prosjektet på en ryddig måte gjennom et utfyllende

informasjonsskriv. Dette førte til at de ble klar over sin hensikt og rolle i studien (Ryen, 2011). Jeg siktet på at dette skulle skape tillitt til meg som forsker og til studiens formål. Samtykkeerklæring er en vanlig måte å sørge for å bekrefte det informerte samtykke på (Nilssen, 2012; Silverman, 2010).

Forsker er i tråd med forvaltningsloven forpliktet til å beskytte informantenes identitet og geografiske plassering, på bakgrunn av at informasjon som kan tilbakeføres til enkeltpersoner er taushetsbelagt (NESH, 2006; Ryen, 2011; Aase & Fossåskaret, 2014). Med tanke på at det bare var 16 kvinnelige dommere på toppnivå på tidspunktet Kvinneprosjektet ble gjennomført, har det til tider oppleves utfordrende å sikre deres konfidensialitet fordi de hver for seg er unike. For å håndtere konfidensialiteten til studiens informanter er det kun jeg som har hørt lydopptakene og transkribert intervjuene. Jeg opplyste informantene om at lydopptakene ville bli slettet etter forskingsprosjektets slutt og i mellomtiden tatt vare på med min eksklusive tilgang. Jeg forsikret også informantene om at gjenkjennbare elementer fra transkripsjonen, som referanser til personer eller geografiske plasser, ville bli endret. Jeg kan ikke garantere for at de kvinnelige håndballdommerne som lot seg intervjuer ikke har fortalt andre om sin deltagelse, men bruken av pseudonymer skal sikre at sitater ikke kan kobles direkte til en informant. Jeg kan ikke opplyse om informantenes alder eller regionale tilhørighet, da disse vil være gjenkjennbare karakteristikk for personer som kjenner håndballmiljøet inngående. Dermed er det utvalgs-kriteriene som står for presentasjonen av informantenes sentrale egenskaper og pseudonymer kobler hver informants utsagn sammen.

6.0. Muligheter og utfordringer med kvinneprosjekt som et kjønnspolitisk virkemiddel

I dette kapittelet vil jeg analysere hvordan kvinnelige toppdommere opplever å delta på et kjønnspolitisk tiltak som kvinnekurs, hvilke forståelser av kjønn kursinnholdet reflekterer og hvilke fremtidige ønsker de har for utdanningstiltak for kvinnelige dommere. Dataene vil bli analysert i dialog med mine teoretiske perspektiv og tidligere forskning. Dette betyr at sentrale tema i analysen vil være: positive og negative erfaringer med lederkurs for kvinner, dominerende og tvetydige oppfatninger og forståelser av kjønn, og ønsker for det videre arbeidet med kjønnspolitiske tiltak i kvinners dommerutdanning.

6.1 Lederkurs som et kjønnspolitisk virkemiddel

Håndballforbundets mål for Kvinneprosjektet sesongen 2018/2019 var at kvinnelige dommere på toppnivå skulle gis mulighet til å tilegne seg forutsetninger, kunnskaper og innsikt til å utvikle sitt lederskap. Slik skulle kursinnholdet bidra til å stimulere til kompetanseheving, forhindre frafall, og øke rekrutteringen for kvinnelige dommere. I tillegg siktet kursene konkret på å gi deltagerne økt bevissthet om hva det innebærer å være kvinne i en ledende rolle (Vedlegg 2). Med disse to ulike målene antydes det at prosjektet ønsker å legge seg på en linje hvor de både vil forbedre kvinners ressurser, kompetanse og engasjement, og gi bevissthet om hvilke maktforhold som betinger kvinners muligheter (Dahlerup & Freidenvall, 2008). Som nevnt ble Kvinneprosjektet organisert over to kurshelger. I prosjektinnkallingen ble deltagerne bedt om å gjennomføre en personlighetstest i forkant av første kurshelg. Personlighetstesten la grunnlaget for kursenes arbeid med å utvikle de kvinnelige dommernes (Vedlegg 2).

6.1.1 Positive erfaringer med lederkurs som kjønnspolitisk virkemiddel

I samtalen om hvilke kunnskapsbidrag Kvinneprosjektet ga, trakk flere av informantene frem at arbeidet med personlighetstesten bidro til å gi en dypere forståelse av hvem de er som ledere og hvordan dette kan påvirke dem i dommergjerningen. Dette kom blant annet til uttrykk slik:

Det hjalp meg til å bli klar over hvilke personlighetstrekk som kommer frem hos meg i enkelte situasjoner. Det er veldig viktig å vite hvordan man reagerer og handler i situasjoner som dommer – fordi da kan man handle bedre som leder. (Ida).

De kvinnelige dommerne fortalte mye om hvordan de jobber med å kvalifisere seg som toppdommere. Dommerparets egen utviklingsplan ble vektlagt som en viktig faktor for å sette seg mål og bestemme virkemidler for å nå disse. En av dommerne fortalte at hun og makkeren brukte kunnskapen fra Kvinneprosjektet til å forbedre parets utviklingsplan:

Kursene har vært med oss i arbeidet med utviklingsplanen på områder som: hvordan vi ønsker å bli ansett, hvordan vi opptre, hvordan vi dømmer og kommuniserer med folk. (Louise).

Utsagnet tyder på at kunnskapen de kvinnelige dommerne tok med seg fra Kvinneprosjektet, har bidratt til å øke deres kompetanse, refleksjon og generelle ferdigheter knyttet til det kontinuerlige utviklingsarbeidet de gjør som dommere.

Datamaterialet illustrerer at måten man kommuniserer med omverden på, er sentralt for hvor god man blir som dommer. En informant sier at Kvinneprosjektet har bidratt til at

hun har blitt tryggere på seg selv gjennom økt kunnskap om hvilken type kommunikasjon en bør benytte seg av til ulike situasjoner og personer:

Egentlig det å slå seg til ro med å oppfatte ting forskjellig. Det fikk jeg veldig mye igjen for. Av og til har jeg følt at jeg må please alle, men det går ikke. Noen kommer alltid til å være uenig. Jeg føler også at jeg har fått kunnskap om hvordan jeg må angripe ulike personer på banen ulikt. (Louise).

I tillegg til de individuelle bidragene, forteller flere at å gjennomføre slike kurs med sin makker, har hatt stor betydning for hvordan de sammen kan lede en kamp. Det som særlig poengteres, er hvordan kursinnholdet har bidratt til at dommerparet har fått kjennskap om hvordan de sammen påvirker dommerutøvelsen. Noen av dem snakket om dette slik:

Ikke minst ble jeg langt bedre kjent med min makker. Det er ikke det at jeg ikke kjente henne fra før av, men vi måtte blottlegge oss totalt på den samlingen og da kom alt frem. Vi viste noe av styrkene og svakhetene til hverandre fra før, men de ble langt mer synlig på kursene. (Louise).

Kursene har lært meg å samarbeide bedre med makkeren min fordi jeg har fått innblikk i hvordan hennes personlighet er gjennom den testen. Vi har blitt bedre på å kommunisere og har bedre forståelse for hverandre. Eksempelvis vet jeg nå at når jeg opplever henne som usikker kan andre, som lagledere, se henne som overlegen. Da skjønner jeg at hun ikke har kontroll, og hun løser det med å ignorere. Det blir det samme som at hun kan se når hun klarer å løse situasjoner på banen på en bedre måte enn meg, så vi utfyller hverandre mye bedre nå. Kursene har ført til at vi kjenner hverandre bedre og klarer å løse situasjoner på en ny måte. (Ida).

Slike opplevelser viser hvordan Kvinneprosjektet representerer en positiv arena for å drøfte og gi økt bevissthet omkring parets styrker og svakheter. Med tanke på at håndballdommere leder kamper i par, påpekes det at det er viktig at paret på best mulig måte klarer å opptre samlet, og utvikle en felles lederstil.

Arbeidet med personlighetstesten og kommunikasjonsformer ble opplevd som nyttig og relevant for å skape en god og legitim ledelse på håndballbanen. Dette tyder på at disse kursene bidro til å gi de kvinnelige dommerparene et konkurransefortrinn, ved å øke deres kompetanse til å håndtere utfordringer de møter som kvinnelige toppdommere. Studier (Piggott et al., 2019; Fasting & Skou, 1994; Pfister, 2010; Pike et al., 2017) påpeker at kjønnspolitiske tiltak som egne kvinnekurs, kan bidra til en kunnskapsutvikling som tar høyde for å skape større handlingsrom for kvinner på toppen. Dommernes fortellinger tyder på at Håndballforbundet i denne sammenheng bidro til målet om å gi kvinnelige toppdommere forutsetninger, kunnskaper og innsikt til å utvikle sitt lederskap. I tråd med Dahlerup & Freidenvall (2008) vil dette si at prosjektet la seg på en steg-for-stegstrategi for å styrke kvinners stilling og på denne måten oppnå større likestilling mellom kvinner og menn i toppdommervirksomheten.

6.1.2 Negative oppfatninger og opplevelser med kvinnekurs som kjønnspolitisk virkemiddel

På tross av de nyttige bidragene toppdommerne beskrev, var det også noen aspekter ved kursinnholdet som ikke bare ble omtalt i positive termer. Blant annet var flere av dommerne kritisk til at Kvinneprosjektet ikke adresserte kjønnsproblematikk mer direkte:

Kjønnsproblematikk ble ikke diskutert på kvinnesamlingen. Det var jo på en måte bare setting. Det at det kaltes en kvinnesamling var bare fordi vi var bare damer der. (Isabell).

Håndballforbundets strategiplan med mål om å jobbe for likestilling i enhver situasjon, og spesielt blant kvinner i toppen, viser til en oppmerksomhet om at kvinner er i mindretall i lederstillinger (Norges Håndballforbund, 2019b). Datamaterialet viser imidlertid at Kvinneprosjektet, gjennom å være et lederkurs, i liten grad problematiserer at kvinner og menn har ulike konkurransevilkår, og hva dette handler om. Dette betyr at kursinnholdet ikke ga økt bevissthet om hva det innebærer å være kvinne i en ledende rolle (Pike et al., 2017):

Kurset var jo veldig bra, fordi jeg lærte mye om meg selv – men jeg kunne jo ha ønsket at de vinklet det mer mot kvinner fordi det var jo det jeg trodde jeg kom til å få ut ifra helga, med tanke på prosjektets rammer. (Isabell).

Dette tyder på at prosjektets manglende oppmerksomhet på kvinners utfordringer som toppdommere, var uventet og problematisk. Den manglende tematiseringen av kvinners utfordringer som kjønn i dommerrollen, tyder på at de kjønnede maktforholdene som påvirker dommeres handlingsrom i miljøet og under kamp, ble et «ikke-tema» (Hovden, 2006). Informantene mener derfor at prosjektet ikke var noe som bare var utviklende for kvinnelige dommere; det kunne like godt ha vært for mannlige dommere:

Egentlig hadde det vært kjempefint om det hadde vært mannlige kollegaer der også, fordi det var et ekstremt bra kurs. Det var mange gode refleksjoner. Da tenkte jeg at det hadde vært bra å ha de andre fra min utviklingsgruppe der, fordi det var ikke noe fokus på å være kvinne. (Ida).

Det gikk ikke på oss som kjønn, men heller hvem vi er som personer, hvilke kvalifikasjoner vi har på grunnlag av at vi er mennesker og ikke på grunn av at vi er damer. Jeg tror alle hadde hatt godt av det, inkludert de mennene som er rangert høyest. (Maria).

Megheirkouni & Roomi (2017) og Pike et al. (2017) sine studier påpeker at kjønnspolitiske tiltak må ha en balansegang mellom å adressere spesielle kvinnelige utfordringer, samtidig som de ikke må gi for stor oppmerksomhet til at kvinner er kjønn. Utsagnene over illustrerer hvordan Kvinneprosjektet, som kompetansehevende strategi, ikke gir virkemidler til å reflektere over at kvinner er en del av en dikotomisk relasjon som ofte viser til en mannlig overordning (Beauvoir, 2000). På denne måten styrker ikke lederkurs kvinners bevissthet og refleksjon når de skal orientere seg i maskuline maktstrukturer, og dermed kan man ikke si at kursene styrker kvinner eller forhindrer frafall i en slik tankegang.

På en annen side sier informantene at de opplevde det som uheldig at det ble mye søkelys på dem som kvinner og som en minoritet i dommerrollen:

Det ble dumt fordi vi er kvinner og vi kan ikke være i lag på en kvinnesamling, fordi da blir det for mye oppmerksomhet på at vi er kvinner og at vi får noe ekstra. (Isabell).

Når man lager et kvinnekurs så aktualiserer det jo at man er kvinnelig dommer. (Emilie).

Informantene ser seg dermed ikke tjent med differensierte tiltak for menn og kvinner, spesielt på grunnlag av at prosjektet ble innrettet som et lederkurs. Når det blir oppmerksomhet på kvinner som kjønn gjennom en kompetansehevende strategi, blir det reflektert at kvinner trenger ekstra kunnskap for å lede de samme oppgjørene som menn (Hovden et al., 2019).

Noen av informantene presiserte at de gjerne ville delta på lederkurs, men ikke på bakgrunn av at de er kvinner. De fortalte at de heller ønsket å delta på et generelt kompetansehevende prosjekt for toppdommere:

Vi følte at vi ikke hadde lyst til å være med på et kurs fordi vi er kvinner, vi vil ha et kurs fordi vi er dommere. Vi vil ha et ledelseskurs for alle, ikke bare for en spesiell gruppe. (Emilie).

Et slikt ønske kan tyde på at kvinnelige dommere ikke vil bli oppfattet som en gruppe som må ha ekstra kunnskaper for å bli gode nok. På denne måten ble steg-for-stegstrategien av noen opplevd som en mistenkeliggjøring av kvinnelige dommers ferdigheter. En av dem snakket om det slik:

Det blir veldig rart at man skal ha personlighetstest på et kvinnekurs når det ikke har noe med å være kvinne å gjøre. Da setter man også kvinner i en bås fordi man går ut ifra at det finnes et kvinnelig perspektiv på den måten. Vi var jo alle veldig forskjellig på de kursene, så hvordan skal det å ha personlighetstest hjelpe oss til å bli bedre kvinnelige dommere? (Isabell).

Vi ser hvordan det her antydes at arbeidet med personlighetstesten faktisk kan bidra til å låse kvinnelige dommere inn i kvinnelige tilskrivninger. Flere informanter peker på at de ikke kjenner seg igjen i typiske kvinnelige stereotyper. De føler at Kvinneprosjektet gjør kjønn til et personlighetstrekk, og at dette, hos dem, ikke står i stil med dommerrollens krav:

Jeg ønsker en utdanning basert på hvor man er i egen utvikling som leder, at det tas hånd om på den måten og at det ikke tas hånd om basert på kjønn. Nå fikk jo vi et stort utbytte med læring om oss selv som personer av å gå på dette kurset, men det burde alle de andre dommerne også ha hatt. Videre tror jeg det blir viktig å utfordre dommerne der de er i sitt utviklingsstadium og ikke på grunnlag av minoritet som kjønn og kultur. (Maria).

Dette kan tolkes som at kursinnholdet ikke har klart å få frem hvordan kvinnetiltak kan bidra til å redefinere kjønn og kvinnelighet i lederroller, og viser dermed hvordan det generelle i dommerrollen er preget av en maskulin norm (Beauvoir, 2000; Pike et al., 2017). Når kvinner blir sett på som en kjønnskategori, som har mindre kompetanse enn menn, blir de fremstilt som årsaken til sin egen underrepresentasjon (Dahlerup & Freidenvall, 2008). En slik forståelse gjør kjønnsulikheten blant toppdommere til et kvinneproblem eller et individuelt problem med kvinner, og ikke et spørsmål om diskriminering og makt (Phillips, 1995).

6.2 Oppfatninger og forståelser av kjønn

Jeg vil i dette delkapittelet se på hvilke kjønnserfaringer og oppfatninger de kvinnelige dommerne har av seg selv i rollen, hvordan disse samsvarer med Kvinneprosjektets adressering av kjønn, og deretter hvilke konsekvenser kjønnsforståelsen, som reflekteres gjennom prosjektets innhold og virke, har for kvinnelige dommers tilpasninger i dommergjerningen.

6.2.1 Utfordringer med en tvetydig kjønnsforståelse

Som vist er det informantenes oppfatning at kursinnholdet i Kvinneprosjektet ga dem trening i det generelle i dommerrollen, og at dette var noe som ikke bare angikk dem som kvinner. Deltagerne beskriver at de gikk inn i prosjektet med en innstilling om at kursene skulle ha fokus på kvinners vilkår og utfordringer i dommerrollen, men disse forventningene ble ikke innfridd. Noen av informantene snakket om hvordan innholdet gjorde dem til bedre kampledere på generell basis, men ikke om kvinners spesielle lederutfordringer i dommerrollen:

Selv om vi var på de kursene som folk kaller kvinnekurs, så følte vi at det egentlig ikke var fokus på forskjellen mellom kvinne og mann, heller hvordan du kan bli en bedre kampleder. (Ida).

Det gikk på oss som ledere, hvordan vi utfordrer oss selv, det å stå i situasjoner som er kjente, kontra situasjoner som ikke er kjente. [...] Det hadde egentlig ikke så mye med det å være håndballdommer eller kvinne å gjøre. (Louise).

Dette peker på at kursinnholdet er generelt og ikke rettet mot betydninger av kjønn. Som vist i første analysekapittel, illustrerer datamaterialet varierte synspunkt om en slik innretning. Dette kan ses i sammenheng med ulike oppfatninger de kvinnelige dommerne har av seg selv og kjønn i rollen:

De beste dommerne skal dømme de beste kampene. De skal belønnes med dette uavhengig av hvor man er ifra, hvordan man ser ut, og hvilket kjønn man har. Jeg tenker at det må slutte å være så mye fokus på at det er kvinne og mann, men at det er en dommer. (Maria).

For meg handler ikke likhet så mye om kjønn; alt jeg ønsker er at de dommerne som skal dømme de beste kampene, er de som fortjener det. (Louise).

Det er jo litt vanskelig med disse kvinnekursene, fordi man setter alle kvinner i samme gruppe og tenker at alle har hatt samme opplevelse av det å være kvinne i dommerrollen - men så er det noen som har kjent mye på betydninger av kjønn og andre som ikke har det. Noen av de andre kvinnelige dommerne mente at de ikke hadde opplevd noen utfordringer med det å være en kvinne i dommerrollen. Det synes jeg personlig er en veldig naiv innstilling. (Isabell).

Dette tyder på noe uenighet blant informantene om hva det innebærer å være kvinne i dommerrollen, som igjen kan forstås i lys av Beauvoirs (2000) kunnskaper om hver enkelt kvinnes ulike levde erfaring, og hvordan denne setter rammer for hennes oppfatning av verden og sine prosjekter. De fleste deltagerne mente at suksess betinges av egenskaper som erfaring, kompetanse og hardt arbeid, heller enn kjønn. Dette betyr at prosjektets tilsynelatende kjønnsnøytrale fremstilling av dommerrollen, sammenfaller med deres perspektiv.

Selv om de kvinnelige dommerne har ulike kjønnserfaringer og oppfatninger av kvinnetiltak, har de en lik kritikk mot kjønnsforståelsen de mener at Kvinneprosjektet kommuniserer. Flere informanter påpeker at det ikke er deres adferd som er problemet,

men heller hvordan kjønn som maktrelasjon utspilles i dommerkonteksten. I denne sammenheng kan det antydes at maktmekanismene som gjør kjønn til ulikhet ikke blir problematisert i hverken dommermiljøet eller Håndballforbundet:

Vi snakker veldig lite om kjønn fordi vi alle ser på hverandre som gode dommere. Så det er veldig lite fokus på det, heller prestasjonsbasert. (Ida).

På bakgrunn av at informantene ikke er vant til at kjønn adresseres i dommerutdanningen, blir frustrasjonen over synliggjøringen av kjønn og fokuset på at den enkelte kvinne må kvalifisere seg til en mannlig standard gjennom individrettede likestillingstiltak, betydelig. En informant snakker om dette slik:

Jeg synes egentlig at det er tullete at de [Håndballforbundet] skal fremstille oss som en svakere gruppe som trenger mer opplæring enn det mennene skal ha. Det er jo ikke derfor det er færre kvinnelige dommere; det er ikke fordi vi er dårligere ledere eller dårligere utstyrt til å ta slike kamper. (Emilie).

Dette reflekterer at mange er uenig i definisjonen av kvinner som noen som trenger opplæring for å bli sett på som like gode som menn. Denne forståelsen kan vise til kvinner som en mangelkategori (Hovden et al., 2019):

Når det er sånn at det kun er to kvinnelige dommerpar i en gruppe og man får den kommentaren «Åja, dere skal på kvinnekurs», så får man en negativ følelse knyttet til det. De tenke nok: «Dere får spesiell hjelp.». (Isabell).

Motstanden mot kvinnetiltaket kan forstås ut ifra deltagernes opplevelser av å bli tolket som annerledes, som mindre kompetent, og noen som samtidig blir assosiert med «det andre» i dommerrollen (Beauvoir, 2000). Dette beskrives som utfordrende, blant annet på bakgrunn av at noen informanter mener at det bør være like kompetansefremmende tiltak for menn og kvinner:

Det blir litt den tanken at vi kvinnelige dommere trenger ekstra kurs for å lede de samme oppgjørene som menn. (Maria).

Jeg synes i utgangspunktet at det er viktig at alle dommere blir behandlet likt, hvert fall med tanke på kjønn. Vi skal jo dømme det samme og da må man ha de samme forutsetningene. Det skal heller gå på hvor god man er, og ikke om man er mann eller kvinne. (Emilie).

Dommerne påpeker at fordi mannlige og kvinnelige dommere skal dømme de samme kampene, må de ha et tilnærmet likt ferdighetsnivå, og da kan det ikke være slik at kvinner ses på som en mangelkategori (Beauvoir, 2000). Dette viser at de samme prestasjonskravene stilles til menn og kvinner i dommerrollen, fordi de skal dømme de samme oppgjørene. Dermed er det bare Kvinneprosjektet, og ikke prestasjonskravene, som påpeker ulikheten som menn og kvinners kropp blir tilskrevet i et samfunn gjennomsyret av kjønn (Moi, 1998).

På bakgrunn av at kvinnelige dommere blir tilbydd ekstra opplæring gjennom Kvinneprosjektet, antydes det at en kvinnelig dommer møter andre betingelser enn en mannlig kollega. Dette kan ses i sammenheng med Beauvoirs (2000) analyser av kjønn, og hvordan kvinnekroppen ikke er en objektiv ting, men en referanseramme knyttet til hvilke normer og oppfatninger som finnes i samfunnet. Med andre ord vil dette si at kvinnelige dommere møter andre forventninger til sin kropp, og dette gjenspeiles også i ulike forståelser av menn og kvinners handlinger i dommerrollen, slik jeg analyserte i min bacheloroppgave våren 2018.

Det kan se ut som de kvinnelige dommerne jobber hardt med å håndtere doble standarder knyttet til det å være kvinne (Beauvoir, 2000), og det antydes i et av intervjuene at prosjektet vekter dem mot det feminine:

Du har jo den tradisjonelle kvinnerollen hvor man er feminin, søt, snill og grei. Den har jeg aldri kjent meg igjen i, sånn at når noen tillegger meg kvinnelige egenskaper blir det ganske frustrerende rett og slett. Det føler jeg litt at Kvinneprosjektet gjør når det bare er vi kvinner som trenger ekstra kurs. (Isabell).

Dette kan gjøre det vanskeligere for kvinnelige dommere å ta del i det generelle, fordi egne kvinnetiltak gjør dem til en spesiell gruppe (Hovden et al., 2019). Kvinner må derfor håndtere doble standarder i ledende roller; hun må være maskulin, men til samme tid være «nok» kvinne (Hovden, 2010). Dette representerer et merarbeid for kvinnelige dommere; samtidig som de må fokusere på sin faglige utvikling, balansere forventninger til tøffhet, råskap og handlekraft i rollen, må de også ha en adferd som står i samsvar med kroppen som situasjon (Beauvoir, 2000). I lys av Mois (1998) tolkninger av kvinners posisjon og levde erfaring, kan egne kvinnetiltak slik bidra til å bekrefte kvinners underordning. Dommerne uttrykker en bekymring over at dette kan svekke deres autoritet og tillitt som kampledere:

Jeg føler det setter oss kvinner litt tilbake i tid ... Jeg føler at kvinnekursene gjør et problem ut av noe som ikke er et problem og fremstiller oss mindre kompetent. (Emilie).

Pfister (2010) påpeker at strukturen på likestillingsarbeidet i idrettsorganisasjoner kan si noe om hvilke implisitte eller eksplisitte holdninger som finnes om kvinners posisjon og rolle i organisasjonen. Kvinneprosjektets tilsynelatende kjønnsnøytrale kursinnhold formidler at det ikke finnes noen spesielle utfordringer med å være kvinnelig dommer på toppnivå. Samtidig oppretter Håndballforbundet et kompetansehevende tiltak som signaliserer at kvinner trenger noe ekstra for å konkurrere på lik linje som menn (Dahlerup & Freidenvall, 2008). Når de kvinnelige dommerne ikke er vant til at kjønn adresseres, oppfatter de seg likestilt med menn i dommerrollen. Derimot skaper Kvinneprosjektet en konkret kvinnelig situasjon (Beauvoir, 2000), der dommernes kropp blir bestemmende for hvilken utdanning de skal ta del i. På denne måten blir Kvinneprosjektet en arena hvor kvinnelige dommere mottar nye tilskrivninger til sine kropp og nye handlingsbetingelser som kvinnelig håndballdommer (Moi, 1998). Slik aktualiseres og påpekes organisasjonens syn på kvinners underrepresentasjon (Pfister, 2010). Dette gjør at Kvinneprosjektet, som sikter på å endre kvinnelige dommers adferd gjennom at det er et lederkurs, dobbeltkommuniserer, og dette er utfordrende å håndtere:

Jeg tror ikke at intensjonen deres [Håndballforbundet] har vært at kvinnelige dommere ikke er gode nok, men å styrke oss i rollen. Men det ble ikke regna som positivt at vi kvinner trengte egne kurs. Det ble sånn det ble vinklet, og folk tenkte sitt. (Maria).

Ifølge Norges Håndballforbund sin utviklingsplan, er Kvinneprosjektet et virkemiddel for at flere kvinner skal nå toppen (Vedlegg 2). De kvinnelige dommernes refleksjoner peker på viktigheten av at kjønnspolitiske tiltak må ha legitimitet blant kvinnelige deltagere selv, og at de sammenfaller med deltagernes egenskap- eller maktforståelser knyttet til kjønn. Om ikke kan tiltak bidra til å minske kvinnelige håndballdommers handlingsrom og karrieremuligheter.

6.2.2. Tilpasninger til rådende kjønnsforståelser

For å forstå kvinnelige dommeres handlingsbetingelser, må disse ifølge Beauvoir (2000) settes opp imot den maskuline standarden som beskrives som det generelle. Dermed forventes det av kvinner når de kommer inn på mannsdominerte arenaer som håndballdømming, at de skal tilpasse seg de rådende normene og forventningene, og konkurrere på likefot med menn (Hovden, 2006). Samtidig må kvinner håndtere at det i tillegg legges andre forventningskrav til deres kropp, adferd og prestasjon (Beauvoir, 2000). Kvinneprosjektet signaliserer at kvinnelige dommere trenger en ekstra tilpasning som kvinner og et påfyll i møte med en maskulin norm. Informantene reagerer på dette og mener at denne tilpasningen ikke er nødvendig. De fremhever at det maskuline og generelle ved dommerrollen, er noe de, på tross av at de er kvinner, håndterer. To av informantene forteller om dette slik:

Veldig mange av de dommerne som var der hadde jo like personlighetstrekk og det handler om hva dommerrollen krever; man må være tøff og stå opp for seg selv. (Isabell).

Samtalen rundt personlighetstesten fortalte at om du er veldig glad i risiko og er veldig tydelig, så har man liksom litt sånne mannefaktorer. Det var veldig gøy å se hvor mange av oss jentene som hadde det. Så det var veldig mye snakk om at vi var maskuline. (Ida).

De kvinnelige dommerne viser her hvordan de fortolker det mannlige som det generelle, og påpeker at de kan være like maskuline som deres mannlige kollegaer. Slik forsøker de å forhandle bort betydningene deres kvinnekropp har (Beauvoir, 2000; Sampson, 2008).

I tillegg til å hevde sin maskulinitet, viser de kvinnelige dommerne motstand mot å bli assosiert med sin kvinnekropp og kvinnelighet, fordi dette kan føre til at de blir sett på som en forskjellskategori. Mostanden kommer konkret til uttrykk i intervjuene gjennom at informantene ikke vil betegne seg som *kvinnelige* dommere:

For meg er det å være dommer en kjønnsnøytral ting. Jeg har egentlig aldri tenkt at jeg er en kvinnelig dommer. Det har aldri falt meg inn å tenke på den måten. (Ida).

Dette kan tolkes som om at kvinnelighet gir konnotasjoner som er på kollisjonskurs med de rådende egenskapene som har status i dommerrollen (Beauvoir, 2000; Sampson, 2008). Den maskuline adferden som kvinner beskriver at de vil bli assosiert med i dommerrollen, kan likevel gå imot de forventningene de møter på banen og i det maskuline dommermiljøet. Studier (Beauvoir, 2000; Hovden, 2010; Moi, 1998) viser at kvinner ikke kan flykte fra sitt kjønn, de konnotasjoner og ubehag som hennes kvinnekropp som situasjon skaper i mannsdominerte kontekster. Informantene prøver å unngå å «trekke kvinnekortet», fordi det skaper avstand til den maskuline normen, og dermed det som gir dem status som gode dommere. De legger vekt på at det å tilpasse seg det generelle, er det som kan gi dem karriere. Derfor er de skeptiske til Kvinneprosjektet og strategien om at de som kvinnelige dommere trenger påfyll i møte med maskuline maktstrukturer. Å forsøke å fylle den mannlige normen så godt som mulig, virker å gi best uttelling for de kvinnelige dommerne (Beauvoir, 2000). Dette viser til at kvinner kan ta maskuline valg, og er dermed ikke determinert i sin skjebne som kvinne. Kvinnelige dommeres maskuline handlingsmønster viser at de har frihet i dommerrollen, og dermed blir det problematisk å godkjenne Kvinneprosjektets premisser om at de trenger å jobbe med sin kvinnelige adferd. Derfor vil de ikke gjøres til kjønn, men til dommer.

6.3 Veien videre: kjønnspolitiske tiltak med utgangspunkt i kvinners behov

Så langt har analysen vist positive og negative erfaringer, oppfatninger og konsekvenser av Kvinneprosjektets kompetansehevende strategi ut ifra de kvinnelige dommers synspunkt. Jeg vil i følgende delkapittel vise hvordan disse, sammen med spesifikke ønsker og behov, kan gi svar på hvilken kjønnspolitisk dommerutdanning informantene vil ha i fremtiden.

6.3.1 En dommerutdanning på kvinners premisser

I sine intervju var informantene opptatt av at de kvinnelige dommerne selv sitter med den beste kompetansen på hvordan man skal styrke kvinner som minoritet i dommerrollen og skape større likestilling:

Jeg tror kommunikasjon på hva kvinnelige dommere har å si er veien å gå. (Louise).

Det hadde vært bra med mer åpenhet rundt det [kvinnetiltak]. Da tror jeg folk hadde oppfattet det annerledes. Spørsmål som hva vil dere [kvinnelige dommere] ha ut av dette, og hva vil dere lære, hadde vært lurt å stille. Hvis man skal endre noe er det viktig at kvinnelige dommere får si hvordan det skal være. (Isabell).

Dette kan tolkes som at det er gjennom kvinners levde erfaring man kan få tilgang til kunnskap om hva det vil si å være kvinne i en mannsdominert rolle. Beauvoir (2000) trekker frem at løsningen på å forhandle bort betydninger av kvinnelighet, er at kvinners erfaringer blir en del av det generelle. Dette betyr at kvinner selv må forme de endringene de ønsker seg.

Datamaterialet viser dessuten at inntryksstyring er viktig for å motarbeide forestillinger av at kvinnelige dommere ikke håndterer å stå i rollen som kvinner. På denne bakgrunn stiller en informant seg kritisk til måten Håndballforbundet organiserte Kvinneprosjektet på:

Det var jo ikke sånn at vi hadde noe behov som de [Håndballforbundet] hørte på. At vi hadde et behov for å lære noe basert på utfordringer som kvinner har. Det var mer at ok, man ser at det er mye kvinneproblematikk opp i dagen, vi må prøve å få til noe. Det var den oppfatningen jeg fikk. Det var ingen som kom for å diskutere med oss. Istedenfor å spørre hva vi som kvinnelige dommere trenger, så bare sier de at vi skal ha det. (Isabell).

Utsagnet forteller at kvinnelige dommere er svært opptatt av at tiltakene som iverksettes skal komme som en følge av kvinnelige dommers egne behov og ønsker – og ikke fra toppnivå.

En dommerutdanning basert på kvinners premisser, vil gi kvinnelige dommere større frihet til å definere sin egen situasjon og ikke bli innelåst i kvinneligheten som noe annet og som en mangelkategori (Beauvoir, 2000). Ifølge informantene vil dette eksempelvis innebære at Håndballforbundet lytter til kvinners ønsker og behov når de konstruerer likestillingsprosjekter, uavhengig om dette betyr at forbundet må legge bort egne oppfatninger. Informantene har ulike forslag for hvordan de kan ha mer innflytelse på sin situasjon, og noen trekker frem følgende alternativ:

De kunne ha sendt ut et spørreskjema eller noe og spurt hva vi faktisk ville ha av et sånt kurs eller forum. (Isabell).

Å kommunisere mine ønsker og behov var hovedgrunnen til at jeg personlig sa ja til å være med på kvinnekurset. Jeg er fan av tilrettelegging. (Maria).

Dette betyr at skal likestillingstiltak være virksomme må de komme fra dem som kjenner sin situasjon best. Det er kvinners opplevelser og erfaringer av dommerutdanningen og miljøet som må stå i fokus. Ifølge Piggott et al. (2019) vil kommunikasjon omkring kvinners utfordringer, på kvinners egne premisser, også bidra til å øke legitimiteten for likestillingsarbeidet i en organisasjon. Blant annet kan det føre til at man redefinerer betydninger av det å være kvinne på maskuline arenaer som dømming.

6.3.2 De kvinnelige dommernes ønsker for videre utdanning

Ingen av dommerne anbefaler at de skal være med på et ferdig opplegg som forteller dem hva de har behov for som kvinner i dommerrollen. Datamaterialet viser at informantene ikke ønsker at kvinnetiltak skal handle om å kvalifisere seg, men heller diskutere felles erfaringer, hva som preger kvinnelige dommers maktbetingelser, og andre utfordrede situasjoner som toppdommer. Flere av informantene uttrykker at de ønsker seg egne forum eller grupper for å dele sine meninger, samtale om dommergjerningen, eller annet utviklingsarbeid basert på kvinners behov:

Jeg tror egne samlinger for kvinner bare hadde vært positivt, hvert fall for de dommerne som kanskje trenger det mest. Fordi på samling med menn er det som regel ikke at kvinner tør å ta like stor plass. Jeg tror ikke at det hadde vært like stor takhøyde på kvinnesamlingen om det var menn der. Jeg tror ikke det hadde vært så ærlige svar. Det var veldig ålreit fordi det virket så ufarlig å si sine meninger selv om vi var mange, fordi du ble akseptert. (Louise).

Jeg ønsker et forum der man kan snakke og dele erfaringer om hvordan man løser situasjoner. (Isabell).

Dette viser at det å være sammen med andre kvinnelige dommere også kan være positivt, og disse refleksjonene kan ses i sammenheng med hvilke opplevelser deltagerne har fra Kvinneprosjektet:

Det styrket samholdet. Ikke alle kjente hverandre fra før, så det var bra å få hilse på. Det var også veldig bra med to samlinger, sånn at vi ble kjent flere ganger. Man er jo ofte usikker når man rykker opp i ny utviklingsgruppe og er på lavest nivå, og da merket vi at vi ble mer trygg med at vi kjente de andre kvinnene (Ida).

Jeg synes vi er veldig flinke til å være åpen, ærlig og inkluderende. Vi trives jo vi jentene sammen. (Maria).

De kvinnelige dommerne uttrykker ingen begrensninger til det å ha en kvinnekropp, samtidig ble det fremmet et ønske om å ha egne kvinnelige verktøy som de kan benytte for å håndtere maktforholdene på banen. Informanten uttrykket behovet på denne måten:

Jeg føler at jeg kan gå på banen og gi faen. Men jeg ønsker å gå ut med flere virkemidler for hvordan jeg kan håndtere ting. Jeg føler ofte at folk setter meg i en bås når jeg kommer som kvinne, det er ikke sikkert de gjør det – men jeg føler det. Da er det sånn, hvordan verktøy har jeg da. Det er veldig få. Det føler jeg at jeg kunne fått kunnskap om på et kvinnekurs. (Isabell).

Dette sier noe om at hun føler på de kjønnede maktstrukturene kvinnelige håndballdommere har rundt seg, når de går inn i en rolle hvor tilskrivninger gjør at de møter andre vilkår enn menn. Til dette, mener hun, at de trenger virkemidler som kan bidra til å skape aksept og respekt for kvinnelige toppdommere. I lys av Beauvoir (2000) kan dette tolkes som et utsagn, hvor det etterlyses strategier som kan demme opp for kvinnelige tilskrivninger og øke kvinners handlingsrom. Piggott et al. (2019) trekker også frem i sine analyser av kjønnspolitiske strategier at økt kapital i form av kompetanse,

kan bidra til å bryte ned kjønnede barrierer, og dermed bidra til å hindre frafall. Kvinnetiltak som adressere kjønnede maktforhold blir denne sammenheng snakket om slik:

Det hadde gitt meg erfaringer og mulighet til å tenke over selve situasjonen. (Louise).

Et kjønns spesifikt problem som var et gjennomgående samtaletema når informantene ble spurt om hvilke tilpasninger de trenger som kvinnelig dommer, var utfordringer knyttet til graviditet. Dette kom blant annet til uttrykk slik:

Hvor er det kvinner trenger tilrettelegging i forhold til menn? Jo, det er i forbindelse med det å bære frem barn, fordi det her med barn er vanskeligere for oss kvinnelige dommere, enn det er for de mannlige. Og sånn er det jo bare. (Maria).

Graviditet krever en stopp i dommerutdanningen til kvinner og representerer en problematikk de må ta hensyn til. Selv om utfordringen med graviditet er knyttet til biologi, er kravet til tilrettelegging institusjonelt. Dermed virker det uproblematisk for de kvinnelige dommerne å påpeke at kvinner trenger spesielle bestemmelser knyttet til dette:

Jeg fikk være med på alle samlinger selv om vi ikke dømte noen kamper på disse. (Louise).

[Om jeg hadde blitt gravid] ville jeg ha hørt om jeg kunne ha vært med på flere samtaler, sett flere kamper, fokusert på å diskutere håndball med andre som dømmer slik at man har det i blodet, når jeg ikke kunne dømme selv. (Emilie).

Dommerne beskriver at de kan dømme mindre og få et annet opplegg av forbundet uten at det oppleves som en mistenkeliggjøring eller angrep på «kvinneligheten» i dommerrollen. En av dommerne forteller at hun har hatt en positiv opplevelse av å være gravid og dommer på toppnivå. Hun erfarte at Håndballforbundet la til rette for henne. Årsaken til dette uttrykker hun på denne måten:

Nå i ettertid har jeg skjønt at dette er fordi forbundet har investert mye tid, penger og ressurser i oss. Så de har vært veldig støttende, lagt mye til rette for meg. Dette har betydd alt for meg. (Louise).

Slike fortellinger poengterer at Håndballforbundet på denne måten viser en vilje, og gir økonomiske ressurser til å styrke og beholde kvinner i dommerrollen.

Datamaterialet viser at informantene opplever at problemstillinger knyttet til kjønn ikke bare er spesielt for kvinner i dommerrollen, men kan også handle om menn:

Det er fordeler og ulemper med begge kjønn. Jeg føler opplevelsen av noe kan være annerledes om man er mannlig eller kvinnelig dommer. Om jeg dømmer en herrekamp og blir veldig sint, blir jeg ofte unnskyldt. Jeg er jo jente og jeg er veldig liten og da er det liksom greit. Spillerne hisser seg ikke opp av min væremåte. Jeg er ikke like truende, det er lettere for en mann å bli oppfattet sånn. (Ida).

En slik vektlegging illustrerer hvordan informantene mener at det ikke er alle egenskaper som representerer det maskuline, og dermed det generelle ved dommerrollen, som tilbyr en god måte å løse gjerningen på. Tanken sammenfaller med en annen informants ønske om en redefinisjon av dommerrollen:

I utviklingsarbeidet ønsker jeg at man skal gå litt bort fra den tradisjonelle forståelsen av hva dommerrollen er. Reglene og spillet endrer seg, men jeg opplever ikke at dommerne

gjør det. Jeg mener at forbundet bør se på flere måter å løse ting på. Menn og damer endrer seg - fordi man kan vise følelser på nye måter. Derfor vil jeg få kunnskap om hvordan dommere kan gå utover denne machomannen. Hvordan kan man være machodame på en bra måte? Og hvordan kan man være feminin mann i dommerrollen på en bedre måte? (Isabell).

Informantenes påpeking av utfordringer knyttet til mannlige dommere og nye måter å løse dommerrollen på, viser til et større potensial for gjerningen enn den maskuline dominansen. Dette kan tolkes som om at de kvinnelige dommerne ønsker at likestilling oppnås best når kvinnelige og mannlige dommere erkjenner hverandres styrker og frihet (Beauvoir, 2000; Sampson, 2008). En konsekvens av dette er at likestillingsarbeidet bør ha en «nedenfra og opp-tilnærming», hvor *begge* kvinner og menn tar ansvar for hva likestillingsarbeidet skal inneholde. En måte å likestille kvinner på kan være å inkludere kunnskap om kjønn og kjønne maktforhold i dommerutdanningen. På denne måten blir kjønn noe allment, som påvirker dommerrollen på samme måte som kunnskap om å dømme og lede kamper (Megheirkouni & Roomi, 2017; Pike et al., 2017). Dette innebærer at også menn må få kunnskap om kjønne maktstrukturer slik at kjønnene sammen kan skape en forståelse av hva det betyr å være kvinne. Dette mener en informant kan skje gjennom åpenhet:

Å diskutere problemstillinger knyttet til kjønn kunne man ha gjort i et åpent forum som også inkluderte menn, fordi de kunne ha sett på hvordan kvinner gjør det og tenker. (Isabell).

Det blir også reflektert over at å dele kunnskap kan bidra til å utfordre ideen om at kvinners underrepresentasjon skyldes egenskaper ved kvinner. Derfor må det heller rettes søkelys på de begrensende og muliggjørende strukturene som kvinner møter i idrettsorganisasjonen, og dermed skape en større innsikt i ulike betingelser menn og kvinner har i mannsdominerte miljø (Dahlerup & Freidenvall, 2008).

7.0 Avslutning

Denne masteroppgaven har undersøkt likestillingstiltaket for toppdommere sesongen 2018/2019, kalt Kvinneprosjektet. Kvinneprosjektet påpeker at kvinner er en minoritet som håndballdommere, og vil fremme likestilling gjennom å gi egne kurs til kvinnelige dommere. Analysen har vist hvordan kursinnholdet inntok en kompetansehevende strategi gjennom å være et lederkurs, og hvilke implikasjoner dette har for kunnskapsbidragene og kjønnsforståelsen kvinnelige toppdommere tar med seg fra prosjektet. Dette kapitlet oppsummerer sentrale funn. Avslutningsvis vil jeg reflektere over hvordan de kunnskapene jeg har tilegnet meg gjennom arbeidet med denne studien, kan ha betydning for den videre forskningen på feltet.

Analysen illustrerer hvordan lederkurs, som et kjønnspolitisk virkemiddel, har bidratt til å gi kvinnelige dommere et konkurransefortrinn ved at de har tilegnet seg kunnskaper og ferdigheter gjennom kursinnholdets arbeid med en personlighetstest. Informantene forteller at refleksjon rundt egne personlighetstrekk ga dem en dypere forståelse av hvem de er som ledere, og dette har gjort dem mer bevisst på sine styrker og svakheter i dommerrollen. Det blir også påpekt at kursinnholdet ga dommerne kunnskap om hvordan de skal tilnærme seg ulike personer, og hvilken kommunikasjon som er best egnet til hver situasjon. I tillegg blir Kvinneprosjektet beskrevet som en arena der dommerne innad i paret ble bedre kjent med sin makker, og de fikk dermed innsikt i hvordan de sammen påvirker dommerutøvelsen. Dette trekker de frem som et forhold som har bidratt til at de nå kan utøve god og legitim ledelse som et par. Analysen viser også hvordan de kvinnelige dommerne tilegnet seg ekstra kompetanse, refleksjon og generelle ferdigheter som bidro til at de kunne forbedre sin utviklingsplan og dommerprestasjon. Disse kunnskapene beskriver de kvinnelige toppdommerne som bidrag som har styrket dem i det kontinuerlige utviklingsarbeidet de gjør som dommere.

Analysen har gitt innsikt i flere dilemmaer som kvinnelige håndballdommere møter i en rolle konstruert av en maskulin norm, og hvordan kjønnspolitiske tiltak som egne kvinnekurs aktualiserer disse. Analysen viser at informantene er kritiske til Kvinneprosjektets kompetansehevende strategi, når det fremstiller kvinner som noen som trenger noe ekstra og har en mangel. Det at kvinnelige dommere må sette av to ekstra helger til kvinnelig kompetansehevende arbeid, viser at kvinnetiltak fremstiller kvinner som en spesiell gruppe. Dette signaliserer at kvinner må segregeres og øke sin kompetanse, for at de skal bli likestilt og kunne konkurrere med menn om de samme posisjonene som toppdommere. De kvinnelige dommerne er uenige i at de som kvinner trenger ekstra kompetanse i denne konkurransen.

En annen konsekvens av kvinnetiltak, er at de setter fokus på kjønn, og skaper en spesiell kvinnelig situasjon i dommerutdanningen ved at dommernes kropper bestemmer hvilken del av utdanningen de skal ta del i. Blant informantene finnes det varierende forståelser av hva det innebærer å være kvinne i dommerrollen, fordi disse har ulike erfaringer som kvinne. På tross av dette samles de kvinnelige dommerne i en motstand mot å bli betegnet som en svakere part. Informantene forteller at de er bevisst på at de er i mindretall, men de vil ikke fremstille seg selv som en egen gruppe, og på denne måten «trekke kvinnekortet», på bakgrunn av at de mener det ikke er fordelaktig for dem. De velger heller å tilpasse seg det maskuline, som er det generelle, i dommerrollen (Hovden, 2010). Samtidig påpeker informantene at de som kvinnelige dommere kan innta maskuline handlingsmønstre og på denne måten fyller de normen. Dermed motsetter de seg Kvinneprosjektets egenskapsforståelse av kjønn, og påpeker heller at det er makten og normene i miljøet det må fokuseres på. De mener derfor at

Håndballforbundet dobbeltkommuniserer gjennom at Kvinneprosjektet har et tilsynelatende kjønnsnøytralt kursinnhold, som formidler at det ikke finnes noen spesielle utfordringer med å være kvinnelig dommer på toppnivå, samtidig som forbundet oppretter et kompetansehevende tiltak, som signaliserer at kvinner trenger noe ekstra for å konkurrere på lik linje med menn. Denne dobbeltheten oppleves som problematisk for deltagerne.

I samtalen om fremtidige behov for kvinnelige dommeres utdanning, ble det lagt frem ulike ønsker. Noen av informantene trekker frem at de ikke vil ha spesielle tiltak som fremstiller dem som kjønn i dommerrollen, mens andre ønsker kvinnetiltak som gir dommere rom for å diskutere både kjønne og andre utfordringer de møter som toppdommere. I tillegg blir virkemidler for å motarbeide tilskrivning av underordning som kvinnelig dommer påpekt som nyttig. Det er enighet om at som kvinnelige dommere, må de selv få definere problemstillinger i dommerrollen. Med bakgrunn i mangfoldet i kvinnelige dommeres behov, ser det ut som de ønsker en tosporet strategi for sin fremtidige dommergjerning (Dahlerup & Freidenvall, 2008). En slik strategi innebærer at kvinners erfaringer blir en del av det generelle ved at kjønn problematiseres i dommerutdanningen, i kombinasjon med egne kvinnetiltak, hvor kvinner får definere innholdet etter sine behov. Dette betyr at kvinnetiltak må innrettes slik at de styrker kvinner som minoritet i rollen, og gjør dem bevisst på egne handlingsbetingelser og muligheter (Piggot et al., 2019; Megheirkouni & Roomi, 2017; Pike et al., 2017).

Studiens formål har vært å skape ny kunnskap om hvordan det oppleves, erfares og oppfattes å være kvinnelig deltager på et kjønnspolitisk virkemiddel, i form av et lederkurs. Jeg har lagt vekt på å få tak i de kvinnelige toppdommernes stemmer og innsikter for å frembringe mer empirisk kunnskap på feltet. Med bakgrunn i den forståelsen jeg har tilegnet meg gjennom arbeidet med masteroppgaven, vil jeg i det videre reflektere over hvilken vei jeg mener den kjønnsespesifikke dommerutdanningen bør ta, og på hvilken måte mer forskning kan bidra på området.

Jeg synes det har vært spesielt interessant å undersøke en likestillingsstrategi i en rolle som dommer, fordi denne krever et minimum av ferdigheter. Jeg mener dette begrenser hvilke kjønnspolitiske strategier man kan benytte seg av, på bakgrunn av at man ikke kan kreve direkte kjønnsrepresentasjon gjennom eksempelvis kvotering. Om man setter dommere, i dette tilfellet kvinnelige dommere, til å lede oppgjør de ikke er klar for utviklingsmessig, kan dette resultere i negative opplevelser, og i verste fall at de legger dommerjobben på hyllen. Dette kan fremgå som et dilemma når man arbeider for å skape kjønnsbalanse i en rolle som betinges av konkurranse og prestasjon. Det blir derfor et sentralt element å ta hensyn til i det videre arbeidet. Dermed mener jeg at oppmerksomhet og refleksjon om kjønn som makt- og forskjellsmekanisme, samt menn og kvinners gjensidige anerkjennelse av likestillingsarbeidet i dommergjerningen, er de mest fruktbare punktene for veien videre.

Jeg opplevde i intervjuene at flere av informantene ikke hadde tenkt over hvilken betydning kjønn har i dommergjerningen, og hvordan det har påvirket deres utforming i rollen. Dermed ble den kompetansehevende strategien for noen nesten ansett som merkelig, fordi de stusset over hvorfor de skulle trenge et konkurransefortrinn når de allerede har kommet så høyt opp på dommerrangeringen. Det ble dermed problematisk at det ble skilt mellom mannlige og kvinnelige dommere, hvor det signaliseres at de mannlige dommerne ikke hadde nytte av lederutdanning. På denne måten tenker jeg at fordelene av at kjønn aktualiseres tidligere i utdanningsløpet hos dommere, kan være

relevant for både menn og kvinner. Slik kan dommere lære seg å reflektere over maktstrukturene og hva det betyr å være kvinnelig og mannlig dommer i disse, blant annet for å få kunnskap om hvordan lederroller ofte er preget av maskuline lederidealer (Hovden, 2010, Piggott et al., 2019). Dette betyr at kjønn ikke bare blir noe som angår kvinner, men gjennom kunnskap og innsikt, kan man skape bedre likestilling og en utdanning som er like relevant for begge kjønn. I tråd med Beauvoir (2000) betyr dette at både menn og kvinner bør ta del i det kjønnspolitiske arbeidet, slik at kjønnene sammen kan definere hva likestilling skal bety, og gjennom dette gi hverandre frihet og muligheter.

I tillegg påpeker Fasting & Skou (1994) at bevissthetsnivået og forståelsesfellesskapet i det enkelte organisasjonsledd omkring kvinners posisjon og handlingsbetingelser, er viktig for at kvinnearbeidet i forbundet skal bli virksomt. Dette viser til at det er sentralt med en grunnleggende anerkjennelse med start i organisasjonens toppnivå, om at menn og kvinner er like viktige for dens virke, og at dette faktisk resulterer i en levd erfaring for forbundets medlemmer. Dette skjer gjennom konkrete likestillingstiltak, samt forpliktelse gjennom planer, rammer og bevilgninger (Fasting & Sand, 2017).

Jeg tenker at det i det videre vil være viktig å utforske mer hva kjønn betyr i de ulike utdanningsløpene i idretten, og hvilke kjønnspolitiske strategier som kan være mest relevante for å skape større likestilling og frihet. Som det påpekes i datamaterialet, er det særlig viktig at de underrepresenterte sin stemme får stå i sentrum. Dermed kan man utvikle kunnskap som forhåpentligvis i fremtiden kan gjøre kvinners levede erfaring til en del av den sentrale kunnskapen som vil prege utdanningsløpene i idretten, og herunder også dommerutdanningen i Håndballforbundet. Dessuten viser Fasting & Sand (2017) med bakgrunn i prosjektet «Likestilling i idretten» at om man skal få praktisk og nyttig kunnskap om hvordan kjønnspolitiske tiltak har fungert, bør man intervju de personene som har vært involvert, og også prøve å følge hele prosessen av gjennomføringen av slike tiltak. Dermed blir det viktig for forskningen å spille en støttende rolle for idrettsorganisasjonen i å gi likestillingsprosjekter den oppmerksomheten de fortjener. Samtidig bør forskningen stadig rette et kritisk søkelys mot forbundenes virksomhet, slik at de alltid er klar over sine muligheter og forbedringspotensial.

Etterord: masteroppgavens relevans for min profesjonskarriere som lektor i kroppsøving og idrettsfag

Til tross for at denne masteroppgaven ikke adresserer forhold i den norske skole, og dermed ikke har en direkte kobling til min fremtidige karriere som lektor – er det flere temaer og dilemma studien tar opp, som jeg mener har overføringsverdi. Idretten betegnes ofte som et speilbilde på samfunnet (Norges Idrettsforbund, 2020). Dermed kan man si at fremtredende normer, idealer, politikk og strategier i idretten, viser til dominerende strømninger ellers i samfunnet.

For det første preges kroppsøvingen, i likhet med idretten, av et maskulint ideal og kroppen som situasjon er betingende for begge. Forskning viser at kroppsøving er et fag på gutters premisser (Næss, 2000; Andrews & Johansen, 2005). Dermed tenker jeg at det kan være relevant for meg i mitt fremtidige arbeid å reflektere over, og bruke Beauvoirs (2000) kunnskaper om maskulin dominans. Det jeg spesielt vil tenke på i en slik sammenheng er hvilke erfaringer de som ikke passer inn i den maskuline normen ofte har i en kroppsøvingssammenheng, og hvilke tilpasninger de gjør. Det som er interessant å påpeke, er at jentene jeg snakket med i forbindelse med denne studien føler at de har maskuline personlighetstrekk. På denne måten er de sannsynligvis mer tilpasningsdyktige på et felt preget av en mannlig overordning. Likevel opplever flere av dem at de blir tolket annerledes. Derfor kan kunnskapen om å være den andre bli ekstra viktig på en arena som skolen, hvor man møter et mangfold av elever, og mange vil sannsynligvis føle en stor avstand mellom seg og standarden som finnes i kroppsøvingen. Slik kan denne kunnskapen bidra til at jeg kan legge opp en undervisning som kan utfordre dominansforholdene på feltet, og gjennom dette gjøre slik at flere elever kan oppleve en subjektiv utfoldelse i egen kropp.

For det andre har både idretten og skolen et demokratisk oppdrag. Dette vil si at inkludering og representasjon blir viktig for begge institusjonene. Gjennom denne oppgaven har jeg fått innsikt i og kunnskap om, hvor viktig det er at de underrepresentertes stemmer får oppmerksomhet, og at deres ønsker og behov også får stå i sentrum for institusjonens virksomhet. Mange skoleelever, slik som de kvinnelige håndballdommerne, uttrykker frustrasjon over det de betegner som manglende medbestemmelse. På denne måten blir demokrati og medvirkning, som er en del av opplæringens verdigrunnlag i den nye læreplanen (Utdanningsdirektoratet, 2020), et viktig premiss for meg å organisere undervisning ut ifra. Det er ikke noen hensikt i å legge opp til det jeg anser å være en tilpasset og inkluderende kroppsøving, om dette ikke reflekteres i opplevelsene og erfaringene til elevene.

Referanseliste

- Aase, T., H., & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Andrews, T.M. & Johansen, V.F. (2008). *Likestillingsideologi i kroppsøvningsfaget: Tematisering av kjønn i planer og praksis*. Hentet fra:
http://www.idunn.no/file/pdf/33192792/np_2008_02_pdf.pdf
- Baldwin, C. F. & Vallance, R. (2016). Women referees' experiences officiating rugby union. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 24(2), s. 152-161.
- Beauvoir, S. D. (2000). *Det annet kjønn*. (Oversatt av B. Christensen) Oslo: Pax Forlag.
- Coffey & Atkinson (1996). *Making sense of qualitative data*. California: Stage Publications, Inc.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research Design* (5 utg.). London: Sage.
- Dahlerup, D. (2007). Electoral gender quotas: Between equality of opportunity and equality of result. *Representation*, 43(2), s. 73-92.
- Dahlerup, D. & Freidenvall, L. (2008). *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag.
- Dalen, M. (2013). *Intervju som forskningsmetode - en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Elling, A., Hovden, J. & Knoppers, A. (Red.). (2019). *Gender Diversity in European Sport Governance*. New York: Routledge.
- Fasting, K. (2005). Women and sport in Norway. I G. Pfister & I. Hartmann-Tews (Red.), *Sport and women: social issues in international perspective* (s. 15-34). USA & Canada: Routledge.
- Fasting, K., Pike, E., Sand, T., & Matthews, J. (2014). From Brighton to Helsinki. Women and Sport Progress Report 1994-2014.
- Fasting, K. & Sand, T., S. (2017). *Likestilling i idretten Et notat med vekt på kjønnsbalansen blant ansatte, trenere og ledere i særforbund*. Oslo: Norges Idrettsforbund.
- Fasting, K. & Skou, G. (1994). *Developing Equity for Women in The Norwegian Confederation of Sports*. Norwegian Confederation of Sports/Norwegian University of Sport and Physical Education.
- Guneriussen, W. (1999). *Aktør, handling og struktur: Grunnlagsproblemer i samfunnsvitenskapen*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Hargreaves, J. A. (1990). Gender on the sports agenda. *International Review for the Sociology of Sport*, 25(4), s. 287-307.
- Hastrup, K. (1991). Antropologiske studier av egen kultur. *Norsk Antropologisk Tidsskrift*, 2 (1), s. 10-14.

- Hovden, J. (2006). The gender order as a policy issue in sport: A study of Norwegian sports organizations. *Nordic journal of women's studies*, 14(1), s. 41-53.
- Hovden, J. (2010). Female top leaders – prisoners of gender? The gendering of leadership discourses in Norwegian sports organizations. *International Journal of Sport Policy* (2), s. 189-205.
- Hovden, J. (2012). Discourses and strategies for the inclusion of women in sport—the case of Norway. *Sport in society*, 15(3), s. 287-301.
- Hovden, J., Elling, A. & Knoppers, A. (2019). Meta-analysis: policies and strategies. I A. Elling, J. Hovden, & A. Knoppers (Red), *Gender Diversity in European Sport Governance* (s. 192-204). New York: Routledge.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Kristoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt Forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Leseth, A.B. & S. M. Tellmann (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Lippe, von der, G. (1994). Handball, gender and sportification of body-cultures: 1900-40. *International Review for the Sociology of Sport*, 29(2), s. 211-231.
- Markula, P. & Silk, M. (2011). *Qualitative Research for Physical Culture*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Megheirkouni, M., & Roomi, M. A. (2017). Women's leadership development in sport settings: Factors influencing the transformational learning experience of female managers. *European Journal of Training and Development*, 41(5), s. 467-484.
- Moi, T. (1998). *Hva er en kvinne. Kjønn og kropp i feministisk teori*. Oslo: Gyldendal.
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet 25.04.2020, fra:
<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier – den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norges Håndballforbund. (2015). *Dommerkurs*. Hentet fra:
<https://www.handball.no/regioner/region-ost/kampaktivitet/dommer/dommer-i-ost/dommerkurs/>
- Norges Håndballforbund. (2017). *Kvinneprosjektet FRAM*. Hentet fra:
<https://www.handball.no/regioner/region-nord/system/nyheter-midt-og-nord/2017/06/kvinneprosjektet-fram/>
- Norges Håndballforbund. (2019a). *Dommertrappa*. Hentet fra:

- <https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/utvikling/dommer/dommerutvikling/dommertrappa/>
- Norges Håndballforbund. (2019b). *NHFs Strategiplan – Anno 2019*. Hentet fra:
<https://www.handball.no/globalassets/nhf-sentralt/om-oss/visjon-og-verdier/strategiplan/strategiplan-etter-handballtinget-2019.pdf>
- Norges Håndballforbund. (2020a). *Administrasjonen*. Hentet fra:
<https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/om-oss/administrasjon/>
- Norges Håndballforbund. (2020b). *NHF-dommere 19-20*. Hentet fra:
<https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/utvikling/dommer/nhf-dommere-19-20/>
- Norges Håndballforbund. (2020c). *NHFs organisasjon*. Hentet fra:
<https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/om-oss/organisasjon/nhfs-organisasjon/>
- Norges Håndballforbund. (2020d). *Nøkkeltall*. Hentet fra:
<https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/om-oss/organisasjon/nokkeltall/>
- Norges Idrettsforbund. (2016). *Organisasjonsutvikling. NIFs utviklingsplan nr 03 for norsk idrett*. Oslo: Norges idrettsforbund.
- Norges Idrettsforbund. (2018). *Nøkkeltall*. Hentet fra:
<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9f94ba79767846d9a67d1a56f4054dc2/nokkeltallsrapport-18102019.pdf>
- Norges Idrettsforbund. (2020). *Trygg på trening*. Hentet fra:
<https://www.idrettsforbundet.no/idrettskrets/vestland/idrett-og-samfunn/trygg-pa-trening/>
- NTNU. (2020). *Behandle personopplysninger i student – og forskningsprosjekt*. Hentet 20.04.2020, fra:
<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Behandle+personopplysninger+i+forskningsprosjekt>
- Næss, F. D. (2000). Kroppsøving – et fag på guttenes premisser. *Kroppsøving*, 6, s. 10-13.
- Pfister, G. (2010). Are the women or the organisations to blame? Gender hierarchies in Danish sports organisations. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2(1), s. 1-23.
- Phillips, A. (1995). *The Politics of Presence*. USA: Oxford University Press.
- Piggott, L. V., Pike, E. C. J. & Matthews, J. J. K. England - A 'sporting future' for all. I A. Elling, J. Hovden, & A. Knoppers (Red.), *Gender Diversity in European Sport Governance* (s. 105-116). New York: Routledge.

- Pike, E., White, A., Matthews, J., Southon, S. & Piggott, L. (2017). Women and Sport Leadership: A Case Study of a Development Programme. I L. Mansfield, J. Caudwell, B. Wheaton & B. Watson (Red.), *The Palgrave Handbook of Feminism and Sport, Leisure and Physical Education* (s. 809-823). UK: Palgrave Macmillan.
- Ryen, A. (2011). Ethical issues. I: C. Seale, G. Gobo, J.F. Gubrium & D. Silverman, (Red.), *Qualitative Research Practice* (s. 416-238). London: SAGE Publications.
- Sampson, K. (2008). Simone de Beauvoir. i E. Mortensen, C. Egeland, R. Gressgård, C. Holst, K. Jegerstedt, S. Rosland & K. Sampson (Red.), *Kjønnsteori* (s. 42-53). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Seale, C. (1999). *The Quality of Qualitative Research*. London: Sage.
- Silverman, D. (2010). *Doing Qualitative Research; A practical Handbook* (3. utg.). London: Sage.
- Sisjord, M. K., Fasting, K., & Sand, T. S. (2017). The impact of gender quotas in leadership in Norwegian organised sport. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3), s. 505-519.
- Skirstad, B. (2009). Gender policy and organizational change: A contextual approach. *Sport Management Review*, 12(4), s. 202-216.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (4.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3.utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Utdanningsdirektoratet. (2020). *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnsopplæringen*. Hentet fra: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/>
- Widerberg, K. (2011). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1: NSD-godkjenning

Vedlegg 2: Fra e-postkorrespondanse med dommeransvarlig i Håndballforbundet

Vedlegg 3: Informasjonsskriv til informantene

Vedlegg 4: Samtykkeerklæring for intervju

Vedlegg 5: Intervjuguide til dybdeintervju av kvinnelige håndballdommere som deltok på Håndballforbundets kvinneprosjekt sesongen 2018/2019

Vedlegg 1: NSD-godkjenning



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Egne kvinnekurs – funker det? Om dommerutdanning og likestilling i Håndballforbundet

Referansenummer

126548

Registrert

21.01.2020 av Malene Rosvold - malenro@stud.ntnu.no

Behandlingsansvarlig institusjon

NTNU Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Jorid Hovden, jorid.hovden@ntnu.no, tlf: 915 82 171

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Malene Rosvold, rosma@hotmail.no, tlf: 91356544

Prosjektperiode

19.12.2019 - 08.06.2020

Status

27.03.2020 - Vurdert

NSD Personvern

27.03.2020 08:57

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 126548 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt: Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 27.03.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 07.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

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

PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lise A. Haveraaen
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2: Fra e-postkorrespondanse med dommeransvarlig i Håndballforbundet

Det jeg kan redegjøre for er dommeraktivitet kvinnelige toppdommere, dvs 2. div / Lerøy dommere og 1. div og Elite dommere.

Internasjonale dommere følger de respektive internasjonale håndballforbund retningslinjer.

Internasjonale Forbundene har som målsetting at kvinnemesterskap skal ledes av kvinnelige par. Og de avholder egne kvinner dommer kurs.

Som i NHF er det også internasjonalt, er du god nok, dømmer du begge kjønn i mesterskap og turneringer. De har sakte og sikkert kommet etter til den norske modellen.

NHF var det første forbundet som nominerte kvinnelig dommerpar til internasjonale herrekamper.

NHF strategiplan

<https://www.handball.no/globalassets/nhf-sentralt/om-oss/visjon-og-verdier/strategiplan/strategiplan-etter-handballtinget-2019.pdf>

FRAM kvinneprosjekt som startet i 2011 hadde jeg ingen deltagelse i, bortsett fra å skaffe lister over aktuelle dommerkandidater.

Prosjektet ble ført videre regionalt.

Etter FRAM prosjektet mer eller mindre er avsluttet og momentene er videreført gjennom andre kanaler, ville jeg i slutten på 2017 / 2018 starte opp fagsamlinger for NHF kvinnelige toppdommere. Interessen var meget liten – klar tilbakemelding fra parene at de skulle konkurrere på lik linje som med de mannlige parene.

Kjersti / Guro var klare på at behovet er der, men etter de avsluttet sin dommerkarriere og gikk inn i toppjobber var ikke tiden tilstede akkurat da. Det er nå en dialog om å engasjere seg.

Helt klart at NHF ikke har lyktes med å bringe frem et stort nok antall kvinnelig par, når man ser ut fra medlemstallet kvinner i NHF og hvor mange kvinnelige dommere som starter å dømme.

Tanker for sesongen 20/21 om prosjekter sentralt og regionalt er på beddingen

+ sider

God økonomi

Gode samlinger for kvinnedommere

Gode dommercoacher

Gode ordninger med å fortsette dommerkarrieren etter fødsler

Gode ordninger med permisjoner i utdanning

Gode ordninger med hjemreiser i utdanning for å dømme

God ressursbank over kompetente personer som kan bidra

Gode dommerutviklingsgrupper (begge kjønn i gruppen)

Kvinne og manne dommere i NHF er likestilt – nominasjoner er basert på prestasjoner og ikke kjønn

- Er du god nok, dømmer du de øverste nivåene i begge kjønn
- Og blir nominert til å bli internasjonal dommer kandidat

Kvinne dommere får tettere oppfølging

Profilering av dommere på handball.no

God forankring i Forbundsstyret

Respekt og likebehandling av hverandre

Gode ordninger ved skader

God utstysordninger

-sider

Tross av gode tilbakemeldinger på kvinnesamlinger og bruk av meget dyktige forelesere, var interessen for nye samlinger 19 / 20 lik null

Kvinnedommere mener at de ikke skal ha særbehandling

Jeg har ikke nådd frem med at Kvinne ledere har andre utfordringer enn Manne ledere

Total mengden av aktivitet ble for stor – og Kvinne samlinger ville ikke bli prioritert

Holdninger blant enkelte medier og fra enkelte trenere kan vitne om tilstedeværelser fra det forrige århundre

Tidsfaktor i forhold til utdanning

I sesongen 18 / 19 ble det innkalt til to samlinger for kvinnelige NHF dommere.

Januar 2019 og mars 2019, Susann Goksør var hoved foreleser.

HENSIKT OG MÅL

Med programmet vil vi gi forutsetninger, kunnskaper og innsikt til kvinner slik at de kan utvikle og styrke sitt lederskap. Vi vil også skape tydelighet i hvordan en selv som leder og kvinne ønsker å fremstå for å være vel verdt å følge. Målsettingen er å starte en prosess som gir økt bevissthet om hva det innebærer å være i en ledende rolle som kvinne og å kunne lede seg selv mot å bli mer "indre styrt" og styrt av egen vilje, dvs. å finne sitt eget solide lederskap.

Hennes utgangspunkt er DEG!

- Personlig styrke
- Kampelederen
- Selvinnsikt
- Personlig utfordringer og styrker
- Motivasjon og drivkraft
- Når du møter motstand og konflikter

Gruppevis, plenum, parvis

NHF dommer tiltaksplaner

I planverket du ser under denne rubrikken, ligger Kvinner mot toppen som et viktig punkt i alt som skal gjøres på dommersiden.

Kvinner mot toppen	Rekruttere og utvikle kvinnelige kampeledere, dommerutviklere og delegater til nasjonalt og internasjonalt nivå	Øke antallet kvinner i utviklingsgrupper og på nasjonalt nivå, inkl dommerstøtte Måltall 100% økning i alle funksjoner og nivåer
---------------------------	--	---

Håndballtinget vedtak

NHFs overordnede mål

NHFs overordnede mål kan oppsummeres til:

1. Norsk håndball skal ha et økende medlemstall og redusert frafall.
2. Norsk håndball skal ha senior landslag som kjemper om medaljer i mesterskap.
3. Alle i norsk håndball skal på alle arenaer, gjennom sin framturen og sine handlinger, etterleve NHFs verdier

Strategiske målbilder dommer

- Alle kamper skal ledes av kompetente dommere
- Medlemmene skal få muligheter til å utvikle seg opp mot det potensialet den enkelte har og ønsker.

Langsiktige strategier dommer

MÅL

- NHF skal dekke organisasjonens behov for trener-, leder- og dommerutdanning på alle nivåer.
- NHF skal gjennom et planmessig arbeid og faglig oppfølging øke kvalitet og kvantitet i det norske dommerkorpset – på alle nivåer.

Handlingsplaner dommerarbeidet sentralt og regionalt

Hovedaktivitet	Tiltak	Målbeskrivelse
Dommerarbeid i klubb	Systematisere og optimalisere dommerarbeidet i klubb -Implementere modulen «Dommerarbeid i klubb» i alle klubber som arbeidsdokument	Alle klubber i region skal bruke modulen som arbeidsverktøy Opprettholde rekrutteringen.
Dommerarbeid i region	Systematisere og optimalisere -Dommeroppsett -Egen ansatt Dommeroppsettsansvarlig Systematisere og optimalisere dommerarbeidet -Regional dommeroppfølging - Dommerutviklingsoppgaver i SST -Dommerutvikleroppsett (observatør) -Egen ansatt dommerutvikleransvarlig SST Opprette regional Dommer Gruppe Leder (DGL) gruppe	Sikre kvalitet og kontinuitet på dommerarbeidet i regionen gjennom gode utviklende dommeroppsett som gir flere motiverte dommere lenger. Sikre kvalitet og kontinuitet på dommerarbeidet i regionen gjennom dommerutviklingsgrupper, fagsamlinger og gode dommerutvikleroppsett (observatør). Tilrettelagt, motiverende oppfølging av og for dommerutviklere. Dommere/dommerutviklere skal få muligheter til å utvikle seg opp mot det potensialet den enkelte har og ønsker. Øke fokuset på utadrettet virksomhet i dommerarbeidet mot klubb/sone/region. Opprette regionalt forum som bistår administrasjonen til utvikling/gjennomføring av dommerarbeid ihht handlingsplan
Dommerutviklerutdanning	Øke antallet dommerutviklerkurs -Dommerutvikler Barnehåndball -Dommerutvikler 1 -Dommerutvikler 2 -Dommerutvikler 3 Dommerutvikler 4	Øke kompetansen og sikre kontinuitet. Måltall antall kurs pr nivå/deltakere

	<p>-Autorisering</p> <p>E-læring</p>	<p>Sikre antall dommerutviklere nasjonalt nivå</p> <p>Optimalisere og tilrettelegge for teoretisk utdanning på NHF læringsplattformer.</p>
Dommerutviklere	<p>Rekruttere regionale dommerutviklere</p> <p>-Plan for hvordan rekruttere dommerutviklere fra ulike miljøer</p> <p>-Plan for oppfølging av nyutdannede regionale dommerutviklere</p> <p>Rekruttere nasjonale dommerutviklere</p> <p>-Plan for hvordan rekruttere dommerutviklere til nasjonale serier.</p> <p>-Tilrettelegge for kurs</p> <p>-Tilrettelegge for oppdrag</p> <p>Videreutvikling</p>	<p>Øke kvantitet og sikre kvalitet av dommerutviklere på alle nivåer. Sikre at dommere på alle nivåer får oppfølging. Gjennom økt antall observasjoner pr sesong på det nivået dommerne er på for å «løfte» de til et nytt nivå.</p> <p>Måltall nivå/observasjoner</p> <p>Sikre rekruttering til nasjonale serier</p> <p>Måltall antall kurs pr nivå</p> <p>Gjennomføre fagsamlinger ut fra nivå</p> <p>Måltall antall samlinger</p>
Dommerutdanning	<p>Øke antallet dommerkurs</p> <p>-Trinn 2</p> <p>-Trinn 3</p> <p>Trinn 4</p> <p>E-læring</p>	<p>Gi dommere som har gjennomført dommerkurs Trinn 1 økt kompetanse.</p> <p>Gi dommere som har gjennomført dommertrinn 2 økt kompetanse</p> <p>Måltall antall kurs pr nivå/deltakere</p> <p>Økt kompetanse inn mot nasjonalt toppnivå og forberedelse internasjonal arena.</p> <p>Optimalisere og tilrettelegge for teoretisk utdanning på NHF læringsplattformer.</p>
Dommerinstruktør	<p>Rekruttere riktige personer til instruktørutdanningen</p> <p>-Dommerinstruktørutdanning høsten 2020</p>	<p>Øke antallet dommerinstruktører for å sikre at alle kurs kan gjennomføres med utdannede instruktører</p> <p>Måltall kandidater</p>

	Videreutvikling	Gjennomføre fagsamlinger Måltall antall samlinger
Utviklingsgrupper	<p>Organisere regionale utviklingsgrupper og gjennomføre fagprogrammer. -Utviklingstiltak for å beholde dommere over lengre perioder og øke antallet på de øverste regionale nivåer</p> <p>Organisere Traineegruppen på en slik måte at aktuelle serier er ivaretatt på en god og tilfredsstillende måte -Dommeroppsett -Fagprogrammer</p> <p>Talentutvikling Norsk Toppåhåndball og NHF vurdere prosjekt «Talent dommer regionalt»</p>	<p>Øke kvalitet, kontinuitet og motivasjon for dommere til utviklingsgruppene uavhengig av regionalt nivå, og rekruttere talenter til nasjonalt nivå. Gjennom særskilte talenttiltak tilrettelegge etterveksten til nasjonaleserier. -Gjennom systematisk- og kontinuerlig tilrettelegging i utv.gr 1 og utv.gr 2 sikre kandidater til Trainee Måltall antall pr utv.gr</p> <p>Sikre regional talentutvikling til nasjonale serier. Regionene skal være representert med minimum 2 kvalifiserte kandidatpar.</p> <p>Øke engasjementet til Elite/1. div klubbene på dommerrekruttering.</p>
Profesjonalisering av dommere	Vurdere mulige kriterier for frikjøp av dommere/heltidsdommere	Tilrettelagt hverdag for våre internasjonale mesterkapsdommere/nasjonale toppdommere
Nasjonale dommere	<p>Bruk av tekniske hjelpemidler</p> <p>Øke antallet og kontinuiteten for å sikre god rekruttering til nasjonalt nivå</p>	<p>Norske dommere skal ha tilgang til, samt kunnskap til å nyttiggjøre seg det fremste av tilgjengelig teknologi i arbeidet med utvikling av sine dommerprestasjoner.</p> <p>God dekning av dommere til nasjonale serier. Måltall med dagens serieordning 30 par</p>
Internasjonale dommere	Kompetansehevende tiltak inn mot øverste internasjonalt mesterskapsnivå	NHF skal innfri til enhver tid tildelte dommerkvotes fra de internasjonale forbundene som pt. er 3 IHF par og 3 EHF par. Status pt: 1 IHF par og 2 EHF par

		Måloppnåelse skjer gjennom en kvalitativ meget god nasjonal dommergruppe.
Internasjonalt dommerarbeid	Delta på de internasjonale beslutningsarenaer	Norge skal være representert i «2023» med dommerpar og delegat. I samarbeid med GS/FS influere på det internasjonale arbeide gjennom deltakelse i nordisk, HFE, EHF og IHF nivå
Kvinner mot toppen	Rekruttere og utvikle kvinnelige kampledere, dommerutviklere og delegater til nasjonalt og internasjonalt nivå	Øke antallet kvinner i utviklingsgrupper og på nasjonalt nivå, inkl dommerstøtte Måltall 100% økning i alle funksjoner og nivåer
Beachhåndball	NM Beach -Gjennomføre utviklingstiltak og sikre dommere og delegater til internasjonale oppgaver.	Sikre kvalitet og kvantitet av regionale beachdommere. Norge skal være representert i internasjonale mesterskap. Måltall tilfredsstillende i forhold til påmelding av lag
Holdning statusaktivitet dommergjerningen	Utvikle holdningsskapende programmer for dommergjerningen	Stimulere, rekruttere, ufarliggjøre

Vedlegg 3: Informasjonsskriv til informantene

Deltakelse i prosjektet 'Egne kvinnekurs – funker det? Om dommerutdanning og likestilling i Håndballforbundet'

Bakgrunn

Jeg er lektorstudent i kroppsøving og idrettsfag ved NTNU, og skal våren 2020 skrive en masteroppgave om Norges Håndballforbund sitt utviklingsarbeid rettet mot kvinnelige håndballdommere. Dette omfatter særegne kvinnekurs og kvinneprosjekter.

Formål

Målet med prosjektet er å undersøke hvordan deltakelse i spesielle kurs og prosjekt rettet mot kvinnelige håndballdommere kan bidra til kunnskapsutvikling og utvikling av mestringsstrategier knyttet til betydninger av å være kvinne i en mannsdominert lederrolle i idretten. Jeg vil særlig rette oppmerksomhet mot hvordan kvinnelige håndballdommere opplever og oppfatter det særegne innholdet i kvinnekursene og hvordan de mener kunnskapen kan påvirke deres fremtidige dommergjerning. Jeg vil også undersøke hvilke forståelser av kjønn som reflekteres i innhold og praksiser i disse kursene. Med dette som utgangspunkt håper jeg å kunne bidra til kunnskaper om hva det betyr å være kvinnelig domer og hvordan spesielle kvinnetiltak kan bidra til å styrke kvinners stilling i dommerrollen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Masterprosjektet legger opp til å innhente data gjennom dybdeintervju. Jeg håper derfor du som informant og deltaker på prosjektet vil kunne bidra gjennom å dele dine erfaringer og opplevelser av kursene og kursinnholdet. Jeg vil ta utgangspunkt i kursene som ble gjennomført sesongen 2018/2019. Intervjuet vil ta omkring 45 minutt. Jeg ønsker å ta opp intervjuet på bånd, og håper at du gir ditt samtykke til dette.

Hva skjer med informasjonen om deg? Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

All informasjon som blir innhentet gjennom intervjuene vil bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Det vil si at det ikke skal være mulig for andre, hverken i håndballmiljøet eller utenforstående, å gjenkjenne enkeltpersoners opplevelser og historier.

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun jeg og veileder som har tilgang til dataene fra intervjuet.

Din anonymitet vil bli sikret gjennom at navnet ditt vil erstattes med en kode som lagers adskilt fra øvrige data.

Frivilling deltakelse

Deltakelsen i studien er frivilling. Du kan på ethvert tidspunkt velge å trekke ditt samtykke til deltakelsen uten å oppgi en spesifikk årsak, og da vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom du har spørsmål angående studien eller ønsker å benytte deg av dine muligheter, ta gjerne kontakt med undertegnede eller:

- Veileder for oppgaven: Jorid Hovden, professor ved NTNU. Kontaktinformasjon: Jorid.Hovden@ntnu.no, tlf: 91582171
- NTNUs personvernsombud Thomas Helgesen. Kontaktinformasjon: thomas.helgesen@ntnu.no, tlf: 93079038

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Vedlegg 4: Samtykkeerklæring for intervju

Frivillig deltakelse

Deltagelsen i studien er frivilling. Du kan på et hvert tidspunkt velge å trekke ditt samtykke til deltagelse uten å oppgi spesifikk årsak. Gitt at du skulle trekke deg, vil alle opplysninger innhentet om deg bli slettet.

Anonymitet

All informasjon som blir innhentet gjennom dybdeintervjuene, vil bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Det vil si at det ikke skal være mulig for andre, hverken i håndballmiljøet eller utenforstående, å gjenkjenne enkeltpersoners opplevelser og historier.

Samtykke

Jeg har lest og forstått informasjonen over og gir mitt samtykke til å delta i intervjuet

Sted og dato Signatur deltaker

Jeg gir mitt samtykke til at intervjuet kan bli tatt opp på lydopptak

Sted og dato Signatur deltaker

Sted og dato Signatur intervjuer

Vedlegg 5: Intervjuguide til dybdeintervju av kvinnelige håndballdommere som deltok på Håndballforbundets kvinneprosjekt sesongen 2018/2019

Innledningsspørsmål

Når begynte du å dømme?

Fortell litt om hvorfor du begynte som dommer.

Hva liker du med dommerrollen?

Hvilken dommertype er du? Fortell gjerne litt om hvordan du vil være i dommerrollen.

Hvordan vil du beskrive den ideelle dommer? Fortell om hvilke egenskaper du mener en god dommer bør besitte.

Når du tenker på den ideelle dommeren, har du noen oppfatninger eller tanker som er særlig knyttet til kjønn?

Hvilke egenskaper mener du at du er sterkest på som dommer og hvorfor?

Hvilket nivå dømmer du på nå – og fortell litt om hvordan veien dit har vært?

Hvilken utviklingsgruppe er du i?

Hvordan ser du for seg veien videre for din dommerkarriere?

Utviklingsarbeid for dommere på generell basis

Fortell litt om hvordan du arbeider for å kvalifisere og utdanne deg som dommer, eksempelvis gjennom kurs, samlinger og eget arbeid.

Hva blir vanligvis ansett som viktige områder i utviklingsarbeidet?

Hvordan arbeider dere i utviklingsgruppen for å forbedre dere som dommere? Følger alle dommere samme plan? Fortell litt om hvordan dette arbeidet legges opp.

Hvilke erfaringer har du med kurs som går utenom 'standard' utdanningsplan?

Hva er dine tanker om spesielle kurs/utdanning tilpasset den enkelte dommer/det enkelte dommerpar?

Hvordan mener du at dommere bør bli behandlet i utviklingsarbeidet? Hva mener du om at enkelte par får ekstra oppfølging på bakgrunn av spesielle utfordringer?

Synes du det er viktig at dommere innad i dommermiljøet skal være like i lederstil? Fortell litt om hvorfor du mener det ene eller andre.

Hvilke aspekter opplever du som utfordrende i ditt utviklingsarbeid som kvinnelig dommer, med tanke på at dere er en minoritet i rollen?

Blir kjønnsproblematikk diskutert i dommerkollegiet og i utviklingsarbeidet – og eventuelt på hvilken måte diskuteres dette?

Inneholder dommeropplæringen i Håndballforbundet noe om ulike betydninger og utfordringer knyttet til det å være mannlig og kvinnelig dommer? Eventuelt hvilke kunnskaper vektlegges?

Tanker om særegne kvinnetiltak i dommeres utviklingsarbeid

Du var deltaker på et kvinneprosjekt som innebar å delta på flere kurs for kvinnelige toppdommere i håndball sesongen 2018/2019. Kan du si litt om dine tanker omkring slike tiltak?

Hva kunne du ha ønsket av innhold på egne kvinnekurs? Fortell gjerne om hva du oppfatter skal være sentralt i egne tiltak for kvinner i dommergjerningen.

På hvilken måte mener du at egne kvinnetiltak kan styrke kvinnelige dommere i rollen?

Hvordan mener du Håndballforbundet best kan arbeide for å nå større likhet i antallet kvinnelige og mannlige dommere på toppnivå?

Holdninger og oppfatninger om prosjektet

Hvilke tanker fikk du når Håndballforbundet introduserte at du skulle være deltaker i et eget kvinneprosjekt?

Hvilke tema tenkte du at et slikt prosjekt ville ta opp? Gjerne fortell litt om hva og hvorfor.

Hvordan blir det oppfattet i håndballmiljøet at det er startet et eget kvinneprosjekt for toppdommere? På hvilken måte har dette påvirket din innstilling til prosjektet?

Hva mener du om innkallingen og informasjonen som ble gitt i forkant av prosjektet?

Hvilke forventninger hadde du til prosjektet?

Hvordan snakket dere kvinnelige dommere om kvinneprosjektet før dets oppstart? Og hvordan påvirket det dine holdninger?

Prosjektets innhold

Hva er de to kursenes innhold? Beskriv gjerne hele innholdet på begge kursene som var gjennomført i sammenheng med prosjektet.

Hvordan tar kursene opp dommerrollen?

Hvilke aspekter legger kursene vekt på for å utvikle ved deg som håndballdommer?

Hvilke håndballspesifikke aspekter fokuserte kursene på? Fortell litt om hvordan disse ble snakket om.

Hvilke ledelsesspesifikke aspekter fokuserte kursene på og hvordan ble disse presentert?

Hvilke temaer og aktiviteter vil du trekke frem som spesielt positive i kursene? Hvilke forhold vil du eventuelt trekke frem som spesielt negative?

På hvilken måte føler du kursene bidro til å gjøre deg til en bedre dommer?

Kan du fortelle litt om hvordan du har brukt kunnskapen du har tilegnet deg på kvinnekursene?

Bidro kursene til at du kan løse situasjoner på håndballbanen på en bedre måte? Fortell eventuelt om hvordan og hvorfor.

Analysere og vurderer du kampsituasjon på en ny måte etter du har deltatt i kvinneprosjektet?

Bidro kursene til at du tenker annerledes om deg selv som kvinnelig håndballdommer?

Prosjektets organisering

Hvem ledet kursene og hvordan fungerte dette?

Hva synes du om måten kursene ble organisert på? På hvilken måte kunne du som deltaker ha innvirkning på agendaen?

Hvordan foregikk kunnskapsutvekslingen mellom deltakerne? Hvordan var denne bygd opp?

På kvinneprosjektet arbeidet du med utviklingsarbeid med kvinnelige dommere i flere utviklingsgrupper. Hvilke fordeler og ulemper du ser ved en slik organisering.

På hvilken måte føler du kursene har påvirket samholdet blant kvinnelige toppdommere?

På hvilken måte var Håndballforbundet representert på kursene? Hva synes du om deres deltakelse? Hvordan påvirket det utbytte av kursene?

Tilnærmingen til mannlige og kvinnelige håndballdommere på kursene

Mener du at kvinnelige og mannlige dommere kan løse situasjoner på håndballbanen på samme måte? Si litt om hvorfor/hvorfor ikke.

Hva mener du er den største forskjellen på å være mannlige og kvinnelige dommere? På hvilken måte ble dette tatt opp i kursene?

Var det noen som reagerte på at det bare var kvinnelige deltakere på kursene? Kan du fortelle litt om hvordan og hvorfor.

Hva synes du er den største fordelen med å være kvinnelig dommer? På hvilken måte ble dette diskutert i kursene?

Hva synes du er den største utfordringen med å være kvinnelig dommer? På hvilken måte ble dette tatt opp og diskutert på kursene?

Hvordan mener du at kursenes innhold var tilpasset dere som en gruppe kvinnelige dommere?

Om du tenker tilbake på kursenes innhold og gjennomføring, synes du at det var organisert slik at det bare passet for kvinner? Kan du eventuelt si litt om hvorfor.

Tenker du at kursene hadde gitt et annet utbytte om det hadde vært menn til stede, men innholdet var det samme? Kan du si litt om hvorfor du tenker på måte du gjør.

Kvinner er i mindretall som toppdommere. Ble denne situasjonen snakket om?

På hvilken måte vektla kursene kunnskap som at du som kvinnelig dommer kan løse situasjoner på håndballbanen på en særegen måte?

Hvordan mener du at kursene har påvirket din oppfatning av deg selv i dommerrollen?

På hvilke måter har du opplevd det utfordrende at det blir stort fokus på deg som *kvinnelig* dommer og ikke som bare dommer? Hvordan oppfattet du dette tema i sammenheng med kvinneprosjektet og de nevnte kursene?

Ble det fokusert på det spesielle med å være mann i dommerrollen? Hvordan?

Refleksjoner og arbeid i ettertid av kursenes gjennomføring

På hvilken måte har dere arbeidet med sentrale temaer fra kursene i ettertid?

Hvilke mål for prosjektet ble formidler av Håndballforbundet i sammenheng med prosjektet og hvordan mener du prosjektet traff disse målene?

Synes du Håndballforbundet skal fortsette kvinneprosjektet og arrangere egne kvinnekurs som du deltok på? Hvorfor/hvorfor ikke? Hva var viktig og bra og hva kunne vært godt annerledes?

Er det noen temaer du som kvinnelig dommer føler at man burde snakke mer om i dommerutdanningen? Hvis ja, si litt om disse.

Avsluttende refleksjoner

Har du noe du ønsker å legge til som du føler ikke har kommet frem i spørsmålene mine?

Noen erfaringer du har lyst til å fortelle om?

