

Emilie Holmestrand

## «Sånn som det har vært hele vegen, så er det at du som kvinne må tilpasse deg den maskuline normen»

En kvalitativ undersøkelse av kvinnelige  
topptrenere sine erfaringer med  
underrepresentasjon og fremtidige tiltak i fotball

Masteroppgave i kroppsøving og idrettsfag

Veileder: Malene Rosvold

Juni 2024



Emilie Holmestrand

# «Sånn som det har vært hele vegen, så er det at du som kvinne må tilpasse deg den maskuline normen»

En kvalitativ undersøkelse av kvinnelige topptrenere sine erfaringer med underrepresentasjon og fremtidige tiltak i fotball

Masteroppgave i kroppsøving og idrettsfag  
Veileder: Malene Rosvold  
Juni 2024

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



**NTNU**

Kunnskap for en bedre verden



## SAMMENDRAG

Denne masteroppgaven handler om betydningen kjønn har for kvinnelige topptrenere sine opplevelser og erfaringer, refleksjoner rundt underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere, samt hvilke tiltak som kan bli implementert for å øke andelen kvinnelige trenere i toppfotballen. For å belyse dette har jeg benyttet meg av kvalitativt forskningsintervju av fire norske kvinnelige trenere på toppnivå i fotballen. Datamaterialet tolkes i lys av tidligere forskning og Bourdieus konfliktteoretiske syntese, ettersom hans begreper om habitus, kapital og felt er egnet for å analysere resultatene i forskningen.

Hovedfunnene i oppgaven er at kvinnelige trenere møter strukturelle og kulturelle hindringer i trenerutdanning og mangel på støtte og veiledning. I likhet med tidligere forskning forteller informantene at trenerutdanningen de har møtt er preget av fordommer og kjønnsdiskriminering, noe som kan skape barrierer for kvinner tidlig i karrieren. I tillegg kjennetegnes fotballmiljøet av å være en mannsdominert arena, der kvinner må bevise sin kompetanse for å få respekt på lik linje med mannlige kolleger. Videre har ugunstige arbeidstider og balansen mellom jobb og familieliv vist seg å være en barriere for kvinnelige trenere, der det er avgjørende at informasjon om muligheter til tilretteleggelse kommer tydeligere frem. Kvinnene forteller også at det er store forskjeller på menn og kvinner i når det kommer til lønn. På den andre siden er alle informantene fornøyd med arbeidsmiljøet i klubbene sine. Det er allikevel viktig å bemerke seg at informantene forteller at de må tilpasse seg den maskuline normen.

Når det gjelder de kvinnelige topptrenernes ønsker for fremtidige tiltak var det sterkt ønsket av informantene at informasjon om tilretteleggelser ved graviditet kommer tydeligere frem, ettersom graviditet kan være en barriere for kvinnelige trenere. I tillegg ønsket alle informantene at det skal bli krav på veiledere på kvinnesiden, i stedet for kun på herresiden, da veiledere kan ha stor betydning på kompetanseheving på felt. Det siste tiltaket de ønsket var kvinnekurs, til tross for delte meninger. To av informantene var skeptiske til egne kvinnekurs, mens de to andre som selv har deltatt på det så nytten i kursene og ønsker at det blir tilrettelagt for flere kvinnekurs i fremtiden.



## **ABSTRACT**

This master's thesis examines the impact of gender on the experiences of female elite football coaches, the causes of their underrepresentation, and the measures that can be implemented to increase the number of female coaches in elite football. To answer this, I have used qualitative research interviews with four Norwegian female elite-level football coaches. The data is interpreted in light of previous research on underrepresentation of female elite-level football coaches, and Bourdieu's conflict theoretical synthesis, as his concepts of habitus, capital, and field are suitable for analyzing the research results.

The main findings of the thesis are that female coaches face structural and cultural barriers such as coach educations and lack of support and mentors. Consistent with previous research, coach education is still characterized by prejudgments and gender discrimination, which can create barriers for women early in their careers. Additionally, the football environment is male dominated, where women must prove their competence to gain respect the same way as their male colleagues. Furthermore, many working hours and family life have proven to be barriers for female coaches, highlighting the critical need for clearer information about accommodation programs. The women also reported significant differences in paychecks between men and women. On the other hand, all informants were satisfied with the working environment, indicating a positive change from previous research in the field. However, it is important to note that the informants mentioned the need to adapt to the masculine norm.

Regarding the female coaches wishes for future measures, there was a strong wish among the informants for clearer information on possible accommodation programs during pregnancy, as the lack of such information can be a barrier for women. Additionally, all informants wanted mandatory mentors for female coaches, not just for men, as mentors can significantly enhance field competence. The final measure they wanted was more women's courses. Despite mixed opinions, where two of the informants were skeptical about separate women's courses, the other two, who had participated in such courses, saw their value and wanted more women's courses in the future.





## FORORD

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg fått muligheten til å få dypere forståelse på en tematikk jeg har stor interesse for, likestilling i idrett. Til tross for fem lange år har jeg lært mye på veien både rundt det å være kroppsøvlingslærer og sentrale deler av idretten i Norge.

Jeg ønsker å rette en stor takk til min veileder, Malene Rosvold, for hennes kunnskaper og engasjement i oppgaven min. Jeg setter stor pris på dine gode tips og nøye tilbakemeldinger, samt hvor tålmodig du har vært da det har gått tregt i skriveprosessen fra min side. Jeg hadde ikke kommet i mål uten din hjelp ved skrivesperrer, og takker derfor for jobben du har gjort for meg som veileder.

Jeg vil også rette en stor takk til informantene som ønsket å bidra i forskningen, og dermed gjorde det mulig å gjennomføre studien. Deres bidrag har vært både avgjørende og verdifulle, og jeg setter stor pris på at dere tok dere tiden til å delta i forskningsprosjektet. Det var både gøy og spennende å få et innblikk i deres erfaringer og opplevelser, og det var givende å prate med dere om hvordan dere tenker forbundene kan få flere kvinnelige trenere på toppnivå.

Til slutt ønsker jeg å takke mine medstudenter Eline og Ingrid som har hjulpet meg med spørsmål rundt masteroppgaven. Jeg ønsker også å takke Adrian for at du alltid har tro på meg. Og takk til mamma og pappa som har støttet meg hele veien.

Trondheim, juni 2024

Emilie Holmestrand

## Innholdsfortegnelse

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 PROBLEMSTILLINGER .....	2
1.2 LESERGUIDE .....	2
<b>2. KONTEKSTUELL BAKGRUNN</b> .....	<b>4</b>
2.1 REKRUTTERING AV KVINNELIGE TRENERE I NORSK FOTBALL .....	4
<b>3. TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>8</b>
3.1 UTVELGELSE AV FORSKNINGSLITTERATUR .....	8
3.2 ÅRSAKER TIL UNDERREPRESENTASJON AV KVINNELIGE TOPPTRENERE I FOTBALL .....	9
3.2.1 <i>Kjønnsroller og kvinnelige fotballtrenere</i> .....	9
3.2.2 <i>Kjønnsdiskriminering av kvinnelige fotballtrenere</i> .....	10
3.2.3 <i>Arbeidsforhold til kvinnelige fotballtrenere</i> .....	11
<b>4. TEORETISK RAMMEVERK</b> .....	<b>12</b>
4.2 KRITISK SOSIOLOGISK TEORI .....	12
4.2.1 <i>Pierre Bourdieus konflikteoretiske syntese</i> .....	12
4.2.2 <i>Habitus</i> .....	13
4.2.3 <i>Det sosiale rom og sosiale felt</i> .....	14
4.2.4 <i>Maskulin dominans</i> .....	15
4.2.4 SYMBOLSK VOLD .....	16
<b>5. METODE</b> .....	<b>17</b>
5.1 VITENSKAPSTEORETISKE BETRAKTNINGER .....	17
5.2 VALG AV METODE .....	18
5.3 UTVALG .....	19
5.4 INTERVJUPROSESS .....	20
5.4.1 <i>Intervjuguide</i> .....	20
5.5.2 <i>Datainnsamling</i> .....	21
5.5 DATABEHANDLING OG ANALYSE .....	23
5.5.1 <i>Transkribering</i> .....	23
5.5.2 <i>Dataanalyse</i> .....	24
5.6 FORSKERENS ROLLE .....	25
5.7 STUDIEN SIN KVALITET .....	26
5.7.1 <i>Reliabilitet, validitet og overførbarhet</i> .....	26
5.7.2 <i>Kvalitetssikring i fenomenologisk-hermeneutisk forskning</i> .....	27
5.8 ETISKE RETNINGSLINJER .....	28
<b>6. ÅRSAKER TIL UNDERREPRESENTASJON AV KVINNELIGE TOPPTRENERE I FOTBALL OG FREMTIDIGE TILTAK</b> .30	
6.1 MENNESKELIG KAPITAL OG MULIGHETER .....	30
6.1.1 <i>Trenerutdanning</i> .....	30
6.1.2 <i>Egne kvinnekurs</i> .....	33
6.1.3 <i>Mangel på støtte og veiledning</i> .....	35
6.2 BETYDNINGEN AV KJØNN I TRENERROLLEN .....	37
6.2.1 <i>Må bevise kompetanse</i> .....	37
6.2.2 <i>Mannsdominans</i> .....	39
6.2.3 <i>Kjønnsdiskriminering</i> .....	41
6.3 ARBEIDSFORHOLDENE TIL KVINNELIGE FOTBALLTRENERE .....	44

6.3.1 Ugunstige arbeidstimer.....	44
6.3.2 Arbeidsmiljø.....	45
6.3.3 Lønn.....	46
6.4 FREMTIDIGE TILTAK: STYRKE KVINNERS KOMPETANSE OG FREMME MULIGHETER.....	47
6.4.1 Informere om muligheter for tilrettelegger.....	47
6.4.2 Implementere støtte og veiledningsprogram på kvinnesiden.....	49
6.4.3 Flere kvinnekurs.....	50
<b>7. AVSLUTNING.....</b>	<b>52</b>
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>55</b>
<b>VEDLEGG.....</b>	<b>58</b>



## 1. Innledning

En av landets mektigste symbolske samfunnsinstitusjon er idretten, og den omtales ofte som den femte statsmakt (Klausen, 1998). Idretten er en samfunnsarena der viktige verdier, normer og maktstrukturer stadig diskuteres. Dette skjer blant annet på grunn av tydelig kjønnsforskjeller, regler og kontrollsystemer rundt samfunn, og former kjønnsbaserte symboler og modeller (Burstyn, 1998; Rudie, 1994). Dermed påvirker idretten samfunnets oppfatninger om kjønn, samt forestillinger om «naturlige» kjønnsroller for kvinner og menn, hvilket refererer til roller og egenskaper som er biologisk forankret for enten kvinner eller menn (Rudie, 1994).

Tidligere forskning fra Europa viser at fotballmiljøet er preget av kjønnsnormer, utfordringer med kulturell endring, ideer som har eksistert i lang tid, og kjønnsdiskriminerende atferd (Norman et al., 2018). Dette påvirker blant annet kvinnelige fotballtreneres trenerutdanning, jobbmuligheter, erfaringer og deres selvtillit (Fasting et al., 2019). En konsekvens av dette er underrepresentasjon av kvinnelige fotballtrenere, der forskning viser at fotballmiljøet er sterkt dominert av menn. Dermed kan fotballmiljøets normer reflektere en mannlig fotballkultur, der ulike former for kjønnsdiskriminering og stereotypiske holdninger overfor kvinner kan oppstå (Fasting et al., 2019).

I dag er det ca. 40 prosent kvinnelige medlemmer i Norges idrettsforbund (NIF), og 31,2 prosent kvinnelige medlemmer i Norges fotballforbund (NFF) (Norges idrettsforbund, u.å.; Waagaard, 2024). Kvinnelig deltakelse i fotball har hatt en betydelig økning de siste 50 årene, med 4531 kvinnelige trenere og 73 399 kvinnelige spillere per 2024. Allikevel blir fotballen fremdeles sett på som en samfunnsarena der menn dominerer, med 27 167 mannlige trenere og 188 789 mannlige spillere (Fasting et al., 2019; Norges fotballforbund, 2024). I 2019 utgjorde kvinnelige trenere i Norge 15 prosent (Fasting et al., 2019), og i 2023 har andelen minket til kun 12 prosent (Lunde, 2024). Dette kan referere til en mangel på mangfold innen treneryrket, spesielt kjønns mangfold (Norman et al., 2018).

NFF ambisiøse mål om å øke kvinneandelen i alle deler av fotballen, og har siden 2014 jobbet med å få flere kvinner til å engasjere seg som fotballtrenere (Waagaard, 2024; Madsen 2023a). På den andre siden erkjenner NFF at andelen kvinnelige trenere er lav og at de fremdeles har en jobb å gjøre, til tross for tiltakene forbundet har utført (Madsen, 2023a;

Waagaard, 2024). Allikevel fortsetter andelen kvinnelige trenere å være lav og uendret, til tross tiltakene forbundet har utført (Waagaard, 2024).

### 1.1 Problemstillinger

Formålet med studien er å finne ut hvorfor kvinnelige topptrenere er underrepresentert i det norske fotballmiljøet, samt finne mulige tiltak som kan bidra til å øke andelen kvinnelige topptrenere i fotball. Jeg vil i den sammenheng besvare følgende problemstillinger:

1. Hvilken betydning har kjønn for kvinnelige topptrenere sine opplevelser og erfaringer i fotballmiljøet?
2. Hvilke årsaksforhold kan forklare underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball?
3. Hvilke tiltak kan bli implementert for å øke andelen kvinnelige trenere i toppfotballen?

Problemstillingene vil bli undersøkt gjennom en intervjuundersøkelse av kvinnelige topptrenere i Norge, det vil si 2. divisjon, 1. divisjon og toppserien (kvinnesiden)/eliteserien (herresiden). Forskningen vil basere seg på følgende teoretiske rammeverk: kritisk sosiologisk teori og Pierre Bourdieus konfliktteoretiske syntese.

### 1.2 Leserguide

Videre presenterer jeg tidligere forskning om årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball. Etter dette presenteres masteroppgavens teoretiske perspektiv, hvilket består av Bourdieus konfliktteoretiske syntese, herunder habitus, kapital teori og maskulin dominans. Følgende fremstiller metodekapitlet beskrivelser av og drøfting rundt prosessene knyttet til dybdeintervju, hvilket er benyttet til datainnsamling. I analysekapitlet blir informantenes fortellinger presentert og analysert i lys av tidligere forskning og relevant teori. Avslutningsvis konkluderes oppgavens problemstillinger i lys av studiens hovedfunn.



## 2. Kontekstuell bakgrunn

I dette kapitlet vil jeg presentere konteksten som er ment som et bakteppe for å gi en forståelse for studiens tema og formål, med en fremstilling av en undersøkelse gjennomført av Norges fotballforbund for å kartlegge årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige trenere i fotball. Videre presenteres tiltak NFF har iverksatt for å øke andelen kvinner i trenerrollen, basert på kvinnelige trenere sine ønsker og behov. Det er nyttig å ha kunnskap om NFF sitt arbeid med å rekruttere kvinnelige trenere for å kunne analysere og drøfte underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball og fremtidige tiltak senere i oppgaven.

### 2.1 Rekruttering av kvinnelige trenere i norsk fotball

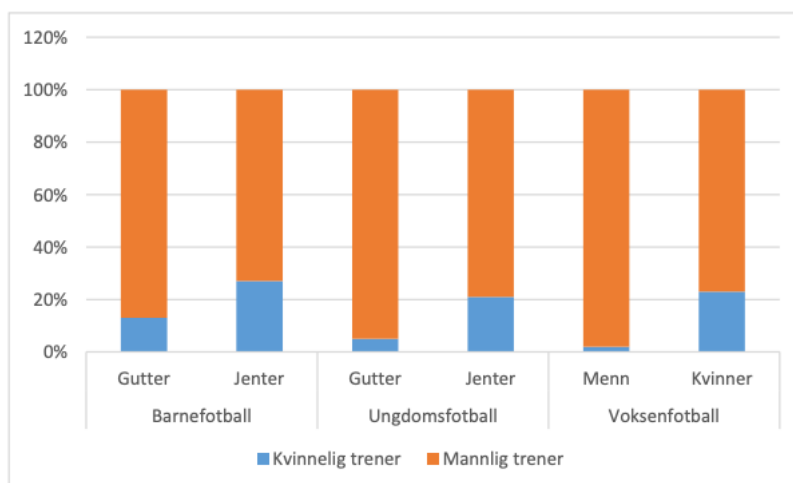
Ifølge Norges idrettsforbund har «gutter og jenter, kvinner og menn, like rettigheter, men i mange sammenhenger ulike muligheter og verdsettelse» (Norges idrettsforbund, u.å.). De anerkjenner at noen av årsakene kan forklares med utdaterte forestillinger om hva kvinner og menn er, samt ideer om hva individer er i stand til å gjøre, basert på deres biologiske kjønn, hvilket kan gi menn flere muligheter enn kvinner i idretten, herunder fotballen (Norges idrettsforbund, u.å.).

Flere jenter og kvinner i fotballen var ett av fem kjerneområder i NFF sin strategiplan for 2020 til 2023, men ifølge en rapport fra 2023 er andelen trenere mer eller mindre uendret (Haavik, 2023; Lunde, 2024). I januar 2023 gjorde NFF en undersøkelse blant 127 kvinnelige trenere, for å finne ut hva kvinner trenger for å utvikle seg selv og deres ambisjoner, samt hvordan NFF kan jobbe for å få flere kvinnelige trenere på banen (Madsen, 2023a). Et tydelig funn fra undersøkelsen er mangel på veiledning, oppfølging og mentorordninger, og NFF hevder at dette bør eksistere i alle klubber, kretser og forbund uavhengig av trenerens kjønn. For å skape trygghet og gode rammer kan trenerveiledere være viktigere for kvinnelige trenere, ettersom de jobber i et «mannsdominert miljø» (Madsen, 2023a). Et tiltak NFF har gjort er blant annet å gjennomføre et prosjekt fra 2018 til 2023 for å heve kompetanse og åpne dører for kvinnelige trenere: prosjekt kvinnelige topptrenere (Waagaard, 2024; Madsen, 2023b). Prosjektet har blant annet bydd på trenerveiledere, foredrag og klubbbesøk, for at kvinnelige trenere skal få den nødvendige bagasjen de trenger videre i karrieren (Madsen, 2023b). Kvinnene som deltok mener dette er den riktige vegen å gå, ettersom det



sørger for at de er enda mer rustet selv som trener, samt at andelen aktuelle kvinnelige trenere øker hos toppklubber og landslag (Madsen, 2023b).

Et annet resultat fra undersøkelsen viser at over 80 prosent av kvinnene ønsker å ta utdanning eller bygge på utdanningen sin, men at en utfordring er å være eneste kvinne av 12 deltakere. En større andel av kvinnene i undersøkelsen presiserer at egne kvinnekurs kan være avgjørende for å flere kvinnelige trenere til å ta utdanning og videreutdanning (Madsen, 2023a). Et annet tiltak NFF har gjort var et samarbeid med Thon Hotels, der Thon spesielt ønsket å øke andelen kvinnelige trenere, og i den sammenheng dekket UEFA B – utdanning for 24 kvinner i 2023. Flere av kvinnene som har deltatt forteller at de får stort læringsutbytte, spesielt innenfor coaching i spill i de ulike fasene, samt at kvinnekursene oppleves som et trygt miljø, og anbefaler andre å søke. NFF har sett nytten av egne kvinnekurs, og ønsker å utnytte dette virkemidlet enda mer for at kvinner skal se at fotballen kan være en karriereveg å gå (Madsen, 2023c; Haavik, 2023).



**Figur 1:** Oversikt over antall kvinnelige og mannlige trenere i Norges fotballforbund i 2023 (Lunde, 2024).

NFF erkjenner at de må bli enda flinkere til å finne og rekruttere kvinner i ulike posisjoner, inkludert trenerrollen (Waagaard, 2024). Deres ambisjoner er flere og bedre trenere, spesielt på jente- og kvinnesiden (Norges fotballforbund, u.å.). NFF ønsker en raskere fremgang, og har pågående tiltak og kampanjer knyttet til rekrutteringer av kvinner, som de håper vil gi gode resultater de kommende årene (Thoresen, 2023; Waagaard, 2024). Til tross for dette erkjenner de at kjønnsforskjellene er tydelige når man ser på treneres kjønn og lagene de

trener i klubb, ettersom kvinner hovedsakelig er trenere på kvinnesiden. På den andre siden ser de det som positivt at kvinneandelen sakte men sikkert øker, og håper kjønnsbalansen vil utjevne seg med tiden (Thoresen, 2023).



### 3. Tidligere forskning

På bakgrunn av mine problemstillinger ønsker jeg å redegjøre for tidligere forskning om underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball, og hvilke årsaker den tidligere forskningen presenterer som en grunn til underrepresentasjonen. I dette kapitlet vil jeg presentere noen sentrale studier som jeg betrakter som relevante for å få et innblikk i forskningsfeltet.

#### 3.1 Utvelgelse av forskningslitteratur

For å oppnå innsikt og kunnskap om relevant forskning innenfor denne studien, ble det gjennomført et omfattende litteratursøk. Litteratursøket ble utført i både nasjonale og internasjonale databaser, med relevante resultater på Oria og SPORTDiscus. De inkluderte forskningsartiklene er fra europeiske land, ettersom landene har betydelige likhetstrekk innenfor likestilling av kjønn og kultur. Dermed betrakter jeg dette som et sentralt vilkår for å argumentere for deres relevans (FN-sambandet, 2022). For å innhente relevant forskning basert på studien sin problemstilling ble følgende søkeord benyttet: *women soccer coaches*, *women elite soccer coaches*, *women football coaches*, *women elite football coaches*. Det ble også testet fire andre søkeord: 'women football trainers', 'women elite football trainers', 'women soccer trainers', og 'women elite soccer trainers', men ettersom de ga få treff og ikke var relevante for studien ble de ekskludert.

Søkeordene ga en del treff som ikke var relevant for å besvare problemstillingen, og jeg så det derfor som nødvendig og avgrense søket ved å benytte inklusjonskriterier. For å forstå dagens situasjon rundt temaet måtte inkludert forskning være publisert i 2018 eller senere, ettersom studier viser at kvinnelige fotballtrenere stadig får mer oppmerksomhet og ny kunnskap (Drury et al., 2022). Jeg har også valgt å kun inkludere europeisk forskning, ettersom kvinnesyn og likestilling av kjønn er varierende på global basis, hvilket kan påvirke underrepresentasjon av kvinnelige trenere på andre måter enn hvordan situasjonen er Europa (FN-sambandet, 2022). I tillegg har jeg kun inkludert fagfelleverderte artikler for å sikre kvaliteten på forskningen, ettersom de er akademisk bedømt. I Oria resulterte avgrensningen i 244 treff, og 33 treff i SPORTDiscus.

Gjennom prosessen ble alle overskriftene lest (n=277), og dersom overskriftene på artiklene refererte til problemstillingen leste jeg sammendraget (n=32). Basert på inklusjonskriteriene ble 12 artikler ekskludert i denne prosessen, ettersom sammendraget ikke viste relevans til oppgavens problemstilling. De gjenværende artiklene ble lest (n=20), men 11 av artiklene ble ekskludert på bakgrunn av inklusjonskriteriene. De resterende 9 artiklene ble inkludert i forskningen, i tillegg til at 1 relevant artikkel ble inkludert ved gjennomgang av artiklenes litteraturlister (N=10). Den etterfølgende delen av kapitlet vil presentere forskningens kunnskapsbidrag til å forstå betydningen av kjønn i trenerrollen, årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball, samt mulige tiltak for å øke andelen kvinner i trenerrollen.

### 3.2 Årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball

Basert på forskningsartiklene jeg har valgt å inkludere i studien gjennom litteratursøket, kan årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere deles inn i tre hovedkategorier: *kjønnsroller og kvinnelige fotballtrenere* (Gomez-Gonzalez, Dietl & Nesseler, 2019; Sisjord, Fasting, Sand, 2021; Knoppers, Haan, Norman & LaVoi, 2022) *kjønnsdiskriminering av kvinnelige fotballtrenere* (Lewis, Roberts & Andrews, 2018; Clarkson, Cox & Thelwell, 2019; Fasting, Sand & Nordstrand, 2019; Sawiuk, Lewis & Taylor, 2021), og *arbeidsforholdene til kvinnelige fotballtrenere* (Norman, Rankin-Wright & Allison, 2018; Drury, Stride, Fitzgerald, Hyett-Allen, Pylypiuk & Whitford-Stark, 2022; Burillo, León-Quismondo, Fernández-Luna & Burillo, 2023).

#### 3.2.1 Kjønnsroller og kvinnelige fotballtrenere

Tidligere forskning viser at fotballforbundene utøver makt på en diskursiv og biopolitisk måte. Dette fører til bestemte oppfatninger og diskriminerende atferd gjennom språkbruk, samtidig som kvinners muligheter i treneryrket blir begrenset basert på deres biologiske kjønn (Knoppers et al., 2022). Ifølge Knoppers et al. (2022) bruker fotballforbundene biopolitisk makt ved å strukturere fotballen inn i et kjønnsbinært system, hvilket kategoriserer trenere spesifikt som mannlige eller kvinnelige trenere. Denne formen for makt etablerer derfor standarder og idealer relatert til kjønn i fotballmiljøet, hvilket resulterer i at menn oftere blir ansatt som fotballtrenere fremfor kvinner, for å fremme at herrefotball er normen. På bakgrunn av dette viser studien at biopolitisk maktutøvelse kan skape barrierer for kvinner, ettersom de blir vurdert ut fra kjønnsnormene i fotballen (Knoppers et al., 2022).

Sisjord, Fasting & Sand (2021) og Gomez-Gonzalez, Dietl & Nessler (2019) påpeker i sine studier at kvinner møter større utfordringer enn menn ved ansettelser av fotballtrenere på elitenivå, på grunn av stereotypiske oppfatninger rundt kjønnsroller. Disse oppfatningene kan føre til at maktstrukturer favoriserer mannlige trenere grunnet tradisjonelle oppfatninger av kjønnsroller, til tross for kvinner sin kompetanse (Sisjord et al., 2021; Gomez-Gonzalez et al., 2019). Sisjord et al. (2021) påpeker at kvinner har en lengre veg for å bli fotballtrener på elitenivå, hvilket kan resultere i manglende evne til å utfordre og motstå negative stereotyper om kvinner i lederrollen. Gomez-Gonzalez et al. (2019) vektlegger at kjønnen til en fotballtrener ikke utgjør en signifikant bestemmende faktor for lagets prestasjoner. Studiene påpeker dermed at kjønn spiller en betydelig rolle i ansettelsesprosessen for fotballtrenere på elitenivå, der kvinner møter større hindringer grunnet stereotypiske oppfatninger om kjønnsroller fremfor deres kompetanse (Sisjord et al., 2021; Gomez-Gonzalez et al., 2019).

### 3.2.2 Kjønnsskimming av kvinnelige fotballtrenere

Ulike former for kjønnsskimming som forekommer i fotballmiljøet blir belyst av Clarkson, Cox & Thelwell (2019) og Fasting, Sand & Nordstrand (2019). Clarkson et al. (2019) dokumenterer hvordan kjønn kan påvirke trenernes interaksjoner og selvtillit negativt allerede tidlig i deres karriere. De hevder at kjønnsbias, systematiske skjevheter og fordommer basert på kjønnforskjeller, er innbakt i organisatoriske praksiser som preges av kjønnsskimming, og at organisasjoner påvirker ulike stadier av kvinnelige trenere sine karrierer (Clarkson et al., 2019). Fasting et al. (2019) utforsker hvordan kjønn påvirker kvinnelige trenere sine opplevelser og selvtillit innenfor yrket, der kvinner er likestilt på menn sine premisser. De argumenterer derfor for at kjønnsskimming er en vedvarende utfordring i fotballtreneryrket, og at kjønnsbias i organisatoriske praksiser må bli adressert for å skape et mer likestilt og inkluderende trenermiljø (Clarkson et al., 2019; Fasting et al., 2019).

Lewis, Roberts & Andrews (2018) og Sawiuk, Lewis & Taylor (2021) fremhever i sine studier at kvinner møter kjønnsskimming under trenerutdanningen. Forskningsartiklene viser at kvinnelige deltakere i FA (Football Association) sitt formelle trenerutdanningssystem og UEFA A lisensprogrammet opplever seksuell trakassering, fordomsfulle holdninger hos trenerutdannere, nedsettende karakterer samt avvisende praksis (Lewis et al., 2018; Sawiuk

et al., 2021). Studiene viser dermed at kvinner allerede tidlig i karrieren står ovenfor kjønnsdiskriminering (Lewis et al., 2018; Sawiuk et al., 2021).

### 3.2.3 Arbeidsforhold til kvinnelige fotballtrenere

Tidligere forskning indikerer at underrepresentasjonen av kvinnelige trenere i fotball kan knyttes til arbeidsforhold (Norman et al., 2018; Burillo et al., 2023). Norman et al. (2018) understreker betydningen av tre sentrale prinsipper som har betydelig innvirkning på kvinnelige treneres opplevelser, utvikling og fremgang: forståelse for at trenerkarrieren er en reise, inkluderende ledelsesatferd, og betydningen av støttende vertikale (ledere, managere, veiledere)- og horisontale (andre trenere) forhold. Burillo et al. (2021) påpeker at faktorer som dårlige økonomiske intensiver, lange arbeidstimer, manglende jobbsikkerhet, utfordringer med å balansere arbeid og familieliv, samt begrenset samfunnsaksept kan bidra til underrepresentasjon av kvinnelige trenere. Det kan tolkes at det er et behov for å forbedre arbeidsforholdene i treneryrket for å fremme likestilling og skape et trygt arbeidsmiljø for kvinner, da dette kan øke antallet kvinnelige trenere i fotballen (Norman et al., 2018; Burillo et al., 2021).

Drury, Stride, Fitzgerald, Hyett-Allen, Pylypiuk & Whitford-Stark (2022) påpeker at arbeidsforholdene i fotballmiljøet ikke er ideelle for kvinnelige trenere, som ofte opplever kjønnsdiskriminering, nedlatende ros, samt seksuell trakassering og homofobisk verbalt misbruk. Disse utfordringene forsterker kjønnsforskjeller ved å sammenlikne kvinnelige trenere opp mot den maskuline normen i fotballmiljøet, noe som plasserer kvinner i en underlegen posisjon i treneryrket. Studien påpeker derimot at kvinner er klar over at de er minoriteten i en mannsdominert arena, men til tross for deres erfaringer viser kvinnene motstandskraft og vilje til å utfordre de etablerte normene, og streber etter å oppnå positive resultater for andre kvinnelige trenere (Drury et al., 2022).

## 4. Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet vil jeg presentere det teoretiske rammeverket og begrepene som benyttes i studien. Jeg har valgt kritisk sosiologisk teori, herunder Pierre Bourdieus konfliktteoretiske syntese for å forstå underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball og fremtidige tiltak. Ved å anvende Bourdieu sine teorier om habitus, kapital og maskulin dominans, kan man diskutere hvordan kvinnelige topptrenere, basert på deres kjønn, sine muligheter kan bli påvirket av makt og dominans i samfunnslivet. Dette kan gjøres ved å analysere hvordan strukturer og maktforhold i idrettsorganisasjoner kan favorisere det maskuline. Dermed representerer det teoretiske rammeverket en referanseramme for å analysere underrepresentasjonen av kvinnelige fotballtrenere på toppnivå, samt mulige tiltak for å øke antallet kvinner i trenerrollen.

### 4.2 Kritisk sosiologisk teori

Kritisk sosiologisk teori er en mangfoldig retning innenfor sosiologien, og kjennetegnes av en bred variasjon av teorier og teoretikere (Nygaard, 1995, s. 102). Horkheimer (1972) definerer kritisk teori ved å sammenlikne den med tradisjonelle teorier som ser på den sosiale orden som uforanderlig. En fellesnevner for kritisk sosiologisk teori er dens kritiske blikk på samfunnets dominerende maktstrukturer og kulturer, og hvordan de påvirker samfunnets forståelse av kjønn, inkludert oppfatningen av det maskuline og det feminine (Aakvaag, 2008; Bourdieu, 1998). Teorien har som fokus å analysere, kritisere og forandre samfunnsstrukturene som opprettholder ulikhet, undertrykkelse og urettferdighet. Målet med kritisk sosiologisk teori er derfor ikke kun å beskrive den sosiale virkeligheten, men å generere innsikt i kreftene av dominans som operer innenfor samfunnet. Kritisk sosiologisk teori brukes også for å informere om praktisk handling og fremme samfunnsmessig endring (Celikates & Flynn, 2023).

#### 4.2.1 Pierre Bourdieus konfliktteoretiske syntese

Konflikter og perspektiver på sosiale relasjoner er en sentral del av kritisk sosiologisk teori. Teorien forklarer hvordan samfunnslivet preges av konflikter mellom individer, grupper og klasser (Aakvaag, 2008; Martinussen, 2001). En typisk konfliktteoretiker er den franske sosiologen Pierre Bourdieu (1930-2002), som gjennom et marxistisk perspektiv har søkt etter å avdekke hvordan samfunnet utvikles gjennom former for makt og dominans i samfunnet (Nygaard, 1995). Bourdieus syn på sosialt liv og makt baserer seg grunnleggende på hans



begreper «habitus» og «kapital», og hvordan individer søker å tilegne seg ulike former for kapital for å oppnå makt i samfunnet (Bourdieu, 1998; 1984).

#### 4.2.2 Habitus

Habitus er en ubevisst følelse av verden rundt oss, som vi utvikler gjennom oppveksten. Den påvirker alt man gjør og tenker, inkludert verdier og normer (Bourdieu, 1984; 1995). Habitus utvikles gjennom individer sine kroppsliggjorte disposisjoner, som referer til vaner, holdninger og handlinger. I tillegg former habitus både individers mentale og fysiske mønstre for refleksjon, vurdering og handling i sosiale sammenhenger. Habitus danner også personlighetstrekk hos individer og kan bare endres i visse sammenhenger (Bourdieu, 1977). Siden habitus er kroppsliggjort, er individer ofte ikke bevisst på hvor mye den påvirker dem; den fungerer som en «indre veileder». Derfor påvirker habitus alt som individer tenker og gjør, samt hvem de er (Bourdieu, 1977). Habitus gjør det mulig for individer å delta i sosiale situasjoner, og gir dem evnen til å ta fornuftige valg og forstå sosiale normer og forventninger i samfunnet (Bourdieu, 1977).

Hvert individ sin habitus reflekterer en balanse mellom felles mønstre og individuelle forskjeller innenfor en bestemt gruppe (Bourdieu, 1977). I forhold til kjønn bestemmes kvinnelige og mannlige habitus ut fra samfunnets forestillinger om hva som er passende atferd, holdninger og roller for hvert kjønn, hvilket skaper og opprettholder forskjeller mellom kvinner og menn. Disse forestillingene blir kroppsliggjort under oppveksten gjennom individers vaner, holdninger og handlinger, slik at de oppfattes som naturlige og selvvalgte (Bourdieu, 1977). Etersom habitus gir individer «personlighet», kan den ikke endres uten videre, med unntak i enkelte forhold (Bourdieu, 1977). Det kan derfor forstås at habitus påvirker samfunnet som helhet, ved å opprettholde kontinuitet i samfunnsnormer samtidig som det tillater gradvise endringer og tilpasninger over tid (Bourdieu, 1977). Hvis konfliktene mellom individers sosiale normer og forventninger blir for store, vil individet trekke seg tilbake til sin habitus, som vil hjelpe dem å handle på en meningsfull måte (Bourdieu, 1977; 1998). Dermed er et individ sitt habitus sterkt påvirket av sin tilhørende «gruppe», der minoriteten lar seg påvirke av majoriteten (Bourdieu, 1998).

#### 4.2.3 Det sosiale rom og sosiale felt

Bourdieu benytter *det sosiale rom* for å beskrive hvordan ressurser og makt er fordelt i samfunnet. Hvilket sosialt rom individer plasseres innenfor, baserer seg på det Bourdieu (1984) definerer som smak, eller individers vaner og preferanser, samt deres ressurser og kapital. For å forklare synet på det sosiale rom introduserte Bourdieu (1984) begrepet *kapital*, som består av tre hovedformer: økonomisk kapital, kulturell kapital og sosial kapital (Bourdieu, 1984). Posisjonene i det sosiale rom er hierarkiske, hvilket vil si at mer kapital gir større makt og høyere posisjon, og kan brukes for å oppnå fordeler i det sosiale livet. På den andre siden er posisjonene relasjonelle, hvilket betyr at det er nødt til å være noen individer som har lav posisjon, mens andre individer har høy posisjon (Bourdieu, 1984; Aakvaag, 2008).

Økonomisk kapital blir ansett som den viktigste formen for kapital, og gir økonomisk makt gjennom materielle ressurser: penger, eiendom, og andre økonomiske eiendeler. Kulturell kapital omfatter kunnskap, ferdigheter, utdanning og kulturelle referanser. Kapitalformen gir makt blant annet gjennom resultater i utdanningssystemet, tilgang til attraktive posisjoner på arbeidsmarkedet, og tilgang til eksklusive sosiale miljøer (generell status). Sosial kapital består av tilgangen til sosiale nettverk og medlemskap i ulike grupper (kolleger, organisasjoner), og er gunstig i forhold til å oppnå ulike mål (Bourdieu, 1984). Denne formen for kapital kan være mer gunstig for samfunnseliten, ettersom de med størst sosial kapital gir «høyere rangert» gruppe (Bourdieu, 1998).

Det *sosiale felt* er ulike sosiale arenaer innenfor sosiale rom, der individer konkurrerer om ulike former for kapital (Bourdieu, 1984). Eksempler på felt er økonomiske felt, politiske felt og idrettens felt. Hvert felt har sine egne regler og normer som styrer hva som er verdsatt og hva som er nødvendig for at individer skal lykkes innen feltet, og kalles symbolsk kapital. Dermed varierer hierarkiet etter de ulike kapitaltypene (økonomiske, sosiale, kulturelle, symbolske) individene besitter i de ulike feltene (Bourdieu & Wacquant, 1993). Dermed er individer som besitter størst mengde kapital høyere posisjonert i feltet, hvilket gjør at kapital er makt og grunnlag for dominans og herredømme (Bourdieu, 1984; Aakvaag, 2008).

Innenfor sosiale felt fremhever Bourdieu (1998) begrepet *doxa*, hvilket refererer til en grunnleggende, taus og implisitt enighet. Doxa er en kollektiv samling av antagelser, praksiser og verdier som preger samfunnet, og blir sjeldent utfordret eller kritisert. Individer tar ofte

doxa for gitt grunnet kulturelle normer og tradisjoner, og fordi den er sosialt akseptert i samfunnet (Bourdieu, 1977). Doxa vil imidlertid bli utfordret av tanker, ideer og meninger som avviker «normen», hvilket danner heterodoxa. Heterodoxa kan skape debatt eller endring i samfunnet, og doxaen gjøres om til ortodoxa for å styrke de opprinnelige samfunnsnormene. På grunn av dette handler de ulike doxaene om hvordan tanker og ideer i samfunnet aksepteres eller avvises, og hvordan de kan knyttes til makt og autoritet i samfunnet (Bourdieu, 1977).

#### 4.2.4 Maskulin dominans

Ifølge Bourdieu (1998) er maskulin dominans den mest fremtredende dominansrelasjonen i samfunnet. Konstruksjonen av den biologiske kroppen gir grunnlag for inndeling av kjønn, der menn er hevet over og dominerer kvinner (Bourdieu, 1998). I et samfunn preget av maskulin dominans, stiller Bourdieu seg spørsmål om hvordan samfunnet er rimelig stabilt og harmonisk – hvertfall på overflaten, i lys av det sosiale rom. Han påpeker hvordan menn og kvinner, uavhengig av kjønn, har utviklet forståelse for og akseptert den maskuline dominansen i samfunnet. Dermed er individers måter å se og vurdere verden på formet av denne dominansen, hvilket gjør det utfordrende å tenke kritisk om maskulin dominans:

(...) som mand eller kvinde, (...), har vi inkorporeret den maskuline ordens strukturer, i form af ubevidste skemaer for vores oppfattelse og vurdering; når vi vil tænke maskulin dominans, risikerer vi altså at gribe til tænkemåder, der selv er resultat af denne dominans (Bourdieu, 1998, s. 11).

Bourdieu hevder at et nøkkelbegrep er *naturalisering*, der hierarkier, dominans og vilkårlig herredømme ofte blir reklassifisert (Bourdieu, 1998). Menn sin makt over kvinner blir skjult og framstilt som naturlig gjennom et klassifiseringsskjema som bestemmer hvilke kjønnsnormer menn og kvinner skal følge. Disse normene bestemmes ut fra hva som oppfattes som vanlig eller unormalt basert på individers kjønn (Bourdieu, 1998). Dermed kan relasjonen mellom menn (det maskuline) og kvinner (det feminine) bli sett på som en relasjon mellom de dominerende og de dominerte, og så lenge kvinner lar seg bli dominert, kan den maskuline dominans opprettholdes (Bourdieu, 1998).

#### 4.2.4 Symbolsk vold

Ifølge Bourdieu (1984) oppstår *symbolsk vold* når enkelte handlinger eller uttrykk avvises eller kritiseres i samfunnet. Dette er en form for vold som ikke er fysisk, men en usynlig form som likevel påvirker individer. Den utøves hovedsakelig gjennom feilaktig forståelse, anerkjennelse og følelser (Bourdieu, 1998, s. 8). Symbolsk vold benyttes ofte av dominerende grupper for å opprettholde sin egen livsstil og sosiale orden, mens de undertrykker andre grupper (Bourdieu, 1984). Bourdieu (1998) forklarer det følgende:

(...) jeg kalder den symbolske vold; en stille, umærkelig vold, usynlig selv for dens ofre, og som hovedsakelig udøves ad de rent symbolske veje forkommunikationen og erkendelsen, eller mere præcist, for miskendelsen, anerkendelsen, eller i sidste instans for følelserne (Bourdieu, 1998, s. 8).

I tillegg kan symbolsk vold legge til rette for utøvelse av maskulin dominans, der samfunnet normer preger tankemønstrene på hva som erkjennes naturlig. Kvinner, de dominerte, bruker spesielt disse tankemønstrene innenfor maktforholdene de er fanget i (Bourdieu, 1998). Ved å benytte symbolsk vold trenger ikke den dominerende gruppen (menn) å forsvare eller legitimere seg. De dominerte (kvinner) tar det for gitt og oppfatter det som naturlig, istedenfor å erkjenne det som et dominansforhold og en form for sosial ulikhet (Bourdieu, 1998; 1984).

## 5. Metode

Hensikten med dette kapittelet er å presentere de metodiske valgene som er gjort og drøfte vurderingene som ligger til grunn for studien. Innledningsvis forklares vitenskapsteoretiske aspekter som kjennetegner kvalitative studier generelt, og denne studien spesielt. Deretter begrunnes valget av metode i lys av problemstillingen. Videre beskrives studiens strategiske utvalg og prosessen for datainnsamling, inkludert utviklingen av intervjuguide, intervjugjennomføring, samt behandling og analyse av dataene. Til slutt vil jeg diskutere min rolle som forsker, evaluere kvaliteten på datamaterialet, samt reflektere over etiske hensyn.

### 5.1 Vitenskapsteoretiske betraktninger

Vitenskapelige betraktninger er ikke direkte refleksjoner, men heller et forsøk på å skape et bilde av eller en forståelse for hvordan forholdene i virkeligheten fungerer. Forskingen sin vitenskapsteoretiske betraktning avhenger av forskeren sitt syn på verden, hvilket påvirker forskeren sitt valg av paradigme (Postholm, 2005). Det klassiske naturvitenskapelige paradigmet har som formål å studere fysiske objekter, mens det samfunnsvitenskapelige paradigmet søker etter å forklare samfunnsfenomener (Ringdal, 2013). I tillegg omhandler samfunnsvitenskapen mennesker og deres samhandling, samt hvordan disse relasjonene utvikler seg i lys av hverandre (Grønmo, 2004). Ettersom min studie er opptatt av kvinnelige topptrenere sine opplevelser i treneryrket, vil det være hensiktsmessig å benytte samfunnsvitenskapen og fenomenologisk-hermeneutikk.

Fenomenologisk-hermeneutikk er en retning innen det kritiske paradigmet som søker etter å forstå sosiale fenomener og menneskelig erfaring gjennom tolkninger og beskrivelser (Malterud, 2011). Ved å bruke fenomenologisk-hermeneutikk kan jeg forstå årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball gjennom tolkninger og beskrivelser av informantenes erfaringer, samt de sosiale fenomenene som påvirker dem. På bakgrunn av dette vil retningen også gi meg muligheten til å identifisere fremtidige tiltak for å øke andelen kvinnelige topptrenere. Fenomenologien søker å forstå meningen mennesker legger i opplevelser knyttet til bestemte erfaringer fra et fenomen (Postholm, 2005).

Hermeneutikken fokuserer på fortolkning av menneskelige utsagn, både muntlig og skriftlig, og erkjenner at det ikke finnes én sannhet, men at fenomener bør tolkes på flere nivåer (Postholm, 2005; Thagaard, 2019). Gjennom fenomenologisk-hermeneutikk undersøker forskeren meningsinnholdet i sosiale fenomener ut fra deltakeren sine erfaringer, hvilket

anerkjenner deltakeren sine uttalelser som gyldig kunnskap. Forskeren må derfor tolke og forstå uttalelsene, slik at de kan begrunnes, gi mening og diskuteres rasjonelt (Gilje & Grimen, 2001; Hoffmann & Holm, 2008). Jeg anser disse tilnærmingene som relevante for min studie, ettersom jeg ønsker å fokusere på informantene sine individuelle sannheter, samt komme frem til en forståelse av årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball gjennom informantene sine fortellinger.

## 5.2 Valg av metode

Ifølge den norske sosiologen Vilhelm Aubert er metode «... en fremgangsmåte for å løse problemer og skaffe ny kunnskap.» (Aubert, I Hellevik, 2002, s. 12). Metode kan dermed anses som et verktøy for å forstå virkeligheten bedre. Innen samfunnsvitenskapen skilles det vanligvis mellom to hovedtyper metoder: kvantitative og kvalitative metoder (Bjørndal, 2017). De viktigste forskjellene mellom metodene er tilnærming til forståelse og forklaring, nærhet og avstand til informantene, samt bruk av tekst eller tall som data (Tjora, 2017). Mens kvantitative metoder fokuserer på nøyaktig tallfesting fra et stort antall informanter, søker kvalitative metoder en dypere forståelse gjennom færre informanter (Bjørndal, 2017). For å besvare problemstillingene anser jeg kvalitativ forskningsmetode som best egnet til datainnsamling, da det kan gi meg dypere forståelse innenfor temaet enn kvalitativ forskning.

Intervju er en vanlig metode innenfor kvalitativ forskning, og tillater forskeren å få tilgang til informantenes kunnskap og meninger om temaene som studeres (Tjora, 2017). Kvalitative forskere har en større nærhet til informantene enn kvantitative forskere, hvilket gir et mer direkte syn på virkeligheten, et «livsnært» syn. Forskeren har derfor mulighet til å forstå informantene sine opplevelser og perspektiver, samt sammenlikne informantene sine utsagn for å se etter sammenhenger for å besvare forskningen sin problemstilling (Bjørndal, 2017; Silverman, 2017). Den mest vanlige formen for intervjuer er dybdeintervju, hvilket baserer seg på åpne spørsmål. Dermed åpner dybdeintervju opp for at informanten kan reflektere over spørsmålene og utdype mer i dybden rundt spørsmålene (Tjora, 2017). For å få en dyp forståelse og innsikt i informantene sine opplevelser rundt underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball, valgte jeg derfor dybdeintervju som den mest hensiktsmessige metoden for min kvalitative undersøkelse.

### 5.3 Utvalg

Kvalitative studier innebærer fordypning i data fra enkelte deltakere som gir betydelige mengder informasjon (NEM, 2009). Innenfor kvalitative studier benyttes vanligvis strategisk utvalg, hvor forskeren velger informanter med spesifikk kunnskap som gir innsikt i temaet (Thagaard, 2019; NEM, 2009). I kvalitativ forskning er viktigere at informantene bidrar med betydningsrike data enn at det er mange informanter, der forskeren må begrunne hvilke faktorer som har påvirket utvalget (NEM, 2009). Det var ønskelig at utvalget i denne studien kunne reflektere rundt temaet fra eget ståsted, fremfor å representere et mangfold, ettersom et høyt antall informanter gir økt risiko for dårlig vitenskapelig kvalitet enn færre informanter (NEM, 2009). For å få innsikt i årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige trenere, valgte jeg derfor følgende inklusjonskriterier for utvalg:

1. Informanten må være kvinnelig trener på toppnivå i Norge.
2. Informanten har gjennomført ett eller flere UEFA-lisens kurs.

I denne studien, der utvalget er relativt lite, er strategisk utvalgt spesielt viktig for å sikre et godt utvalg (Thagaard, 2019). Ved å velge informanter med like forutsetninger, kan jeg studere likheter og forskjeller mellom informantene (NEM, 2009; Bjørndal, 2017). På bakgrunn av inklusjonskriteriene googlet jeg «kvinnelige topptrenere i Norge», og fikk opp en artikkel fra NFF (Norges fotballforbund) angående *Prosjekt kvinnelige topptrenere* (Sæteren, 2018), hvilket viser utvalgte kvinnelige topptrenere i dette prosjektet. Jeg fikk også et råd fra veilederen min om å søke opp alle lag i toppserien, 1. divisjon og 2. divisjon på kvinnesiden, for å finne flere aktuelle kandidater. I tillegg fant jeg to aktuelle kandidater gjennom spillet *Football Manager*, der man kan gå inn på «trenere» og se igjennom en liste på alle trenere i valgte divisjoner, men det er verdt å påpeke at det var fra sesongen 22/23, og at det kan være endringer i trenerstaben til lagene. Deretter søkte jeg opp trenerne på NFF sin hjemmeside for å finne e-postadressen til hver av dem.

Jeg tok kontakt med totalt 11 potensielle kandidater ved begynnelsen av februar på e-post, og inviterte dem til å delta i mitt forskningsprosjekt. Sammen med invitasjonen lå også et informasjonsskriv som vedlegg, hvilket beskrev studiens formål og deltakernes rettigheter (vedlegg 2). Jeg mottok svar fra fire av disse kandidatene. En av trenerne avslo invitasjonen, mens de resterende ønsket å delta i studien. Videre inngikk jeg i dialog med informantene for å avtale tid og sted for intervjuene, men i løpet av denne prosessen trakk én informant seg,

og stod derfor igjen med kun to informanter. Jeg prøvde derfor på nytt å kontakte de aktuelle kandidatene som ikke hadde svart tidligere, uten å få respons. Dermed måtte jeg søke opp flere aktuelle kandidater, og fant lister over deltakere på UEFA B og UEFA A kurs. Deretter søkte jeg opp kvinnene på kursene på NFF sin hjemmeside, for å se om de jobbet i toppklubber, og fant ytterligere seks til. Av disse seks fikk jeg positiv respons av tre trenere, men den ene treneren avsluttet dialogen. Jeg satt totalt igjen med fire informanter som ble intervjuet. Til tross for at det var ønskelig med flere informanter, fikk jeg ikke tak i flere informanter etter gjentatte forsøk, og måtte nøye meg med antallet. Til tross for dette hadde kvinnene mye av de samme erfaringene, og jeg føler jeg sitter igjen med en dypere forståelse av deres tanker og meninger om betydningen av kjønn i trenerrollen, årsaker til underrepresentasjon av kvinner og fremtidige tiltak for å øke andelen kvinner i trenerrollen. Selv om informantene primært har representert sine egne perspektiver, innhenter jeg ikke lenger ny informasjon til forskningen, og de kan derfor stå som representanter for kvinnelige trenere i trenerrollen (Nem, 2009; Tjora, 2017).

#### 5.4 Intervjuprosess

Intervju som forskningsmetode har til fordel å gi forskeren mulighet til å få øye på detaljer, samt forstå informanten sitt perspektiv på en bedre måte (Bjørndal, 2017). På den andre siden krever intervjuprosessen mye tid til forberedelser, gjennomføring og bearbeiding, hvilket ofte fører til at forskeren kun har anledning til å intervju et begrenset antall personer (Bjørndal, 2017). Videre i kapitlet vil jeg forklare intervjuprosessen: utforming av intervjuguide og datainnsamling.

##### 5.4.1 Intervjuguide

En intervjuguide gir en oversikt over temaer og spørsmål som skal besvares i et intervju (Bjørndal, 2017). Den vanligste formen i kvalitative forskningsintervjuer er delvis strukturert tilnærming, som benyttes i denne studien (Thagaard, 2019). Denne tilnærmingen gir struktur og fleksibilitet, ettersom rekkefølgen på temaer og spørsmål kan endres underveis, hvilket sikrer svar på sentrale spørsmål og åpner opp for ulike typer informasjon (Bjørndal, 2017). Før jeg utformet intervjuguiden, undersøkte jeg tidligere forskning om underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball og fremtidige tiltak. Jeg gjennomførte et strukturert litteratursøk, og benyttet funnene som inspirasjon til å formulere forskningsspørsmål.



Intervjuguiden (se vedlegg 4) ble utarbeidet på bakgrunn av relevant litteratur, samt samarbeid med veileder. En tommelfingerregel for intervjuer er å fokusere på ett eller få hovedtemaer og stille flere spørsmål for å utforske disse grundigere, noe som sikrer kvaliteten på informasjonen (Bjørndal, 2017). Spørsmålene bør baseres på forskningsspørsmålet, og forskeren må være åpen for å tilrettelegge for en fri samtale og unngå ledende spørsmål. (Tjora, 2017, Bjørndal, 2017). Det var til stor fordel at jeg fikk innspill fra min veileder gjennom kritiske spørsmål til intervjuguiden, samt gode forslag til hvordan spørsmålene jeg hadde utformet kunne bli mer åpne. Dette resulterte i at flere av spørsmålene måtte bli omformulert, der spørsmålene ble endret til å begynne med «hva», «hvordan» og «hvilke». Denne endringen la til rette for at informantene kunne utforske emnene mer grundig, samt utdype det de ønsket å formidle (Tjora, 2017).

I de fleste intervjuer benytter forskere oppfølgingsspørsmål for å sikre mer informasjon og kvalitet (Bjørndal, 2017). For å sikre at jeg fikk svar som belyste problemstillingen, utformet jeg underkategorier som kunne gi mer detaljert informasjon og samtidig veilede informantene gjennom eventuelle usikkerheter ved spørsmålene. Ifølge Bjørndal (2017) avhenger kvaliteten på innhentet informasjon av klimaet forskeren klarer å skape med informanten, og som grunnregel bør situasjonen oppfattes som trygg gjennom ro og kontakt. Rekkefølge på spørsmål kan ha stor betydning på for hvorvidt informanten føler en trygghet på å snakke fritt, samt hvordan intervjuet forløper. Den vanligste strukturen er å starte med bakgrunnsspørsmål tidlig i et intervju - enkle spørsmål som varmer opp og får i gang samtalen. I tillegg er det mest naturlig at intervjuet har en tidsmessig progresjon fra fortid til nåtid og til fremtid (Bjørndal, 2017). I lys av dette har jeg valgt å strukturere intervjuguiden inn i tre deler: først innledende spørsmål for å skape trygghet, deretter en hoveddel bestående av mer utdypende spørsmål om nåtid og fremtid, og en avslutning med avsluttende spørsmål for å skape en naturlig avslutning på intervjuet. Denne formen for intervjuguide kalles «traktprinsippet», hvilket refererer til at intervjuet starter med enkle spørsmål, og deretter går over til mer reflekterende spørsmål (Dalen, 2011).

#### 5.5.2 Datainnsamling

For å skape en trygg og avslappet intervjusituasjon der informantene følte seg komfortable med å dele sine erfaringer, fikk de bestemme om de ønsket å gjennomføre intervjuet fysisk eller digitalt. Intervjuene ble gjennomført digitalt etter ønske fra informantene, da dette var

enklest for dem i forhold til tid. Ifølge Bjørndal (2017) kan tidspress og forstyrrende elementer (ringelyder, støy) danne dårligere klima for intervjuet, og det er derfor til fordel å gjennomføre intervju i mest mulig skjermede omgivelser, som digital gjennomføring. Lengden på intervjuene varierte fra 45 minutter til 60 minutter, avhengig av hvor i dybden de gikk på spørsmålene og hva de selv hadde av erfaringer og opplevelser.

Før intervjusamtalene fikk informantene tilsendt en samtykkeerklæring på e-post der de sier «ja» til å delta i forskningen og «ja» til at samtalen kan bli tatt opp ved lydopptak (Vedlegg 3). Ettersom alle intervjuene ble gjennomført digitalt, signerte informantene samtykkeerklæringen, scannet dokumentet og sendte det tilbake til meg. Dette ble gjort i tråd med NTNU siden retningslinjer om frivillig, spesifikt, informert og skriftlig samtykke. For å tilfredsstillere NTNU sine retningslinjer for lagring av persondata, ble intervjuene tatt opp ved bruk av appen *Nettskjema-diktafon*, som er utviklet av Universitetet i Oslo (UiO), hvilket NTNU har databehandleravtale med. Dette gir forskeren mulighet til å ta lydopptak på smarttelefon, hvilket blir videre sendt til Nettskjema, en kryptert nettside der kun forskeren har tilgang til lydopptakene. Dermed har jeg ikke tilgang til lydopptakene på smarttelefonen min, da disse slettes umiddelbart etter de er sendt inn til Nettskjema (NTNU, 2024; UiO, 2017). Informantene ble informert om at lydopptakene blir slettet automatisk inne på Nettskjema ved prosjektet sin tidsfrist, i starten av juni 2024, i tråd med retningslinjer fra NTNU og Sikt (NTNU, 2024; Vedlegg 1).

Hvert intervju ble innledet med en forklaring på hvilke rettigheter informantene hadde i deres deltakelse i forskningsprosjektet. På forhånd av intervjuet hadde informantene lest igjennom tilsendt informasjonsskriv, der de fikk informasjon om hva forskningsprosjektet omhandler. De fikk også informasjon om at jeg ønsket å ta lydopptak av intervjuet, ettersom intervjuet hadde en estimert varighet på 45-60 minutter. Ved lengre intervjuer er det ikke tilstrekkelig å stole på sin begrensede hukommelse, dersom man ønsker å få et tilfredsstillende utbytte. Dermed bør man som forsker benytte seg av notater eller lydopptaker (Bjørndal, 2017). Notater kan virke mindre turende enn lydopptaker, men kan forstyrre samtalen og gjøre det vanskeligere å stille oppfølgingsspørsmål, hvilket vil ha en negativ påvirkning på samtalen. Lydopptak sikrer mer nøyaktig og fullstendig informasjon, samt gir meg mulighet til å være mer til stede i samtalen (Bjørndal, 2017). Ettersom

informantene stilte seg positive til bruk av lydopptak, benyttet jeg denne formen for datainnsamling så jeg kunne være fullt tilstede under intervjuet.

Til tross for at intervjuene var digitale og ikke fysiske, opplevde jeg god flyt i samtalene. Det er viktig at den som intervjuer formidler en grunnholdning om at du respekterer informanten, samt vise genuin interesse i det hen forteller gjennom å være en aktiv lytter (Bjørndal, 2017). Jeg uttrykte derfor min interesse for det de snakket om, blant annet ved å opprettholde øyekontakt, vise oppmerksomhet gjennom kroppsspråk, samt verbale uttrykk («ja», «ikke sant», «mhm»). Dette bidro derfor til tryggere klima for informanten, hvilket kan ha positiv innvirkning på samtaleflyt og informasjon informanten ønsker å dele (Bjørndal, 2017). Mellom det første og det andre intervjuet hadde jeg god tid, og hadde derfor muligheten til å høre på lydopptaket gjentatte ganger og transkribere intervjuet. Jeg stilte hovedsakelig de samme spørsmålene i intervjuene, men jeg fjernet noen spørsmål etter det første intervjuet, ettersom de ikke ga meg nødvendig informasjon for å besvare problemstillingene. Jeg hadde godt kjennskap til intervjuguiden, hvilket førte til at jeg var mer fri og kunne stille oppfølgingsspørsmål etter anledning for å sikre mest mulig informasjon (Bjørndal, 2017). I etterkant av hvert intervju skrev jeg ned hovedinntrykk fra intervjuet. Bjørndal (2017) trekker frem at dette kan bidra til at man kan fastholde sine refleksjoner av intervjuet.

## 5.5 Databehandling og analyse

### 5.5.1 Transkribering

Ved bruk av lydopptak blir at som sies registrert, hvilket sikrer korrekte utsagn som kan benyttes i transkriberingen. Å transkribere innebærer å overføre noe fra et tegnsystem til et annet, vanligvis verbale utsagn og i noen tilfeller ikke-verbale atferd. Overordnet sett skal transkripsjonen gjengi det som blir sagt eller gjøres i situasjonen (Bjørndal, 2017). Ifølge Bjørndal (2017) er den største fordelen med transkripsjon at forskeren får muligheten til å «fryse» utsagn, hvilket gir et godt grunnlag for refleksjon i analysen. Selve transkriberingen blir ofte omtalt som en dynamisk indre dialog, der forskeren får muligheten til å danne seg tydelige inntrykk og aktivt reflekterer innhentet data under skriveprosessen (Bjørndal, 2017).

Før man starter å transkribere, må forskeren bestemme hvor detaljert informasjonen skal være (Bjørndal, 2017). Jeg har gjennomført grundig transkribering, men ettersom intervjuene var digitale har jeg valgt å fjerne ikke-verbale fenomener, til tross for at disse kan være nyttig

(«rister på hodet», «reiser seg»). Bakgrunnen for valget var at dette ikke er informasjon som jeg var ute etter, i stedet ønsket jeg å fokusere på verbale utsagn som kan benyttes i analysen (Bjørndal, 2017). I tillegg har jeg valgt å ekskludere paraspråk, hvilket refererer til tankeord, blant annet «mhm», «ehm», og liknende (Nilssen, 2012). I forhold til kravet om anonymisering har jeg ekskludert navn og klubbnavn. I tillegg har jeg transkribert intervjuene på bokmål, til tross for at informantene hadde ulike dialekter, hvilket bidrar til å øke anonymiteten til informantene (Tjora, 2017). Transkripsjonen ble skrevet i en tabell bestående av to kolonner for å samle alt i ett dokument: verbal informasjon og koder. Totalt utgjorde transkripsjonen 78 A4 sider (tabell format).

### 5.5.2 Dataanalyse

Å analysere innebærer å ta datamaterialet fra hverandre ved å stille spørsmål og sammenligne ulike deler (Postholm, 2005). Ifølge Bjørndal (2017) starter analysen allerede under bearbeidingen av lydopptak, der forskeren forenkler, klassifiserer, sammenligner og identifiserer mønstre. Dermed blir søkelyset rettet mot det som er mest relevant for å besvare problemstillingen (Bjørndal, 2017). Koding, å sette navn på databrekker, er det første steget i analysen. Jeg har benyttet *åpen koding* for å navngi og kategorisere funn gjennom nøye gjennomgang av innhentet data (Postholm, 2005). Deretter samlet jeg like koder i grupper for å redusere dataene og oppdage mønstre, hvilket kalles kategorisering. (Ringdal, 2013; Postholm, 2005). Jeg anvendte en temasentrert tilnærming for å presentere dataene med fokus på temaene i studien, for å studere likheter og forskjeller mellom informantenes svar (Thagaard, 2019).

Kodene og kategoriseringen av kodene er basert på forskningen sin kontekst, tidligere forskning, og kritisk sosiologisk teori ettersom teorien har et kritisk blikk på dominerende maktstrukturer og hvordan de påvirker kjønnsnormer. Til tross for at jeg blant annet tok inspirasjon fra tidligere forskning, ettersom dette ga meg et grunnlag for aktuelle temaer forskningen kunne belyse, har hovedsakelig empirinær koding dannet grunnlaget for kategoriseringen av koder. På bakgrunn av at forskningen baserer seg på fenomenologisk-hermeneutikk er det viktig å presentere informantene sine egne perspektiv og opplevelser av situasjonene de beskriver (Postholm, 2005). Jeg har derfor valgt å kode sitater og utsagn fra informantene for å vise frem deres erfaringer og situasjon i fotballmiljøet, og deretter plassert dem under koder i de forskjellige kategoriene.

**Tabell 1:** Oversikt over analysens hovedkategorier og koder.

Kategorier	Menneskelig kapital	Kjønn i trenerrollen	Arbeidsforhold	Fremtidige tiltak
1	Trenerutdanning	Kompetanse	Ugunstige arbeidstider	Informasjon
2	Egne kvinnekurs	Mannsdominans	Arbeidsmiljø	Støtte og veiledning
3	Mangel på støtte og veiledning	Kjønnsdiskriminering	Lønn	Flere Kvinnekurs

### 5.6 Forskerens rolle

Som nevnt tidligere baserer studien seg på det fenomenologisk-hermeneutiske paradigmet, hvilket innebærer at kvaliteten på forskningen baserer seg på forskeren sin evne til å behandle og tolke innhentet data. Det er derfor avgjørende at forskeren viser interesse for informantenes utsagn og er en aktiv lytter for å få frem ytringene deres (Postholm, 2005). På bakgrunn av dette har jeg tidligere i kapitlet gjort rede for mine valg og fremgangsmåter for å oppnå transparens i forskningen (Tjora, 2017).

Ifølge Bjørndal (2017) kan aldri «virkeligheten» bli kopiert innenfor forskning, men den kan bli presentert. Tjora (2017) hevder at forskeren har ett eller annet engasjement i temaet det forskes på innenfor all type samfunnsforskning, og at dette engasjementet kan påvirke resultatene negativt. Dermed er det avgjørende for forskningen sin transparens at forskeren redegjør for sitt eget engasjement og kunnskap for å synliggjøre subjektiviteten, samt hvordan dette kan påvirke analysen og diskusjonen av resultatene (Tjora, 2017; Postholm, 2005). I tillegg må forskeren argumentere godt for valgene som er tatt gjennom metoden for å kvalitetssikre forskningen sine resultater (Tjora, 2017). Med tanke på problemstillingen kan kunnskapen jeg tilegnet meg fra min tidligere litteraturstudie innenfor temaet, påvirke hvordan jeg tolker og analyser forskningen sine resultater. En skjevhet ved dette kan være at det former min oppfatning av dataene og hvilke aspekter jeg vektlegger i analysen. På den andre siden har jeg hatt som hovedfokus å få frem informantene sine meninger. Jeg har derfor lagt vekt på å presentere deres perspektiver og erfaringer så nøyaktig som mulig, ved å benytte sitater i analysen, for å minimere min egen skjevhet og sikre transparens i forskningen.

## 5.7 Studien sin kvalitet

Som forsker innenfor kvalitative studier er det viktig å vurdere kvaliteten på den gjennomførte forskningen. Innenfor samfunnsvitenskapen blir en studie sin kvalitet diskutert i lys av troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet ofte under begrepene *reliabilitet*, *validitet* og *overførbarhet* (Ringdal, 2013).

### 5.7.1 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

*Reliabilitet* omhandler hvorvidt forskningen er utført på en troverdig måte (Ringdal, 2013). Innenfor forskning er konsistens og nøyaktighet avgjørende for forskningens validitet, der det er avgjørende å presentere og diskutere forskningsprosessen utfyllende (Drageset & Ellingsen, 2011). Dette vil bidra til å øke transparensen i forskningen, et av de metodologiske kriteriene, hvilket sørger for at leseren får et så godt innblikk i forskningen at de kan ta stilling til forskningen sin kvalitet (Tjora, 2017). Gjennom en detaljert beskrivelse av hele forskningsprosessen, inkludert valg av informanter, intervjueteknikk og analysemetode, har jeg gitt leseren mulighet til å forstå grunnlaget for resultatene i forskningen. Dette gjør det mulig for leseren å forstå forutsetningene for resultatene og vurdere troverdigheten av funnen. Samtidig bidrar dette til å øke transparensen i forskningen, ettersom jeg har beskrevet hvordan dataene ble samlet inn, analysert og tolket.

På bakgrunn av fenomenologisk-hermeneutikk, innebærer *validitet* å sikre at forskerens fortolkninger av datamaterialet er pålitelige, samt gir svar på spørsmålene forskningen utforsker (Postholm, 2005; Ringdal, 2013). Påliteligheten kan styrkes ved å tydeliggjøre hvordan valget av metode gir svar på forskningens spørsmål, samt hvordan spørsmålene formes i lys av temaer forskeren ønsker å utforske og besvare. Dermed er metodologisk treffsikkerhet på bakgrunn av problemstillingen og forskningsspørsmålene avgjørende for forskningen sin validitet, hvilket bidrar til å styrke refleksiviteten i forskningen (Tjora, 2017). Ved å benytte dybdeintervju som metode, kan jeg få en dypere innsikt i de strukturelle, kulturelle og individuelle barrierene kvinnelige topptrenere møter i fotballmiljøet, samt hvilke tiltak de ønsker blir implementert i fremtiden for å øke andelen kvinnelige trenere. Jeg har derfor utformet spørsmål basert på disse temaene for at de skal være godt tilpasset problemstillingen, som vil sikre at resultatene er pålitelige og relevante. Gjennom min refleksjon over hvordan metodiske valg påvirker forskningen og resultatene, vil validiteten og refleksiviteten i forskningen økes (Tjora, 2017).

*Generalisering* handler om hvorvidt resultatene fra forskningen kan overføres og være gjeldende i ulike situasjoner eller andre steder (Ringdal, 2013). Gjennom generalisering kan forskeren beskrive hvilke situasjoner resultatene kan være gyldige i (Tjora, 2017). Dermed knyttes generalisering til hvorvidt man kjenner igjen resultatene i andre kontekster, og om resultatene gir troverdig innsikt i forskningen (Drageset & Ellingsen, 2011). Gjennom forskningen ønsker jeg å skape forståelse og innsikt innenfor underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere og fremtidige tiltak, der forskningen kan være et relevant bidrag til å bevisstgjøre kvinners opplevelser av treneryrket, og hvordan organisasjoner og klubber kan jobbe for å øke andelen kvinnelige topptrenere i fotball. I tillegg tar forskningen utgangspunkt i kvinnelige trenere sitt perspektiv, og kan derfor bidra til å løfte kvinnes stemme i trenerrollen. På den andre siden indikerer tidligere forskning at kvinnelige fotballtrenere stadig får økende oppmerksomhet og ny kunnskap (Norman et al., 2018; Drury et al., 2022), hvilket kan påvirke hvorvidt forskningen er generaliserbar i fremtiden. Jeg anser allikevel forskningen min som relevant i fremtiden, gjennom dens innsyn og kunnskap på informantenes erfaringer og ønsker om fremtidige tiltak for å øke andelen kvinnelige topptrenere. Dette kan bidra til å gi forbundet en mulighet til å endre politikk og forbedre arbeidsvilkårene for kvinnelige topptrenere.

#### 5.7.2 Kvalitetssikring i fenomenologisk-hermeneutisk forskning

Ettersom jeg skriver meg inn i et fenomenologisk-hermeneutisk paradigme, er kvaliteten på studiet sett på som en direkte følge av min evne til å behandle og tolke data. Gjennom arbeidet med forskningen har jeg forsøkt å klargjøre forskjellen mellom sitatene som utgjør datamaterialet og tolkningene som er basert på teori og tidligere forskning. På bakgrunn av denne oppdelingen har jeg ikke et eget resultatkapittel, men en analysedel der empirier og den teoretiske diskusjonen er sammenslått. Til tross for at jeg har basert resultatene på teori og tidligere forskning gjennom hele prosessen, har jeg gjort tiltak for at empirien skal stå i sentrum. Blant annet er analysen utformet for å besvare problemstillingene best mulig i lys av datamaterialet (Thagaard, 2019). For å styrke prosjektets validitet har jeg valgt å fremheve informantenes utsagn i analysekapitlene ved å bruke innrykk og mindre linjeavstand. Bakgrunnen for dette valget er å tydeliggjøre for leseren hva som er de kvinnelige topptrenernes perspektiver, og hva som er teoriens bidrag. I tillegg har jeg benyttet hyppig bruk av relevante sitater for at leseren skal få et godt innblikk i kvinnes erfaringer med

betydningen av kjønn i trenerrollen, underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere og hvilke fremtidige tiltak de ønsker, hvilket vil øke forskningens transparens (Tjora, 2017).

### 5.8 Etiske retningslinjer

Når man skal benytte lydopptak i et forskningsprosjekt, er det nødvendig å orientere seg om hvilke lover og regler som er gjeldende i landet forskningen befinner seg (Bjørndal, 2017).

Ettersom jeg behandler personopplysninger i forskningen, måtte prosjektet bli sendt til godkjenning av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (Sikt) (Vedlegg 1). Gjennom forskningen har jeg forholdt meg til de etiske retningslinjene Sikt stiller krav til, samt NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet i behandlingen av datamaterialet ved bruk av Nettskjema-diktafon. I tillegg har den nasjonale forskningskomité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) utformet retningslinjer for grunnleggende forskningsetiske normer en forsker må ta hensyn til (NESH, 2021).

Etiske avgjørelser innenfor kvalitativ forskning tilhører ikke en enkelt del av intervjuundersøkelsen, men må bli vurdert gjennom hele forskningsprosessen. Før gjennomføring av dybdeintervju er informert samtykke vesentlig for å tilfredsstille de etiske retningslinjene (Postholm, 2005). Dette sikrer at informanten er innforstått med sine rettigheter som deltaker, hvilket innebærer frivillig deltakelse, hvem som har tilgang til data, hvordan dataen skal benyttes og når dataene slettes (Bjørndal, 2017; Tjora, 2017). I tillegg er det viktig at informantene blir opplyst om at de kan trekke seg fra forskningen om ønskelig, uten at dette skal få negative konsekvenser for dem (Tjora, 2017). I forbindelse med min studie ble informert samtykke sikret ved at informantene i forkant av intervjuet ble tilsendt informasjonsskriv, hvilket ble signert før intervjuet ble gjennomført. I informasjonsskrivet ble også hensikten med forskningen presisert for at informantene var klar over sin rolle som deltaker, hvilket bidrar til å styrke etikken i forskningen (NESH, 2021).

Ettersom forskningen tar for seg dybdeintervju som kvalitativ metode gjelder forskningsetikken allerede ved før gjennomføring av intervjuet, hvilket stiller krav til at informanten kan *komme til skade* (Tjora, 2017). Bjørndalen (2017) forklarer dette ved at det være minimal sannsynlighet for at intervjuet kan krenke eller skade informantene. Dersom det blir benyttet lydopptak i forskningen er det særlig viktig at opptaks materialet blir oppbevart på en sikker måte, der kun forskeren har tilgang til å bruke materialet (Bjørndalen, 2017). I tillegg er det svært viktig å ivareta informantene sin anonymitet ved publisering



dersom dette er avtalt (Bjørndal, 2017). Med tanke på at det kun var 17 kvinnelige fotballtrenere på toppnivå under gjennomføringen av prosjektet, var det noe utfordrende å opprettholde deres anonymitet. For å sikre anonymiteten er det kun jeg som har lyttet til og transkribert lydopptakene fra intervjuene. I tillegg har jeg fjernet navn, alder, klubb og region fra transkripsjonen, ettersom dette kan føre til at andre i fotballmiljøet gjenkjenner informantene. I tillegg er alle intervjuene transkribert til bokmål for å sikre deres anonymitet. I lys av dette er det derfor utvalgskriteriene og fiktive navn som kobler informantene sine utsagn sammen.

## 6. Årsaker til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball og fremtidige tiltak

I dette kapittelet ønsker jeg å analysere kvinnelige topptrenere i fotball sine erfaringer, deres tanker og meninger angående årsaker til underrepresentasjon av kvinner, samt hvilke fremtidige tiltak de ønsker trer i kraft for å øke andelen kvinner i treneryrket. Resultatene analyseres på bakgrunn av tidligere forskning og oppgavens teoretiske perspektiver. På bakgrunn av dette er oppgaven sine sentrale temaer: menneskelig kapital og muligheter, betydningen av kjønn i trenerrollen, arbeidsforholdene til kvinnelige fotballtrenere, samt fremtidige tiltak for å styrke kvinners kompetanse og fremme muligheter.

### 6.1 Menneskelig kapital og muligheter

Kvinnene som deltok i forskningsprosjektet nevnte blant annet følgende årsaker de mener kan ligge til grunn for den lave representasjonen av kvinnelige topptrenere: trenerutdanning, egne kvinnekurs, og mangel på støtte og veiledning. I dette delkapitlet vil jeg derfor se på hvordan menneskelig kapital og kvinner sine muligheter påvirker representasjonen av kvinner i trenerrollen.

#### 6.1.1 Trenerutdanning

I samtalen om hvilken trenerutdanning kvinnene har deltatt på og fullført, ga flere av informantene inntrykk av at de velger å følge ordinær utdanningsplan for å stille like sterkt som menn. Dette kom blant annet til uttrykk på følgende måte:

Jeg har søkt meg på ordinære kurs med menn. Jeg har tatt i bruk dem som jeg føler har vært mest relevante å bruke, uavhengig av kjønn og uavhengig av hvilket kjønn det er på min kollega. (Elsa).

Flere av informantene har også opplevd å få kortet ned kurs fordi kretsene og forbundet ønsker at flere kvinner skal komme raskere til UEFA B og UEFA A kursene, hvilket gjør at kvinner tar mindre kurs enn hva som er standardplanen:

Når jeg tok trenerutdanning så var det ikke sånn at jeg søkte meg til det ene eller andre kurset, da var det jo egentlig mest folk i NFF som på en måte hentet meg inn, for at jeg var kvinnelig trener. Og de trengte å øke i andel prosent kvinnelige trenere på kursene sine. (Anna).

Jeg fikk forkortet en del kurs og sånne ting for å komme meg raskere til de kursene. Jeg har fått fritak for å komme meg så tidlig som mulig til de høyeste kursene. (Elsa).

Utsagnene tyder på at kvinnene ønsker å følge standard utdanningsplan sammen med menn for å tilegne seg den samme kompetanse og erfaring. På den andre siden er det viktig å poengtere at flertallet av deltakerne kjente på ulike barrierer ved deltakelse på kursene, blant annet det å være i minoritet. Noen av dem sa følgende:

Jeg vet om flere som synes det er en terskel å bli med på ulike kurs, fordi at i og med at man er en minoritet, så blir de andre i gruppa veldig opptatt av å se på hvordan minoriteten gjør det på kurset. Og jeg tror nok det er mange som føler på at det krever mer av dem enn det gjør for en del andre. (Marie).

Ja, nå skal jeg være helt ærlig og si at det her med de trenerkursene, det var ikke det jeg hadde mest lyst til å gjøre. Jeg følte meg veldig fersk for det første, og for det andre så er det veldig vanskelig å skulle gå inn i trenerkurs der du stort sett bare har mannlige kollegaer. (...) Men du kan ikke si nei heller, hvertfall hvis du ønsker å være et navn som folk har positive assosiasjoner med. (Anna).

I tillegg til at informantene kan kjenne på en barriere grunnet at de er i minoritet, vektlegger også kvinnene at de ikke nødvendigvis har erfaringen og kompetansen de stiller krav til på UEFA B og A kursene:

Ikke sånn at det er noe som stopper oss fysisk, men jeg tror det kan være en utfordring. Kursene ønsker at du skal være, eller, når du kommer opp på UEFA B og UEFA A, så vil de at du skal ha en viss form for erfaring. Jeg tror mange kvinner møter en barriere der. At de ikke har den type erfaring, og er ikke hovedtrenerne for sine lag (...). Og det kan da, sette en stopper for at man får være med på kursene. (Sølvi).

Utsagnene tyder på at kvinnelige trenere i fotball ønsker å gjennomføre standard utdanningsplan for å kvalifisere seg godt nok til å bli trener på toppnivå. Tidligere forskning (Norman et al., 2018) understreker blant annet at et sentralt prinsipp for utvikling og fremgang er forståelse for at trenerkarrieren er en reise. At kvinnelige trenere får forkortet utdanningsløpet grunnet deres kjønn viser seg å ha negativ innvirkning for ansettelse i fotballen. Ettersom menn følger standard utdanningsplan får de tilgang til flere kurs og dermed mer erfaring, hvilket kan gjøre at menn oftere blir ansatt i trenerrollen. I dette tilfellet vil det si at mer utdanning er en ressurs for å oppnå kulturell kapital, der mer kapital fører til mer makt i ansettelsesprosessen i trenerrollen (Bourdieu, 1984). Følgende forteller noen av kvinnene at de ikke føler de har erfaringen de trenger, hvilket fører til at det oppstår en barriere for å delta på kursene. Dette kan bli sett i lys av Sisjord et al., (2021), som påpeker at kvinner har en lengre veg å gå for å bli fotballtrener på elitenivå. Kvinnes barrierer

under utdanningen fører til at mannlige trenere har tilgang til flere sosiale nettverk, blant annet trenerveiledere, hvilket gir menn større sosial kapital (Bourdieu, 1984). Dette kan medføre at menn blir «høyere rangert» og oppnår bedre karrieremuligheter, da deres utvidede nettverk og økte sosiale kapital gir menn et betydelig fortrinn i ansettelsesprosesser (Bourdieu, 1998). På denne måten blir menns kulturelle og sosiale kapital kontinuerlig forsterket, mens kvinners barrierer hindrer dem fra å oppnå samme nivå av kapital.

Det er ikke kun følelsen av å ikke ha erfaringen man trenger som kan være en barriere, flere av informantene har også opplevd at veilederne på kurset har fordommer mot kvinnelige trenere:

Min erfaring er jo at vi har veldig mye å komme med som de «vanlige» trenerne har. Men jeg har jo sett noen veiledere som har vært, hva skal man si, ikke for, men det ligger noen fordommer der ute mot kvinnelige trenere og hvordan de opptrer. (Marie).

Jeg tror mannlige trenere har hatt det, eller sånn, det er et stigma, men det er jo det at gutta vet best på en måte, og den har jo vært der. Bare når jeg tok UEFA B, på forkurset der, så tror jeg det er noen menn der også som blir litt sånn, at når vi sitter og diskuterer ulike ting for å løse en oppgave, så var jeg nok ikke den mektige stemmen. Det var en yngre medstudent de hørte mer på. (Sølvi).

I tillegg har noen av kvinnene opplevd at mannlige veiledere og mannlige kursdeltakere snakker nedlatende om kvinnelige spillere og trenere, der det kommer kjønnsdiskriminerende utsagn som baserer seg generelt på at menn er bedre enn kvinner. Trenerne reagerer sterkt på at det finnes veiledere som fortsatt har denne holdningen, og kommer spesielt til uttrykk i følgende utsagn:

Jeg fikk en veileder der som var ekstremt mansjonistisk. Det var faktisk såpass provoserende at jeg vurderte å gi meg etter første samling. (...) Det er jo forkastelig. (Anna).

Til tross for dette legger Anna til at andre veiledere jobber hardt for å minimere tilfeller som dette. I tillegg legger hun til at forbundet og NFF jobber hyppig med å forbedre kvinner sin opplevelse av trenerkurs, og det har blant annet kommet inn flere kvinnelige veiledere som har hatt mye å si.

Basert på kvinnenes utsagn kan det tolkes at kvinner blir vurdert ut fra de etablerte kjønnsnormene i fotballen, der kjønnsdiskriminering, i likhet med tidligere forskning, fortsatt er noe til stede (Knoppers et al., 2022). Det kan tolkes at feltet (fotball) er preget av en struktur som opprettholder maktforhold og fordelinger av kapital (Bourdieu, 1984). Fotballforbundene strukturerer idretten inn i et kjønnsbinært system, der trenere kategoriseres som mannlig eller kvinnelig trener. Denne kategoriseringen kan gjøre så menn oppnår mer symbolsk makt basert på kjønnsnormene på feltet, hvilket opprettholder den maskuline dominansen i fotballmiljøet (Bourdieu, 1998; Bourdieu & Wacquant, 1993). Kvinnene forteller også om sine opplevelser av å være «minoriteten», noe som kan tolkes som en gjenspeiling av deres lave symbolske kapital sammenliknet med menn. Ettersom fotballmiljøet opprettholder kjønnsrelaterte standarder og idealer der herrefotball er normen, blir menns symbolske kapital ytterligere forsterket, mens kvinners symbolske kapital blir marginalisert (Knoppers et al., 2022; Bourdieu & Wacquant, 1993). I tillegg fremhever Lewis et al. (2018) og Sawiuk et al. (2021) at kvinner møter kjønnsdiskriminering under trenerutdanningen. Dette kan føre til at kvinner ikke oppnår høyere kulturell kapital og sosial kapital, ettersom kvinnene forteller at de mannsdominerte kursene kan være en barriere for kvinnelige trenere. Dermed kan kvinner ha mindre tilgang på ressurser som er nødvendige for å lykkes som trenere på toppnivå, hvilket fører til at menn oppnår større kapital og styrker sin posisjon i feltet ytterligere (Bourdieu, 1998; Bourdieu, 1984).

### 6.1.2 Egne kvinnekurs

Et tema i intervjuene som kvinnene hadde forskjellige meningene om er egne kvinnekurs. To av informantene ga sterkt uttrykk om at egne kvinnekurs var noe de ville holde seg langt unna:

Du må stille krav til kompetanse, og det er nok en av grunnene til at jeg har holdt meg ganske langt unna mange av de kvinnekursene og sånne ting. Fordi jeg har opplevd at tilbakemeldingene veldig ofte har vært at «det var veldig koselig», men faglig kanskje senket litt på kravene. (Elsa).

Jeg hadde ikke lyst til å være med på noen sånne kvinnekurs. For jeg hadde lyst til å være kvalifisert til å være med på de andre kursene som var. (Marie).

Utsagnene tyder på at informantene ikke ønsker å delta på kvinnekurs fordi de fryktet de ikke ville oppnå like høy kompetanse som de ville oppnådd ved å følge standard utdanningsplan. Ved at kvinnene følger standard utdanningsplan utfordres de etablerte normene i trenerutdanningsmiljøet (Drury et al., 2022). Det kan tolkes at standard utdanningsplan tradisjonelt er vegen for å oppnå høyere kulturelt kapital på feltet, og ettersom menn må følge standard utdanningsplan oppnår de større makt på feltet. Kvinnekursene, derimot, kan oppfattes som mindreverdige, grunnet det er et tiltak for å støtte kvinner, og gir derfor mindre kulturell kapital (Bourdieu, 1984). Ettersom flere av informantene ønsker å følge standard utdanningsplan, kan det tolkes at de ønsker å bli oppfattet som likeverdige trenere på feltet, med samme kvalifikasjoner og kompetanse som sine mannlige kolleger, som vil øke deres symbolske og kulturelle kapital (Bourdieu, 1984).

De to andre informantene hadde også en negativ holdning til å delta på egne kvinnekurs, men valgte å gi det en sjanse. Sølvi har blant annet deltatt på UEFA B – kvinner, og ble positivt overrasket over hvor krevende og utfordrende det var. Hun legger også til at kvinnekurset ga henne mer oppfølging, samtidig som det var realistisk for hennes trenerkarriere:

(...) Kurset skal ha veldig ros. Jeg var redd for at det skulle bli litt for snilt, hvis det er riktig ord å bruke. Men det var krevende og en bra utfordring. (Sølvi).

Anna hadde en negativ holdning til kvinnekursene frem til hun selv var trenerveileder der, hvilket ga henne et helt nytt perspektiv på kvinnekursene og hvor nødvendige de kan være:

Jeg har jo egentlig hele veien vært motstander av egne kvinnekurs, som UEFA B for eksempel, helt til jeg ble invitert til å være veileder der. Og det har snudd helt om på tankegangen min. For det å se samholdet som de kvinnelige trenerne fikk, og de faglige nivåene de hadde der, og hvor mye mer de tørr å slippe seg løs i et miljø som oppleves som trygt, det har jo alt å si. (Anna).

Anna legger også til at hun ikke følte hun var i trygge rammer på de ordinære UEFA A og B kursene, og at hun ikke turte å snakke høyt og si hva henne mente, og at hun derfor ser viktigheten av kvinnekursene.

Kvinnekursene kan på den ene siden bli oppfattet som en form for biopolitisk makt over de kvinnelige trenerne, der to av informantene forteller at de er redd for hvordan kursene kan regulere deres muligheter i treneryrket (Knoppers et al., 2022). Derfor ønsker kvinnene å

delta på samme kurs som menn, hvilket kan føre til konflikter mellom de dominerte (kvinner) og de dominerende (menn), ettersom kvinnene forsøker å forbedre sin posisjon i treneryrkets klassesystem (Bourdieu, 1984). Dette kan tolkes som en form for utøvd makt av det sosiale feltet (treneryrket), der feltets normer og regler bestemmer at standard utdanningsplan er høyere verdsatt enn kvinnekurs, og er nødvendig å fullføre for å lykkes innen treneryrket (Bourdieu & Wacquant, 1993). Dermed kan kvinnekurs bli oppfattet som en form for begrensning av kvinnelige trenere sin profesjonelle autonomi. På den andre siden forteller Sølvi og Anna om hvor betydningsfulle kvinnekursene er, og at man selv må delta på dem for å forstå viktigheten av kursene. De forteller at kvinnekursene tilrettelegger for at alle får veiledere, hvilket de beskriver som meget betydningsfullt for å utvikle seg i trenerrollen. Kvinnekursene kan derfor tilby en form for sosial og kulturell kapital, ved at kvinnene får tilgang på et større sosialt nettverk gjennom veiledere og ressurser som kan utvikle deres kompetanse og posisjon i feltet (Bourdieu, 1984).

### 6.1.3 Mangel på støtte og veiledning

Felles for alle kvinnene var at ingen av dem har opplevd støtte og veiledning i deres trenerkarriere, spesielt ikke på kvinnesiden. De hevder det er stor mangel på veiledere på kvinnesiden, og at kvinnelige trenere ikke har tilgang til støtten og veiledningen de trenger fremfor hva mannlige trenere på herresiden får:

Det vet jeg ikke så mye om. Jeg har ikke fått noe tilbud om det, eller sett så mye av det. Det er i eventuelt form av at det er litt oppfølging, tilbud man får for å være med på ekstra kursing. Men jeg har i alle fall ikke sett noe til, eller fått noen muligheter til å få det. (Sølvi).

(...) for i de store herreklubbene så har man jo trenerveiledere i klubbene, mens på damesiden så har man ikke det. (...) Man har jo ikke på samme måte de ressursene på kvinnesiden som man har på herresiden. Det er ikke det samme da. (Marie).

Flere av informantene har derimot fått støtte og veiledning gjennom kurs de har deltatt på, blant annet gjennom kretsen og Olympiatoppen, hvilket de forteller er viktig for å åpne opp mulighetene for kvinnelige trenere. Anna var med på et prosjekt der alle trenerne fikk tildelt hver sin veileder, og forklarer betydningen av veilederen på følgende måte:

Veilederen var jeg forøvrig kjempe fornøyd med. Hen har ekstremt mye å si til at jeg faktisk har den jobben jeg har i dag, for hen har drevet med lobbyvirksomhet på mine

vegne ganske lenge. Og der hadde vi et jevnlig møtepunkt med den veilederen gjennom alle årene.

Utsagnene til informantene tyder på at trenerveiledere burde vært enda mer til stede på kvinnesiden. Informantene er enige i viktigheten av veiledere, og ønsker å ha krav på veiledere i klubb istedenfor kun på kurs. Flere av informantene nevner blant annet at de ønsker de var tryggere på sin kunnskap, og at en veileder kan være et viktig verktøy for å løfte kvinnene opp:

Jeg tror det er veldig viktig, i form av at vi skal få en liten gruppe mennesker som trenger anerkjennelse og støtte i form av at det de gjør er mer enn bra nok. (...) Jeg vet ikke om mange kvinner føler på det, men jeg har i hvertfall følt på det selv. Er jeg bra nok? Og det å da kunne få den anerkjennelsen og få den veiledningen på det, er kjempeviktig. (Sølvi).

Jeg mener nok, kompetente veiledere i først og fremst klubb, som stiller realistiske krav, (...) at man faktisk må mestre for å ha en konkurransebetinget jobb. Ha gode veiledere som på en måte forstår at man ikke alltid kan alt i starten, og gir deg tid til det. (...) Som hjelper deg å sette målene og som er gode rollefigurer. (Elsa).

På bakgrunn av informantenes utsagn kan det tolkes at herrefotballen blir sett på som normen innenfor fotballmiljøet, ettersom de har tilgang på flere ressurser enn kvinnelige trenere (Knoppers et al., 2022). Informantenes utsagn om mangelen på støtte og veiledning for kvinnelige trenere kan gi innsikt i hvordan de sosiale strukturene og kjønnsnormene påvirker tilgangen på ressurser og muligheter i feltet. Dette kan tolkes som en opprettholdelse av ulikheter mellom kjønnene, der herrefotball oppfattes som normen og gir tilgang til flere ressurser enn kvinnefotballen (Bourdieu, 1998; Bourdieu, 1984). Samtidig kan tilgang på veiledere, i denne sammenheng, være en form for å oppnå kulturell kapital som bidrar til suksess i feltet. Ved tilgang på veiledning kan trenere utvikle sine ferdigheter og kompetanse, gjennom tilbakemelding på om det de gjør er bra eller må forbedre. Mangelen på støtte og veiledning kan derfor være en måte for feltet å hindre kvinners muligheter til å bygge opp den kulturelle kapitalen som er nødvendig for suksess i treneryrket (Bourdieu, 1984).



## 6.2 Betydningen av kjønn i trenerrollen

Jeg vil i dette delkapittelet se på hvordan betydningen av kjønn kan påvirke den lave representasjonen av kvinner i trenerrollen, der følgende faktorer vil bli analysert: må bevis kompetanse, mannsdominans, og kjønnsdiskriminering.

### 6.2.1 Må bevis kompetanse

Samtlige av trenerne opplever at de ikke blir ansett som like «erfarne» som menn, og fremhever at de stadig må bevis sin erfaring og kompetanse på felt til tross for deres kompetanse. Informantene forklarer deres opplevelser på følgende måte:

Jeg føler det ligger fordommer knyttet til det å være kvinnelig trener. Og mange mener jo at det er mange som ikke har kompetanse til å være trener, og at det er derfor det er så få. (...) hvis du aldri har sett en kvinne på feltet og aldri hatt noen opplevelser med en kvinnelig trener, så ligger det jo sykt mye fordommer der ute, som gjør at du ikke alltid starter med de beste kortene (Marie).

Jeg møter jo ofte på den at man kanskje blir opplevd som mindre seriøs, eller ikke så kunnskapsrik eller flink som dame enn som mann. (...) At jeg ikke blir lyttet til, eller at jeg blir lyttet til, men jeg blir ikke, du merker jo fortsatt noen som hører på det du sier, eller noen som på en måte rister på hodet, men ikke er så interessert da. (Sølvi).

Ettersom informantene føler det ligger fordommer i klubbene på kvinnelige trenere, føler de at de må bevis sin kompetanse i mye større grad for å få de samme mulighetene som menn i treneryrket:

Men jeg føler jo at vi kvinner må heller, ikke at vi skal bevis noe, men jeg opplever jo at det er flere som tenker at vi må vise hva vi kan for å få respekt. Mes mannlige trenere får det bare ved å være mann. Det høres litt rart ut. (Marie).

Det var nok flere som stilte spørsmål til meg i fjor enn i år. Jeg tror nok vi må bli litt hardere for å få den anerkjennelsen og respekten. Men den kommer jo hvis man beviser den. (Sølvi).

I tillegg forteller en informant om at hun alltid må forberede seg når hun skal gå inn og «ta et rom», ettersom det er vanskeligere for kvinner enn for menn å få respekt og bli sett på som troverdig:

Med litt forutinntatthet så tror jeg man er mer skeptisk til kvinnelige ressurser enn mannlige ressurser. Så når jeg skal ta en diskusjon, så må jeg ha argumentasjonen min og forberede meg på mot poeng som kan komme imot meg, så jeg kan forbedre meg på å svare på et igjen. (Anna).

Ifølge Bourdieu (1998) er resultater av den maskuline dominansen blitt integrert i samfunnet, i form av ubevisste tankemønstre på individers oppfattelse og vurderinger. Basert på sitatene fra informantene kan det tolkes at fotballmiljøet er sterkt preget av å være en maskulin arena, der ledere i fotballklubber tviler på kompetansen til kvinnelige trenere grunnet tanker som påvirkes av den naturaliserte maskuline dominansen (Bourdieu, 1998). Et resultat av dette kan være at ledere i klubber favoriserer mannlige trenere grunnet tradisjonelle oppfatninger av kjønnsroller, hvilket skaper en barriere for kvinnelige trenere til tross for deres kompetanse (Sisjord et al., 2021; Gomez-Gonzalez et al., 2019).

Til tross for at tidligere forskning viser at kvinnelige trener må bevise sin kompetanse, og at mannlige trenere blir favorisert i klubber, forteller informantene at det har skjedd en betydelig endring i ansettelsesprosessen, og at klubbene ansetter trenere på bakgrunn av kompetanse i stedet for kjønn:

Det har jo ikke vært noen kultur for at kvinner skal ta de jobbene. (...) Men den ser vi jo nå at det er på vei til å endres. Det handler jo bare om at flere og flere kvinner kommer frem i lyset og viser at de får det til. (...) Jeg føler at det er blitt bedre og bedre med hvordan man blir, eller respekten innen det i trenerteam så blir man godt behandlet som kvinnetrener og som mannlig trener (Sølvi).

Ønsker klubbene å kun ansette menn? Jeg vet at min klubb ikke ønsker det. Men til syvende og sist må man ansette en kompetent trener. (Elsa).

Ved å tolke informantene sine utsagn kan det forstås at den maskuline dominansen og de stereotypiske normene som er implementert i fotballmiljøet endres i en positiv retning. Utsagnene viser at kvinnene får større plass i trenerrollen enn de har gjort tidligere, men de må ha kompetansen som er nødvendig for at en klubb skal oppnå resultater. Dette kan tolkes i lys av Bourdieus (1998) teori om maskulin dominans. Menn har lenge vært de dominerende på feltet, hvilket kan være et resultat av at fotballen ofte har blitt ansett som en maskulin arena. På den andre siden kan informantenes utsagn vise til at kvinnelige trenere har utfordret de etablerte kjønnsrollene i miljøet, som har ført til at mannlige trenere ikke er like dominerende som tidligere (Bourdieu, 1998; Drury et al., 2022).

### 6.2.2 Mannsdominans

Informantene forteller at de opplever menn som de dominerende i fotballmiljøet, og synes det er synd ettersom klubbene mister mye ressurssterke folk. I tillegg forteller Elsa at kvinnelige trenere plukkes ut fra en prosent, og at «poolen» klubbene plukker fra må bli større hvis man ønsker å fronte flere kvinnelige trenere. På den andre siden forteller hun at hun godt forstår hvorfor enkelte klubber ikke ønsker å ansette kvinner:

Jeg opplever at de er litt mer sånn «Nå er det en dame i rommet». Og det er kanskje hvis det er sjargongen, så skjønner jeg at de ikke gidder å ansette en dame. Hvis det er det du holder på med hver eneste dag, så skjønner jeg at du kan bare la være å ansette en dame i tillegg. (Elsa).

I likhet med tidligere forskning kan dette utsagnet vise til at kvinner møter større utfordringer enn menn ved ansettelse av fotballtrenere på elitenivå grunnet en sjargong som kan tolkes å undertrykke kvinnelige trenere (Gomez-Gonzalez et al., 2019). Dette kan være med på å beholde den mannlige dominansen i fotballmiljøet, og flere av informantene forteller at de kjenner på det å være i minoritet. Dette kommer blant annet til uttrykk på følgende måte:

Fotballen er jo et maskulint felt. Og sånn som det har vært hele vegen, så er det at du som kvinne må tilpasse deg den maskuline normen. (Anna).

Det er mange mannlige trenere, spesielt hovedtrenere. Mennene har hovedtrener jobbene, så har kvinnene medtrener jobbene. (...) Det er jo mannsdominert, alle mine kollegaer er menn. (Sølvi).

Utsagnene viser at fotballmiljøet fortsatt kan bli sett på som mannsdominert, og at kvinnene må tilpasse seg den maskuline normen, hvilket kan forklares ved at menn er de dominerende på feltet (Bourdieu, 1998). Videre forteller informantene at de ikke kun føler på maskulin dominans direkte på felt, men at klubbene fremmer «herrefotball» som normen. Blant annet forteller informantene følgende:

Det er mye større miljø for menn. Så ja, og det gjelder jo både herre- og kvinnefotball, så er det jo mye større på guttesiden enn jentesiden. Jeg ser jo det bare hos oss hvor mange ansatte de har på herresiden versus på dame siden. Det er ganske stor forskjell. (Marie).

Det har over lengre tid følt som at eliteløpet på guttesiden er viktigere og høyere prioritert enn eliteløpet på jentesiden (Anna).

I tillegg forteller informantene at de føler kvinnelige trenere ikke slipper til i miljøet på samme måte som mannlige trenere, og at kvinner kanskje ikke tørr å søke jobb grunnet den maskuline dominansen. Mannlige trenere kan derfor bli ansett som den dominerende doxaen i fotballmiljøet, en norm som sjeldent blir utfordret av kvinnelige trenere. Men når kvinnelige trenere utfordrer denne doxaen, blir deres synspunkter og ideer omgjort til heterodoxa, og utfordrer dermed den etablerte «normen» i fotballmiljøet, som er representert av mannlige trenere. På bakgrunn av informantenes utsagn kan det tolkes at fotballmiljøet gjøres om til ortodoxa for å bevare den opprinnelige normen (Bourdieu, 1977). Dette kommer til uttrykk på følgende måte:

Altså, en klubb må jo ta seg råd til å potensielt ikke potensielt gå bra. Og i den resultatbusinessen her, hvilken klubb er det som sier at vi tar en sjanse på en kvinnelig trener, det er ikke sikkert det blir bra. Klubben og økonomien er jo avhengig av gode resultater. (Elsa).

At man ikke får de jobbene som, og da kan det godt være de argumentasjonene på at man er, jeg tror ikke det er 100% at man er mann eller kvinne, men at man ikke får den muligheten til å ta det steget. Fordi man ikke har den erfaringen, men samtidig så får man, hvordan skal jeg få den erfaringen hvis jeg ikke får lov til å være trener på toppnivå? (Sølvi).

Også blir det jo en terskel for å begynne å satse den veien nå, hvis man ikke føler aksept i miljøet. (Marie).

En informant legger også til at de ansatte i akademiet mener det mangler én ting, en kvinne, ettersom det kun er menn der. Men på den andre siden forteller hun at de gjemmer seg bak at det «ikke er noen kvinnelige søkere», til tross for at hun de hadde kvinnelige søkere. Det kan derfor tolkes at den etablerte normen, mannlige trenere, har stor makt på feltet, ettersom mannlige trenere er den dominerende doxaen som preger fotballmiljøet. Dette kan påvirke ansettelser av trenere basert på deres kjønn, der kvinnelige trenere avvises av samfunnsnormene på feltet, hvilket gir menn mer makt og autoritet i fotballmiljøet (Bourdieu, 1977). På den andre siden forteller kvinnene at til tross for at fotballmiljøet er dominert av menn, så føler de stadig på mer aksept og mindre kjønnsnormer i miljøet, men at det fortsatt er en veg å gå. Blant annet forteller to av informantene følgende:

I de klubbene jeg har vært i har de sett nytten av å ha en kvinnelig trener inne. De vokser ikke på trær, så de har vært veldig fast på de få som kommer inn. (Marie).

Jeg tror det har blitt veldig bedring siden bare jeg begynte som trener, hvor mange flere kvinner har fått kommet opp. Men det er jo interessant å se hvor mange kvinner som er medtrenere, eller assistenttrenere. Vi har fortsatt litt å gå på det at vi skal ta det ansvaret som hovedtrener i stedet. Og jeg tror det går mye på oss selv også, at vi kvinner må ta det ansvaret, tørre å ta den rollen (Sølvi).

På den andre siden forteller to av informantene at de opplever det som enklere å få seg jobb på kvinnesiden enn på herresiden:

Det tror jeg 100% at det er. Jeg tror kanskje det er litt sånn, i klubb og landslag, du vil ha en trener, men vil ha flere kvinnelige trenere. noen som er litt mer like utøverne på en måte, og at det er samme på andre siden. (Elsa).

Jeg tror det er lettere å få på damesiden. Det tror jeg. Det er jo fordi de ser nytten av å ha en kvinnelige forbilder for jentene eller damene som også spiller der. Mens på herresiden er det mer svart og hvitt (Marie).

Utsagnene viser til at det har skjedd en endring de siste årene i forhold til mannsdominans i treneryrket, og at kvinnelige trenere sakte men sikkert får større plass og flere muligheter i fotballmiljøet. Denne utviklingen kan tolkes som en utfordring mot den etablerte doxaen, der mannlige trenere tradisjonelt har vært dominerende (Bourdieu, 1977). På den andre siden påpeker informantene det fortsatt er en veg å gå, og at de fleste mulighetene for kvinnelige trenere ligger på kvinnesiden. Dermed kan det tolkes at heterodoxaen, kvinnelige trenere, har fått en viss aksept i fotballmiljøet på kvinnesiden, men at herresiden fortsatt det dominerende på feltet. Dette kan vise til at de etablerte normene i fotballmiljøet blir gradvis utfordret, men at den opprinnelige doxaen fortsatt har stor innflytelse på herresiden på feltet (Bourdieu, 1977).

### 6.2.3 Kjønnsskimming

I samtalen om kvinnene har opplevd ulike former for kjønnsskimming, ga flere av informantene uttrykk for at fotballmiljøet fortsatt preges av et negativt syn på kvinner, hvilket kommer til uttrykk på følgende måte:

Det snakkes generelt sett alt for mye dritt og negativt om kvinnelige trenere og jentespillere. Det ligger en stigma der enda som er vanskelig å få bukt på, men det er jo opp til klubbene å ta tak i de tingene der. Hvis man hører om at det er sånne ting som skjer, så må man ta det med rota. Man kan ikke bare anta at det går over av seg selv. (Anna).

To av informantene forteller at de også har opplevd nedsettende kommentarer:

«Det må være krevende for deg å jobbe i toppidretten, for hvis det blåser på en 11-er bane vil ingen utøvere høre deg» og «Hvordan kan du sparre med utøveren, skyter du hardt nok». (...) Det finnes råtne epler over alt. Og at de får mye plass, de høres veldig godt. Og det er synd, for jeg føler ikke det representerer Norge. I alle fall ikke på toppnivå. (Elsa).

Jeg føler jo at hele UEFA A kurset mitt var nedsettende kommentarer egentlig. Spesielt i form av tilbakemelding fra veilederen min. (Anna)

Utsagnene tyder på at fotballmiljøet fortsatt er preget av kjønnsdiskriminering i form av nedsettende kommentarer. På den andre siden er det viktig å poengtere at de ikke opplever dette innad i klubber på toppnivå, men at de har opplevd kjønnsdiskriminering på veien til topptrenerkarrieren både språklig og kroppslig:

I breddeidretten var det mye groms. Det var mye greier som kommentarer som «jeg snakker ikke med folk som sitter og pisser» og litt sånne ting. Men i toppidretten, ikke så mye. Det er ingen som vil ha det på seg i 2024. Jeg tror ikke klubbene tør å ha de typene, i hvertfall ikke i årene som kommer. (Elsa)

Jeg føler jo at hele UEFA A kurset mitt var nedsettende kommentarer egentlig. Spesielt i form av tilbakemeldinger fra veilederen min. (...) Og hvor ofte det har kommet eldre herremenn og fått uønsket kroppskontakt, om det er en klem, eller at de står og holder meg rundt skuldra, eller at de kaller meg jenta mi, eller hva det måtte være, det har skjedd utallige ganger. Men der føler jeg også at den generasjonen som kommer opp nå, de tør å si i fra. Det gjorde ikke vi. (Anna).

I tillegg til at to av informantene har opplevd en form for kjønnsdiskriminering på veien til topptrenerkarrieren, forteller også Anna at hun tidligere har fått slengt kommentarer mens hun var trener for et herrelag, men forstår at kommentarer kan oppstå i «hetens øyeblikk»:

Jeg tror kanskje det verste jeg opplevde, det var når jeg trente herrelaget, og det var en av mine spillere som takler motspilleren sin ganske hardt. Da ble det ropt utover hele stadion: «Tar du treneren din like hardt?». Men han kom og ba om unnskyldning etterpå (...), og det er jo ting som er så latente i samfunnet at det bare kommer på automatikk. (Anna).

Utsagnene tyder på at kvinnelige trenere fortsatt opplever kjønnsdiskriminering i deres trenerutdanning, og at de også har opplevd det i breddeidretten. Kvinnenes erfaringer med kjønnsdiskriminering kan knyttes opp mot symbolsk vold, der den dominerende gruppen

(menn) undertrykker kvinner for å opprettholde sin sosiale orden: maskulin dominans i fotballmiljøet (Bourdieu, 1998). Disse undertrykkelsene kan være akseptert som en del av habitusen til menn og kvinner, og blir dermed videreført og opprettholdt gjennom sosiale praksiser og normer (Bourdieu, 1998). I likhet med tidligere forskning er kan det derfor tolkes at fotballmiljøet fremdeles er preget av ulike former for kjønnsdiskriminering, og at det er en vedvarende utfordring (Clarkson et al., 2019). Hvis kvinnelige trenere ikke tørr å stå opp for diskrimineringen naturaliseres maktforholdet menn har over kvinner i fotballen, hvilket fører til at diskrimineringen blir tatt for gitt og kan skape sosial ulikhet der menn er høyere rangert enn kvinner (Bourdieu, 1998; 1984).

På den andre siden påpeker kvinnene at det har vært en positiv utvikling, og to av informantene sier de ikke har opplevd kjønnsdiskriminering, men at de som hovedtrenere kan merke at enkelte kjønnsnormer fortsatt er til stede:

Men det jeg merker mest som hovedtrener er at alle tror det er en mann som er hovedtrener. Når man hilser før kampen begynner, søker de alltid etter en mann. Og tar han av på siden etter kamp. Det har vært litt rare tider å stå på sidelinjen så er du hovedtrener, også ser ikke noen andre hovedtrenere på deg engang selv om det er du som står der på siden. (Marie).

Det er jo ofte at dommeren går til min assistenttrener som er mann, når man skal inn og hilse på kamper, for de tror det er han som er hovedtrener og jeg som er assistenttrener. Det er jo ikke en utfordring, det er mer en morsom greie, så jeg tror det er vanskelig for samfunnet å forstå at det er kvinner som har hovedtrenerroller når det er en mann ved siden av. At det kanskje er en liten ukultur på en måte, også er det noe som er uvant. (Sølvi).

I tillegg forteller noen av informantene at de føler de ikke alltid faller innenfor normene i og reglene fotballen har satt seg. Trenerne forklarer også at de har andre måter å tenke på enn menn, og at de ikke alltid passer inn under de uskrevne reglene, og kommer spesielt til uttrykk i følgende utsagn:

Normene for å være trener handler jo om mye av de mannlige egenskapene som de har. Det er ikke alltid, i hvertfall det jeg kjenner på, at det ikke faller meg naturlig å skrike og hoie gjennom hele kampen. For meg er det nytteløst. (Marie).

Dette tyder på at det har skjedd en positiv endring over tid med kjønnsdiskrimineringen som har vært til stede i fotballmiljøet generelt. Til forskjell fra tidligere forskning har ikke kvinnene

opplevd kjønnsdiskriminering innad i klubben sin, men to av dem har opplevd kjønnsdiskriminering på trenerkurs som styres av organisasjoner, NFF og UEFA (Clarkson et al., 2019; Fasting et al., 2019). I tillegg har flere av informantene opplevd kjønnsdiskriminering eller følt på kjønnsnormer under kamper der det blir slengt nedsettende kommentarer basert på deres kjønn og at normen er mannlige treneres egenskaper. På den andre siden er det viktig å vektlegge at informantene forteller at kjønnsbias som ble utøvd av organisasjoner ikke er til stede lenger, men at organisasjonene jobber aktivt med å bedre fotballmiljøet for kvinner (Fasting et al., 2019). Dette kan vise til at dersom kvinner stadig utfordrer den maskuline normen i fotballmiljøet, vil de få større og høyere plass i hierarkiet, ettersom de ikke lar seg dominere av makten mennene besitter i miljøet (Bourdieu, 1998; 1984).

### 6.3 Arbeidsforholdene til kvinnelige fotballtrenere

Forskningen til Norman et al. (2018) og Burillo et al. (2023) indikerer at underrepresentasjon av kvinnelige trenere i fotball kan knyttes til arbeidsforhold. I dette underkapitlet undersøker jeg hvordan informantenes arbeidsforhold kan forklare underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball.

#### 6.3.1 Ugunstige arbeidstimer

En fellesnevner hos alle informantene var at som fotballtrener må man påberegne ugunstige arbeidstimer. Kvinnene hevder at dette er en av hovedgrunnene til underrepresentasjonen av kvinnelige trenere, og kan tolkes basert på disse sitatene:

Jeg har jo selv en 100% stilling på dagen, også trenerjobben som jeg også har, det er jo en stillingsjobb som må gjøres på kveldstid, som krever mye av meg i form av at en totalhverdag er ganske vanskelig å få til å gå opp. (Sølvi).

Jeg tror nok at det som gjør at det er underrepresentasjon av kvinner, er jo blant annet at hverdagen ikke er ideell, hvis du har små barn, er mor eller vil ha et familieliv. (Marie).

Elsa forteller at det er viktig å finne en balansegang for å leve et liv i yrket sitt. Hun forteller også hvor mange timer som var nødvendig for å få nok timer da henne startet opp, og regner med hun lå på 650 til 700 økter i året for å få nok økter i «potten». Anna forteller at antall arbeidstimer er en måte på å bli sett på og oppfattet som hardtarbeidende, og ønsker å få bort denne ukulturen:



I de ansettelsesprosessene vi hadde i fjor høst var noe av det viktigste at vi kunne sette opp en ukeplan for de trenerne vi ansatte. Her skal dere ha fri, her skal dere jobbe, her skal dere ha hele dagen fri. For hvis vi ikke begrenser deres arbeidstimer så kommer de til å jobbe seg i hjel, de kommer til å gå på veggen. (...) I hvilke andre yrker er det forventet at du skal jobbe syv dager i uken? Den ukulturen må vi få bort, hvis ikke så er det ingen som har en bærekraftig framtid innenfor fotballen. Du må ha tid til å kunne ha et liv utenfor. (Anna).

Informantenes utsagn viser til at arbeidstimene ikke er ideelle, spesielt ikke for kvinner som har eller ønsker å få en egen familie en dag. Dette er i likhet med forskningen til Burillo et al., (2023), som hevder at underrepresentasjonen av kvinnelige fotballtrenere blant annet skyldes lange arbeidstimer, og kan forstås i lys av Bourdieus (1977) teori om habitus. Habitus i fotballmiljøet er formet av normene og forventningene som gjelder på feltet (Bourdieu, 1984; 1995). Etersom fotballmiljøet er et mannsdominert felt, er normene og forventningene tilpasset menn sin habitus. Det kan tolkes at habitusen til kvinnene har tilpasset seg samfunnets forventninger om å balansere karriere og familieliv, der lange arbeidstimer i treneryrket kolliderer med denne delen av deres habitus (Bourdieu, 1977). Dermed kan de maskuline normene på feltet påvirke kvinnelige topptreneres muligheter i treneryrket, ettersom mannlige treneres habitus har tilpasset seg forventningene om lange arbeidstimer (Bourdieu, 1977).

### 6.3.2 Arbeidsmiljø

I samtalen om arbeidsmiljø kom det frem at arbeidsmiljøet kan variere veldig fra klubb til klubb. Informantene hadde ulike opplevelser med arbeidsmiljøer, men Anna hadde mest erfaring:

Det er veldig stor forskjell på forskjellige miljøer. (...) Jeg har vært i klubber der det ikke har vært strategier i det hele tatt, jeg har kun blitt ansatt etter behov og ikke tatt høyde for hva slags person man ansetter. Og jeg har opplevd å jobbe i klubb der vi bare jobber etter strategi, vi bare jobber etter hvilke ressurser vi har lyst til å ha inn og hvilken type holdning vi har over de vi ønsker å ha i ressursene. (...) Jeg tror jo miljøet blir bedre og bedre jo mer økonomien bedrer seg. (Anna).

De andre informantene opplever arbeidsmiljøet sitt som trygt og at de får den respekten de føler de fortjener, uavhengig av deres kjønn:

Arbeidsmiljøet, knyttet til kjønn og sånne ting, eller ting som er kjønnsrelevant, synes jeg er ekstremt godt, ekstremt godt. Og det er rett og slett egentlig bare fordi jeg blir behandlet som alle andre, og det er ikke noe forskjell. (Elsa).

Nå som jeg er assistenttrener så opplever jeg at han som er hovedtrener er veldig interessert i å høre hva jeg tenker. Han tenker ikke på meg som kvinne eller mann, han tenker på meg som en assistenttrener som hjelper til med hva det enn måtte være. (Marie).

På den andre siden er kvinnene klar over at arbeidsmiljøet er konkurransepreget, og at klubber stiller krav til sine ansatte. Informantene forteller blant annet at hvis man ikke presterer, så mister man jobben. De mener også at dette kan påvirke den lave andelen kvinnelige trenere, hvilket kommer til uttrykk på følgende måte:

Får du ikke frem resultatene så blir du, ja du får sparken da. Det er jo på en måte harde krav. Og det tror jeg også er en, (...), barriere for mange kvinner. At det er å stå i akkurat det konkurransemiljøet der. (Sølvi).

Basert på Annas beskrivelse av hvordan arbeidsmiljøet varierer mellom klubber, kan dette vise til hvordan hvert felt (klubb) har unike normer som påvirker miljøet, blant annet økonomi og strategier. Klubber som har god økonomi viser seg å ha bedre strategier, hvilket reflekterer et godt arbeidsmiljø og høyere sosial og kulturell kapital (Bourdieu, 1984). I tillegg opplever informantene arbeidsmiljøet i treneryrket som trygt og inkluderende, hvilket kan antyde at klubbene har tilpasset sine praksiser og kulturer for å inkludere kvinner, hvilket øker kvinnenenes symbolske kapital (Bourdieu, 1984). På den andre siden er fotballmiljøet konkurransepreget, der strenge krav kan være en barriere for kvinner, ettersom feltet krever resultater (symbolsk kapital) (Bourdieu & Wacquant, 1993). Basert på kvinnenenes utsagn har det skjedd en betydelig endring i kvinnelige trenere sine opplevelser i arbeidsmiljøet, der kvinnene forteller at de føler de er likestilt med menn. På den andre siden er det fortsatt en veg å gå med å øke antallet kvinnelige trenere i fotballmiljøet (Norman et al., 2019; Burillo et al., 2023).

### 6.3.3 Lønn

Når det kommer til lønn var det kun en informant som følte hun ble rettferdig lønnet. To av informantene forteller at de synes det er vanskelig å si at lønnen er lik da de vet hvor mye mer mannlige trenere tjener:

Lønn så tror jeg vi er, i alle fall, det er noen forskjeller der. Også føler jeg vi kvinner er, i alle fall jeg, veldig takknemlig bare man får muligheten. Så man ikke sitter så hardt på kravene. (Sølvi).

For meg er det vanskelig å si at det er likt når du ser at kvinnelige trenere får x antall millioner mindre enn en mannlig trener får. Så basert på det eksempelet så er det ikke tilnærmet likt en gang. (Anna).

I tillegg forteller Marie om at hun tidligere har opplevd å få kontrakter som ikke tilfredsstiller hennes ønske om lønn:

Det er ikke gitt at man får en god lønn til å begynne med. (...) Og jeg skal helt ærlig si at jeg ble tilbudt en kontrakt nå som var helt bak mål. (...) Jeg synes jo at det er en uting i fotballen å skulle gi dårlige kontrakter. (Marie).

Utsagnene tyder på at kvinner opplever at de blir tilbudt dårligere økonomiske kontrakter enn menn, hvilket kan påvirke andelen kvinnelige trenere negativt. Blant annet understreker tidligere forskning (Burillo et al., 2023) at faktorer som dårlig økonomiske intensiver kan bidra til underrepresentasjon av kvinnelige trenere. I fotballmiljøet kan lønn anses som økonomisk kapital, hvilket kan påvirke kvinnenenes posisjon og muligheter i treneryrket på en negativ måte, ettersom det kan føre til redusert motivasjon (Bourdieu, 1984). I tillegg forteller kvinnene at menn tjener mer, hvilket kan føre til at andre kvinner ikke ønsker å ta den yrkesveien, som igjen kan forsterke den maskuline dominansen (Bourdieu 1998).

#### 6.4 Fremtidige tiltak: styrke kvinners kompetanse og fremme muligheter

Hittil i analysen har jeg analysert og diskutert mulige årsaksforhold til underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball, samt hvilken betydning kjønn har for kvinnelige topptrenere sine opplevelser og erfaringer i fotballmiljøet. Jeg vil i følgende delkapittel vise hvilke tiltak informantene ønsker blir implementert i fremtiden for å øke andelen kvinnelige trenere i toppfotballen.

##### 6.4.1 Informere om muligheter for tilrettelegger

I intervjuene var informantene tydelige på at familieliv og barn muligens er den største årsaken til underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere. Kvinnene argumenterer for at trenere må ha mulighet til å ha et liv utenfor yrket, og at de ønsker mindre uforutsigbarhet og mer trygghet:

Jeg ser jo på meg selv der jeg er i livet at det er en utfordring hvis jeg er hovedtrener for et lag også blir jeg gravid og blir borte et år på en måte. Det er jo en barriere, (...),

som jeg ikke vet helt hvordan løses i praksis. Hvis man er hovedtrener og blir gravid så er jo det en barriere. Det er nok mange kvinner som føler på det (Sølvi).

Jeg tror jo først og fremst at en del av det at det er så få kvinnelige topptrenere er at det er så uforutsigbart. Jeg tror veldig mange kvinner tenker mer på fremtiden enn det menn gjør. (...) Det handler jo sikkert om at hvis man en gang skal få familie, så er det greit å ha den forutsigbarheten. Man vet jo aldri hva som skjer i en graviditet. (Marie).

Tidligere forskning påpeker at utfordringer med å balansere arbeid og familieliv er en av årsakene til underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere (Burillo et al., 2023). Det kan tolkes at dette fortsatt påvirker kvinner basert på informantenes utsagn, der informantene forteller de er redd for hvordan graviditet kommer til å påvirke deres karriere, og hvordan de skal balansere karrieren med familieliv.

På den andre siden forteller Anna om at det eksisterer både muligheter for tilrettelegging og egne protokoller ved graviditet, men at det er en lang veg å gå for å få ut denne informasjonen. Hun forteller at klubber tilrettelegger for hjemmekontor de dagene det er behov for det, i tillegg til at klubber dekker barnevakt som både er med på samlinger og passer på barn mens kvinnene er på jobb. Det er finnes også egne gravidprotokoller for hvordan klubber skal tilrettelegge for graviditet, blant annet forteller hun at i deres klubb får spillere forlenget kontrakten sin med ett år hvis den utgår året hun blir gravid. Dette viser til at det har skjedd en endring i klubbene for at ikke arbeid og familieliv skal påvirke kvinners valg av karriere (Burillo et al., 2023). Anna forteller også at disse tiltakene er implementert for at kvinner skal kunne føde i fred og ha muligheten til å følge opp barnet sitt i starten av livet, men at klubbene ikke er flinke nok til å få tilretteleggelsene som finnes godt nok frem:

Det at vi ikke får dem frem godt nok, det tro jeg gjør at det er mange kvinnelige ressurser, da de står på skillevegen der og vurderer hvilken type utdanning de skal ta, så tenker de langsiktig frem. Ok, hvis jeg har lyst på en familie, så kan jeg ikke bli trener. For de vet ikke om det er mulighet til å få tilretteleggelse for det. (Anna).

Disse tiltakene kan tolkes i lys av tidligere forskning (Drury et al., 2022), ved å være et resultat av at de etablerte normene i fotballmiljøet har blitt utfordret, der kvinner har jobbet for å oppnå positive resultater for andre kvinnelige trenere. Tiltakene kan tolkes å være et resultat av en motstandsbevegelse fra kvinnelige trenere, som søker å endre strukturene og reglene som er gjeldende på feltet (klubben) (Bourdieu, 1984). Anna poengterer derfor at det er

viktig at informasjonen kommer ut, ettersom det blant annet kan føre til at andelen kvinnelige topptrenere øker.

#### 6.4.2 Implementere støtte og veiledningsprogram på kvinnesiden

Ingen av de kvinnelige trenerne har opplevd å ha tilgang på støtte og veiledningsprogram i klubber på kvinnesiden. Datamaterialet viser at det er stor forskjell på herresiden og kvinnesiden, der alle mannlige trenere har krav på veileder i klubb, og at informantene sterkt ønsker at det blir krav på dette på kvinnesiden også:

Jeg håper det blir krav om å ha trenerveiledere på damesiden i toppserien og førstedivisjon. For det tror jeg det er krav på i eliteserien og OBOS, at du må ha noen trenerveiledere i klubben. Du lærer jo mye på veien, men tenk så mye mer du hadde lært hvis du hadde hatt noen som hadde vært innom og hjulpet det litt på veien. (Marie).

Noen av informantene forteller også at det er nødvendig med kompetanseheving hos kvinnelige trenere for at de skal få en plass i trenerrollen, og at de ønsker økonomisk støtte for å kunne delta på kurs og ta utdanning der de får tildelt veiledere. Ved å delta på kurs og ta utdanning kan kvinnene oppnå større kulturell kapital, hvilket kan gi kvinner større makt på feltet (Bourdieu, 1984). I tillegg kan tilgang på veiledere gi mer sosialt kapital hos kvinnelige trenere grunnet tilgang på større nettverk, som kan styrke kvinnelige treneres posisjon i feltet ytterligere (Bourdieu, 1984).

I tillegg ønsker informantene veiledning i form av kontraktsforhandling, ettersom de føler på en frykt for å slå «for hardt i bordet» og miste kontraktstilbudet:

Jeg bestemmer selv hvor mye jeg vil slå i bordet i en kontraktsforhandling. Du kan slå hardt i bordet, men da kan de også trekke tilbudet og si «da står du her uten jobb». Spørsmålet er om man vil det. Det er kanskje litt færre damer enn menn. (Elsa).

Men jeg er jo livredd for forhandling. Så det at jeg tør å stå på mine egne krav, det er jeg nok ikke god nok på. Og det vet jeg i hvertfall om en god del andre mannlige parter som jobber med fotball, hvor mye flinkere de er på å forhandle for seg selv. (Anna).

Utsagnene tyder på at kvinner også burde ha veiledningsprogram i form av kontraktsforhandling. Blant annet forteller Marie at herresiden har møter knyttet til hvordan man kan gå i kontraktsforhandling med en klubb, der de får tips og triks. På den andre siden forteller hun at det ikke er noen ressurser til sånne typer kurs i kvinnefotballen. Ut fra dette

kan det tolkes at klubbene har en form for biopolitisk makt som skaper barrierer for kvinner ved å sørge for at menn besitter mer kunnskap og erfaring (Knoppers et al., 2022). Blant annet har menn større tilgang til ressurser, nettverk og kunnskap, hvilket gjør så menn besitter mer sosial kapital enn kvinner (Bourdieu, 1984). Dette kan derfor bidra til å opprettholde de eksisterende maktforholdene, der menn er høyere rangert, ettersom klubbene begrenser tilgangen til ressurser for kvinnelige trenere på kvinnesiden (Bourdieu, 1998).

#### 6.4.3 Flere kvinnekurs

Til tross for at to av informantene sa de ikke ønsket å delta på kvinnekurs og forklarte grunnen for det, har de to andre informantene positive opplevelser med egne kvinnekurs og ønsker at det blir mer fremmet.

Tilby flere kvinnekurs. Det tror jeg gjorde at terskelen var veldig mye lavere for kvinner å ta det kurset enn hvis man bare har det mannlige kurset. Og det tror jeg også vil senke terskelen for at man tar det kurset. Så selv om det sikkert ikke skulle være noen grunn for det, så tror jeg det vil hjelpe. Gi flere kurs rettet mot kvinner. (Sølvi).

De har et kurs under her som er for UEFA B-lisensierte trenere, der de får hver sin veileder, de får fra på klubbbesøk, de får fagsamlinger og faglig påfyll igjen. Så de tiltakene her synes jeg er kjempe fine. (Anna).

En av grunnene til at Elsa ikke ønsket å være med er frykten for at egne kvinnekurs ikke skal gi deg relevant erfaring og kompetanse. Marie var også skeptisk, men valgte å gi det en sjanse etter følgende beskjed fra en av de som organiserte kurset:

«Du må se på det på en litt annen måte. Du måtte tenke at det her er trenerveiledersamling. At man heller er med på å veilede dere som ønsker å nå frem, for dere har jo ikke det i egen klubb». (Marie).

Til tross for at Marie ikke har fullført noen kvinnekurs forteller henne at hun synes både NFF og UEFA har begynt å gjøre mye bra for kvinnelige trenere, blant annet muligheten til å søke om støtte til B-lisens og A-lisens som kvinne. På den andre siden mener hun kvinner bør tas ut på kurs fordi de er kvalifiserte, og at de bør gå igjennom samme prosess som mennene må fremfor egne kvinnekurs. Dette kan vise til at informasjon om kvinnekurs må komme tydeligere frem. Både Sølvi og Anna har positive opplevelser med kvinnekursene, og følte de

fikk en utfordring og relevant kompetanse, og at veilederne ikke var «for snille» i tilbakemeldingene. Anna forteller blant annet følgende:

Jeg synes at prosjektene de har satt i gang nå for kvinnelige trenere, både internt i NFF, men også eksternt i de forskjellige kretsene, så synes jeg tanken er veldig bra. Sørge for at den kompetansen de trenerne sitter igjen med etterpå, at de får brukt den til noe videre. (Anna).

Ved å tilby flere kvinnekurs kan det åpne opp for kompetanseheving hos kvinnelige trenere, hvilket kan gjøre barrierene i ansettelsesprosesser mindre (Sisjord et al., 2021; Gomez-Gonzalez et al., 2023). Kvinnenes utsagn illustrerer hvordan deres habitus i treneryrket, som er formet av normer og verdier i et mannsdominert felt, påvirker deres oppfatning av og deltakelse på egne kvinnekurs (Bourdieu, 1984). Kvinnenes skepsis kan tolkes som en refleksjon av hvordan deres habitus har tilpasset seg de maskuline normene på feltet, hvilket kan føre til at de ikke ønsker å delta på egne kvinnekurs da de avviker fra de etablerte normene (Bourdieu, 1977; 1998). På den andre siden kan et positivt syn på kvinnekurs gi kvinnelige trenere relevant kunnskap og kompetanse som kan styrke deres kulturelle og sosiale kapital, hvilket kan redusere barrierene kvinner står ovenfor i ansettelsesprosesser og fremme likestilling (Sisjord et al., 2021; Bourdieu, 1984).

## 7. Avslutning

Denne masteroppgaven har utforsket betydningen kjønn har for kvinnelige topptrenere sine opplevelser og erfaringer i fotballmiljøet, hvilke årsaksforhold som kan forklare underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball, og hvilke tiltak som kan bli implementert for å øke andelen kvinnelige trenere i fotballen. Gjennom analysedelen har jeg vektlagt å få frem informantenes utsagn og erfaringer for å frembringe mer empirisk kunnskap på forskningsfeltet. I dette kapittelet oppsummeres de sentrale funnene i forskningen, og avslutningsvis vil jeg reflektere over hvordan disse innsiktene kan bidra til fremtidig forskning på feltet.

I første del av analysen forteller flere av kvinnene at de har opplevd ulike former for fordommer og kjønnsdiskriminering under trenerutdanningen, der menn ofte anses som normen. Dette kan føre til at kvinner føler på en barriere for å delta på kvinnekurs allerede tidlig i karrieren sin. Videre har kvinnene delte meninger om egne kvinnekurs. På den ene siden kan egne kvinnekurs oppfattes som en form for biopolitisk makt som regulerer kvinners muligheter i treneryrket. På den andre siden kan kursene være svært betydningsfulle for kvinners faglige utvikling, der de har tilgang på veiledere, hvilket kan bidra til å øke kvinnes kulturelle og sosiale kapital. I tillegg viser forskningen at kvinner ofte føler seg hindret av både strukturelle og kulturelle barrierer, der trenerutdanning og mangel på støtte og veiledning spiller en betydelig rolle. En konsekvens av dette er at menn ofte besitter mer kulturell og sosial kapital gjennom flere kurs og bredere nettverk, hvilket fører til at menn blir oftere ansatt i trenerrollen fremfor kvinner. Det kan derfor være nødvendig at fotballforbundene iverksetter tiltak for å skape en mer likestilt og mangfoldig kultur i treneryrket, der kvinner og menn har tilgang på samme ressurser, ettersom dette kan minimere kjønnsdiskriminering og gi kvinner flere muligheter.

Videre har analysen gitt innsikt i flere dilemmaer kvinnene møter basert på deres kjønn i en mannsdominert arena. Gjennom informantenes utsagn kan det tolkes at kjønn spiller en betydelig rolle i trenerrollen. Informantenes erfaringer viser at stereotypiske oppfatninger om kjønnsroller i fotballmiljøet har skapt barrierer for kvinnelige trenere, og at de stadig må bevise sin kompetanse og erfaring for å få respekt og bli anerkjent på lik linje med mannlige kolleger. I tillegg deler informantene opplevelser av kjønnsdiskriminering i form av nedsettende kommentarer, samt en følelse av å være minoriteten på et felt som er



dominerende av menn. Det kan derfor tolkes at fotballmiljøet fortsatt er preget av maktforholdet mellom kvinner og menn. På den andre siden viser forskningen at det har skjedd positive endringer, blant annet ved at kvinnene ikke opplever kjønnsdiskriminering i klubber på toppnivå. I tillegg forteller informantene at de føler på en økende aksept og mindre kjønnsnormer, samt en gradvis økning i antall muligheter for kvinner i trenerrollen. Dermed kan det tolkes at den maskuline dominansen i bransjen utfordres, hvilket kan føre til at kvinner stadig får større plass i fotballmiljøet. Selv om forskningen indikerer en positiv utvikling i betydningen av kjønn i trenerrollen, har fotballmiljøet fortsatt en veg å gå for å skape et mer inkluderende og likestilt miljø for kvinnelige topptrenere.

I tillegg viser forskningen at kvinnelige topptrenere kan oppleve en betydelig barriere med tanke på ugunstige arbeidstider, spesielt for kvinner som ønsker å balansere jobb og familieliv. Dette gjenspeiler funnene til tidligere forskning og kan forstås gjennom Bourdieus teori om habitus, som viser hvordan sosiale normer og kjønnsroller kan påvirke kvinners oppfatninger av muligheter i treneryrket (Burillo et al., 2023; Bourdieu, 1977). Informantene forteller at arbeidsmiljøet varierer mye mellom klubber. Alle kvinnene føler de er i et trygt og inkluderende miljø, men at det finnes klubber som er preget av en konkurransekultur som kan virke «skremmende». Det kan derfor tolkes at det har skjedd en positiv endring i arbeidsmiljøet i forhold til resultater fra tidligere forskning (Burillo et al., 2023; Norman et al., 2018). På den andre siden uttrykker informantene at det er store lønnsforskjeller blant kvinner og menn i treneryrket, men at menn ofte er tøffere i lønnsforhandling enn kvinner. Dette kan derfor gjøre treneryrket mindre attraktivt for kvinnelige trenere, ettersom de kan føle de ikke blir lønnet for arbeidet de gjør. Samlet sett viser informantenes erfaringer at det er flere strukturelle og kulturelle barrierer som påvirker kvinnelige fotballtreneres arbeidsforhold, og det vil være nødvendig med tiltak for å gi kvinner like muligheter som sine mannlige kolleger.

I siste del av analysen var det ønskelig å undersøke hvilke tiltak som kan bli implementert i fremtiden for å øke andelen kvinnelige topptrenere i fotball. Blant annet forteller informantene at usikkerhet ved graviditet og familieliv kan være en barriere for mange kvinnelige trenere, samt mangel på informasjon. Gjennom forskningen kom det frem at klubber har ulike tiltak for at familiehverdagen skal gå opp, og at det er kritisk at denne informasjonen ikke kommer tydelig nok frem. Blant annet kan kvinner (og menn) bli tilbudt

barnepass mens de er på jobb og på samlinger, samt hjemmekontor de dagene det er mulig. I tillegg finnes det egne protokoller for håndtering av graviditet. Ved å fremme disse mulighetene for tilretteleggelse kan flere kvinner tørre å velge treneryrket. Informantene uttrykte også at de håper det blir krav på veiledere på kvinnesiden også, ettersom det kun finnes på herresiden per nå. De mener en veileder kan bidra positivt på kvinnelige treneres utvikling på felt, hvilket kan føre til kompetanseheving og gi kvinner flere muligheter i trenerrollen. Det siste tiltaket to av informantene ønsket var flere kvinnekurs, ettersom kvinnekurs kan oppleves som tryggere miljømessig, hvilket kan senke terskelen for å ta trenerutdanningen hos kvinner. Ved å tilby flere kvinnekurs kan det føre til at flere kvinner utdanner seg til å bli trenere, samtidig som de får erfaring og kompetanse på lik linje som om de hadde fulgt standard utdanningsplan. Dersom forbundene og klubbene jobber for å implementere disse tiltakene kan det gjøre det enklere for kvinner å kombinere familieliv og karriere, heve kompetanse, samt skape et mer støttende og inkluderende miljø, hvilket kan bidra til å øke andelen kvinnelige topptrenere i fotball.

Jeg tenker videre forskning bør utforske hvilken virkning de ulike likestillingstiltak Norges fotballforbund har iverksatt har, og hvordan tiltakene kan forbedres. Forskningen bør basere seg på kvinnelige treneres levde erfaringer, ettersom dette kan samle kunnskap som kan bidra til at flere kvinner blir topptrenere i fremtiden. Fremtidig forskning bør også fokusere på å forstå de ulike behovene og erfaringene til kvinnelige trenere, for å kunne tilpasse tiltakene til deres situasjon, som kan være avgjørende for å skape et likestilt og inkluderende fotballmiljø. Det kan også være interessant å utforske hvordan forbundene jobber for å øke den kvinnelige andelen gjennom sine prosjekter og tiltak for å få en forståelse for hvorfor andelen holder seg relativt stabilt lav, ved å intervjuere ledere i blant annet Norges fotballforbund (Norges idrettsforbund, u.å.; Waagaard, 2024).

## Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt forlag AS.
- Bjørndal, C. R. P. (2017). *Det vurderende øyet: Observasjon, vurdering og utvikling i pedagogisk praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1993). *Den kritiske ettertanke – Grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Det Norske Samlaget
- Bourdieu, P. (1977). STRUCTURES, HABITUS, POWER: BASIS FOR A THEORY OF SYMBOLIC POWER. I *Outline of a Theory of Practice: Vol. series Number 16* (s. 159-197). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.10017/CBO9780511812507.006>
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Bourdieu, P. (1995). Public opinion does not exist. I *Sociology in question* (s. 149-157). London: Sage.
- Bourdieu, P. (1998). *Den maskuline dominans* (2. utg.). Tiderne Skrifter.
- Burillo, A., León-Quismondo, J., Fernández-Luna, Á. & Burillo, P. (2023). Why are there no female coaches in elite women's soccer? A qualitative study of Spanish female coaches. *Sport in society, ahead-of-print*(ahead-of-print), 1-13. <https://doi.org/10.1080/17430437.2023.2200358>
- Burstyn, V. (1999). *The Rites of Men. Manhood, Politics and Culture of Sports*. Toronto: University of Toronto Press.
- Celikates, R. & Flynn, J. (2023). Critical Theory (Frankfurt School). I E. N. Zalta & U. Nodelman (red.). *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Metaphysics Research Lab: Stanford University. <https://plato.stanford.edu/entries/critical-theory/>
- Clarkson, B. G., Cox, E. & Thelwell, R. C. (2019). Negotiating Gender in the English Football Workplace: Composite Vignettes of Women Head Coaches' Experiences. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27(2), 73-84. <https://doi.org/10.1123/wsoaj.2018-0052>
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode: En kvalitativ tilnærming* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Drageset, S. & Ellingsen, S. (2011). Å skape data fra kvalitativt forskningsintervju. *Sykepleien forskning (Oslo)*, 4, 332-335. <https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2011.0027>
- Drury, S., Stride, A., Fitzgerald, H., Hyett-Allen, N., Pylypiuk, L. & Whitford-Stark, J. (2022). "I'm a Referee, Not a Female Referee": The Experiences of Women Involved in Football as Coaches and Referees. *Frontiers in Sports and Active Living* 3, 789321-789321. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.789321>
- Fasting, K., Sand, T. S. & Nordstrand, H. R. (2019). One of the few: the experiences of female elite-level coaches in Norwegian football. *Soccer and society*, 20(3). 454-470. <https://doi.org/10.1080/14660970.2017.1331163>
- FN-Sambandet (2022). *Kvinner og likestilling*. Hentet 29. november 2023 fra <https://www.fn.no/tema/menneskerettigheter/kvinner-og-likestilling>
- Gilje, N. & Grimen, H. (2001). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Universitetsforlaget.
- Gomez-Gonzalez, C., Dietl, H. & Nessler, C. (2019). Does performance justify the underrepresentation of women coaches? Evidence from professional women's soccer. *Sport Management Review*, 22(5), 640-651. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.09.008>
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Haavik, Y. (2023, 8. mars). *NFF-rapport kjønnsbalanse 2022: Kvinneandelen svakt økende*. Hentet 4. juni 2024 fra <https://www.fotball.no/tema/nff-nyheter/2023/rapport-om-kjonnsbalanse-i-norsk-fotball/>
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Cappelen Akademisk.
- Hofmann, B. & Holm, S. (2008). Vitenskapsteori. I P. Laake, B. R. Olsen & H. B. Benestad (red.), *Forskning i medisin og biofag* (2. utg, s. 29-65). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Horkheimer, M. (1972). "Traditional and critical theory". *Critical theory: Selected essays*, 188(243), 1-11-
- Klausen, A. M. (1998). «Toppidrettens makt og innflytelse». I S. Loland (Red.), *Toppidrettens pris*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Knoppers, A., Haan, D., Norman, L. & LaVoi, N. (2022). Elite women coaches' negotiation and resisting power in football. *Gender, work, and organization*, 29(3), 880-896. <https://doi.org/10.1111/gwao.12790>
- Lewis, C. J., Roberts, S. J. & Hazel, A. (2018). 'Why am I putting myself through this?' Women football coaches' experiences of the Football Association's coach education process. *Sport, education and society*, 23(1), 28-39. <https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1118030>
- Lunde, H. (2024). *Kjønnsbalanse i fotballen 2024* (Rapport nr. Ukjent). Norges fotballforbund. <https://www.fotball.no/globalassets/nff-org/rapport-kjonnsbalanse-i-norsk-fotball-2023.pdf>
- Madsen, C. (2023a, 3. mars). *Flere kvinnelige trenere på banen*. Norges fotballforbund. <https://www.fotball.no/trener/2023/flere-kvinnelige-trenere-pa-banen/>
- Madsen, C. (2023b, 10. februar). *Prosjekt kvinnelig topp trener: - Fått en enda sterkere Treneridentitet*. Norges fotballforbund. <https://www.fotball.no/trener/2023/siste-samling-for-prosjekt-kvinnelige-topptrenere/>
- Madsen, C. (2023c, 26. januar). *Thon Hotels dekker UEFA B-utdanning for 24 kvinner*. Norges fotballforbund. Hentet 4 juni 2023 fra <https://www.fotball.no/trener/uefa-b-lisens/2023/thon-hotels-dekker-uefa-b-utdanning-for-24-kvinner/>
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Martinussen, W. (2001). *Samfunnsliv: Innføring i sosiologiske tenkemåter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NEM. (2009). *Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig Vurdering av kvalitative forskningsprosjekt innen medisin og helsefag*. Hentet 15. april 2024 fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- NESH (2021, 16. Desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. Hentet 15. april 2024 fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Nilssen, V. (2012). *Analyse I kvalitative studier – den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norges idrettsforbund. (u.å.). *Kjønnsbalanse og likestilling*. Hentet 4. juni 2024 fra <https://www.idrettsforbundet.no/tema/krafttaket/kunnskap/kjonnsbalanse-og-likestilling/>

- Norges fotballforbund. (2024). *Statistikk, historikk og aktivitet*. Hentet 5. juni fra <https://www.fotball.no/tema/om-nff/statistikk-og-historikk/>
- Norman, L., Rankin-Wright, A. J. & Allison, W. (2018). "It's a Concrete Ceiling; It's Not Even Glass": Understanding Tenets of Organizational Culture That Support the Progression of Women as Coaches and Coach Developers. *Journal of Sport and Social Issues*, 42(5), 393-414. <https://doi.org/10.1177/0193723518790086>
- NTNU. (2024). *Behandle personopplysninger i student – og forskningsprosjekt*. Hentet 15. april 2024 fra <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Behandle+personopplysninger+i+student+og+forskningsprosjekt>
- Nygaard, T. (1995). *Den lille sosiologiboka: Innføring i sosiologisk handlingsteori*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rudie, I. (1994). "Sport: A way of speaking about society". I Sekretariatet for kvinneforskning (Red), *Kvinner - en utfordring for idretten?* Oslo: Norges Forskningsråd.
- Sawiuk, R., Lewis, C. J. & Taylor, W. G. (2021). "Long ball" and "balls deep": a critical reading of female coach-learners' experiences of the UEFA A license. *Sport Coaching Review*, 10(1), 110-127. <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.1874688>
- Silverman, D. (2017). How was it for you? The interview Society and the irresistible rise of the (poorly analyzed) interview. *Qualitative research*, 17(2), 144-158.
- Sæteren, T. B. (2018, 10. juli). *Disse kvinnene er tatt ut til Prosjekt kvinnelige topptrenere*. Norges fotballforbund. [https://www.fotball.no/trener/2018/disse-er-tatt-ut-til-prosjekt-kvinnelige-topptrenere/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR1PjkiZMWuzMT0BwzbcWSyu7yOJH9nlYnDvOajjVQfteXegTiflRE0KA\\_aem\\_AeHKyWgKXx3Hv3PWfR5tWzFX3VetqjdZShcZAsr4L-L8\\_Ln6i-xwiDn0fMD1JESMwuyTKv9QYAaLayO6SVckJYb](https://www.fotball.no/trener/2018/disse-er-tatt-ut-til-prosjekt-kvinnelige-topptrenere/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR1PjkiZMWuzMT0BwzbcWSyu7yOJH9nlYnDvOajjVQfteXegTiflRE0KA_aem_AeHKyWgKXx3Hv3PWfR5tWzFX3VetqjdZShcZAsr4L-L8_Ln6i-xwiDn0fMD1JESMwuyTKv9QYAaLayO6SVckJYb)
- Thagaard, T. (2019). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thoresen, I. (2023, 11. mars). *Det går framover, men felles satsing skal få fart på idrettens kvinnerekruttering*. Norsk fotballtrenerforening. Hentet 4. juni 2024 fra <https://fotballtreneren.no/2023/03/11/det-gar-framover-men-felles-satsing-skal-fa-fart-pa-idrettens-kvinnerekruttering/>
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal.
- UiO. (2017). *Nettskjema-diktafon mobilapp*. Hentet 15. april 2024 fra <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/diktafon.html>
- Waagaard, M. S. (2024, 8. mars). *Ny NFF-rapport om kjønnsbalanse i norsk fotball*. Norges fotballforbund. Hentet 2. juni 2024 fra <https://www.fotball.no/tema/nff-nyheter/2024/nff-rapport-om-kjonnsbalanse-2023/#:~:text=NFFs%20aktivitetstall%20for%202023%20viste,hvorav%2031%2C2%20prosent%20kvinner.>

## Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning fra SIKT

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Vedlegg 3: Samtykkeerklæring for intervju

Vedlegg 4: Intervjuguide

# Vedlegg 1: Godkjenning fra SIKT



## Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
204841

**Vurderingstype**  
Automatisk

**Dato**  
30.01.2024

**Tittel**

Underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball

**Behandlingsansvarlig institusjon**

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

**Prosjektansvarlig**

Malene Rosvold

**Student**

Emilie Holmestrand

**Prosjektperiode**

10.01.2024 - 06.06.2024

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

**Lovlig grunnlag**

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 06.06.2024.

[Meldeskjema](#)

---

**Grunnlag for automatisk vurdering**

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
  - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
  - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
  - Fagforeningsmedlemskap
  - Genetiske data
  - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
  - Helseopplysninger
  - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovrettelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

**Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde**

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet

- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

**Informasjonssikkerhet**

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.



## Vedlegg 2: Informasjonsskriv

# Vil du delta i forskningsprosjektet

## «Underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere i fotball»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i mitt forskningsprosjekt der formålet er å undersøke årsaker til underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball, og mulige tiltak som kan bidra til å bedre arbeidsforholdene til kvinner i fotballmiljøet.

I dette skrivet får du mer informasjon om formålet med prosjektet og hva deltakelse innebærer for deg.

### Formål

Formålet med dette prosjektet er å undersøke underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball (eksempelvis diskriminering, kjønnsroller, arbeidsforhold m.m.), samt finne mulige tiltak som kan bli implementert for å bedre forholdene for kvinnelige topptrenere.

Sentrale forskningsspørsmål i prosjektet er:

1. Hvilke barrierer påvirker kvinner i å bli topptrenere i fotball?
2. Hvordan påvirker kjønnsroller representasjonen av kvinnelige topptrenere?
3. På hvilken måte kan arbeidsmiljøet påvirke underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere?
4. Hvilke endringer i fotballmiljøet er nødvendig for å fremme et mer likestilt og inkluderende arbeidsmiljø for kvinnelige topptrenere i fotball?

Studien gjøres i forbindelse med en mastergrad som er en del av den 5-årige lektorutdanningen i idrettsvitenskap ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Trondheim. Resultatene fra denne studien kan bidra til økt innsikt i underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball, samt finne mulige tiltak som kan bidra til bedre arbeidsforhold.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I denne studien er det ønskelig å prate med kvinnelige topptrenere i fotball, det vil si kvinnelige trenere i toppserien, 1. divisjon og 2. divisjon. I tillegg er det ønskelig å snakke med kvinner som har tatt UEFA lisenser. Du får denne forespørselen fordi du oppfyller disse kriteriene, og er dermed relevant for prosjektet.

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

### Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du ønsker å delta står du fritt til å trekke samtykket tilbake uten å oppgi grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Dersom du ønsker å delta i prosjektet, innebærer det at du godtar å bli intervjuet omkring dine erfaringer rundt underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball. Spørsmålene som undersøkes i denne studien omhandler følgende temaer: Bakgrunnsspørsmål, utdanning, karriere, underrepresentasjon, kjønnsroller, arbeidsmiljø, støtte og veiledning, og fremtidige endringer. Videre utforskes også tiltak som kan bidra til å bedre arbeidsforholdene til kvinnelige topptrenere i fotball. Intervjuet vil ta omkring 45-60 minutter, men kan variere ut fra hvor mye du ønsker å utdype på hvert spørsmål.

### **Personvern – Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

All informasjon som blir innhentet gjennom intervjuene blir anonymisert og behandlet konfidensielt. Det vil si at det ikke skal være mulig for andre, hverken i fotballmiljøet eller utenforstående, å gjenkjenne enkeltpersoners opplevelser og historier. Vi vil kun bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet.

Prosjektgruppen, bestående av Emilie Holmestrand (NTNU) og Malene Rosvold (NTNU), har tilgang til dine personopplysninger. Navn og kontakt opplysninger blir erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamaterialer vil bli lagret på kryptert forskningsserver. Forskningsdeltakere (du) vil være 100% anonymisert, og vil ikke kunne gjenkjennes i vitenskapelige publikasjoner på bakgrunn av intervjuene.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra NTNU har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

#### **Dine rettigheter**

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

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

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

#### **Spørsmål**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om dine rettigheter, ta kontakt med:

- Emilie Holmestrand, student ved NTNU, utfører forskningsprosjektet.  
Kontaktinformasjon: emilihol@stud.ntnu.no, telefon: 98 68 85 27

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

- Emilie Holmestrand, student ved NTNU, utfører forskningsprosjektet.  
Kontaktinformasjon: emilihol@stud.ntnu.no, tlf: 98 68 85 27
- Malene Rosvold, universitetslektor, institutt for sosiologi og statsvitenskap. NTNU.  
Veileder prosjektet. Kontaktinformasjon: malene.rosvold@ntnu.no, tlf: 73 55 90 93
- Vårt personvernombud: Thomas Ørnulf Helgesen. Kontaktinformasjon:  
thomas.helgesen@ntnu.no, tlf: 93 07 90 38

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no), eller på telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Malene Rosvold  
(Forsker/veileder)

Emilie Holmestrand  
(Student)

---

## Vedlegg 3: Samtykkeerklæring for intervju

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [sett inn tittel], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at intervjusamtalen blir tatt opp med lydopptaker

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

-----

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 4: Intervjuguide

### Intervjuguide

Tidspunkt: xx.xx.xxxx

#### **Innledning**

Tusen takk som stiller opp – formålet med dette intervjuet er å få innsikt i den overordnede problemstillingen og de forskningsspørsmålene jeg søker svar på i oppgaven angående underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball. Du er sikret 100% anonymitet.

#### **Praktisk informasjon**

I denne studien ønsker jeg å intervju norske kvinnelige toppfotballtrenere for å få en forståelse for deres opplevelser og erfaringer. Målet er å finne ut hvorfor kvinnelige topptrenere er underrepresentert i fotballmiljøet, samt finne mulige tiltak som kan bidra til bedre arbeidsforhold.

Tidligere forskning viser at fotballmiljøet er en samfunnsarena der menn dominerer, og at normene i fotballmiljøet kan reflektere en mannlig fotballkultur der det oppstår ulike former for kjønnsdiskriminering og stereotypiske holdninger ovenfor kvinner. I tillegg viser forskning at ingen kvinner trener herrelandslagene i Europa, og kun 20% av trenere for kvinnes landslag er kvinner (Fasting et. al., 2019). På bakgrunn av dette ønsker jeg å intervju kvinnelige topptrenere i fotball for å tilegne meg kunnskap om hvilke faktorer som kan påvirke underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere.

#### **Nåværende problemstillinger**

*Hva er årsakene til underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball, og hvilken betydning har kjønn for kvinnelige topptrenere sine opplevelser og erfaringer i fotballen?*

*Hvilke tiltak kan bli implementert for å bedre forholdene for kvinnelige topptrenere?*

#### **Forskningsspørsmål:**

1. Hvilke barrierer hindrer kvinner i å bli topptrenere i fotball?
2. Hvilken rolle spiller utdanning og trenerutviklingsprogrammer i å støtte karrierevekst for kvinnelige topptrenere?
3. Hvordan påvirker kjønnsroller representasjonen av kvinnelige topptrenere?
4. På hvilken måte kan arbeidsmiljøet påvirke underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere?
5. Hvordan kan (mangel på) støtte og veiledning bidra til å fremme (under)representasjonen av kvinnelige topptrenere?

6. Hvilke endringer i fotballmiljøet er nødvendig for å fremme et mer likestilt og inkluderende arbeidsmiljø for kvinnelige topptrenere i fotball?

### **Bakgrunnsspørsmål**

1. Hvor gammel er du?
2. Hva slags utdanning har du, og kan du fortelle litt om utdanningen?
3. Hva motiverte deg til å få en karriere som fotballtrener på toppnivå?
4. Hvor lenge har du jobbet som topptrener og hva liker du med trenerrollen?
5. Hvilken trenertype er du? Fortell gjerne litt om hvordan du vil fremstå i trenerrollen.
6. Kan du gi en kort beskrivelse av din karriere som fotballtrener?

### **Utdanning**

1. Hvordan har din utdanning påvirket trenerkarrieren?
2. Kan du fortelle litt om hvordan du har kvalifisert deg som topptrener, for eksempel gjennom kurs, samlinger og eget arbeid.
3. Hvilke erfaringer har du med utdanning og kurs som går utenom 'standard' utdanningsplan?
4. Har du opplevd eller vet du om noen spesifikke hindringer som kan oppstå for kvinner som ønsker å ta trenerutdanning på toppnivå, med tanke på at dere er en minoritet i rollen?
5. Hvilke ressurser mener du er nødvendig for å fremme utviklingen av kvinnelige topptrenere?
6. Hvordan kan utdanningsinstitusjoner og fotballforbund tilpasse trenerprogrammer som imøtekommer behovene til kommende kvinnelige trenere?

### **Karriere som topptrener i fotball**

1. Hva ser du på som din største prestasjon som fotballtrener så langt?
  - a. Hvordan oppnådde du dette?
2. Hva opplever du har vært din største utfordring så langt som fotballtrener?
  - a. Hvordan håndterte du utfordringen?
3. Hvordan har dine erfaringer påvirket deg som trener, og kan du komme med noen eksempler?

### **Støtte og veiledning**

1. Kan du fortelle om de eksisterende støtte- og veiledningsprogrammer for kvinnelige trenere i toppfotballen?
2. Har du fått tilbud om støtte og veiledning i løpet av karrieren din som topptrener?
  - a. Hvor viktig har det vært?/Hvor viktig er det å få støtte og veiledning?
  - b. Har du opplevd mangel på støtte og veiledning?

- c. Kan du dele konkrete eksempler på støtte eller veiledning som har vært verdifulle for deg?

### **Underrepresentasjon**

1. Tidligere forskning viser at det kun er omkring 14% kvinnelige fotballtrenere i Norge. Hva tenker du om underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere i fotball?
2. Hvilke opplevelser har du når det gjelder ansettelse av trenere i fotball?
  - a. Blir menn oftere ansatt enn kvinner, spesielt i toppfotballen?
  - b. Er det lettere å få jobb på kvinnelag enn herrelag? I så fall, hvorfor?
3. Har du selv møtt utfordringer som kvinnelig topptrener i fotball?
4. Er det noen spesifikke barrierer som du tenker kan bidra til at det er færre kvinnelige enn mannlige topptrenere?
5. Hvordan tror du underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere kan påvirke prestasjonene og utviklingen til fotballspillere?
  - a. Tror du kvinnelige fotballspillere har et behov for en kvinnelig fotballtrener?
  - b. Hvordan tror du kvinnelige topptrenere kan bidra til en positiv endring hos kvinnelige fotballspillere?
6. Har du opplevd ulike kjønnsnormer (kultur, ideer, atferd) som kan bidra til underrepresentasjon av kvinnelige topptrenere? Kan du gi noen eksempler?

### **Kjønnsroller**

1. Har du følt at trenerrollen er påvirket av kjønnsroller, og kan du gi noen eksempler?
2. Hvordan blir du respektert av kollegaer og spillere?
3. Har du opplevd diskriminering grunnet ditt kjønn?
  - a. Har du opplevd sexistisk atferd, fordomsfulle karakterer eller nedsettende kommentarer, i så fall kan du gi noen eksempler?
4. Har du opplevd stereotypiske holdninger til det å være topptrener grunnet ditt kjønn i fotballmiljøet? Har du noen eksempler?

### **Arbeidsmiljø**

1. Hvordan opplever du arbeidsmiljøet i toppfotballen?
2. Hvordan ser du på arbeidsmiljøet til menn og kvinner i trenerrollen. For eksempel lønn, hvordan du blir behandlet o.l.
  - a. Hvordan tenker du dette kan påvirke underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere?
3. Hvordan påvirker arbeidsmiljøet din evne til å lede og samarbeide med andre trenere og støttepersonell?
4. Er det aspekter ved toppfotballkulturen du tenker kan bidra til underrepresentasjonen av kvinnelige topptrenere?

5. Hva tenker du bør bli endret i arbeidsmiljøet for at kvinner skal oppleve et bedre og tryggere arbeidsmiljø i toppfotballen?

### **Fremtidige endringer**

1. Hva tenker du kan gjøres for å øke antallet kvinnelige topptrenere i fotball?
2. Hvilke tiltak eller endringer håper du blir innført for å fremme likestilling i trenerrollen?
3. Hvordan kan idrettsorganisasjoner og klubber bidra til å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø?
4. Hvordan kan erfarne trenere bidra til å veilede og støtte yngre kvinnelige trenere?

### **Avsluttende spørsmål**

1. Er det noe du ønsker å dele om din opplevelse som kvinnelige topptrenere i fotball som ikke har blitt tatt opp i intervjuet?
2. Hvordan ser du for deg at situasjonen for kvinnelige topptrenere kan utvikle seg de kommende årene?
3. Har du noen råd til unge kvinner som ønsker å starte en karriere som topptrener i fotball?



