

Sunniva Aamodt-Moe

På og utenfor banen – implementering av vedtaket ‘Flere jenter og kvinner i fotballen’

En kvalitativ studie av prosessen fra vedtak til
aktivitet i Norges Fotballforbund

Masteroppgave i Idrettsvitenskap

Veileder: Jan Erik Ingebrigtsen

Medveileder: Martin Nesse

Mai 2022

Sunniva Aamodt-Moe

På og utenfor banen – implementering av vedtaket 'Flere jenter og kvinner i fotballen'

En kvalitativ studie av prosessen fra vedtak til aktivitet i Norges Fotballforbund

Masteroppgave i Idrettsvitenskap
Veileder: Jan Erik Ingebrigtsen
Medveileder: Martin Nesse
Mai 2022

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

Sammendrag

Denne studien handler om implementering av vedtak utenfor idrettens kjerneoppgave, avgrenset til Norges Fotballforbunds (NFF) vedtak 'Flere jenter og kvinner i fotballen'. Selv om NFF har hatt jenter og kvinner som et fokusområde i flere planperioder, er det få resultater å vise til. Forståelse for og arbeid med vedtaket kommer til uttrykk gjennom kvalitative dybdeintervju med 12 informanter fordelt på tre nivåene forbund, krets og klubb.

Med utgangspunkt i begrepene byråkrati (Weber, 2000), livsverden (Habermas, 1999) og felt (Bourdieu, 1993) foreslår jeg en todeling av fotballen, der krets og forbund utgjør organisasjonsfeltet, mens klubbene inngår i aktivitetsfeltet. De to feltene viser til det som foregår henholdsvis utenfor og på banen. Vedtaket kan sees på som et ledd i fotballens arbeid for likestilling mellom kjønn, og sees i lys av likhetsdiskurser, kjønnsintegrering og kjønn som politisk strategi.

Studien viser at ulik forståelse av vedtaket også innebærer ulik tilnærming til hvordan en best bør arbeide for å styrke fotballen for jenter. Idretten prioriterer aktiviteten som oppleves meningsfullt for dem, hvilket innebærer at en vellykket implementering avhenger av initiativ nedenfra. Organisasjons- og aktivitetsfeltet knyttes sammen av enkeltpersoners engasjement og vilje, og klubbene som autonome organisasjonsledd står frem som barriere for implementering. Uskrevne reglers møte med byråkratiets prinsipper viser hvordan kultur og strategi drar fotballens likestillingsarbeid i ulike retninger, og kan bidra til å forstå implementering av vedtak i lignende organisasjoner.

Abstract

This study aims to assess the decision by the Norwegian Football Federation (NFF) to boost female football in Norway. Although increasing and supporting female football participation has been a main focus area of the NFF for several years, seemingly few interventions have delivered significant results. To better understand the meaning and intentions of NFFs decision, I conducted 12 in-depth interviews from the three levels in NFF: national federation, regional federation, and club.

Based on the concepts of bureaucracy (Weber, 2000), lifeworld (Habermas, 1999), and field (Bourdieu, 1993), football in Norway should be understood as a division between 'the organisational field' and 'the activity field'. The organisational field is comprised of the national federations and regional federations who are responsible for the structural features of the sport that occur off the playing field. Conversely, the activity field consists of the different football clubs that are responsible for activities occurring on the playing field. The decision developed by NFF can be recognised as a part of the overarching goal to promote gender equality in Norwegian football.

This study explores how different interpretations of the NFF decision yield different approaches in individual Norwegian football clubs. Data from the interviews suggest that individual football clubs navigate and prioritise the decisions in a way that they find meaningful. Moreover, the success of these implementations is a seemingly bottom-up approach, suggesting they are reliant on both the amount of initiative provided and resources available in each football club. Passionate individuals involved in the football clubs also play a critical role in merging the organizational field with the activity field. In this regard, autonomous football clubs may even act as barriers for implementation, causing excess bureaucratic functions that inhibit implementation. In summary, this study demonstrates how organisation culture, bureaucracy and strategies pulls gender equality work in football in different directions. The information in this study may contribute to greater understanding of implementations of decisions in similar organisations.

Forord

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg fått muligheten til å kombinere en viktig og spennende tematikk med mine faglige interesser som student. Helt siden bachelorstudiet har organisatoriske og sosiologiske perspektiver på idrett engasjert meg, der særlig Jan Erik Ingebrigtsen og Martin Nesse har hatt stor betydning. Gjennom åpne og kritiske spørsmål og noen uforutsette argumenter har jeg fått nye perspektiver, og lært verdien av å se de store linjene i kombinasjon med detaljene. Dette oppsummerer egentlig også arbeidet med denne oppgaven, og jeg vil takke for uvurderlig veiledning med god oppfølging, engasjement og diskusjoner. Med ulike innspill og perspektiver har jeg kunnet velge fra øverste hylle, og jeg skal heller aldri ta en underoverskrift for gitt igjen.

En flink, hyggelig og jordnær idrettsstab har dessuten vært av stor verdi gjennom mine år på idrettsvitenskap.

Jeg vil rette en stor takk til alle informanter for deres verdifulle og avgjørende bidrag, som i hyggelige samtaler har gitt innblikk i deres fotballhverdag gjennom erfaringer og opplevelser, og i tillegg har kommet med innspill til datainnsamling. Det har vært givende å prate om hvordan dere jobber for å få flere jenter og kvinner i fotballen.

Takk til solide sosiologjenter, Dragvolls flotteste guttegjeng, jobb og nåværende og tidligere kollektiv for at dere har gjort Trondheim til min ultimate hverdagsby.

Og takk til de hjemme, med Mamma i front. Til slutt en takk til Astrid for bidrag til det engelske sammendraget, og ikke minst ditt bidrag som min trofaste og rare bestevenn.

Trondheim, mai 2022

Sunniva Aamodt-Moe

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	1
2. JENTER OG KVINNER I FOTBALLFORBUNDET	3
2.1 NORGES FOTBALLFORBUND	3
2.2 'FLERE JENTER OG KVINNER I FOTBALLEN'	5
3. FAGFELT	7
3.1 IMPLEMENTERING I STORE BYRÅKRATISKE ORGANISASJONER	7
3.1.1 Byråkratiet	8
3.1.2 Implementering	9
3.2 LIVSVERDEN OG LIKHETSDISKURSER	11
3.3 FELTFORSTÅELSE OG KVINNEFOTBALL SOM SUBFELT	14
3.3.1 De generelle spillereglene i fotballfeltet	14
3.3.2 Kjønn som fotballspesifikk kapital	15
3.4 PÅ OG UTENFOR BANEN: ET TODELT FOTBALLFELT	17
4. METODE	18
4.1 VITENSKAPSTEORETISK UTGANGSPUNKT OG VALG AV METODE	18
4.2 FORSKNINGSDESIGN	20
4.3 TILGANG TIL FELTET OG UTVALG	22
4.4 INTERVJUGUIDE OG GJENNOMFØRING AV INTERVJU	26
4.5 BEARBEIDING OG ANALYSE AV DATAMATERIALET	29
4.6 KVALITATIVE PARAMETERE	32
5. ANALYSE	36
5.1 UTENFOR BANEN – FOTBALLENS ORGANISASJONSFELT	36
5.1.1 Jenter og kvinner i fotball	37
5.1.2 Kompetanseforståelse	41
5.2 PÅ BANEN – FOTBALLENS AKTIVITETSFELT	47
5.2.1 Jenter og kvinner i fotball	47
5.2.3 Kompetanseforståelse	50
5.3 FRA VEDTAK TIL AKTIVITET	55
5.3.1 Likhetsdiskurser: kjønn som strategi	55
5.3.2 Møtet mellom to felt	59
5.3.3 På og utenfor banen: en helhetlig diskusjon	67
6. VEIEN VIDERE	69
REFERANSER	71
VEDLEGG	74

1. Innledning

Fotball engasjerer spillere på ulike nivå med et bredt spekter av ferdigheter, ambisjoner og lidenskaper, og de frivilliges innsats utenfor banen er avgjørende for at fotballkampen-og treningen skal gå. Hvis vi tar enda et skritt lenger unna banen, danner politiske vedtak grunnlag for arbeidet med rammene rundt fotballen. Norges Fotballforbunds (NFF) vedtak 'Flere jenter og kvinner i fotballen' er eksempel på et vedtak som virkelig gjøres på og utenfor banen (NFF, 2020, s. 10), og er temaet for denne studien. Vedtaket skal implementeres fra forbund til klubb, med mål om økt deltagelse blant jenter og kvinner i alle nivåene i organisasjonen. Utenfor banen er derfor utgangspunktet for en forståelse av vedtaket som noe mer enn fotballkampen, og står i motsetning til aktiviteten som idrettens kjerneoppgave (Tangen, 2004). Implementering av slike vedtak er så vidt meg bekjent lite berørt, men det antydes at vedtak som ligger nært idrettens kjerneoppgaver, som prestasjonsutvikling, er enklere å implementere enn vedtak knyttet til for eksempel likestilling, sosial ulikhet og verdier (Fahlén et al., 2015; Turconi & Shaw, 2021). Dette understreker behovet for kunnskap om prosessen fra store visjoner til etablert praksis, og i denne studien tar jeg for meg 'Flere jenter og kvinner i fotballen' som et vedtak som skal implementeres både på og utenfor banen.

'Flere jenter og kvinner i fotballen' er nedfelt i NFFs strategiplan som et av fem kjerneområder, og innebærer arbeid for «et styrket tilbud fra barnefotball til senior, topp og bredde, med mål om å få flere jenter og kvinner i fotballen, på og utenfor banen» (NFF, 2020, s. 10). Prioriteringen er en videreføring av NFFs jente-og kvinnesatsing i de forestående planperiodene, og selv om NFF hevder at andelen jente-og kvinnespillere har økt noe på denne tiden, er det for tidlig å si noe om de langsiktige resultatene. Med dette som utgangspunkt kan det diskuteres om forbundet og kretsenes arbeid forankres i klubbene. I fotballen vedtas politikken på forbundstinget, mens de 18 fotballkretsene har ansvar for å operasjonalisere arbeidet til klubbene. Dette viser i grove trekk hvordan implementering i idretten foregår (Bennike & Ottesen, 2016). I lys av Webers (2000) byråkratibegrep kan fotballforbundet beskrives som hierarkisk organisasjon: de overordnede organisasjonsleddene har mer myndighet enn de underordnede, og implementering av vedtak forutsetter derfor forankring i de ulike organisasjonsleddene.

I og med at idretten, og særlig klubbene, kjennetegnes av frivillighet, besitter den en form for autonomi. Tiltak som anses å være utenfor idrettens kjerneoppgaver må derfor foregå på idrettslagenes premisser, og det kan derfor ikke «forventes eller kreves at lokale idrettslag skal ta på seg utvidet samfunnsansvar utover sine primæroppgaver» (Meld. St. 26 (2011–2012), s. 97). Klubbenes vilje og mulighet til endring har dermed

stor betydning for utfallet av implementeringen (Fahlén et al., 2015). Den hierarkiserte linja fra forbund til klubb legger til rette for at vedtaket skal virkeliggjøres effektivt, men manglende forankring i grasrota kan illustrere organisatoriske barrierer for implementering. Jeg argumenterer derfor for at en tradisjonell organisasjonsforståelse ikke er tilstrekkelig i analyse av implementeringen, og med inspirasjon fra begrepene byråkrati, livsverden og felt baserer studien seg på en forståelse av fotballen slik jeg forstår den som todelt.

Overgangen fra krets til klubb blir en barriere for implementering, der aktørenes forståelse av omgivelsene blir relevant for å kunne si noe om prosessen fra vedtak til aktivitet. Der Webers (2000) byråkratibegrep fanger de formelle sidene ved en organisasjon, belyser Bourdieus (1993) feltbegrep sosiale strukturer i en avgrenset sfære, arena eller institusjon. Fotballens interne logikker legger opp til en analyse av fotballen som inndelt i et organisasjonsfelt og et aktivitetsfelt. I tillegg presenterer jeg en tolkning av kvinnefotball som subfelt med utgangspunkt i internaliserte og maskuline trekk. Ulik forståelse av 'Flere jenter og kvinner i fotballen' belyses av Habermas' (1999) begrep livsverden og dessuten Hernes' (1974) og Hovdens (2004) diskurser om likestilling mellom kjønn.

Formålet med studien er å få innsikt i implementering av vedtak i store organisasjoner, avgrenset til vedtaket 'Flere jenter og kvinner i fotballen'. Med dette som utgangspunkt er studiens problemstilling:

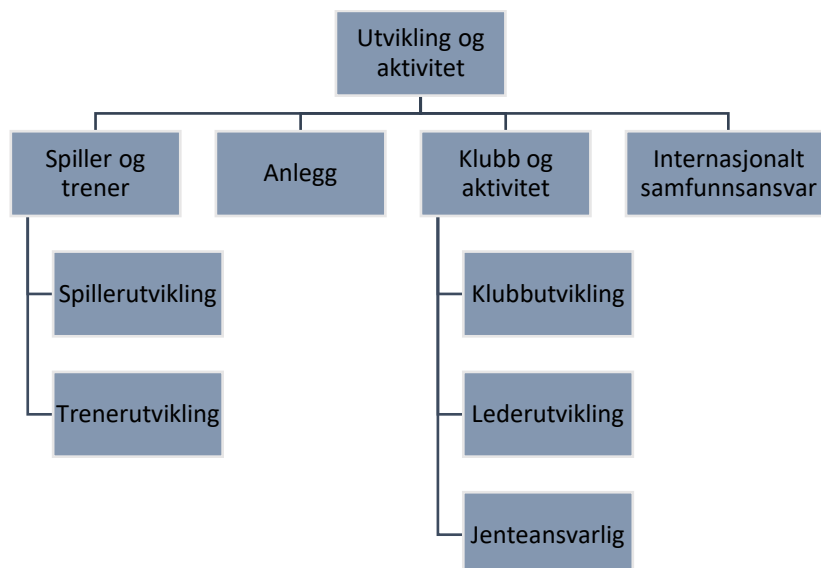
Er det ulike forståelser for vedtaket 'Flere jenter og kvinner i fotballen' og arbeidet med det i et todelt fotballfelt?

2. Jenter og kvinner i fotballforbundet

Vedtaket 'Flere jenter og kvinner i fotballen' kan tenkes å være NFFs forståelse av behovet for økt arbeid med likestilling i fotballen, og følgelig en opplevd rolle som samfunnsaktør. Langtidsplanen for norsk idrett som helhet innledes med at «idretten [ikke] kan sees isolert fra det samfunnet den er en del av» (NIF, 2019, s. 4). Idretten tar dermed en rolle i arbeidet med blant annet folkehelse, sosial ulikhet, inkludering og likestilling (Fahlén, 2017; Fahlén et al., 2015). Samtidig som det bør være i fotballens interesser at jenter og gutter deltar på like premisser, er arbeidet med likestilling mellom kjønn viktig i samfunnet for øvrig. Som landets største særforbund huser fotballen over hundre tusen jenter og kvinner (NIF, årsrapport). Dette utgjør likevel under en tredjedel av alle registrerte fotballspillere, og er følgelig et av Norges Fotballforbunds (NFF) fem kjerneområder for den gjeldende strategiplanen (NFF, 2020). Arbeidet med vedtaket skal forankres i alle organisasjonens nivåer, og innsikt i fotballens organisering er derfor hensiktsmessig for å forstå hvordan vedtaket om flere jenter og kvinner skal implementeres, og vedtakets plass i organisasjonsstrukturen.

2.1 Norges Fotballforbund

Fotballen kan beskrives som hierarkisk, med NFF sentralt som det øverste administrative nivået, delt inn i ulike fagavdelinger og seksjoner. Avdelingene er hierarkisk likestilt, og viser fagområdene som uttrykk for spesialisering. Det er avdelingen for *utvikling og aktivitet* som er relevant for mitt tema, der alle mine informanter fra forbundet sitter:



Figur 1. Organisasjonskart for avdelingen 'utvikling og aktivitet' i Norges fotballforbund, bearbejdet etter organisasjonskart på fotball.no (NFF, u.å)

Avdelingen består av seksjonene *spiller og trener*, *internasjonalt samfunnsansvar*, *anlegg* og *klubb og aktivitet* (NFF, u.å-a). Seksjonene er mer spesialiserte, slik at arbeidet med fotballen er i tråd med strategiplanen. Strategiplanen er norsk fotballs øverste myndighet, og omtales av NFF selv som «mer overordnet enn forgjengeren og tar i større grad utgangspunkt i NFFs kjerneområder [...] Innenfor kjerneområdene peker vi på hvilke oppgaver som skal videreføres, forsterkes eller settes i gang. De konkrete tiltakene utvikles og settes i spill i egne handlingsplaner» (NFF, 2020, s. 3). Slik det kommer frem i sitatet, fremstår strategiplanen som et omfattende planverk som skal ramme inn arbeidet med fotballen, der de peker på hva som skal gjøres. Samtidig påpeker de at det er egne handlingsplaner knyttet til konkrete tiltak, og viser seksjonene som spesialiserte.

Ett nivå under NFF sentralt er fotballen delt inn i 18 geografisk avgrensede kretser, der vi dessuten kommer ett skritt nærmere aktiviteten. Kretsene har også spesialiserte ansatte som arbeider med ulike fagområder, og forbundet krever at alle kretser har minst én ansatt i rollene trener-, spiller- og klubbutvikler. Disse omtales som kretsansvarlige (KA), og samarbeider med de som har tilsvarende rolle som fagansvarlige i forbundet. De fagansvarlige på forbundet arbeider derfor direkte med kretsansvarlige med sitt fagområde i en faglinje. Slik jeg har forstått det, går faglinjene til krets i hovedsak fra seksjonene *spiller og trener* og *klubb og aktivitet*, da det er her jeg finner samsvarende roller mellom krets og forbund. Faglinjene til krets illustrerer et hierarki der fagansvarlige har ansvar for det overordnede, mens kretsansvarlige operasjonaliserer arbeidet slik at det er mottakelig for klubbene. Faglinja viser derfor hierarki og spesialisering i fotballen, der man arbeider innenfor et fagområde innunder en seksjon, som igjen ligger under en avdeling.

Under kretsene utgjør 1721 klubber grasrota (NFF, u.å-b). Der kretsene og forbund belager seg på ansatte, er klubbene er forskjellig bygd opp når det kommer til profesjonalisering. Noen har administrativt ansatte, mens andre utelukkende drives av frivillighet. Klubbene består av både trenere, spillere, styremedlem og eventuelt administrativt ansatte. Det er likevel ingen klar systematikk i hvem de ansatte i krets har kontakt med i klubbene, både fordi det er stor variasjon i hvilke roller klubbene har, og fordi personene kan ha flere roller i én klubb. For eksempel kan en trener også sitte i styret og være sportslig leder for klubben, hvilket er tilfellet for klubbinformantene i utvalget mitt.

I og med at det er klubbene som i hovedsak driver med fotballaktivitet, kan det argumenteres for at man kommer nærmere på aktiviteten jo lenger ned i hierarkiet man

kommer. Fagavdelingene i forbundet sentralt har ikke direkte kontakt med klubbene, og de har dessuten mest kontakt med sine underordnede innenfor fagområdet. Kretsene fungerer dermed som et bindeledd mellom forbund og klubb, der hver av de kretsansvarlige har kontakt med klubbene med utgangspunkt i målsettinger fra sitt fagområde. I og med at satsingen på jenter og kvinner i fotballen ikke har gitt noen klare resultater, kan overgangen mellom krets og klubb vise en barriere for implementering. Klubbene har en annen fotballhverdag enn de øverste organisasjonsleddene, og synliggjør et skille mellom den organisatorisk-administrative siden og aktivitetssiden i fotballen, der krets og forbund utgjør førstnevnte, mens klubbene står for aktiviteten. Dette teoretiseres i kapittel 3.

2.2 'Flere jenter og kvinner i fotballen'

Vedtaket 'Flere jenter og kvinner i fotballen' er forankret i strategiplanen, og trekkes frem som en sentral prioritering i forbundet. De prioriterte oppgavene er å «Utvikle en helhetlig strategi for kvinnefotballen i Norge», «Tilrettelegge for et likeverdig tilbud til begge kjønn i klubber, krets og på landslag», «utdanne flere kvinnelige trenere, ledere og dommere» og «styrke innsikten om utviklingsløpet til jenter og kvinner i fotballen» (NFF, 2020, s. 10). De ønsker dermed å tilrettelegge for et likeverdig tilbud til begge kjønn, men hva de prioriterte oppgavene egentlig innebærer, er vanskeligere å få grep på. Dette delkapittelet gir et oversiktsbilde av statusen for jenter og kvinner i fotballen – på og utenfor banen.

Andelen jentespillere i fotballen har det siste tiåret vært på rundt 30%, der aldersgruppen 6-19 år dessuten har hatt en marginal økning siden NFF la vekt på målsettingen (NIF, 2021). Til tross for at det er noe færre jenter aldersgruppen 6-12, kan økningen i aldersgruppen 13-19 gi oss en indikasjon på at frafallet har gått noe ned. Sammenlignet har det vært en nedgang både i 6-12 og 13-19 blant gutter. I NFFs årsrapport for 2020 står det dessuten at «bevissthet rundt rekruttering og kompetanseheving har ført til at kvinneandelen på kurs og i verv har vokst» (NFF, 2021, s. 70). Det er vanskelig å si noe om dette er resultat av tiltakene, om det handler om tilfeldigheter eller om det er snakk om en lengre langsiktig nedgang i frafallstallene.

Den 5.mars i år publiserte forbundet en ny rapport om kjønnsbalanse i fotballen, som i hovedsak tar for seg kjønnsfordelingen blant styrer, ansatte og trenere. Innledningsvis legger de vekt på at jenteandelen blant spillere er bra, men at dette ikke gjenspeiles i rollene utenfor banen (NFF, 2022). I rapporten kommer det frem at NFF ser en svak, men positiv utvikling, og at det er høyest andel kvinner på styre-og administrasjonsnivå på alle nivå. På trenersiden og sportslig administrasjon er andelen fortsatt lav, og

utviklingen har stått stille. I NFFs sentrale administrasjon er kvinneandelen på 26%, og det er store forskjeller mellom avdelingene. For eksempel har avdelingene *konkurranse* og *sport* en kvinneandel på henholdsvis 24 og 20%, mens *kommunikasjonsavdelingen* og *administrasjonsavdelingen* og *HR* har kvinneandel på henholdsvis 50 og 47%. Den samme tendensen finner vi i krets, der andelen kvinner er enda lavere blant de ansatte (22%), og uten utvikling siden 2020. Klubb utvikling og administrasjon har høyest kvinneandel, mens det er under 10% kvinner i sportslige roller (NFF, 2022). Når det gjelder kvinneandelen i rollene utenfor banen, er skjevfordelingen enda større i klubbene. I klubbadministrasjonen besitter kvinner nesten 40% av de ikke-sportslige rollene, mens sportslig administrasjon og trenere har en kvinneandel på henholdsvis 6 og 10%. Blant rollene i klubb er det heller ingen positiv trend.

Rapporten tegner et bilde av kjønnskjevheter i fotballforbundet. Fotballen har i lengre tid hengt etter resten av samfunnets arbeid med likestilling mellom kjønn, og omtales dessuten av Hovden (2004) som en mannsbastion. Utdaterte holdninger, ressurser og mediedekning er eksempler på hvordan dame- og herrefotball betraktes forskjellig (Hjelseth & Hovden, 2014), og danner grunnlag for en forståelse av fotballen som tradisjonelt sett maskulin. Med dette som utgangspunkt, er det grunn til å anta at man har ulik forståelse av kjønn i fotball. Dette kan sees i sammenheng med diskurser knyttet til kjønn, og hvordan arbeidet for å oppnå likestilling i organisasjonen skal foregå.

3. Fagfelt

Med inspirasjon fra begrepene om byråkrati, livsverden og felt vil jeg presentere fotballen slik jeg forstår den som todelt. Fagfeltet baserer seg på en sammensetning av teoretisk forståelse og tidligere forskning. Webers (2000) byråkratibegrep bidrar til å kaste lys over implementering i en tradisjonell organisasjonsforståelse. Utfordringer med implementering kan sees i sammenheng med ulik forståelse av arbeidet med likestilling i fotballen. Habermas' (1999) begrep livsverden og likhetsdiskurser knyttet til kjønn (Hernes, 1974; Hovden, 2004) danner grunnlaget for å forstå hvordan aktørene forstår sine omgivelser. Dermed skapes en kobling til Bourdieus (1993) feltbegrep som et bakteppe for å kunne si noe om hvilke logikker og interesser som preger ulike tilnærminger til fotballen.

3.1 Implementering i store byråkratiske organisasjoner

Implementering betegner prosessen med å virkeliggjøre vedtak fra en organisasjons øverste hold, gjerne forankret i en strategiplan (Sabatier & Mazmanian, 1980). For å forstå implementering av politiske vedtak i fotball, vil jeg gjøre rede for kjennetegn ved formelle organisasjoner. Dagens organisasjonsutvikling preges av at de klare grensene mellom private og offentlige organisasjoner viskes ut, og flere organisasjoner blir hybrider mellom det offentlige og det private på grunn av felles kjennetegn (Christensen et al., 2009). De diffuse linjene mellom offentlige og private organisasjoner kan sees som et resultat av at mange offentlige organisasjoner er metaorganisasjoner, der organisasjonen har andre organisasjoner som medlemmer. Dette kommer til syne i idretten som organisasjon; den har et offentlig mandat å realisere gjennom tilskudd fra kulturdepartementet (Meld. St. 26 (2011–2012)), samtidig som medlemmene blant annet er private og kommersielle klubber.

Som en organisasjon med offentlig mandat utfører NFF oppgaver på vegne av samfunnet, for eksempel knyttet til fellesskapstilhørighet og fysisk aktivitet i befolkningen (Fahlén et al., 2015). NFF som formålsrasjonell kommer til uttrykk ved at organisasjonen handler ut ifra tilgjengelige alternativer og virkemidler for å best nå disse målene (Elster, 1979), og knyttes gjerne til Webers (2000) analyse av byråkratiets formelle struktur som den mest effektive organisasjonsformen, med posisjoner, regler og forventninger som sentrale kjennetegn (Rasmussen, 2016).

3.1.1 Byråkratiet

Byråkratiet kan oppsummeres i begrepene hierarki, regler og kunnskap (Olsen, 2008; Rasmussen, 2016). For å fange idrettens logikker, bruker jeg kompetanse som et mer overordnet begrep i denne studien. Kompetanse defineres som summen av kunnskap, ferdigheter og holdninger i en gitt kontekst (NOU 2018: 2), og viser dermed også til evner man har opparbeidet seg gjennom erfaringer fra idretten.

Hierarki innebærer at overordnede stillinger har mer myndighet enn de underordnede (Rasmussen, 2016; Weber, 2000), og at kan illustreres av fotballforbundets hierarkiserte ansvarsområder: NFF sentralt er over kretsene, og folk er ansatt etter generelle kvalifikasjonsregler for de ulike ansvarsområdene. Ansettelse innebærer at arbeidstakeren får lønn for å implementere organisasjonens lover upartisk, og samsvarer med forbund og krets som rådgivende og klubbuavhengig. Oppgavene er upersonlige, og byråkratiet skiller derfor mellom personer og roller på en annen måte enn man gjorde tidligere. De ansatte er medlem av organisasjonene på grunnlag av for eksempel utdanning og arbeidserfaring (Rasmussen, 2016), hvilket innebærer at stillingene kan besettes av «hvem som helst» så lenge de innehar den nødvendige kompetansen. Dette prinsippet kan likevel diskuteres i idretten. Tangen (2004) argumenterer for at seieren er idrettens kjerneverdi, og at dette utgjør maktgrunnet i idretten. Følgelig kan idretten sies å inneha meritokratiske trekk, der roller og posisjoner besettes av personer som kan vise til bestemte prestasjoner eller meritter (Tangen, 2009).

Selv om ansettelse i idretten etter Webers (2000) prinsipper skal være etter generelle kvalifikasjonsregler, vil jeg argumentere for at idretten innehar skjulte «krav» til prestasjoner og meritter, slik meritokratibegrepet legger opp til: de som jobber i idretten har gjerne en tidligere og/eller en parallell karriere som utøver. Som en videreføring av mer kjente maktbegrep som meritokrati og teknokrati, lanserer Tangen (2009) *sportokrati* som idrettens maktgrunnlag. Idrettens dynamikk og egenart danner grunnlag for makt, og innebærer at «alt som skjer i klubber og forbund relateres, forankres og legitimeres i det organisasjonene oppfatter som idrettslig virksomhet [...]» (trening, konkurranser o.l.) (Tangen, 2009, s. 7). På denne måten gis aktiviteten og høyest status i feltet, slik Tangen (2004) argumenterer for seieren som idrettens generaliserte medium. Jeg vil likevel argumentere for at ansettelse som et byråkratisk kjennetegn er gjeldende i idretten også, da ansatthverdagen i forbund skiller seg fra klubbhverdagen, og man sosialiseres i denne arbeidsmåten. Det er likevel et eksempel på idrettens interne logikker, og kan bistå i argumentasjonen om at skjulte logikker spiller inn på implementering.

I forlengelsen av diskusjonen om meritokratiske og sportokratiske trekk ved idrettens ansatte, aktualiseres kompetansebegrepet. Kompetanse i byråkratisk forstand baserer seg på teoretisk skoling i henhold til organisasjonens regelverk, og baserer seg på faste og generelle regler som kan læres (Weber, 2000). De ansatte får dermed nødvendig opplæring for å kunne gjøre en riktig jobb. Reglene nedfelles i organisasjonens strategidokumenter, slik at vedtakene skal kunne følges opp, og viser til skriftliggjøring som et viktig prinsipp i byråkratiet (Rasmussen, 2016). Dette viser hvordan byråkratiet er preget av formålsrasjonalitet, der man gjennom oppfølging og kontroll kan måle organisasjonens konsistens (Elster, 1979). Valg tas med utgangspunkt i organisasjonens regler, og underbygger prinsippet om personuavhengige ansettelser: så lenge man har rett opplæring skal man være i stand til å utføre arbeidet. Kombinasjonen av ansettelsesforhold og den byråkratiske organiseringen av arbeidet gjør ifølge Weber byråkratiet til den overlegne organisasjonsformen i nyere tider (Rasmussen, 2016). Byråkratibegrepet har likevel fått kritikk for å være firkantet og regelstyrt, og at det er lite tilpasset individuelle behov. Denne utfordringen kan overføres til NFFs oppbygning, der de som sitter på toppen av organisasjonen ikke har mulighet til å tilpasse arbeidet slik at det passer alle i grasrota. Til det er klubbene for mange, i tillegg til at det er stor forskjell mellom de ulike regionene. Dette synliggjør et behov for en forståelsesramme for implementering i idretten.

3.1.2 Implementering

Implementering i store byråkratiske organisasjoner baserer seg på en top-down-tilnærming, der politikken vedtas i organisasjonen øverste myndighet og virkeliggjøres nedover i organisasjonens vertikale struktur (Sabatier & Mazmanian, 1980). Det skal mye til for at et lokalt og et sentralt ledd samarbeider uten et ledd imellom, så en top-down-tilnærming kan innebære at de sentrale leddene former politikken, de regionale leddene operasjonaliserer tiltaket, og de lokale leddene realiserer politikken (Bennike & Ottesen, 2016). Implementering i fotballen innebærer derfor at strategiplanen skal virkeliggjøres i klubbene. Root et al. (2019) argumenterer for at en top-down-tilnærming til implementering skaper en følelse av forpliktelse fordi den kommer fra høyere hold, mens Strittmatter og Skille (2017) på sin side argumenterer for at implementering har best effekt dersom bevegelsen starter i grasrota og møter tiltak ovenfra. En forutsetning for implementering er dermed at man har motivasjonen og ser behov for endring, samtidig som de sentrale leddene kan bidra med økonomiske og strategiske rammer for implementering. Dette kan innebære at grasrota selv må finne ut hva de skal gjøre, og mye av ansvaret legges derfor på de lokale trenerne og klubbens vilje og evne til endring (Bennike & Ottesen, 2016; Fahrner & Klenk, 2018; Skille, 2008). Forankring i grasrota avhenger derfor av at politikk og strategi møter de etablerte kulturelle normene

på en slik måte at tiltakene oppleves som gjennomførbare. Tiltak som virker påtvunget har ifølge Fahrner og Klenk (2018) liten effekt, og en top-down-tilnærming til implementering av politikk problematiseres. Interessene i grasrota er i større grad lokalt forankret (Skille, 2008), og så lenge man belager seg på frivilligheten, vil klubbenes vilje og mulighet til endring ha stor betydning for utfallet av implementeringen (Fahlén et al., 2015). Lusted (2018) hevder at etablerte forståelser av idretten kan være til hinder for implementeringen, og argumenterer for at det trengs nye folk i organisasjonen for at de internaliserte mønstrene skal endres. Dette underbygges av at treghet og motstand mot nye impulser reproduseres i idretten (Lusted, 2018).

Motstand mot eller manglende forståelse for politikken i grasrota kan føre til at prosjektet nedprioriteres (Keat & Sam, 2013; Turconi & Shaw, 2021). I forlengelsen av dette trekkes *tid* frem som avgjørende i prioriteringen av implementering. Tid som barriere adresseres i flere studier, og aktørene som skal implementere tiltaket opplever det utfordrende å prioritere i en allerede full timeplan, slik at kjerneoppgaven ble prioritert (Boguslawski et al., 2021; Koch et al., 2020). I og med at tid er konstant, vil det å tilføre «mer tid» gå på bekostning av tid avsatt til noe annet. De som oppgir at de ikke har tid til å implementere vil implisitt si at de prioriterer noe annet i stedet. En mulig tolkning er at mangelen på tid kan forstås som at de allerede har mange direktiver å forholde seg til, og at mengden blir for stor. Det betyr ikke nødvendigvis at viljen ikke er til stede, men at det er en felles forståelse av at andre prioriteringer oppfattes viktigere, deriblant det som anses som grunnleggende i organisasjonen.

Det er ikke gitt at den formelle strukturen automatisk innebærer at man lykkes i implementering av tiltak. Hennestad (2015) viser til en etablert «sannhet» om at kultur spiser strategi til frokost, og vi kan ikke alene forklare implementeringen ved hjelp av formelle trekk ved organisasjon. Ulik forståelse av målsettingen kan være en årsak til at implementeringen ikke lykkes, og kommer dessuten til syne i oppsummeringen av NFFs (2022) rapport om kjønn i fotball:

Å endre kjønnsbalansen i norsk fotball fordrer en bevissthet om status slik denne rapporten er et bidrag til, og det krever en forståelse av hvorfor det er avgjørende viktig å endre den ubalanse som eksisterer i dag. En forståelse av målet er det første skrittet til å utvikle en strategi med proaktive tiltak for å skape endring. (NFF, 2022, s. 13)

Rapportens mandat er å danne grunnlag for felles forståelse av målene, og fungerer som en deskriptiv beskrivelse av kjønn i fotballen. Ulik forståelse av målsettingen kan henge sammen med hvordan likestilling forstås, og kan videre danne grunnlag for implementering. I det påfølgende kapittelet presenteres livsverden og likhetsdiskurser for å kaste lys over aktørenes forståelse av målsettingen.

3.2 Livsverden og likhetsdiskurser

Begrepet livsverden knyttes til sosiologen og filosofen Jürgen Habermas, og er inspirert av fenomenologiens forsøk på å avdekke og beskrive den enkelte personens opplevelse av en situasjon eller erfaring (Lindseth & Norberg, 2004). Til grunn for livsverdenbegrepet ligger kommunikativ handling, der aktørene gjennom samhandling forsøker å oppnå forståelse og enighet (Habermas, 1999). Individuer fortolker situasjonen slik at den gir mening, og livsverden betegner derfor det implisitte grunnlaget meninger er tuftet på, for eksempel normer, verdier og ferdigheter (Aakvaag, 2008).

Livsverdenbegrepet blir en måte å analysere samfunnet slik det er sett innenfra, for eksempel fra klubbens eller kretsens perspektiv, og er tenkt å bidra til å si noe om hvordan aktørene opplever målet om å få flere jenter og kvinner i fotballen. I dette ligger forståelse av 1) likestilling i fotballen og 2) fotballforbundet som organisasjon

I kontrast til livsverden står samfunnets formelt organiserte handlingssystemer, som skal ivareta bestemte oppgaver tilknyttet blant annet politikk og økonomi. Motsetningen mellom livsverden og system illustrerer NFF som organisert handlingssystem i møte med fotballens virkelighet. Livsverden utvikler seg dermed til et subsystem der aktørene konstruerer en meningsfull hverdagsverden med utgangspunkt i kulturen de er sosialisert inn i, og som videre er sentralt i reproduksjon av kultur, samfunn og personlighet (Habermas, 1999). Aktørene overfører forståelsen av omgivelsene til å også gjelde aktørene i omverdenen, slik at det som gir mening for den enkelte oppfattes som det allmenngyldige (Habermas, 1999). Kraften i det bedre argument illustrerer betydningen av språk og kommunikasjon i aktørenes konstruksjon av en meningsfull livsverden: hvordan man snakker om likestilling kan dermed sees i sammenheng med aktørenes forståelse av omgivelsene. Likhetsdiskurser presenteres derfor for å kaste lys over ulike likestillingsforståelser i fotballfeltet.

Selv om kvinner har hatt samme formelle tilgang til idretten en stund, argumenterer Hovden (2004) for at formell likestilling ikke er tilstrekkelig for å endre kjønnete maktstrukturer i idretten. Ulik forståelse av vedtaket kan spille inn på hvordan det skal implementeres, og i arbeidet med å redusere gapet mellom menn og kvinner i fotballen, møter vi ulike diskurser knyttet til kjønn og likestilling. Der noen mener at man må løfte frem kvinner som en egen satsingsgruppe, hevder andre at likhet og likestilling dreier seg om at man har de samme formelle mulighetene (Hernes, 1974; Hovden, 2004). Førstnevnte diskurs kan blant annet illustreres av kvotering av kvinner, mens sistnevnte viser en liberal forståelse av likestilling der den mest kompetente, uavhengig av kjønn, er riktig person til jobben eller vervet. Blant argumentene mot å gjøre kvinner til en egen

satsingsgruppe, er at *hele* organisasjonen skal ta ansvar for at menns og kvinners erfaringer og verdier (NIF, 1996 i Hovden, 2004, s. 21), og ikke bare utvalgte deler av den. Samtidig trekkes kvinnesatsing frem som et viktig politisk virkemiddel (Hovden, 2004). Disse diskursene kan bidra til å få et bilde av hvordan de ulike aktørene forstår arbeidet med kjønnslikestilling i fotballen, og vil sees i sammenheng med likhetsbegreper.

Hernes (1974) presenterer fire likhetsbegreper som kan bistå Hovdens argumentasjon. Det første, *formallikhet*, innebærer at alle har lik rett til deltagelse. Dette kan sees i sammenheng med forbud mot kjønnsdiskriminering, men innebærer ikke nødvendigvis reell likestilling. Slik jeg vil anvende likhetsbegrepene, anser jeg formallikhet i tilknytning til NIF-loven §2-4, som sier at begge kjønn skal være representert: «Ved valg/oppnevning av mer enn tre personer skal det velges/oppnevnes minst 40% fra hvert kjønn» (NIF-LOVEN, 2022). Dette kan sees på som et kjønnsnøytralt tiltak slik Borchorst og Dahlerup (2003) beskriver likestillingspraksis i demokratier. Til tross for at lik representasjon er nedskrevet i lovverk, betyr ikke det at prinsippene er forankret i grasrota. Formallikhet er et steg på veien for å oppnå likestilling i idretten, men det trengs flere tiltak før likestillingen er et faktum.

Hernes' (1974) andre likhetsbegrep, *ressurslikhet*, innebærer lik fordeling av ressurser, slik at det er evnen, og ikke bakgrunnen, som avgjør om individene lykkes. Da herrelandslaget høsten 2017 gikk ned i lønn for å «hjelp» kvinnelandslaget, ble Norge det første landet med lik lønn på fotballandslagene (se for eksempel Jorem, 2017). Med likt utgangspunkt for herrer og damer, har NFF «gjort sitt» for at kvinner og menn på papiret skal ha de samme mulighetene til å bli gode. Ressurslikhet kan også sees i sammenheng med at menn og kvinner har like muligheter til å delta på trenerkurs og med samme deltakeravgift, og det er ingen uttalte grunner til at kvinner ikke skal kunne delta på trenerkurs. Dette kan sees i sammenheng med 'full kjønnsintegrering', slik at kvinner ikke er et adskilt satsingsområde, men at det gjennomsyrrer politikken (Hovden, 2004). Egne støtteordninger for kvinnelige kursdeltagere innebærer dermed at kvinner særbehandles slik at de får tilgang til kurs de vanligvis ikke hadde hatt mulighet til å delta på. Ressurslikhet baserer seg på en liberal forståelse av likestilling, der man nærmest ser bort fra kjønn og kun fokuserer på egenskaper og kompetanse.

Videre vil *kompetanselikhet* gagne de som allerede har mest, da ressursene stiger proporsjonalt med talent og evne. For eksempel brukes det mer penger på videregående enn grunnskolen (Hernes, 1974), og at toppidretten får mer penger enn barneidretten (Fahrner & Klenk, 2018). Turconi og Shaw (2021) at dessuten at politiske tiltak i idretten

får mindre penger, og regnes som mindre attraktive å implementere. Kompetanselighet kan derfor sees i sammenheng med at idretten først og fremst arbeider med å utvikle prestasjoner slik at man kan vinne, som av Tangen (2004) omtales som idrettens viktigste verdi. Ressursene som legges i prestasjonsutvikling kan gi større kompetanse, mens arbeidet med politiske og samfunnsnyttige tiltak nedprioriteres. Kompetansen innenfor dette feltet blir tilsvarende lav. En annen forståelse kan komme til uttrykk gjennom uformell kompetanse og sosialt nettverk, der de klubbene som allerede har personer som ivrer etter å arbeide med jentefotballen, kanskje vil få større utbytte av tiltak fra forbundets side. Det er nærliggende å tro at klubber som lykkes med jentefotball allerede har engasjerte (frivillige) involverte, mens klubber med større utfordringer preges av mindre engasjement og kompetanse. Forskjellen mellom klubbene blir derfor proporsjonalt større etter hvert som satsingen pågår.

Den siste diskursen, *resultatlighet*, innebærer at «ressursinnsatsen er omvendt proporsjonal med sosialt bestemte evner» (Hernes, 1974, s. 247). I dette ligger tanken om at man må fordele ressurser slik at det reduserer sosial ulikhet. Der ressurslighet kan tolkes som 'full kjønnsintegrering', kan resultatlighet sees i sammenheng med positiv særbehandling og kjønnskvoltering, herunder kvinnespesifikke tiltak (Borchorst & Dahlerup, 2003). Kjønnskvoltering som politisk virkemiddel i idretten ble vedtatt i 1987 (Hovden, 2004), og gjelder som nevnt i styrer med fler enn to representanter. I tillegg kan kjønnskvoltering foregå i inntak til trenerkurs eller ansettelse i administrative stillinger. Selv om ikke forbundet har uttalt at de kvoterer inn kvinner, legger de vekt på at alle stillingsutlysninger skal inneholde tekst om at «spesielt kvinner oppfordres til å søke» (NFF, 2022, s. 4). Uten å spekulere i hvorfor de ikke uttaler hvordan de konkret arbeider med målsettingen, kan det tenkes at dette oppleves som en måte å fraskrive kvinnene tillit i jobben. Blant argumentene *mot* kjønnskvoltering som politisk virkemiddel er blant annet at man går langt i å akseptere betydningen av kjønn som kulturell og sosial kontekst (Hovden, 2004). Med dette menes at man ved å kvotere inn kvinner godtar at det er forskjell mellom kjønnene.

Kvinnetiltak omtales som problematisk fordi det gjerne fremstår som midlertidige tiltak, snarere enn at man sørger for en generell politisk prioritering (Borchorst & Dahlerup, 2003). Kvinner som satsingsgruppe er en viktig likestillingspolitisk strategi, men utilstrekkelig som eneste virkemiddel (Hovden, 2004). Dette kan gjenspeile NFFs målsetting om å få flere jenter og kvinner i fotballen, der de legger vekt på at arbeidet med jenter og kvinner skal gjøres til en del av organisasjonen som helhet, og at det ikke skal skiller ut som et eget felt (NFF, 2020). Samtidig viser de gjennom rapporten at de ønsker å endre skjevhetene (NFF, 2022). Kjønnsdiskursene kommer til syne i hvordan

representanter fra forbund, krets og klubb mener man bør arbeide for å få flere jenter og kvinner i fotballen, og gjenspeiles i individenes livsverden. Hvordan målsettingen forstås, kan videre sees i sammenheng med de underliggende strukturene i fotballforbundet. For å få en forståelse av hvordan fotballforbundets målsetting tas imot av grasrota, skal jeg i det følgende kapitlet gjøre rede for hvordan jeg forstår fotballen som felt i lys av Bourdieus (1993) feltbegrep.

3.3 Feltforståelse og kvinnefotball som subfelt

Fotballen engasjerer flerfoldige spillere, tilhengere og frivillige på ulike nivå, og det vil derfor være vanskelig å gå i dybden på alle aspekter ved fotballfeltet. Jeg vil derfor gjøre rede for hvordan jeg forstår fotballfeltet, og hvilken betydning den har for denne studien. Med bakgrunn i gapet mellom kjønn i fotball, tar jeg dessuten opp diskusjon rundt kvinnefotball som et eget fotballfelt.

Hvordan aktørene i fotballforbundet opplever sin livsverden, kan henge sammen med deres forståelse av tause og implisitte spilleregler (Habermas, 1999). I og med at jeg i denne oppgaven tar for meg forståelse av likestilling, kan de implisitte spillereglene knyttes til makt i fotball. Sosiologen Pierre Bourdieu er kjent for sitt forsøk på å avdekke skjulte former for makt og dominans i samfunnet, med mål om å analysere sosiale stengsler for frihet og selvutfoldelse (Aakvaag, 2008). Selv om fotballen på papiret skal være likestilt, kan skjulte maktformer spille inn på forståelsen av implementering.

3.3.1 De generelle spillereglene i fotballfeltet

Bourdieu (1993) hevder at vi ikke er frie i valgene vi tar, og at aktørene inngår i sosiale regelmessigheter og strukturer i sosiale rom og felt. Sosiale rom utgjør samfunnet som helhet, mens felt utgjør en avgrenset del av det sosiale rommet (Aakvaag, 2008). I denne konteksten er det felt som er gjeldende, og førstnevnte vil dermed ikke gjøres videre rede for. Bourdieu (1993) omtaler felt som et nettverk av objektive strukturer som påvirker aktørene uavhengig av om de er dem bevisst eller ikke, der feltspesifikke krefter spiller inn på relasjonene i feltet (Munk & Lind, 2004). Innad i feltet defineres innsats og spesifikke interesser som gir verdi og mening å spille om, mens det i andre felt har mindre verdi (Bourdieu, 1997). Det er derfor naturlig å tenke seg at aktørene i fotballforbundet ubevisst handler etter regler omgivelsene konstruerer og reproducerer. Feltbegrepet inkluderer fotballens underliggende og ubevisste strukturer, og kan bidra i analysen av utfordringer med å implementere likestillingstiltak knyttet til likestilling i fotball.

Maktgrunnlaget baserer seg på kapitalbegrepet som mål og middel i samfunnslivet, der sosial samhandling dreier seg om å akkumulere mest mulig kapital i sosiale felt (Aakvaag, 2008). Bourdieu deler kapitalbegrepet i tre generelle former, som alle er gjeldende i det sosiale rom, og dermed også i feltene; økonomisk, kulturell og sosial kapital. Kapitalformene skaper fragmenterte inndelinger, der noen felt verdsetter visse kapitalformer mer enn andre.

Økonomisk kapital dreier seg om ressurser som kan gi avkastning gjennom blant annet penger, aksjer og eiendom, og kan sees i sammenheng med den kommersielle utviklingen som har preget fotballen de siste årene, der verdien av spillerne måles i enorme pengesummer. Kulturell kapital dreier seg om å mestre de dominerende kodene i feltet, og kan for eksempel illustreres gjennom hvordan tilhengere gjerne konsumerer fotball; på fotballpub med øl. Denne kapitalformen omtales som kroppsliggjort og internalisert, og henger derfor sammen de ubevisste strukturene. Den tredje formen for kapital – sosial kapital – dreier seg om nettverk som kan mobiliseres hvis man ønsker å oppnå noe (Bourdieu, 1993). Jeg vil argumentere for at sosial kapital er spesielt gjeldende i idretten og fotballen, der rekruttering og mobilisering av frivillige avhenger av sosialt nettverk. I tillegg spiller erfaring og tidligere bragder inn på hvilke roller man får i fotballen (Tangen, 2009), og illustrerer fotballens feltspesifikke kapital, altså en unik kapitalsammensetning som gir makt og fordeler i et felt. Bourdieu (1993) definerer derfor felt som en arena der feltspesifikk kapital oppstår.

Feltspesifikk kapital sammenlignes passende nok med logikkene i et spill, der man har en felles enighet om hva som har verdi for å vinne spillet (Bourdieu, 1993). Denne sammenligningen passer også billedlig til det som gir fotballen mening: nemlig å vinne spillet. Fotballen preges, som idretten generelt, av kampen for å vinne. Dette er idrettens generaliserte medium, og det som gir mening for de involverte (Tangen, 2004). Prestasjoner gir verdi i fotballfeltet, og gir fotballspesifikk kapital. Samtidig virker ikke seieren å være det eneste avgjørende for å besitte feltspesifikk kapital, og Hovden (2005) påpeker at kvinnelandslaget har langt mindre økonomiske ressurser og sponsorer å rutte med til tross for at de har gjort det sportslig bedre enn herrerne. Med dette som utgangspunkt vil jeg argumentere for at seieren er viktig, men at kjønn også er en dominerende fotballspesifikk kapital. I det følgende vil jeg gjøre rede for hvordan kvinnefotball kan sees som et subfelt.

3.3.2 Kjønn som fotballspesifikk kapital

På samme måte som verdien av et kort i kortspill varierer ut ifra spillet, varierer hierarkiet av kapital i ulike felt, der den feltspesifikke kapitalen avgjør hva som har verdi.

Spill-metaforen brukes som et bilde styrkeforholdet mellom «spillerne», der man for må spille for å øke eller opprettholde kapitalen (Bourdieu, 1993). Hovden (2004) omtaler fotballen som mannsbastion der menn tradisjonelt sett har hatt mer makt, og det kan derfor argumenteres for at spillet om fotballspesifikk kapital henger sammen med kjønn. Maktstrukturer påvirker feltets dynamikk, der man må kjenne til feltets spilleregler for å kunne forsvare posisjonen sin (Bourdieu, 1997). Dette kan gjøres både ved å tilegne seg gjeldende kapital, eller å redefinere gjeldende kapital. Ved å internalisere normene for handling reproduseres fotballens maskuline trekk, mens man ved å redefinere spillereglene utfordrer den maskuline dominansen. Dette danner grunnlag for begrepet doxa, som defineres av Bourdieu (1997, s. 86) som «noe utenkelig», altså noe man ikke diskuterer. Doxa handler derfor om det aktørene ikke sier, eller som de sier i kraft av det de utelater, og betegner de implisitte spillereglene i feltet som går av seg selv. Å mestre doxaen i et felt er derfor en forutsetning for å forsvare eller forbedre posisjonen i feltet, og underbygger argumentet om at kvinner i fotballen har valget mellom å reprodusere eller redefinere fotballens konservatisme. Skjevfordelingen mellom menn og kvinner i fotballen åpner for at fotballfeltet er mer sammensatt enn som så.

Munk og Lind (2004) stiller spørsmål ved om man i det hele tatt kan definere idretten som ett felt, og trekker frem hierarkisering innad i feltet som et resultat av spillet om idrettsspesifikk kapital. I og med at idretten er preget av mer enn bare sport, kan idretten bestå av subfelt. Dette innebærer at subfeltet, så vel som det overordnede feltet, kjemper for å legitimere og optimere egen idrettspraksis (Munk, 1999; Munk & Lind, 2004). Kampene om legitimitet i feltet handler derfor om hvilke former for idrett og sport som har verdi i feltet. Dette underbygges av Hovdens (2005) argumentasjon om at kvinnefotballen har færre økonomiske ressurser til tross for større sportslige prestasjoner. Selv om NFF i dag har likelønnsprinsipp på landslagene, viser NFFs regnskap for 2020 store forskjeller i ressursbruk mellom herre- og kvinnesiden; totalt er det 12 millioner kroner forskjell mellom kostnadene på herre- og kvinnelandslaget (NFF, 2021, s. 130). Kanskje vil det være mer hensiktsmessig å omtale kvinnefotball som et subfelt, slik Munk og Lind (2004) beskriver det. Det kan tyde på at fotballfeltet består av objektive og ubevisste strukturer der herrefotballen er det foretrukne, og viser en konservativ kjønnsforståelse der maskuline trekk ved fotballen utfoldes og reproduseres.

Min feltforståelse innebærer derfor at kvinnefotballen kan sees på som et eget felt, og underbygger relevansen av å ta utgangspunkt i likhetsdiskursene for å si noe om hvordan fotballen arbeider med målsettingen om flere kvinner i fotballen.

3.4 På og utenfor banen: et todelt fotballfelt

Kvinnefotballen som subfelt åpner for at implementering ikke bare kan sees i lys av en tradisjonell organisasjonsforståelse, slik den er beskrevet i 3.1. Ved hjelp av Weber (2000) kan NFF beskrives som en byråkratisk organisasjon, men mekanismer i idretten åpner for at vi kan stille spørsmål ved om byråkratibegrepet alene er egnet til å forklare implementering av målsettingen.

Munk og Lind (2004) hevder at idrettsfeltet rommer mer enn bare sport, og at sporten derfor kan forstås som et subfelt innenfor idrettsfeltet. Kampen om hva som har mest verdi i «sportsfeltet» kan sees i sammenheng med at tiltak tilknyttet prestasjonsutvikling forankres lettere i grasrota enn arbeid med likestilling (Fahlén et al., 2015; Turconi & Shaw, 2021). Tangens (2009) sportokratibegrep innebærer at idretten favoriserer aktiviteten, seieren og prestasjonene, både i ansettelse og prioriteringer. Fotballfeltets objektive og ubevisste strukturer, i tillegg til de implisitte spillereglene, kommer derfor til syne. Jeg vil argumentere for at prioriteringen er enda tydeligere i overgangen fra krets til klubb, altså fra betalte ansatte til frivilligheten. Til forskjell fra forbund og krets, er frivilligheten rådende i klubbene, og de har dermed ikke den samme formelle forpliktelsen til å følge strategiplanen. Selv om de er underlagt kretsene, og må oppfylle visse krav for å få være medlem av NFF, har krets og forbund liten formell myndighet over klubbenes arbeid med likestilling. Dette innebærer dessuten at generelle kvalifikasjonsregler ikke er like sentralt i klubbene som i forbund og krets, og at klubbene er avhengig av frivillige som er villige til å ta på seg en eller flere roller. Klubbene prioriterer de arbeidsoppgavene som sørger for at fotballtreningen- og kampen går, slik idrettens kjerneoppgave legger opp til. Klubbenes forståelse av likestilling blir derfor sentralt for å forankre arbeidet i grasrota.

Dette åpner for å se på fotballen som et felt som todelt, med et organisasjonsfelt og et aktivitetsfelt. Her brukes 'banen' som en metafor på feltet, der organisasjonsfeltet omfatter det som foregår *utenfor* banen, mens aktivitetsfeltet omfatter det som foregår *på* banen. Det er grunn til å anta at feltene har ulik tilnærming til fotballen, der aktivitetsfeltet er mindre opptatt av de overhengende politiske prosessene, og mer opptatt av å kunne tilby god fotballaktivitet for spillerne i klubben, mens organisasjonsfeltet jobber for å gi best mulig rammer rundt aktiviteten. Aktivitetsfeltet er selektive i hva som prioriteres, og feltspesifikke kapitalen vil derfor være forskjellig fra organisasjonsfeltet.

4. Metode

I dette kapitlet presenterer jeg valg av metode, gjennomføring, bearbeiding og forskningsmessige hensyn.

4.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt og valg av metode

Robson og McCartan (2016, s. 15) argumenterer for at man uavhengig av metodisk tilnærming bør ha en «scientific attitude», som tar utgangspunkt i generelle retningslinjer og prinsipper for forskning. De hevder at forskningen bør være *systematisk*, *skeptisk* og *etisk*. *Systematikk* handler om hva og hvordan studiet er gjennomført, og hvilken rolle jeg som forsker har hatt underveis (Robson & McCartan, 2016). Videre bør forskeren være *skeptisk* til (og eventuelt avkrefte) egne hypoteser og tolkninger, og dermed åpne for alternative tolkninger. Til slutt må forskningen være *etisk*, der gjennomføringen må skje slik at interessene til involverte blir ivaretatt. Selv om det ifølge Robson og McCartan (2016) er en felles enighet om at forskning bør inneha en form for systematisk og empirisk tilnærming, er man mer delt i spørsmålet om valg av forskningsmetode. Valg av metode bør ifølge Creswell (2014) reflekteres i en vitenskapsfilosofisk retning. I dette kapitlet begrunner jeg valg av intervju som kvalitativ metode i lys av vitenskapsteori.

Innenfor samfunnsvitenskapelig forskning er det særlig to tradisjoner for valg av metode, og som innebærer ulike måter å drive datainnsamling: kvalitativ og kvantitativ metode (Creswell, 2014). Disse tradisjonene grunner i ulike vitenskapsteoretiske retninger, eller paradigmer, som av Morgan (2007, s. 49) defineres: «Within the science studies, the consensual set of beliefs and practices that guide a field is typically referred to as a "paradigm"». Paradigme er et omfattende begrep som gjerne knyttes til filosofen Thomas Kuhn, og forbindes med en måte å omtale tankesett og overbevisning som styrer et felt. Basert på Morgan (2007) skal jeg ta for meg to forståelser av paradigmebegrepet slik jeg forstår dem relevant for denne studien.

Den første forståelsen, og det en gjerne forbinder med paradigmer innen forskning, dreier seg om et paradigme som en felles overbevisning om *hvilke* forskningsspørsmål som er sentrale og *hvordan* man skal svare på dem (Morgan, 2007; Robson & McCartan, 2016). Dette har betydning for tilnærming til forskningsfeltet, og tar utgangspunkt ulike epistemologiske standpunkt. Tradisjonelt sett omtales positivistisme og (sosial)konstruktivisme som de to epistemologiske hovedretningene innen samfunnsvitenskapelig forskning (Robson & McCartan, 2016). Det positivistiske paradigmet omtales som den kvantitative metode, og sees i sammenheng med

naturvitenskapens søken etter sannhet (Robson & McCartan, 2016). De objektive faktaene som kan erfares eller observeres regnes som sann kunnskap, og målet med kunnskapen er å utvikle universale lover gjennom testing av hypoteser. Den kvantitative forskningstradisjonen hviler på metoder der man kan måle et fenomen så objektivt som mulig, for eksempel gjennom spørreskjemaer.

På den andre siden indikerer sosialkonstruktivismen at mening konstrueres av mennesker mens de interagerer og fortolker omgivelsene (Robson & McCartan, 2016). Interaksjoner mellom mennesker danner dermed grunnlag for den sosiale forståelsen, og man legger vekt på hvordan individene konstruerer og gir mening til sin (livs)verden (Creswell, 2014). Dette paradigmet omtales som den kvalitative metode. I stedet for å vektlegge én sannhet, konstrueres virkeligheten gjennom individenes beskrivelser av situasjoner (Robson & McCartan, 2016). Konteksten er derfor sentral i det kvalitative paradigmet, hvilket innebærer at man må forstå et fenomen i tilknytning til sine omgivelser. En slik forståelse betegner den vitenskapsfilosofiske retningen fenomenologi, der man legger vekt på hvordan mennesker ser seg selv og omgivelsene rundt (Robson & McCartan, 2016, s. 165). Fenomenologien knyttes til Edmund Husserl, som hevdet at forskningen i for stor grad dreide seg om å forklare naturvitenskapelige observasjoner, mens forståelsen av dette var tatt for gitt (Lindseth & Norberg, 2004). Utgangspunktet for fenomenologien er dermed levd erfaring. Målet er å beskrive omverdenen slik den erfares av enkeltpersoner, ut ifra en forståelse av at den virkelige virkeligheten er slik den oppleves av dem (Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2018). Dette danner et springbrett videre til den andre forståelsen av paradigmebegrepet.

Den andre forståelsen av paradigmebegrepet er paradigme som verdensbilde og en forståelse av virkeligheten, der man handler ut ifra et grunnleggende sett overbevisninger (Creswell, 2014), for eksempel rundt moral, verdier og estetikk (Morgan, 2007). Denne innfallsvinkelen kan ses i sammenheng med studiens teoretiske rammeverk, deriblant den todelte feltforståelsen og likhetsdiskursene. Diskursbegrepet knyttes gjerne til sosiologen Michel Foucaults diskursanalyse, og er gjennom sin definisjon nært knyttet forståelsen av et paradigme som «bestemte måter å snakke om bestemte ting på innenfor bestemte domener» (Aakvaag, 2008, s. 309). Med dette som utgangspunkt knyttes paradigmebegrepet til valg av kvalitativ metode samtidig som det understreker de fenomenologiske prinsippene for å forstå aktørenes livsverden, og hvordan de forstår arbeidet med likestillingstiltak i fotballen.

Fenomenologiske og sosialkonstruktivistiske prinsipper danner derfor utgangspunkt for denne studiens forskningsdesign, med mål om å konstruere mening ved hjelp av

enkeltindividens historier. I studier av «usynlige» fenomen, som individens internaliserte normer, verdier og holdninger, trekkes historiefortelling frem som avgjørende for å få fatt i hva strukturene innebærer (Lindseth & Norberg, 2004). I stedet for å spørre eksplisitt om verdier og normer, er det hensiktsmessig å be informantene fortelle om situasjoner, som videre danner grunnlag for analyse. Gjennom semistrukturerte intervjuer sentrert rundt informantens opplevelse av egen klubb- eller jobbhverdag, skapes en fortolkningsramme for hvordan informantene forstår sine omgivelser (Thagaard, 2018).

4.2 Forskningsdesign

Forskningsdesign handler om å gjøre forskningsspørsmål til prosjekter (Robson & McCartan, 2016), og innebærer planlegging av hva som skal undersøkes, hvem man skal spørre og hvorfor (Rubin & Rubin, 1995). På veien fra forskningsspørsmål til design, skisserer Robson og McCartan (2016) kjennetegn eller komponenter forskningsdesignet bør ta utgangspunkt. Hensikten med studiet og teoretisk rammeverk danner grunnlag for forskningsspørsmål, som videre har betydning for valg av metode og datainnsamling (Robson & McCartan, 2016). Denne studiens hensikt er å forstå implementering av likestillingsvedtak i fotball, og hvilke barrierer som eksisterer. Målet er å bidra til innsikt om hvordan idretten tar imot tiltak utenfor dens kjerneoppgave. Fagfeltet åpner for en tilnærming til implementering utover en tradisjonell organisasjonsforståelse, og vektlegger fotballens fragmenterte felt i søken etter hvorfor implementeringen er utfordrende. Dette henger sammen med valg av kvalitativ metode som hensiktsmessig for å forstå sider ved informantens dagligliv fra deres perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2015).

Til dette brukes intervju som metode for datainnsamling, som regnes som den mest anvendte metoden innen kvalitativ forskning (Thagaard, 2018). Målet med kvalitative intervju er å få fylldig og omfattende kunnskap om hvordan mennesker opplever sin livssituasjon. Intervjuene kan struktureres i ulik grad, og i denne studien er det benyttet delvis strukturerte intervju som en mellomting mellom ustrukturerte og strukturerte intervjusituasjoner. Kvale og Brinkmann (2015) bruker begrepet 'semistrukturert livsverdenintervju' nettopp for å beskrive prosessen der man innhenter beskrivelser av informantens livsverden. Intervjuformen underbygges av mitt vitenskapsteoretiske utgangspunkt, og samsvarer dessuten med mitt ønske om å forstå hvordan fotballfeltet forstår likestillingsarbeid i fotball. Ved å la informantene snakke relativt fritt om temaet, får jeg mulighet til å analysere hvordan de erfarer sin livsverden, i tråd med de fenomenologiske prinsippene. Temaene og spørsmålene er fastsatt på forhånd, men rekkefølgen på temaene kan endres underveis (Thagaard, 2018). Slik åpner jeg for å

følge informantenes fortelling samtidig som jeg får berørt temaene som er viktig for å svare på problemstillingen. I tillegg åpnes det for å legge til spørsmål som ikke var fastsatt på forhånd. Dette underbygger tilnærmingen til feltet, med mål om å forstå informantenes forståelse.

Det er mange involverte i implementering av likestillingstiltak i fotballen, fra de ansatte i NFF sentralt til frivillige trenere og styremedlemmer på grasrotnivå. Det kunne vært argumentert for bruk av kvantitativ metode, der man ved å samle data på de ulike nivåene kunne undersøkt hvorvidt et spesifikt tiltak har positiv effekt eller ikke (Robson & McCartan, 2016). En kvantitativ tilnærming hadde innebåret et bredere og mer representativt utvalg, med mål om å kunne generalisere funnene (Robson & McCartan, 2016). I og med at vi ikke har sett noen markant store endringer i løpet av årene NFF har uttalt en satsing, er det også en grunn til å anta at implementering av strategiplan møter noen utfordringer. Dette vil jeg argumentere for at man ikke hadde klart å fange opp kun ved bruk av for eksempel spørreundersøkelser. Valg av metode gjenspeiler derfor oppgavens innfallsvinkel og problemstilling, samt teoretisk avgrensning. I og med at livsverdenbegrepet har sitt utspring i fenomenologien, og dermed ønsker å forstå aktørenes forståelse (Kvale, 1996; Lindseth & Norberg, 2004), blir det vitenskapsteoretiske bakteppet også relevant for hvordan jeg ønsker å forstå mine informanter. Selv om studien ikke kan sies å være direkte fenomenologisk, er fremgangsmåte i datainnsamling inspirert av en fenomenologisk og sosialkonstruktivistisk forståelse. Studien søker ikke et fasitsvar på hvordan man «best» kan implementere tiltak, rekruttere kvinnelige trenere eller redusere frafall av jenter som spiller fotball. Snarere søker studien forståelse av hvorfor implementeringen oppleves utfordrende, og hvordan fotballfeltets logikker og trekk både kan hindre og fasilitere virkeliggjøringen av målsettingen.

Med utgangspunkt i Thagaard (2018) vil jeg trekke frem to øvrige kjennetegn ved kvalitative metoder som jeg mener kommer til syne i min datainnsamling. Det første er at kvalitative metoder er godt egnet for å studere temaer som har vært lite forsket på. Implementering er i seg selv et tema med mye forskningslitteratur, men det er derimot mindre forskning på implementering av politiske tiltak i idrett. Selv om det er gjort studier av implementering av politiske tiltak i norsk idrett, for eksempel Storbyprosjektet (Skille, 2009), er implementering av likestillingstiltak for å redusere forskjeller mellom kjønn i norsk fotball så vidt meg bekjent nokså uberørt. Dette gjør kvalitative metoder godt egnet, da man stiller krav til åpenhet og fleksibilitet (Thagaard, 2018, s. 12).

Det andre kjennetegnet ved kvalitative metoder er at de er mer fleksible enn kvantitative metoder, og man kan dermed arbeide parallelt med de ulike delene av forskningsprosessen (Thagaard, 2018). Dette har vært en fordel i arbeidet med tematikken, der jeg blant annet har endret innfallsvinkel og teoretisk forankring underveis i prosessen. Til å begynne med hadde jeg problemstilling som tok utgangspunkt i å studere kulturen i grasrota, men etter å ha gjennomført der første intervjuene, endret jeg innfallsvinkel og problemstilling. Linja fra forbundet til klubbene var i og for seg tydelig, men jeg opplevde at det i størst grad var ulik forståelse av målsettingen som kunne ha betydning for implementeringen. Dermed gikk jeg bort fra et mål om å forstå kultur til å forstå klubbenes livsverden og fotballen som felt. Kultur har unektelig en betydning for dette også, men jeg opplevde at ett intervju ga lite innsikt i kulturen, og observasjonsstudier kunne vært mer hensiktsmessig i den sammenhengen.

4.3 Tilgang til feltet og utvalg

Studiens utvalg er rekruttert strategisk, som innebærer systematisk utvelgelse av informanter med hensiktsmessige egenskaper eller kvalifikasjoner for å besvare problemstillingen (Thagaard, 2018). Da studien blant annet tar utgangspunkt i byråkratiets kjennetegn for å forstå implementering av vedtak, er informantene strategisk valgt utfra deres rolle i arbeidet med 'flere jenter og kvinner i fotballen'. For å få kjennskap til feltet, er det ifølge Rubin og Rubin (1995) en fordel å få overblikk over feltet, og det foreslås å prate med personer som har kunnskap og oversikt over temaet. Jeg har selv lite nettverk å ta utgangspunkt i, men etter å ha skrevet bacheloroppgave om temaet, visste jeg at kretsene ble ansett som sentrale i arbeidet. Det var derfor hensiktsmessig å kartlegge alle kretsene for å få et godt overblikk over arbeidet som gjøres med jente- og kvinnefotballen, og er følgelig min måte å bli kjent med feltet jeg skulle studere. I tillegg snakket jeg med en som jobber med jentefotball i NFF sentralt, som både forklarte forbundets mandat og ga meg tips til hvem jeg kunne kontakte.

Gjennomgang av kretsene

Den teoretiske begrunnelsen for gjennomgang av kretsene er at strategiplanen operasjonaliseres på dette organisasjonsnivået, og kretsene omtales dessuten som «viktige organisasjonsledd og leverandører for fag, aktivitet og utvikling» (NFF, 2020, s. 14). Ved en systematisk gjennomgang kan vi derfor få et innblikk i hvordan kretsene prioriterer arbeidet, som følgelig vil være verdifullt for å kunne si noe om hva som skal til for at implementeringen lykkes (vedlegg 4). Som et resultat av min teoretiske analyse, kan dessuten kretsene sees på som bindeleddet mellom organisasjonsfeltet og aktivitetsfeltet. Slik det kommer frem i strategiplanen, legger ikke forbundet føringer for tiltak og organisering av jenteprosjektet, og det er derfor store forskjeller mellom

kretsene. Kretsenes forståelse av målsettingen har dermed betydning for hvordan de arbeider med å få flere jenter og kvinner i fotballen, slik rapporten om kjønn i fotball er inne på (NFF, 2022). Ved gjennomgang av kretsenes jentesatsning er det lagt vekt på faktorer som synliggjør kretsens arbeid: nyhetssaker, tiltak og oppfølging, jentenes plassering på hjemmesidene, kjønnsfordeling blant ansatte, samt «jenteansvarlige». Selv om det ikke er garanti for at man arbeider godt med jentefotballen bare fordi man har flere kvinnelige ansatte, inkluderte jeg dette aspektet fordi det sier noe om hvordan kretsen er bygd opp. Gjennomgangen fremstår som en deskriptiv fremstilling av kretsenes arbeid, og jeg valgte to kretser etter gjennomgangen.

Den ene kretsen er valgt fordi de har fordelt arbeidsoppgavene knyttet til jenter mellom flere ansatte, mens den andre er valgt fordi de har ansatt en jenteansvarlig i tillegg til de tre obligatoriske rollene. Slik jeg ser det, representerer dette to likhetsdiskurser; valg av førstnevnte krets forankres i argumentet om at jenter og kvinner ikke skal være en egen satsingsgruppe, slik Hovden (2004) presenterer full kjønnsintegrering. Slik jeg tolket rollene i forkant av rekrutteringen, skal jenter inngå i arbeidet med klubb, spillerutvikling, trenerutvikling og lignende i stedet for å ha én person som kun arbeider med jenter i fotballen. Dette ser jeg på som interessant for studiens del; jentesatsingen handler om å få flere jenter og kvinner inn i fotballen på alle nivå, og ved å inkludere jenteperspektivet i flere av stillingene kan implementering av satsingen komme til syne i kretsens måte å strukturere arbeidet. I stedet for å ha jenter som et eget fokusområde, vil perspektivet inkluderes i flere av kretsens roller. Den andre kretsen forankres i argumentet om at kvinnesatsing er et viktig kjønnspolitisk tiltak (Hovden, 2004), og gjenspeiler dessuten NFFs valg om å ha jenter og kvinner som eget kjerneområde. Analysen vil ikke dreie seg om en sammenligning av de to kretsene, men heller et forsøk på å belyse ulike tilnærminger til jente- og kvinnesatsing i fotball.

Rekruttering av informanter

Fordi informantene anses som avgjørende i kvalitative studier (Rubin & Rubin, 1995), er prosessen med å rekruttere sentrale informanter vesentlig for studiens utfall. Utvalget bør dermed bestå av personer som besitter egenskaper og kunnskap relevant for studiens tema (Rapley, 2007). I tillegg bør informantene være villige til å snakke, og dessuten belyse ulike perspektiver (Rubin & Rubin, 1995). Dette er ivare tatt gjennom utvalgets spredning vertikalt på de ulike organisatoriske nivåene og horisontalt i de ulike fagseksjonene. I tillegg er det valgt i alt fire personer fra to klubber, der alle informantene hadde ulike roller. Rekruttering av informanter foregikk over e-post, der jeg først sendte ut informasjonsskriv (vedlegg 1) til daglig leder i de valgte kretsene og spurte om godkjennelse til å ta kontakt med de ansatte. Thagaard (2018) hevder at det

er fordelaktig å rette en formell henvendelse i rekrutteringsprosessen, hvilket innebærer at man har en kontaktperson som kan representere prosjektet. Selv om jeg ikke ba daglig leder i kretsen om å finne potensielle informanter, kan daglig leder gå god for prosjektet når jeg tar kontakt med de utvalgte. Ansatte i forbund og krets får sannsynligvis mange lignende henvendelser, og sjansen for positiv respons kan tenkes å ha økt fordi jeg har hatt et navn å vise til (Rubin & Rubin, 1995). Etter positivt svar fra daglig leder, tok jeg kontakt med klubbutvikler, trenerutvikler og spillerutvikler i krets 1, og jenteansvarlig i krets 2.

Rekruttering av informanter kjennetegnes av det Thagaard (2018) omtaler som tilgjengelighetsutvalg, der deltagerne blir valgt ut fordi de er tilgjengelige for forskeren. For å velge ut deltagere som er tilgjengelige, benyttes gjerne 'snøballmetoden'. Dette innebærer å først ta kontakt med noen personer som har visse kvalifikasjoner, som videre foreslår andre (Rubin & Rubin, 1995; Thagaard, 2018). Metaforen viser til at snøballen blir større og større etter hvert som den ruller (Andrews & Vassenden, 2007). Informantene ble riktignok ikke bedt om å selv rekruttere nye informanter, men jeg har brukt metoden for å få tips til personer å kontakte i både over- og underordnede organisasjonsledd. Når jeg har kontaktet potensielle informanter, har jeg presisert at jeg har fått anbefalt navnene deres av andre. Strategisk utvelgelse av informanter kan sees i sammenheng med at man velger personer fordi de har særegne kunnskaper om en setting eller en spesifikk sosial praksis (Rubin & Rubin, 1995). Dette gjør at de som intervjues får rolle som eksperter, og intervjuet handler mer om fakta enn opplevelser. I og med at jeg har vært ute etter de ansatte og frivilliges erfaringer, kan det på den ene siden argumenteres for at de får en slags rolle som eksperter. Informantene er valgt ut på bakgrunn av at de kan representere klubben eller forbundet, og ikke for å komme med personlige erfaringer om likestilling i fotballen. På den andre siden vil jeg vektlegge studiens fokus på å identifisere de underliggende strukturene gjennom blant annet likhetsdiskurser inspirert av Hovden (2004) og Hernes (1974). I lys av dette perspektivet, nedtones informantenes ekspertrolle, og intervjuene danner grunnlag for informantenes forståelse av hva likestilling i fotball innebærer.

Etter samtale med en ansatt i krets, ble jeg anbefalt å ta kontakt med en som jobbet med jentesatsing i forbundet. Her ble jeg videre anbefalt å ta kontakt med andre ansatte i forbundet, hvor jeg fikk positiv respons fra alle. Fra forbundet endte opp med fire intervju. De ansatte representerer avdelingen *aktivitet & utvikling*, og faglinja fra forbund til krets blir derfor fulgt i tråd med hierarki og spesialisering som kjennetegn på byråkratiet Webers (Weber, 2000). I rekrutteringen av informanter fra klubbene ba jeg kretsene om å foreslå klubber de mener jobber godt med jentefotballen. Dette begrunnes

med at dersom kretsene opplever at klubbene prioriterer jentefotballen, vil jeg få et bilde av om klubbene jobber godt med jentefotball på tross av eller på grunn av forbund og krets' arbeid. Jeg tok kontakt med i alt syv klubber med forespørsel om deltagelse. I tillegg til det formelle informasjonsskrivet, oppga jeg at jeg ønsket å snakke med 1-3 personer i klubben, for eksempel sportslig/daglig leder og trener(e). Selv om jeg ikke nevnte det spesifikt, kunne velge de selv velge ut personer klubben opplever som betydningsfulle for å kunne delta i et slikt prosjekt. Klubbene foreslo ulike involverte, deriblant trener, styreleder og jentekoordinator. I mailen til klubbene informerte jeg om at ansatt i krets hadde foreslått dem, og at de dermed ble oppfattet som klubber som tar jentefotballen seriøst. Dette kan bidra til at klubbene opplever det som ufarlig og kanskje til og med meningsfullt å bidra. Samtidig kan det tenkes at dette skaper forventninger om at de må løfte frem det positive, og kan male et bilde av at «alt» i klubben fungerer når det kommer til jentefotball. Dette er parametere det er vanskelig å ha kontroll over, men det er likevel viktig å være det bevisst.

Rekruttering av informanter foregikk derfor parallelt med gjennomføring av intervjuer. Dette gjorde at jeg fortløpende kunne vurdere når jeg opplevde å ha nok informasjon, og dermed hadde nådd et metningspunkt (Thagaard, 2018). Underveis overveide jeg hvor mye informasjon ett ekstra intervju gir sammenlignet med arbeidet og tiden det tar å gjennomføre. Til tross for at jeg ikke fikk avtalt intervju med alle de planlagte på forbundet, opplevde jeg at intervjuene etter hvert dreide seg om de samme temaene. Den samme erfaringen fikk jeg på klubbnivå, der jeg ikke anså det som hensiktsmessig å inkludere en informant til fra klubb 1 selv om klubben foreslo det. Det endelige utvalget består av 12 informanter fordelt på forbund, krets og klubb, med fire informanter fra hvert nivå. I tillegg var det like mange fra hvert kjønn. Lik kjønnsrepresentasjon var ikke en bevisst strategi i rekrutteringsprosessen, der målet var å rekruttere informanter med utgangspunkt i rollene og/eller arbeidsoppgaver. Dette henger sammen med argumentasjonen om å rekruttere kunnskapsrike informanter som kan skape innsikt i feltet gjennom et vidt spekter av synspunkter (Rubin & Rubin, 1995). At det likevel er likt fordelt, kan tenkes å henge sammen med at studien nettopp fokuserer på arbeid med kjønnslikestilling, og observasjonen om at kvinner gjerne arbeider med temaer lenger unna sporten (NFF, 2022).

Utvalget er fremstilt med informantens nummer og rolle, fordelt på de ulike nivåene:

Klubb		Krets		Forbund	
1	Jentekoordinator	5	Klubbutvikling	9	Klubbutvikling
2	Styremedlem	6	Spillerutvikling	10	Lederutvikling
3	Sportslig leder	7	Trenerutvikling	11	Trenerutvikling
4	Trener	8	Jenteansvarlig	12	Jenteansvarlig

Tabell 1. Oversikt over studiens utvalg med nummererte informanter kategorisert etter organisasjonsnivå

Informant 1-4 er fra klubbene, og innehar stor spredning av roller. Jeg har betegnet informanten med hovedrollen. I tillegg til å være jentekoordinator, er informant 1 trener og konstituert styreleder. Informant 2 er kvalitetsklubbansvarlig, fiksansvarlig og lagleder. Informant 3 er nestleder i styret og trener i tillegg til sportslig leder. I analysen henviser jeg til rollen og det organisatoriske nivået presentert i tabellen.

I lys av oppgavens tema er det dessuten interessant å påpeke en opplevd systematikk i hvordan folk respondere på forespørselen. Jeg skal ikke trekke noen bastante konklusjoner, men felles for krets- og forbundsnivå var at de som jobbet med klubbutvikling og mer organisatoriske temaer i fotballen svarte merkbart raskere ja til deltagelse. På klubbnivå var det få som fulgte opp etter at jeg først hadde tatt kontakt, og selv etter purring var det vanskelig å få folk til å svare ja. Jeg vil argumentere for at dette styrker min antagelse om at de som svarte ja til å delta også er de som prioriterer jentefotballen. Samtidig kan svartid- og frekvens i rekruttering av informanter reflektere argumentasjonen om at aktivitetsfeltet prioriterer fotballaktiviteten, og at jo lenger unna aktiviteten de ansatte sitter, jo større er sjansen for at de ser verdien av politiske tiltak i idretten.

4.4 Intervjuguide og gjennomføring av intervju

For at intervjuene skal svare på studiens problemstillinger, og dessuten inneha en struktur, anså jeg det som gunstig å utarbeide en intervjuguide (Rubin & Rubin, 1995). Intervjuguiden har til hensikt å finne ut hvordan representanter fra forbund, krets og klubb forstår implementering av vedtaket 'Flere jenter og kvinner i fotballen', og hvordan de ulike forståelsene kommer til uttrykk i de ulike leddene.

Samtidig som intervjuguiden holder samtalen på riktig spor, er det et viktig poeng at den er lagt opp slik at den åpner for fleksibilitet (Thagaard, 2018). Intervjuguiden min (vedlegg 3) er lagt opp slik at de første spørsmålene krevde mindre refleksjon enn de påfølgende, slik at de startet med å beskrive egne arbeidsoppgaver som frivillig eller ansatt. Utgangspunktet for min intervjuguide er en tradisjonell organisasjonsforståelse,

der informantene først tok for seg sitt eget organisasjonsnivå før vi beveget oss over på koblingen mellom deres eget og de over-og underliggende nivåene. Dette ble ikke uttrykt spesifikt av meg, spørsmålene tok utgangspunkt i informantenes livsverden, der de mest nærstående temaene ble tatt opp først. Valget underbygges av Rapley (2007) og Kvale og Brinkmann (2015), som fremhever at intervjuguiden gjerne tar utgangspunkt i studiens teoretiske forankring. I tillegg bør de første spørsmålene være «ufarlige»; å fortelle om egen oppgave krever trolig mindre refleksjon enn å reflektere rundt samarbeid eller utfordringer knyttet til implementering.

Jeg utarbeidet tre intervjuguides med små justeringer, slik at spørsmålene kom i riktig rekkefølge ut ifra hvilket nivå kom fra. Målet med spørsmålene var 1) å få innsikt i hvordan informantens organisasjonsnivå arbeidet med jentefotball og 2) hvordan informantene forstod samarbeidet mellom de ulike organisasjonsleddene.

Intervjuguidene var lagt opp med åpningsspørsmål, tre hovedkategorier og en avrundingskategori. I hver av kategoriene var det 3-4 spørsmål, der noen av spørsmålene hadde underpunkter som kunne fungere som oppfølgingsspørsmål dersom informantene ikke nevnte det selv. Spørsmålene vår utformet med mål om å utløse spontane reaksjoner (Kvale & Brinkmann, 2015); spørsmålet «Hvordan foregår samarbeidet med kretsen?» kan både tolkes i retning av beskrivelse av samarbeidets gang, men også i retning av en refleksjon rundt om samarbeidet fungerer eller ikke.

Likhetsdiskursene knyttet til forståelsen av likestilling ble ikke skilt ut som et eget tema, men ble belyst gjennom hvordan de pratet om arbeidet. Det samsvarer med hovedprinsippene innen diskursanalyse som metode (Thagaard, 2018). Selv om jeg ikke har vektlagt diskursanalyse som metode, er tilnærmingen til forståelsen av likestilling inspirert av denne tankemåten.

Jeg opplevde at noen av spørsmålene virket mer utfordrende for informantene å besvare. I de innledende spørsmålene ble informantene bedt om å si noe om sine tanker om dagens fotball-Norge. Dette ble gjort for å skape en personlig inngang til temaet, og gjorde dessuten at jeg kunne se hva de vektla når de selv skulle snakke om fotballen. Noen av informantene ga utfyllende svar, både med utgangspunkt i egne meninger og i lys av sin rolle, mens andre svarte kortere og mer diffust, og oppga at de synes spørsmålet var omfattende. Etter et par intervjuer gjorde jeg om rekkefølgen på spørsmålene, slik at jeg startet med å be dem fortelle om sin egen rolle. Dette opplevde jeg å gi en mer naturlig start på samtalen. Dersom de selv trakk linjer til omgivelsene i beskrivelsen av egen rolle, spurte jeg hvordan de opplevde dagens fotball-Norge. Dette underbygges av Rapley (2007), som hevder at ingen av spørsmålene *må* stilles, men at

de fungerer som samtalestartere. Flexibiliteten i kvalitative metoder kommer således til syne (Thagaard, 2018). Spørsmålene om fotballens omgivelser virket også utfordrende for flere av informantene. Dette spørsmålet ga også ulike tolkninger og svar, hvilket jeg ser i sammenheng med ulik livsverden og forståelse av feltet.

Gjennomføring av intervju

Noen av intervjuene ble gjennomført på informantenes arbeidsplass, mens andre foretrakk gjennomføring over Teams. Selv om det var stort sett var praktiske årsaker til at intervjuene ble gjennomført digitalt, valgte flere av de som egentlig hadde mulighet til å møtes fysisk å heller gjennomføre møtet digitalt. Dette gjør at intervjusituasjonen foregikk på informantenes premisser. Valg av intervjusted- eller metode kan sørge for at informantene blir mer avslappet i situasjonen, og at intervjuene kan fortone seg mer som samtaler (Kvale & Brinkmann, 2015). Fordi det ene klubb-intervjuet etter informantenes ønske ble gjennomført med begge informantene sammen, ble det til sammen gjennomført 11 intervjuer. Gjennomsnittslengden var på omtrent en time, med variasjon fra 43 minutter til 1 time og 35 minutter. Intervjuene ble tatt opp etter samtykke fra alle deltagerne, og gjorde at jeg ikke trengte å notere svarene underveis. Dette var også opplyst om i informasjonsskrivet. Jeg hadde likevel penn og papir tilgjengelig for å notere navn som kom opp, og for å få en mest mulig naturlig situasjon i intervjuene, prøvde jeg å ikke bruke intervjuguiden åpenlyst. I de fysiske intervjuene hadde jeg skrevet ut guiden, men la den delvis under notatboken min for å ikke la den ta for mye fokus og dermed legge til rette for en uformell intervjusituasjon.

Intervjusituasjonen omtales av Kvale og Brinkmann (2015) som asymmetrisk, fordi forskeren planlegger og er ansvarlig for intervjuets gang, mens informant(en) stiller lite spørsmål tilbake. Jeg opplevde at intervjusituasjonene i ulik grad var asymmetriske: intervjusituasjonen er vanskelig å planlegge på forhånd, og intervjuene ble dermed relativt forskjellige. Noen av intervjuene fortonet seg som mer strukturerte intervju med liten grad av interaksjon, der jeg ledet hele samtalen, mens andre informanter kalte intervjuet for 'et møte', og stilte selv med notatblokk og penn. Jeg opplevde at sistnevnte hadde andre forventninger knyttet til intervjusituasjonen, slik at disse intervjuene i større grad krevde interaksjon gjennom diskusjon og egne erfaringer. Dette innebærer også at intervjuerrollen er situasjonsavhengig, og dermed må tilpasses informanten. Den ene måten å intervju baserer seg på et positivistisk perspektiv, der forskeren opptre som en nøytral mottaker av erfaringer. Motsatt vis legger det interaksjonistiske perspektivet vekt på intervjusituasjonen som en *fortolkende praksis*, der partene sammen skaper mening til informantens erfaringer (Thagaard, 2018). På forhånd hadde jeg sett for meg at jeg skulle være nøytral, slik at min rolle ikke påvirket svarene. Intervjuene handlet i

stor grad om hvordan de selv opplevde og arbeidet jenter i fotballen, og med utgangspunkt i dette ønsket jeg å få en forståelse for likestillingens plass i fotballen. Flere av intervjuene la opp til at det var naturlig for meg å komme med innspill om temaet underveis også. Eksempel på det er diskusjon av saker i media, der jeg opplevde det som unaturlig å ikke komme med egne eksempler eller vise min forståelse av temaet. Dette underbygges av Rubin og Rubin (1995), som legger vekt på at å vise forståelse for det som sies kan bidra til flyt og åpenhet i intervjuene. Denne intervjuerrollen opplevde jeg særlig i samtale med de ansatte i forbundet, som i større grad enn klubbene la opp til denne dynamikken. Informantenes ulike bakgrunner kan henge sammen med hvordan intervjuene artet seg: de som er fortrolige med forskning er gjerne de som har høyere utdanning, og har trolig en annen inngang til intervjusituasjonen (Thagaard, 2018). Dette vil jeg argumentere for at har en overføring til hvorvidt de har fotballen som yrke eller ikke.

Intervjusituasjon gjenspeilet også hvordan jeg brukte av intervjuguiden. Det viser at intervjuguiden er ment som en rettesnor i intervjuet, og ikke nødvendigvis må eller kan følges detaljert (Rapley, 2007). I og med at intervjuguiden tok utgangspunkt i tematiske kategorier, stod jeg fritt i rekkefølgen og måten spørsmålene ble stilt. På denne måten fungerer guiden som en oversikt over temaer som skal tas opp, og hvorvidt man er innom alle spørsmålene blir dermed en skjønnsmessig vurdering (Kvale & Brinkmann, 2015; Rapley, 2007). Selv om jeg på forhånd hadde planlagt en rekkefølge på spørsmålene, var det ikke en nødvendighet å følge den (Rapley, 2007). Dette opplevde jeg i stort sett alle intervjuene, og jeg så på det som et tegn på at samtalen fløt godt. Dersom informantene tok opp noe innledningsvis som jeg egentlig hadde tenkt å spørre om i kategori 3, anså jeg det som deres måte å trekke frem det de opplever som viktig.

4.5 Bearbeiding og analyse av datamaterialet

Formålet med kvalitative intervjuer er ifølge Rubin og Rubin (1995) å anskaffe en rikelig mengde data for å kunne forklare et fenomen. Der det kvantitative paradigmet tar utgangspunkt i teori som retningslinjer for datainnsamling, står man i det kvalitative paradigmet friere til å bygge teori med utgangspunkt i intervjuer (Rubin & Rubin, 1995). Dette henger sammen med den kvalitative metodens fleksible design, og kommer til uttrykk gjennom forståelsen av fotballfeltet som todelt. Selv om jeg lener meg på etablerte sosiologiske begreper, er den todelte feltforståelsen blant annet resultat av refleksjoner jeg gjorde underveis i datainnsamlingen, og viser hvordan analyseprosessen pågår gjennom hele forskningsprosjektet (Rubin & Rubin, 1995; Thagaard, 2018; Widerberg, 2001). Følgelig blir transkriberingen en del av analyseprosessen, og dessuten en måte å bli kjent med og få oversikt over datamaterialet slik at det er bedre egnet for

analyse (Kvale & Brinkmann, 2015). Samtlige av intervjuene ble transkribert i sin helhet, og for å få mest mulig nærhet til videre arbeid med analysen, ble intervjuene transkribert til skriftspråk. Thagaard (2018) og Kvale og Brinkmann (2015) legger vekt på at transkriberingen er et ledd i å bearbeide materialet, særlig når den som gjennomførte intervjuene er den som transkriberer dem. Som en del av den kontinuerlige analysen av datamaterialet, ble setninger skrevet slik at de kunne brukes som sitat senere.

Selv om analyseprosessen pågår gjennom hele forskningsprosessen, er det vi kaller 'analyse' den delen av studiets rapportering der forskerrollen er tydeligst (Widerberg, 2001). Datamaterialet er analysert tematisk, med hensikten å fange opp mønstre i datamaterialet og utforsker temaer ved å sammenligne dataen om det samme temaet for de ulike deltagerne i prosjektet (Braun & Clarke, 2006; Thagaard, 2018). En måte å gjennomføre tematisk analyse er ved å kode og kategorisere datamaterialet, som innebærer å dele opp teksten og betegne relevante avsnitt ved hjelp av ord eller flere nøkkelord (Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2018). Deretter kategoriseres kodene slik at de kan kvantifiseres, med mål om å fange de studerte erfaringene og handlingene fullt ut (Thagaard, 2018). Blant refleksjonene jeg gjorde meg underveis og etter intervjuene, var en opplevd tvetydighet rundt hva likestilling i fotballen egentlig innebærer. Dette opplevde jeg at hadde betydning for hvordan informantene forstå implementering vedtaket og arbeidet med det. Erfaringen førte til at jeg la mer vekt på hvordan likhetsdiskursene kom til syne i organisasjonens arbeid, og underbygger dermed den kvalitative metodens fleksible design (Thagaard, 2018).

Ved gjennomgang av datamaterialet ble derfor sitater som kan gi en forståelse av hva vedtaket innebærer identifisert. Dette utgjør *kvinnelige ledere, holdninger/oppfatning, synlighet, deltagelse, kvinnelige trenere, kompetanse, kvinner i sportslige roller, (likeverdige) tilbud, flere kvinner i styrer, økonomi og seniorlag og toppfotball.*

Kategoriseringen er tenkt å speile hva informantene opplever som viktig for å nå målet om flere jenter og kvinner i fotballen, og bidrar til å se jentefotball fra ulike perspektiver: både hvordan man får flest mulig til å bli lengst mulig ved hjelp av best mulig tilbud, og hvordan man kan bidra til at kvinner får større innflytelse på fotballen. Studiens likhetsdiskurser bidrar i analysen av todelingen, og kategoriene gir derfor uttrykk for mønstre som fremhever sentrale perspektiver i analysen (Thagaard, 2018).

Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) kan den tematiske analysen ta utgangspunkt i meningsfortetting- og fortolking. Meningsfortetting innebærer at den umiddelbare meningen sies med få ord (Kvale & Brinkmann, 2015), slik at det ble enklere å holde oversikt over innholdet. Her leter man etter meningsenheter og uttrykker hovedtema,

som videre kan gjøres til gjenstand for mer omfattende analyser. Dette danner grunnlag for meningsfortolkning, der man går utover det som direkte blir sagt (Kvale & Brinkmann, 2015). Sammen med kategorisering, utgjorde dette grunnlaget for min analyse av sitatene. Nedenfor har jeg fremstilt prosessen fra sitat til meningsfortolkning i en tabell, med tre sitater som eksempel:

Sitat	Meningsfortetting	Meningsfortolkning
Jeg tror helt ytterst at vi må øve på at jentene har et idealbilde av god fotballaktivitet, som ligner mer på det guttene får tilbud om sånn intuitivt. Samtidig skal fotball være for alle, så man skal skape tilbud også for de som bare vil grave litt i granulaten da, skulle jeg til å si	Jenter må få et annet fotballtilbud, og vi må ha et tilbud som passer alle	God fotballaktivitet er det guttene får tilbud om i dag
det er en ting som er åpenbart og det er at vi for noen år siden begynte å jobbe med noe som heter klubbnære kurs. Vi ønsker at klubbene skal utdanne sine egne trenere, hvor vi utdanner eller veileder i klubbene så grasrotkursene blir kjørt i klubbhuset, gjerne med egne barn som objekter på kursa, det å trene egne lag i utdanninga. Jo flere kurs vi klarer å legge nært til klubben eller i klubben, jo flere mammaer får vi med da	Klubbnære kurs har ført til at flere mødre tar trenerkurs	Kvinner opplever barrierer for deltagelse på trenerkurs
Kretsen vet jeg lite om, men jeg må skryte av *sportslig leder* og daglig leder i forhold til oppfølging og damesatsing i *klubb* altså, det er veldig mye hjelp å få, og det er kort linje mellom.. de er veldig flinke til å følge oss opp, så er det like bra på kretsen så har jeg stor tro på damefotball, men jeg har mine tvil, jeg tror ikke det er så bra som det er i *klubb*. I *klubb* er det fantastisk bra	Treneren vet lite om kretsen, men er fornøyd med klubbens arbeid med damefotballen	Klubben er avhengig av enkeltpersoner

Tabell 2. Eksempel på meningsfortetting- og fortolkning i bearbeiding av datamateriale

Proessen fra sitat til meningsfortolkning er i tråd med de fenomenologiske og sosialkonstruktivistiske tilnærmingene om å ta utgangspunkt i informantenes livsverden før sitatene sees i sammenheng med det teoretiske rammeverket. Studien bærer preg av å være delvis eksplorativt, der de teoretiske konseptene ikke var fullt utviklet før intervjuene ble gjennomført (Thagaard, 2018). Kvalitativ forskning kan både preges av induktiv og deduktiv tilnærming, avhengig av om man utvikler teoretiske konsepter med utgangspunkt i empirien eller om man tar utgangspunkt i teorien i. Som en mellomting mellom induktiv og deduktiv tilnærming, innebærer abduktiv tilnærming et dialektisk forhold mellom teori og data (Thagaard, 2018). Den teoretiske forståelsen gir innspill til hvordan vi kan forstå dataen, samtidig som analysen av data bidrar til å kunne utvikle teoretiske perspektiver. Selv om det ikke utvikles en ny teori, innebærer analysen av datamaterialet en ny teoretisk forståelse, og det todelte fotballfeltet er et resultat av bearbeiding underveis.

4.6 Kvalitative parametere

Statusen i enhver forskning avhenger av kvaliteten i de metodiske valgene og gjennomføringene, og Mays og Pope (2000) viser til en diskusjon rundt *hva* kvalitet i kvalitativ forskning innebærer, *hvorvidt* det er mulig å avgjøre legitim kvalitet, og i så fall *hvordan*. Der noen hevder at kvalitative metoder skal etter samme prinsipper som kvantitative metoder, med validitet, reliabilitet og generaliserbarhet som sentrale parametere, mener andre kvalitativ forskning ikke kan måles etter disse kriteriene (Mays & Pope, 2000). Dette er blant annet på grunn av at forståelsen i kvalitative metoder konstrueres med utgangspunkt i kontakten mellom forskeren og deltageren (Thagaard, 2018). De to tilnærmingene viser ulik forståelse innenfor det kvalitative paradigmet, der førstnevnte bærer preg av en positivistisk tilnærming til vurderingen av kvaliteten (Gobo, 2007). Dermed blir det mulig å vurdere og sammenligne de ulike forskningsprosessene. Som et alternativ til disse tilnærmingene, hevder Mays og Pope (2000) at vurderingsmåtene kan endres slik at de tar særegne hensyn til de kvalitative metodene, mens Kvale og Brinkmann (2015) argumenterer for å bruke hverdagslige ord på de tradisjonelle begrepene. Som en sammenfatning av disse bidragene, skal jeg diskutere denne studiens kvalitet i lys av begrepene pålitelighet, troverdighet, transparens og generaliserbarhet.

Pålitelighet

Pålitelighet og troverdighet viser til to etablerte indikatorer i kvantitativ forskning; reliabilitet og validitet (Rubin & Rubin, 1995; Seale, 2007; Thagaard, 2018). Reliabilitet dreier seg om at prosjektet skal kunne reproduseres, mens validitet handler om at forskningen reflekterer den virkeligheten den forsøker å ta tak i (Rubin & Rubin, 1995). Forskningens pålitelighet innebærer dermed at forskeren redegjør for hvordan datamateriale er innhentet, bearbeidet og analysert. En detaljert beskrivelse av forskningsstrategi og analysemetoder øker studiens transparens. Tilgang til felt og rekruttering av informanter er derfor beskrevet systematisk. Dette underbygges av Seale (2007), som hevder at studiens kvalitet knyttes til dens transparens.

I samsvar med fenomenologiske og sosialkonstruktivistiske prinsipper innebærer forskerrollen i kvalitative metoder en nærhet til utvalget. Tilnærming til feltet og gjennomføring og bearbeiding av datainnsamling kan derfor påvirkes av forskerens egne egenskaper og posisjoner (Thagaard, 2018), og forskerrefleksivitet blir dermed en indikator på kvalitet i kvalitative metoder (Mays & Pope, 2000). Jeg har ikke personlig nettverk som overlapper med utvalget, men mine egne interesser kan spille inn på hvordan jeg har forstått informantene. I og med at jeg selv er opptatt av likestillingsarbeid og hvordan man til daglig snakker om kjønn og idrett, er det

nærliggende å tenke at dette kan ha preget min forståelse. Det kan tenkes at det er lettere å la seg overbevise dersom man opplever å ha en felles forståelse av hva likestilling i fotball innebærer. Jeg opplevde dette riktignok ikke som en utfordring i intervjuene, men det er likevel greit å være klar over at egne forutsetninger kan spille inn på hvordan man forstår situasjonen.

Troverdighet og anonymisering

Studiens troverdighet kan ifølge Mays og Pope (2000) oppnås ved triangulering, og innebærer blant annet informanter fra ulike grupper. Ved triangulering vil styrker ved noen metodiske valg kompensere for svakheter ved andre valg (Mays & Pope, 2000). Dette er ivare tatt gjennom valg av informanter fra ulike nivå. Selv om jeg ikke har lagt vekt på sammenligning av kretser med stor spredning, vil jeg argumentere for at informantene fra forbundet bidrar til triangulering ved at de står uavhengig av kretsene og heller ikke vet hvilke kretser som er valgt ut. I tillegg til at den deskriptive gjennomgangen av kretsene er utgangspunkt for rekruttering av informanter, bidrar vertikal spredning på ulike nivåer i NFF til triangulering.

Thagaard (2018) og Andrews og Vassenden (2007) fremhever utfordringer knyttet til bruk av snøballmetoden for å få tak i deltagere. Blant annet innebærer metoden at de første man kontakter gjerne anbefaler andre innenfor samme miljø. Jeg vil likevel argumentere for at det i denne sammenhengen er fordelaktig at personene anbefaler andre i sitt miljø, nettopp fordi jeg ønsket å ta for meg linja fra forbund til klubb. I kvalitative studier der informantene er valgt strategisk med utgangspunkt i prosjektets problemstilling, er ikke utvalget representativt for en større populasjon (Thagaard, 2018). Dette er også i tråd med de fenomenologiske prinsippene om å forstå deltagernes livsverden, snarere enn et mål om å kunne generalisere funnene til en større populasjon. Selv om implementering av likestillingstiltak i fotball kan ha en overføringsverdi til implementering av politiske tiltak i andre idretter og organisasjoner, er målet å skape en forståelsesramme for hvordan de ulike aktørene opplever prosessen – både på eget nivå og i samspill med nivået over og/eller under.

Den andre utfordringen knyttet til bruk av snøballmetoden dreier seg om anonymitet og sensitivitet, herunder etiske utfordringer knyttet til konfidensialitet. I norsk lov om behandling av personopplysninger er det utarbeidet retningslinjer for hvordan deltagere i forskningsprosjekter skal velges ut (Andrews & Vassenden, 2007). Loven innebærer at individ skal sikres rett til å kontrollere informasjon om seg selv. Ved rekruttering av andre får jeg dermed informasjon om dem som de ikke har godkjent gjennom informert samtykke. I denne sammenhengen anser jeg likevel ikke rekrutteringen som etisk

problematisk, der det er få sensitive opplysninger. På forbundsnivå er stillingene dessuten tilgjengelige på nettsidene til fotballforbundet, og de er rekruttert i kraft av sin ansettelse. På klubbnivå representerer informantene en organisasjon i kraft av å ha en rolle der. Samtidig har jeg ved rekruttering lagt vekt på at jeg hadde fått anbefalt dem på grunn av at kretsen anså arbeidet deres som godt. På bakgrunn av dette, er det ikke noen direkte etiske utfordringer med å rekruttere på denne måten.

Diskusjonen rundt anonymitet og sensitivitet kommer dessuten frem i hvordan en best kan beskrive utvalget, både i lys av NFFs struktur og egen rolle, uten å identifisere informantene. Dette er blant annet på grunn av at flere av informantene er strategisk valgt ut (Thagaard, 2018), og med utgangspunkt i formelle stillingsbeskrivelser. Utfordringen med å balansere forskningens krav om transparens og overførbarhet med anonymitet og virkelighetsnære eksempler adresseres av Tilley og Woodthorpe (2011), og har vært gjennomgående i min refleksjon underveis i prosjektet. Informantene ble informert om at sitatene ville anonymiseres, slik at det ikke kunne spores tilbake til dem, og jeg opplevde at informantene synes dette var uproblematisk. Likevel anså jeg flere av informantenes utsagn som relevante å diskutere i lys av kjønn og den rollen de besitter, for eksempel at spillerutvikler og klubbutvikler kan ha forskjellig syn på hvordan vi ser på kjønn i fotball, hvordan en skal arbeide med vedtaket. I tillegg anså jeg det som relevant å kunne beskrive de ulike faglinjene og seksjonene i forbundet, slik det teoretiske rammeverket la opp til. Både informantene og kjønnsrapporten til NFF (2022) poengterte at kvinnene gjerne har roller lenger unna sporten, og var følgelig et poeng jeg ville få frem. Dersom jeg både oppgir kjønn og den stillingsbeskrivelse, og i tillegg viser deres bidrag gjennom sitater, kan andre i feltet identifisere informantene. Likevel vil jeg argumentere for at sensitiviteten i det informantene beskriver er lav; det er hverken kontroversielle eller nært personlige ytringer i sitatene. For å få frem datamaterialets kvalitet har jeg derfor valgt å gi tilstrekkelig med informasjon til å kunne gi kontekst for analysen, samtidig som informantenes identitet er skjult. Kretsene er med hensikt ikke beskrevet utover hvorvidt de har jentansvarlig eller ikke, hvilket bidrar til å holde dem anonyme.

Studiens generaliserbarhet

En studies kvalitet kan også sees i sammenheng med generaliserbarhet (Thagaard, 2018). Generaliserbarhet innebærer at resultater fra én situasjon kan overføres til andre situasjoner, og er et av kjerneområdene for kvantitativ forskning. I kvalitativ forskning er prinsippet mindre sentralt (Payne & Williams, 2005), deriblant fordi fenomenologien vektlegger individenes livsverden som sentralt for å forstå erfaringene (Morgan, 2007). Analysen av datamaterialet innebærer å sette sammen enkeltmenneskenes historier til å

kunne si noe om hvordan de ulike feltene opererer. Dette kan til en viss grad sees på som generalisering, men dreier seg hovedsakelig om generalisering av funn innad et sosialt system. I den forbindelse presenterer Payne og Williams (2005, s. 295) begrepet *moderat generalisering* som et alternativ til motsetningen mellom det kvantitative paradigmet statistiske generalisering og den fortolkende sosiologiens avvisning av generalisering. Studien tar sikte på å gi innsikt i ulik forståelse av hvordan vedtak skal implementeres, både når det gjelder hensikten bak, betydningen av innholdet og gjennomføringen av implementering. I tråd med fenomenologiske perspektiver innebærer dette at det er individenes livsverden som står i fokus (Kvale & Brinkmann, 2015).

Slik jeg ser det, vil det være vanskelig å generalisere enkeltpersoners livsverdener fordi man går langt i å forstå implementering som et resultat av individenes opplevelse av omgivelsene. Samtidig vil jeg argumentere for at forståelsen av møtet mellom byråkratiske trekk og underliggende og implisitte strukturer kan være gjeldende i andre store organisasjoner. Studiens funn er særlig gjeldende dersom man har mål om å implementere vedtak ovenfra, der bunnlinja i hierarkiet besitter en form for autonomi. Dette kan sees i idretten, som i stor grad baserer seg på frivillighet. Samtidig er NFF en såpass stor organisasjon at jeg vil argumentere for at prinsippene om politisk toppledelse med lite kontakt med underordnede ledd, kan overføres til andre store organisasjoner.

5. Analyse

NFFs struktur innebærer at strategiplan skal operasjonaliseres i kretsene før arbeidet virkeligjøres i klubber. Dette speiler idrettens struktur generelt, og viser hvordan implementering i grasrota er tenkt å foregå gjennom en top-down-tilnærming (Bennike & Ottesen, 2016; Sabatier & Mazmanian, 1980). Til grunn for analysen av likestillingsvedtak i fotballen, ligger forståelsen av fotballfeltet som todelt, presentert i kapittel 3. Analysens to første delkapitler gir innsikt i fotballens organisasjonsfelt og aktivitetsfelt, henholdsvis utenfor og på banen. På denne måten problematiseres implementering av vedtak i byråkratiske organisasjoner. Skillet mellom organisasjonsfeltet og aktivitetsfeltet utgjør kjernen i analysen, og diskuteres i kapittel 5.3, der virkeligjøring av politikk sees i sammenheng med de ulike tilnærmingene til vedtaket. Avslutningsvis oppsummerer delkapittel 5.4 de store linjene i analysen.

Feltet informantene representerer fører ikke umiddelbart til at de utelukkende tilhører ett felt. Slik jeg ser det, kan informanter fra krets også vise til en aktivitetsforståelse, blant annet på grunn av at de også jobber som trenere. På samme måte kan informanter fra klubb vise organisasjonsforståelse av fotballen. Basert på Tangens (2009) sportokratibegrep, kan det argumenteres for at rollene i fotballen er feltoverskridende, der de som er ansatt gjerne har en bakgrunn som spiller og trener fra før. Dette vil jeg komme tilbake til i analysen av feltforståelse i fotballen, og koblingen mellom de to feltene. Sitatene presenteres sitatene med informantens nummer (i1-12) og tittel, og klubber, navn og lignende er anonymisert stjerner (*navn*).

5.1 Utenfor banen – fotballens organisasjonsfelt

'Utenfor banen' kan forstås billedlig som de rollene og holdningene man arbeider med fra utsiden av aktiviteten – altså det som ikke foregår på fotballbanen. Det er ikke dermed sagt at holdningsarbeid er utelukkende foregår utenfor banen, slik at fotballen kan deles i to gjensidig utelukkende felt, men i analysen har jeg valgt å benytte 'utenfor banen' som et bilde på hvordan informantene opplever arbeidet *rundt* aktiviteten. I dette underkapittelet skal jeg derfor ta for meg fotballfeltet gjennom informantens forståelse av hva som skal til for å endre grunnleggende (makt)strukturerer i fotballen. I tillegg til å vektlegge målsettingen som et viktig bidrag i likestillingskampen, legger flere av informantene vekt på at jenter i fotball skal tas på alvor på samme måte som guttene. Dette innebærer at de skal ha de samme rettighetene som gutter, samtidig som de ikke skal skilles ut som en egen gruppe og særbehandles.

5.1.1 Jenter og kvinner i fotball

Selv om det er vanskelig å få innsikt i et felts doxa kun ved en times prat, har jeg fått innblikk i hvordan informantene opplever fotballfeltet fra deres ståsted. Bourdieu (1997) legger vekt på doxa som det usagte, og hvordan det henger sammen med det som ikke sies. Når informantene får snakke fritt om vedtaket, kommer forståelsen av kjønn i fotballen frem. Holdninger, kompetanse, flere utøvere og trenere og et likeverdig tilbud trekkes frem som viktig for å få flere jenter og kvinner i fotballen. Dette dekker både aktiviteten og rammen rundt, og underbygger tolkningen av informantene som både organisasjons- og aktivitetsorientert. Nedenfor følger et eksempel på hvordan dette kommer til syne i informant 9s beskrivelse av hva som skal til for å endre jentefotballen:

Jeg tror at vi må øve på at jentene har et idealbilde av god fotballaktivitet, som ligner mer på det guttene får tilbud om sånn intuitivt //i9 klubb utvikling forbund

Selv om ikke informanten mener at jentene skal tvinges til å bli mer lik guttene, overlapper «god fotballaktivitet» i stor grad med guttenes nåværende aktivitetstilbud. God fotballaktivitet kan tenkes å være et uttrykk for feltspesifikk kapital, der jentene må tilegne eller redefinere gjeldende kapital for å forbedre posisjon i feltet (Bourdieu, 1993), og viser hvordan maskuline trekk dominerer feltets doxa (Bourdieu, 1997). Ved å stille krav om «god fotballaktivitet» utfordres etablerte mønstrene; samtidig kan det argumenteres for at man reproducerer feltets maskuline doxa i en stille enighet om at «god fotballaktivitet» er det guttene allerede får tilbud om. Vi får likevel inntrykk av at informant 9 opplever at feltet behandler jenter og gutter forskjellig, og åpner for refleksjon rundt jenter og gutters motiv for å spille fotball. Informant 12 sier følgende:

Jeg hører veldig ofte at jenter spiller for å være sosiale, det hører jeg ofte, også blir jeg sånn, vet vi det? Jeg har bare trent gutter, og jeg vet at det sosiale er minst like viktig. For det første omtaler man det som at det er noe underordna, et lite handicap hvis du skal drive med fotball, det er det jo selvsagt ikke //i12 jenteansvarlig forbund

Hun vektlegger at det sosiale blir omtalt som annenrangs, og at jenter ikke er like opptatt av fotballen, men kommer for å gjøre noe annet. Hun legger senere vekt på at barneidretten er en sosial greie for alle, og at man gjør jenter en bjørnetjeneste dersom man behandler dem som i størst grad sosialt motivert. Hun impliserer dermed at aktører i fotballen antar at jenter spiller fotball av andre grunner enn gutter. Feltets aktører forstår jentefotball som noe annet enn guttefotball, hvilket underbygger forståelsen av kvinnefotball som et subfelt, der jenter i fotballen besitter mindre feltspesifikk kapital (Bourdieu, 1993; Munk & Lind, 2004). Dette underbygges av informant 6, som sier at forskjellsbehandling av jenter og gutter er miljøskapt:

Trenerne har et sånn bilde av jentene at 'det er ikke så nøye for jentene, de vil dra i bursdag'. Nei, jentene har lyst til å spille fotball de og. Så vi må prøve å få

bort de forskjellene der, de som er miljøskapt, det med at jentene ikke har lyst til å bli god, ikke har lyst til å trene //i6 spillerutvikling krets

Informanten vektlegger at jenter spiller fotball på samme premisser som guttene, og at man har en kultur for å tenke at jentene ikke har samme ambisjoner som guttene. Sitatet underbygger informant 9s utsagn om at jenter får et annet idealbilde av hva som er god fotballaktivitet. Informantene adresserer en utfordring om at jenter og gutter behandles forskjellig av aktørene i feltet, der ulike diskurser om jentefotball skisserer kvinnefotballen som subfelt (Munk & Lind, 2004). Dette er videre aktuelt i måten informantene forstår arbeidet med vedtaket, og dermed hvordan strategiplanen skal virkeliggjøres i klubbene: det som foregår *utenfor* banen er avgjørende for det som foregår *på* banen.

Informant 5 trekker frem holdningsarbeid som grunnleggende for at kvinner og menn skal få like muligheter i fotballen, og viser hvordan man er innstilt på å oppnå enighet i konstruksjon av meningsfulle omgivelser (Habermas, 1999). Holdningsendring kan derfor sees i sammenheng en måte å skape felles forståelse for kjønn i fotball, med utgangspunkt i en antagelse om at det fortsatt eksisterer holdninger om kvinnefotball som noe lavere rangert enn herrefotball:

Det er nok en stund før vi likestiller menn og damer i forhold til hva vi tenker at de får til. [...] For når en dame og mann kommer på feltet, så går du bare ut ifra at mannen kan mer fotball enn dama [...] så lenge de befinner seg på en fotballbane er det automatiske tanker tror jeg, at han kan mer fotball enn henne. Og den automatiske tanken der den tror jeg det er vanskelig å gjøre noe med // i5, klubb utvikling krets

Sitatet viser informantens forståelse av hvordan vi ser på kjønn i fotball, der kjønn som fotballspesifikk kapital kommer til uttrykk i forventningen om at en mann kan mer fotball enn en kvinne. Doxaen og de etablerte strukturene i fotballfeltet baserer seg på det maskuline som det ideale, og er følgelig en forutsetning for fotballspesifikk kapital (Bourdieu, 1993). Arbeidet med å få flere jenter og kvinner i fotballen handler i grove trekk om å endre maktstrukturene i fotballen, og kommer blant annet til uttrykk i analysen av det sosiale som lavere rangert enn seieren, som er fotballens kjerneverdi (Tangen, 2004). Sosiale jenter og fotballspillende gutter illustrerer aktørenes forståelse av ulike motiv for å spille fotball, der kvinnefotball blir et sosialt subfelt.

En maskulin væremåte kan være en strategi for å tilegne seg feltspesifikk kapital, og dermed viske ut skillene mellom kvinnefotballens subfelt og det generelle fotballfeltet. Maskulinitet som feltets doxa kommer dessuten til uttrykk gjennom Informant 6s beskrivelse av hvordan hun er som trener (som en del av jobben som spillerutvikler):

Det er enklere for meg å stå på feltet med gutter enn jenter fordi jeg blir oppfatta som direkte og streng, og da er det de maskuline tingene som kommer frem. Men igjen: jeg tror du må ha litt av det, hvis ikke er det enkelt å bli overkjørt som dame i fotballen //i6, *spillerutvikling krets*

Fotballen som mannsdominert innebærer at kvinner må forsvare posisjonen i feltet i større grad enn herrene må, der de må ha maskuline trekk for å ikke bli overkjørt som dame. På den ene siden utfordrer informant 6 den feltspesifikke kapitalen, fordi hun som kvinnelig spillerutvikler og trener bryter med mønsteret om at de som jobber nærmest sporten er menn. I tillegg trekker hun frem at hun kunne tenkt seg å være guttetrener, som også bryter med den etablerte normen om kvinner som trenere for kvinner. På den andre siden kan det argumenteres for at hun reproducerer feltets doxa for å få innpass i feltet (Aakvaag, 2008) ved å tilegne seg kjønnsespesifikk fotballkapital i form av maskulin væremåte. Hvis man er nødt til å «ha litt av det» for å ikke overkjøres som dame i fotballen, impliserer hun at man er nødt til å innrette seg etter allerede eksisterende strukturer for handling. Dette viser hvordan aktører påvirkes av strukturer uavhengig om de er dem bevisst eller ikke (Bourdieu, 1993; Aakvaag, 2008).

For å endre oppfatning av kvinner i fotball, mener informant 5 at man er nødt til å få flere kvinner på feltet: «sånn at små gutter og jenter ser at det finnes damer som er trenere eller i sportslig apparat og sånn, så må det på en måte lages nye koblinger». Formuleringen «nye koblinger» kan sees i sammenheng med holdningsendringer, der flere damer på feltet og i det sportslige apparatet skaper grobunn for ny kultur. Sitatet kan derfor tolkes som at flere kvinner på feltet bidrar til synliggjøring, og en måte å redefinere feltets doxa ved å endre det «utenkelige» til noe som faktisk kan skje (Bourdieu, 1997). 'Flere kvinner på feltet' kan innebære å aktivt få kvinner inn i roller som er tett knyttet til fotballen: «jo lenger unna du kommer det selve sportslige, så finner du damene ofte. Mens sportslig leder, trenerveileder, spillerutvikler, trener, og spesielt trener etter en viss alder. Så er det veldig få damer». Dagens fotball kan beskrives som en organisasjon preget av tilstivnede roller, der kvinner dominerer de administrative rollene, mens mennene sitter nærmere sporten. Rapporten «Kjønnsbalanse i fotballen 2021» støtter opp under denne observasjonen, der avdelingene som jobber med konkurranse og sport har en langt lavere kvinneandel enn kommunikasjon, administrasjon og HR (NFF, 2022). Siden fotballen er tuftet på aktiviteten, der det dessuten er færre kvinner, kan det argumenteres for at fotballens autonomi og usynlige og udiskutable strukturer råder over forbundets påvirkningskraft og strategi, og viser til bildet om at kultur trumfer strategi (Hennestad, 2015). Organisasjonsfeltet er for langt unna aktiviteten – på samme måte som kvinnene er lenger unna aktiviteten.

Som en mer aktivitetsnær forståelse av hva som skal til for å lykkes med å få flere jenter og kvinner i fotballen sier informant 5 at «hvis vi skulle sett større på det, kunne vi tenkt oss å [ha] hatt et toppserielag til i byen, og et lag til i toppen av 1.div». Verdien av seniorlag kan sees både i topp- og breddesammenheng; toppfotballen skaper oppmerksomhet og økonomi, i tillegg til at jentene selv opplever at de har noe å spille for i høyere alder. I tillegg tvinges klubbene til å legge til rette for rekruttering til seniorlaget, og man har mulighet til å holde på med fotball lenger, uavhengig av hvilket nivå man ønsker å spille på. Funnet er i seg selv ikke banebrytende, men at informanten legger vekt på seniorfotball er relevant for å aktualisere en aktivitetsforståelse. «Jeg ser at de klubbene som ikke har et dameseniorlag, for eksempel, de sliter i større grad med å holde spillerne i ungdomsfotballen», i5, *klubb utvikling krets*. Ambisjonene om å skape gode seniorlag kan sees på som en måte å beholde flere jenter i fotballen lenger, og får positive ringvirkninger i breddefotballen. Aktivitetsforståelse av hva jenter og kvinner i fotballen innebærer viser at de to feltene ikke trenger å være gjensidig utelukkende.

Informant 9 trekker frem NFF sentralt som avgjørende for å lykkes med å endre disse mønstrene, og fremhever verdien av internt arbeid med holdninger i organisasjonen:

Den konservatismen som har bodd i idretten på mange områder, den forsvinner ikke ut av døra bare fordi det står i en handlingsplan eller strategiplan. Så vi må jobbe med holdninger, og de holdningene må det jobbes med internt //i9,
klubb utvikling forbund

Idretten som konservativ eksemplifiseres med at flere av hans kolleger betrakter kvinner i fotball som noe man gjøre plass til, og ikke som en naturlig del av fotballen.

Kvinnefotballen som subfelt kommer derfor til syne: i mangel på fotballspesifikk kapital, betraktes kvinner som et alternativ til den «ordinære» fotballen. Holdningsendringer i grasrota kan forstås som et ønsket resultat av holdningsarbeid i NFF sentralt, og illustrerer en top-down-implementering, der det er de øverste organisasjonsleddene som danner utgangspunktet for grasrota (Sabatier & Mazmanian, 1980). Med inspirasjon fra argumentet om at direktiver som kommer ovenfra virker forpliktende (Root et al., 2019), kan forbundets holdninger spille inn på hvorvidt de som skal implementere vedtaket tar det på alvor eller ikke. Dersom grasrota opplever at vedtaket ikke er forankret i forbundet sentralt, kan vedtaket fremstå som et uttrykk for organisasjonen legitimitet, med strategiplan som en formell myte (se for eksempel Meyer & Rowan, 1977).

Det er verdt å merke seg at begrepet 'felt' brukes av informantene som en beskrivelse på stedet der aktiviteten foregår, altså fotballbanen. Det kan være tilfeldig at det er samme ordlyd som Bourdieus (1993, 1997) felt, men det er likevel et poeng at felt brukes for å beskrive en avgrenset del av fotballen der man faktisk spiller fotball. Med dette kan det

argumenteres for at det informantene beskriver som «feltet» også berøres av tolkningen om feltspesifikk kapital i fotballen. Informantenes forståelse av maskuline idealer som fremtredende på «feltet» sammenfaller med min forståelse av fotballfeltet. Dersom man må godkjenne de implisitte spillereglene for å få feltspesifikk kapital, reproduseres de maskuline idealene. Det viser eksempelet fra informant 6 om at hun oppfattes streng og maskulin som jente. Siden maktgrunnlag, som vist i dette kapitlet, kan sees i sammenheng med kompetanse, vil jeg i påfølgende kapittel ta for meg kompetanseforståelsen i organisasjonsfeltet – både hva kompetanse betyr og hvordan de forstår arbeidet.

5.1.2 Kompetanseforståelse

Kompetanse er et av kjennetegnene på byråkratiske organisasjoner (Olsen, 2008; Rasmussen, 2016), og er dessuten avgjørende for å forsvare eller forbedre posisjonen sin i det sosiale feltet (Aakvaag, 2008). I fotballfeltet kan kompetanse forstås både som formell skolering gjennom kurs og gjennom erfaring tilegnet gjennom deltagelse i feltet. Feltets forståelse viser sammenhengen mellom makt og kompetanse i fotball, og kan følgelig bidra i diskusjonen rundt hvordan kompetanse henger sammen med arbeidet med vedtaket om flere jenter og kvinner i fotballen.

Organisasjonsfeltets kompetanseforståelse kan oppsummeres av Hovdens (2004) prinsipp om full kjønnsintegrering, der man ikke skal legge noe særegen vekt på å få kvinner i trener-og lederroller. Kompetanse sees derfor i sammenheng med hvilke kvalifikasjoner en trener eller leder har, og at dette kommer foran kjønn:

Og da er det ikke nøye for meg om du er dame eller mann, men jeg vil at de damene som er så flinke blir sett og da // i6, *spillerutvikling krets*

i min verden spiller det ikke hvilken rolle hvilket kjønn man har, men det er klart: det er likevel viktig for mange, for det har type omdømmeperspektiv, men det er ikke det fotballforbundet skal tenke når de skal rekruttere ny president. De skal tenke 'hva er den beste kandidaten for det vi skal oppnå'. Og da var Lise (Klaveness) det// i9, *klubb utvikling forbund*

jeg er ikke så opptatt av om det er en mann eller en dame, jeg er opptatt av at den som trener barn og unge eller voksne skal ha kompetanse til å gjøre det. Om du er mann eller dame, det spiller ikke noe rolle //i7, *trenerutvikling krets*

De tre sitatene er ment å illustrere en forståelse av likestilling der alle har like muligheter til å bli trener eller leder, og at det er viktigst at man er rett person; det spiller ikke rolle om treneren eller lederen er kvinne eller mann, så lenge de har relevant kompetanse. I og med at forbundet selv utdanner trenere med formell kompetanse, kan det argumenteres for at det på papiret ikke er noen formelle barrierer for kvinners deltagelse, slik formallikhet viser (Hernes, 1974). Synliggjøring av «flinke kvinner» kan

bidra til å redefinere eller reprodusere feltets doxa, enten det er på grunn av eller på tross av at de innehar maskuline trekk. I sitatene fra informant 9 og 7 kommer ressurslikhetsbegrepet til syne, der det ikke er bakgrunnen, men evnen, som har betydning for hvorvidt man lykkes eller ikke (Hernes, 1974). Dersom man har en kvinnelig trener eller leder, er det fordi hun er bedre kvalifisert enn mannen. Feltets interne logikker legger opp til at kvinner ikke skal særbehandles eller kvoteres, men at kompetanseheving på sikt vil føre til flere kvalifiserte kvinnelige trenere. Dette viser et liberalt syn på likestilling, og hvordan full kjønnsintegrering legger føringer for arbeidet med vedtak (Hovden, 2004). Samtidig kan kompetanse som et individuelt ansvar komme til uttrykk gjennom Hovdens (2000) kjønnsnøytrale «tungvekter»-metafor, der ønskede, og implisitt mannlige, egenskaper adresserer manglende kvinnelige tungvekter-egenskaper som et individuelt, snarere enn kulturelt problem. Dermed vil jeg argumentere for at det ikke bare er et liberalt syn på likestilling, men at kompetanseforståelsen viser feltets doxa. Informant 7 fortsetter om kultur:

Men så lenge vi har en kultur.. det er jo åpenbart når vi ser fordelingen av kjønn.. så handler ikke det bare om kompetanse, det handler om kultur//i7, trenerutvikling krets

Manglende kvinnelige trenere tilskrives som et kulturelt problem som resultat av fotballfeltets ubevisste strukturer for handling (Bourdieu, 1993), slik Hovden (2000) legger opp til i sin tungvekter-argumentasjon. Mennenes kompetanse vektlegges mer enn kvinnenes i det maskuline fotballfeltet; det handler ikke om at kvinnene selv har for lav kompetanse. Den kjønnsespesifikke fotballkapitalen henger sammen med fotballens doxa (Bourdieu, 1997); mannen besitter høyere fotballspesifikk kapital i kraft av å være mann, hvilket får virkning på hvordan man oppfatter kompetanse i fotball. Dette rammer inn informant 7s forståelse av arbeidet med likestilling i fotballen:

Jeg tror vi må kvotere og løfte opp og være ekstra bevisste en stund, for at om ti år så skal det ikke være behov for å kvotere noe mer, for da går det av seg selv [...] [at] ikke automatisk hovedtreneren på laget her skal være en mann. At kjønn er ikke en greie //i7, trenerutvikling krets

Og om inntak til UEFA A-kurs, det høyeste kurset NFF har ansvar for, sier han:

Det er klart at hvis de hadde tatt et rent sportslig uttak der, er det ikke sikkert de hadde vært med fire kvinner, det kunne vært med to//i7, trenerutvikling krets

Hernes' (1974) begrep resultatlikhet blir synlig, der man ved å legge til rette for høyere kvinneandel på trenerkurs, også bidrar til at man får flere kvinnelige trenere enn dersom man hadde hatt like kriterier for begge kjønn. Det handler ikke nødvendigvis om at man ukritisk skal kvotere inn jenter og kvinner på kort sikt for å få opp kvinneandelen, men at man ved å ha et bevisst forhold til det i en periode, kan endre kulturen. Selv om sitat

nummer to baserer seg på antagelser om sportslig uttak, får vi likevel et innblikk i kvotering som likestillingstiltak for å gi innpass i de høyere kursene, med mål om å kunne etablere seg som trenere på sikt. Kompetansen som viktigere enn kjønn kan representere en idealtilstand snarere enn realiteten, og flere kvinner med formell kompetanse vil således være en vei for å rukke ved de etablerte mannsdominerte strukturene.

I den forbindelse er kursene forbundets tilnærming til implementering i grasrota, og et bilde på opplæring av medlemmer til formell kompetanse i organisasjonen. Som en del av virkeliggjøringen av strategiplanen, og målsetting om å få flere kvinnelige trenere, kan kursene sees på som et tiltak for å gi flere kvinner en formell kompetanse. Dette viser fotballen som byråkratisk, med skolering fra de ovenstående hierarkiske nivåene (Weber, 2000). Informant 5 sier at kursene kan være en måte å få mer «pondus», og kan forstås som en måte å tilegne seg feltspesifikk kapital og myndighet på og i feltet gjennom økt kompetanse. I lys av Bourdieus (1993) blir kurs derfor en måte å tilegne seg fotballspesifikk kapital gjennom økt kompetanse. Likevel kan det stilles spørsmål ved om den formelle kompetansen er tilstrekkelig for å tilegne seg makt i fotballfeltet, jamfør feltets forståelse av sammenhengen mellom kjønn og kompetanse. Det kan argumenteres for at kurs dessuten oppleves som et verktøy for å oppnå sosial kapital i fotballen, og viser hvordan feltspesifikk kapital kan sees på som akkumulasjon av generell kapital (Bourdieu, 1993). Dette eksemplifiseres gjennom rekruttering av spillere til trenerkurs, slik at de får en formell kompetanse å vise til i tillegg til erfaring. Formell kompetanse virker å være en av strategiene for å endre maktstrukturene i feltet, og synliggjør kompetanse som en måte å tilegne seg fotballspesifikk kapital. For å få flere kvinnelige trenere legger informantene vekt på hvordan man kan senke terskelen for deltagelse. vil trekke frem tre funn: klubbnære kurs, økonomiske subsidier og egne kvinnekurs.

Trenerutvikler i forbund viser til klubbnære kurs som et tiltak som har hatt effekt:

Det er en ting som er åpenbart, og det er at vi for noen år siden begynte å jobbe med noe som heter klubbnære kurs. Vi ønsker at klubbene skal utdanne sine egne trenere, hvor vi utdanner eller veileder i klubbene så grasrotkursene blir kjørt i klubbhuset//i11, *trenerutvikling forbund*

Sitatet eksemplifiserer arbeidet med trenerutvikling i klubb, der lavere terskel for deltagelse på kursene har til hensikt å få flere mødre som trenere. Kvinners opplevde barrierer for deltagelse kan knyttes til usynlige strukturer i feltet, og baserer seg derfor på en feltspesifikk kapital og en enighet om hva som har verdi (Bourdieu, 1993). Klubbnære kurs kan derfor sees på som forbundets måte å tilnærme seg klubbene, der

kursene holdes så nærme aktiviteten som mulig. Dette viser til Skilles (2008) argument om at interessene i grasrota er lokalt forankret, og kan bidra til at kursene oppleves mer meningsfulle. Forbundet tar utgangspunkt i teoretisk skolering når de skal rekruttere flere kvinnelige trenere, og lener seg dermed på byråkratiets prinsipper (Rasmussen, 2016; Weber, 2000). Selv om kursene foregår i de lokale omgivelsene til deltagerne, er det likevel den formelle kompetansen, sertifisert av forbundet, som blir det synlige beviset som skal gi innpass for kvinnene på feltet. Mødrene som er med på klubbneære kurs får kanskje en lettere inngang til trenerjobben fordi kursene foregår med kjente barn, og klubbneære kurs kan derfor sees på som et møte mellom to felt. Der forbundet anser opplæring som sentralt for å få kvinner inn i trenerjobben, og samsvarer med byråkratiske prinsipper om skolering, opplever klubbene verdien av å se hvordan andre gjør det som viktig. Samfunnet som system kan sees på som en motsats til aktørens livsverden: der førstnevnte ivaretar politiske oppgaver, konstrueres livsverden med utgangspunkt i aktørens forståelse av meningsfulle omgivelser (Habermas, 1999). Forbundets arbeid med å implementere den politisk vedtatte strategiplanen kan sees på som et bidrag i å viske ut skillene mellom kvinnefotballen som subfelt og det generelle fotballfeltet, og på den måten skape ny forståelse i grasrota. Selv om forbundet opplever suksess med klubbneære kurs, trekker de fortsatt frem utfordring med å få kvinner til å ta de høyere trenerkursene.

Økonomiske subsidier foreslås som et tiltak for å senke terskelen for deltagelse, for eksempel ved at kretsen deler kursavgiften med klubben. Kretsens klubb utvikler trakk frem gratis delkurs på grasrottrener som et tiltak fra kretsens side, og legger samtidig vekt på prisen på de høyere kursene:

For det er sånn hvis du er dametrener og spør om du kan ta b-kurs også koster det 20 000 liksom.. for klubben, det er litt sånn.. terskelen blir litt høyere//i5, klubb utvikling krets

Terskelen for deltagelse adresseres sees i sammenheng med klubbens økonomi. Den kjønnsespesifikke fotballkapitalen kan akkumuleres i en generell kapitalform, for eksempel økonomisk kapital (Aakvaag, 2008), og kan innebære at en potensiell kvinnelig UEFA B-kandidat opplever kursavgiften som for høy for klubbens budsjett. Kjønn som fotballspesifikk kapital viser hvordan kompetanse blir et uttrykk for hvilke spilleregler som gjelder i feltet (Bourdieu, 1997), og hvordan økonomi som generell kapitalform er rådende i analysen av feltspesifikk kapital. Det er ikke dermed sagt at klubbene bevisst forskjellsbehandler menn og kvinner, men at kvinnene ubevisst opplever at de besitter for lite feltspesifikk kapital til å kunne «kreve» at klubben betaler dyrere kurs. Dette viser hvordan kapital danner grunnlag for maktstrukturer i feltet.

Som en bevisst strategi for å få flere kvinner til å ta høyere trenerkurs, har forbundet innført egne kvinnekurs på UEFA B-nivå. Jeg vil argumentere for at dette er det tydeligste iverksatte tiltaket fra forbund og krets, og viser kvinnespesifikke tiltak som en likestillingspolitisk strategi (Borchorst & Dahlerup, 2003; Hovden, 2004). Hensikten med å arrangere egne kurs er at kvinnene selv skal oppleve terskelen for å delta som lavere, og på den måten bidra til at flere kvinner fortsetter på trenerstigen. Tiltaket kan sees i sammenheng med resultatlikhet, og prinsippet om at ressursene skal fordeles slik at utfallet ender med likestilling (Hernes, 1974). Likevel sier informant 10 og 11 om egne leder- og trenerkurs for kvinner:

Vi lekte jo også med tanken på å kjøre et eget flk (fotballlederkurs) 4 for kvinnelige deltagere, for å se om det har noe å si. For det har vært gjort på noen trenerkurs med hell. Da var det veldig tydelig tilbakemelding fra de som deltok på kurset, både kvinner og menn og fra kretsene osv. at det ideelle er likevekt, det ønsker vi gjerne selv også, at man skal få det mangfoldet//i10, lederutvikling forbund

Vi ser at de kandidatene til UEFA B-utdanningene, mange av de helt beste jentene, største trenertalentene, de søker ikke det kurset, de vil nok gjerne gå sammen med guttene. Også får vi noen jenter som kanskje tar den utdanninga fordi vi har et sånt tilbud, men vi sliter med å fylle opp det kvinnekurset //i11, trenerutvikling forbund

De som allerede har tatt lederkurs 1,2 og 3 foretrekker å gå på blandet kurs, med argumentasjonen om at man ønsker et mangfold på kursene. Paradoksalt nok, virker argumentasjonen om mangfold på kurs å motsette det som hadde vært hensikten med å ha egne kvinnekurs – nettopp å få flere kvinner til å ta alle kursene. Det kan tenkes at kvinner som allerede har tatt de tre kursene ikke ser behovet for et eget kvinnekurs fordi de er sosialisert i feltets logikker, og på den måten besitter feltspesifikk kapital (Bourdieu, 1993). I sitatet fra informant 11 kommer det frem at de største kvinnelige trenertalentene velger bort kvinnekursene til fordel for de ordinære kursene. Dette legger det opp til en forståelse av at kvinnene vil tas inn på samme premisser som herrene, slik at kursene kan forstås som et kjønnsnøytralt tiltak (Borchorst & Dahlerup, 2003). Å delta på de ordinære kursene kan derfor analyseres som en strategi for å tilegne seg feltspesifikk kapital, og det kan virke som at kvinnene selv opplever at kvinnekurs forsterker de allerede eksisterende forskjellene mellom menn og kvinner i fotballen. Dette underbygger argumentet om at man går langt i å akseptere den sosiale betydningen av kjønn ved å ta i bruk kjønnskvoltering som politisk virkemiddel (Hovden, 2004). Ved at de talentfulle kvinnene uansett velger de ordinære kursene, kan vi få et inntrykk av at kvinnekursene blir sett på som annenrangs. Feltets maskuline strukturer reproduseres, der disse kvinnene trolig også innehar tilstrekkelig fotballspesifikk kapital for å ikke bli «overkjørt», for eksempel i form av å være tøff og ha en maskulin væremåte. Kjønn som fotballspesifikk kapital underbygger min argumentasjon om

kvinnefotball som subfelt. Likevel forstås kvinnesatsing som et viktig politisk virkemiddel (Hovden, 2004), og er et eksempel på hvordan forbundssiden arbeider langsiktig med å endre kulturen i fotballen.

Selv om kompetanse trekkes frem som en måte å redefinere feltets doxa, vil argumentere for at trener-og lederkurs ikke nødvendigvis bidrar til dette. Det er fortsatt en overvekt av menn som holder og deltar på kursene, og selv om kvinnelige kursdeltagere allerede utfordrer fotballens doxa i kraft av å være med på kurs, kan kursene bidra til at man reproducerer feltets iboende strukturer. Kursene er en måte for organisasjonen å fremstå formålsrasjonell, der deltagerne skoles i henhold til organisasjonens strategi (Weber, 2000) herunder forbundets best tilgjengelige middel for å nå målene de har satt seg (Elster, 1979). Deltagelse på kurs er målbart, og kvinneandelen kan sammenlignes over flere år. Om dette faktisk fører til flere kvinnelige ledere og trenere, kan sees i sammenheng med utfordringer i implementeringen fra topp til bunn. Flere av informantene fra forbundet vektlegger at det ikke er gitt at man får flere trenere på grunn av kurs:

*Av de unge jentene som blir utdanna, så er det ikke sagt at vi får sånn voldsom øking ut av de da, inn i trenerjobben, de sitter der med et diplom, og kanskje er med på noen fotballskoler om sommeren for å ha en feriejobb//i11
trenerutvikling forbund*

Hvis vi får flere som tar kurs med økt kompetanse får vi da også forhåpentligvis flere med lederverv i klubbene. Men den linjen er jo.. det blir jo litt sånn i beste fall, og vi har ikke en sånn, synes jeg da, en sånn veldig systematisk tilnærming til sånn skal vi få det til, annet enn at vi er veldig bevisste på det når vi rekrutterer inn til kurs//i10 lederutvikling forbund

Sitatene illustrerer barrierer for implementeringen, og viser at formell kompetanse ikke nødvendigvis fører til flere kvinnelige trenere og ledere. Informantene fra forbundet er klar over at kurs ikke automatisk fører til økt kvinneandel, og viser således opplevde utfordringer med implementering av strategiplan. Forbund og krets har en myndighet i form av at de kan tilby og oppfordre til kurs, men feltets logikker har likevel betydning for kvinnelige trenere og ledere. Kurs kan sees i sammenheng med de byråkratiske prinsippene om skolering og skriftliggjøring (Rasmussen, 2016), og uttrykker organisasjonsfeltets tilnærming til implementering av vedtaket. Den byråkratiske tilnærmingen til implementering kan føre til at kursene virker påtvunget (Fahrner & Klenk, 2018), og det kan derfor diskuteres om kursene er forankret i aktivitetsfeltet.

5.2 På banen – fotballens aktivitetsfelt

Dette kapitlet tar utgangspunkt i det jeg kaller fotballens aktivitetsfelt. Mens organisasjonsfeltet kan sees på som rammene rundt fotballen, blir 'på banen' brukt som et bilde på et aktivitetsfokus. Fotballens aktivitetsfelt kan derfor sies å legge spillerens ønsker og behov til grunn for hvordan man best kan styrke jente-og kvinnefotballen.

5.2.1 Jenter og kvinner i fotball

Kapitlet belyser informantene fra aktivitetsfeltets forståelse jentefotballen, og hva klubbene sier at de gjør for jentene i deres klubb. Dette innebærer hvordan klubbene ser på fotballforbundets rolle i arbeidet, og dermed forståelsen av kjønn som kjerneområde i fotballen. Ulik oppfatning av hva som skal til for å lykkes med å styrke jentefotballen er blant hovedfunnene i analysen av organisasjons-og aktivitetsfelt som todelt. Der organisasjonsfeltet legger vekt på at jenter og gutter skal få det samme tilbudet og behandles likt i den daglige fotballaktiviteten, trekkes jenter frem som en særegen gruppe i en av klubbene:

For vi ser jo at på jentesiden trengs det flere sosiale ting enn kanskje på guttesiden [...] at det ikke bare er fotballaktiviteter, men vi har for eksempel tatt dem med ut på telttur, så de hele tiden har noe å se frem til, det bidrar til at de vil være med på banen. Vi vil jo beholde dem flest mulig lengst mulig [...] Så det er liksom og det sosiale som trekker, at 'oi de finner på masse gøy, det vil jeg også være med på' //i1, *jentekoordinator klubb*

Informanten forstår det sosiale som viktig for å beholde jentene i fotballen, og blir et bilde på hvordan informantens forståelse av hvorfor jenter spiller fotball motsetter informant 12s utsagn om sosiale jenter som en myte. Det opplevde behovet for sosiale tiltak kan vise skjulte former for makt i feltet (Bourdieu, 1993), der man behandler jenter på andre premisser enn gutter. Selv om det ikke virker å være en tiltenkt negativ forskjellsbehandling, blir dette et resultat av hvordan fotballfeltet tenker rundt gutter og jenter i fotballen. Av sitatet skapes et inntrykk av at guttene i større grad er opptatt av å spille fotball, mens jentene spiller for å være sammen. Forståelse av kvinnefotball som et subfelt innebærer at de sosiale tiltakene gir en verdi i feltet (Bourdieu, 1997). Til tross for at informanten kommer fra klubb, og på den måten representerer aktivitetsfeltet, forstår hun paradoksalt nok det som foregår *utenfor* banen som avgjørende for å beholde jentene. Der aktører i organisasjonsfeltet la vekt på økt kompetanse som en forutsetning for å beholde jentene i fotballen, trekker aktører i aktivitetsfeltet frem at det er viktig å gjøre sosiale ting for å beholde dem.

Fotballspillende gutter og sosiale jenter forsterker et inntrykk av at feltets logikker baserer seg på maskuline trekk, og legger opp til en forståelse av at jentespesifikke tiltak

dreier seg om å få med jenter på sosiale ting. Diskurser om kjønn kommer dermed til uttrykk i arbeidet med jentefotball: begge feltene tydeliggjør behovet for jenter som satsingsgruppe, men forståelsen av *hvordan* satsingen skal foregå underbygger skillet mellom organisasjons- og aktivitetsfeltet som to livsverdener. Livsverdenbegrepet viser hvordan aktørene overfører sin forståelse til å gjelde omgivelsene, og at denne oppfattes som allmenngyldig (Habermas, 1999). Kulturen baserer seg dermed på en internalisert forståelse av jenter som sosiale, og at de dermed trenger sosiale aktiviteter for å spille fotball. De to feltene arbeider for å nå de samme målene, men hvordan de ser på vedtaket henger sammen ulik forståelse av omgivelsene (Lindseth & Norberg, 2004). Dette kommer også frem ulik begrunnelse for til å ha kvinnelige trenere: sosiale og omsorgsfulle jenter og kvinner blir den aksepterte sannheten, og viser hvordan en gjensidig forståelse mellom aktørene danner grunnlag for handlinger (Habermas, 1999). Kvinnelige trenere begrunnes blant annet med et behov for rollemodell og omsorgs- og støtteperson:

Det er noen som synes det er enklere å snakke med damer om sine utfordringer og det må vi respektere tenker jeg//i4, trener klubb

Jeg tror vi damer kanskje er litt bedre på å se de ulike spillerne som seg selv. Jeg tror man har mer fokus på hele mennesket som jente, at man ser litt større ting//i2, styremedlem klubb

Sitatene viser én måte å forstå kvinnelige trenere, men i samtale med informantene var det flere som trakk opp verdien av kvinnelige trenere på grunn av at de har andre evner enn menn. Kvinner som omsorgspersoner og jenter som sosiale står frem som noe udiskutabelt (Bourdieu, 1997), og baserer seg på implisitte maskuline strukturer. Kvinnene er avvikende fra normene fordi de ikke besitter kjønnsspesifikk fotballkapital som tidligere er analysert. Kvinnelige trenere kan virke som et sosialt og omsorgsfullt alternativ til mannlige trenere. Det betyr imidlertid ikke at aktivitetsfeltet selv ser på det sosiale som annenrangs, men siden informantene anser kvinnes evne til å «se hele mennesket» som positivt, kommer feltets maktstrukturer til syne gjennom kvinner som sosiale omsorgspersoner som noe udiskutabelt. En gjensidig forståelse av kvinnelige treneres omsorgsevne tar utgangspunkt i en kommunikativ handling (Habermas, 1999), der måten aktørene snakker om kvinnelige trenere er et uttrykk for deres forståelse av omgivelsene. Kommunikativ handling dessuten rammer inn forståelsen for vedtaket, og kommer også til syne i hva klubb-informantene trekker frem som viktig for å oppleve at skal til for å lykkes med jentefotball:

Jeg er fornøyd så lenge de som er her har det bra og har et tilbud, men jeg synes det hadde vært artig å fått opp lag på jentesida, både på 15 og 17 og senior//i2, tyremedlem klubb

Vi har jo et damelag, og som *trener* var inne på, så måtte vi trekke j17-laget. Det betyr at vi har et hull fra j17 og ned til j14 som er neste kullet, også har vi et kull på j13, og under der mangler det også et lag. Så den viktigste jobben vi gjør nå på å rekruttere, er helt på starten, når de starter med fotball, er at vi har et godt opplegg for å få inn både jenteutøvere//i3, *sportslig leder klubb*

Spørsmålet forstås og besvares klubbært: aktiviteten er viktigst, og spillerne er en forutsetning for å holde aktiviteten i gang. Der organisasjonsfeltet først og fremst trakk fram flere kvinner på feltet, og verdien av å arbeide med holdninger, er klubben opptatt av at man må ha større rekruttering for å fylle hullene mellom lagene. Klubbene oppfatter gode og likeverdige tilbud som viktig for å skape en meningsfull hverdagslivsverden (Aakvaag, 2008), og en styrket jentefotball innebærer at klubben lykkes med å rekruttere flere spillere og å få tett hull mellom lagene. Rekruttering av flere jenter til aktiviteten står også sentralt i strategiplanen (NFF, 2020), så utsagnet går ikke på akkord med vedtaket, men måten spørsmålet forstås på underbygger argumentet om ulik tilnærming til strategiplanen. Rekruttering til fotballen kan dermed tenkes å ha ulik betydning for aktørene i de ulike feltene. I organisasjonsfeltet innebærer rekruttering å få endret konservatismen i idretten, blant annet ved på å få kvinnene i roller nærmere sporten (NFF, 2022), mens for aktivitetsfeltet innebærer rekruttering at lagene består og at jentene får like bra tilbud som guttene. Like gode treningstider, utstyr og trenere trekkes frem som en forutsetning for at jentene skal oppleve å tas på alvor på samme måte som guttene, og en avgjørende faktor for å rekruttere og beholde jenter. Dette viser til klubbens forståelse av hva likestilling innebærer:

Tanken er der, og det er hele tiden fokus fra styret og *sportslig leder* spesielt i forhold til likestilling. Og jeg har fått øynene opp for det, jeg tenkte ikke så mye på det da jeg var spiller selv, men når du tar over et damelag og ser at vi blir likestilt i forhold til utstyr og alt som kreves //i4 *trener klubb*

Arbeidet med å styrke jentefotballen forstås i retning av et likeverdig tilbud. Klubbens livsverden sentreres rundt aktiviteten, og vedtaket tolkes derfor slik at det gir mest mulig mening for aktørene i feltet (Aakvaag, 2008). Av sitatet får jeg inntrykk av at informanten forstår likestilling aktivitetsnært, der kvinne- og herrelaget skal ha det samme utstyret. Klubbens livsverden tar utgangspunkt i kulturell, sosial og personlig tradisjon, og er dermed sentral i reproduksjon av kulturen (Habermas, 1999). Dermed kan det argumenteres for at de nære omgivelsene, og ikke nødvendigvis politikken ovenfra, har størst betydning for hvordan aktørene forstår likestilling i fotballen. Klubbene er autonome, og vilje og mulighet til endring har derfor betydning for utfallet av implementeringen (Fahlén et al., 2015).

Slik jeg tolker funnene ovenfor, kommer vi lenger unna de store visjonene jo lenger ned i organisasjonen vi kommer. Informant 3 følgende om hvordan klubben arbeider med jentefotball:

Jeg har egentlig ikke følt at vi har jobba etter noe spesiell plan, jeg har egentlig bare tenkt at vi skal iallfall sørge for at det er likestilt, det har vært en grunntanke, uten at det er nedfelt på noe vis og at stort sett blir man overraska og glad over at noen i kretsen anbefaler å snakke om oss, noe rett har vi jo gjort //i3, *sportslig leder klubb*

Utover å «sørge for at det er likestilt», har ikke klubben ikke har noe konkret strategi for å styrke jentefotballen. At klubben trekkes frem som gode i arbeid med jentefotball, samtidig som de ikke har forankret arbeidet, underbygger argumentet om at klubben arbeider ut ifra sin egen forståelse og tilnærming til hvordan man kan få flere jenter og kvinner i fotballen. Klubben har en egen vilje til å virkeliggjøre vedtaket, og viser hvordan de okale interessene er toneangivende for hvordan politikken forstås (Skille, 2008). I lys av sitat fra klubbene, kan det argumenteres for at top-down-implementeringen ikke nødvendigvis er forankret i klubb, men at det kan se slik ut fordi klubbene selv har evnen til gjennomføring. Dette viser betydningen av at implementering tar utgangspunkt i møtet mellom tiltak ovenfra og initiativ fra grasrota (Strittmatter & Skille, 2017).

5.2.2 Kompetanseforståelse

Kompetanse kan både forstås som et mål og verktøy for implementering. I en aktivitetsnær forståelse kan kompetanse sees i sammenheng med hva fotballspillende jenter ønsker seg for å bli gode:

Også tror jeg vi må opp med trenerkompetansen på jentesida, det er viktig at jentene får gode trenere, som gir dem gode økter som gir dem lyst til å gå på trening [...] For er det en ting jenter ønsker seg, så er det kompetente trenere. At det spiller ikke så mye rolle hvilket kjønn egentlig. De ønsker seg gode trenere//i6 *spillerutvikling krets*

Ved å sørge for at jentene har gode trenere, vil de oppleve å tas på alvor, slik at de også har lyst til å fortsette. At det ikke spiller så mye rolle hvilket kjønn trenerne har, viser ressurslikhet som diskurs; evnene skal avgjøre hvorvidt man får en rolle eller ikke (Hernes, 1974). Dette viser et fokus på å legge til rette for at jenter som spiller fotball får best mulige fasiliteter. Informanten tolker vedtaket aktivitetsnært, der jentene som spiller fotball skal ha best mulig tilbud. I lys av ressurslikhetsdiskursen, innebærer dette ikke bare å få med flere *kvinnelige* trenere, men også å gi allerede fotballspillende jenter et godt tilbud gjennom flere *kompetente* trenere. I og med at informanten mener at trenerkompetansen må opp, kan det argumenteres for at hun implisitt mener at det trengs mer skoling. For å få et bilde av implementeringen fra forbund til klubb, vil jeg

ta for meg aktivitetsfeltets forståelse av kurs i lys av klubbnære kurs, økonomiske subsidier og egne kvinnekurs, analysert som tiltak for å senke terskelen for kvinnelige deltagelse på kurs i kapittel 5.1.2

Informantene fra klubb 2 tok ikke opp kurs i praten om hvordan samarbeidet med kretsen foregår, mens begge informantene fra klubb 1 snakket om kurs, og hadde selv tatt trener- og lederkurs. Slik jeg tolker dette, er det klubbavhengig i hvor stor grad man vektlegger kurs som en parameter for kompetanse. Informant 1 har selv tatt de tre første trenerkursene, og på spørsmål om hva hun syntes om kursene svarte hun at de var bra, og «vi var jo noen jenter, men det er jo mest karer som er trenere også». I og med at hun selv trekker frem at det var flest menn på kurset, kan det virke som at hun ser utfordringer med en skjevfordeling blant trenere. Som et tiltak for å få flere kvinnelige trenere trekker hun frem at de har hatt kurs i klubben, samt at trenerveilederen har gått aktivt inn for å rekruttere kvinnelige barnefotballtrenere. Dette mener de selv at har gitt resultat, blant annet ved at de har dametrenere på 7årslaget. Selv om det naturligvis vil være vanskelig å vurdere den faktiske effekten av klubbnære kurs med utgangspunkt i én klubb, kan vi likevel få en indikasjon på at prinsippet om klubbnære kurs virker å fungere:

Han har i hvert fall b-lisens han trenerveilederen vår. Han har jo veldig god kontakt med kretsen, så vi i sportslig kan jo stort sett spørre han om han ønsker å ta en kveld og så vi kan invitere trenere og gå ut på feltet og ta litt øvelser og sånn//i1, *jentekoordinator klubb*

Samarbeidet mellom trenerveileder og klubb virker å fungere godt, og ble trukket frem da trenerutvikler i krets anbefalte klubben. Klubbnære kurs tas godt imot i klubben, og kan sees i sammenheng med at interessene i grasrota er lokalt forankret (Skille, 2008). Det kan tenkes at den gode kontakten er en forutsetning for at klubbnære kurs skal fungere etter hensikten om å virkeliggjøre forbundets strategi i klubbene. Klubbnære kurs virker å senke terskelen ved at man «går ut på feltet og tar litt øvelser», og viser dessuten verdien av kursene som en møteplass der man får se hvordan andre gjør det. Informant 1 og 2 trekker frem trenerveilederen som viktig for å få rekruttert kvinner i oppstarten, og dessuten i opplæring av nye trenere. Selv om det ikke er spesifisert at kurskveldene er for å få flere kvinner, virker kursene verdifulle for å få med kvinnene.

Økonomiske subsidier er det andre identifiserte tiltaket for å senke terskelen for kvinner på kurs, og kan sees i sammenheng med Bourdieus (1993) økonomiske kapital som en barriere i feltet. Begge informantene fra klubb 1 tok på eget initiativ opp prisen på kursene. Penger omtales som barriere for implementering (se for eksempel Coxe et al.,

2020; Fahrner & Klenk, 2018; Koch et al., 2020; Selin et al., 2020; Strittmatter & Skille, 2017), der høy kursavgift kan tolkes som en ytre barriere for deltagelse:

Om det var gratis.. så var det i hvert fall mye rimeligere for dametrenerne å være med på trenerkursene. Det er jo bra for klubben// *i1, jentekoordinator klubb*

Jeg synes det er kjempenyttig, alle de tre kursene har vært veldig interessante å være med på. Så kunne jeg tenkt meg å være med på nummer 4 også, men jeg synes det er altfor dyrt til at det er noe klubben her kan betale, for den er jo så liten. Det er synd, men sånn er det//*i2, styremedlem klubb*

Informant 1 trekker frem at det er positivt for klubben at de lavere trenerkursene er rimeligere, men de økonomiske barrierene for kursdeltagelse kommer enda tydeligere frem i sitatet til informant 2. Til tross for at hun opplever kursene som nyttig, sier hun at klubben er for liten til at de kan betale for kurset. Utgiftene på kurset vektes derfor tyngre enn gevinsten av det. Kursene er en sentral del av implementering av strategiplan, men siden klubben opplever høye økonomiske inntakskrav til kurs, kan det argumenteres for at de ikke ser på kursene som avgjørende for den daglige driften. Dette illustrerer motsetningene mellom samfunnet som system og livsverden, og blir en barriere for implementering. Formaliseringen av politikk og økonomi gjør at systemet skilles ut fra hverdagsverdenen (Habermas, 1999): forbundsnivået ønsker klubbens deltagelse på kurs som et virkemiddel for økt kompetanse, mens klubbene prioriterer det som oppleves viktigst for dem. Kurs kan derfor sees på som et formålsrasjonelt valg (Elster, 1979), der det å senke avgiften for deltagelse kan bidra til at koblingen mellom de to feltene blir tettere, slik at strategiplanen implementeres.

Egne kvinnekurs er det tredje tiltaket som løftes frem som en strategi for å senke terskelen for kvinner å delta på kurs, og kan sees i sammenheng med likhetsdiskursene og dessuten prinsippene om hvorvidt kjønn betraktes som en integrert del av organisasjonen eller et eget satsingsområde (Borchorst & Dahlerup, 2003; Hovden, 2004). I samtale med informantene var egne kvinnekurs et gjennomgående tema, men ulike meninger om tiltaket preget samtalene. Informant 1 og 6 sier følgende om egne kvinnekurs:

Jeg har jo selv fått melding om egne kurs for oss jentene som jeg kan møte opp på. Jeg har ikke fått muligheten til det faktisk, men det kunne jeg veldig gjerne tenkt meg//*i1, jentekoordinator klubb*

Jeg satt jo igjen med.. det her har jeg sagt til de i NFF og.. med en dårlig magefølelse, for jeg føler at lista for å komme inn der var mye lavere enn hvis jeg hadde fått deltatt på et ordinært UEFA b-kurs//*i6, spillerutvikling krets*

Fotballens tvetydige forståelse av likestillingsarbeid kommer blant annet til syne i informantenes tilnærming til kvinnekurs, og forankres i diskursene om kjønnsintegrering

eller kvinnespesifikke tiltak som tilnærming til likestilling (Hovden, 2004). Informant 1 viser at egne kvinnekurs kan tenkes å senke terskelen for deltagelse, forutsatt at hun drar på kurs på grunn av tilbudet om eget kvinnekurs. Informant 6, som har lang erfaring som spiller, trener og klubb-og kretsansatt, opplever kvaliteten på deltagerne som lavere enn på de ordinære kursene, og konkretiserer informant 11s opplevelse av at de største trenertalentene søkte ordinære kurs. De som anses som størst talenter, kan tenkes å være kvinnene som besitter størst mengde fotballspesifikk kapital – for eksempel gjennom kompetanse, maskuline væremåter eller en kombinasjon av dette. Dersom de søker seg til ordinære kurs fordi det anses mer attraktivt, kan det argumenteres for at de talentfulle kvinnene bidrar til å reprodusere feltets doxa (Bourdieu, 1997). Egne kvinnekurs, og hvordan de oppleves, kan sees i sammenheng med hvordan feltets uskrevne regler skiller ut kvinnefotballen som subfelt (Munk & Lind, 2004). Det kan dermed tenkes at egne kvinnekurs betraktes som et lavere rangert alternativ til de ordinære kursene. Hvordan forskjellene mellom de ordinære kursene og kvinnekursene forstås, kan dermed sees på som en måte å reprodusere fotballens doxa; det er en stille enighet om at ordinære kurs er det foretrukne for de som besitter mest makt i feltet.

Med utgangspunkt i ovenstående analysen virker feltets doxa å være sentralt i forståelsen av kompetanse, og ett kurs er ikke nødvendigvis tilstrekkelig for å bli oppfattet som en med kompetanse. Selv om informant 6 er ansatt som spillerutvikler, anser jeg noen av hennes perspektiver som trener å representere aktivitetsfeltet. Dette kan dessuten underbygges av at spillerutviklingsrollen er nærere feltet. Hun opplever at det er høyere terskel for kvinner å oppnå tillit på feltet, både når det gjelder kompetanse og personlige egenskaper:

Du føler du må bevise litt ekstra at du kan det du holder på med, at det blir forventa at du skal vise litt ekstra også [...] Så det går litt på hvordan man er som person. Jeg tror man skal være ganske tøff som kvinnelig trener, iallfall oppe i systemet//i6 spillerutvikling krets

Som kvinne i fotballen holder det derfor ikke å bare kunne fotball; du må også vise at du kan det i større grad enn menn må. Kvinners trenerkompetanse blir enda viktigere enn den er for menn, fordi de i tillegg til å være avhengig av den som trener, må bruke kompetansen som et verktøy for å få anerkjennelse på og i feltet. Kvinnefotballen som subfelt, og en implisitt forståelse av hva som skal til for å overbevise fotballen om at man mestrer feltets logikker, viser hvordan individets handlingsvilkår påvirkes av blant annet feltets objektive strukturer (Bourdieu, 1993). Dette legger føringer for kvinners posisjon i fotballen. På den ene siden kan det argumenteres for at en viss type fotballkompetanse er en forutsetning for å oppnå feltspesifikk kapital, for eksempel gjennom erfaring og

bragder, slik Tangens (2009) sportokratibegrep viser. Dersom kvinner må «bevise litt ekstra» at de har denne kompetansen, virker ikke erfaringen å være tilstrekkelig, hvilket underbygges av Hovdens (2005) poengtering av at kvinnefotballandslagets sportslige prestasjoner ikke har gitt samme økonomiske rammer som herrelandslaget. Kjønn som en usynlig barriere gir et bilde av feltets maktgrunnlag (Bourdieu, 1993), og selv om det utad ikke kommuniseres at kvinner besitter lavere kompetanse enn menn, viser dette underliggende «tatt for gittheter» der kvinner må forsvare sin egen posisjon. Fotballens doxa innebærer at man ikke stiller spørsmål ved kvinnene og mennenes rolle på feltet; man godtar strukturelle og usagte tatt for gitt-heter (Bourdieu, 1997). I tillegg til at det stilles krav om å bevise kompetansen, blir de personlige egenskapene viktig fordi kvinnen må være 'tøff'. Med utgangspunkt i tungveker-metaforen til Hovden (2000), kan det stilles spørsmål om det stilles like store krav til at menn må være tøffe. Skjulte krav om tøffe kvinner reproduseres derfor feltets forståelse av kjønn som fotballspesifikk kapital (Bourdieu, 1997).

Samtidig som informanten legger vekt på at det skal mer til for å hevde seg som kvinne, sier hun følgende om inntakskriterier på trenerkurs:

Det nff gjør med at det skal satses på damer er kjempefint det, men ikke legg lista for en dame lavere uansett da//i6, *spillerutvikling krets*

Slik det kommer frem, opplever informanten at det stilles lavere inntakskrav til kvinner på trenerkurs (UEFA B), og det kan virke som at hun vil tas inn på de samme premissene som herrene. De to siste sitatene fremstår paradoksalt: samtidig som hun vektlegger at det stilles for høye krav til kvinner fra feltet, vil at hun kvinner skal bli tatt inn på kursene på samme vilkår som mennene. Én tolkning er at det stilles høye krav til innpass i feltets uskrevne og interne logikker, og at det er dette informanten vil ha endret, samtidig som hun mener at de formelle kravene til trenerkurs bør være de samme uavhengig av kjønn. Tilnærmingen til kurs representerer ressurslikhet, der det gis like muligheter og ressurser til alle (Hernes, 1974), og viser et liberalt syn på likestilling og den enkeltes evne til å komme seg «opp og frem». Dette synet hviler på den formelle likestillingen: det er ingen skrevne regler som tilsier at kvinner ikke kan nå toppen av trenerstigen, og på papiret har kvinner og menn like muligheter til å delta på samme kurs og søke på de samme jobbene. Manglende kvinner i fotballen, her spesifisert til trenerrollen, adresseres som et individuelt problem, slik tungveker-metaforen tidligere presentert viser (Hovden, 2000). Alle har fått lik mulighet til å delta fordi det er samme inntakskriterier. Likevel blir feltets interne logikker en barriere for deltagelse, der det er de kvinnene som har vilje og evne til å tilegne seg kapital som får innpass i feltet og reproduserer feltets doxa (Bourdieu, 1997). Analysen viser likestilling i fotballen som

tvetydig, og rammes inn av de kjønnskvolter- og integrering som to likestillingsstrategier (Borchorst & Dahlerup, 2003; Hovden, 2004).

5.3 Fra vedtak til aktivitet

Kapittel 5.2 og 5.3 har fremstilt ulike forståelse av hva implementering innebærer, og i dette kapitlet sammenfattes de ulike forståelsene i en analyse av hvorfor implementering av vedtaket ikke ser ut til å forankres i grasrota. Kapitlet består av to deler: den første delen belyser likhetsdiskurser knyttet til kvinnesatsing som politisk strategi, mens den andre bygger videre på diskursene møtet mellom to felt. Analysens hovedpoenger lener seg på ulike forståelse av hva vedtaket innebærer og manglende møteplasser mellom de to feltene, og oppsummerer at kulturen overgår strategi i virkeliggjøring av tiltak. Dette ser jeg i sammenheng med likhetsdiskurser og ulike livsverdener.

5.3.1 Likhetsdiskurser: kjønn som strategi

Sprikende forståelse av hva likestilling i fotballen egentlig handler om står frem som en av barrierene for implementering, og kommer både frem *mellom* feltene og *innad* i feltene. Disse trekkene kan belyses av Bourdieus (1993) analyse av at det ikke bare er vertikale, men også horisontale, fragmenteringer av det sosiale rom. Selv om Bourdieus analyse tar utgangspunkt i klasse og smak, bidrar perspektivet til en forståelse av at vi ikke bare kan se på de hierarkiske nivåene for å få innsikt i feltene. De ulike fagområdene vektet arbeidet med jenter i fotballen ulikt, hvilket kan vise til ulike forståelse av hva likestillingsarbeidet innebærer. Mens noen forstår målsettingen som en integrert del av organisasjonens virke, mener andre at man må uttale en satsing for å komme videre (Borchorst & Dahlerup, 2003; Hovden, 2004). Diskusjonene forankres i likhetsdiskursene, og fungerer som en overordnet forståelse av hvordan informantene opplever at man må jobbe med jenter og kvinner i fotballen.

Ulike tilnærming til hvordan man skal arbeide med vedtaket er blant barrierene for at implementeringen skal lykkes, og tar utgangspunkt i informantenes livsverden som en konstruksjon av hva som oppleves meningsfylt (Habermas, 1999; Lindseth & Norberg, 2004; Aakvaag, 2008). Dessuten har maktgrunnlaget i fotballen tradisjonelt sett vært med utgangspunkt i maskuline idealer (Hjelseth & Hovden, 2014), og det kan dermed argumenteres for at det maskuline splitter fotballfeltets forståelse. Min tolkning av dagens fotball-Norge er at det er en utbredt forståelse av jenter i fotballen som naturlig, men at det likevel er vanskelig å få til en felles enighet om hva likestillingsarbeidet innebærer.

I strategiplanen står det at «en særlig satsing på flere og bedre jenter i fotballen har vært en sentral prioritering de to siste planperiodene. Det vil også være i 2020-2023» (NFF, 2020, s. 10). Selv om jenter og kvinner er et eget kjerneområde i strategiplanen, er det ingen krav om at kretsene skal ha egne jenteansvarlige. Det er likevel verdt å merke seg at de øvrige kjerneområdene, *klubb utvikling, spiller- og trenerutvikling, landslag og toppklubb* og *anleggsutvikling*, alle har flere ansatte som jobber med tema. Dette viser til en form for spesialisering i fotballforbundet, som innebærer at arbeidsoppgavene svarer til faste kompetanseområder (Weber, 2000): for eksempel vil en som jobber med anleggsutvikling ha andre oppgaver i fotballen. Man kunne ha argumentert for at jenter og kvinner som satsingsområde også krever at man har ansatte som arbeider med det, nettopp for å kunne måle og evaluere målsettingen (Elster, 1979), på samme måte som man har egne ansatte i de andre fagområdene. Egne ansatte som jobber med jenter og kvinner er videre gjennomgående hos flere av informantene, og interessant å diskutere i lys av de ulike tilnærmingene til hvordan man skal arbeide med likestilling. Jenteansvarlig fra krets 2 sier følgende om sin rolle:

Man så i kretsen at man ikke hadde nok kapasitet til at de som allerede var her skulle sette inn et ekstrarfokus på jentene da. For det er jo klart at man jobber med det på sine fagområder, men for å få ekstra trykk på det nå i strategiplanperioden, så ønska vi å ha en egen ressurs til det //i8, *jenteansvarlig krets*

Kretsen opplever å ikke ha kapasitet til et ekstra fokus på jenter, og den jenteansvarliges rolle er derfor å bistå de andre fagområdene. Dette kan tolkes som at kretsen allerede mange oppgaver og/eller direktiver å forholde seg til, og at løsningen er å ansette en ekstra person. Ansettelse av jenteansvarlig kan likevel vise at kretsen har iverksatt tiltak i samsvar med strategiplanen, og synliggjør det Hovden (2004) og Borchorst og Dahlerup (2003) trekker frem som kvinnespesifikke tiltak. Ansettelsen fremstår som et formålsrasjonelt valg, der handlingen anses som det beste middelet for å realisere et mål (Elster, 1979). Den ansatte blir en del av organisasjonen gjennom formell ansettelse, i dette tilfellet som et resultat av det styrende dokumentet ovenfra. For å oppnå endring i jentefotballen, anses jenteansvarlig som rasjonelt. Likevel kan ansettelse av jenteansvarlig føre til at én ansatt får ansvar for å virkeliggjøre vedtak om 'flere jenter kvinner i fotballen'. Å gi kvinnefotballen ekstra fokus bør derfor samsvare med de øvrige ansattes arbeidsoppgaver. Tid som barriere synliggjør kretsens opplevelse av jentefokus som utfordrende å prioritere, og at kjerneoppgavene prioriteres (Boguslawski et al., 2021; Koch et al., 2020). Fordi det ikke er mulig å tilføre «mer tid», vil kretsene implisitt si at de prioriterer noe annet i stedet, for eksempel å sørge for at kampene går som de skal og at de tar ut riktige spillere til sone- og kretslag. Dette illustrerer idrettens generaliserte medium (Tangen, 2004): det som anses som kjerneoppgavene vil følgelig

være det som oppfattes som viktigst. Hvis kretsen allerede har lav kapasitet til «nye» prosjekter, vil ikke nødvendigvis én ansatt som jenteansvarlig kunne lette på trykket.

I motsatt fall kan det tenkes at dette heller fører til at man kan bruke jenteansvarlig som en hvilepute. I rekrutteringen av informanter fra denne kretsen ble jeg kun henvist til den jenteansvarlige, og selv om jeg ikke skal trekke noen konklusjoner rundt dette, kan det tyde på at de øvrige ansatte opplever at jenteansvarlig har hovedansvaret for jenter og kvinner i fotballen. På bakgrunn av dette kan det virke som at integreringen av målsettingen ikke er implementert i de ulike fagområdene, og kontrasterer stillingens hensikt med å bistå de øvrige fagområdene. Dette kom også til uttrykk i intervjuet med informant 8. Implementering tar utgangspunkt i spesialiserte fagområder og linjene mellom nivåene (NFF, u.å-a) og viser kvinnesatsing- eller integrering som diskurser i møte med byråkratiet.

Flere av informantene presiserer at ansvaret må fordeles på flere, og at det ikke holder at én ansatt arbeider med jenter i fotballen. Informant 12 sier følgende om å ha egne ansatte på krets nivå som arbeider med jenter:

Betyr det at resten av de ansatte kan jobbe med guttene da eller? Sånn kan vi ikke ha det. Jeg sier ikke at jenteansvarlig ikke er bra for å få løfta ting, men det er viktigere at de som jobber innenfor de etablerte fagområdene i fotballen løfter og passer på og jobber med jenter og kvinner innenfor sitt fagområde
//i12, jenteansvarlig forbund

Informanten har en formening om at det å skille ut jenter som et eget arbeidsområde ikke er veien å gå for å øke arbeidsinnsatsen mot jenter og kvinner, og legger dermed opp til en forståelse av jenteansvarlig som et mer midlertidig tiltak. Slik jeg leser sitatet oppleves de langsiktige tiltakene viktigst, og illustrerer prinsippet om at kvinnesatsing som en viktig likestillingspolitisk strategi, men utilstrekkelig som eneste virkemiddel (Hovden, 2004). Hun uttyper hvordan hun mener man best bør organisere og strukturere arbeidet med målsettingen:

Hvis det betyr at man som klubb utvikler har nok med å for eksempel forvalte kvalitetsklubbssystemet.. selv om kvalitetsklubb skal fange opp det her.. men hvis man føler det er for lite til å få gjort den ekstrainsatsen, da skulle jeg ønske at man heller ansatte en klubb utvikler til//i12, jenteansvarlig forbund

Informanten mener at jente- og kvinnesatsing bør forankres i klubb utvikling, paradoksalt nok lenger unna sporten. Egne ansatte som kun jobber med jenter kan sees i sammenheng med kvinnespesifikke tiltak, mens integrering i de ulike fagfeltene kan sees i sammenheng med begrepet om full kjønnsintegrering (Borchorst & Dahlerup, 2003; Hovden, 2004). Full kjønnsintegrering samsvarer med informantens retoriske spørsmål om resten av de ansatte skal jobbe med gutter dersom du har en spesifisert

jenteansvarlig. Likevel trekkes kvinner som satsingsgruppe frem som en viktig politisk strategi (Hovden, 2004), og kan være med på å synliggjøre behovet for et ekstra fokus på temaet. Klubb utvikling favner om de overordnede strukturene i tillegg til å sitte nærest de politiske dimensjonene i fotballen. For å kunne styrke jentefotballen, er man dermed avhengig av å arbeide med de grunnleggende og internaliserte strukturene. Politikken må derfor forankres i fotballens arbeid med klubb utvikling, som dermed kan sees på som rammene for aktivitet.

Slik jeg ser det, kan dette henge sammen med hvordan fotballen ser behov for å ha jenter og kvinner som et eget kjerneområde. Det argumenteres for at jenter bør inngå som en del av de andre fagområdene, og at det ikke er gunstig å skille ut jentefotballen fra fotballen. Argumentet mot å ha jenter og kvinner som eget fokusområde i strategiplanen viser til prinsippet om full kjønnsintegrering (Hovden, 2004). Informant 9, som arbeider med klubb utvikling i forbundet, sier

For jenter og kvinner er ikke et eget satsingsområde i fotballen, det skal skje gjennom de andre elementene [...] og jeg liker ikke ordet satsing, men at tilbudet faktisk er likeverdig//i9, *klubb utvikling forbund*

Sitatet legger opp til et mål at jenter og kvinner skal være en like naturlig arbeidsoppgave i fotballen som de øvrige områdene, og at man ved å bruke ordet satsing impliserer at det er en adskilt del som arbeider med temaet (Borchorst & Dahlerup, 2003). I tillegg legger ordet satsing opp til at man legger ned en større og mer midlertidig innsats for å oppnå noe bestemt, snarere enn å integrere det i organisasjonens daglige virke. Hvorvidt man skal bruke ordet 'satsing' eller ikke kan sees på bakgrunn av Habermas' (1999) kommunikative handling, der det informantene sier uttrykker en forståelse av omgivelsene med hensikt å oppnå forståelse og enighet. Likhetsdiskursene kan derfor kaste lys over språkbruken, herunder hvordan de snakker om arbeidet med jente- og kvinnefotball. Å ikke bruke ordet 'satsing' for arbeidet med jenter og kvinner tolkes som en opplevd idealtilstand, der man jenter er en naturlig del av organisasjonens arbeid. Likevel er det vanskelig å oppnå uten å faktisk si at du satser på jenter og kvinner først.

Hvorvidt jenter og kvinner skulle fortsette å være et eget fokusområde var blant uenighetene da forbundstinget vedtok strategiplanen, der blant annet klubber tok til orde for at gapet fortsatt var for stort, og at det trengtes ytterligere fokus. Jenter og kvinner som kjerneområde kom derfor inn i strategiplanen etter at det var foreslått tatt bort. Dette viser at klubb-Norge ønsker at området skal prioriteres:

Klubb-Norge ønsker at dette området skal prioriteres, i likhet med linjene i forbundet og kretsene//i10, *leder utvikling forbund*

Sitatet viser verdien av initiativ nedenfra, slik Strittmatter og Skille (2017) viser. Hovdens (2004) diskusjon rundt kvinnespesifikke tiltak eller full kjønnsintegrering kaster lys over informantenes ulike tilnærminger, og viser hvordan jenter og kvinner som fokusområde og politisk strategi synliggjøres i strategiplan. For at vedtaket 'Flere jenter og kvinner i fotballen' skal realiseres, er det derfor relevant se hvordan de ulike faglinjene jobber. For å kunne si noe om hvordan implementering av strategiplanen foregår, vil jeg ta for meg møtet mellom de to feltene, slik at vi får et bilde av hvordan den hierarkiske strukturen i forbundet skaper utfordringer i møtet med av ulik forståelse av likestilling og vedtaket.

5.3.2 Møtet mellom to felt

Webers (2000) prinsipp om spesialiserte arbeidsoppgaver kaster lys over jenter og kvinner som et isolert arbeidsområde, der likestillingsarbeid byråkratiseres gjennom ansettelser i henhold til strategiplanen, og videre skal forankres i organisasjonen via de ulike organisasjonsleddene. Samtidig viser ulike oppfatninger av kvinner som eget satsingsområde hvordan aktørene forstår likestilling i lys av den kulturen de er sosialisert inn i (Aakvaag, 2008). Dette står frem som en barriere for implementering; hvordan skal ulike livsverdener enes om arbeidet om å få flere jenter og kvinner i fotballen?

Forbund og krets kan skilte med ansatte i ulike avdelinger og seksjoner, med strategiske ambisjoner på vegne av fotballen. Som en stor organisasjon skulle en dermed tenkt at de hadde forutsetningene for å implementere strategiplanen. Forbund og krets kan sees i sammenheng med hierarkiet i Webers (2000) byråkratiebegrep, der de fagansvarlige er overordnet de kretsansvarlige, og forbunds nivået har følgelig mer myndighet enn krets nivået. I og med at fotballen har 1721 klubber, vil det være umulig for ansatte i NFF sentralt å følge opp hva som foregår i alle klubbene. Derfor blir kretsene et bindeledd mellom forbund og klubb (Bennike & Ottesen, 2016). Hierarkiet innebærer ikke nødvendigvis at forbundet har full råderett over hvordan kretsene arbeider, og kretsene har også en form for autonomi:

Kretsene er veldig forskjellig satt opp, og har stor grad av autonomi også, og en daglig leder som skal prioritere og være øverste leder. Om det går på ressurser, tid, kapasitet. //i12, jenteansvarlig forbund

Men kretsene er veldig autonome i hvordan de holder det, og hvor mange kurs de holder og hvem de får med på kurs //i10, lederutvikling forbund

Informant 12 viser av hvordan de i NFF sentralt kan påvirke kretsene: de kan ikke bestemme over dem, men har gjennom faglinjen innflytelse på hvordan kretsene arbeider. Dette gjør at samspillet mellom forbund og krets avhenger av en felles forståelse av hvordan arbeidet skal foregå. I og med at både fagansvarlige og

kretsansvarlige er ansatt, er det nærliggende å anta at de har en noenlunde enighet om hvordan organisasjonen ser ut. Dette viser hvordan byråkratiet beslaglegger arbeidstakerens fulle arbeidskraft (Weber, 2000), og kan derfor innebære en form for lojalitet til organisasjonens virke. Det er ikke dermed sagt at alle kretsansatte går god for innholdet i strategiplanen, men at de formelt har forpliktet seg til å følge og videreutvikle arbeidet i strategiplanen. Dette blir dermed et bilde på hvordan NFF fremstår formålsrasjonelle i sin oppbygning: strategiplanen er til for å skape «Fotball for alle» (NFF, 2020, s. 3), og de ulike organisasjonsleddene skal støtte opp under dette arbeidet. Aktørene sosialiseres inn i en kultur og kan på denne måten få en felles forståelse av omgivelsene. Samtidig er det nærliggende å anta at de ulike seksjonene og kretsene har forskjellig utgangspunkt, basert på hvilket fag- eller fokusområde eller de arbeider med. De som sitter nærmere sporten kan ha en mer aktivitetsnær forståelse av arbeid med fotball, slik sportokratibegrepet legger opp til. Fotballens egenart utgjør maktgrunnlaget, der alt som skjer i forbund og krets forankres i det som oppfattes viktig (Tangen, 2009).

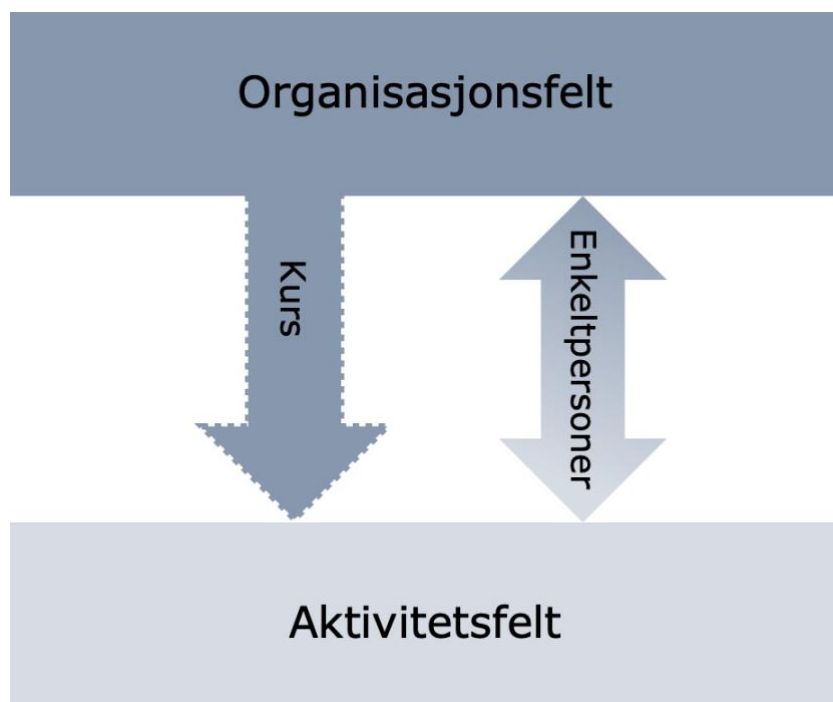
Som et eksempel på at linja fra forbund til klubb egentlig fungerer, trakk informant 9 frem implementering av fotballens koronaretningslinjer. Samme dag som han var med på å utarbeide dem på forbundsnivå, ble han orientert om retningslinjene fra klubben han også er frivillig trener i. Eksempelet viser at vedtak er lettere å virkeliggjøre dersom en formell myndighet avgjør om du kan drive med aktiviteten eller ikke, og viser hvordan formallikhet kommer til uttrykk gjennom nedskrevne og absolutte regler (Hernes, 1974). I lys av denne observasjonen, kan en top-down-tilnærming virker mer forpliktende (Root et al., 2019). Retningslinjene tok dessuten utgangspunkt i en høyere myndighet enn NFF selv, og klubbene var nødt til å følge dem for å få lov til å spille fotball. Observasjonen underbygger argumentet om at aktivitetsnære tiltak anses enklere å implementere (Fahlén et al., 2015; Turconi & Shaw, 2021), blant annet fordi de ligger tettere på idrettens generaliserte medium. Grasrotas aktivitetsprioriteringer tydeliggjør analysen av fotballfeltet som todelt, og underbygger argumentet om at overgangen fra krets til klubb utgjør et skille mellom organisasjons- og aktivitetsfeltet.

Overgangen fra organisasjonsfeltet til aktivitetsfeltet illustrerer møtet mellom politikk og hverdag som et uttrykk for motsetninger mellom system og livsverden (Habermas, 1999). Dette kommer frem i sitatet fra informant 7:

I klubb så jobber du i perspektivet 'alt som skulle vært gjort i går', krets og forbund i et 5-10-års perspektiv, så det som ikke ble kjempebra i morgen det er ikke så farlig, for du jobber med at innen fem år skal vi ha på plass det her skikkelig bra//i7, *trenerutvikling krets*

Sitatet viser at organisasjonsfeltet og aktivitetsfeltet representerer to livsverdener, og dermed har ulik forutsetning og kapasitet i fotballhverdagen. Her aktualiseres tid som barriere, og er mest fremtredende i klubbene; i en full timeplan prioriteres kjerneoppgavene (Boguslawski et al., 2021; Koch et al., 2020). At krets og forbund arbeider i et lengre tidsperspektiv, samsvarer derfor med antagelsen om et større fokus på strategiplan og politikk. Dette vil jeg argumentere for at kommer frem i informant 6 og 7s tilnærming til kvotering til høyere trenerkurs (kapittel 5.1.2 og 5.2.3). Der informant 7 trakk frem kvotering som et tiltak for å endre kulturen på sikt, og kan betegnes som resultatlikhetsorientert, kan informant 6 forstås som orientert mot ressurslikhet. Uten å trekke noen bastante konklusjoner, kan det argumenteres for at resultatlikhet viser til en langsiktig orientering, mens ressurslikhet innebærer at kvinnene som er på feltet *nå* skal ikke skal særbehandles. Den kortsiktige «særbehandlingen» kan dermed forstås som en implisitt måte å undervurdere kvinnenes fotballspesifikke kompetanse.

Basert på denne analysen, kan møtet mellom de to feltene kan illustreres i følgende figur:



Figur 2. Fremstilling av kurs og enkeltpersoner som møtet mellom to fotballfelt.

Figuren viser et gap mellom organisasjons- og aktivitetsfeltet, og hva jeg tolker som bindeleddet mellom de to feltene. Kurs-pilen er stiptet, og er tenkt å illustrere og problematisere en påtvunget top-down-implementering med kurs som strategi for å virkeliggjøre politikk som formes på toppen (Fahrner & Klenk, 2018). Jeg vil argumentere

for at kursene er forbundets måte å tilnærme seg klubbene, og at dette er et uttrykk for hvordan strategien skal virkeliggjøres i organisasjonens bunnlinje gjennom skolering nedover i hierarkiet (Weber, 2000). Som figuren viser, er enkeltpersonene bindeleddet mellom de to feltene, illustrert gjennom en pil som går i begge retninger. Som en enda mer billedlig fremstilling, blir disse personene broen mellom to felt, og dermed en forutsetning for at implementeringen lykkes fordi de tar med seg erfaring begge veier. Implementeringen tar derfor utgangspunkt i byråkratiske prinsipper i form av ansettelser, strategier og skolering (Weber, 2000), men det er menneskene som er den egentlige koblingen mellom feltene. Dette innebærer både involverte fra klubb og krets:

Så jeg kikka ganske tidlig inn mot kretsen for å se om det var noe fornuftig jeg kunne ta tak i, for det er ikke så enkelt når du ikke har gjort det før//i2, styremedlem klubb

Er det noe jeg har lært meg så er det den gode kontakten direkte med personer i klubbene//i8, jentansvarlig krets

Sitatene viser hvordan personene kan sees på som eksempler på møtet mellom de to feltene. Kretsene trekker frem klubber som jobber godt med jentefotballen, og beskriver samarbeidet som godt. Klubbene, på sin side, forklarer at de ikke vet hva de gjør som er bra, og at de ikke har noe særlig kontakt med kretsen utover kurs og møter. Klubben som livsverden innebærer at de gjør det som oppleves meningsfullt for dem, uten at de nødvendigvis er klar over det (Habermas, 1999). I lys av denne forståelsen kan det dessuten argumenteres for at koblingen mellom organisasjonsfeltet og aktivitetsfeltet er svak, og at den baserer seg på noen få møteplasser. I og med at klubbene er valgt ut som «gode» klubber, kan det tenkes at de allerede hadde forutsetningene for å lykkes med jentefotball før strategiplanen ble vedtatt, slik Strittmatter og Skille (2017) identifiserer som en forutsetning for implementering. Min tolkning av Hernes' (1974) kompetanslikhet viser at uformell kompetanse og sosialt nettverk kan føre til at klubber som allerede jobber godt med jentefotball får større utbytte av tiltak fra forbundets side, og feltets usagte spilleregler kan derfor bidra til ulikt utbytte av tiltakene. Samtidig kan det argumenteres for at personene selv ikke opplever at tiltakene ovenfra har reell effekt dersom de allerede har satt i gang tiltak i klubben. Det eksemplifiseres gjennom sportslig leder i klubb 2, som sier han ikke merker ekstrarokuset på jenter og kvinner noe særlig.

Dette viser klubbene som autonome, der de i positiv forstand gjør det de selv opplever som viktig. Selv om Turconi og Shaw (2021) viser at tiltak knyttet til idrettens kjerneverdi prioriteres, vil jeg argumentere for at arbeidet som prioriteres til syvende og sist avhenger av hvilke enkeltpersoner klubben består av. De fire klubb-informantene kan alle omtales som engasjerte nøkkelpersoner:

Kretsen vet jeg lite om, men jeg må skryte av *sportslig leder* og daglig leder i forhold til oppfølging og damesatsing i *klubb* altså, det er veldig mye hjelp å få, og det er kort linje mellom.. de er veldig flinke til å følge oss opp, så er det like bra på kretsen så har jeg stor tro på damefotball, men jeg har mine tvil, jeg tror ikke det er så bra som det er her //i4, trener klubb

Det er egentlig *informant 1* som har vært primus motor der egentlig//i2, styremedlem klubb

Men jeg er ganske engasjert, så jeg synes det er veldig artig å holde på, så var det kanskje litt tilfeldig//i2, styremedlem klubb

I tillegg vil jeg legge til at informant 1 anbefalte meg å snakke med informant 2 på grunn av hennes engasjement gjennom ti år. Det første sitatet illustrerer informantens livsverden: det som foregår i klubben er viktigst, og hvordan man arbeider med jentefotballen på kretsnivå er derfor ikke like relevant. Informanten opplever heller sportslig og daglig leders arbeid som avgjørende for at klubben skal lykkes med jentefotballen. De andre sitatene viser betydningen av enkeltpersoner i omtale av andre i klubben og seg selv. I og med at informantene på eget initiativ trekker frem andre i klubben, anser jeg det som et tegn på hvordan klubben avhenger av enkeltpersoners eller ildsjelens drivkraft. Dette trekkes også frem av ansatte i organisasjonsfeltet, for eksempel informant 8 og 5:

[...] hvordan jentesiden ofte er bygget på noen få enkeltpersoner som tar ansvar, og hvis de forsvinner eller ikke gidder mer, så raser det sammen//i8, jenteansvarlig krets

Jeg tror du er veldig avhengig av dem (ildsjelene). Det ser vi egentlig over hele fjøla, kanskje enda mer på jentesida og//i5, klubb utvikling krets

Klubbene er avhengig av enkeltpersoner i den daglige klubbhverdagen, spesielt på jentesiden. I og med at politikken som oftest utformes av betalte ansatte, og dernest implementeres av frivilligheten, er barrierene på klubbnivå av betydning for å forstå mekanismene i implementeringen (Skille, 2008). Det kan dermed argumenteres for at strategiplanen ikke forankres i klubbene som helhet, men at det er enkeltpersonenes engasjement som spiller en rolle for om implementeringen lykkes (Strittmatter & Skille, 2017). Strategiplanen legger dessuten ingen formelle føringer på klubbene når det kommer til vedtaket om jenter og kvinner i fotballen. Informant 2 oppsummerer aktivitetsfeltets forståelse av strategiplanen:

Strategidokumentet er egentlig litt flyvende, det blir jo litt uti atmosfæren der en plass [...] når man står på feltet som trener så tror jeg kanskje ikke man har strategidokumentene i bakhodet. Det er om å gjøre å ha det artig//i2, styremedlem klubb

Sitatet viser at strategiplanen ikke er forankret i den daglige fotballaktiviteten, men at det er viktigst å ha det gøy med fotball. Tiltak som virker påtvunget har liten effekt

(Fahrner & Klenk, 2018), og det kan derfor argumenteres for at jente- og kvinnesatsing i fotball avhenger av at initiativ for å få flere jenter og kvinner i fotballen må komme nedenfra.

Kvinnefotball som subfelt, med inspirasjon fra Munks (2004) analyse, legger opp til en forståelse av at arbeid med jentefotball ikke er forankret i klubbstrategi, og at det nesten er tilfeldigheter dersom man har enkeltpersoner som driver klubben videre. Forholdet mellom klubbstrategi og enkeltpersoner kommer til syne i informant 2s utsagn:

Vi har stilt spørsmålet 'hva hadde skjedd med trenerveiledningen eller trenerutvikling i din klubb hvis du hadde blitt påkjørt av bussen i morgen?'. 'Da hadde det stoppa', ingen vet hva som har vært gjort [...] Trenerutvikling må ikke være forankra i den enkelte personen som gjennomfører, det må være forankra i klubbstrategi, på et styre og et sportslig ledelsesnivå//i7
trenerutvikler krets

Forankring i klubbene kan sees i sammenheng med Webers (2000) skriftliggjøring og generelle ansettelser. Dersom klubben forankrer trenerutvikling (eller annet klubbarbeid) i strategiplan, får klubbaktiviteten byråkratiske trekk, slik at «hvem som helst» kan gjennomføre arbeidet dersom strategien følges. I lys av dette vil jeg argumentere for at generelle kvalifikasjonsregler ikke er like fremtredende i klubb som i forbund og krets, og man er derfor avhengig av at klubbmaskineriet drives videre av enkeltpersoners engasjement og kompetanse. Det skal likevel legges til at selv om man forankrer arbeidet i en klubbstrategi, er det ikke sikkert at strategien blir fulgt. Flensner et al. (2021) viser at også de nederst i klubbhierarkiet helst vil drive med aktivitet, og at velferdsmandatet nedprioriteres, slik analysen av fotballforbundet som helhet viser. Implementering av strategiplan i klubb kan tenkes å ha noen av de samme utfordringene som implementering fra forbund til klubb.

Dette kommer til syne i informant 3s oppsummering av hvordan klubbene forholder seg til arbeidet med jentefotball:

Vi har ikke noe sånn plan på det. Skal du lage en plan, må du følge den og//i3,
sportslig leder klubb

I og med at de ikke har noe plan på arbeidet, kan det tenkes at jentefotballen i klubben «går av seg selv». Sitat underbygger deres oppfatning av at de ikke vet hva de gjør bra, men at de har fokus på likestilling i klubben. Selv om de ikke eksplisitt legger vekt på hva dette fokuset innebærer, annet enn å trekke frem damelaget like mye som herrelaget, kan det argumenteres for at klubben har en kultur som innebærer at de av seg selv prioriterer jentefotballen. Redefinering av doxa kan henge sammen med Lusteds (2018) argumentasjon om at det trengs nye folk i organisasjonen for at de internaliserte

mønstrene skal endres. Etablerte forståelser for idretten kan være til hinder for implementeringen, der treghet og motstand reproduseres av idretten selv (Lusted, 2018). Dette viser til forståelsen av fotballen som tradisjonelt maskulin (Hovden, 2004).

Sosiale og omsorgsfulle jenter og kvinner som subfelt tydeliggjør hvordan likhetsdiskurser kommer til syne i et opplevd behov for sosiale virkemidler for å styrke jentefotballen, og kan sees som en motsats til arbeidet med mer langsiktige og strukturelle tiltak. Informant 1 trekker frem jentefotballdag med byens toppklubb, der de fikk gratis goodiebag og billige kampbilletter, mens informant 5 vektlegger frem at denne tilnærmingen ikke er tilstrekkelig for å endre jentefotballen på lang sikt. Ulik forståelse av hva samarbeidet innebærer, kan illustreres gjennom motsetningene mellom sosiale tiltak/happenings og mer langsiktig arbeid med for eksempel kompetanseheving:

Du kan jo si at vi har statistikk som sier at det er færre jenter på trenersiden som har tatt trenerkurs for eksempel. Sånn at der er det sånn struktur [...] for jeg har ikke så tro på det at man kanskje kjører sånne egne jente-ditt-datt//i5, klubb utvikling krets

Sitatet viser hvordan kretsen forstår arbeidet med jentefotballen i sammenheng med strukturer, og sees sammenheng med trenerkurs. Informantens forståelse av hvordan implementering av strategiplanen bør foregå innebærer at flere jenter og kvinner på trenerkurs kan endre de etablerte strukturene. Sammenhengen mellom makt og kompetanse, slik Bourdieus (1993, 1997) felt- og kapitalbegreper legger opp til, kan sees i sammenheng kompetanse som kjennetegn på byråkratiet, særlig gjennom teoretisk skoloring og faste regler (Rasmussen, 2016; Weber, 2000). Sosiale happenings eller arbeid med det strukturelle kan grovt oppsummere min analyse av aktivitets- og organisasjonsfeltets tilnærminger og hovedprioriteringer. Aktivitetsfeltet vektlegger nettopp at noe skal skje, enten det er fotballtrening eller jentedag, mens organisasjonsfeltet arbeider med de langsiktige prosessene. Klubber som jobber for å ta igjen det de ikke rakk i går, og forbund og krets som jobber i et 5-10-års perspektiv illustrerer utfordringen med å kombinere de to feltene.

Organisasjonsfeltet og aktivitetsfeltet har ulik forståelse av hva kompetansen innebærer; der kursene, altså opplæringen som foregår *utenfor* banen, står sentralt i organisasjonsfeltet, er det opplæringen som foregår *på* banen som har størst betydning for klubbene. Kurs er sentralt for å utdanne flere kvinnelige trenere, ledere og dommere på lang sikt og forbund og krets' føringer for kursene illustrerer fotballen som hierarkisk organisasjon med skoloring i henhold til organisasjonens strategiplan som sentralt (Weber, 2000). De klubbnære kursene som informant 11 trakk frem, kan sees på som den tydeligste måten for organisasjonsfeltet å tilnærme seg aktivitetsfeltet. Samtidig har

fotballklubbene autonomi ved at de ikke *må* følge det som kommer ovenfra med mindre NFF har en formell myndighet eller det oppleves meningsfullt for klubbene (Strittmatter & Skille, 2017), og viser seieren og aktiviteten som idrettens generaliserte medium (Tangen, 2004). Aktørens livsverden kommer til syne i de tause oppfattelsene av omgivelsene, der det som gir mening for den enkelte oppfattes som allmenngyldig og overførbart (Habermas, 1999; Lindseth & Norberg, 2004; Aakvaag, 2008). Kursene oppleves riktignok ikke som direkte unyttige i aktivitetsfeltet, men det kan virke som at dette heller er et supplement for de som allerede har viljen til å få til et godt tilbud for jentene i klubben. Derfor kan det argumenteres for at kursene alene ikke vil være tilstrekkelig for å få til endring, men at man er avhengig av at menneskene i klubben anser det som viktig. Dette underbygges av følgende sitat fra informant 2:

Hvordan vi kan påvirke det er jo gjennom den kompetansen vi eventuelt er med å bidra på gjennom trenerkurs, at vi får det inn på den måten. Ellers er jo de flyvende dokumentene bare flyvende dokumenter//i2, *styremedlem klubb*

Sitatet viser informantens forståelse av sammenhengen mellom kompetanse og kurs, der kurs blir et verktøy for å konkretisere arbeidet med strategiplanen. Sitatet viser en overordnet og mer «organisasjonsnær» måte å forstå arbeidet med vedtaket, der hun ser strategiplanens plass i klubben. I og med at hun selv er med i kretsens klubbvalg, og dessuten har tatt fotballederkurs 1-3, kan hun tolkes som et bindeledd mellom krets og klubb. Som nevnt innledningsvis vil jeg argumentere kan ikke informantenes forståelse av vedtaket utelukkende sees i direkte tilknytning til feltet de formelt sett er en del av. Organisasjons- og aktivitetsfelt er derfor ikke gjensidig utelukkende i måten de forstår vedtaket, men jeg vil jeg argumentere for at feltenes oppbygning og forståelse av vedtaket er betegnende for implementering. I lys av dette får jeg et bilde av at de to feltene representerer ulik livsverden, men at de organisatoriske leddene ikke er fullstendig avgrenset.

Organisasjonskulturen kan derfor være til hinder for samarbeid mellom de de ulike aktørene (Backe et al., 2012; Bennike & Ottesen, 2016; Strittmatter & Skille, 2017), og kommer til syne gjennom gapet mellom organisasjonsfeltet og aktivitetsfeltet. Forbundets arbeid konkretiseres gjennom kurs på ulike nivå, og blir et bilde på skoloring som strategi for implementering i en top-down-tilnærming til implementering (Rasmussen, 2016; Sabatier & Mazmanian, 1980). Direktiver ovenfra er vanskelig å virkeliggjøre dersom organisasjonens bunnlinje ikke har viljen til endring. Dette er i tråd med Strittmatter og Skilles (2017) funn om at implementering som starter med initiativ nedenfra og møtes med tiltak ovenfra har best effekt. Enkeltpersoners initiativ og vilje har en sentral betydning – både på krets- og klubbnivå. Forankring av strategiplan avhenger derfor av hvordan de enkelte forstår og handler etter forbundets skriftliggjorte

plan. Selv om byråkratiet vektlegger upersonlige oppgaver i gjennomføringen av politikk, gjør idrettens meritokratiske og sportokratiske maktgrunnlag at forståelse av vedtaket baserer seg på erfaringer og bakgrunn. Følgelig blir livsverdenbegrepet relevant for å synliggjøre de tause oppfatninger, ferdigheter og verdier aktøren besitter (Habermas, 1999; Aakvaag, 2008).

5.3.3 På og utenfor banen: en helhetlig diskusjon

Utgangspunktet for analysen av implementering av 'Flere jenter og kvinner i fotballen' var den den todelte feltforståelsen, basert på begrepene byråkrati, livsverden og felt. Der fotballens organisering kan forstås ved hjelp av Webers (2000) byråkratiske kjennetegn, åpner livsverdenbegrepet og feltbegrepet for at ulike forståelser spiller inn på hvordan implementeringen foregår. Dette baserer seg på de underliggende strukturene og opplevelsen av omgivelsene (Bourdieu, 1993; Habermas, 1999; Lindseth & Norberg, 2004; Aakvaag, 2008), som sammen Hernes' (1974) likhetsdiskurser bidrar til å nyansere hvordan fotballfeltet forstår likestillingsarbeid. Med utgangspunkt i analysens forestående kapitler vil jeg gi en kortfattet oppsummering av fotballens tilnærming til 'flere jenter og kvinner i fotballen' og implementering av vedtaket. Alle studiens informanter omtaler vedtaket som viktig, og fremhever egen og andres vilje og evne som sentralt for å realisere det. Fotballforbundets aktører drar arbeidet videre, om enn i litt ulik retning.

Midlertidige tiltak eller langsiktighet

Mens klubbene jobber etter det som skulle vært gjort i går, har forbundet et lengre tidsperspektiv å forholde seg til. Dette aktualiserer de ulike innfallsvinklene til hvordan nivåene jobber. Fotballkampen, treningen, telttur og jentefotballdag er eksempler på hvordan klubbene prioriterer aktiviteten, og dessuten verdien av at noe skjer, og er viktige bidrag for å beholde og rekruttere nye jenter til fotballen. Dette svarer til seieren som idrettens generaliserte medium (Tangen, 2004), og anses som enklere å implementere enn tiltak knyttet til tiltak utenfor idrettens kjerneområde (Turconi & Shaw, 2021). Mens aktiviteten foregår i klubbene, jobber organisasjonsfeltet i et lengre tidsperspektiv. Holdningsendringer, kompetanseheving og likevekt i styrer trekkes er eksempler på hvordan rammene for aktiviteten legges. Ulik tidshorisont kan dermed henge sammen med hvordan man forstår vedtaket, og viser de ulike livsverdene. I møtet mellom livsverdene, står byråkratiet mot frivilligheten og klubbenes autonomi.

Byråkratiet møter frivilligheten

I en organisasjonsnær tilnærming forstås implementering som en langsiktig prosess, og det understrekes at arbeidet ikke er gjort over natta. Som en strategi for dette, trekkes

kompetanseheving gjennom kurs frem som sentralt – både for å utdanne flere kvinnelige trenere og for at de som trener skal ha tilstrekkelig kompetanse. Kompetanseheving forstås som betydningsfullt for å forbedre eller forsvare posisjonen i et felt (Bourdieu, 1993), og blir forbundets verktøy for å endre de etablerte (og usynlige) maktstrukturene i fotballen. Opplæring og skoling gjennom kurs blir derfor organisasjonsnivåets byråkratiske tilnærming til endring i fotballfeltet, men siden mottakerapparatet i klubbene er basert på frivillighet, er ikke organisasjonens bunnlinje rustet til å ta imot direktivene. Dette løfter frem verdien av enkeltpersoner som «koblinger» mellom de to feltene, og møtet mellom strategi og enkeltpersoner.

Strategi eller enkeltpersoner

Som stor, byråkratisk organisasjon, er fotballforbundets myndighet forankret i strategiplan. Politikken skal legge føringer for handlingene, og de ansatte i forbundet skal, i henhold til generelle kvalifikasjonsregler, følge opp kretsenes arbeid. De ulike seksjonene og faglinjene underbygger fotballen som kompleks organisasjon, der strategien baserer seg på spesialiserte områder. Min analyse viser at fagområdene har ulik tilnærming til vedtaket, og gjenspeiler argumentet om at de som sitter nærmest aktiviteten, for eksempel spiller- og trenerutvikler, har en mer aktivitetsnær forståelse av vedtaket. Enkeltpersonene står frem som koblingene mellom de ulike nivåene. Strategien hviler til syvende og sist på enkeltmenneskenes forståelse av fotballfeltet, samt deres vilje og evne til å styrke jentefotballen.

Kvotering eller kjønnsintegrering

Med utgangspunkt i ulik forståelse av sine omgivelser, aktualiseres likhetsdiskurser i fotballen. For meg står dette frem som en av grunnene til at likestillingskampen i fotballen dras i ulike retninger. Der noen mener at man må legge til rette for at flere kvinner får mulighet til en karriere i fotball, enten som trener, spiller, leder eller ansatt, mener andre at kvinner skal tas inn på de samme premissene. Dette viser dessuten diskusjonene rundt hvorvidt jenter og kvinner i det hele tatt skal være et eget satsingsområde, eller om arbeidet skal integreres i organisasjonen. Balansen mellom satsing eller kvotering på den ene siden og kjønnsintegrering på den andre illustrerer likestillingsarbeidets tvetydighet; man har forstått at man må igangsette tiltak for å endre kulturen, samtidig som man ikke vil fraskrive kvinner den reelle kompetansen de besitter. Dersom man uttaler en bevisst kjønnskvoteing, kan det bidra til en reproduksjon om at kvinnene særbehandles og er med «på tross av» at de ikke har den rette kompetansen. Analysen viser at likestillingsarbeidet i fotball ikke utelukkende kan løses av kortsiktige tiltak, samtidig som det kan argumenteres for at man i en aktivitetsnær forståelse er avhengig av å sette gjørene, slik at hjulene holdes i gang.

6. Veien videre

Formålet med studien har vært å få en forståelse av hvordan implementering av vedtak foregår i Norges Fotballforbund, spesifisert til kjønnslikestilling. En kombinasjon av byråkratiske trekk og implisitte spilleregler og forståelser har vist at implementering av tiltak utenfor idrettens kjerneområde møter barrierer i organisasjonen. Barrierene er et uttrykk for forholdet mellom kultur og strategi, der politikk ovenfra ikke virkeliggjøres med mindre kulturen tillater det. For at vedtak skal virkeliggjøres, er man dermed avhengig av at kulturen drar i samme retning som strategi. Dette virkeliggjør Hennestads (2015) bilde om at kultur spiser strategi til frokost, der organisasjonens autopilot tar styringen over strategiplan, visjoner og verdier. Hva kulturen faktisk innebærer kunne vært videre relevant å ta tak i, for eksempel gjennom mer langsgående observasjonsstudier. Likestillingsforståelse i fotball viser seg å være tvetydig, og kan henge sammen med en tradisjonell forståelse av fotballen som mannsdominert. I og med at studien kombinerer organisasjons- og kjønnsperspektiv, vil jeg peile ut to retninger jeg anser som videre relevant å ta tak i for å styrke jentefotballen.

Den ene dreier seg om å gå mer i dybden på kjønn i idrett og fotball. Kvinnefotballen på øverste nivå tar stadig større sprang, og underveis i arbeidet med denne masteroppgaven har flere publikumsrekorder blitt slått. Medias bidrag skal ikke undervurderes, og det hadde vært interessant å sett hvilken langsiktig betydning den økte medieinteressen rundt og kommersialiseringen av kvinnefotballen har for unge jenter som spiller fotball i klubben sin, både når det gjelder rekruttering, tilbud og for å hindre frafall. Kanskje er dette et steg på veien for at det på sikt blir like naturlig for jenter å drømme om å bli fotballstjerne, slik det har vært for gutter i lengre tid.

Selv om vi fortsatt har en vei å gå for å likestille menn og kvinner i fotballen, vil jeg argumentere for at det ikke er veldig banebrytende at forbund, trenere og frivillige uttaler et mål om likestilling mellom kjønn i norsk fotball. En kvinnelig fotballpresident er av historisk betydning, men likevel en selvfølge for de fleste. Med dette som utgangspunkt kan det være interessant å studere tiltak utenfor idrettens kjerneområde som virker «skumlere» å ta tak i, for eksempel tiltak for å forebygge seksuelle overgrep i idretten. Det kan stilles spørsmål ved hva som skal til for å endre eksisterende utfordringer knyttet til tabubelagte tema i idretten, og kanskje er det vanskelig å få til endring i organisasjonen uten at storsamfunnet og omgivelsene har satt temaet på dagsorden.

Studien gir et bilde av at organisasjoner jobber etter det de selv opplever som meningsfullt. Særlig er dette fremtredende i idretten, som i stor grad preges av de frivilliges arbeid for å holde hjulene i gang, slik at jentene har en fotballbane å spille på i morgen også.

Referanser

- Andrews, T. & Vassenden, A. (2007). Snøballen som ikke ruller. Utvalgsproblemer i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 15(2), 151-162.
<https://doi.org/doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2007-02-02>
- Backe, S., Janson, S. & Timpka, T. (2012). Governance and implementation of sports safety practices by municipal offices in Swedish communities. *International journal of injury control and safety promotion*, 19(2), 163-169.
<https://doi.org/10.1080/17457300.2011.635212>
- Bennike, S. & Ottesen, L. S. (2016). How does interorganisational implementation behaviour challenge the success of Football Fitness? *European journal for sport and society*, 13(1), 19-37. <https://doi.org/doi.org/10.1080/16138171.2016.1153879>
- Boguslawski, M. K., Lohrmann, D. K., Sherwood-Laughlin, C., Eckes, S., Chomistek, A. K. & Applegate, T. (2021). Elementary School Personnel and Cultural Factors Affecting Health Education Implementation in the High-Stakes Testing Era. *Journal of School Health*, 91(10), 846-856. <https://doi.org/10.1111/josh.13071>
- Borchorst, A. & Dahlerup, D. (2003). *Ligestillingspolitikk som diskurs og praksis*. Samfundslitteratur.
- Bourdieu, P. (1993). *Den kritiske ettertanke: grunnlaget for samfunnsanalyse* (B. N. Kvalsvik, Overs.). Samlaget.
- Bourdieu, P. (1997). *Men hvem skapte skaberne - interviews og forelesninger* (H. Hovmark, Overs.). Akademisk forlag.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Christensen, T., Lægred, P., Roness, P. G. & Røvik, K. A. (2009). *Organisasjonsteori for offentlig sektor: instrument, kultur, myte*. Universitetsforlaget.
- Coxe, K. A., Sullivan, L., Newton, A. & Yang, J. (2020). Barriers to the implementation of state concussion laws within high schools. *Journal of Adolescent Health*, 66(2), 233-239.
<https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2019.08.016>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design* (4. utg.). SAGE publisher.
- Elster, J. (1979). *Forklaring og dialektikk*. Pax forlag.
- Fahlén, J. (2017). The corporal dimension of sports-based interventions: understanding the role of embedded expectations and embodied knowledge in sport policy implementation. *International Review for the sociology of sport*, 52(4), 497-517.
<https://doi.org/10.1177%2F1012690215607083>
- Fahlén, J., Eliasson, I. & Wickman, K. (2015). Resisting self-regulation: An analysis of sport policy programme making and implementation in Sweden. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 7(3), 391-406. <https://doi.org/10.1080/19406940.2014.925954>
- Fahrner, M. & Klenk, C. (2018). Multilevel policy implementation: exploring organisational coordination—the case of the German Swimming Federation’s national training framework implementation. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 10(3), 549-566.
<https://doi.org/10.1080/19406940.2018.1447499>
- Flensner, K. K., Korp, P. & Lindgren, E.-C. (2021). Integration into and through sports? Sport-activities for migrant children and youths. *European journal for sport and society*, 18(1), 64-81. <https://doi.org/doi.org/10.1080/16138171.2020.1823689>
- Gobo, G. (2007). Sampling, Representativeness and Generalizability IC. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (Red.), *Qualitative Research Practice* (s. 405-426). SAGE Publications.
- Habermas, J. (1999). *Kommunikasjon, handling, moral og rett* (J.-A. Smith & J.-H. Smith, Overs.). Tano Aschehoug.
- Hennestad, B. (2015). *Kulturbevisst ledelse*. Universitetsforlaget.
- Hernes, G. (1974). Om ulikhetens reproduksjon - Hvilken rolle spiller skolen? I M. S. Mortensen (Red.), *I forskningens lys* (s. 231-252). Lyches forlag.
- Hjelseth, A. & Hovden, J. (2014). Negotiating the status of women’s football in Norway. An analysis of online supporter discourses. *European journal for sport and society*, 11(3), 253-277.
<https://doi.org/10.1080/16138171.2014.11687944>
- Hovden, J. (2000). Gender and leadership selection processes in Norwegian sporting organizations. *International Review for the sociology of sport*, 35(1), 75-82.
- Hovden, J. (2004). *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten* (HIF-rapport 2004:8). Høgskolen i Finnmark.
- Hovden, J. (2005). Fra likestilling—til nytte og nytelse? Kjønnskonstruksjoner og markedsstyring i idretten. *Sociologisk forskning*, 42(1), 19-26.

- Jorem, Ø. (2017, 13. desember). Her signeres avtalen som sikrer likelønn for landslagene: – Stolt av å være norsk fotballspiller. *Aftenposten*.
<https://www.aftenposten.no/sport/fotball/i/WbmJdK/her-signeres-avtalen-som-sikrer-likelonn-for-landslagene-stolt-av-aa-vaere-norsk-fotballspiller>
- Keat, R. A. & Sam, M. P. (2013). Regional implementation of New Zealand sport policy: New instrument, new challenges. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 5(1), 39-54.
<https://doi.org/10.1080/19406940.2012.656684>
- Koch, S., Troelsen, J., Cassar, S. & Pawlowski, C. S. (2020). Barriers to implementation of physical activity in Danish public schools. *Journal of Teaching in Physical Education*, 40(4), 493-502.
<https://doi.org/10.1123/jtpe.2019-0158>
- Kvale, S. (1996). *InterViews: an introduction to qualitative research interviewing*. Sage.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- Lindseth, A. & Norberg, A. (2004). A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience. *Scandinavian journal of caring sciences*, 18(2), 145-153.
<https://doi.org/doi.org/10.1111/j.1471-6712.2004.00258.x>
- Lusted, J. (2018). A critical realist morphogenetic approach to researching sport policy: reflections on a large-scale study of policy implementation in grassroots English football. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 10(4), 705-719.
<https://doi.org/10.1080/19406940.2018.1522658>
- Mays, N. & Pope, C. (2000). Assessing quality in qualitative research. *Bmj*, 320(7226), 50-52.
<https://doi.org/doi.org/10.1136/bmj.320.7226.50>
- Meld. St. 26 (2011–2012). *Den norske idrettsmodellen*. Kulturdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/aaf9142d54e344608cc20d4e5fa752e0/no/pdfs/stm201120120026000dddpdfs.pdf>
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Morgan, D. L. (2007). Paradigms lost and pragmatism regained: Methodological implications of combining qualitative and quantitative methods. *Journal of mixed methods research*, 1(1), 48-76. <https://doi.org/doi.org/10.1177/2345678906292462>
- Munk, M. D. (1999). *Livsbaner gjennom et felt*. Lund Dissertations in Sociology 28.
- Munk, M. D. & Lind, J. B. (2004). *Idrettens kulturelle pol*. Museum Tusulanums Forlag.
- NFF. (2020). *Strategiplan 2020-2023*. <https://www.fotball.no/tema/strategiplan-2020-2023/>
- NFF. (2021). *Årsrapport 2020*. <https://indd.adobe.com/view/283d2c64-07b4-4dfe-9338-b92a9ae202b7>
- NFF. (2022). *Kjønnsbalanse i fotballen*. <https://www.fotball.no/globalassets/nff-org/rapport-2021-kjonnbalanse.pdf>
- NFF. (u.å-a). *Organisasjonskart*. fotball.no. Hentet 23.mai fra <https://www.fotball.no/globalassets/nff-org/ansatte/orgkart-nff-2017.pdf>
- NFF. (u.å-b). *Statistikk, historie og aktivitet*. Hentet 31.mai fra <https://www.fotball.no/tema/om-nff/statistikk-og-historikk/>
- NIF. (2019). *Idretten vil! Langtidsplan for norsk idrett 2019-2023*.
https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/8149372c5d4d439cb1b34fc1625032f0/idretten-vil-langtidsplan-for-norsk-idrett-2019-2023_lr.pdf
- NIF. (2021). *Nøkkeltallsrapport 2020*.
<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9f94ba79767846d9a67d1a56f4054dc2/nokkeltallsrapport-2020.pdf>
- NIF-LOVEN. (2022). *Lov for Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités* (§2-4). Idrettsforbundet.no. <https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/juss/juridiske-dokumenter/nifs-lov-per-010122.pdf>
- NOU 2018: 2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov 1*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/?ch=3>
- Olsen, J. P. (2008). The ups and downs of bureaucratic organization. *Annual Review of Political Science*, 11, 13-37. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.060106.101806>
- Payne, G. & Williams, M. (2005). Generalization in qualitative research. *Sociology*, 39(2), 295-314.
<https://doi.org/doi.org/10.1177/0038038505050540>
- Rapley, T. (2007). Interviews. I C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (Red.), *Qualitative Research Practice* (s. 15-33). SAGE Publications.
- Rasmussen, B. (2016). Tilbake til byråkratiet? Weber, byråkratiet og lærerstreiken-Back to bureaucracy? Weber, bureaucracy and the teachers' strike. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(2), 199-207. <https://doi.org/doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-02-04>
- Robson, C. & McCartan, K. (2016). *Real world research* (4. utg.). John Wiley & Sons Ltd.
- Root, H. J., Frank, B. S., Denegar, C. R., Casa, D. J., Gregorio, D. I., Mazerolle, S. M. & DiStefano, L. J. (2019). Application of a preventive training program implementation framework to

- youth soccer and basketball organizations. *Journal of athletic training*, 54(2), 182-191.
<https://doi.org/10.4085/1062-6050-375-17>
- Rubin, H. J. & Rubin, I. (1995). *Qualitative interviewing: the art of hearing data*. Sage.
- Sabatier, P. & Mazmanian, D. (1980). The implementation of public policy: A framework of analysis. *Policy studies journal*, 8(4), 538-560. <https://doi.org/doi.org/10.1111/j.1541-0072.1980.tb01266.x>
- Seale, C. (2007). *Qualitative research practice* (Concise paperback ed. utg.). Sage.
- Selin, J., Pietilä, E. & Kesänen, M. (2020). Barriers and facilitators for the implementation of the integrated public policy for alcohol, drug, tobacco, and gambling prevention: a qualitative study. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 27(2), 136-144.
<https://doi.org/10.1080/09687637.2019.1595527>
- Skille, E. Å. (2008). Understanding sport clubs as sport policy implementers: a theoretical framework for the analysis of the implementation of central sport policy through local and voluntary sport organizations. *International Review for the sociology of sport*, 43(2), 181-200. <https://doi.org/10.1177%2F1012690208096035>
- Skille, E. Å. (2009). Sport as Social Policy: A Conceptual Reflection about Policy Making and Implementation Through the Case of the Norwegian Sports Qty Programme. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 21(2), 1-15.
- Strittmatter, A.-M. & Skille, E. Å. (2017). Boosting youth sport? Implementation of Norwegian youth sport policy through the 2016 Lillehammer Winter Youth Olympic Games. *Sport in society*, 20(1), 144-160. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/17430437.2015.1124568>
- Tangen, J. O. (2004). *Hvordan er idrett mulig?* Høyskoleforlaget.
- Tangen, J. O. (2009). *Forskning på demokrati og makt i den frivillige idretten i Norge–noen refleksjoner*. <https://www.idrottsforum.org/articles/tangen/tangen091111.pdf>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse - En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Tilley, L. & Woodthorpe, K. (2011). Is it the end for anonymity as we know it? A critical examination of the ethical principle of anonymity in the context of 21st century demands on the qualitative researcher. *Qualitative research*, 11(2), 197-212.
<https://doi.org/doi.org/10.1177/1468794110394073>
- Turconi, L. & Shaw, S. (2021). 'Turning the tanker around'. Examining the requirements, interpretations and implementation of The Equality Standard: a Framework for Sport. *European Sport Management Quarterly*, 1-20.
<https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1879190>
- Weber, M. (2000). *Makt og byråkrati* (D. Østerberg, Overs.). Gyldendal.
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt* (K. Bolstad, Overs.). Universitetsforlaget.
- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt forlag AS.

Vedlegg

Vedlegg 1. Informasjonsskriv

Vedlegg 2. Godkjenning fra NSD

Vedlegg 3. Intervjuguide

Vedlegg 4. Gjennomgang av kretsene

Vedlegg 1. Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet ‘Implementering av fotballforbundets jentesatsing’?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge hvordan implementering av fotballforbundets jentesatsing foregår i kretser og klubber. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Norges Fotballforbund (NFF) hadde i strategiplanen for perioden 2016-2019 jenter som et av tre satsingsområder, der de ønsket å få flere jenter i alle posisjoner i norsk fotball. I den gjeldende strategiplanen er satsingen videreført til å bli et av kjerneområdene i fotballen, og dermed bli en del av organisasjonens daglige arbeid. Dette kan sees på som et ledd i fotballens bidrag til likestillingsarbeidet, og åpner for å undersøke hvordan politiske vedtak i idretten implementeres i organisasjonen. Det innebærer å kartlegge hvordan dere arbeider med å løfte jentefotballen i kretser og klubber. Fokuset er å finne ut hva som skal til for å lykkes med implementering av likestillingsvedtak, og hvilke barrierer et slikt prosjekt møter.

Gjennom forskningsprosjektet ønsker jeg å få organisatorisk forståelse av idrettens likestillingsarbeid, ved å undersøke hva som skal til for at vedtak implementeres i idrettslagene. Dette er overordnet problemstilling for prosjektet.

Dette er en del av et masterprosjekt som inngår i studieretningen Idrettsvitenskap ved NTNU Trondheim.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU Trondheim er, sammen med mastergradsstudent Sunniva Aamodt-Moe, ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om deltagelse på grunnlag av din stilling. Utvalget består av personer som arbeider i kretser, og består både av personer som er ansatt med jenter som ansvarsområde og jenter som en del av flere oppgaver. I tillegg består utvalget av nøkkelpersoner i klubb i tilknytning til kretsene. Dette utgjør et utvalg på 5-10 respondenter, valgt ut etter gjennomgang av kretsene, med kriterium at jentesatsingen synliggjøres på kretsens hjemmesider. Klubbene er valgt ut etter kontakt med kretsene.

Kontaktinformasjon til klubbene er gitt av de ansatte i krets.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du ønsker å delta i forskningsprosjektet innebærer det deltagelse på intervju med varighet på omtrent en time (med mulighet for lengre eller kortere). Intervjuet fortoner seg som en samtale med temaer som bakgrunnsinformasjon, jentefotball generelt, den pågående jentesatsingen og hva som skal til for at man skal lykkes med slike satsinger. Intervjuet kan gjennomføres digitalt (zoom/teams) eller fysisk, og det brukes lydopptak for å sikre full tilgang til datamaterialet. Dette gjør at intervjuet kan transkriberes og analyseres i etterkant.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Det er kun student ved masterprosjektet, Sunniva Aamodt-Moe, som skal samle inn, bearbeide og lagre datamaterialet. Datamaterialet vil lagres på en innlåst pc, adskilt fra kontaktinformasjon. Ved transkripsjon av intervjuet vil jeg anonymisere fortløpende.

Når prosjektet er ferdig, vil det ikke være mulig å identifisere opplysninger om deg som person, og du sikres full anonymitet ved bruk av koder for hver informant.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 31.mai 2022. Etter dette vil personopplysninger og lydopptak slettes.

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?

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

- NTNU ved Sunniva Aamodt-Moe (46953979, sunniva.aamodt.moe@gmail.com) og veileder Jan Erik Ingebrigtsen (73591767, jan.ingebrigtsen@ntnu.no).
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen (93079038, thomas.helgesen@ntnu.no)

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.

Med vennlig hilsen

Jan Erik Ingebrigtsen
(Forsker/veileder)

Sunniva Aamodt-Moe
(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Implementering av fotballforbundets jentesatsing* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

[Meldeskjema](#) / [Implementering av fotballforbundets jentesatsing](#) / Vurdering

Vurdering

☰ 01.02.2022 ▾ [Skriv ut](#)Referansenummer
470497Prosjekttittel
Implementering av fotballforbundets jentesatsingBehandlingsansvarlig institusjon
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskapProsjektperiode
01.01.2022 - 31.05.2022[Meldeskjema](#) [↗](#)

Dato	Type
01.02.2022	Standard

Kommentar

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

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

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

Personverntjenester 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 behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss 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: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 3. Intervjuguide

Formalia: anonymitet, samtykke, lydopptak

Intervjuguide forbund

Åpningsspørsmål

- Masteroppgavens tema
- Kan du fortelle om jobben din?
 - o Mest interessant
- Hvordan opplever du dagens jente- og kvinnefotball?
 - o Utvikling de siste årene
- Hvorfor er det utfordrende å få med jenter og kvinner i fotballen?

Forbund

- Hvordan opplever du at målsettingen tas på alvor innad i forbundet?
 - o Reflekteres målsettingen av dere som jobber i NFF sentralt?
- Hvordan arbeider dere i forbundet med jentefotball?
- Hva skal til for at forbundet opplever å lykkes (med jentefotball)?

Krets

- Hvordan arbeider dere mot kretsene?
 - o Hvordan opplever du at forbundets arbeid blir møtt i kretser?
- Hva kjennetegner kretsene som lykkes?
- Hvordan opplever du at kretsene tar strategiplanen på alvor?

Omgivelser

- Hvilken betydning har fotballens omgivelser?
 - o Samfunn, NIF, sponsor, media
- Hvordan opplever du fotballens rolle i samfunnet?
- Hvorfor er det viktig å styrke jentefotballen?
- Opplever du noen utfordringer med målsettingen?

Avslutning

- Hva er veien videre for å styrke jentefotballen?
- Når er du fornøyd?
- Er det noe du ønsker å tilføye?

Intervjuguide klubb

Åpningsspørsmål

- Masteroppgavens tema → (Hva tenker du om dagens fotball-Norge?)
- Kan du si noe om din idrettskarriere?
- Fortell om din rolle i klubben
 - o Din inngang + opplevelse nåværende rolle
 - o Mest interessant/andel arbeid til jentefotball

Klubb

- Fortell om hvordan klubben arbeider med jentefotball
 - o Mål, tiltak, prioriteringer
- Hva skal til for at klubben opplever å lykkes med jentefotball?
 - o Hvordan ser det ut nå?
 - o Utfordringer?
- Hvorfor kan det være utfordrende å få med jenter?
- Hvem mener du har ansvar for å styrke jentefotballen?

Kretssamarbeid

- Hvordan foregår samarbeid med kretsen?
- Hvor stor betydning har kretsen for deres arbeid med jentefotball?
 - o Eksempler på tiltak fra krets?
- Hvordan opplever du at kretsens tiltak/arbeid blir møtt i klubbhverdagen?
 - o Oppfølging krets/klubb

Forbund

- Hvordan opplever du forbundets arbeid med jentefotball?
 - o Hva har du fått med deg av arbeidet?
 - o Jenteprosjektet 2016-2019
- Hvilken betydning har NFF for deres klubb?
 - o Muligheter og begrensninger

Avslutning

- Hvordan opplever du at utviklingen av jentefotball har vært de siste årene?
- Hva er veien videre for å styrke jentefotballen?
- Når er du fornøyd?
- Er det noe du ønsker å tilføye?

Intervjuguide krets

Åpningsspørsmål

- Masteroppgavens tema → Hva tenker du om dagens fotball-Norge?
- Kan du si noe om din idrettskarriere?
- Fortell om jobben din
 - o Din inngang + opplevelse nåværende jobb
 - o Mest interessant/andel arbeid til jentefotball

Krets

- Fortell om hvordan kretsen arbeider med jentefotball
 - o Din jobb i den forbindelse
- Hva skal til for at kretsen opplever å lykkes (med jentefotball)?
 - o Hvordan ser det ut nå?
 - o Utfordringer?
- Hvordan opplever du at kretsens tiltak blir møtt i klubbhverdagen?

Klubb

- Fortell hvordan kretsen arbeider mot klubbene
 - o Hvem er ansvarlig for arbeidet?
- Hva kjennetegner klubbene som lykkes?
 - o Tiltak
 - o Tips til klubb å snakke videre med.
- Hvordan opplever du at klubbene tar kretsen på alvor?
 - o Barrierer

Forbund

- Fortell hvordan kretsen arbeider med forbundet
- Hvordan opplever du forbundets arbeid med jentefotball?
 - o Krets og klubb
- Hvilken betydning har NFFs jentesatsning for deres krets?
 - o Muligheter og begrensninger

Avslutning

- Hvordan opplever du at utviklingen av jentefotball har vært de siste årene?
- Hva er veien videre for å styrke jentefotballen?
- Når er du fornøyd?
- Er det noe du ønsker å tilføye?

Annet

- Hvorfor er det utfordrende å få med jenter?

Vedlegg 4. Gjennomgang av kretsene

Administrasjonens sammensetning	Jenteansvarlig?	Synlighet på kretssider	Tiltak	Kommentar
9 ansatte - 1 kvinne	KA Klubbutvikling m/ ansvar for jenter og tilrettelagt fotball	Temaside under 'aktivitet' Fem saker jan18- Egen instagram med	Jentefotballens dialogmøte- seriespill: spill i hver årsklasse/ annethvert år – tilbud mellom J16 og senior. Trenerseminar for jentetrenerne Ulike foredragsholdere, kunnskap til Jentefotballens dag: 50 deltagere UEFA Playmakers - Disney og fotball	Hva skiller jentefotballens dag fra vanlig trening?
10 ansatte - 3 kvinner Kvinnelig daglig leder	Ikke egen jenteansvarlig, men ansvaret ligger på ansatt KA klubbutvikling Kommer frem under 'Kontaktinformasjon'	'Jenter' under samfunns- og verdiarbeid	Håndbok for 'Den gode klubben for jenter' 7 kretsmål Verktøykasse (mal for sportsplan)	For mange roller å forholde seg til? Hvordan virkeliggjøre? Hva hjelper rollebeskrivelser?
7 ansatte - 1 kvinne	KA Klubbutvikler - Kvalitetsklubb, Fair Play, Jenter, Lederkurs, Inkludering	Jenter' under aktivitet 6 artikler mai16- mai21	Rekrutteringsdager Jenteløftet: veiledning, materiell og støtte Tips til å rekruttere Skolestartkampanje	Kortsiktig vs langsiktig
8 ansatte - ingen kvinner	Ingen	Jenter under aktivitet Én artikkel fra 2018 om midler til jenteosjektet	400 000 kr til Jentefotballrekrutteringstiltak Trenere-, leder og dommerkurs Futsal for jenter Jentefotball dager Spillerutviklingstiltak for jenter Jentefotballturneringer Oppfølging av jentefotballansvarlige i klubbene	Hvordan ble pengene brukt? Hvordan skal 400k dekke alle prosjektets satsninger?
12 ansatte - 3 kvinner	Kontaktperson: klubbutvikler kvalitetsklubb	Kurs- og utviklingsarbeid - klubbutvikling - jenter 6 saker 2018-apr21	Seminar om jentefotball, rettet mot spillerne selv Eksempel fra klubb jente- og guttefotball	Hvordan hjelper seminar? Strukturell vs individuell forklaring/tiltak
7 ansatte - ingen kvinner	Ikke nevnt	Ingenting	Toppssamling for jenter født 06-08	
8 ansatte - 2 kvinner Kvinnelig daglig leder	Klubbutvikler og KA jenter	Jenter og kvinner egen kategori under aktivitet 9 saker fra aug20-mar21 Prosjekter Kontaktinformasjon	Håndbok for 'Den gode klubben for jenter' Klare kretsmpk Seminar Oppstarts dag Spørreundersøkelse: jenter i ungdomsfotballen	Hva hjelper spørreundersøkelse?
7 ansatte - ingen kvinner	Ingen. Ikke kontaktinformasjon	Alle jentan' under aktivitet 3 saker jun21-okt21	Rekrutteringstiltak: skolekrets, 3 mot 3	Hvordan skal rekruttering virke ved kun events?
5 ansatte - 2 kvinner	Ingen	Jenteløftet' under klubb, leder, trener	Jenteløftet varte fra 2018-2020: samarbeid mellom krets og fylkeskommune 500 000 kr satt av i året Undersøkelse i forbindelse med prosjektet	Hvordan skal pengene finansiere holdningsendring? Ingen ansatte følger opp prosjektet
21 ansatte - 4 kvinner	Kretsansvarlig jentesatsning Kretsansvarlig spillerutvikling jenter	Jenter' under 'prioriterte områder' 10 saker aug-des21 Kontaktinformasjon	Håndbok for 'Den gode klubben for jenter' Lørdagsligaen: lavterskeltilbud for de som nylig har startet med fotball UEFA Playmakers - Disney og fotball for jenter	Hvilken hensikt har UEFA playmakers? Lørdagsligaen interessant tiltak

9 ansatte - 4 kvinner	Ingen ansatte	Jenter' under verdiarbeid og Fair play 5 saker nov20-mar21	Håndbok for 'Den gode klubben for jenter' Teamsmøte med jenteansvarlig i klubb Årets jentetiltak - kåring 2018-2020, premie ballbinge	Hva er tiltakene? Resultat frs motet? Konkurranse jentetiltak: er det forankret i noe?
8 ansatte - 2 kvinner	Ingen ansatt, men kontaktinformasjon KA Klubb+Trener	Jentefotball' under aktivitet 2 saker jan-sep20 Treningsøkta Alle jenter på bana	Alle jenter på bana' (2016) Sektor for jente- og kvinnefotball Dekker 50% av utgiftene til kvinner som tar trenerkurs	Hvor er sektor for jentefotball blitt av? Oppfølging/resultat av 'Alle jenter på bana'-prosjekt?
7 ansatte - ingen kvinner	Ingen ansatt	Alle jenter på bana' under klubb, dommer og trener	Alle jenter på bana: Jenteløftet Finansiering: 250000 per krets i året Toppfotball 2023. Prosjektplan- og mål Tiltaksplan 2018+2019	Interessant for evaluering av tiltak Oppfølging av prosjekt God beskrivelse 2019, ikke noe etter det
8 ansatte - én kvinne	Prosjektleder jentesatsning	Jenter' under klubb utvikling	Håndbok for 'Den gode klubben for jenter' Årsrapport - NFFs handlingsplan: jenter som én av fem satsningsområder Videreførte jenteansvarlig etter prosjektmidlene tok slutt fra NFF Klubber som vil bli kvalitetsklubb må ha oppstartsansvarlig for jenter Definerte aktivitetstall	Ikke egne tiltak beskrevet Vanskelig å si noe om langtidseffekten
6 ansatte - ingen kvinner	Ingen	Én sak om kvinnelige fotballdommere Protokoll fra kretsting: jentesatsing nevnes, men ikke mer enn punktvis liste		
16 ansatte - 4 kvinner	Kretsansvarlig klubb utvikling Kretsansvarlig trenerutvikling Kretsansvarlig spillerutvikling jenter	Jenter ikke egen side Én sak om kvinnelige ledere i fotball		Hva gjør jenteansvarlig?
8 ansatte - én kvinne	Ingen	Ingenting		
8 ansatte - én kvinne	Ingen	Jenter' under aktivitet Tips og råd for å starte eller utvikle jentefotball 4 saker 16-nov21	Håndbok for 'Den gode klubben for jenter' Sentralt jentevalg fra krets Endret sonemodell Skadeforebyggende trening for unge fotballjenter	Hva ligger bak rollene? Vektlegger at jenter også vil spille fotball Hospiteringsordning Hvordan følges tiltak opp?

