

Åse Røthing

Favorisert og annenrangs

Om å være kvinne og
trener i norsk håndball



FAGBOKFORLAGET

**Favorisert og
annenrangs**

Åse Røthing

Favorisert og annenrangs

Om å være kvinne og
trener i norsk håndball



FAGBOKFORLAGET

Boken ble første gang utgitt i 2024 på Vigmostad & Bjørke AS.

© Åse Røthing 2024

Dette verket, tilgjengelig fra <https://oa.fagbokforlaget.no>, omfattes av åndsverksloven og er lisensiert under følgende Creative Commons-lisens: Creative Commons Navngivels. 4.0 Internasjonal (CC BY 4.0).

Denne lisensen gir tillatelse til å kopiere, distribuere eller spre materialet i hvilket som helst medium eller format, og til å remikse, endre eller bygge videre på materialet til et hvilket som helst formål, inkludert kommersielle. Disse frihetene gis på følgende vilkår: Du må oppgi korrekt kreditering, oppgi en lenke til lisensen, og indikere om endringer er blitt gjort. Du kan gjøre dette på enhver rimelig måte, men uten at det kan forstås slik at lisensgiver bifaller deg eller din bruk av materialet. Du kan ikke gjøre bruk av juridiske betingelser eller teknologiske tiltak som lovmessig hindrer andre i å gjøre noe som lisensen tillater.

For å se en kopi av denne lisensen, besøk <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.no>

Lisensen gir deg ikke nødvendigvis alle de tillatelsene som er nødvendig for din tiltenkte bruk. For eksempel kan andre rettigheter, som reklame-, personvern-, eller ideelle rettigheter, sette begrensninger på hvordan du kan bruke materialet.

Denne boken har mottatt støtte fra OsloMet – Storbyuniversitetet og Norsk Tipping

Boken er fagfellevurdert i henhold til Universitets- og høyskolerådets retningslinjer for vitenskapelig publisering.

ISBN trykt utgave: 978-82-450-5308-1

ISBN digital utgave: 978-82-450-5271-8

DOI: <https://doi.org/10.55669/oa4608>

Spørsmål om denne utgivelsen kan rettes til:

fagbokforlaget@fagbokforlaget.no

www.fagbokforlaget.no

Omslagsdesign: Vegard Bolstad

Forsidebilde: © Korelidou Mila / Shutterstock

Sats: ved forlaget

Vigmostad & Bjørke AS er Miljøfyrtårn-sertifisert, og bøkene er produsert i miljøsertifiserte trykkerier.



Miljøfyrtårn[®]

Forord

Bakgrunnen for denne boka er en rapport jeg skrev for Norges Håndballforbund. De ønsket mer kunnskap om kvinners erfaringer som trenere i norsk håndball, og om hvorfor det er relativt få kvinner blant trenere for eldre ungdommer og på høyere nivå. Rapporten bygget på individuelle samtaleintervjuer med 20 kvinner med erfaring som håndballtrenere, og disse intervjuene er også grunnlaget for denne boka. Rapporten som jeg skrev for håndballforbundet, er ikke gjort tilgjengelig, den er kun brukt internt. Data som presenteres i boka er derfor ikke publisert tidligere.¹ Aina Anfinssen Westgaard og Jeanette Nilsen var mine kontaktpersoner i håndballforbundet, og jeg vil gjerne takke dem for godt samarbeid gjennom hele prosessen med rapporten. Jeg har kost meg veldig mye med dette arbeidet, og er takknemlig for at de spurte meg om å gjøre denne undersøkelsen. Jeg vil også takke Norsk Tipping som finansierte arbeidet med rapporten, og som i tillegg ga meg noe støtte til arbeidet med å omarbeide rapporten til bok.

Denne typen kvalitative studier er helt avhengige av at folk tar seg tid, og er villige til å delta. Jeg vil rette en stor takk til de 20 håndballtrenerne som sa seg villige til å bli intervjuet av meg om sine erfaringer med å være kvinne og trener i norsk håndball. Samtalene med hver enkelt gjorde arbeidet med rapporten, og senere denne boka, spennende og inspirerende fra første dag. Jeg føler meg heldig som fikk treffe dere, og jeg er takknemlig for at dere tok dere tid til å bli intervjuet. Tusen takk!

Det er et ensomt arbeid å skrive bok. Jobben må gjøres, og jeg må gjøre det selv. Alle svakheter og eventuelle feil er følgelig mitt ansvar. Jeg er imidlertid velsignet med noen gode kollegaer og venner som har tatt seg bryet med

1 Jeg skrev to kronikker på nyåret 2023 mens jeg ferdigstilte rapporten. Den ene ble publisert i Aftenposten: <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/jlO4jq/er-det-mannfolkarbeid-aa-vaere-trener-paa-toppnivaa> Den andre kronikken ble trykket i VGs papirutgave og deretter på håndballforbundets egne nettsider: <https://www.handball.no/nyheter/2023/03/favorisert-og-annenrangs/>

å lese tidligere utkast av manus, og som har gitt meg nyttige tilbakemeldinger. Jeg sender en varm takk til Kristoffer C. Vogt, Thorgeir Kolshus og Jo Helle-Valle for oppmuntringer og viktige samtaler om bokas tematikk! Jeg vil også takke redaktør Balder Holm for konstruktive tilbakemeldinger og støttende samarbeid underveis. Tusen takk! I tillegg vil jeg takke min gamle venn Stein Tolleiv Rullestad, som selv har lang fartstid som volleyballtrener, og som tidlig i prosessen minnet meg på det selvsagte: Ikke alle menn som er trenere har kjenpegod selvtillit, ønsker å framheve seg selv, liker å høre sin egen stemme, eller har store ambisjoner på egne vegne. Dette er åpenbart, men kan likevel fort bli glemt i samtaler om kjønn og trenerarbeid. Jeg har hatt med meg denne påminnelsen gjennom hele arbeidet med boka, fordi diskusjoner og samtaler om kjønn ofte preges av stereotype forestillinger om kategoriske forskjeller.

Jeg har vært opptatt av sport hele livet og har alltid hatt stor glede av å se på, og å drive med, idrett. I dag har jeg to tenåringer som er aktive basketballspillere, og jeg følger dem tett som ivrig forelder. I den forbindelse har jeg sett en rekke forskjellige trenere i aksjon de siste årene, og jeg har vært opptatt av hvordan de lykkes – eller ikke – med å kommunisere med spillere og få fram det beste i dem. Siden jeg er opptatt av hvilke verdier og kjønnsnormer som formidles i norsk idrett, har jeg vært særlig oppmerksom på i hvilken grad trenere framstår som gode forbilder for spillerne. Med andre ord er jeg personlig engasjert i mange av spørsmålene som denne boka behandler. Jeg håper derfor at boka vil bli brukt som utgangspunkt for refleksjon og endringsarbeid i norsk håndball, og i norsk idrett generelt. Og så håper jeg selvsagt at både spillere og trenere vil få oppleve at de verken er favorisert eller annenrangs på grunn av kjønn.

Åse Røthing

Oslo, 10. juni 2024

Innhold

1	
Inngang	9
1.1 Politikk eller forskning?	9
1.2 Bokas målsetting	12
1.3 Bokas oppbygning	14
2	
Kontekst: idrett, håndball og kjønn	17
2.1 Trenerne i norsk idrett	17
2.2 Norsk håndball	25
2.3 Kjønnslikestilling og kjønnsforskjeller	28
3	
Gjennomføring av studien	33
3.1 Rekruttering av deltakere og gjennomføring av intervjuer	33
3.2 Forskningsetiske refleksjoner	35
3.3 Presentasjon av deltakerne	37
3.4 Tilknytning til feltet og egen forskerbakgrunn	41
3.5 Bearbeiding av data	44
4	
Forskningskontekst og teoretisk plassering	49
4.1 Forskning på kvinners erfaringer som trenere	49
4.2 Teoretiske innganger	58
5	
Veien inn: motivasjon og ambisjon	65
5.1 Lyst og ansvar	65
5.2 Lederskap og vinnervilje	71
5.3 Ulike trenertyper: inkludering versus konkurranse?	74
6	
Samarbeid, innflytelse og kjønnsnormer	79
6.1 Samarbeid og innflytelse	80
6.2 Uklare maktforhold	85
6.3 Forventninger om relasjonsarbeid	89
6.4 Mer attraktivt og mindre slitsomt å trene gutter?	94

6.5	Krav, grensesetting og kjønnsnormer i møte med foreldre	100
6.6	Må vi snakke om kjønn?	109
7		
	Kvinne og trener – fordeler og ulemper?	113
7.1	En fordel å være kvinne?	114
7.2	«De tror jeg er flaskefyllern» – usynliggjøring og ubehag	117
7.3	Alder, kjønn og autoritet	127
7.4	Kropp, kjønn og autoritet	132
8		
	Trenerutdanning: særlig viktig for kvinner?	141
8.1	Mangel på fleksibilitet og tilpasning	142
8.2	Egne trenerkurs for kvinner?	149
8.3	Positiv særbehandling av kvinner?	154
9		
	Veien ut: Hvorfor slutter kvinner som trenere?	161
9.1	Foreldreskap: «Du slutter vel når du får barn?»	162
9.2	Tidsprioriteringer og kjønn	168
9.3	Kjønn og selvtillit	173
9.4	Kritiske hendelser	180
10		
	Sammenfatninger og avsluttende drøftinger	187
10.1	Kjønnsnormer og kjønnsforskjeller	188
10.2	Kjønn i samspill – en flerdimensjonal tilnærming	193
10.3	Kjipe kamppplevelser – i hvilket omfang?	198
10.4	Oppsummerende analyse: støtte og hindringer	202
11		
	Utblick	209
11.1	Hva nå? Mulige tiltak	210
11.2	Trenerarbeid – et kall til frivillig innsats?	214
11.3	Kjønnsbalanse eller kjønns mangfold?	216
	Referanser	221
	Vedlegg 1: Informasjonsskriv	229
	Vedlegg 2: Intervjuguide	231

Inngang

En bok som setter søkelys på kjønn, vil ofte bli sett som et politisk prosjekt. Som inngang til denne boka vil jeg derfor knytte noen kommentarer til forholdet mellom politikk og forskning. Deretter skal jeg kort gjøre rede for hvilke spørsmål boka ønsker å belyse (1.2), og hvordan framstillingen er strukturert (1.3).

1.1 Politikk eller forskning?

Håndball er en av få idretter i Norge som oppfattes som en «kvinneidrett», og som samtidig har høy status (Hovden, 2015, s. 94; se også Brock, 2016). Kvinner er i flertall både som utøvere og trenere i norsk håndball. Mange kvinner er trenere ikke bare for jente- og kvinnelag, men også for guttelag, og mange er sterkt involvert i ledelse av lokale klubber over hele landet. Samtidig er menn i flertall som trenere på toppnivå, både for kvinner og menn. Hvordan kan vi forstå dette? Får menn andre muligheter enn kvinner som trenere på høyere nivå, og hva kan det i så fall skyldes? Eller er det kvinnene som selv velger å slutte som trenere etter hvert som spillerne blir eldre og trenerarbeidet krever mer tid og kompetanse? Hvorfor gjør de i så fall det?

Denne boka bygger på en intervjustudie som jeg har gjennomført på oppdrag fra Norges Håndballforbund (NHF). NHF ønsket økt kunnskap om hvorfor andelen kvinner er så ujevnt fordelt blant trenerne: Hvorfor er kvinner i så stort mindretall på høyere nivå når de samtidig er i stort flertall på lavere nivå? Til grunn for en slik bestilling ligger et demokratisk og idrettspolitisk ideal om representasjon, slik at ledere og trenere speiler medlemsmassen (se f.eks. Gils et al., 2021; Sisjord et al., 2017). Nå kan det riktignok innvendes at krav om representasjon i *valgte* ledelsesorganer er knyttet til demokratiske ideal som ikke uten videre kan overføres til trenervirket. I styrer blir man valgt inn for å representere medlemmene, mens trenere er forventet å bli valgt eller tilbys jobber i kraft av egen kompetanse og ikke som representant for flere enn seg selv. Like fullt er det et stadig økende idrettspolitisk søkelys på at kjønnsfordelingen blant trenere bør stå i forhold til kjønnsfordelingen blant utøvere (se f.eks. Tjønndal & Hovden, 2016; Gils et al., 2021). I dag utgjør jenter og kvinner drøyt 40 prosent av medlemmene i Norges idrettsforbund,² mens andelen kvinner blant trenere anslås til å være mellom 20 og 30 prosent. På toppnivå er andelen kvinner lavere (se Sæther, 2015; Tjønndal & Hovden, 2016; Fasting et al., 2017; Sisjord et al., 2021).

Kjønn er i dag et forskningstema som, sammen med innvandring og klima, peker seg ut som særskilt betent og debattert. Forskere innen disse områdene gir uttrykk for at de opplever det krevende å delta i offentlige samtaler om sin forskning (Mangseth et al., 2022). Den tidvis høye temperaturen i debatter innen disse områdene kan forstås i lys av at både kjønns-, innvandrings- og klimaforskning regelmessig anklages for å sammenblande forskning og politikk. Ettersom forskningsbaserte «virkelighetsbeskrivelser» innen disse områdene gjerne tas til inntekt for politiske standpunkt og tiltak, vil forskeres valg og framskrivinger av «virkeligheten» kunne få betydning for hvilke politiske standpunkt, virkemidler eller tiltak som framstår som riktige og viktige. Når forskningsresultater kan få politisk betydning, kan det følgelig være fristende å framheve funn som støtter opp om egne politiske overbevisninger og å nedtone funn som svekker dem – og kanskje like fristende å anklage andre, med motstridende politiske standpunkt, for å gjøre det

2 Se f.eks. <https://www.idrettsforbundet.no/tema/krafttaket/kunnskap/kjonnbalanse-og-likestilling/>

samme. Denne boka bygger på en studie som springer ut fra idrettspolitiske målsettinger om økt kjønnsbalanse blant trenere i norsk håndball. Følgelig vil studiens funn kunne få betydning for hvilke politiske virkemidler som framstår som relevante for å oppnå målet om økt kjønnsbalanse.

Forskere tar valg som får betydning for hvilken retning forskningen tar, og for hva som senere presenteres som funn. Det følgende eksempelet illustrerer dette godt: Den danske sosiologen Karin Lützen (1998) beskrev i sin tid hvordan valg av tilnærming fikk helt avgjørende betydning for resultatene i en studie av lesbisk livserfaringer. I stedet for å rette intervjuene mot det Lützen oppfattet som en forutsigbar og «trist dreiebok», der alle ville komme til å fortelle omtrent den samme historien med vekt på avvísninger, utenforskap og utfordringer, valgte hun å spørre sine forskningsdeltakere hva de fikk ut av å leve som lesbiske. Denne inngangen ga andre svar enn det Lützen ville fått hvis hun først og fremst hadde stilt deltakerne spørsmål i tråd med «den triste dreieboken». Basert på sine funn utviklet Lützen begrepet «The Magic Moment», som viste til den eller de hendelsene som fikk deltakerne til «at åpne sine øyne for kvinner» Lützen, 1998, s. 166), og hun argumenterte for at denne typen betydningsfulle øyeblikk ville forme den enkeltes forståelser av senere erfaringer.

På lignende vis som Lützen, valgte jeg å starte intervjuene med å sette søkerens på hva deltakerne får ut av å være trenere og hva de liker særlig godt ved trenerrollen, framfor å invitere til fortellinger i tråd med en «trist dreiebok» med vekt på motstand og hindringer. Denne vinklingen hadde delvis med min egen interesse og forskerbakgrunn å gjøre: Jeg er generelt opptatt av kompleksitet og ønsket å få fram bredde og ambivalenser, samtidig som jeg ikke ønsket å reprodusere velkjente – og kanskje utdaterte? – fortellinger. Men dette valget skyldtes også mitt møte med forskningsfeltet: Allerede i de første intervjuene ble det tydelig at deltakerne selv ønsket å fortelle om anerkjennelse, mestring og positive erfaringer med å være håndballtrenere. Noen ga også eksplisitt uttrykk for at de ikke ønsket å delta i en studie som skulle fokusere ensidig på kvinner som diskriminert og nedvurdert. Det kan naturligvis være nærliggende å tolke dette som uttrykk for fornektelser og håndteringsstrategier i møte med negative erfaringer (se f.eks. Drury et al., 2022). Jeg mener imidlertid at det ville vært forskningsetisk problematisk å ikke ta dette på alvor. Samtidig spurte jeg selvsagt også etter utfordrende og negative erfaringer, og om deltakerne oppfattet at disse erfaringene kunne

forstås i sammenheng med at de var kvinner. Dette framgår av intervjuguiden (Vedlegg 2) og gjenspeiles i flere av kapitlene i boka. Jeg har gjennomgående forsøkt å løfte fram motsetninger, ambivalenser og variasjon. I kapittel 3.4 skal jeg gjøre nærmere rede for min plassering i forskningsfeltet, og i kapittel 4.2 skal jeg kort beskrive bokas teoretiske utgangspunkt. Dette vil bidra til å sikre god gjennomsiktighet i prosjektet, slik at lesere kan oppdage eventuelle politiske slagsider fra min kant, og selv gjøre egne vurderinger av analysene og framstillingene i boka.

1.2 Bokas målsetting

Denne boka setter søkelys på kvinners erfaringer som håndballtrenere, og målet er følgelig å undersøke på hvilke måter kjønn kan ha betydning for hvordan forskningsdeltakerne opplever å være trenere. Mitt grunnlag for å drøfte dette er intervjuer, ikke observasjoner. Følgelig har jeg tilgang til deltakernes *fortellinger* om sine erfaringer, og det er nettopp disse fortellingene jeg skal drøfte. Hva legger de vekt på når de forteller om sine erfaringer med å være trenere i norsk håndball? På hvilke måter trer kjønn fram som et aspekt ved deres fortellinger, eller som forklaring på det de har opplevd som trenere? Framstår det å være kvinne som en hindring eller en fordel for om de trives og får muligheter? Og hvordan spiller kjønn sammen med andre forhold, som alder og utdanning, i kvinners fortellinger om sine trenererfaringer? Den sterke posisjonen kvinner har i norsk håndball, gjør det særlig interessant å utforske slike spørsmål nettopp i denne konteksten.

Den overgripende ambisjonen med boka er å utvikle kunnskap om hvordan kvinners erfaringer som trenere i norsk idrett på ulike måter kan forstås i lys av forståelser av og ideer om kjønn og kjønnsforskjeller. Den konkrete kunnskapen som skrives fram her, er knyttet til håndballkonteksten som har noen særpreg (se kapittel 2.2), og det er naturligvis betydelige variasjoner mellom ulike idretter i Norge. Like fullt mener jeg det er gode grunner til å anta at funn fra denne studien kan ha overføringsverdi til andre idrettskontekster. En rekke andre forskningsbidrag underbygger dette (se kapittel 4.1).

For å utvikle kunnskap om hvordan kjønn på ulike måter kan få betydning for kvinners erfaringer som trenere, stiller jeg to ulike typer spørsmål til det empiriske materialet. *For det første er jeg opptatt av hva forskningsdeltakerne selv sier om kjønn.* Når mener de at kjønn har betydning for deres erfaringer? Når mener de at andre forhold, som alder, utdanning eller personlighet, har betydning? Hvordan beskriver de kjennetegn ved henholdsvis kvinner og menn, og forskjeller mellom jenter og gutter, og på hvilke måter mener de at disse kjennetegnene og forskjellene (eventuelt) får betydning i deres hverdag som trenere? *For det andre er jeg opptatt av hvordan deltakernes fortellinger kan forstås som uttrykk for tilgjengelige forståelsesmåter.* Hvilke forståelser av, eller ideer om, kjønn og kjønnsforskjeller kommer til uttrykk i deres fortellinger om sine erfaringer som håndballtrenere? Hvilke forståelsesmåter trer fram som *relevante* for kvinner når de skal beskrive sine trenererfaringer? Hvilke forståelsesmåter framstår som tilgjengelige og *meningsfulle* for å forklare ulike typer erfaringer, inkludert negative opplevelser? Er det noen fortellinger eller ideer om kjønn og kjønnsforskjeller som deltakerne tar avstand fra, som de ikke vil anvende eller assosieres med, og som framstår som utilgjengelige eller *illegitime*? På hvilke måter framstår kjønn som noe gitt og fast i intervjuene, og på hvilke måter vektlegges variasjon og kompleksitet når deltakerne snakker om kjønn?

Når denne boken tematiserer kjønn, handler det ganske enkelt om ideer, forståelsesmåter, forestillinger og forventninger knyttet til personer som er kategorisert som enten jente/kvinne eller gutt/mann, basert på det vi kan kalle «kroppstegn» (jf. Søndergaard, 1996). Utgangspunktet er med andre ord en tradisjonell tokjønnsstenkning med hensyn til kjønnskategorisering, som alle deltakerne forsto seg selv i lys av, og som ikke ble utfordret eller problematisert i intervjuene.³ Flere av deltakerne var imidlertid – i likhet med meg selv – svært opptatt av å problematisere stereotype og tatt for gitte ideer og forestillinger om kjønn og hva det vil si å «være» gutt eller jente, kvinne eller mann, og ikke minst forestillinger om gitte og stabile kjønnsforskjeller. Min interesse er nettopp disse ideene, forståelsesmåtene og forestillingene knyttet til kjønn og kjønnsforskjeller, og hvordan de kommer til uttrykk. Med dette

3 Dersom kjønnsidentitet var et planlagt tema, eller hadde kommet opp som tema, i intervjuene, ville naturligvis tokjønnsmodellen blitt tematisert og problematisert.

følger også en interesse for hvordan ulike forståelsesmåter får betydning for hvordan situasjoner oppleves, fortolkes og beskrives, samt hvordan forståelsesmåter former praksiser og åpner eller lukker muligheter for ulike personer i forskjellige situasjoner og kontekster. I kapittel 4.1 og 4.2 vil jeg knytte disse tilnærmingene til tidligere forskning og teoretiske perspektiver.

1.3 Bokas oppbygning

I de to foregående delkapitlene har jeg skissert en inngang til boka, med vekt på kontekst, bakgrunn og ambisjoner. I de neste kapitlene skal jeg utdype dette. I *kapittel 2* skisserer jeg konteksten for tematikken som drøftes i boka. Først beskriver jeg kort trenersituasjonen i norsk idrett med hensyn til kjønn, deretter presenterer jeg norsk håndball, og avslutningsvis skisserer jeg noen perspektiver på kjønnslikestilling i den norske konteksten. Til sammen utgjør disse tre delkapitlene et viktig bakteppe for drøftingene av mine intervjudata. I *kapittel 3* gjør jeg rede for bakgrunnen for studien, hvordan jeg har rekruttert forskningsdeltakere, samt hvilke forskningsetiske refleksjoner som er gjort underveis, fra oppstart og under arbeidet med å utvikle manus til boka. I dette kapitlet presenterer jeg dessuten deltakerne, min egen tilknytning til forskningsfeltet samt egen forskningsbakgrunn. Dessuten gjør jeg rede for hvordan jeg har bearbeidet intervjumaterialet og hvilke spørsmål som veileder framstillingen gjennom boka. I *kapittel 4* presenterer jeg forskningskonteksten som denne studien inngår i, for deretter å skissere bokas teoretiske utgangspunkt. Kapittel 3 og 4 gir leseren grunnlag for å vurdere studiens pålitelighet og troverdighet og utgjør sammen med kapittel 2 et viktig bakteppe for de følgende kapitlene.

Kapitlene 5–9 presenterer og diskuterer forskningsdeltakernes fortellinger om sine erfaringer som håndballtrenere. Intervjuene tegner et mangefasettert bilde av hverdagen i norsk håndball og av deltakernes erfaringer, og intervjuene er preget av engasjement, variasjon og til dels motsetninger. I et forsøk på å vise fram mest mulig kompleksitet, og samtidig ta hensyn til helheten i hvert enkelt intervju, gjengir jeg mange og til dels lange sitater fra intervjuene. Dette er en respons på det jeg oppfatter som en dobbel

forskningsetisk forpliktelse: På den ene siden en forpliktelse overfor forskningsdeltakerne, som jeg skylder å presentere redelig og på måter som de kan kjenne seg igjen i, og på den andre siden en forpliktelse overfor leserne som skal ha anledning til å gjøre egne fortolkninger. Jeg har riktignok gjort en rekke valg med hensyn til hvilke sitater som presenteres, og hvordan de drøftes og rammes inn, slik alle forskere skal og må gjøre, men jeg anlegger en empiri-nær stil som inviterer leserne til å danne seg egne inntrykk av feltet som presenteres og drøftes.

Hver av de 20 kvinnene som jeg har intervjuet, har sine individuelle erfaringer knyttet til å være trener i norsk håndball. Samtidig er det flere ting som går igjen i nesten alle intervjuene. Svært mange har vært involvert i norsk håndball i mange år, nesten hele livet, både som spillere, trenere og frivillige i sine klubber, og nesten alle forteller med stor entusiasme om en idrett de er svært glad i. Alle forteller, slik statistikkene også viser, om mange aktive kvinner blant trenere for yngre lag, og om få eller ingen andre kvinner enn dem selv blant trenere for lag på høyere nivå. Det er også mange fellestrekk ved deres fortellinger om samhandling med spillere og samarbeid med foreldre. Samtidig er det en hel del variasjon med hensyn til hvilke utfordringer de har møtt som trenere, og hvilke erfaringer de har knyttet til håndballforbundets trenerutdanning.

I *kapittel 5* presenterer jeg hva deltakerne forteller om hvordan og hvorfor de ble trenere, med vekt på henholdsvis engasjement for lokalmiljø og samfunnsdeltakelse på den ene siden, og vinnervilje og lederskap på den andre. Avslutningsvis skisserer jeg noen ulike trenertyper, med særlig vekt på hvordan deltakernes *ambisjoner* ser ut til å spille en vesentlig rolle for deres fortellinger. I *kapittel 6* drøfter jeg hvordan deltakerne har opplevd samarbeid og innflytelse i klubbene. Her diskuterer jeg særlig hvordan forståelser av kjønn og antakelser om kjønnsforskjeller på ulike måter får betydning for samarbeid med spillere og foreldre. Videre diskuterer jeg i *kapittel 7* hvordan deltakerne på ulike måter forstår det å være kvinne og trener som en fordel eller en ulempe, blant annet knyttet til spørsmål om anerkjennelse og autoritet i kampsituasjoner. Deretter gjør jeg i *kapittel 8* rede for hvilke erfaringer deltakerne har med håndballforbundets trenerutdanning. Her drøfter jeg blant annet deres frustrasjoner knyttet til mangel på tilpasning av kurs, og hvilke perspektiver de har på positiv forskjellsbehandling av kvinner. I *kapittel 9* skisserer jeg hva deltakerne selv mener er årsakene til at kvinner slutter som trenere, med vekt

på foreldreskap, tidsprioriteringer og selvtillit. Her diskuterer jeg også noen konkrete hendelser, omtalt som «kritiske hendelser», som gjorde at deltakerne vurderte å slutte som trenere.

I *kapittel 10* sammenfatter jeg studiens funn med søkelys på betydninger av kjønn, og hvordan kjønn virker sammen med andre forhold som alder, kropp og utdanning. Avslutningsvis drøfter jeg studiens funn med utgangspunkt i en analysemodell som søker å vise hvilke former for støtte og hindringer kvinner kan møte som trenere. Her skiller jeg mellom ulike trenertyper knyttet til deres ambisjoner og ønsker for sitt trenervirke, og viser at metaforen «labyrinth» kan fungere godt for å beskrive hvilke hindringer og støttedfunksjoner ambisiøse trenere møter på sin vei framover, gjennom labyrinthen. Andre trenere, som ikke ønsker seg framover eller oppover, vektlegger imidlertid andre former for støtte og barrierer, som påvirker hvorvidt de trives som trenere og ønsker å fortsette å være trenere i norsk håndball. Mens hovedparten av forskningen på kvinners erfaringer som trenere har satt søkelys på trenere på toppnivå (se kapittel 4.1), bidrar min studie særlig med ny kunnskap om likheter og forskjeller mellom treneres erfaringer på ulike nivåer, med vekt på hvordan forventninger knyttet til kjønn, i samspill med alder, kropp, utdanning og ambisjoner kan få betydning på ulike måter.

I *kapittel 11*, bokas «utblikk», vender jeg først tilbake til studiens opprinnelig idrettspolitiske spørsmål omkring kjønnsbalanse og eventuelle tiltak for å øke andelen kvinner blant trenere på høyt nivå. I hvilken retning peker mine funn, med hensyn til hva som kan eller bør gjøres for å rekruttere flere kvinner som trenere på høyt nivå? Deretter løfter jeg fram en sentral dimensjon ved deltakernes fortellinger, som muligens overskrider spørsmålet om kjønn, nemlig deres vektlegging av idealisme og frivillig arbeid. I forlengelsen av dette følger minst to viktige spørsmål: Hvilke dimensjoner ved vårt samfunn bidrar til å forme medborgere som *får lyst til* å bidra til fellesskapet, slik trenerne jeg har intervjuet beskriver, og hva kan sikre denne typen lyst og innsatsvilje for framtiden? Helt avslutningsvis drøfter jeg begrepene *kjønnsbalanse* og *kjønnsmangfold*, og argumenterer for at det siste begrepet, som i denne sammenheng ikke viser til ulike kjønnsidentiteter, kan være en nyttig inngang til å forstå mange av studiens funn, og til å arbeide for økt trivsel og mangfold blant trenere i norsk håndball og norsk idrett.

Kontekst: idrett, håndball og kjønn

I dette kapittelet skisserer jeg kort den bredere konteksten som denne boka plasserer seg i. Norsk håndball er del av norsk idrett, og det særegne ved håndballen blir synlig i lys av andre deler av idretten. Innledningsvis vil jeg derfor kort beskrive status for kjønn og trenere i norsk idrett generelt, med særlig vekt på fotball, som den idretten som organiserer flest utøvere. Deretter gjør jeg rede for historien til håndball i Norge, og peker på noen sentrale trekk ved norsk håndball i dag. Avslutningsvis skisserer jeg noen trekk ved det norske samfunnet med hensyn til idealer og forståelsesmåter knyttet til kjønnslikestilling og kjønnsforskjeller. Dette er et helt sentralt bakteppe for både intervjuene og diskusjonene som føres gjennom boka. Samtidig er det et svært komplekst felt som utvilsomt kunne fylt en hel bok, og som nødvendigvis behandles overfladisk innenfor rammene av denne boka.

2.1 Trenere i norsk idrett

Innen idrettsforskning med vekt på kjønn beskrives idrett gjerne som et samfunnsområde som er dominert av menn, sentrert rundt menn, og hvor egenskaper som forbindes med menn og maskulinitet, som aggressivitet,

fysisk styrke og konkurransedriv, verdsettes, framelskes og oppfattes som norm (se f.eks. Coakley, 2007; Cooky & Messner, 2018; Hovden, 2015; LaVoi & Dutove, 2012; Fasting et al., 2019; Persson, 2022; Tjønndal & Hovden, 2016). I den norske konteksten er det rimelig å innvende at bildet er mer sammensatt. Både idrettspresidenten og fotballpresidenten i Norge er for eksempel kvinner (i 2024), og andelen kvinner i styringen av norsk idrett har økt jevnt de siste årene. Ifølge tall for 2022 fra Norges idrettsforbund utgjør kvinner omkring 40 prosent av medlemmene i norsk idrett og 37 prosent av styremedlemmene. Blant styreledere er menn imidlertid sterkt overrepresentert⁴ (se også Sisjord et al., 2017). Når det gjelder medieoppslag vier norske medier betydelig oppmerksomhet til enkelte grupper kvinnelige idrettsutøvere, som for eksempel innen langrenn, og dekningen av toppfotball for kvinner har økt betydelig i de største mediene de aller siste årene. Økt medieoppmerksomhet rundt kvinnefotball på toppnivå ser vi også i andre land se f.eks. Drury et al., 2022). I medieomtalen av norsk håndball har kvinner dessuten tradisjonelt dominert, til forskjell fra i andre europeiske land (jf. Broch, 2016, s. 174). Dette signaliserer at *også* kvinners idrettsutøvelse er verdifull og interessant. Samtidig er mannlige idrettsutøvere betydelig overrepresentert i norske sportsnyheter samlet sett, i likhet med i internasjonal sportsdekning (jf. Grabmüllerová, 2022; Grabmüllerová & Næss. 2022; se også Tjønmland & Hovden, 2016).⁵

Det er rimelig å si at maktforhold i norsk idrett er i bevegelse og under stadig forhandling. Samtidig er menn fortsatt mest synlige og har flest maktposisjoner. Dette kommer blant annet til uttrykk ved at menn er i stort flertall blant trenere, og særlig på toppnivå (jf. Sisjord et al., 2023). En spørreunder-

4 <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2023/nokkeltall-for-norsk-idrett-2022/>

5 Det er tegn til endringer på dette området som det ikke er rom for å gå nærmere inn på. Grabmüllerová (2022) viser for eksempel i en studie av mediedekningen i Tsjekkia, Sveits og Norge fra OL i Tokyo i 2021, at den sto i forhold til andelen deltakere. Menn utgjorde 64 % av både den norske og tsjekkiske OL-troppen og fikk tilsvarende mediedekning. I den sveitsiske troppen var 56 % menn, men kvinnene fikk likevel større mediedekning, noe Grabmüllerová forstår i lys av at kvinner tok 10 av 13 sveitsiske OL-medaljer. Hun indikerer med andre ord at andelen utøvere i noen grad kan forklare den tradisjonelt store dominansen av menn i internasjonale sportsnyheter. Det er også en generell tendens til at nyere forskningsbidrag som omtaler mannlige dominans i medier og i idretten generelt, underbygger sine beskrivelser med henvisning til eldre studier som bygger på data som ofte er 15–20 år gammel.

søkelse fra 2012 viste at 14 prosent av norske landslagstrenerne var kvinner (Fasting et al., 2017), og en rekke studier argumenterer for at trenerjobb på høyt nivå (fortsatt) kan sies å være mannlig konnotert (se f.eks. Augestad & Hemmestad, 2023; Fasting et al., 2017, s. 40; Hovden, 2015). Internasjonal forskning viser også entydig at kvinner er i mindretall blant trenere på toppnivå (f.eks. Norman, 2010a, 2010b; Acosta & Carpenter, 2012; LaVoi & Dutove, 2012; Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2012, 2013; Lewis et al., 2018; Sisjord et al., 2021; Drury, 2022). Tall fra Europa viser at andelen kvinner blant trenere på elitenivå varierer fra 13 til 17 prosent (Fasting et al., 2019, s. 454). Forskningen viser også at kvinner i all hovedsak er trenere for andre kvinner, og særlig på toppnivå (se f.eks. Acosta & Carpenter, 2012; LaVoi & Dutove, 2012; Sisjord et al., 2021).⁶

Fotball er den idretten som organiserer desidert flest barn, unge og voksne i Norge, og er også den idretten som flest jenter og kvinner deltar i. I 2023 var det imidlertid kun menn som var hovedtrenerne i Eliteserien for menn, Toppserien for kvinner, og 1. divisjon for kvinner og menn. I Toppserien skilte Stabæk seg ut, ettersom de hadde kvinner som både assistenttrener og keepertrener, samt ytterligere to kvinner i støtteapparatet (til sammen ti personer). Det var også to andre klubber i Toppserien som hadde en kvinne som keepertrener. I Eliteserien for menn hadde de fleste klubbene ingen kvinner i sitt støtteapparat. Her skilte Sarpsborg 08 seg fra de andre lagene ettersom de hadde tre kvinner, inkludert mental trener, i sitt støtteapparat på (kun) elleve personer.⁷ I en rapport om kvinners erfaringer som trenere i norsk fotball (Røthing 2024), trer det fram en tydelig dobbelthet: På den ene siden beskriver de et tydelig hierarki i lokale klubber, der herre- og guttefotball er overordnet kvinne- og jentefotball. Dette kommer til uttrykk gjennom forskjellsbehandling med hensyn til blant annet utstyr, treningstider og honorarer. Samtidig forteller kvinnene som er intervjuet, om trivsel som trenere og økt

6 Se kapittel 4 for en mer utførlig presentasjon av forskningskonteksten.

7 Alle opptellingene ble gjort i juni 2023 og var basert på informasjon som var tilgjengelig via klubbenes nettsider. Denne saken fra VG 23.03.23 støtter mine opptellinger: www.vg.no/sport/fotball/i/WRJKvL/toppserien-er-uten-kvinnelige-trenere-en-kjempeutfordring

anerkjennelse av kvinner i norsk fotball.⁸ Fotballklubben Skeid ansatte på tampen av 2023 en ung kvinne som hovedtrener for sitt A-lag for herrer, som spiller i OBOS-ligaen (1. divisjon), og dette kan ses som et tydelig uttrykk for denne økte anerkjennelsen.

Tallene fra toppfotballen tegner opp et svært tydelig kjønnsmonster. Den store dominansen av menn blant fotballtrenere kan forstås i lys av at fotball for menn har betydelig lengre historie i Norge enn fotball for kvinner. Norges Fotballforbund (NFF) ble stiftet i 1902, og den første landskampen for menn ble spilt i 1908. Fotball for kvinner ble godkjent av NFF i 1976, og to år senere spilte kvinnelandslaget sin første kamp. Fotball for menn har med andre ord 70 års forsprang i Norge. Selv om jenter og kvinner har spilt organisert fotball i Norge i nærmere 50 år, og selv om det norske fotballandslaget for kvinner har hatt større suksess enn herrelandslaget, er fotball fortsatt tydelig mannlig konnotert i Norge. Kjønnede forbindelser og eierskap knyttet til den enkelte idretten, kan rimeligvis ha stor betydning for hvem som blir trenere. Messner (2009) peker for eksempel på at fotball (soccer) i den amerikanske konteksten delvis er sett på som en «kvinneidrett», og at det kan forklare hvorfor det er betydelig flere kvinner som er trenere for barn og unge innen fotball enn i baseball.

Dersom historikk og kjønnede konnotasjoner kan forklare at menn dominerer som trenere i norsk toppfotball, kan vi forvente andre forhold innen andre idretter. La oss derfor kaste et blikk på situasjonen i norsk volleyball, en idrett med en helt annen historie både internasjonalt og i Norge. Det første verdensmesterskapet for menn ble arrangert i 1949, og fra 1952 har mesterskapet inkludert både kvinner og menn. I 1964 ble volleyball den første lagidretten hvor både kvinner og menn fikk delta i olympiske leker. Norges volleyballforbund ble stiftet i 1946, og samme år ble norgesmesterskap for både kvinner og menn avholdt for første gang.⁹ Ifølge tall fra NIF var volleyballforbundet i 2022 nummer 18 på idrettsforbundets statistikk over særforbund med flest

8 Rapporten bygger på intervjuer med 15 kvinner som har erfaring som fotballtrenere på ulike nivåer og fra ulike steder i landet. Studien er gjennomført på samme måte som den som ligger til grunn for denne boka. Rapporten er tilgjengelig på NFFs sider: <https://www.fotball.no/globalassets/trener/atstilte-idretter-og-okt-ankjennelse-rothing-2024.pdf>

9 <https://snl.no/volleyball>

antall medlemmer, og så vidt over halvparten (51 %) var jenter og kvinner.¹⁰ Kvinner og menn har parallelle historier og lik deltakelse i norsk volleyball, men i hvilken grad speiles dette i kjønnsfordelingen blant trenere på toppnivå? I den øverste ligaen (Mizunoligaen) var det 9 lag for både kvinner og menn i 2023/24-sesongen, og alle lagene i begge seriene hadde én eller flere menn som hovedtrener(e). Ett av lagene i serien for kvinner hadde delt lederskap med en kvinne og en mann som begge var hovedtrenere.¹¹

Eksemplet med trenersituasjonen i norsk toppvolleyball indikerer at den enkelte idrettens historie og kjønnede konnotasjoner ikke uten videre kan forklare kjønnsfordelingen blant trenere på toppnivå. Tvert imot framstår trenerens kjønn som den mest framtrædende forklaringen: Sannsynligheten i dag for å bli trener på toppnivå er svært mye høyere dersom du er mann, enn hvis du er kvinne (jf. LaVoi & Dutove, 2012; Fasting et al., 2017; Sisjord et al., 2021, 2023; Tjønndal & Hovden, 2016). Hva kan dette skyldes? Slipper ikke kvinner til eller er de ikke interessert? Oppfattes menn som mer egnet enn kvinner? Er flere menn mer villig til å bruke mye tid og fritid på trenerarbeid? Har flere menn enn kvinner frihet og mulighet til å jobbe som trener på toppnivå? Hanne E. Sogn (2023) argumenterer i sin doktorgrad for at den «optimale topplederen» innen norsk idrett er en person som har «ubegrenset tid, som er fleksibel og tilgjengelig og som har et 'bakkemannskap' hjemme», og at dette er «krav som oftere kan innfris av menn enn kvinner» (side III¹²). Det er nærliggende å beskrive den «optimale topptreneren» på samme måte, og å anta at de kjønnsforskjellene som Sogn peker på, også kan gjøre seg gjeldende her. Samtidig er det naturligvis variasjoner mellom forskjellige idretter og blant både kvinner og menn (se kapittel 4.1 for mer om dette).

Topptrenere i norsk idrett er ikke bare klubbtrenere, men også landslagstrenerne. Det er derfor verdt å undersøke kjønnsfordelingen blant trenerne også her. Som eksempel bruker jeg noen av de største vinteridrettene. En oversikt over norske trenere som deltok under Vinter-OL i 2014, viser at kun 6 prosent var kvinner (Fasting et al., 2017, s. 30). En optelling gjort av Aftenposten i forkant av vinter-OL i 2022, viste at kun 2 av 58 trenere som

10 nokkeltallsrapport-2022---norges-idrettsforbund_final.pdf (idrettsforbundet.no)

11 <https://volleyball.no/mizunoligaen/>

12 Sitatet er hentet fra sammendraget som er uten sidetall, men som normalt ville være side III.

skulle til OL var kvinner.¹³ Det tilsvarer 3,4 prosent og viser en markant nedgang fra 2014. Disse tallene gjenspeiles i trenerstabene i vinteridrettene: Da jeg gjorde min optelling i juni 2023 hadde skiskytterne to elitelandslagstrener for kvinner og to for menn, og alle disse var menn. I langrenn var det seks menn som var elitelandslagstrener. Den eneste kvinnen blant langrennstrenerne var en av to trenere for parautøvere.¹⁴ Våren 2024 ble imidlertid Marit Bjørgen ansatt i en deltidsstilling som landslagstrener i langrenn, med særlig ansvar for yngre dameløpere. I alpint var situasjonen omtrent den samme som i langrenn: Trenerteamet rundt herrelandslaget (elite) besto av elleve menn, mens tilsvarende trenerteam for kvinner besto av fire menn og én kvinne. I tillegg var en kvinne hovedtrener for paralandslaget.¹⁵ Kombinertlandslaget hadde et trenerteam på åtte personer som alle var menn,¹⁶ mens hopplandslaget – som var avbildet som et samlet lag, ikke delt etter kjønn som de andre – hadde to trenere som begge er menn.¹⁷

Denne typen optellinger avdekker sterk overrepresentasjon av menn blant topptrenere ikke bare for klubblag, men også for landslag. Selvsagt er det også kvinner blant norske topptrenere, som for eksempel både forrige og den nyansatte (januar 2024) treneren for kvinnelandslaget i fotball. Lavere i landslagshierarkiet er bildet dessuten noe mer sammensatt. J19-landslaget i fotball har for eksempel en kvinne som hovedtrener, J17 har en kvinne som assistenttrener og for J16 er både hoved- og assistenttrener kvinne. For de aldersbestemte fotballandslagene for gutter er det imidlertid ingen kvinner blant trenerne.¹⁸ I norsk håndball ser vi samme tendens: Juniorlaget (U19) for jenter har to trenere, en kvinne og en mann, mens juniorlaget for gutter har to menn som trenere. U17-landslaget for jenter har kun én kvinne som trener, mens det tilsvarende laget for gutter har fire menn i trenerteamet (pr. 19.01.24).¹⁹ En titt på volleyball-landslagene peker i samme retning: U19-laget

13 www.aftenposten.no/sport/i/IVLnR3/innroemmer-problem-foer-ol-kun-to-kvinnelige-trenere-blant-58-menn

14 <https://www.skiforbundet.no/langrenn/ansatte/>

15 <https://www.skiforbundet.no/alpint/alpinlandslagene/trenerteamet/>

16 <https://www.skiforbundet.no/kombinert/kombinertlandslaget/trenerteam/>

17 <https://www.skiforbundet.no/hopp/hopplandslaget/hopplandslaget/>

18 Tallene bygger på oversikt oversendt fra NFF i juni 2023.

19 <https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/kampaktivitet/landslag/>

for jenter har en kvinne som assistenttrener, mens U18-laget for jenter har en kvinne som hovedtrener og en mann som assistent. Guttelagene har kun menn som trenere.²⁰ Det samme ser vi også i norsk basket, som er en ung og liten idrett i Norge, men en av de raskest voksende de siste årene. Da nye trenere for aldersbestemte lag ble annonsert i januar 2023, gjorde basketballforbundet et poeng ut av at det skulle satses på kvinner.²¹ Både J16 og J18 fikk en kvinne som hovedtrener, og kvinner ble oppnevnt som assistenttrener for både J16 og J20, sammen med én mann hver. Men det var ingen kvinner blant trenerne for de aldersbestemte landslagene for gutter.²²

Disse oversiktene, fra et begrenset tidsrom, kan sies å gjenspeile tre vesentlige aspekter ved norsk toppidrett: For det første framstår kvinner som relevante trenere for jente- og kvinnelag, men ikke for gutte- og herrelag. Menn på sin side framstår som relevante trenere for både jenter/kvinner og gutter/herrer. Dette dokumenteres også entydig i internasjonal forskning, som påpekt innledningsvis. For det andre framstår kvinner først og fremst som relevante trenere for aldersbestemte landslag, ikke seniorlag. For det tredje kan vi ane en forskjell mellom klubb- og landslag som kan forstås i lys av at de i noen grad forholder seg til ulike logikker. Mens landslag i noen grad kan forstås i lys av politiske føringer med vekt på likestilling og inkludering, kan klubb- og landslag i større grad forstås i lys av det Kaelberer (2019) omtaler som «den uhellige treenighet» bestående av en sport–media–business-allianse. Han bruker riktignok det tyske kvinnelandslaget i fotball som eksempel når han argumenterer for at idrettens tette forbindelser til penger og medier kan forklare at særlig heterofile spillere på det tyske kvinnelandslaget ble løftet fram og promotert, på bekostning av åpent lesbiske spillere, i forbindelse med

20 <https://volleyball.no/volleyball-landslag/>

21 www.basket.no/nyheter/2023/med-svensk-erfaring-til-norge/

22 Vinteren 2024 er trenerkabalen endret, og to menn har overtatt J16. Dette er imidlertid to svært dyktige og attraktive trenere, noe som illustrerer et sentralt dilemma, kanskje særlig i små idretter: Hvis det er få kvinner med god kompetanse og trenererfaring på høyt nivå, kan et absolutt krav om at jentelag skal ha en kvinne som trener, føre til at disse lagene ikke får like gode trenere som guttelagene. I mine intervjuer ble et tilsvarende dilemma aktualisert i forbindelse med at et par av deltakerne var frustrert over at det stadig oftere var kvinner som dømte kvinnelag i internasjonale mesterskap. De understreket at de heller ville ha de beste dommerne og ikke dommere basert på kjønn, og de mente at de beste dommerne per i dag som oftest var menn.

fotball-VM i 2011, for å gjøre landslaget som produkt mer salgbart (Kaelberer, 2019, s. 347–348). Mitt poeng i denne sammenhengen er imidlertid at toppklubber, i enda større grad enn norske landslag, kan antas å være styrt av de tette forbindelsene mellom sport, media og business. Sammenflettingen av medieprofilering og sponsorinntekter kan for eksempel bidra til at klubbene heller velger kjente mannlige navn som trenere, enn mindre kjente kvinner, selv om de har samme formelle trenerkompetanse. Samtidig kan økt profesjonalisering og bedre økonomiske betingelser se ut til å gjøre kvinnefotball mer attraktivt for menn som søker en trenerkarriere. Da trenerjobbene i Toppserien fortsatt var lavt lønnet og mye basert på frivillighet, var det flere kvinner blant hovedtrenerne, men siden 2020 har ingen lag i Toppserien vært trent av en kvinne. Toppidrettens tette forbindelser til penger og media kan på den ene siden se ut til å gjøre kvinneidrett mer attraktivt for menn som er trenere, og på den andre siden se ut til å forsterke menns attraktivitet og samtidig gjøre kvinner mindre konkurransedyktige. For å parafrasere Cooky og Messner (2018) som peker på tilsvarende tendens i den amerikanske konteksten: Jo mer penger som strømmer til kvinneidrett, jo mer strømmer menn til som hovedtrenerne og jo færre kvinner blir det blant hovedtrenerne (s. 2, jf. også Acosta & Carpenter, 2012²³ og LaVoi & Dutove, 2012, s. 27). Landslagene er naturligvis også avhengige av medieoppslag og sponsorinntekter, og følger ikke fristilt fra en medie- og pengelogikk. De driftes imidlertid også av offentlige midler og skal samtidig representere Norge. Dermed kreves eller forventes det at politiske føringer knyttet til representasjon, inkludering og kjønnslikestilling i større grad tillegges vekt.

De aller fleste trenerne i norsk idrett er ikke toppidrettstrenerne. I boka *Trenerroller* (Sæther, 2015) anslås det at det finnes mer enn 100 000 treningsgrupper knyttet til særforbundene i NIF, og at det årlig gjennomføres millioner av treninger (s. 17). Følgelig kreves det en rekke aktive trenere i norsk idrett. Basert på medlemstall fra 2013, anslår Ronglan (2016, s. 135) at mellom 20 000 og 30 000 personer fungerer som trenere i norsk ungdomsidrett (13–19 år). I tillegg kommer kanskje like mange trenere i barneidretten. En studie fra tidlig 2000-tallet viste at 8 av 10 trenere var menn i alderen 20–50 år (Seippel,

23 Ifølge Acosta og Carpenter (2012) har andelen kvinner som er hovedtrenerne for kvinner ved amerikanske college, sunket fra 90 % i 1972 til 42,9 % i 2012, mens andelen kvinner som er trenere for menn i samme periode, har holdt seg stabil på 2–3 %.

2004, omtalt i Ronglan 2016, s. 135), mens en kartlegging i regi av NIF fra 2013 viste at dobbelt så mange menn var trenere, sammenlignet med antall kvinner (Ingebrigtsen 2014, referert i Sæther, 2015, s. 21). Dette antyder at andelen kvinner som er trenere, har økt fra omkring 20 til 33 prosent, men samtidig viser det at menn fortsatt er i stort flertall blant trenere. En nyere nasjonal kartlegging av trenere i norsk idrett viser at kvinner utgjør 26 prosent (Chroni et al., 2018). Stefansen et al. (2018) peker i sin studie av foreldres involvering i barn og unges idrettsdeltakelse i samme retning, når de finner at det særlig er fedre som deltar (se også Gottzén & Kremer-Sadlik, 2012). Samtidig er det verdt å minne om at det er store variasjoner både lokalt og knyttet til ulike idretter.

2.2 Norsk håndball

I det foregående har jeg pekt på noen forhold i norsk idrett mer generelt. I fortsettelsen skal jeg presentere den konkrete konteksten for denne boka, nemlig norsk håndball. Håndball startet som en utendørsidrett og ble utviklet i Danmark og Tyskland omkring 1900. Det internasjonale håndballforbundet ble stiftet i 1928 og den første landskampen innendørs ble spilt i 1935 mellom Sverige og Danmark. Det første verdensmesterskapet for menn ble avholdt i Tyskland i 1938 med fire deltakerland, og med Tyskland som vinner. I neste mesterskap for menn i 1954 deltok seks lag, mens det første verdensmesterskapet for kvinner ble arrangert i 1957 i Jugoslavia med ni deltakende lag, og med Tsjekkoslovakia som vinner. Antall deltakende lag har økt jevnt, og fra 2021 deltok 32 lag i mesterskapet for både kvinner og menn. Håndball spilles først og fremst i Europa, noe som gjenspeiles i at alle vinnere av verdensmesterskapet for menn er europeiske lag, og med to unntak – Sør-Korea i 1995 og Brasil i 2013 – er situasjonen den samme for kvinner.²⁴

24 Kilder: <https://snl.no/håndball>, https://no.wikipedia.org/wiki/Verdensmesterskapet_i_håndball_for_menn, https://no.wikipedia.org/wiki/Verdensmesterskapet_i_håndball_for_kvinner

I Norge ble den første håndballkampen spilt på våren 1937 mellom to lag fra Oslo, og samme kveld ble Norges håndballforbund (NHF) stiftet. Det første norgesmesterskapet i håndball ble arrangert i 1938 for kvinner og 1939 for menn, og fram til 1974 ble det arrangert utendørs med syv spillere på hvert lag. Norges første landskamp i håndball ble spilt i 1946 for kvinner og året etter for menn. Internasjonalt har det norske landslaget for kvinner stått sterkt siden midten av 1980-tallet. Gjennombruddet kom med bronse i VM i 1986 og sølv i OL i 1988. Norge vant EM for første gang i 1998 og VM i 1999 og har siden vunnet en rekke medaljer i internasjonale mesterskap, senest med VM-gull i 2021, EM-gull i 2022, og sølv i VM i 2023. Landslaget for herrer har på sin side ikke hevdet seg internasjonalt før helt nylig, med bronse i OL 2016, sølv i VM i 2017 og 2019, samt bronse i EM i 2020²⁵.

I norsk håndball var kvinnene altså først ute både med å spille NM og landskap, og det har vært vanlig å oppfatte håndball som en «kvinneidrett» (Broch, 2012, 2015), selv om den også utøves av mange menn. Dette gjenspeiles i at «Landslaget» i håndball, til forskjell fra fotball og andre idretter, inntil nylig primært har referert til landslaget for kvinner, mens landslaget for menn har blitt markert som «det andre» ved å bli omtalt som «herrelandslaget» (jf. Hovden, 2015, s. 94). Kvinnelandslaget omtales gjerne som hele Norges håndballjenter, og har en usedvanlig sterk posisjon i norsk idrett generelt, og i norsk håndball spesielt (Broch, 2016, s. 174). Kvinners sterke stilling i norsk håndball gjenspeiles også i representasjonen i norske medier der kvinner, som allerede nevnt, dominerer (jf. Broch, 2016, s. 174, med referanse til Goksøyr, 2008; se også Broch, 2015). Marit Breivik, som var trener for (kvinne)landslaget fra 1994 og helt fram til 2009, er en av Norges mest kjente, meritterte og folkekjære trenere. Landslaget tok 13 internasjonale medaljer i løpet av de 15 årene hun var trener.²⁶ Hennes posisjon som anerkjent trener, bidrar til å ytterligere forsterke inntrykket av at kvinner står usedvanlig sterkt i norsk håndball. En interessant indikasjon på dette er at håndballforbundet våren 2023 satte i gang et prosjekt kalt «Gutteløftet», for å rekruttere flere gutter til å spille håndball, og for å få dem til å fortsette å spille håndball når de kommer

25 Se forrige note, samme kilder.

26 https://no.wikipedia.org/wiki/Marit_Breivik

opp i tenårene.²⁷ Denne typen prosjekter innen idretten forbindes vanligvis med tiltak for å rekruttere flere jenter.

Norges Håndballforbund (NHF) er det nest største særforbundet i NIF, etter Norges Fotballforbund (NFF), med nesten 135 000 medlemmer i 2023. NHF er organisert i 6 regioner, og ifølge tall fra april 2023 er det omkring 11 300 aktive lag fordelt på så vidt i underkant av 800 klubber.²⁸ Blant medlemmene er nærmere 90 000 jenter og kvinner, og håndballen er dermed det særforbundet som organiserer flest jenter og kvinner, etter fotballforbundet. Helt siden etableringen av NHF har omkring 2 av 3 aktive spillere vært jenter og kvinner (Broch, 2016, s. 174). Dette særpreget ved håndballen i norsk kontekst reflekteres imidlertid bare i begrenset grad i kjønnsfordelingen blant topptrenere. I eliteserien (REMA 1000-ligaen) for menn sesongen 2023/24, har alle 14 lag en mann som hovedtrener, og kun to lag, de to som rykket opp før sesongen, har en kvinne som assistenttrener. I eliteserien for kvinner for sesongen 2023/24 har åtte av 14 lag menn som både hoved- og assistenttrener, mens seks lag har en kvinne i trenerteamet. Én av disse er hovedtrener, to er hovedtrener sammen med en mann, mens de siste tre er assistenttrener under en mann.²⁹

I barne- og ungdomsidretten er kjønnsfordelingen blant håndballtrenerne imidlertid en helt annen: I norsk håndball utgjør jenter og kvinner drøyt 65 prosent av utøverne (NIF nøkkeltall, 2022, s. 16³⁰), mens de blant trenerne utgjør så mange som omkring 70 prosent, ifølge uoffisielle tall fra håndballforbundet. Til sammenligning utgjør jenter og kvinner i underkant av 40 prosent av utøverne i norsk fotball, mens kun 16 prosent av trenerne er kvinner.³¹ Diskrepansen mellom utøvere og trenere innen fotballen kan forstås i lys av fotballens historikk og kjønnede konnotasjoner. Tilsvarende kan den store andelen kvinner blant håndballtrenere forstås i sammenheng med kvinners sterke stilling innen norsk håndball. Men hvordan kan vi forstå det store spriket mellom andelen kvinner blant trenere i breddeidretten og på

27 <https://www.handball.no/regioner/region-ost/utvikling/gutteloftet/>

28 <https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/om-oss/>

29 <https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/kampaktivitet/topphandball/eliteserien/>

30 https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/f9f9e8b2e3224726998c816f41cfc167/nokkeltallsrapport-2022---norges-idrettsforbund_final.pdf

31 www.fotball.no/tema/om-nff/statistikk-og-historikk/ (hentet 14.06.23).

toppnivå i norsk håndball? I lys av den mannlige dominansen blant trenere i norsk og internasjonal idrett generelt, er det ikke overraskende at menn er i stort flertall som trenere på toppnivå. Men i lys av håndballens sterke stilling i Norge, i kombinasjon med norske likestillingsidealer, er situasjonen imidlertid interessant og verdt å undersøke nærmere.

2.3 Kjønnslikestilling og kjønnsforskjeller

Kjønnslikestilling oppfattes i dag gjerne både som en norsk verdi, og som et kjennetegn ved det norske samfunnet (jf. f.eks. Gullestad, 2002; Berg et al., 2010; Fasting et al., 2017). Det som kan kalles «norsk kjønnslikestilling», er langt på vei en realitet, målt i tall og lovverk, men det er også et sterkt ideal. Forventninger om likebehandling og like muligheter for kvinner og menn er derfor en helt sentral kontekst for både forskningsdeltakernes erfaringer og fortellinger, og for mine fortolkninger og forståelsesmåter. Det ville kreve en egen bok å drøfte «norsk kjønnslikestilling» utfyllende. I fortsettelsen skal jeg kun kort skissere noen elementer ved konteksten som denne studien har blitt til i.

Norge ligger vanligvis helt i toppen på internasjonale likestillingskåringer, som i World Economic Forums årlige Gender Gap Report. Den er basert på forhold mellom kvinner og menn innen økonomisk deltakelse og muligheter, utdanning, helse og levealder, og politisk makt og deltakelse, og her scorer Norge, sammen med Island, Finland og Sverige, svært høyt.³² Samtidig er det betydelige forskjeller mellom kvinner og menn på gruppenivå i det norske samfunnet. Det norske arbeidsmarkedet er for eksempel relativt kjønnsdelt, med stor overvekt av kvinner innen helse- og sosialtjenester og stor overvekt av menn innen jordbruk, industri og bygg- og anleggsvirksomhet.³³ En artikkel om likestilling basert på statistikk fra SSB, oppsummerer det slik: «Kvinner tjener mindre enn menn, er sjeldnere sjef, men gjør det bedre på skolen»

32 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

33 <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

(Lekve, 2023). Det er for eksempel kun 11,4 prosent av daglige ledere i allmenne aksjeselskap (ASA) som er kvinner.³⁴ Samtidig som menn tjener mer enn kvinner, har mer økonomisk makt og større innflytelse på flere områder i Norge, scorer menn som gruppe også dårlig på noen områder innenfor eksempel utdanning og helse.³⁵ Andre forhold, som alder, økonomisk klasse og etnisitet, har imidlertid også stor betydning og gjør at statistikker basert kun på kjønn står i fare for å tegne et endimensjonalt og unyansert bilde av forskjeller og likheter mellom grupper.

I samtaler om kjønnslikestilling refereres det gjerne til en rekke ulike ting. Det er ofte uklart om det vises til for eksempel lovverk og formell likestilling, praksiser, idealer, holdninger, forestillinger eller forventninger. Når det gjelder holdninger, er det høy oppslutning i Norge om likestillingsidealene knyttet til at jenter/kvinner og gutter/menn skal ha like rettigheter og muligheter. Holdninger til for eksempel arbeidsdeling i hjemmet har endret seg betydelig de siste 30 årene: I 1985/87 mente bare omkring 50 prosent av kvinner i Norge og drøyt 40 prosent av menn at yrkes- og familieliv burde deles likt mellom kvinner og menn. I 2017/19³⁶ mente imidlertid omkring 85 prosent kvinner og nærmere 80 prosent menn det samme. Det er riktignok fortsatt rundt 15 prosent av menn i dag som mener at «han bør jobbe mest ute og hun mest hjemme». Men andelen som mener at «kvinnen bør være hjemme», har sunket fra rundt 17 prosent i 1985/86 til 2–3 prosent i 2017/19 for begge kjønn. Denne typen endringer kommer også til uttrykk i studier som undersøker hva kvinner og menn bruker tid på. Sogn (2023) beskriver, som nevnt tidligere, den «optimale topplederen» innen norsk idrett som en person som har «ubegrenset tid, som er fleksibel og tilgjengelig og som har et 'bakkemannskap' hjemme», og hun argumenterer for at dette er «krav som oftere kan innfris av menn enn kvinner» (side III). Tid er et sentralt omdreiningspunkt i denne beskrivelsen av den optimale topplederen, en beskrivelse som trolig er ganske treffende også for den «optimale topp treneren». Et nøkkelspørsmål ser ut til å være om den enkelte har anledning til å bestemme selv hvordan man

34 <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

35 <https://www.ssb.no/baerekraftsmaalene/god-helse-og-livskvalitet>

36 <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/feminisme-og-holdninger-til-likestilling-tendenser-til-polarisering/flak/feminisme-og-holdninger-til-likestilling-tendenser-til-polarisering.pdf>

vil disponere tiden sin, og om man i så fall ønsker å bruke svært mye tid på å være toppleder eller topp trener.

Fra den første tidsbruksundersøkelsen som ble gjennomført i 1970, fram til den siste som foreligger fra 2010, har både kvinner og menn endret sin tidsbruk på flere områder. Menn brukte for eksempel i snitt nesten halvannen time mindre tid på inntektsgivende arbeid per dag i 2010 enn i 1970. Kvinner på sin side brukte en drøy time *mer* på inntektsgivende arbeid i 2010 enn i 1970. I samme periode har menn økt tiden de bruker på husholdsarbeid³⁷ fra i underkant av 2 timer og et kvarter, til 3 timer per dag, mens kvinner har redusert sin tidsbruk til samme type arbeid fra nesten 6 timer til i underkant av 4 timer. Når det gjelder tid brukt til ulike fritidsaktiviteter³⁸, har det også skjedd betydelige endringer i samme tidsperiode. I 2010 brukte både kvinner og menn omtrent 6 timer og ett kvarter i snitt hver dag til fritidsaktiviteter, og alt i alt er kvinner og menns tidsbruk ganske lik på flere områder. Menn bruker imidlertid i snitt 50 minutter mer enn kvinner per dag på inntektsgivende arbeid, mens kvinner bruker i snitt 50 minutter mer enn menn per dag på husholdsarbeid.³⁹ For aldersgruppen 25–44 år er imidlertid forskjellene større. Her bruker kvinner i snitt over en time mer enn menn på denne typen arbeid.⁴⁰ Når kvinnene som jeg har intervjuet, sier – som vi skal se senere – at de tror kvinner bruker mer tid på husarbeid og omsorgsarbeid enn menn, ser dette med andre ord ut til å referere til konkrete praksiser og ikke bare, eller først og fremst, til etablerte forestillinger om kjønnsforskjeller. Statistikken viser imidlertid at menn bruker halvannen time mer enn kvinner per dag (i 2010) på inntektsgivende arbeid i aldersgruppen 25–44 år. Menn i denne aldersgruppen bruker med andre ord *mer ekstra tid* på inntektsgivende arbeid enn kvinners ekstra tid brukt på husholdsarbeid. Det vil selvsagt være store individuelle forskjeller her. Men tall for denne aldersgruppen er særlig relevante for oss, ettersom den i stor grad samsvarer med aldersgruppen for flertallet av trenere (jf. Ingebrigtsen, 2014, s. 3; se også Chroni et al., 2018, s. 9). Det er nyttig å ha i mente at statistikk over hva kvinner og menn bruker tid på i løpet av

37 Dette inkluderer både husarbeid, vedlikeholdsarbeid og omsorgsarbeid.

38 Dette inkluderer idrett og friluftsliv, underholdning og kulturbruk, sosialt samvær, lesing og fjernsynsseing.

39 Tallene finnes i SSBs oversikt her: Tidsbruksundersøkelsen (ssb.no).

40 Kilde til tallene her: Tidsbruk og kjønnsforskjeller (bufdir.no).

et døgn (målt i 2010), ikke tilsier at menn har mer ledig tid enn kvinner, som kan brukes til trenervirksomhet. Dette peker, ikke overraskende, i retning av at det er andre og mye mer sammensatte årsaker til at menn er i stort flertall blant trenere generelt i norsk idrett, og blant topptrenere i norsk håndball.

Mens *lovgivning* og *holdninger* til rettigheter, muligheter og arbeidsfordeling har endret seg mye i Norge de siste tiårene, ser endringene ut til å være mindre når det gjelder *forestillinger* knyttet til forskjeller mellom kvinner og menn. I 2005 var omkring 75 prosent av befolkningen – litt flere kvinner enn menn – enige i påstanden om at «kvinner og menn er forskjellige fra naturens side når det gjelder tanker og følelser». I 2019 er fortsatt et flertall enige i dette, men nå er det litt flere menn enn kvinner som er enige (62 % versus 58 %).⁴¹ Statistikk kan brukes selektivt til å tegne opp ulike bilder, avhengig av hva man ønsker å framheve. Slik jeg leser de tallene jeg har valgt å presentere her, kan det se ut til å være et spenningsforhold mellom på den ene siden likhet for loven og ideal om kjønnslikhet, med hensyn til muligheter og arbeidsfordeling, og på den andre siden utbredte forestillinger om naturlige kjønnsforskjeller knyttet til tanker og følelser. I idrettsfeltet er det ytterligere en dimensjon som gjør seg gjeldende, nemlig kropp og fysiske likheter og forskjeller. Forskere har nylig tatt til orde for at det ikke er gode grunner for kjønnsdeling i barneidretten⁴², og i mindre idretter i Norge, som for eksempel innebandy og basket, er det ikke helt uvanlig med kjønnsblandede lag helt opp til begynnelsen av tenårene. På den andre siden er rekorder og resultater innen ulike idretter jevnt over betydelig bedre for gutter og menn enn for jenter og kvinner, og det er derfor utbredt enighet om at det er mest rettferdig med kjønnsdelte konkurranser innen de aller fleste idretter.⁴³ Cooky og Messner (2018) argumenterer imidler-

41 Tidsbruk og kjønnsforskjeller (bufdir.no).

42 <https://ung.forskning.no/barn-fotball-idrett/det-er-ingen-grunn-til-a-dele-i-gutte-og-jentelag-mener-forsker/2182574>

43 Jeg går ikke inn på diskusjoner omkring transpersoners deltakelse i idretten her. Jeg oppfatter at den diskusjonen aktualiserer et spenningsforhold mellom inkludering og rettferdighet. Jeg går heller ikke inn på diskusjoner knyttet til hvem som taper og vinner på kjønnsdelte konkurranser. Trolig er gutter som presterer dårlig, de som kan sies å rammes mest av kjønnsdelingen, ettersom jenter som presterer på høyt nivå har mulighet til å konkurrere mot og spille på lag med gutter. Gutter som presterer dårlig, vil imidlertid kunne falle utenfor guttelag og har samtidig ikke anledning til å «spille ned» på jentelag eller delta i konkurranser med jenter.

tid for at en utbredt kategorisk forståelse av kjønnsforskjeller i idrettsfeltet har bidratt til å «konvertere» faktiske *gjennomsnittlige*, kroppslige kjønnsforskjeller, som at menn i gjennomsnittet er høyere enn kvinner, til en tro på *kategoriske* forskjeller, som at alle menn er høyere enn alle kvinner (s. 4). Som eksempel viser de til at populære forestillinger om dunking i basketball har en tendens til å operere med kategoriske kjønnsforskjeller (menn kan dunke, kvinner kan ikke). Idrett kan imidlertid snarere synliggjøre stort overlapp mellom menn og kvinners fysiske potensialer: «Noen kvinner som spiller basket kan dunke, de fleste kan ikke. Mange toppspillere blant menn kan dunke, men de fleste menn kan ikke» (Cooky & Messner, 2018, s. 4, min oversettelse fra engelsk). I de aller fleste idretter vil kvinner på høyt nivå være betydelig bedre enn det store flertallet av menn på mosjonsnivå. Dette illustrerer det som kan kalles «*a continuum of difference*» (Kane, 1995, omtalt i Cooky & Messner, 2018, s. 4). I arbeid med å forstå kjønnsforskjeller i idrettsfeltet, og ellers i samfunnet, er *kontinuitet* og *overlapp* trolig en mer nyttig tilnærming enn en kategorisk forskjellstenkning.

I idrettsfeltet i Norge i dag møtes idealer og forventninger om like muligheter for jenter og gutter på den ene siden, og tydelige oppfatninger om kjønnsforskjeller knyttet til fysiske forutsetninger og kjønnsdelte konkurranser på den andre. Sett i lys av en utbredt oppslutning om kjønnslikestilling som ideal i Norge, og en forventning om at disse idealene skal realiseres, vil dette møtet mellom likhets- og forskjellstenkning kunne oppleves som et paradoks og en konflikt. Ettersom håndballen er konnotert som en kvinneidrett, og fordi jenter og kvinner er i flertall både som utøvere og trenere, kan denne opplevelsen av konflikt mellom likestillingsidealene og forventninger om kjønnsbalanse på den ene siden, og stor overrepresentasjon av menn blant trenere på høyere nivå på den andre siden, være særlig sterk innen håndballen. Den konkrete bakgrunnen for studien som presenteres i denne boka, var nettopp dette spenningsforholdet: Hvorfor er det ikke flere kvinner blant trenere for de eldste ungdommene og på de høyeste nivåene, når kvinner har hatt og fortsatt har en dominerende posisjon innen norsk håndball? Norges Håndballforbund ga meg i oppdrag å intervju kvinner om sine erfaringer som håndballtrenere, i et forsøk på å belyse denne problemstillingen. I fortsettelsen skal jeg gjøre nærmere rede for bakgrunnen for studien og hvordan den er gjennomført.

Gjennomføring av studien

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for hvordan det empiriske materialet som presenteres og drøftes i kapitlene 5–9, har blitt til. Redelighet og gjennomsiktighet er avgjørende for å skape tillit til denne typen kvalitative studier. I fortsettelsen skal jeg derfor avklare hvordan jeg har rekruttert deltakere til studien, hvordan intervjuene er gjennomført, hvordan jeg har bearbeidet datamaterialet og hvilke forskningsetiske refleksjoner jeg har gjort underveis, samt hvordan egen forskningsbakgrunn kan ha betydning for analyser og valg knyttet til formidling av funn.

3.1 Rekruttering av deltakere og gjennomføring av intervjuer

Kvalitative metoder handler om å beskrive egenskaper og karaktertrekk ved de fenomener som studeres, og kjennetegnes av at de går i dybden heller enn i bredden (Repstad, 2007). Dette innebærer at «kvalitativ forskning er preget av en betydelig følsomhet overfor konteksten den gjennomføres i» (Tjora, 2021, s. 17), og at dynamikk, kjemi og relasjoner mellom forsker og forskningsdeltakere følgelig får avgjørende betydning for hvilke data som etableres, og hvilke

spørsmål som data gir grunnlag for å svare på (Se f.eks. Fog, 1994; Repstad, 2007; Kvaale & Brinkman, 2015; Tjora, 2021; Skilbrei, 2023). Intervjuene reflekterer de situasjonene, minnene, følelsene og synspunktene som den enkelte valgte å fortelle meg om, i den konkrete situasjonen da vi møttes, for å gjennomføre intervjuet. Dette innebærer at både valg av forskningsdeltakere og min rolle som samtalepartner, er helt avgjørende for studiens troverdighet og kvalitet.

Jeg hadde to konkrete målsettinger da jeg rekrutterte deltakere. Jeg ønsket å sikre *relevans* og *variasjon*. Det første er et selvsagt ideal og krav for kvalitativ forskning. Det andre er i større grad et valg. Jeg kunne også valgt et spisset utvalg, for eksempel med vekt på unge trenere eller trenere på høyt nivå, men jeg ønsket en breiere tilnærming for å få kunnskap om kvinners erfaringer som trenere på ulike nivåer, i ulike typer klubber, og på forskjellige steder i landet. For å sikre relevante deltakere satte jeg blant annet som krav at de som skulle intervjues, skulle ha minst tre års erfaring som trenere. På den måten var jeg sikker på at alle hadde en viss mengde erfaringer over tid. For å sikre variasjon var jeg opptatt av å finne fram til deltakere som bodde ulike steder i landet, og som hadde trenererfaring på ulike nivåer, med forskjellige aldersgrupper og for både jente- og guttelag / dame- og herrelag.

Ved oppstarten av prosjektet var tanken at jeg skulle intervju både tidligere og nåværende trenere. Som utgangspunkt for å rekruttere deltakere, fikk jeg derfor lister fra håndballforbundets seks regioner, med navn på noen kvinner som var eller hadde vært trenere de siste årene. Det viste seg imidlertid vanskelig å komme i kontakt med personer som hadde sluttet som trenere. De fleste svarte ikke på e-post fra meg, og de som svarte, takket nei til å delta. De som fortsatt var aktive trenere, var imidlertid positive og ville gjerne bidra. For å sikre variasjon, og med tanke på anonymisering av dem som skulle intervjues, valgte jeg imidlertid tidlig i prosessen å søke etter deltakere via andre kanaler enn listene jeg hadde fått tilsendt fra NHF. Jeg kontaktet venner og bekjente ulike steder i landet, som via sine venner, bekjente eller andre, satte meg i kontakt med noen av deltakerne. I tillegg brukte jeg tid på å søke på hjemmesider til klubber med tilhold ulike steder i landet, og på den måten fant jeg fram til noen av deltakerne. Disse kontaktet jeg direkte via e-postadresser som var tilgjengelige via klubbens nettsider. Når jeg søkte på denne måten, valgte jeg ut kvinner som hadde flere roller i sin klubb, enten som trener for flere lag, eller som både trener og styremedlem, og jeg valgte gjerne kvinner som var trener for eldre lag og for guttelag. For å sikre størst mulig variasjon var det viktig å søke etter deltakere på flere måter, via ulike kanaler.

Jeg har i størst mulig grad kontaktet aktuelle deltakere direkte selv, for å sikre at færrest mulig skulle kjenne til hvem som deltok i studien. Ved et par anledninger fikk deltakerne noe informasjon om prosjektet via andre, før jeg kom inn i prosessen og supplerte med utfyllende informasjon. Alle deltakerne fikk tilsendt et informasjonsskriv via e-post (se Vedlegg 1), og valgte på den bakgrunn å svare ja til å bli intervjuet. Noen dager i forkant av intervjuet fikk alle tilsendt en oversikt over spørsmål som dannet grunnlag for intervjuet (se Vedlegg 2). Jeg understreket at jeg ikke forventet at de skulle bruke tid på å forberede seg, men at det ville være fint hvis de leste gjennom spørsmålene og lot dem surre i bakhodet i dagene fram mot intervjuet. Min erfaring fra tidligere studier er at intervjudeltakere husker mer av det de har opplevd, og har mer å fortelle om den aktuelle tematikken, når de får tilsendt spørsmålene på forhånd (se Røthing, 1998, 2002). På den måten blir intervjuene rikere og deltakernes beskrivelser av egne erfaringer mer utfyllende. Den typen «tykke» beskrivelser (jf. Geertz, 1973) som intervjuene forsøkte å legge til rette for, og som gir grunnlag for å gå i dybden (jf. Repstad, 2007), har jeg også lagt vekt på å formidle i boka.

Alle intervjuene, med ett unntak, ble gjennomført ansikt til ansikt i samme rom, noe jeg vurderer som en fordel. Deltakerne valgte selv hvor vi skulle møtes, og de fleste intervjuene ble gjort på deres arbeidssted eller i klubblokale der de var trener, ett intervju ble gjennomført på mitt kontor, ett intervju ble gjort hjemme hos vedkommende, og et par ble gjort på kafe. Ett av intervjuene ble av ulike praktiske grunner gjort digitalt via Zoom. Alle intervjuene ble tatt opp på lydfil og senere transkribert ordrett. De fleste intervjuene varte i omkring en time, men noen varte litt kortere og noen litt lengre. Samlet teller intervjuene i transkribert versjon 401 sider (Times Roman punkt 12, halvannen linjeavstand). Det lengste intervjuet teller 29 sider, de to korteste er 14 sider.

3.2 Forskningsetiske refleksjoner

Med kvalitative studier, som den jeg har gjennomført, følger forskningsetiske utfordringer og forpliktelser. Studien er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD, nå SIKT), og forskningsetiske retningslinjer er fulgt (se f.eks. Haugen & Skilbrei, 2021). Det innebærer blant annet at deltakerne fikk utfyllende informasjon om prosjektet på forhånd, slik at de hadde mulighet

til å gi *informert samtykke* til sin deltakelse, og de fikk informasjon om sine rettigheter med hensyn til å kunne trekke seg fra prosjektet (jf. Vedlegg 1). Alle deltakerne ga både muntlig og *skriftlig samtykke* til å delta i studien. Alle filer, både lyd og utskrift av intervjuene, er oppbevart forskriftsmessig, og lydfiler vil bli slettet når prosjektet er endelig avsluttet. Kontaktinformasjon til den enkelte deltaker oppbevares separat fra lydfilene, og informasjon kan ikke koples sammen på måter som kan identifisere deltakerne.

En helt sentral side ved forskningsetisk arbeid er at datamaterialet anvendes på en måte som sikrer deltakernes *anonymitet*. Dette har jeg ivaretatt på særlig tre måter: For det første blir deltakerne presentert på gruppenivå, ikke individuelt. Det betyr at alder, bosted, trenererfaring, trenerutdanning og utdanningsbakgrunn for den enkelte deltaker *ikke* koples sammen (se kapittel 3.3). For det andre er sitatene som gjengis i rapporten, *ikke* gitt nummer eller fiktive navn. Det betyr at det ikke er mulig å kople sammen hvilke sitater som stammer fra samme person. For det tredje har jeg valgt å ikke spesifisere hva jeg legger i «høyt nivå», når jeg omtaler hvilke lag deltakerne trener eller har trent. Jeg er også lite konkret når jeg omtaler hvilke trenerkurs de har tatt. Jeg mener dette er helt nødvendig for å sikre anonymiteten til de deltakerne som har tatt trenerkurs på høyt nivå, og som har trenererfaring på høyt nivå. I tillegg har jeg fjernet alle stedsangivelser, henvisninger til navngitte personer og språklige særpreg i sitatene som presenteres. Avstand i tid, fra intervjuene ble gjennomført til boka publiseres, bidrar også til å styrke deltakernes anonymitet, blant annet fordi flere trener andre lag når boka skrives, enn lagene de trente da de ble intervjuet.

Sitatene som jeg skal presentere og drøfte senere i boka, omhandler ofte flere aktører, som for eksempel foreldre, andre trenere eller dommere. I noen tilfeller vil personer som er omtalt, kunne *anta* at dette gjelder dem selv, dersom de leser boka. Det er imidlertid svært mange likheter mellom intervjuene, og omtrent alle situasjoner som omtales, forekommer i lignende varianter i flere intervjuer. Eventuelle lesere som tror de gjenkjenner seg selv, kan med andre ord like gjerne lese om situasjoner som *ligner* egne erfaringer, men som i realiteten viser til helt andre personer. Etersom sitatene ikke koples sammen med navn eller nummer, vil en eventuell *antatt* gjenkjenning av en person gjennom et enkelt sitat, uansett ikke gi grunnlag for å identifisere andre utsagn fra samme person. Under arbeidet med rapporten til Norges Håndballforbund var jeg i dialog med noen av deltakerne for å forsikre meg

om at de syntes deres anonymitet var tilstrekkelig ivaretatt, og jeg fikk noen tilbakemeldinger som jeg naturligvis tok hensyn til. Alle deltakerne fikk tilsendt den ferdige rapporten og ble oppfordret til å komme med synspunkter eller melde fra hvis det var noe de ønsket annerledes i boka. Flere svarte at de syntes rapporten var både spennende, viktig og i tråd med det de selv ønsket å formidle. Ingen hadde ønsker om endringer i bokversjonen.

Jeg har vurdert hvert enkelt intervju-sitat som gjengis, og har fortløpende utelatt eller redigert informasjon som kan bidra til å identifisere enkeltpersoner. Jeg har også valgt, med noen helt få unntak, å ikke knytte deltakernes etnisitet eller seksuelle orientering til sitater, selv om dette i noen tilfeller kunne vært relevant for analysene. Haugen og Skilbrei (2021) peker på at «anonymisering kan gjøre analysen grunnere fordi man mister verdifull kontekst når man tar bort identifiserende detaljer» (s. 39). Som forsker står man med andre ord overfor vanskelige avveininger med hensyn til å sikre deltakernes anonymitet og samtidig bevare en rikest mulig empiri som kan gi grunnlag for komplekse analyser. De ulike tiltakene som jeg har gjort, bidrar samlet sett til å sikre deltakernes anonymitet, i tråd med forskningsetiske retningslinjer, samtidig som de gjør det mulig å få fram nyanser og kompleksitet i datamaterialet.

3.3 Presentasjon av deltakerne

For å belyse spørsmålet om kvinner som trenere i norsk håndball best mulig, har jeg lagt vekt på å intervju kvinner⁴⁴ med bred erfaring som trenere fra

44 De siste årene har det blitt økende oppmerksomhet om betydningen av å differensiere mellom trans- og cispersoner, og av å synliggjøre personers kjønnsidentitet for å unngå det som kan kalles cis-normativitet. I en del sammenhenger vil det imidlertid være forskningsetisk problematisk å gå inn på denne typen kategoriseringer. Dersom en av mine forskningsdeltakere var en transperson, ville vedkommende i så fall tilhøre en helt marginal gruppe blant norske håndballtrenere, og det ville være uansvarlig å opplyse om dette. Hvis det etableres en forventning om at forskningsdeltakere alltid skal kategoriseres som enten trans eller cis, vil det kunne skape vanskelige situasjoner i de tilfellene hvor det ikke er forskningsetisk forsvarlig å følge opp slike forventninger. På denne bakgrunn har jeg valgt å omtale forskningsdeltakerne i denne studien som kvinner uten å spesifisere om de er transkvinner eller ciskvinner.

ulike nivåer og forskjellige steder i landet. Av hensyn til deltakernes anonymitet vil jeg, som nevnt over, presentere dem samlet, og jeg skal i fortsettelsen si noe om deres alder, bosted, yrke, trenererfaring og trenerutdanning. Avslutningsvis vil jeg vurdere styrker og svakheter ved det empiriske grunnlaget for denne boka.

Fire av dem som har blitt intervjuet, er i 20-årene, tre stykker er i 30-årene, mens de siste 13 er 40 år og eldre. Fem av de syv yngste deltakerne har ikke barn, mens blant dem over 40 år har alle barn, med unntak av to. Flertallet lever i heteroseksuelle parforhold, en forteller at hun bor sammen med en dame, mens et par-tre stykker nevner at de bor alene uten å si noe nærmere om seksuell orientering. To av deltakerne er født utenfor Norge, men av etiske hensyn har jeg ikke anledning til å si noe mer konkret om deres etnisitet. Hele 18 av 20 har høyere utdanning, og omkring halvparten av disse har utdanning innen utdannings-, helse- og omsorgsfeltet. Dessuten har flere utdanning innen idrett. Ganske mange har med andre ord utdanning som er relevant for arbeidet som trener. Høyt utdanningsnivå blant trenere framheves også i andre studier (f.eks. Fasting et al., 2017; Chroni et al., 2018, s. 10).

Fordi betingelsene for å drive idrettslag og å være trener kan være ganske forskjellige avhengig av hvor man bor, har jeg prioritert å søke deltakere som bor ulike steder i landet. Noen bor i større byer, mens andre bor i mindre byer eller på større tettsteder. Halvparten av deltakerne bor på Østlandet, inkludert fem som holder til i Oslo. Den andre halvparten bor forskjellige steder lenger unna, og jeg har gjennomført flere reiser med overnatting for å gjøre intervjuer. Alle deltakerne har erfaring fra to eller flere klubber som spiller og trener, og mange har erfaring fra to eller flere klubber også som trener. Deltakerne har erfaringer som trenere fra steder over hele landet, og i noen tilfeller går erfaringene helt tilbake til slutten av 1980-tallet.

Alle deltakerne har spilt håndball selv i flere år. Noen sluttet etter videregående skole, mens flere har fortsatt å spille i mange år på ulike nivå. Flere begynte som trenere allerede som tenåringer, i klubben hvor de selv spilte, og alle har flere års erfaring som trenere. Noen har svært lang erfaring. Deltakerne representerer en stor bredde også når det gjelder nivå. Noen få har bare trent barn, men de fleste har trent både barn og unge. Mange har erfaring med å trene seniorlag, og flere har erfaring med å trene lag på høyt nivå. Jeg har særlig søkt etter deltakere som har erfaring fra høyt nivå, og som har erfaring med å trene gutter/menn, fordi jeg antok at denne typen erfaring særlig kunne

aktualisere spørsmål om hvorfor kvinner ikke fortsetter som trenere. Det er derfor relativt sett mange av deltakerne i studien min som har denne typen erfaringer. Når det gjelder deltakernes trenerutdanning, er det to som oppgir å ikke ha noe trenerutdanning. Flere har tatt hele eller deler av trener 1, mens drøyt halvparten har, eller er i gang med, trener 2 eller høyere.

Av hensyn til deltakernes anonymitet omtaler jeg i begrenset grad hvilke lag de er trenere for, og særlig gjelder det for dem som er trenere på høyt nivå. Jeg har også valgt å bruke betegnelsen «høyt nivå» uten å presisere hva det helt konkret viser til. Av hensyn til deres anonymitet har jeg også valgt å omtale deltakernes trenerutdanning lite konkret. For å tegne opp et litt mer presist bilde av hvem som har deltatt i studien, vil jeg imidlertid beskrive dem ved hjelp av en annen mulig differensieringsfaktor, nemlig knyttet til deltakernes ambisjoner. Dette er langt på vei forbundet med nivå på trenererfaring og trenerutdanning, men det er ikke fullstendig overlapp. Det er deltakere som (foreløpig) ikke har erfaring fra veldig høyt nivå og/eller ikke har trenerutdanning på høyt nivå, men som likevel gir uttrykk for ambisjoner. Det er også et par stykker som gir uttrykk for høye ambisjoner for aldersbestemte lag som de er trener for, men som ikke har ambisjoner på vegne av egen trenerkarriere. Det varierer også hvor eksplisitt deltakerne beskriver sine ambisjoner. Det er imidlertid rimelig å si at åtte av de 20 som er intervjuet, kan betegnes som «ambisiøse». Seks av de åtte som jeg betegner som ambisiøse trenere, har ikke barn. Dette kan peke i retning av at det kan være, eller oppfattes som, en fordel å ikke ha barn hvis man ønsker å satse på en karriere som elitetrener, slik tidligere forskning har pekt på (se f.eks. LaVoi & Dutove, 2012).

Det er to åpenbare svakheter ved utvalget av deltakere i denne studien. For det første satte jeg som krav at alle deltakerne skulle ha minst tre års erfaring som trener. Det innebærer at jeg ikke har intervjuet noen kvinner som har sluttet som trenere etter kort tid, enten fordi de ikke fikk mulighet til å fortsette, selv om de ønsket, eller fordi de ikke selv ville fortsette. På den måten kan jeg ha gått glipp av relevante og viktige erfaringer fra kvinner med kort fartstid som trener i norsk håndball. For det andre har jeg bare intervjuet noen helt få som har sluttet som trenere. Et par av dem jeg intervjuet, hadde nylig sluttet som trener, men anså det mest som en pause. De regnet med at de ville begynne som trener igjen relativt snart. I tillegg var det et par stykker som etter eget ønske var i ferd med å avslutte sin tid som trener, etter flere års innsats. Det er med andre ord få av dem jeg har intervjuet som, basert på egne

erfaringer, kan svare på spørsmålet om hvorfor kvinner slutter som trenere. Kanskje ville jeg også fått høre om flere negative erfaringer og kritiske perspektiver hvis jeg hadde intervjuet flere kvinner som hadde sluttet som trenere.

Det er også mulig å innvende at datamaterialet er for lite spisset til at jeg kan frambringe gode funn. Som tidligere nevnt, har mye av forskningen på kvinners erfaringer som trenere satt søkelys på trenere på høyt nivå (jf. LaVoi & Dutove, 2012, s. 29; se også f.eks. Augestad & Hemmestad, 2023; Fasting et al., 2019; Sisjord et al., 2021, 2023; Norman, 2010b, 2014), og med et smalere fokus kunne jeg bidratt mer til dette spesifikke kunnskapsfeltet. Bredden i mitt materiale kan imidlertid også ses som en styrke, ettersom jeg kan bidra med kunnskap om likheter, forskjeller og mulige *forbindelser* mellom trenererfaringer på ulike nivåer. Det er også mulig å hevde at det er en svakhet at jeg kun har intervjuet kvinner. Studien handler riktignok om kvinners erfaringer, og derfor er det helt rimelig å kun intervjuer kvinner. Mange av intervjuene inneholder imidlertid antakelser og påstander om hvordan menn erfarer å være trenere, inkludert antakelser om forskjeller mellom kvinner og menns erfaringer og begrunnelser for å slutte eller fortsette som trenere. Intervjuer med menn kunne belyst og korrigert kvinnenenes påstander og antakelser om menns erfaringer.

Alle jeg intervjuet, var godt kjent med at det er få kvinner blant trenere på toppnivå i norsk håndball, og flere ga uttrykk for at de gjerne ville delta i studien nettopp fordi de syntes det var et viktig tema å sette søkelys på. De fleste hadde meninger om saken og hadde snakket med andre som har sluttet som trenere. De fleste hadde også selv reflektert over om de skulle slutte som trener og eventuelt hvorfor. I intervjuene fortalte deltakerne om en rekke ulike typer erfaringer fra norsk håndball som kan bidra til å kaste lys over hva som får kvinner til å trives som trenere, og hvilke former for støtte eller hindringer de møter som trenere. Samlet gir intervjuene etter min mening et godt grunnlag for å belyse bokas hovedspørsmål knyttet til hvordan forståelser av kjønn og kjønnsforskjeller på ulike måter trer fram og tilskrives mulige betydninger for hvordan kvinner erfarer å være trener i norsk håndball.

3.4 Tilknytning til feltet og egen forskerbakgrunn

I intervjustudier blir det empiriske materialet til i samtale mellom deltaker og forsker, og det er jeg som forsker som har ansvar for å presentere, sammenfatte og tolke intervjumaterialet. Derfor er det relevant å si noe om min bakgrunn. Jeg har ikke selv spilt håndball og har aldri vært tilknyttet verken håndballforbundet eller lokale håndballklubber. Jeg har imidlertid drevet med idrett hele livet og har sett store mengder idrett på TV fra jeg var helt liten, inkludert mange timer håndball, særlig med kvinnelandslaget. De siste årene har jeg vært tett på mine to barn som deltar svært aktivt i lagspill (basket) i nærmiljøet, og jeg har blant annet vært lagkontakt. I denne funksjonen har jeg blitt kjent med lignende utfordringer knyttet til lag- og klubbarbeid, som flere av deltakerne forteller om. Jeg er en outsider i norsk håndball, men har brei kjennskap til norsk idrett over mange år, samt noenlunde god kjennskap til norsk håndball på elite- og landslagsnivå. Samlet sett gjør dette meg til det jeg vil beskrive som *en godt informert outsider*, og det er fra denne posisjonen jeg har stilt spørsmål i samtale med forskningsdeltakerne. I metodelitteraturen drøftes gjerne både fordeler og ulemper ved å være henholdsvis en insider eller en outsider når man gjør intervjuer (se f.eks. Repstad, 2007; Tjora, 2021). En ulempe ved å være en insider kan for eksempel være at forsker og forskningsdeltaker deler kunnskap om feltet, slik at den som intervjuer kan glemme å be deltakerne forklare eller utdype det de forteller om. På den måten kan man gå glipp av viktige nyanser og konkretiseringer, og intervjuene kan preges av tatt for gitt-heter og implisitt kunnskap. På den annen side kan en outsiderposisjon gjøre det vanskelig å stille presise, og det deltakerne kan oppfatte som relevante, spørsmål. Ved noen anledninger ble det tydelig for meg at jeg ikke hadde samme type innenfra-kunnskap om norsk håndball som dem jeg intervjuet, men i det store og hele oppfattet jeg min informerte outsider-posisjon som et gunstig ståsted for å gjøre gode intervjuer.

Jeg har ikke tidligere forskningserfaring fra idrettsfeltet, men jeg har lang erfaring med forskning som på ulike måter setter søkelys på betydninger av kjønn. Jeg har dessuten omfattende erfaring med intervjubaserte studier om ulike temaer knyttet til kjønn og seksualitet, som krever grundig gjennomtenkning og forskningsetisk bevissthet (se f.eks. Røthing, 1998, 2002, 2007a, 2007b, 2011). De siste årene har jeg jobbet mye med det som kan kalles kritiske mangfoldsstudier (se Røthing, 2017, 2020), og har i den forbindelse vært opp-

tatt av hvordan ulike differensieringsprinsipper, som kjønn, sosial bakgrunn, etnisitet, seksualitet, alder og funksjonsvariasjoner, virker sammen. En slik *flerdimensjonal tilnærming* er også relevant i dette prosjektet. Allerede i det første intervjuet ble det tydelig for meg at det var nødvendig å se kjønn i sammenheng med andre forhold for å forstå forskningsdeltakernes fortellinger.

Forskning på mulige betydninger av kjønn forstås ofte som politisk forskning (se kapittel 1.1). For at denne typen forskning skal framstå som tillitsvekkende og troverdig, er det særlig viktig med en åpen tilnærming til feltet, preget av nysgjerrighet, redelighet og gjennomsiktighet. Etter mitt syn innebærer dette blant annet at teoretiske perspektiver ikke overstyrer bearbeiding av data og analysearbeid, på måter som gjør at analysene først og fremst bekrefter teoriene framfor å frambringe ny kunnskap. Dette har også en etisk dimensjon knyttet til lojalitet overfor både forskningsdeltakere og forskersamfunnet: Dersom teoretiske perspektiver styrer analyser og framstillinger i en slik grad at forskningsdeltakere opplever å ikke bli hørt og anerkjent, vil de kunne føler seg utnyttet og misbrukt slik at de ikke vil stille opp for forskere igjen. Forskning som ikke i tilstrekkelig grad ivaretar deltakerne, kan på den måten lukke feltet og gjøre det vanskeligere for forskere som kommer etter.

Jeg ble selv opptatt av spørsmål om politikk, teori og tillit i forskning da jeg skrev doktorgrad fra slutten av 1990-tallet, om mulige betydninger av kjønn i forbindelse med forhandlinger knyttet til tro og religion i heteroseksuelle parforhold (Røthing, 2002). På denne tiden var det, slik jeg opplevde det, en tendens til at kjønnsforskning på parforhold var forventet å framheve reproduksjon av patriarkatet og undertrykking av kvinner. Et tydelig eksempel på dette var den svenske sosiologen Carin Holmbergs (1993) beskrivelse av ambisjonen med sitt doktorgradsarbeid: «å forsøke å lokalisere hvordan, og med hvilke sosiale mekanismer, kvinners underordning og menns overordning konstitueres blant unge, barnløse, heteroseksuelle svenske par, og hvordan de dermed bidrar til å opprettholde det svenske mannssamfunnet» (s. 18, min oversettelse, se Røthing, 2003, s. 54). I denne typen studier ble altså kvinners underordning og menns overordning tatt for gitt som utgangspunkt. Jeg hadde selv intervjuet 22 kvinner og menn i 20–30-årene om deres erfaringer med forhandlinger i parforhold der partene hadde ulik tro, og jeg opplevde at forskningsdeltakernes fortellinger var så komplekse at de ikke kunne tvinges inn i enkle beskrivelser av menns tolkningsprivilegier, kvinners underordning og reproduksjon av «mannssamfunnet». Den svenske etnologen Lena

Martinsson arbeidet med sin doktorgrad på samme tid, og hun satte ord på de samme dilemmaene som jeg opplevde:

Att studera äktenskap som en del av ett samhälleligt patriarkalt system, vilket var min allra första ambition, kom efterhanden att bli allt mindre interessant och allt mer problematiskt. Jag frågade mig vad intervjuerna skulle förvandlas till om jag valde att analysera de många beskrivningarna som ett uttryck för en grunnläggande patriarkal ordning. Jag insåg att med en sådan ambition skulle jag tvingas att lämna eller förenkla just det som drabbade mig allra mest, de intervjuades skilda sätt att forstå och göra sig själva och världen begripliga. (Martinsson, 1997, s. 12)

Martinsson beskriver her en fokusforskyvning i sitt forskningsarbeid, som blant annet innebar et ønske om å ta på alvor kompleksitet og ambivalenser i forskningsdeltakernes fortellinger. For meg som ung forsker i et politisert felt, der relasjoner mellom kvinner og menn primært skulle forstås innenfor rammen av «en grunnleggende patriarkal ordning», var hennes refleksjoner viktige, og bidro til å bekrefte min egen uro, overbevisning og bevegelse i forskningsfeltet (jf. Røthing, 2003; se også Haavind, 2000).

Interessen for kompleksitet og ambivalenser har fulgt meg siden doktorgradsarbeidet, og er bærende også i dette prosjektet. Jeg har vært opptatt av å være lydhør for nettopp kompleksitet og ambivalenser i forskningsdeltakeres fortellinger, og av å forsøke å forstå og formidle kompleksitet i datamaterialet i stedet for å utelate eller forenkle nettopp dette (jf. Martinsson, 1997). Dette innebærer imidlertid *ikke* at jeg ikke *også* er opptatt av å med-tenke og undersøke maktforhold. Tvert imot løfter jeg i denne boka fram, som tittelen indikerer, deltakernes fortellinger *både* om å være favorisert og å oppleve støtte, og om å være annenrangs trenere og å møte hindringer. I neste delkapittel skal jeg gjøre rede for hvordan dette gjenspeiles i arbeidet med å bearbeide data, og i kapittel 4.2 skal jeg gjøre nærmere rede for de teoretiske perspektivene som er styrende for analysene som presenteres i kapitlene 5 til 10.

3.5 Bearbeiding av data

Allerede under intervjuene ble jeg fascinert av kompleksiteten og engasjementet i deltakernes fortellinger. Jeg ble også overrasket over noen temaer som raskt dukket opp i flere intervjuer, som jeg ikke hadde forventet på forhånd. Dessuten ble jeg slått av en rekke likheter mellom mange intervjuer, på tvers av forskjellige kontekster. Det er med andre ord riktig å si at bearbeidingen av data på mange måter begynte allerede under det første intervjuet.

Intervjuene ble transkribert av en student. På den måten ga jeg avkall på muligheten til å begynne bearbeidingen av data gjennom transkriberingsprosessen. Jeg begynte derfor den systematiske bearbeidingen av data med å lytte gjennom opptak av alle intervjuene og å lese grundig gjennom alle transkripsjonene. I dette arbeidet forsøkte jeg å lytte og lese nøye etter den enkeltes beskrivelser av sine erfaringer som trener, og hvordan de beskrev ulike situasjoner hvor de oppfattet at kjønn ble gjort relevant. Jeg har forsøkt å forstå deltakernes oppfatninger av hvordan kjønn på ulike måter kan ha betydning for deres erfaringer som trenere, men også på hvilke måter de oppfatter at det å være kvinne ikke spiller noen rolle for deres erfaringer som trenere, og hvilke muligheter de har fått. Gjennom hele prosessen med å bearbeide data har jeg forsøkt å forstå den enkeltes overgripende fortelling om seg selv og sine trenererfaringer, og samtidig identifisere konkrete situasjoner og enkelthendelser som har vært viktige for hver enkelt. Jeg har på den måten søkt både «på langs» og «på tvers» i materialet (jf. Haavind, 2000, s. 35).

I metodelitteraturen er det vanlig å framheve sammenhengen mellom metode, teori og data, og det Wadel (1991) i sin tid omtalte som «en runddans mellom teori, metode og data». Forskningsetikk forstås gjerne som en mer avgrenset del av det metodiske arbeidet. Jeg vil imidlertid framheve forskningsetikk som en selvstendig dimensjon ved det analytiske arbeidet som ligger i utformingen av de spørsmålene jeg stiller til datamaterialet, og som videre får betydning for hvilke spørsmål denne boka søker å belyse. Skilbrei (2023) argumenterer langs samme linjer i sin bok om kvalitative metoder, når hun skriver at «[f]orskningsetikken er ikke noe som kommer som et ekstra lag, eller som noe man tanker over i planleggingen og avslutningsvis, men er noe som skal inngå i alle ledd i forskningsprosessen» (s. 24).

Etiske refleksjoner og forpliktelser kan sies å legge føringer på minst to ulike måter i arbeidet med å bearbeide datamaterialet: For det første legger

det begrensninger. Av hensyn til deltakernes anonymitet kan jeg for eksempel ikke drøfte enkelt deltakeres personlige biografi inngående, selv om dette kunne vært relevant for å belyse for eksempel forskjeller mellom erfaringer fra breddeklubber versus trenererfaringer på høyt nivå. For det andre springer også min inngang til datamaterialet, altså spørsmålene jeg stiller og prøver å finne svar på, ut fra det jeg oppfatter som forskningsetiske forpliktelser. Dette gjenspeiles i følgende fem målsettinger, som har vært styrende for bearbeiding av data:

1. Å lytte til informantenes forklaringer og forståelsesmåter.
2. Å være åpen for at kjønn kan ha betydning på andre måter enn forventet.
3. Å ikke ta for gitt at kjønn (alltid) har betydning.
4. Å være oppmerksom på hvordan kjønn spiller sammen med, og får betydning i samspill med, andre forhold som alder, kropp og utdanning.
5. Å ikke underdrive *eller* overdrive betydninger av kjønnsstereotyper og maktforhold.

Det første punktet springer særlig ut av det jeg oppfatter som forskningsetiske forpliktelser, men også de neste punktene framhever en type redelighet og respekt som har tydelige forskningsetiske konnotasjoner. Disse punktene gjenspeiler også min teoretiske forankring i en åpen, interseksjonell tilnærming (se kapittel 4.2), og illustrerer hvordan etikk, teori og metode har vært sammenflettet i bearbeidingen av data og nødvendigvis får betydning for framstillingene i boka.

Med utgangspunkt i målsettingene beskrevet over, arbeidet jeg «nedenifra» med å identifisere sentrale temaer i intervjuene, samtidig som jeg kontinuerlig bearbeidet data «ovenifra», i lys av tidligere forskning (jf. Tjora, 2021, s. 20–21). Dette sorterings- og analysearbeidet resulterte i at jeg identifisert fem hovedtemaer i intervjumaterialet, som behandles i bokas fem empiriske kapitler. Data innenfor hvert hovedtema ble videre organisert i flere under-temaer, slik det framgår av Tabell 3.1.

Tabell 3.1

Resultat av databearbeiding

Kapittel	Hovedtema	Undertema
5	Motivasjon for å bli trener	Lyst og ansvar Lederskap og vinnervilje Ulike trenertyper
6	Fortellinger om samarbeid i klubbene	Frivillighet og innflytelse Forventninger om relasjonsarbeid Forventninger om kjønnsforskjeller Kravstorhet og grensesetting
7	Fortellinger om fordeler og utfordringer knyttet til å være kvinne og trener	Fordel å være kvinne Usynliggjøring og ubehag Alder, kjønn og autoritet Kropp, kjønn og autoritet
8	Erfaringer med trenerutdanning	Mangel på fleksibilitet og tilpasning Egne kurs for kvinner? Positiv særbehandling av kvinner
9	Forklaringer på hvorfor kvinner slutter som trenere	Foreldreskap Tidsprioriteringer Selvtillit og kjønn Kritiske hendelser

I tillegg til å bearbeide data tematisk, slik det presenteres i kapitlene 5–9, i tråd med Tabell 3.1, har jeg også gjort overgripende analyser. Disse presenteres i kapittel 10 som studiens hovedfunn. Her har jeg lagt vekt på en flerdimensjonal tilnærming. Helt avslutningsvis sammenfatter jeg funnene i en analysemodell som gjenspeiler to dimensjoner ved forskningsdeltakernes fortellinger, som jeg har vært særlig opptatt av:

1. Hva gjør at de trives eller mistrives som trenere?
2. Hvilke muligheter får de og/eller hvilke hindringer møter de som trenere?

Trivsel og muligheter kan naturligvis henge sammen, på samme måte som mistriivsel og hindringer kan være to sider av samme sak. Differensieringen mellom henholdsvis trivsel/mistriivsel og muligheter/hindringer er imidlertid viktig for å synliggjøre mangfoldet i deltakernes fortellinger, blant annet knyttet til forskjeller og likheter mellom erfaringer blant det vi kan kalle «breddetrenerne» versus det vi kan kalle «ambisiøse trenere». Følgende analysemodell blir brukt i kapittel 10.4 for å synliggjøre nettopp dette:

Tabell 3.2

Analysemodell

	Støtte	Hindringer
Fortsette oppover, ønsker <i>muligheter</i> på toppnivå	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer
Fortsette videre, ønsker <i>trivsel</i> som breddetrener	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer

Av forskningsetiske hensyn har jeg, som allerede nevnt, i begrenset grad lagt vekt på enkeltpersoners individuelle historier og beveggrunner. Jeg har satt søkelys på sentrale temaer, heller enn på den enkelte deltaker og hennes historie. Samtidig har jeg vært opptatt av å ivareta den enkeltes perspektiver, og jeg har kontinuerlig forsøkt å framstille bruddstykker og enkelthendelser *i lys av* det jeg har oppfattet som de overgripende perspektivene og den gjennomgående *tonen* i hvert enkelt intervju. Jeg har vært opptatt av å ivareta det informantene selv framhever som viktig og sentralt ved sine erfaringer, og å ikke framheve dimensjoner ved deres fortellinger som de selv beskriver som mindre viktige. Dette innebærer også at arbeidet med datamaterialet i stor grad har vært empiridrevet og i mindre grad teoristyr. Det preger også framstillingen i boka, blant annet ved at jeg gir mye plass til utdrag fra intervjuene. Samtidig er denne studien tydelig plassert innenfor det som kan kalles en konstruktivistisk og fortolkende tradisjon. Skilbrei (2023) skiller, med henvisning til Justesen og Mik-Meyer (2012), mellom tre ulike kunnskaps-

posisjoner som får betydning for fortolkningsarbeid, nemlig en realistisk, en fenomenologisk og en konstruktivistisk posisjon:

Med et realistisk perspektiv søker forskeren å beskrive virkeligheten så riktig som mulig. Med et fenomenologisk kunnskapssyn søker forskeren å beskrive den subjektive opplevelsen til forskningsdeltakerne og deres handlinger på deres egne premisser, mens innenfor en konstruktivistisk tolkningstradisjon undersøker forskeren fenomener med fokus på at kunnskap formes i en spesifikk kontekst, hvor også forskeren forstås som medskaper av dataene. (Skilbrei, 2023, s. 37)

Jeg ser det som en forskningsetisk forpliktelse å framstille den virkeligheten deltakerne beskriver, så korrekt som mulig i tråd med deres fortellinger, og å forsøke å formidle deres subjektive opplevelser, slik de formidles til meg i intervjuene. Dette har bidratt til at hvert enkelt delkapittel i kapitlene 5–9 favner relativt bredt og løfter fram nyanser og ulike perspektiver, framfor å være spisset og smalt. Det er intervjuene og ikke teori eller tidligere forskning som har vært styrende for framstillingen i disse kapitlene. Studiens kunnskapsbidrag er imidlertid tydelig forankret i en konstruktivistisk tolkningstradisjon, og gjennom boka drøfter jeg hvordan forskningsdeltakernes fortellinger kan forstås i lys av etablerte forventninger til og forståelser av kjønn, beskrevet i relevant forskningslitteratur. Jeg gjør med andre ord noe *mer enn* å gjengi deltakernes fortellinger. Jeg fortolker dem og forsøker på den måten å utvikle ny kunnskap, som kan peke ut over fortellingene til de 20 personene jeg har intervjuet. Pål Repstad, professor i sosiologi og min veileder for både hovedoppgave (1995–96) og doktorgradsarbeid (1997–2002), har argumentert for at et mål for kvalitative analyser bør være at de kan bidra til det han kaller *overskridende gjenkjenning* (Repstad, 2007, s. 136). Dette gjenspeiler den samme doble ambisjonen som jeg er opptatt av: Forskningsdeltakere bør kunne gjenkjenne seg selv i forskerens framstillinger, men samtidig bør analysene tilby noe *mer*, slik at de overskrider den enkeltes individuelle fortelling. I fortsettelsen skal jeg gjøre rede for forskningslitteraturen og de teoretiske inngangene som danner rammen og grunnlaget for mine analyser.

Forskningskontekst og teoretisk plassering

I dette kapitlet skal jeg i korte trekk gjøre rede for tidligere forskning på kvinners erfaringer som trenere. Ulike studier formes naturligvis av den konkrete konteksten som den enkelte studien utføres i, og funn fra en kontekst kan derfor ha begrenset overføringsverdi til studier i helt andre kontekster. I fortsettelsen skisserer jeg generelle trekk fra forskningsfeltet, samtidig som jeg framhever funn som er særlige relevante for min egen studie. I siste del av dette kapitlet gjør jeg rede for bokas teoretiske plassering. Ettersom dette er en *utforskende* studie, skisserer jeg et teoretisk ståsted som peker ut en *retning* for det analytiske arbeidet, snarere enn et fast og avgrenset rammeverk. Den teoretiske plasseringen og retning som skisseres i dette kapitlet, kan ses som en utdyping av det jeg allerede har gjort rede for i kapittel 1.1, 1.2, 3.4 og 3.5.

4.1 Forskning på kvinners erfaringer som trenere

Innen forskning på kvinners erfaringer med å være trenere, er det en overvekt av kvantitative studier (Hovden, 2015, s. 89), og en stor andel av studiene har satt søkelys på trenere på elitenivå (jf. LaVoi & Dutoves, 2012; Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2012; Hogan et al., 2022). Dette er en mer avgrenset og

identifiserbar gruppe som det kan være enklere å rekruttere til forskning enn frivillige bredde-trenere. Studier av profesjonelle trenere peker på noen utfordringer som både kvinner og menn møter som trenere: Treneryrket kan være usikkert og uforutsigbart, fordi man på kort varsel kan miste jobben dersom resultatene uteblir, og det kan innebære mye reising og ugunstig arbeidstid, og dermed mye fravær fra eventuell partner/familie. Reisingen er knyttet til kamper, men kan også være relatert til at jobbmulighetene er få og ustabile. Dersom man mister jobben som trener kan man på kort varsel bli nødt til å takke ja til ny jobb et annet sted enn der man bor. I tillegg kan lav lønn være en utfordring innen treneryrket (se f.eks. Fisher, 2019; Graham & Dixon, 2017; LaVoi & Dutoves, 2012; LaVoi et al., 2019; Sisjord et al., 2023).

Utfordringer som trenere møter, kan imidlertid også ha noen kjønnede konnotasjoner. Carson et al. (2018) peker, basert på en gjennomgang av foreliggende forskning på feltet, på tre hovedområder som kvinner som er trenere, oppgir som stressende og krevende. For det første gir de uttrykk for at det er vanskelig å finne en god balanse mellom jobb og familie i det daglige. For det andre oppleves det som krevende og stressende å være borte fra familien i lengre perioder (jf. også Sisjord et al., 2023). Den tredje stressfaktoren for kvinner som er trenere, er en opplevelse av at de stadig må bevise at de er gode nok trenere og helst bedre enn menn, for å gjøre seg fortjent til jobben (jf. også Norman, 2010a, 2010b; Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013; Lewis et al., 2018; Fasting et al., 2019; Drury et al., 2022). God planlegging og kommunikasjon med andre framheves som kvinnenes håndteringsstrategier. Carson et al. (2018) peker også på at kvinner som er trenere generelt rapporterer om mangel på støtte og lite tilfredsstillende lønn. Mentorordninger og egne trenerkurs for kvinner nevnes som mulige tiltak for å motvirke de utfordringene kvinner møter som trenere.

I en omfattende oversiktsartikkel fra 2012 presenterer LaVoi og Dutove ikke bare hvilke hindringer og utfordringer kvinner møter som trenere, men også hva som støtter opp om deres posisjon som trenere. Studien er noen år gammel, men oppsummerer en rekke temaer som også behandles i nyere studier (se referanser i fortsettelsen). LaVoi og Dutove (2012) skiller i sin gjennomgang mellom fire nivåer: et *individuell/intrapersonlig* nivå som viser til blant annet følelser og personlighet, et *interpersonlig* nivå som refererer til sosiale relasjoner til for eksempel kollegaer, partner/familie og venner, et *organisasjons/struktur* nivå som viser til blant annet organisasjonspolitikk og

arbeidsbeskrivelser, og til sist et *sosiokulturelt* nivå som refererer til normer og kulturelle forestillinger (s. 20). På det individuelle nivået framheves en forventning om at kvinner har «kids-knowledge» (med referanse til Messner, 2009, s. 19), og at de egner seg godt som foreldretrenere for yngre utøvere. Studier antyder også at det kan være en fordel for kvinner å være singel og å ikke ha barn når de er trenere, fordi det gjør det enklere å håndtere forholdet mellom jobb og familie. Kvinner som er trenere, har dessuten gjennomsnittlig høyere utdanning og mer egen erfaring som eliteutøvere enn menn som er trenere, noe som kan støtte opp om deres posisjon som trenere (LaVoi & Dutove, 2012, s. 22–23) og styrke deres selvtillit (jf. også Sisjord et al., 2021, s. 560). Når det gjelder hindringer på det individuelle nivået, framheves lav selvtillit (se også Norman, 2010a, 2010b; Lewis et al., 2018; Fasting et al., 2019) og ønske om perfeksjon – som kan forstås som et resultat av lav selvtillit – samt vanskelig følelser knyttet til tidsbruk (LaVoi & Dutove, 2012, s. 23).

På det neste nivået, det som omtales som det interpersonlige, framheves det å ha et nettverk av andre kvinner som også er trenere, samt veiledning og støtte fra mannlige trenere over tid, som viktig for å styrke kvinners stilling som trenere. I tillegg fremheves støtte fra partner og familie som sentralt (se også Hofmann et al., 2014; Sisjord et al., 2023). Hindringer på dette nivået er særlig knyttet til tidsbruk og å klare å balansere arbeid og familieliv. Denne balansegangen blir særlig utfordrende for kvinner fordi familie og barn fortsatt i stor grad er ansett som kvinners område og ansvar (jf. Bruening et al., 2016; se også Kitterød & Halrynjo, 2019). Følgelig kan ugunstig arbeidstid, reising og kravet om fleksibilitet være en større hindring for kvinner som er trenere, enn for menn. Nyere forskning nyanserer imidlertid dette bildet (se f.eks. Graham & Dixon, 2017), ikke minst i den norske/nordiske konteksten (jf. Hovden, 2015, s. 98; Sisjord et al., 2023). Andre hindringer på det interpersonlige nivået er kvinners erfaringer med at menns kjennskap og nettverk har stor betydning for hvem som får muligheter og jobbtilbud (se også Gils et al., 2021), opplevelser av manglende respekt for kvinner som er trenere og at mannlige kollegaer, foreldre og dommere kontinuerlig stiller spørsmål ved deres autoritet og kompetanse, samt også sexistisk oppførsel (LaVoi & Dutove, 2012, s. 25).

På det organisatoriske/strukturelle nivået avdekker forskning færre støttende elementer for kvinner som er trenere. Forskningen fokuserer, som nevnt, først og fremst på profesjonelle trenere, og det understrekes at organisasjoner

og klubber som er «familievennlige» med hensyn til arbeidstider og fasiliteter, i større grad lykkes med å ansette og beholde kvinner som trenere. Kvantitative studier viser at sannsynligheten for at kvinner blir ansatt som trenere, er større i organisasjoner som har kvinner i maktposisjoner (jf. Acosta & Carpenter, 2012). Når det gjelder hindringer på dette nivået, framheves blant annet opplevelser av å ikke passe inn, av å føle seg underlegen og ikke være ønsket på trenerutdanningskurs (jf. også f.eks. Schlesinger & Weigelt-Schelsinger, 2012, 2013; Lewis et al., 2018), eller ikke få mulighet til å ta kurs. Videre omtales kvinners erfaringer av at deres kompetanse blir nedvurdert, og av å ikke bli tatt seriøst som trenere, og at de følgelig ikke blir vurdert som aktuelle for toppjobber. Studier viser at idrettsorganisasjoner generelt er dominert av menn og at de sitter i formelle maktposisjoner, men det framheves at menn også kontrollerer «uformelle regler» og kunnskap om hvordan «things really work» (jf. Messner, 2009). I tillegg til kjønnsdiskriminerende praksiser på organisasjonsnivå viser studier at kvinner som er trenere, også kan oppleve etnisk diskriminering (LaVoi & Dutove, 2012, s. 26–27).

På det fjerde nivået som LaVoi og Dutove (2012) beskriver, det sosiokulturelle nivået, beskrives «kjønnsideologi» som en mulig støtte for kvinners muligheter som trenere. Dette knyttes imidlertid til forestillinger om at kvinner har bedre barnekompetanse enn menn (jf. Messner, 2009), og derfor egner seg godt som trenere for yngre utøvere. Denne typen «støtte» er imidlertid svært begrenset og vil i de fleste andre sammenhenger kunne ses som en hindring for kvinners muligheter. Følgelig framheves nettopp kjønnsforestillinger der autoritet, konkurransedriv og kompetanse forbindes med menn, og som bidrar til å reprodusere menns dominerende posisjon innen idrettsfeltet, som hindringer for kvinners muligheter (LaVoi & Dutove, 2012, s. 28–29; se også f.eks. Augestad & Hemmestad, 2023).

Det kan være nyttig å undersøke hindringer og muligheter på ulike nivåer, slik LaVoi og Dutove har gjort. Cunningham et al. (2019) drøfter hvorfor kvinner forlater treneryrket og har på lignende måte forsøkt å identifisere faktorer på henholdsvis mikro-, meso- og makronivå, som kan forklare hvorfor kvinner er så underrepresentert blant trenere. Men samtidig som det kan være nyttig å undersøke faktorer på ulike nivåer, er det viktig å huske at det er et betydelig samspill mellom de ulike nivåene. Adriaanse (2017) argumenterer for eksempel for at kjønnspolitiske tiltak – som kan vise til likestillingsidealer på et sosiokulturelt nivå – har begrenset effekt så lenge det

er snakk om tiltak som det er *frivillig* å implementere på organisasjonsnivå (se også Sisjord et al., 2017). Hun argumenterer for at innføring av *obligatoriske* kvotesystemer har bedre effekt for å øke andelen kvinner. Likeledes kan kjønnsbestemte og kjønnsforskjellige sosiale forventninger på samfunnsnivå (makro/sosiokulturelt nivå) antas å ha til dels stor betydning for hvordan enkeltindivider erfarer og former sine liv (individuell nivå), og hvordan den enkelte opplever for eksempel konflikter mellom jobb og familieliv (mikro/interpersonlig nivå). Flere studier (se f.eks. LaVoi, 2016, i tillegg til LaVoi & Dutove, 2012) framhever faktorer på organisasjonsnivå (meso), som kan bidra til å forklare både hvorfor det er få kvinner som lever av å være trenere, og hvilke utfordringer de møter. Fordi kvinner er i klart mindretall ikke bare som trenere, men også som ledere og ansatte i ulike idrettsorganisasjoner, gir dette kvinner generelt mindre innflytelse over både organisasjonskultur og beslutningsprosesser. Studier viser dessuten at kvinner har mindre tilgang til *uformelle nettverk* som kan gi dem indirekte innflytelse og derigjennom muligheter og jobbtilbud (se f.eks. Carson et al., 2018; Gills et al., 2021; LaVoi et al., 2019; Cunningham et al., 2019).

Selv om kvantitative studier har dominert i forskning på kvinners erfaringer som trenere, finnes det også en hel del kvalitative studier som gir tilgang til annen og viktig kunnskap. Flere av disse studiene bygger imidlertid på et svært begrenset antall forskningsdeltakere. Leanne Norman (2010a, 2010b) har for eksempel gjort en studie av kvinners erfaringer som elitetrenere i den britiske konteksten, og artiklene hennes, med de catchy titlene «*Bearing the Burden of Doubt. Female Coaches' Experiences of Gender Relations*» (2010a) og «*Feeling Second Best: Elite Women Coaches' Experiences*» (2010b), er hyppig referert i tekstene jeg har lest, og ofte som en generell referanse til kvinners erfaringer som trenere. Norman behandler flere sentrale temaer i feltet som gjør artiklene til naturlige referanser. Hennes studie bygger imidlertid på intervjuer med kun seks kvinner, og disse har trenererfaring fra svært mannsdominerte idretter, som fotball og cricket i den britiske konteksten. Dette gjør det relevant å spørre i hvilken grad hennes funn har overføringsverdi til kvinners trenererfaringer i andre kontekster. Er det for eksempel relevant å vise til kvinners erfaringer som fotballtrenere i England for 15 år siden, for å belyse funn fra en studie om kvinners erfaringer som håndballtrenere i Norge i dag? Konteksten som studier gjennomføres i, har alltid betydning, ikke minst når det gjelder kvali-

tative studier, og spørsmålet om overføringsverdi er derfor vesentlig. På den ene siden kan *lignende funn* i flere studier fra ulike kontekster sies å styrke disse funnene. På den andre siden kan kvalitative studier med få deltakere få uforholdsmessig stor forklaringskraft hvis de sirkulerer og gjentas som referanser uten en tilstrekkelig kritisk vurdering av hva studiene sier noe om, og hvilken overføringsverdi de har til nye studier i konkrete kontekster. Deler av den internasjonale forskningslitteraturen på kvinners erfaringer som trenere, kan på mange måter sies å først og fremst bidra til å synliggjøre *det særegne* ved norsk håndball som forskningskontekst.

Flere har studert betydninger av kjønn blant trenere og idrettsledere i Norge (se f.eks. Tjønndal & Hovden, 2015; Sisjord et al., 2017; Gils et al., 2021; Augestad & Hemmestad, 2023). Et sentralt bidrag til forskningsfeltet i den norske konteksten er et prosjekt som satte søkelys på elitetrenere og kjønn, basert på både kvantitative data generert gjennom en online spørreundersøkelse (Fasting et al., 2017), og kvalitative intervjuer med i alt 36 trenere på toppnivå, hvorav 24 kvinner og 12 menn (Fasting et al., 2019; Sisjord et al., 2021, 2023). Dette prosjektet bidrar delvis til å bekrefte tidligere forskning som viser at menn er i flertall på trenerutdanninger, og kan oppleves som dominerende, at kvinner som er trenere opplever å ha lavere selvtillit enn sine mannlige kollegaer, samt at kvinner ikke synes deres erfaringer og kompetanse blir tilstrekkelig verdsatt. Dette siste knyttes både til at de føler at de må bevise at de er gode nok, at de må prestere dobbelt så bra som menn for å bli regnet med, og dessuten til at de – uansett hvor godt kvalifisert de er – må «nøye seg med» å trene kvinnelag fordi de ikke kommer i betraktning som aktuelle trenere for herrelag på høyt nivå. Samtidig nyanseres bildet betraktelig ved at noen av kvinnene som ble intervjuet, understreket at de *ikke* syntes det var ubehagelig eller vanskelig å delta på trenerkurs der menn var i flertall, og at de opplevde at de selv har god selvtillit som trener (Fasting et al., 2019). I en artikkel om kjønne veier til posisjoner som elitetrener, finner Sisjord et al. (2021) at kvinner blant trenere på elitenivå fortsatt er sett på som «the other» (s. 564) og derfor møter flere utfordringer og mest sannsynlig har en lengre vei å gå enn menn for å bli trenere på elitenivå. Samtidig peker de på store likheter mellom kvinner og menns veier til topp trenerposisjoner, der begge legger vekt på både formell trenerutdanning og utøvererfaring fra høyt nivå. I likhet med LaVoi og Dutove (2012) argumenterer Sisjord et al. (2021) for at «glasstak» ikke er en treffende metafor for å beskrive kvinners vei til å bli

trenere på toppnivå, og at «labyrint» er en langt bedre metafor for å beskrive de prosessene og dynamikkene som er i spill.

Et sentralt tema i forskning på kvinners erfaringer med å være trenere på toppnivå, er, som allerede nevnt, utfordringer knyttet til å balansere forholdet mellom arbeid og familie. Sisjord et al. (2023) drøfter, basert på intervjuer med elitetrenere i deres studie som bor sammen med barn under 18 år, hvorav 13 kvinner og 6 menn, erfaringer med å kombinere familieliv med trenerarbeid. De fant i noen grad kjønnsforskjeller som for eksempel at blant dem som hadde en deltidsjobb som trener, var det noen av mennene som hadde dette i tillegg til full, vanlig jobb, mens det var noen av kvinnene som hadde valgt å kun ha deltidsjobb som trener og ingen annen jobb, av hensyn til familie (s. 239). Deres data viste også at hovedparten av kvinnene som var elitetrenere, hadde en partner som også hadde drevet aktivt med idrett, og at det var viktig for dem med støtte fra partneren (jf. også Røthing, 2024), mens ingen menn, med ett unntak, nevnte partnerens relasjon til idrettsfeltet eller at hun hadde interesse av deres trenerjobb (s. 240). I tillegg viser Sisjord et al., i likhet med tidligere forskning, at kvinner i langt større grad enn menn gir uttrykk for at det er krevende å finne en god balanse mellom jobb og familie. Bildet er imidlertid ikke entydig, ettersom to yngre mannlige trenere er mindre tradisjonelle på dette området og ga uttrykk for at de prioriterte familien høyt. En av dem valgt av den grunn å slutte som trener, mens den andre opplevde at organisasjonen som han jobbet for, la til rette for at han kunne kombinere jobb og familie slik at han kunne fortsette som trener (Sisjord et al., 2023, s. 243–246; se også Hovden, 2015, s. 98). Disse funnene peker i retning av generasjonsforskjeller og endringer på dette området. Dette er i tråd med nyere studier som – ikke overraskende – viser at også menn som er trenere og har barn, opplever stress og utfordringer knyttet til å balansere forholdet mellom arbeid og familie (Graham & Dixon, 2014, 2017; Singe et al., 2023).

Hovedparten av studiene setter søkelys på hvorfor det er få kvinner som er trenere, og hva som hindrer kvinner fra å bli trenere, særlig på elitenivå, og mange studier presenterer funn som ligner. Jeg vil nevne to studier som drøfter andre spørsmål med relevans for min egen empiri. For det første argumenterer Norman og Rankin-Wright (2018) for at det er behov for nye perspektiver i forskning på kvinner som er trenere, og foreslår at begrepet «well-being» kan være nyttig. Dette refererer til et større felt som jeg ikke skal gå inn på, men det peker i retning av spørsmålet om treneres *trivsel*, og hva som skaper trivsel

og gjør at trenere *har det bra*. Dette kan være en tilnærming som i større grad kan fange opp ambivalenser, komplekse erfaringer og positive erfaringer. I min studie framstår spørsmål om trivsel som sentralt, kanskje særlig for frivillige breddetrenere. For det andre drøfter Augestad og Hemmestad (2023), basert på intervjuer med syv kvinner som har erfaring som elitetrenere, forbindelser mellom kjønn og omsorg som inngang til å forstå underskuddet av kvinner blant trenere på toppnivå i Norge. De viser at forestillinger og forventninger om kjønnsforskjeller bidrar til at kvinner forventes å ha størst omsorgskompetanse og følgelig forventes å ta det største ansvaret for omsorgsarbeid overfor utøvere. Samtidig forventes kvinner å være den primære omsorgsgiveren i hjemmet, slik at arbeid som profesjonell trener framstår som – eller forventes å være – mer krevende for kvinner enn for menn. Som vi skal se senere i boka, fortelle deltakerne i min studie om lignende erfaringer.

Studier av kvinner som frivillige trenere, er underrepresentert i dette feltet (jf. Hogan et al., 2022; Norman & Pfister, 2017). Nesten alle studiene som jeg har omtalt over, tematiserer hovedsakelig erfaringene til kvinner som er trenere på toppnivå. Min studie favner imidlertid langt breiere, ettersom jeg har intervjuet kvinner med mange typer trenererfaringer fra ulike nivåer i norsk håndball. Michael A. Messners bok *It's All for the Kids* (2009) om kjønn, familieliv og barne- og ungdomsidrett, belyser treneres erfaringer fra breddeidrett for barn og unge, og kan ses som et nyttig supplement til studiene av de kvinnelige elitetrenere. Messners studie er riktignok noen år gammel, utført fra 2003 til 2007, og den er ikke minst fra den amerikanske konteksten hvor mangel på velferdsordninger og likestillingspolitikk gjør at familieliv og arbeidsdeling organiseres til dels svært forskjellig fra den norske konteksten. Men det er særlig to sider ved Messners arbeid som gjør det relevant for mitt prosjekt: For det første har han gjort et omfattende feltarbeid og har – i motsetning til meg – observert hva trenere faktisk gjør under trening og kamp, altså hvordan de praktiserer trenerrollen. For det andre har han intervjuet både kvinner og menn som er eller har vært trenere. Messner beskriver hvordan omtrent alle kvinnene som var trenere i det lokalmiljøet hvor han gjorde sin studie, var trenere for de yngste lagene, og han knytter dette til hvilke egenskaper som vektlegges blant trenere på ulike nivåer: Trenere for de yngste barna forventes først og fremst å ha høy kompetanse på barn og omsorg for barn, mens når barna blir eldre vektlegges barne- og omsorgskompetansen stadig mindre, og trenerne forventes først og fremst å ha høy idrettskompe-

tanse. Samtidig viser han hvordan kvinner primært forventes å ha nettopp kompetanse knyttet til små barn, og derfor plasseres som trenere for de yngste lagene (Messner, 2009, s. 19–20 og s. 57–58, jf. også LaVoi & Dutove, 2012). Kvinner som selv har spilt for eksempel fotball på høyt nivå, og som har solid trenerkompetanse, forteller at de strever med å få anerkjennelse for denne kompetansen og derfor i liten grad får tilbud om å følge lagene sine videre etter hvert som spillerne blir eldre. De blir først og fremst tilkjent barne- og omsorgskompetanse som gjør at de blir sett som egnet til å trene de yngste lagene. Blant de kvinnene som fikk mulighet til å følge laget sitt videre, er det flere som forteller at de ofte har vært trener sammen med mannen sin, og at han har fungert som en «male buffer» (s. 86–88) som kan skjerme henne for misnøye og kritikk som eventuelt rettes mot henne som kvinnelig trener. Det er, som nevnt, viktig å huske at Messners studie er fra den amerikanske konteksten, og at hans intervjuer og feltarbeid ble utført for 20 år siden. Han beskriver imidlertid dynamikker og prosesser som minner mye om det kvinnene som jeg har intervjuet, forteller om. Dette gjelder for eksempel hvordan treneroppgaver tildeles i klubbene, og ikke minst hvordan oppfatninger av autoritet og trenerkompetanse kan forstås i lys av kjønnete forventninger.

Messner har, som nevnt, intervjuet både kvinner og menn som har trenererfaring. Det er særlig to temaer som Messner belyser med utgangspunkt i sine intervjuer med menn, som det er viktig å ha i mente for å unngå å tegne opp endimensjonale og unyanserte bilder av kjønnsforskjeller mellom trenere. For det første forteller han om mannlige trenere som på ulike måter har forsøkt å navigere ut fra det de har opplevd som krav om å utøve en spesifikk form for maskulinitet, for å bli sett på som en god og «seriøs» trener. Noen har opplevd at de har blitt sett på som uegnet som trenere for eldre lag, fordi de har vært «for mye» opptatt av lek og omsorg *for lenge*, og har lagt *for lite* vekt på alvor og konkurranse. De gir uttrykk for at de ikke har funnet seg til rette med det de oppfatter som forventninger om at trenere skal praktisere en viss type røff og konkurranseorientert maskulinitet. Og når de har valgt å bryte med denne typen maskulinitetsnormer, har de ikke fått tilbud om å fortsette som trenere. Kort sagt opplevde de seg som uønsket som trenere fordi de ikke var villige til å etterleve en forventet «trener-maskulinitet» (s. 94–136) eller det Graham og Dixon (2014) betegner som «hypermaskulinitet». Med Andersons (2005) terminologi kan vi si at de foretrekker en form for «inkluderende maskulinitet» framfor å reprodusere og iscenesette en «ortodoks maskulinitet» (se også Anderson & McCormack, 2018).

For det andre beskriver Messner hvordan mannlige trenere navigerer etter strenge og til dels rigide retningslinjer for hvordan de som menn kan og skal relatere seg fysisk til barn. Noen av de mannlige trenerne beskriver hvordan de i situasjoner, når barn har blitt skadet eller er lei seg på trening eller i kamp, svært gjerne ønsker å trøste barna, men må holde tilbake av frykt for å bli anklaget for upassende oppførsel. Til og med når barna selv tydelig søker trøst og omsorg, pålegger trenerne seg selv å holde fysisk avstand. Noen beskriver at den eneste formen for fysisk kontakt de tillater seg, er å gi barna et lett klapp oppå hodet (s. 146–147). På den måten forsøker de å uttrykke omsorg eller trøst samtidig som de forsikrer seg om at de ikke kan anklages for upassende oppførsel (se også Tjønndal & Hovden, 2016).

Hovedparten av forskningen på kvinners erfaringer som trenere har, som allerede påpekt, satt søkelys på trenere på elitenivå. Denne boka handler om erfaringer på ulike nivåer og kan på den måten bidra med ny kunnskap om erfaringer blant trenere som ikke er profesjonelle, samt om både likheter og forskjeller mellom erfaringer på ulike nivåer og i ulike kontekster. Flere av temaene som behandles i forskningslitteraturen drøftes også i min studie, som for eksempel kvinners erfaringer med trenerutdanning, utfordringer knyttet til å balansere forholdet mellom trenerarbeid og familieliv med hensyn til tidsbruk, forventninger om omsorgs- og relasjonsarbeid, samt spørsmål omkring kjønn og selvtilit. Men i tillegg drøfter jeg temaer som i mindre grad er behandlet i tidligere forskning, som hvilke erfaringer kvinner som er trenere, har med samarbeid med spillere og foreldre, hvordan kjønn, alder, kropp og utdanning virker sammen, og hvilke erfaringer de har med positiv forskjellsbehandling.

4.2 Teoretiske innganger

Denne studien setter søkelys på kvinners erfaringer som trenere i norsk håndball, og målet er å belyse hvordan kjønn på ulike måter kan ha betydning for kvinners erfaringer og muligheter som trenere. Observasjonsstudier innen kjønnsforskningsfeltet har ofte som mål å undersøke hvordan forskningsdeltakerne *gjør* kjønn, altså hvordan de på ulike måter former

og iscenesetter kjønn i sine praksiser og i samhandling med andre. Jeg har ikke gjort observasjoner, kun intervjuer, og jeg har ikke grunnlag for å drøfte deltakernes praksiser. Mitt fokus er følgelig ikke hvordan de på ulike måter gjør kjønn. Min interesse er snarere hvordan deltakerne *forteller om* kjønn i intervjuene. Hvilke forståelser av kjønn, i betydningen egenskaper, kjennetegn og forventninger knyttet til henholdsvis kvinner og menn, gir de uttrykk for? Hvilke ideer om likheter og forskjeller mellom kvinner og menn kommer til uttrykk, og i hvilke situasjoner og på hvilke måter mener deltakerne at kjønn har – eller ikke har – betydning for deres erfaringer som trenere? Denne studien setter i så måte søkelys på diskurser om kjønn, i betydningen hvilke forståelser av kjønn som framstår som relevante og tilgjengelige for deltakerne for å beskrive, forstå og forklare sine erfaringer som håndballtrenere.

Denne studien skriver seg inn i en bred, samfunnsvitenskapelig, sosialkonstruktivistisk tradisjon. En sosialkonstruktivistisk tilnærming kan sies å innebære en grunnleggende relativisme, i den forstand at man legger til grunn at det ikke er gitt hvordan tegn, symboler, praksiser og normer forstås og fortolkes. Det er riktignok ulike retninger i dette teoretiske landskapet, og forskjellene handler gjerne om hvilken rolle samfunnsmessige betingelser tilskrives i forhold til det individuelle, «eller hvor stort spillerom individet anses å ha for sine identitetsprosjekter» (Prieur, 2002, s. 4). Prieur understreker, i en artikkel om ulike retninger innen konstruktivistisk teori, at «kroppens tegn har sterke sosiale betydninger, og disse betydningene er det vanskelig for enkeltindivider å frigjøre seg fra» (Prieur, 2002, s. 5). De fleste forholder seg kontinuerlig til andres fortolkninger av en selv, og dette gjelder ikke minst selvpresentasjoner som er knyttet til «tegn på kroppen» (Søndergaard, 1996), som for eksempel kjønnsmarkører og hudfarge. Kroppen kan sies å utgjøre en «situasjon» for den enkelte (Moi, 1998), og kroppslige forhold legger føringer både for individets muligheter, og for hvordan den enkelte blir sett og møtt. Samtidig foregår det kontinuerlige forskyvninger i både kulturelle og individuelle fortolkninger av normer og kroppstegn, og *hvilke* betydninger kroppslige forhold får, er følgelig ikke gitt. En vesentlig årsak til dette store mangfoldet av mulige betydninger, er at kroppslige forhold kan referere til en rekke ulike aspekter, som hudfarge, kjønnsmarkører og funksjonsvariasjoner, samt at disse forholdene får betydning i samspill med andre faktorer, som alder og sosial klasse (se Røthing, 2020, s. 109–110).

I kapittel 1.1 pekte jeg på at studier som setter søkelys på mulige betydninger av kjønn, gjerne oppfattes som, eller anklages for å være, politisk motivert forskning. Fasting et al. (2019) skiller mellom forskning som har henholdsvis et feministisk perspektiv og et kjønnsperspektiv, der den første tilnærmingen i større grad tar utgangspunkt i, og undersøker maktforhold og diskriminering, mens den andre vektlegger en noe åpnere tilnærming til mulige betydninger av kjønn (s. 457; se også Hovden, 2015, s. 92–93). Disse to ulike tilnærmingene minner om den fokusforskyvningen jeg beskrev i kapittel 3.4: Jeg beveget meg fra en mer tradisjonell feministisk tilnærming der forståelser av maktforhold langt på vei var gitt på forhånd, og var forventet å skulle bekrefte, til en kjønnsforskningstilnærming som var åpen for at kjønn og makt spilte sammen og kom til uttrykk på andre måter enn de velkjente og forventede (jf. Martinsson, 1997; Røthing, 2003; se også Haavind, 1994). I tråd med dette plasserer jeg denne studien om kvinners erfaringer som håndballtrenere, som en kjønnsforskningsstudie og ikke en feministisk studie. Dette innebærer *ikke* at jeg ikke er opptatt av maktforhold, men viser til at jeg har en åpnere tilnærming til hvordan forbindelser mellom kjønn og makt kontinuerlig formes, forhandles og kommer til uttrykk (se også Drury et al., 2022). Her lener jeg meg blant annet mot de danske sosiologene Christensen og Jensen (2019), som – i tråd med en konstruktivistisk tilnærming – argumenterer for at spørsmål om maktforhold og hvem som til enhver tid tilhører privilegerte eller underprivilegerte grupper, prinsipielt må holdes noe åpent fordi kategorier konstituerer hverandre gjensidig på stadig nye måter (s. 25; se også Røthing, 2020, s. 50–52). Denne teoretiske plasseringen og åpenheten kan også forstås i lys av de etiske forpliktelsene som jeg skisserte i kapittel 3.5.

Innen forskning på kvinners tilgang til lederposisjoner, inkludert kvinners erfaringer som trenere på toppnivå, er metaforen «glasstak» mye brukt for å beskrive de hindringene kvinner møter. Som allerede nevnt, har imidlertid flere argumentert for at metaforen «labyrint» er mer treffende for å beskrive kompleksiteten i de ulike og uforutsette hindringene kvinner kan stå overfor (se LaVoi & Dutove, 2012, s. 25, med referanser til Eagly & Carli, 2007; se også Sisjord et al., 2021). Labyrint-metaforen gir en bedre inngang til å undersøke kompleksitet, motsetninger og ambivalens, og den gir en dynamisk inngang til å undersøke konkrete, kontekstuelle og uforutsette maktforhold. Glasstak-metaforen kan sies å tilsvare en mer tradisjonell feministisk tilnærming, mens

labyrint-metaforen reflekterer den åpnere tilnærmingen til kjønnsforskning som jeg har valgt.

Jeg vil særlig framheve to dimensjoner ved labyrint-metaforen som gjør at jeg finner den nyttig. For det første åpner den for å synliggjøre ikke bare hindringer, men også hjelp og støtte: Man kan se for seg at det finnes hjelpere i labyrinten som gir tips og hint og peker ut snarveier, og som på den måten bidrar til at kvinner kan komme seg (raskere) gjennom labyrinten. For det andre peker labyrint-metaforen i retning av en kompleksitet som gjør at det er nødvendig med en interseksjonell tilnærming (se også LaVoi & Dutove, 2012, s. 29). Begrepet «interseksjonalitet» viser til at ulike differensieringsprinsipper, som for eksempel kjønn, etnisitet og sosial klasse, spiller sammen i formingen av menneskers livsbetingelser, og at studier av maktforhold derfor krever en flerdimensjonal tilnærming (McCall 2005). Begrepet ble introdusert av Crenshaw (1989) og sprang ut av en kritikk av implisitte normer og endimensjonal forskning, som vokste fram blant svarte og lesbiske kvinner i den amerikanske konteksten på 1970-tallet. Senere har interseksjonalitetsbegrepet blitt tatt i bruk i europeisk og skandinavisk kontekst, og denne forflyttingen har ført til både debatt og forskyvninger knyttet til begrepets anvendelse (Se f.eks. Christensen & Jensen, 2019; McCall, 2005; Røthing, 2020; Vogt, 2020). I dag har begrepet interseksjonalitet blitt så alminnelig at det ofte brukes uten nærmere diskusjon eller definisjon. Min forståelse av begrepet trekker veksler på den opprinnelige vektleggingen av at en flerdimensjonal tilnærming, sammen med bevissthet omkring implisitte normer, er avgjørende for god forskning og kunnskapsutvikling. Jeg deler også en sterk interesse for å med-tenke maktforhold i forskning. Samtidig legger jeg til grunn en annen og mer åpen forståelse av maktforhold enn den som opprinnelig var innbakt i begrepet interseksjonalitet (jf. Christensen & Jensen, 2019).

Sosiologen Julia Orupabo, som er halvt nigeriansk og halvt norsk (2021, s. 116), drøfter i et essay begrepet «strukturell rasisme», og tar utgangspunkt i egne erfaringer som «sosiolog og forsker med brun hud» (samme). Hennes erfaringer og teoretiske innganger til rasisme, kan ha overføringsverdi til erfaringer som deltakerne i min studie beskriver, og til diskusjoner omkring relevante teoretiske innganger til å studere forskjellsbehandling av kvinner. Orupabo skriver følgende:

Jeg vet at både den kvinnelige professoren jeg møtte som student, og den mannlige forskeren som var min kollega, hverken ville meg noe vondt eller har problemer med mørkhudede. Likevel tok de meg begge for å være en renholder. Jeg passet ikke inn og brøt med deres forventninger om hvordan en sosiologistudent eller samfunnsforsker *egentlig* ser ut. (s. 116)

Orupabo argumenterer for at rasismen kan være strukturell, «fordi vi alle, i bestemte situasjoner og kontekster, lager koblinger og assosiasjoner mellom hudfarge og hva vi kan forvente av *dem* med denne hudfargen når det gjelder deres kvaliteter og egenskaper» (samme). På tilsvarende måte er det mulig å argumentere for at «vi alle, i bestemte situasjoner og kontekster, lager koblinger og assosiasjoner» (jf. Orupabo) mellom kjønn/kroppstegn og hva vi forventer av personer med gitte kroppstegn. Samtidig er Orupabo skeptisk til en teoretisk forståelse av rasisme som «tilsier at rasismen er her, der og overalt hele tiden» (samme), på samme måte som jeg er skeptisk til teoretiske forståelser av kjønn, kjønnsrelasjoner og kjønnsdiskriminering, som tilsier at kvinner alltid og hele tiden er underordnet menn. Orupabo argumenterer derfor for at det ikke er en løsning «å erstatte et individorientert rasismebegrep med en strukturell rasismeforståelse», ettersom «maktstrukturer er variable og relasjonelle – ikke absolutte». I fortsettelsen skriver hun følgende:

Studier av etnisitet og «rase» må derfor lokaliseres innenfor spesifikke kontekster for å gripe hvordan de artikuleres og gjøres, og kan skape spesifikke sosiale utfall (Anthias. 1998). Med andre ord: Hvis det skal være empirisk fruktbart å slutte å spørre om *hvem* som er rasist, må vi begynne å spørre om *når*, *hvor* og *hvordan* mennesker tolker sosial erfaring i etnifiserte og rasiale termer. (Orupabo, 2021, s. 116)

I likhet med Orupabo er jeg opptatt av å framheve det konkrete og kontekstuelle for – i mitt tilfelle – å forstå hvordan kjønn og ideer om kjønnsforskjeller på ulike måter får betydning i forskningsdeltakernes fortellinger om sine erfaringer. For å forstå ideer om, og opplevelser av, kjønnsbasert forskjellsbehandling, må vi derfor spørre om «når, hvor og hvordan mennesker tolker sosial erfaring» (jf. Orupabo) i kjønne termer og i lys av kjønne forståelsesmåter.

I denne studien har jeg ikke grunnlag for å drøfte hvordan etnisitet eller seksuell orientering kan spille sammen med kjønn på måter som kan

få betydning for kvinners erfaringer som håndballtrenere. Jeg har imidlertid mulighet til å drøfte hvordan andre faktorer, som alder, kropp og utdanning, kan få betydning på ulike måter og i samspill med kjønn. En flerdimensjonal tilnærming er med andre ord helt avgjørende for å analysere og presentere datamaterialet på en måte som tar kompleksiteten på alvor. I kapittel 1.2 presenterte jeg to hovedspørsmål som har vært styrende for arbeidet med det empiriske materialet. De er også styrende for framstillingen i fortsettelsen:

1. Hva forteller forskningsdeltakerne selv om kjønn og betydninger av kjønn i deres arbeid som håndballtrenere?
2. Hvordan kan deltakernes fortellinger om seg selv som kvinne og trener, forstås i lys av, og som uttrykk for, ulike tilgjengelige måter å forstå kjønn og kjønnsforskjeller på?

I de neste kapitlene skal jeg presentere og drøfte utdrag fra intervjuene for å kaste lys over disse spørsmålene, og på den måten bidra til å utvikle ny kunnskap om kvinners erfaringer som trenere i norsk håndball og norsk idrett.

Veien inn: motivasjon og ambisjon

Hvorfor blir noen trenere i norsk håndball? Hva motiverer dem til å bli det? Mange foreldre, særlig fedre, blir trenere fordi egne barn begynner med en idrett (Se f.eks. Graham & Dixon, 2017; Fasting et al., 2017; Stefansen et al., 2018). Det er stort behov for frivillige trenere i barne- og ungdomsidretten, og foreldre som melder seg for å bidra, blir i det store og hele tatt imot med åpne armer. Når det gjelder rekruttering av trenere på høyere nivå, vet vi at prosessene er annerledes. Kjennskap, nettverk og kvalifikasjoner, både formelle og uformelle, spiller inn (se f.eks. Gils et al., 2021). I dette kapittelet skal jeg presentere forskningsdeltakernes fortellinger om hvordan og hvorfor de begynte som trenere, og hva som motiverer dem til å fortsette. Framstillingen tar utgangspunkt i to ulike beveggrunner: På den ene siden lyst og ansvar, og på den andre siden lederskap og vinnervilje. Avslutningsvis sammenfatter jeg diskusjonene og drøfter ulike trenertyper. Dette kapittelet er et viktig bakteppe for fortellingene som drøftes i de neste kapitlene.

5.1 Lyst og ansvar

Lyst, glede og forpliktelse er gjennomgangstonen i mange av intervjuene, når deltakerne forteller om hvorfor de ble trenere og hvordan de opplever å være

trenerne. I forskningslitteraturen om kvinner som er trenere, trer det fram et skille mellom på den ene siden «*mamma-trenere*», som primært er trenere for å være gode forbilder og å tilbringe kvalitetstid med egne barn (jf. LaVoi & Dutove, 2012, s. 22), og på den andre siden *topp-trenere*. Flere av deltakerne i denne studien knytter også sin motivasjon for å bli trener til et ønske om å bidra til barnas fritidsaktiviteter. En av dem beskriver det slik:

Jeg har en far som har vært håndballtrener i 25–30 år, så jeg er mer eller mindre oppvokst i en hall. Så da eldstemann begynte på skolen, og det var snakk om håndball, så sa jeg egentlig at hvis det er noen andre som har lyst til å være trenere så skal de få lov, men jeg kan veldig gjerne gjøre det. Og så var det jeg og en mor til som ble med, som hadde dem fram til de var 12 eller 13 år, tror jeg. Og da følte vi vel egentlig litt at vi kom til kort, og fikk inn noen nye krefter, som kunne litt mer, som da var menn, faktisk. Så det var egentlig sånn det begynte. Og så da hun første var ferdig så hadde jeg vel litt pause, og så var det andremann som skulle til, og da var det samme greia en gang til. Og så med tredjemann. Så det har egentlig bare blitt en sånn ting vi gjør. Altså, jeg har på en måte ikke tvunget ungene til å være med på det, men når forslaget kom og de hadde lyst, så tenkte jeg da kjører vi på og så ser vi hvordan det går.

Flere av deltakerne forteller lignende historier: Far (eller mor) var håndballtrener, og de «vokste opp» i hallen. Derfor følte det både naturlig og riktig å bli håndballtrener selv også. I sitatet over ser vi tydelig at vedkommende har lyst til å bli trener. Andre kan også «få lov», sier hun, men hun vil veldig gjerne påta seg trenerrollen selv.

Mange av intervjuene er preget av fortellinger om sterke følelser og mye glede knyttet til håndballen. En av deltakerne som i dag jobber som trener og lærer med håndball som toppidrett, beskriver sitt møte med håndballen som «kjærlighet ved første blick». Hennes mor var trener, og hun forteller at hun tidlig så det som en drømmejobb å bli trener, slik at hun kunne gi ungdommer de samme fine opplevelsene knyttet til vennskap og trening, som hun selv hadde hatt i oppveksten. Et slikt ønske om at andre skal få oppleve den samme gleden, går igjen som motivasjon for å bli trener i flere intervjuer. En

av dem som ble spurt om å være trener allerede tidlig i tenårene, beskriver egen motivasjon slik:

Vi hadde fått helt ny idrettshall der hvor jeg vokste opp, og jeg elsket jo håndball fra dag 1. Og jeg ble så imponert over engasjementet til alle de som stilte opp og ville trene meg. Og da hadde jeg lyst til å gi noe tilbake, så jeg tror vel det var det som gjorde, i første omgang, at jeg tenkte at her må jeg bidra, jeg kan ikke bare få, jeg må gi noe tilbake og. [...] Og jeg synes fortsatt det er viktig å gi noe igjen, eller å bidra, at alle kan ikke ligge hjemme på sofaen. Da blir det jo ikke noen treninger, eller korps eller hva som helst, egentlig, man må hjelpe til i det man kan.

Ønsket om å gi noe tilbake til en idrett som har gitt henne selv så mye glede, er særlig framtreddende, men også tydelig sammenflettet med et ønske om å bidra i lokalmiljøet og samfunnet. En av de andre deltakerne er inne på det samme og sier ganske enkelte følgende om sin innsats som trener: «Jeg synes det er veldig hyggelig å kunne bidra med noe som jeg er god på i mitt nærmiljø.» En annen, som også var trener i tenårene, begynte senere som trener for egne barn og har deretter bidratt i den lokale klubben i mange år. Hun forteller at hun «liker det sosiale rundt det å være trener, det å møte masse folk, og ikke minst det å få være rundt masse kjekke ungdommer». Men det aller viktigste, sier hun, er «det å være med å bidra til å skape gode samfunnsborgere». En annen beskriver sin motivasjon slik:

Motivasjonen for å være trener er jo det engasjementet for barn og unge, det å være en tydelig voksenperson inn i barn og ungdom sitt liv, det er viktig. Og så er jo det håndballfaglige også med, og viktig. Det sportslige er viktig. Men det å få være en tydelig voksen for en del barn og unge som kanskje ikke har det så greit, er jo med å være en stor motivasjon da, og det er klart den vil jo alltid ligge der. Selv om jeg slutter som trener så vil jeg jo aldri slippe det laget som jeg nå har trent i 6 år. Jeg går jo ikke cold turkey på en måte, nei det kommer jo ikke til å skje. Og relasjonene til de jentene, de kommer jo til å være der.

Et lignende ønske om å være en tydelig voksen for barn og unge, gjenspeiles også i fortellingen til ei som var med på å starte opp et lokalt håndballag for årskullet til egen sønn:

Jeg hadde ikke egentlig noe veldig ønske om å trene så små barn, det er et veldig bevisst valg at jeg jobber som lærer i ungdomsskolen og ikke barneskolen, for det blir litt mye sånn oppdragelse for meg. Men så var det så mye tull på skolen med de gutta i klassen til sønnen min, og så hadde jeg et ønske om å prøve å gå inn og gjøre noe med den guttegruppa, egentlig sånn sosialt, da. Så det var egentlig min inngangsport for å bli trener.

Her ser vi at håndballens potensial som sosial dannelsesarena var den direkte årsaken til at denne deltakeren tok initiativ til å starte et håndballag og selv ble trener. Noe av det samme kommer også til uttrykk hos en av dem som begynte som trener fordi hun selv ble skadet:

Ja, det var først og fremst at jeg ble skadet som var den utløsende faktoren, men etter det så er det egentlig for å holde meg i miljøet og fortsette og drive med noe jeg følte at jeg mestret. Og for å gi andre den gleden jeg har hatt med håndballen oppover, da, for det har gitt meg utrolig mye både i å føle mestring, men også at man lærer struktur og fair play, og hvordan man oppfører seg og lever sammen. Og samarbeid.

I dette sitatet flettes et ønske om å bidra til at andre kan oppleve glede gjennom håndballen, sammen med et ønske om at barn og unge skal lære samarbeid og hvordan man oppfører seg og lever sammen. I tillegg framheves egen glede over å oppleve mestring og å være «i miljøet». Flere framhever det sosiale aspektet også for egen del, og understreker at de trives veldig godt «i hallen» sammen med både barn, unge og andre trenere.

Flere av deltakerne forteller om tilhørighet til både håndballklubben og lokalmiljøet, og det framstår både enkelt og naturlig for dem å engasjere seg som trenere. For en som er ny i lokalmiljøet, kan terskelen være høyere:

Jeg har jo alltid vært veldig glad i håndball, syns det er en veldig, veldig artig sport, og så var jeg på kamp og så bonusdatteren min spille. [...] Da på en måte trigga det noe i meg, som satt i gang at «åh, jeg har lyst til å gå inn å være trener!» [...] Det var sånn det starta, men det tok fortsatt noen år før jeg turte å ta skrittet å gå og spørre om de trengte trenere, for jeg visste jo ikke hvordan det var, om du måtte ha så og så mye kvalifikasjoner eller hva de tok inn. Men det er jo mangel på trenere, så de tok meg imot med åpne armer.

Mange av deltakerne forteller at det er store muligheter for å delta og bidra som trenere, for dem som melder seg. Deltakeren som er sitert her, ble tatt imot med åpne armer og fikk raskt tildelt et lag som hun kunne trene. Senere har hun også kommet inn i et av klubbens utvalg og blitt involvert i rekrutteringsarbeid.

Intervjuene er gjennomgående preget av mye entusiasme og glede knyttet til trenerarbeidet. En av deltakerne er imidlertid mest oppgitt, og representerer en viktig motstemme. Hun forteller at det var trenermangel i klubben, og siden hun uansett alltid satt i hallen mens barnet hennes trente, ble hun spurt om hun kunne bidra, i stedet for å bare se på. Etter ganske kort tid ble hun hovedtrener for barnets lag, og senere, da neste barn begynte å spille håndball, fikk hun ansvar for dette laget også. Men hun har ganske blandede følelser knyttet til trenerarbeidet:

Jeg har jo egentlig sagt hver sesong at nå syns jeg noen andre kan ta over, for jeg er jo ikke trenerutdanna, det går jo kun på egne erfaringer. Og håndballen har jo endra seg litte grann med åra, det er ikke bare venstre-høyre-finte og hoppeskudd lenger, så jeg ... Altså, jeg har prøvd å henge med i svingene, og ser jo litt på hvordan andre gjør det, men har aldri meldt meg på trenerkurs eller noe sånn fordi jeg tenkte at «ja, det er snart noen som skal ta over». [...] Ja, det har faktisk vært litt frustrerende, for jeg har ropt ganske høyt om at noen må ta over, men så er det ingen, og da er det litt sånn, da ligger alt på mine skuldre. Hvis ikke jeg fortsetter så har de ingenting, og da kjører det i vasken.

Denne deltakeren begynte som sjåfør for et barn som skulle spille håndball, men ble raskt hanket inn som trener og forteller at hun de siste årene har vært i hallen omtrent hver eneste dag, som trener for lagene til begge barna. Nå er hun lei og ønsker at andre tar over. Samtidig har hun ikke samvittighet til å slutte før hun vet at nye trenere er på plass. Enkelte andre forteller også at behovet for trenere er så stort at det er vanskelig å trappe ned selv om de ønsker. Disse tar et stort ansvar ikke bare for egne barns fritidsaktivitet, men også for fritidstilbudet til andre barn i nærmiljøet.

Barnas deltakelse i idrett har tradisjonelt blitt sett som fedrenes domene, mens andre sider ved samvær med barn har vært forbeholdt, eller overlatt til, mødrene. I den amerikanske forskningslitteraturen er mødres underordnede rolle tydelig ved at de gjerne omtales som «team-moms», mens mødre som blir trenere, betegnes gjerne som «mamma-trenere». I den norske konteksten brukes vanligvis den kjønnsnøytrale betegnelsen *foreldretrenere*. Det kan på den ene siden tilsløre kjønnsforskjeller med hensyn til hvem som faktisk er trenere i norsk idrett. På den andre siden viser det til et likestillingsideal. Og nettopp forventninger om kjønnslikestilling gjenspeiles tydelig i det jeg oppfatter som den gjennomgående *tonen* i så å si alle mine intervjuer: Det framgår klart at deltakerne har et sterkt *eierskap* til håndballfeltet, og de går inn i trenerarbeid med stor *selvfølge*. Med få unntak gir de uttrykk for å være trygge og selvsikre som trenere, og de forteller om mye glede og trivsel.

Forskningsdeltakernes fortellinger om hvorfor de har begynt som trenere, er dessuten preget av *selvstendighet*. I en studie av kvinners erfaringer som fotballtrenere (Røthing, 2024), fortalte svært mange av deltakerne at de var trener i samme klubb som sin mannlige samboer/ektefelle, og mennene ble ofte omtalt som del av deres egen fortelling om trenerarbeid. Blant håndball-trenerne er samboer/ektefelle imidlertid nesten helt fraværende i fortellingene. Med noen få unntak beskrives trenerarbeidet som et selvstendig prosjekt, og om ektefeller eller samboere deltar eller ikke, framstår rett og slett som lite relevant for deres fortellinger om *sitt eget* engasjement som trenere.

5.2 Lederskap og vinnervilje

Mange ønsker at barn og unge skal oppleve glede ved håndballen, slik de selv har gjort, og vil bidra til utvikling av sosiale ferdigheter for barn og unge i lokalmiljøet. Men det er også andre ting som har motivert deltakerne i denne studien til å bli trenere. Enkelte er opptatt av at de som kvinnelige trenere ønsker å trene jentelag og være gode forbilder for jenter (jf. LaVoi & Dutove, 2012), men dette er ikke – som vi kanskje kunne forvente – et framtrødende tema i intervjuene. Noen forteller at de ble motivert til å bli trener fordi de selv mente de kunne gjøre en bedre jobb enn andre trenere, eller fordi de rett og slett opplevde at de hadde talent fo å være trener. En forteller følgende:

Jeg skjønnte veldig tidlig at jeg ikke var noe landslagsmateriale [som spiller]. Men så merka jeg, da jeg kom på videregående, at jeg var veldig engasjert i den lederrollen, og gjorde det bra. Jeg gikk idrettsfag og gjorde det bra i alle sånne lederkurs, og fikk ansvar for det første laget jeg trente da jeg var 16 år. Og jeg endte liksom opp som kaptein på alle lag som jeg spilte på, og jeg var veldig fornøyd med å spille mye og heller ha en større rolle på lag på lavere nivå. Jeg tror det falt seg litt naturlig for meg å være leder og bli trener og jeg skjønnte at jeg hadde – i mangel på et annet ord – litt talent for å få med de andre og lede andre. Jeg skjønnte gruppedynamikken, var ikke så veldig opptatt av egne prestasjoner, var litt mer opptatt av at laget vant og å få med alle.

En annen forteller at hun litt mer tilfeldig oppdaget sitt trenertalent:

Vi ble enige om at sønnen min skulle prøve håndball og jeg skulle bli trener, og så endte det opp med at han syntes det var veldig gøy og jeg syntes det var veldig morsomt å være trener. Det ble til at jeg fikk en lidenskap for den trenerrollen og jeg har egentlig følt meg mer tilpass som trener enn som spiller. Jeg vet ikke om det har med meg som person å gjøre, men jeg liker å lære bort ting, jeg liker å være i team, jeg liker å lede et lag. Altså, ja, jeg kjente meg veldig sånn tilfreds i den rollen der.

Begge de som er sitert her, har spilt håndball selv i flere år, men skjønte, som den første sier, at de ikke var «landslagsmateriale» som spillere. Som trenere har de imidlertid opplevd mestring og å lykkes godt.

Flere deltakere forteller at de motiveres av å se mestring, utvikling, og at spillerne lykkes. En kommenterer at «jeg er ganske ambisiøs, jeg er det. Jeg tror ikke jeg hadde klart å trene bare for gøy, jeg må se progresjon og litt resultater, det er viktig for å holde motivasjonen oppe». En annen forteller at «det er mer håndball når de blir eldre, og det er håndballen jeg liker. Det er gøy med lek også, men jeg synes det er gøy å vinne». En tredje deltaker, som trener barn og unge, var også tydelig på sitt konkurransedriv og lyst til å vinne:

Jeg synes det er veldig gøy å vinne, jeg er jo skapt sånn, for å si det sånn, så jeg har en indre konflikt med meg selv ganske ofte. Jeg vil veldig gjerne alltid sette de beste på banen for å vinne kampen, så jeg har måttet gå mange runder med meg selv, spesielt når disse ungene har vært små, i forhold til det å bevare flest mulig, både jenter og gutter i idretten, men det har nå gått greit, tror jeg hehe, eh ... men jeg pusher de nok ganske langt når de først er på trening.

Hva slags tilbakemeldinger får du på det?

Eh, guttene syns jo det er veldig gøy, de er nok ikke vant til det ... av damer, da. Mens jentene har vært litt sånn, de som på en måte har satsa og syns det har vært gøy med håndball og sånne ting har jo skjont at det er for at man skal bli bedre. Og så er det jo de som på en måte bare er med for det sosiale, de har nok ikke syntes at det har vært like greit alltid at man pusher så hardt, men jeg er jo veldig opptatt av at når man er på trening så er man på trening for å trene, og det er litt viktig, og det er det ikke alle barn som skjønner ...

Flere har pekt på spenningsforholdet i barne- og ungdomsidretten mellom inkludering på den ene siden og konkurranse på den andre (Se f.eks. Helle-Valle, 2008; Hjelseth, 2016). I sitatet over kommer dette tydelig til uttrykk: Som trener for barn er det ikke legitimt å dyrke vinnerviljen uhemmet, og denne deltakeren opplever at hun må tøyle sin egen lyst til å vinne. I deler

av forskningslitteraturen som jeg har omtalt i kapittel 4.1, framstilles gjerne konkurransedriv som et kjennetegn på menn, og som noe som bidrar til at idrettsfeltet er mannlig konnotert. Også norske studier indikerer at jenters deltakelse i idrett oppfattes som mindre konkurransedrevet enn gutters, og dette knyttes både til hva jenter selv sier om sin deltakelse, og til hvilke forventninger andre har til dem (Broch, 2015, 2016; Persson, 2022; Persson, Stefansen & Strandbu, 2020; Røthing, 2024). Det er rimelig å anta at erfarne trenere, som deltakerne i denne studien, er godt kjent med denne typen oppfatninger av og forventninger om kjønnsforskjeller. Sitatet over kan forstås i lys av dette og som en kommentar til slike forventninger. For det første beskriver hun seg selv som en som synes det er «veldig gøy og vinne», og hun mener at hun er «skapt sånn». Dette kan leses som et argument mot etablerte oppfatninger om at jenter og kvinner ikke er så opptatt av å vinne, og kanskje også som uttrykk for at hun oppfatter seg selv som annerledes, et unntak, fordi hun liker å vinne. Fordi hun likere å vinne er hun også opptatt av å pushe spillerne på trening, og det opplever hun også som uvanlig; gutter er ikke vant med at damer gjør det. For det andre forteller hun at gutter synes det er veldig gøy å bli pushet hardt på trening. I fortsettelsen er hun i ferd med å si at jentene ikke liker det like godt, men her avbryter hun seg selv og forteller at de jentene som satser på håndball, de skjønner at det er viktig å trene hardt for å bli bedre. Det som først ser ut til å tre fram som en kjønnsforskjell blir snarere en fortelling om forskjeller knyttet til ambisjoner: Hvis du satser, liker du å bli pushet hardt på trening, uavhengig av kjønn, men hvis du ikke satser, er det ikke like gøy å trene hardt.

En oppfatning om at jenter og kvinner ikke er så opptatt av å vinne, og at kvinner som er det, opplever seg selv som unntak og annerledes, kommer til uttrykk i flere intervjuer. På spørsmål om hva hun liker spesielt godt ved å være trener, og hva som motiverer henne, er det en av deltakerne som rett og slett svarer følgende:

Jeg tror jeg har et litt annet svar enn mange andre trenere, men jeg liker å vinne. Det er det konkurranseelementet, jeg hatet jo å tape som spiller, og mange sier «jammen, man skal jo utvikle det ene og det andre og det tredje», og klart det er en del av pakka, men i bunn og grunn så holder jeg jo på med dette fordi jeg liker

konkurransen og jeg liker å kunne gjøre sånn at laget faktisk presterer utpå banen.

Dette sitatet er fra en ambisiøs trener på seniornivå. Siden hun er trener for voksne kan hun tillate seg å være opptatt av å vinne på en annen måte enn de som trener barn. Men selv om det er både legitimt og forventet å være opptatt av å vinne på det nivået hun er trener på – noe annet ville blitt sett på som useriøst – beskriver hun likevel en opplevelse av at hennes vinnervilje er uvanlig. Jeg har kun intervjuet kvinner og kan derfor ikke si noe om hva menn ville svart på spørsmålene om hva som konkret gjorde at de ble trenere, og hva som motiverer dem. Derfor kan jeg naturlig nok ikke vite om det er noe særegent ved kvinnenenes svar sammenlignet med hva menn ville svart. Men i det siste sitatet ligger det en antydning om hva som *forventes* av kvinner som er trenere. Vedkommende sier at hun liker å vinne, og at dette er en viktig motivasjon for å være trener, men hun sier også at hun forventer at dette er et uvanlig svar. Ut fra konteksten er det rimelig å anta at hun mener at andre *kvinner* ville svart annerledes og altså motiveres av andre ting enn å vinne. Og et stykke på vei kan hun se ut til å ha rett; svært mange av dem som er intervjuet, legger mer vekt på danning, samarbeid, samvær, mestring og idrettsglede, enn på konkurranse og å vinne kamper. Samtidig er hun, som vi allerede har sett, langt fra alene om å fortelle at hun liker å vinne.

5.3 Ulike trenertyper: inkludering versus konkurranse?

De to motivasjonstypene som er beskrevet i det foregående, refererer til et velkjent spenningsforhold mellom inkludering og breddeidrett på den ene siden, og konkurranse og såkalte «satselag» på den andre. I Norge er bredde- og toppidrett organisert under samme paraply gjennom Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF). Samtidig er det rimelig å si at de opererer etter ulike logikker: Breddeidretten er å forstå som en del av den norske velferdsstaten, som «samfunnsinvestering og oppvekstpolitikk» (Persson, 2022, s. 11), og dens overordnede mål er inkludering og folkehelse. Toppidrettens naturlige målsetting er imidlertid konkurranse og prestasjo-

ner (jf. Persson, 2022; Helle-Valle, 2008; Hjelseth, 2016). Idealet er at det skal være en vekselvirkning mellom de to, der breddeidretten danner basis for toppidretten, mens toppidretten bidrar til rekruttering til breddeidretten. Helle-Valle (2008) påpeker imidlertid i en artikkel om ulike diskurser innen bredde- og eliteidrett, et stadig tilbakevendende spenningsforhold mellom de to. Diskusjoner omkring lik spilletid for alle versus topping av lag, frivillige foreldretrenere versus lønnede, utdannede trenere, samt spenningsforhold mellom bredde- og eliteidrett, er velkjent i barne- og ungdomsidretten (se også Persson, 2022). Denne typen diskusjoner illustrerer at bredde- og eliteidrett delvis står i et spenningsforhold til hverandre, delvis overlapper hverandre og delvis kan sies å utfylle hverandre.

De to ulike typene motivasjon som er beskrevet i det foregående, kan også sies å gjenspeile ulike trenertyper, der den første viser til breddetrenere, mens den andre viser til det som gjerne omtales som «topptrenere». Det er imidlertid stor kompleksitet i intervju materialet mitt slik at deltakerne ikke uten videre kan kategoriseres som enten den ene eller andre typen trener. Andres forskning peker også på ulike typer innenfor disse to hovedkategoriene. I sin studie av kjønn og trenererfaringer fra barne- og ungdomsidretten i California, beskriver Messner (2009) tre ulike typer trenere blant kvinner. Den første typen er «Stoppers». Dette er kvinner som slutter som trenere etter kort tid. Den andre typen kaller Messner «Cyclers». Disse følger et lag i et par-tre år fra spillerne er små, men begynner deretter om igjen med et nytt lag. Hovedparten av disse kvinnene ga uttrykk for at de trivdes best med de yngste spillerne fordi de følte at de ikke hadde den kompetansen eller de ambisjonene som kreves for å følge lagene videre. Men noen ville gjerne fulgt lagene videre oppover, uten å få muligheten. Dette kan forstås i lys av spenningsforholdet mellom «barne-kompetanse» og «idretts-kompetanse», og forventninger, om at kvinner primært har barne-kompetanse (Messner, 2009). Den tredje trenertypen omtaler Messner som «Gamers». Dette er kvinner som begynte som trenere for yngre barn, men som «broke through the age-based glass ceiling» (Messner, 2009, s. 56) og fikk mulighet til å trene eldre lag. Etersom jeg hadde som krav at de jeg intervjuet skulle ha minst tre års erfaring som trener, er det ingen «Stoppers» i mitt materiale. Noen av dem jeg har intervjuet, kan imidlertid kategoriseres som «Cyclers», ettersom de har begynt på nytt med yngre lag framfor å følge lagene videre gjennom aldersbestemte serier. Flere av deltakerne i min studie er typiske «Gamers»

som har fulgt lag gjennom mange år, gjerne helt opp til juniornivå. Det er imidlertid ingen som forteller at de har møtt motstand i klubbene mot å få trene eldre barn og ungdommer.

Blant trenere på høyt nivå er det også mulig å peke på ulike typer. Christensen (2013) differensierer, basert på intervjuer med ti topptrenere i Danmark, mellom tre trenertyper: Eliteutøvertreneren som får status og tilkjennes kompetanse basert på egen utøvererfaring, den akademiske treneren med mye trenerutdanning og høy formell kompetanse, og det Christensen omtaler som «the early-starter»- treneren. Alle disse tre trenertypene er til stede i mitt materiale, delvis som deltakere og delvis som fortellinger om andre trenere i Norge. Det er mange av dem jeg har intervjuet, som begynte tidlig som trenere, og noen av dem er svært ambisiøse. Det er imidlertid verdt å merke seg at de unge, ambisiøse «early-starters» i mitt materiale legger stor vekt på trenerutdanning (jf. den akademiske treneren). På den måten kan de sies å følge to spor. Dette kan delvis forstås i lys av at trenerutdanning er påkrevd for å få lov til å trene lag på høyt nivå i norsk håndball. Samtidig kan det også forstås i lys av forskning som indikerer at kvinner som er trenere på høyt nivå, opplever at de må være ekstra flinke og jobbe enda hardere enn sine mannlige kollegaer for å bli tatt på alvor og få muligheter som trenere (se f.eks. Norman, 2010a, 2010b; Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013; Lewis et al., 2018; Fasting et al., 2019; Drury et al., 2022). Det kan med andre ord forstås som ikke bare formelt nødvendig å følge et akademisk spor, men også som nødvendig for å få anerkjennelse fra (mannlige) trenere og klubbledere. Det er ellers verdt å merke seg at Christensens studie er basert på intervjuer med kun menn, fordi ingen kvinner oppfylte de kravene hun hadde satt for å kvalifisere til kategorien «topptrener» (2013, s. 101).

Når vi skal peke på ulike trenertyper og kjennetegnet ved disse, er det særlig to ulike momenter som flettes sammen: Det ene gjelder trenernes egen motivasjon, og det andre gjelder hva slags lag de er trener for eller hvilke klubber de er trenere i. I mitt materiale kan vi for det første skille mellom på den ene siden *breddetrenere* som vektlegger danning, samarbeid, inkludering, mestring og idrettsglede, og på den andre siden *satsetrenere* som legger stor vekt på konkurranseaspektet og vinnervilje. For det andre kan vi skille mellom *den frivillige, idealistiske treneren* og *den semiprofesjonelle, betalte treneren*. Disse to sorteringsmåtene er langt på vei parallelle: Det er mange frivillige, idealistiske trenere i breddeklubbene, og det er mange semiprofesjonelle,

betalte trenere i satseklubbene. Det er imidlertid *også* mange breddeklubber som betaler honorar til trenere, og som hyrer inn semiprofesjonelle, betalte trenere. Dessuten er det riktig å si at stort sett *alle* trenere i norsk håndball, også de som er betalte trenere, legger ned stor frivillig, ulønnet innsats. Alle er med andre ord preget av en idealistisk tilnærming til trenerarbeidet, også de som er lønnet.

Skillet mellom foreldretrenere og topptrenere som trer fram i forskningslitteraturen (jf. f.eks. LaVoi & Dutove, 2012), kan ses som en annen variant av de to andre motsetningsparene nevnt over, men også her er det overlapp. Foreldretrenere kan nemlig være frivillige og idealistiske, men (samtidig) også både betalte og ambisiøse. Betegnelsen «foreldretrenere», som motsetning til topptrenere, kan dessuten bidra til å dekke over en svært viktig gruppe trenere, nemlig frivillige og idealistiske breddetrenere som ikke er foreldre til noen av spillerne på laget. På grunn av stor kompleksitet i det empiriske materialet, slik drøftingene i dette kapitlet har vist, og av hensyn til deltakernes anonymitet, kommer jeg ikke til å sortere og presentere dem kategorisk som den ene eller den andre trenertypen i framstillingen i de neste kapitlene. Jeg vil imidlertid i noen grad omtale dem som enten *breddetrenere* eller *ambisiøse trenere*, i den grad det er nødvendig for å kontekstualisere intervjuisiter som drøftes. Disse betegnelsene henspiller både på hva slags lag de trener, og på den enkeltes motivasjon og ambisjon.

Samarbeid, innflytelse og kjønnsnormer

Store deler av norsk idrett har i lang tid primært vært ledet av menn. I 1990 utgjorde menn nesten 80 prosent styremedlemmer i idrettsklubber. Samme år ble det imidlertid innført krav om bedre kjønnsbalanse, og i 2008 hadde andelen kvinner økt til 37 prosent (Sisjord et al., 2017, s. 506). NIFs nøkkeltall fra 2022 viser at andelen kvinner i styrer fortsatt er omkring 37 prosent, mens hele 72 prosent av alle styreledere er menn.⁴⁵ I norsk håndball er kvinner imidlertid i flertall blant utøverne, og mange kvinner deltar som ledere og trenere. Derfor er det nærliggende å anta at den høye andelen kvinner kan ha betydning for hvordan trenere opplever samarbeid.

I forrige kapittel satte jeg søkelys på hva som gjorde at deltakerne i denne studien ble trenere, og hva som motiverer dem i trenerarbeidet. I dette kapitlet skal jeg vende blikket mot det som kan kalles hverdagslivet i klubbene, knyttet til samarbeid, relasjoner og innflytelse. Hva forteller trenerne som jeg har intervjuet, om innflytelse og samarbeid i klubbene? Hvordan beskriver de sine erfaringer med samarbeid med spillere og foreldre? Det empiriske materialet speiler ulike erfaringer og store variasjoner. Forskjellene ser ut til

45 https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/f9f9e8b2e3224726998c816f41cfc167/nokkeltallsrapport-2022---norges-idrettsforbund_final.pdf Det er verdt å merke seg at særforbundene trekker ned kvinneandelen av styreledere. Nærmere 80 % av styreledere i særforbundene er menn (s. 39).

å henge sammen med forskningsdeltakernes alder og deres rolle i klubben, hvilken utdanning de har, hva slags lag de trener, og ikke minst hva slags klubb de er trener i. I fortsettelsen skal jeg først si noe kort om samarbeid og innflytelse i klubbene. Maktforhold og innflytelse på klubbnivå var ikke et eksplisitt tema i min intervjuguide, men ble likevel aktualisert i flere av samtalene. Deretter skal jeg skissere hvordan deltakerne beskriver samarbeid med henholdsvis spillere og foreldre. Beskrivelsene og drøftingene bidrar til å tegne opp et bilde av konteksten som deltakerne er trenere i, og jeg legger vekt på å få fram nyanser i deres fortellinger. Den analytiske hovedinteressen er å løfte fram dimensjoner ved deltakernes fortellinger som kan forstås i lys av kjønnsnormer og det som trer fram som forventninger om kjønnsforskjeller.

6.1 Samarbeid og innflytelse

Mange klubber drives hovedsakelig gjennom frivillig innsats, og det er i stor grad de samme personene som både driver klubbene og er trenere. Dette kan gjøre at beslutninger tas litt tilfeldig, at maktforhold er lite gjennomsluktige, og at organisering av arbeidet kan framstå uoversiktlig for dem som ikke allerede kjenner klubben. Samtidig tilbyr ofte lokale klubber store muligheter for innsats og innflytelse. En av deltakerne som var innflytter i en småby og ikke selv hadde spilt håndball der, beskrev sitt møte med klubben slik:

Du blir litt overlatt til deg selv, og det er sånn i små klubber at på en måte «flott at du kommer, her er laget ditt, klar deg selv». Det var ikke noe sånn struktur, visste ikke hvem jeg skulle spørre om hjelp fordi jeg skjønnte ikke helt hvem som hadde de forskjellige posisjonene i klubben, så man ble jo veldig overlatt til seg selv, måtte bare finne ut på egenhånd.

Som ny både i byen og klubben, var hun først litt usikker på hvordan hun skulle gå fram for å bli trener, men etter kort tid fikk hun flere oppgaver både som trener og i klubbens øvrige arbeid. Hun opplevde å bli tatt imot med åpne armer. En av deltakerne som selv har verv i en lokal breddeklubb, og

som i flere runder har vært trener for egne barn, beskriver forhold som ser ut til å være ganske vanlig for denne typen klubber:

Nei, det er jo egentlig veldig mange mammaer som er trenere når de er små. Det er noen få fedre som har lag. Nå er jo ikke vi en veldig stor klubb så det er ikke så veldig mange lag det er snakk om, men det er stort sett mammaer som har de yngste laga. Og så, når de kommer rundt en 13–14 år, så er det gjerne innleide krefter, og da er det som regel en mann som kommer inn. Har egentlig aldri tenkt over det sånn, men ja, når jeg begynner å tenke så er det jo sant. Det er jo mange damer når de er små, det er det altså.

Beskrivelsen av kjønns sammensetningen blant trenere sammenfaller både med det andre deltakere forteller, og de tallene som håndballforbundet selv opererer med.⁴⁶

Når deltakerne forteller om samarbeid i klubbene, er det flere av dem som trener yngre lag som framhever at samarbeid er helt nødvendig: De har ofte store spillergrupper og da må man være flere voksne sammen for å gjennomføre gode treninger. Et par stykker nevner også at de gjerne vil ha med fedre som assistenttrenere, fordi de opplever at menn har mer autoritet. En forklarer det slik:

Man er kanskje hakket mer autoritær som mann, når det kommer til sånn trenerarbeid, liksom. Og jeg er veldig glad for at jeg har med meg noen menn i teamet, fordi ... det er noe med jenter óg, de trenger på en måte en litt farsfigur inn der også, at de liksom ... de er kanskje litt mer lekne disse mennene, som gjør at de blir veldig populære, så jeg tror det på en måte hadde vært et svekket team uten ... jeg tror man skal ha begge deler.

Så du er liksom den strenge håndballtreneren, mens de andre ... Mennene leker og du ...?

46 Det har vært vanskelig å finne gode, offisielle kilder på dette, men andelen jenter og kvinner som er medlemmer i NHF, har i lang tid ligget stabilt på omkring 67 %, og det er en utbredt oppfatning at andelen kvinner blant håndballtrenere er omkring 70 %.

Njaa, de er strenge de også faktisk, de er det altså. Hehe, vi er ganske strenge alle sammen. Sett utenifra så tror jeg det er mange som synes vi er litt skumle, men det er fordi vi har vært oppi 45 unger, og da kan du ikke lirke på noe.

Utgangspunktet for denne dialogen var at vedkommende hadde erfart at jo eldre spillerne og mer seriøse lagene ble, desto færre kvinner var det blant trenerne for motstanderlag. I en «satse-serie» for J13-lag opplevde hun at det knapt var andre kvinner enn henne selv blant hovedtrenerne, og hun hadde et klart inntrykk av at kvinner ble byttet ut med menn når spillerne ble eldre og/eller når lagene hadde ambisjoner. Flere deltakere, fra ulike regioner og kontekster beskriver det samme. Deltakeren som er gjengitt i det siste sitatet, forklarte dette med at menn har mer autoritet som trenere. Av samme grunn er hun veldig glad for at hun har med noen fedre som assistenttrenere for laget som hun er hovedtrener for. Det er imidlertid interessant å merke seg at hun også framhever at mennene er mer lekne enn kvinnene, og fungerer som gode farsfigurer. Mennene framstilles med andre ord som både «naturlig» autoritære og «naturlig» lekne. Samtidig viser det seg at *alle* trenerne, også kvinnene, inkludert henne selv som hovedtrener, i grunnen er ganske strenge og kanskje litt skumle. Dette har en helt naturlig årsak: Det er nødvendig med disiplin hvis man skal organisere en trening for 45 barn samtidig. Denne dialogen gjenspeiler noe av kompleksiteten og motsigelsene i mange av fortellingene om kjønn, autoritet og trenerroller. Når denne og andre trenere framhever at de gjerne vil, og trives med å samarbeide med menn, kan det forstås i lys av forskning som antyder at kvinner som er trenere, kan dra nytte av å samarbeide med menn, fordi menn kan fungere som «buffer» mot kritikk (jf. Messner, 2009, s. 86–88), og fordi menns autoritet som trenere kan «smitte over på dem» og bidra til å styrke kvinnenes posisjon (se også Røthing, 2024). Samtidig kan disse fortellingene forstås i lys av forskning som indikerer at kvinner opplever (økt) likebehandling og anerkjennelse som trenere (jf. Fasting et al., 2019; Røthing, 2024), og som uttrykk for at flere av deltakerne i denne studien kort og godt liker å samarbeide med menn.

Flere av dem som er trenere på høyere nivå, forteller også at de er opptatt av å jobbe i team. De ønsker å jobbe i team for at trenere skal kunne utfylle hverandre og avlaste hverandre med tanke på tidsbruk og arbeidsbelastning.

De ønsker å jobbe sammen med andre og ikke være sjef alene. En av deltakerne forklarer sine perspektiver slik:

Det er jo veldig mange kvinnelige trenere på høyt nivå som er assistenter, ikke sant, men jeg synes ordet assistent er liksom ikke ... jeg synes man oftere kunne hatt to sidestilte trenere hvor man deler ansvaret; du er forsvar jeg er angrep, eller du har det kollektive jeg har det individuelle, man diskuterer omtrent alle bytter og sånt, men det er ikke mange som liker den modellen, mange vil liksom ha en tydelig hovedtrener Jeg føler at gutter er mer sånn: jeg skal vise deg at jeg kan, hvis de har mislyktes med noe da, mens jenter tenker mer sånn: vi gjør det her sammen, sant, og jeg synes det er så rart, for jeg synes det er mye morsommere å få til noe sammen, mens gutta vil liksom vise seg selv, da.

Noen av deltakerne antyder at det er typisk kvinner å ønske å samarbeide, og at kvinnelige trenere er mer opptatt av dette enn mannlige trenere, som i sitatet over. I den norske konteksten er teamarbeid et velkjent trekk ved Marit Breiviks trenerfilosofi og trenerarbeid på høyt nivå over mange år (jf. Hemmestad & Jones. 2019). Ut fra deltakernes fortellinger er det imidlertid tydelig at samarbeid ikke bare er noe kvinnene vektlegger fordi de prinsipielt mener trenerarbeid gjøres best i team, i tråd med Breiviks filosofi. Det er tydelig at det også har en viktig funksjon for dem, kanskje særlig for de ambisiøse trenerne. Flere av dem som er trenere på høyere nivå, forteller at de har hatt stor glede av å få være med som assistenttrener eller på andre måter samarbeide med trenere med mer erfaring og høyere kompetanse enn dem selv. Samarbeid framstår som en viktig mulighet for læring og nettverksbygging, og noe som i neste omgang kan gi muligheter for å rykke oppover i trenerhierarkiet, for dem som ønsker det.

I forskning om kvinner som er trenere, framheves *nettverk* som avgjørende for hvilke muligheter man får. Mangel på nettverk, eller mer presist, mangel på nettverk *med innflytelse*, nevnes ofte som mulig årsak til at kvinner i mindre grad enn menn når opp som trenere på høyt nivå (jf. LaVoi, 2016; Carson et al., 2018; Cunningham et al., 2019). I *breddeklubber* i norsk håndball framstår imidlertid ikke dette som et stort problem, ifølge flere av kvinnene jeg har intervjuet. Mange av dem sitter selv i ledende posisjoner i sine klub-

ber, og en av dem bemerker følgende: «Vi er for mange kvinner, egentlig. Ja, vi er en veldig kvinnedominert klubb. Styreleder er jo kvinne, nestleder er kvinne, sportslig leder er kvinne.» I tråd med idealer om kjønnsbalanse og demokratisk representasjon, er det ifølge denne deltakeren for mange kvinner i ledende posisjoner. En av de andre deltakerne omtaler på sin side overvekten av kvinner som positivt:

Jeg tenker at det har litt å si at det er såpass mange kvinnelige trenere, det gjør at det er større åpenhet for et fellesskap. Jeg tror at hvis det hadde vært mer mannsdominert, så har det en tendens til å bli mer lukka forum, altså klumpes litt mer sammen basert på kjønn.

At mennene ville på en måte søkt hverandre?

Ja, at det blir litt sånn kompisklubben, ja.

Det som kan beskrives som «kvinnedominans», omtales her som positivt for samarbeidsklimaet i klubben. Argumentet om at mange menn blant trenerne ville ført til at de klumpet seg sammen i «kompisklubben», kan imidlertid snus på hodet: Når det er mange kvinner kan de fristes til å klumpe seg sammen i «venninneklubben». Begge disse argumentene bygger på antakelser om at kvinner er like og søker mot hverandre, at menn er like og søker mot hverandre, og at kvinner og menn underforstått søker bort fra hverandre. Noen av deltakerne i denne studien er imidlertid *eksplisitt* skeptiske til denne typen tenkning. De understreker at de har gode erfaringer med å samarbeide med menn, at de gjerne *vil* samarbeide med menn, og at de i noen grad foretrekker å samarbeide med mannlige trenerkollegaer. Flere forteller dessuten at de har blitt løftet fram og tatt godt vare på av eldre mannlige trenere da de selv var unge, og enkelte forteller om støtte og god oppfølging fra mannlige ledere eller trenerkollegaer når de har stått i vanskelige situasjoner. Et framtrædende trekk ved min empiri er ulike varianter av det som kan tolkes som protest mot og kritikk av etablerte fortellinger eller *forestillinger* om at kvinner blir oversett og dårlig behandlet som trenere. I internasjonale studier er det, som vist i kapittel 4.1, flere som først og fremst løfter fram kvinners negative erfaringer som trenere. Konteksten for de enkelte studiene kan imidlertid ha avgjørende

betydning for hva forskerne finner. Når for eksempel Norman (2010a, 2010b) skriver om kvinners erfaringer som trenere i britisk fotball, er det ikke overraskende at hennes forskningsdeltakere forteller om en rekke negative erfaringer. Tilsvarende er det ikke overraskende at mine forskningsdeltakere, som har trenererfaringer fra en radikalt annen kontekst, forteller om andre erfaringer. Det er imidlertid interessant å merke seg den insisterende tonen i noen av mine intervjuer, når de framhever mange positive erfaringer og støtte. Jeg tolker dette som en indikasjon på at de forventer å ikke bli trodd, enten av meg som forsker eller av andre mottakere av deres fortellinger. Samtidig skal vi se senere at flere også forteller om utfordrende og kjipe erfaringer (se kapittel 7 og 9.4)

6.2 Uklare maktforhold

Intervjuene er preget av mange positive beskrivelser av håndballmiljøene som deltakerne er del av. Noen forteller imidlertid om mindre positive erfaringer, blant annet knyttet til spørsmål om innflytelse. En av deltakerne som er hovedtrener for to lag, men som ikke har verv eller personlige relasjoner til noen i klubbens ledelse, forteller følgende:

Jeg synes jo ikke at klubben støtter opp. Og det har jo egentlig å gjøre med hvem som sitter i sportslig utvalg, for eksempel. Altså, jeg synes det er litt vanskelig å si at klubben ikke støtter opp, for det er så personavhengig da, hvem som har sagt ja til å sitte der. Og så er det litt sånn at sannsynligvis så har de unger som spiller på et eller annet lag og de verner godt om det da, litt sånn ... tar vare på sine egne.

Hvordan da, i forhold til trenerressurser og sånne ting, eller?

Ja, de passer godt på at det laget får ordentlig trener og ordentlig treningstid. Jeg vet ikke, det kan godt hende jeg er litt frekk nå, men jeg har nå litt den oppfatninga, at er det ledig treningstid så går det alltid til ett lag, og det er ikke oss, for å si det sånn.

Uformelle styrings- og maktforhold kan bidra til favorisering og forskjellsbehandling. Treneren som uttaler seg her, minner imidlertid om at mye kan være personavhengig ettersom klubbene i stor grad er basert på frivillig arbeid. Mens noen av deltakerne beskriver sin klubb som dominert av kvinner, peker denne deltakeren på fedre som sentrale og toneangivende i klubben hvor hun er trener, og hun oppfatter at det er disse som gjerne tilgodeses med ekstra treningstid til sine lag hvis hallen er ledig. Disse fedrene trener jentelag, og det er følgelig jenter og ikke gutter som tilgodeses med ekstra treningstid – i kontrast til studier av fotballfeltet, som indikerer at guttelag oftest prioriteres og får ekstra treningstid (jf. Persson, 2022; Røthing, 2024). Dette kan sies å illustrere jenter og kvinners sterke posisjon i norsk håndball. Samtidig trer laget og/eller trenerens *ambisjoner* fram som en vesentlig forklaring på hvilke lag som favoriseres. Treneren som er sitert over, er foreldretrener med ansvar for to guttelag som ikke er typiske «satselag», og hun er selv ingen «satsetrener». Kjønn og ambisjoner kan se ut til å spille sammen slik at guttelag som ikke «satser», og som samtidig har en kvinne som trener som selv ikke er ambisiøs, stiller dårligere i forhandlinger om ekstra treningstid enn jentelag med ambisiøse menn som trenere.

Store klubber har naturlig nok et større apparat og mer ressurser til organisert oppfølging enn de mindre. Noen av deltakerne som er knyttet til større klubber, forteller at det er godt samarbeid mellom trenerne, og at de føler seg godt ivaretatt. Samtidig vil det i såkalte satselag, der både lag og trenere har høye ambisjoner, gjerne være konkurranse om å få trene lag som gir prestisje. I disse klubbene vil derfor nettverk og kontakter med innflytelse, kunne få betydning på andre måter enn i breddeklubber. Et sentralt spørsmål er hvordan beslutninger tas med hensyn til hvilke lag man får tilbud om å trene. I et av intervjuene ble dette aktualisert i forbindelse med at vi snakket om hvem i klubben som hadde trenerutdanning. Deltakeren som jeg intervjuet, hadde selv allerede mye trenerutdanning, selv om hun var ung, og jeg spurte hvor mye trenerutdanning klubbens mannlige trenere hadde:

Han som har gutter 16 har ikke noen ting, de som har juniorguttene har ingenting, men lenger ned så har jeg ikke så god kontroll, jeg kjenner ikke dem så godt.

Men hvorfor får de trene på så høyt nivå hvis de ikke har trenerutdanning?

Hehe, det vet jeg ikke ... Han som har gutter 16 har fulgt dem fra de var små, så det har sikkert blitt naturlig. Han som jeg hadde som assistenttrener i fjor har juniorlaget nå, sammen med en annen som også har vært assistenttrener før. Så fikk de spørsmål om de ville rett inn på junior og prøve seg som hovedtrener der. Jeg kjente litt på at «hvorfor får ikke jeg det tilbudet, jeg har utdanning, det er jeg som har stått som hovedtrener og leda lag». Ja, jeg hadde ikke vært klar for å ha et guttelag junior alene uansett, men akkurat det kjente jeg litt på; jeg fikk beskjed om at disse og disse lagene er ledige i klubben, «er det noen av rollene du kunne tenke deg?» Men det siste junior guttelaget kom ikke opp som alternativ.

Dette er en ambisiøs og, som nevnt, relativt ung trener. Hun beskriver her en situasjon hvor de unge mennene som fikk tilbud om å trene juniorlaget, var på samme alder som henne, og i motsetning til henne hadde de *ikke* trenerutdanning. Dette eksempelet kan peke i retning av at *kombinasjonen* av å være ung og kvinne, kan ha betydning for hvordan hun har blitt vurdert som trener, og for hennes muligheter. Eksempelet kan også indikere at trenerutdanning og trenererfaring ikke uten videre kan kompensere for det som flere framstiller som en ulempe, nemlig å være kvinner og unge (se kapittel 7.3). Det er godt mulig at hennes unge alder var medvirkende til at hun ikke ble vurdert som aktuell trener for juniorlaget for gutter, men det er verdt å spørre hvem som gjorde disse vurderingene, og hvem som tok beslutningene. Denne deltakeren gir uttrykk for at hun som ung kvinne ikke hadde innflytelse på beslutningsprosessene i klubben, og at det primært var *godt voksne menn* som ledet klubbens styrende organer. Det er imidlertid godt mulig å tenke seg at voksne kvinner kunne hatt større innflytelse enn henne, i kraft av sin alder. Dette eksempelet kan følgelig være en god illustrasjon på at flere dimensjoner, som alder og kjønn, *sammen* har betydning for hvordan innflytelse og maktforhold i lokale klubber etableres og utøves.

Avslutningsvis i dette delkapittelet vil jeg nevne et viktig forhandlings-tema, nemlig spørsmål om honorar for trenerarbeid (jf. Hovden, 2015; se

også Røthing, 2024). Hvem har makt og innflytelse til å avgjøre hvor mye den enkelte trener «fortjener» i honorar, og på hvilket grunnlag tas slike beslutninger? En av deltakerne i min studie var kritisk til hvordan denne typen prosesser foregikk i klubben der hun var trener:

Jeg har snakka litt med han [en annen trener], og jeg vet jo at han ... det er ikke mye betalt, men han har vel 15 000 for det ene laget og 30 000 for det andre laget, tror jeg.

Så han får betalt og ikke du?

Ja.

Hvorfor det?

Han har vel vært mere framme i skoa, eller mann til mann, det er litt lettere ... jeg aner ikke. Kjenner de riktige folka, eller hva det er? Jeg vet ikke hvorfor, men jeg har jo prøvd å antyde det og at jeg vet at han har betalt; «syns dere ikke at jeg skal ha det, liksom?» Jojo, men det er bare, det blir bare prat da, så får de ikke ut fingeren. Det er useriøst.

Denne beskrivelsen av trenerhonorarer er et av de mest eksplisitte eksemplene på forskjellsbehandling, og det som kan forstås som kjønnsdiskriminering, i deltakernes fortellinger. Treneren som er sitert her, vegret seg imidlertid for å sett ord på situasjonen: Den mannlige trenerkollegaen får honorar for en trenerjobb som er tilsvarende den hun har, mens hun selv ikke får honorar. Hun beskriver det som useriøst fra klubbens side, men jeg fornemmer at hun også synes det er flaut og ydmykende, og hun formidler tydelig at hun ikke skjønner hvorfor situasjonen har oppstått – eller kanskje mer presist at hun ikke forstår hvordan hun, som er en dyktig trener med lang spillererfaring på høyt nivå, kan ha havnet i en slik situasjon.

6.3 Forventninger om relasjonsarbeid

Hva forteller deltakerne om sitt samarbeid med spillere som de er trenere for? Spillernes alder har selvsagt stor betydning for hvordan samarbeid oppleves. De som er eller har vært trener for seniorlag på lavere nivå, omtaler samarbeid med spillere som helt uproblematisk. Flere har fungert som spillende trener for damelag med spillere både yngre og eldre enn dem selv, og noen har trent herrelag. De som har trent seniorlag på høyere nivå, tegner et mer sammensatt bilde, blant annet knyttet til spørsmål omkring autoritet og kjønn. Dette skal jeg drøfte i kapittel 7. I fortsettelsen vil jeg først og fremst drøfte hva deltakerne forteller om sitt samarbeid med, og sine relasjoner til, spillere som er barn og ungdom.

Det er særlig to temaer som går igjen i mange av intervjuene når deltakerne forteller om samarbeid med spillere. Det første er refleksjoner omkring det emosjonelle og relasjonelle arbeidet som knyttes til å være trener for barn og unge. Det andre handler om opplevelser av, eller oppfatninger om, kjønnsforskjeller i trenerarbeid. Som det vil framgå i fortsettelsen, er disse to temaene ofte tett sammenflettet, noe vi også kjenner fra tidligere forskning. Flere har argumentert for at kvinner legger mer vekt på relasjonelt og emosjonelt arbeid enn menn, og at dette har stor betydning både for hvordan de samarbeider med spillere, og hvordan de opplever å være trenere (jf. Augestad & Hemmestad, 2023; Hogan et al., 2022; Røthing, 2024). Samtidig viser studier om menns tidsbruk og emosjonelle investeringer som trenere, at også menn – naturligvis – bruker tid og krefter på relasjonsarbeid (se f.eks. Gottzén & Kremer-Sadlik, 2012; Graham & Dixon, 2014, 2017; Singe et al., 2023).

Trenerne som jeg har intervjuet, forteller gjennomgående om svært gode relasjoner til spillerne. Flere understreker at de rett og slett trives i rollen og liker veldig godt å være sammen med spillerne, særlig ungdommer. Samtidig forteller flere at det følger et stort relasjonelt arbeid med å være trener, og at dette er tidkrevende. En av dem som ved tidspunktet for intervjuet ikke var trener på grunn av sin familiesituasjon, forklarte at det ikke var tiden i hallen som gjorde at hun ikke hadde tid til å være trener, det var alt det andre som følger med, og som tar mye tid *i tillegg til* treningstiden. Hun fortalte følgende:

Jeg har ikke lest noen studier på dette, det er bare en erfaringsbasert følelse jeg har, at menn har lettere, tror jeg, for å bruke tid

på analyser og videoer og sånne ting i for- og etterkant, ikke sant, mens mange av de damene jeg kjenner som er trenere, tar seg tid til å ringe til spillere hvis det har skjedd noe den uka, eller det har vært et dødsfall i familien eller altså, bruker tid på det, da. Og det er ikke det at man ikke ønsker å bruke tid på det andre, men at det kanskje blir nedprioritert, så jeg tror nok kanskje kvinner og menn tenker litt ulikt på det.

Mange av dem som er intervjuet, forteller på lignende måter at de tar et stort relasjonelt og emosjonelt ansvar for sine spillere. En forteller at hun har involvert seg sterkt for å hjelpe en spiller med rusproblem og vanskelig forhold hjemme. En annen forteller hvordan hun fulgte opp en ung spiller og hans familie som opplevde dødsfall i nær familie. En tredje beskriver det hun opplever som tydelige kjønnsforskjell når hun forteller om hvordan hun fulgte opp spillerne sine under korona-pandemien:

Nei, jeg opplever litt sånn at menn er mer sånn flinke til å bare ... hvis foreldrene snakker så bare ... ja, altså de lukker nesten ørene, de bare hører og så bare «ja, dette driter vi i», altså, litt den der. Mens damene legger kanskje litt mer i det og det kjenner jeg litt sånn på selv da, spesielt i koronatiden, hvor jeg har fulgt opp spillerne veldig, og ... ja, oppdaget en som egentlig var i ferd med å slutte livet sitt, fordi jeg var nysgjerrig og gravde og han kom ikke på trening ... altså jeg legger veldig mye i det ... og prater veldig mye med dem, sånn ikke bare på trening, men også utenfor, og det hadde jeg kanskje ikke trengt, men samtidig så tenker jeg: De hadde jo aldri oppdaget han gutten der, da, som slet så galt, hvis ikke jeg hadde gjort det. Han kom fra et hjem som ikke fulgt opp så mye, og så satte jeg i gang med noen prosesser med skolen, og så ender det opp med at han får hjelp og på en måte klarer å komme seg ovenpå igjen. Så tenker jeg: det var liksom litt seier i seg selv, men jeg er ikke så sikker på om en mannlig trener hadde ... ja, han hadde kanskje registrert at en person ikke hadde vært på trening, liksom, og så ikke gjort så mye med det. Eller sendt en melding med: «ha deg på trening!» ... altså det hadde vært mer sånn ... skarper tone, da.

For å forklare nærmere det hun oppfatter som forskjeller mellom henne selv og mannlige trenere, viser hun til sønnens erfaringer. Etter å ha trent med hennes lag i mange år, hadde han byttet lag til «et veldig mannsdominert miljø», og forteller at han synes det er «veldig stor forskjell»:

Han har bare blitt trent av damer og han ble òg litt sånn: «oh shit, er det sånn?», også tilpassa han seg jo det òg. [...] Det var litt sånn hardere miljø da, hvis du skjønner. Jeg vet ikke ... det preller liksom litt av hvis det er noen klager eller sånn [...] Mens kanskje en dametrener er mer litt sånn at de kanskje går hjem med ting og tenker mer, altså du bruker mer energi, da, på småting som kanskje menn er flinkere til å bare la prelle av seg, rett og slett. Jeg vet ikke.

Denne deltakeren forteller at hennes involvering og relasjonsarbeid førte til at en ungdom med selvmordstanker ble fanget opp og fikk hjelp, og hun beskriver en klar følelse av at det er kjønnsforskjeller på dette området. Samtidig nøler hun, som vi ser av alle pausene og de uferdige setningene i det første sitatet, ganske mye når hun forteller om dette. Det er tydeligvis ikke enkelt eller komfortabelt for henne å fremme påstander om at mannlige trenere bryr seg mindre, og hun ender opp med å framheve at menn kanskje er «flinkere» til å la ting «prelle av» og ikke involvere seg så mye. En annen deltaker fortalte følgende om ivaretagelse og involvering:

Vi hadde en spiller som var blitt kjempetynn, og det var ingen som tok i det ...

Ja, spiseforstyrrelser?

Ja, hvor jeg måtte ... jeg spurte to ganger om «jo, men jeg må jo ta en samtale eller spørre hvordan det går», og han svarte «nei, det er ikke nødvendig, det er ikke noe vi skal blande oss i». Og så til slutt så måå man jo bare gjøre det, for det tipper jo over. Men da følte jeg at jeg måtte stå ganske hardt i det for å liksom hjelpe en av spillerne mine, da,

Da var det den mannlige assistenttreneren som ikke syntes dere/du skulle blande dere?

Ja, men han så jo i ettertid at det var nødvendig, for uka etter at vi tok den samtalen fikk hun beskjed av helsepersonell om at hun ikke fikk trene, og hun fikk ikke trene på et halvt år, så det var jo nødvendig, og det kan godt hende at ... altså, jeg tror mye av det her handler om personlighet, da, og egne holdninger, så hadde jeg tatt det her ... det kunne jo godt vært en kvinnelig trener som var hovedtrener som tenkte at vi ikke skal blande oss.

Denne treneren er, som vi ser, usikker på om hennes involvering overfor spilleren med spiseforstyrrelser har å gjøre med at hun er kvinne, og tilsvarende om hennes mannlige med-trener ikke synes de skulle blande seg inn, fordi han er mann. Hun tror at det handler mer om personlighet, og at også en kvinnelig trener kunne valgt å ikke følge opp. I likhet med treneren i forrige sitat, nøler hun med å peke på mulige kjønnsdimensjoner ved en situasjon som hun opplevde som krevende, og hun vil nødigg kritisere sin trenerkollega.

I mange av intervjuene kommer den samme følelsen som er beskrevet over, til uttrykk: Deltakerne opplever at menn ikke gjør det samme relasjonelle arbeidet som dem selv. Dette kan på den ene siden være knyttet til erfaringer med at *menn selv* ikke tar det samme ansvaret, men det beskrives også som at *andre* ikke forventer at menn er like relasjonelt involvert eller interessert. Det siste medfører at kvinner, ifølge dem selv, får flest henvendelser fra spillere og foreldre. De beskriver med andre ord at de både *tar* og *får* mer ansvar for å følge opp relasjoner og emosjoner i spillergruppa. Flere gir uttrykk for at den sosiale og mentale oppfølgingen og investeringen er slitsom og tidkrevende. Samtidig gjør nettopp denne dimensjonen ved trenervirksomheten at de også får positive opplevelser og nære relasjoner til spillerne. Kjønnsforskjellige forventninger kan med andre ord medføre både merarbeid for kvinner, men også økte muligheter for relasjonell og emosjonell nærhet og glede. Tilsvarende kan kjønnsforskjellige forventninger innebære at menn slippe unna tidkrevende relasjonsarbeid. Kjønnede forventninger kan imidlertid også føre til at menn kan være redde for å ta opp sensitive temaer med jenter som de er trenere for (Augestad & Hemmestad, 2023, s. 1372), og at de ikke har like lett tilgang

til den gleden som relasjonell og emosjonell nærhet til spillerne kan gi (jf. Messner, 2009; Tjønmland & Hovden, 2016, s. 195).

En annen type relasjonsarbeid er knyttet til egne barn. Flere av deltakerne begynte som trener delvis for å tilbringe tid sammen med egne barn (jf. LaVoi & Dutove, 2012). Men som trener for egne barn må de også samarbeide med egne barn. Flere nevner dette som utfordrende:

Jeg har min egen sønn på laget, det synes jeg jo er den vanskeligste utfordringen. Det var veldig lett i starten da han var blant de dårligste ... han var aldri stjerna og da syntes jeg det var veldig lett å styre laget. Men så har jo han fått kjempeframgang når han står på hardt og vi prater masse håndball, så etter hvert er jo det blitt annerledes, så nå er det mye mer utfordrende å få de andre gutta til å tro på at de samme reglene gjelder for dem.

En av de andre deltakerne beskriver noe av det samme, og antyder at det kan være en ulempe for barna å ha sin egen forelder som trener:

Men så er det det aspektet med at man har egne barn på laget ... ikke helt heldig. Det drar seg jo til, både med krav og fordeling av spilletid, og skal man skubbe fram sitt eget barn? Det som ofte skjer er at man setter dem litt lenger på benken enn de andre, for ikke å bli anklaga for å favorisere eget barn, så ...

Utfordringene er først og fremst knyttet til at de opplever at de er strengere med egne barn for å unngå at de blir anklaget for å favorisere dem. Noen forteller om egne barn som reagerer på at de får mindre spilletid enn andre på laget, og det framkommer tydelig at det ikke skyldes at barna er dårlige spillere, men at foreldrene vil være sikre på at egne barn ikke får *mer* spilletid enn andre. Et par stykker forteller at egne barn har blitt veldig gode spillere, som i sitatet over, og at det kan skape ekstra utfordringer: Selv når eget barn er den beste spilleren på laget, er det viktig at barnet ikke favoriseres, samtidig som det er viktig å gi barnet anerkjennelse for innsats og gode ferdigheter. Flere foreldre forteller imidlertid også om hvor privilegerte de føler seg, som får anledning til å tilbringe mye tide med barna sine, i rollen som trener:

Jeg får lyst til å ha litt roligere dager snart, men det blir jo til at vi er her likevel, for så lenge ungene vil ha oss med så er jo det et privilegium, da. Med en gang han på 14 hadde sagt: «Æsj, må du komme? Er det du som skal ha treninga?» Nei, da hadde jeg jo slutta på dagen, men han syns jo det er kjekt, så det er jo litt luksus og, da.

En av deltakerne tror det kan være en større belastning eller risiko for mødre enn fedre å være trener for egne barn, fordi mødre, ifølge henne, også har større ansvar for barna hjemme. Vanskelige relasjoner hjemme kan derfor smitte over på håndballaget eller motsatt. Det er imidlertid rimelig å anta at fedre som er trener for egne barn, kan oppleve tilsvarende utfordringer, ikke minst i den norske konteksten hvor det i dag er høye forventninger om at fedre er sterkt involvert i samvær med barn både hjemme og på fritiden (se f.eks. Stefansen et al., 2018). Hvis man oppfatter trenerarbeid som en forlengelse av foreldreskap, og ikke først og fremst som et prosjekt drevet av egne interesser, er det nærliggende å tenke som deltakeren i det siste sitatet: Den dagen barna ikke lenger vil ha med mor som trener, kommer de til å slutte. I kapittel 9 skal jeg diskutere nærmere hvorfor kvinner slutter som trenere.

6.4 Mer attraktivt og mindre slitsomt å trene gutter?

I det foregående har jeg drøftet deltakernes refleksjoner omkring forskjeller mellom kvinner og menn, og deres investering og relasjonsarbeid som trenere. Forventninger knyttet til relasjonsarbeid er med andre ord tydelig kjønnet (jf. Augestad & Hemmestad, 2023; Hogan et al., 2022). Jeg har pekt på både forskjeller som de selv gir uttrykk for, og kjønnsforskjellige forventninger som de møter fra andre. I fortsettelsen skal jeg diskutere deltakernes ideer og forventninger om forskjeller mellom gutter og jenter som spillere. Her er det altså snakk om kjønnsforskjellige forventninger som deltakerne selv møter spillerne med (jf. Tjønmland & Hovden, 2016, s. 197; se også Messner, 2011).

Et av de mest konkrete eksemplene på deltakernes forventninger om kjønnsforskjeller mellom spillerne, kom til uttrykk ved at flere fortalte at de

foretrakk å trene gutter framfor jenter. En av deltakerne som er lærer, forklarer det på følgende måte:

Gutter er veldig greit. Jeg er sånn guttelærer også jeg, jeg er veldig klar over det. Jeg synes det er mye enklere med gutter, fordi at du kan være mye mer direkte med dem, de blir ikke så vonbrotne og sånn, du kan liksom si mye mer ting rett ut, dem tåler litt mer rett og slett.

En av de andre trenerne, som også jobber som lærer, forklarer sine preferanser slik:

Jeg tror jeg egner meg best for gutter. Sånn er det på jobben også. På jobb så har jeg vært kontaktlærer for noen jenter, og det har gått bra stort sett, men de to siste åra så har jeg sagt fra om at «vet du hva, fra nå av vil jeg ikke ha kontaktlæreransvar for jenter lenger, jeg egner meg ikke». Det blir for mye dikkedarier, altså. Jeg vet ikke hva det er, men det går veldig bra med gutta, og det virker som at de ikke tenker over om jeg er dame eller mann.

Disse sitatene gjenspeiler en oppfatning som kommer til uttrykk i flere intervjuer: Gutter beskrives som enklere å være trener for, fordi det er – eller forventes å være – mindre styr og følelsesmessige utfordringer med dem enn med jenter. Det er riktignok verdt å merke seg at det hovedsakelig er de som først og fremst har trent gutter, som mener at jenter er mer krevende. Men også noen av dem som har erfaring med å trene både jenter og gutter, er inne på dette. En av deltakerne knytter kjønnsforskjeller ikke bare til hvordan spillerne oppfører seg, men også til hvordan spillerne oppfatter trenerne:

Jeg føler ofte at hvis jeg er tydelig, da, eller litt sånn sur for ting, så kan jeg fort bli oppfattet som litt sånn grinete eller bitchy av jentene, mens for guttene så er det sånn, da sier jeg ifra. Men hvis en mann sier det samme til jentene så er han liksom tydelig og autoritær.

I dette utsagnet ser det ut til å ligge en dobbel opplevelse av forskjell: På den ene siden mener hun at jenter og gutter oppfatter henne ulikt når hun gir tydelige tilbakemeldinger, det vil si, jentene synes hun er grinete, mens guttene synes hun er tydelig. På den andre siden mener hun at en mannlig trener som sier det samme som henne, vil bli oppfattet som tydelig av både jenter og gutter. En annen av deltakerne, som har erfaring med å trene mange ulike lag, beskriver det hun oppfatter som forskjeller ved å trene jenter og gutter, på følgende måte:

Nei, med gutter så er det jo veldig mye enklere å være streng. Det oppleves nok som at de takler det bedre og har lettere med å forstå at regler er regler og sånn er det, mens med jenter er det mye jammen, jammen, jammen. Mye snakking. Og så skal du også ta vare på at liksom alle skal ha det greit og ingen skal føle seg utenfor, og det er veldig mye følelser involvert. Det er følelser hos gutter òg, men det er nok mye mer på overflaten hos jenter, og som trener å måtte takle det i tillegg til å være håndballtrener, det er nok den største forskjellen, syns jeg.

Hva liker du best da?

Nei det vet jeg ikke ... jeg syns det er veldig gøy med guttene, det må jeg ærlig innrømme, jeg syns det er veldig, veldig stas. Men så syns jeg også det er veldig gøy med jentene når de kommer litt høyere opp i alder, sånn når de er rundt 16 år, så syns jeg jentene, kanskje. Ja, da er det nok det gøyeste syns jeg, for da er det litt lettere å relatere seg, også er de litt mer modne i hodet i den alderen. [...] Jeg syns det er litt vanskelig å trene de under 10 år, derfor har jeg primært hatt mellom 10 og 18.

I dette sitatet koples det relasjonelle og emosjonelle arbeidet sammen med kjønn og kjønnsforskjeller. Mens vi tidligere har sett at disse forskjellene ble knyttet til *treneres* kjønn, ser vi her at *spillernes* ulike kjønn tilskrives betydning. Flere forteller riktignok at de bruker mye tid på å følge opp og bli godt kjent med spillere også på guttelag, som han som viste seg å være suicidal, og en sier «jeg sender jo melding til dem på bursdager og bryr meg og snakker med dem om andre ting enn håndball også». Samtidig gir flere, som i sitatet

over, uttrykk for at det er mindre emosjonelt arbeid, mindre «dikkedarier» og «jammen, jammen, jammen», med gutter. De forventer med andre ord å slippe unna med mindre relasjonelt arbeid hvis de trener gutter. Dette kommer også fram i følgende sitat:

Det er litt sånn dumt i og med at jeg er kvinne, for jeg har alltid egentlig syntes det var gøyere å trene gutter enn jenter, og det har nok med at jeg liker håndballen som spilles på guttesiden bedre enn på jentesiden. Det går fortere, det er mer fysisk, og gutter er i stor grad lettere å forholde seg til enn jenter ...

Hvordan da?

Mindre drama, mindre syting, altså gutter er enklere. [...] Mens med jenter så går hun gjerne hjem og kverner på den samtalen, og det blir gjentakende i fremtiden, så da fungerer jo psyken litt forskjellig hos gutter og jenter. Jeg har inntrykk av at jenter i større grad overtenker ting, ikke sant, som gjør det noe mer utfordrende å trene dem sånn mentalt, på en måte, så derfor har jeg egentlig alltid likt gutter best.

Innledningsvis viser denne deltakeren til en tematikk som kommer til uttrykk i flere av intervjuene, nemlig en forventning om at kvinner primært skal være trener for jente- og kvinnelag. Derfor *burde* hun like best å trene jenter. Hun mener det er mindre realistisk at hun skal få mulighet til å trene herrelag på høyt nivå, så derfor er det «litt dumt» at hun liker best å trene gutter. Noen av deltakerne er svært oppgitt over denne forventningen om at kvinner skal trene jenter og kvinner, som også beskrives i annen forskning. De understreker at de ikke ønsker å være *kvinnelig* trener som kun skal trene kvinner. De ønsker å være *trener* og ønsker å få jobb som trener i kraft av sin kompetanse (jf. f.eks. Drury et al., 2022). I fortsettelsen av sitatet over forteller hun videre:

Men de jentene på 16 som jeg trener, de har jeg alltid trivdes veldig godt med, for de er det jo på en måte jeg som har bygd opp, så jeg har fått det litt sånn som jeg vil selv, så det er mange av dem som er veldig guttete altså, sånn at når de har noe på hjertet så sier

de det rett ut, også er vi ferdig med det, og det er veldig behagelig. Men jeg legger merke til at med årene så kommer det flere og flere inn på det laget fra andre klubber, sant, og da er det noe helt annet når jeg ikke på en måte har formet dem selv, da. Mye mer spørsmål og sånt, mentale ting man må jobbe med, som jeg synes er litt mer utfordrende.

I det forrige sitatet så vi at denne treneren, i likhet med flere andre, mener at det er mindre drama og følelsesmessig styr med guttene, og dette framstilles vanligvis som gitt. Underforstått: gutter bare «er sånn». I dette siste sitatet omtales kjønnsforskjeller imidlertid i større grad som formet av sosial samhandling. Hun forteller at jentene som hun selv har trent og formet, har blitt «guttete» gjennom hennes trenerstil, noe som gjør dem enklere og mer attraktive å trene. På tilsvarende måte viser Broch (2015, 2016) hvordan jenter i norsk håndball formes til å bli tøffe håndballjenter som ikke er passive og snille på banen. Messner (2009) beskriver i sin studie hvordan også gutter formes til å bli «guttete» på idrettsbanen, gjennom måten de blir møtt på og formet av sine mannlige trenere. I tråd med en konstruktivistisk tilnærming argumenterer han for at forskjeller mellom jenter og gutter ikke foreligger, men tvert imot skapes, gjennom interaksjon og kjønnsforskjellige forventninger som de kontinuerlig møtes med (se også NOU 2019: 19). Fortellingen i dette siste sitatet kan leses som argument for det samme.

Sitatene som jeg har presentert og diskutert så langt i dette kapittelet, gjenspeiler i stor grad ganske faste, gitte og tradisjonelle forventninger om forskjeller mellom kvinner og menn og jenter og gutter. Det er imidlertid en del variasjon i intervjumaterialet på dette området. En av deltakerne reflekterer over sine trenererfaringer ganske frikoplek fra kjønnete dimensjoner og forventninger om kjønnsforskjeller. Hun omtaler seg først og fremst som en håndballnerd, og som veldig utålmodig. Hun har spillererfaring fra høyt nivå og var sterkt ønsket som trener for laget til sønnen sin, men forteller at hun advarte både foreldrene og spillerne om sin egen utålmodighet og mangel på pedagogisk kompetanse:

Og det sa jeg til gutta og da jeg begynte, at sorry, jeg kan ikke unger, men jeg forventer ... jeg kan gjøre dere gode liksom, og det er vel sånn jeg har drevet det, og det merker jeg at det har jo vært

et savn, for mange av gutta, eller jeg tror det, da. For han andre treneren, vi snakker og sparrer masse, og vi er skjønt enige om at det å bli pusha og måtte pushe seg selv, lære å pushe seg selv, jobbe hardt og få betalt for det, det er mangelvare, de blir ikke møtt med den type ... eller ikke krav, men liksom muligheten til å pushe seg, det møter de ikke noe sted, det er bare dulling, eller jeg tror det er mye dulling. Mye dulling hjemme, mye dulling i andre sammenhenger. Så det har vært veldig gøy ... så nå har gutta blitt flinke til å trene, og jeg tror de liker det selv, og de føler det selv at de bli mer profesjonelle. Det husker jeg i hvert fall at jeg likte selv, da jeg var på den alderen, ehm ... også ... er jeg ganske ... jeg er veldig straight-forward med dem da, ikke sant, «nå syns jeg ...» ... jeg sier liksom at det viktigste er at vi tar vare på hverandre og sånn, for det måtte jeg jo lære dem i starten, ikke sant, at du kan ikke bare være grei med de du liker, vi må ha litt sånn ... skal vi skape noe trygghet her, så må vi ha litt felles regler, så har drevet litt oppdragelse i starten.

I fortsettelsen forteller hun at det var flere utfordringer i spillergruppa, både med erting og noen med høyt temperament som ble sinte og skjelte ut andre spillere. Men gjennom tydelig kommunikasjon og forventning om skikkelig innsats på treningen, har hun skapt en annen dynamikk i spillergruppa og et godt lag. Som motvekt til all «dullingen» de møter på andre arenaer, er hun opptatt av å stille krav og lære dem å trene skikkelig, men dette går helt tydelig hånd i hånd med relasjonsbygging og ivaretagelse. I denne fortellingen er imidlertid verken spillerne eller hun selv som trener, kjønnen. «Dullingen» som hun mener spillerne møter over alt, beskrives ikke som kjønns spesifikk, men snarere allmenn. På samme måte beskriver hun seg selv som både en krevende trener, og en som er opptatt av å bygge selvtillit og relasjoner, men hun knytter ingen av delen til verken kvinner, menn eller forventninger om kjønnsforskjeller.

6.5 Krav, grensesetting og kjønnsnormer i møte med foreldre

Trenerne som jeg har intervjuet, snakker gjennomgående veldig varmt om sitt forhold til spillerne, noe vi også ser i andre studier (se f.eks. Graham & Dixon, 2017). Når deltakerne forteller om samarbeid med foreldre, tegner de imidlertid opp et langt mer sammensatt bilde. De som kun trener seniorspillere, forholder seg i mindre grad til foreldre, men de aller fleste har erfaring med å trene aldersbestemte lag, der samarbeid med foreldre er sentralt. Jeg har tidligere nevnt foreldres *uttalte* kjønnsforskjellige forventninger til trenere. I dette delkapittelet skal jeg sette søkelys på deltakernes fortellinger om hvordan de forhandler og setter grenser i samarbeid med foreldre, og i dette inngår også *eksplisitte* forventninger knyttet til kjønn og kjønnsforskjeller.

Foreldre kan være viktige støttespillere for trenere. Mange er engasjert, bidrar med praktisk arbeid og fungerer som lagkontakter. En hel del foreldre gir også tydelig uttrykk for anerkjennelse og takknemlighet for jobben de gjør som trenere. Mange av deltakerne forteller om godt samarbeid med foreldre, men de fleste forteller også at foreldre kan være en utfordring. En av dem som har fulgt et lag over flere år, kommenterer det slik:

Jeg har hatt et veldig godt samarbeid med foreldrene hele tiden, de har vært veldig flinke. Jeg har ikke hatt noen sånne «landslagsforeldre» på laget mitt som har hatt en sånn personlig ambisjon eller et sånt mål om at deres sønn skal bli dritgod og komme veldig langt, og det har vært veldig deilig å slippe det. De har ikke lagt seg noe oppi hva vi har drevet med sånn håndballfaglig.

Foreldre med ambisjoner for egne barn, så kalte «landslagsforeldre» eller «satseforeldre», og som oftest fedre, omtales i flere intervjuer som en belastning. En voksen og ganske erfaren trener beskriver det slik:

Enkelte foreldre er krevende fordi de skal ha frem sitt eget barn, og det å forholde seg til det som trener kan være vanskelig. Har du en eller to på et lag med 20 spillere så går det som regel greit, men hvis en stor del av foreldregruppa kun har sitt eget barn for øye, så blir det krevende å være trener.

Tenker du at det er noe som har endra seg, at det har blitt mer individfokus?

Ja, det vil jeg tro. Nå har ikke jeg erfaring fra langt tilbake i tid, men ... ja, det vil jeg tro. Og det ser vi, det har vi på vårt lag og, enkelte foreldre som følger opp utelukkende sitt eget barn og ikke bryr seg om andres barn.

Hvordan kommer det til uttrykk?

Altså, bare det å melde seg å kjøre til kamp for eksempel, de tar aldri med andres barn i bilen. Altså «når vi kjører så kjører vi med vårt barn og vår familie til kamp», og de er opptatt av at dem skal få så og så mye spilletid, spille på den og den posisjonen, også står kanskje ikke oppmøtet og innsatsen i stil med foreldrenes ambisjoner da.

Denne deltakeren er, i likhet med svært mange andre, trener på fritiden og arbeidet er basert på frivillig innsats. Trenerarbeidet blir imidlertid vanskelig dersom foreldrene ikke spiller på lag. Dersom bare en eller to foreldre er opptatt av egne barn og ikke laget som helhet, er det håndterbart ifølge denne deltakeren, men hvis flere foreldre prioriterer egne barn framfor laget, rakner fellesskaps- og frivillighetsprosjektet. En annen trener, som har lang erfaring i en relativt stor klubb, og som har trent både gutter og jenter, beskriver sine erfaringer slik:

Jeg liker jo å være med å organisere og ta ansvar, er ikke så redd for å stikke frem hodet, og det tenker jeg er litt viktig, i hvert fall de siste åra. Jeg merker jo godt at de har hardna til rundt det å være trener, krava som stilles fra foreldre og sånn. [...] Jeg tenker vi er mer og mer individfokusert som foreldre, mitt barn skal fram og mitt barn skal bli best, og det stiller høyere krav til deg som trener, både til faglig kompetanse og at man svarer ut når det kommer det som kanskje oppfattes som usaklige, eller urealistiske innspill, og samtidig stå i de konfrontasjonene som kommer. At du får sovet videre om natta likevel. Så jeg tenker det handler både om

den faglige biten, men det handler også om den du er selv, at du klarer den biten der.

Denne deltakeren har en jobb som innebærer mange krevende konfrontasjoner, blant annet med foreldre. Derfor mister hun ikke nattesøvnen av utfordrende situasjoner som håndballtrener, men det er like fullt krevende:

Det er en stor forskjell på å stå i sånne ting jobbmessig og på fritiden, det kjenner jeg på. At det er mye vanskeligere å være tydelig og direkte på fritiden enn på jobb, og det kan man jo kjenne litt på, men det er ikke sånn at jeg mister nattesøvnen. Men det er med på å gjøre totalbelastningen tyngre da, når du hele tida får dem ... eller ikke hele tida, det er jo kanskje to foreldre da på ett lag som er på hele tiden, og det er med på å gjøre totalbelastningen større.

Hva er det de ... krever de ting, eller klager de på opplegget, eller hva er det det går på?

I all hovedsak handler det om å få sine frem, og at de ikke har den forståelsen av at dette er ikke en individuell idrett, det er en lagidrett. Og ja, vi skal få frem individuelle talenter, men vi skal også ha fram laget, så det er vel stort sett det det går på, ja. Og så har jeg på en måte såpass selvinnsikt da, håper jeg, at jeg har slutta når de har kommet til 16 år, for da tenker jeg at da har ikke jeg kompetanse lenger, til å ta dem videre, så jeg har nok sluppet den utfordringa som har gått direkte på min kompetanse da.

I likhet med treneren som var sitert over, mener denne deltakeren, som har svært lang fartstid som trener, at det har «hardnet til» de siste årene. Foreldre stiller høyere krav og gir uttrykk for det på krevende måter, som kan ta nattesøvnen fra dem som er mindre hardføre. Det er imidlertid ikke hele foreldregruppa som er krevende, mener hun, det er vanligvis bare et par stykker på et lag som er det, men disse gjør likevel at totalbelastningen ved å være trener kan bli stor. Enkeltforeldres klager er knyttet til at de ikke synes deres eget barn tilgodeses eller får tilfredsstillende muligheter. I forlengelsen av

dialogen over, spurte jeg denne treneren om hun opplevde å bli behandlet annerledes som kvinne?

Altså, de foreldrene som klager, tror du de gjøre det på andre måter med deg som kvinnelig trener enn de ville gjort hvis det var en mannlig trener?

Jeg tror egentlig ikke det ... men ... jeg tror jo samtidig at det er andre trenere i klubben som kjenner på det, men for min del tror jeg ikke det. Det er jo kanskje de yngre kvinnelige trenerne som kanskje ikke har vært trener så lenge, og som kanskje er andre mennesketyper enn meg, så jeg tror nok det handler mye om det og. Så for min del ... jeg kjenner ikke på at det er fordi jeg er kvinne, jeg har aldri vært hetsa fordi jeg er kvinne eller fått «vi skulle hatt mannlig trener» ikke noe sånt, aldri opplevd.

Denne deltakeren synes ikke at foreldrene har andre forventninger til henne eller behandler henne annerledes enn menn som er trenere. Hun forstår imidlertid denne likebehandlingen i lys av sin alder. Flere av de andre voksne, erfarne trenerne forteller om det samme: De opplever ikke selv at de blir dårlig behandlet som kvinnelig trener, men de kjenner til yngre kvinnelige trenere som har negative erfaringer med foreldre eller trenere fra motstanderlag. Dette skal jeg drøfte nærmere i kapittel 7.3.

I samarbeidet med foreldrene er det flere av deltakerne som forteller av at de er opptatt av å sette grenser og å kommunisere tydelig. En av dem forteller følgende:

Det har blitt utrolig gøy, da, og vi har fått litt fasong på laget og både lært dem å være kamerater og ta vare på hverandre, og også fått veldig framgang, da, og det synes jo gutter på 14 er gøy. [...] Det har vært et morsomt eksperiment å dele i første og andrelag, da, og foreldrene er fortsatt foreldre, så de knirker på spilletid og bla bla. Men flere av foreldrene sier sånn «ja, jeg liker det ikke, men guttungen er fornøyd, er ikke det det viktigste?» For jeg har vært veldig klar og prøvd å oppdra foreldrene litt, at «dette kan jeg, og dette må jeg få styre». Og du ser bare din guttunge, og det

skjønner jeg, men jeg gidder ikke å prate tull likevel liksom, og det har vel egentlig alle hatt det ganske greit med, tror jeg. Vet jo ikke hva de sier bak ryggen min, men gutta er stort sett blide og fornøyde.

En annen forteller slik om samarbeid med foreldre og betydning av tydelig kommunikasjon, i forbindelse med et satsingsprosjekt for spillere fra 14–15-årsalderen, som hun var ansvarlig for:

Nei altså, akkurat det med foreldre, det kan jo være verdens fineste ting, og så kan det for mange være helt brutalt, da. Altså, jeg hører jo mange ting, så det må jeg bare si, at det har jeg unngått på den måten at jeg bare snakker. Jeg samla alle, også sier jeg bare at her er det jeg som er ... meg og mitt team, og her skal vi skape noe, og jeg åpner ikke under noen omstendigheter opp for rom for innblanding av foreldrene. Ja, der er jeg bare krystallklar. Altså, å drive et satsingsprosjekt der ... de må gjerne spørre, men da må de spørre på en ordentlig måte, og så kan vi ta noen møter og sånn, men jeg åpner ikke opp for noen diskusjoner om hvem som skal ditt [eller datt], altså, det er helt uaktuelt. Og den har jeg bare lagt død. De gangene jeg har hatt sånne satsingsprosjekter der alle vil ha barna sine inn, og alle tenker at nå skal barnet mitt bli sett og sånn; de går jo helt amok, de skifter klubb og de blablabla, så det er bare å ... så der må jeg bare si, det er sikkert ikke alle sin kopp te, da, men der har jeg bare vært helt krystallklar, at det er ikke rom for det, å komme til meg og diskutere alt mulig som skulle vært gjort og hvem som ... For enkelte foreldre har det sikkert vært litt sånn sjokk; «hvem faen er hun?» og sånn, men så går det seg til. Du kan være krystallklar, sant, og så merker de på en måte likevel at vi klarer å skape en god greie. Vi sier hei, vi er hyggelige for det, vi kan være uenige, men vi kan snakke sammen for det, men akkurat det der med å blande seg inn i det sportslige, det bare legger jeg helt dødt. Ellers må de bare finne noen andre til jobben, faktisk, for det orker jeg ikke.

En tredje trener forteller om tydelighet og grensesetting på følgende måte:

Ja, jeg er veldig direkte med det, jeg tørr å være veldig ... og mye pappaer, ikke sant, for når det er jenter så er det pappaene som kommer, og jeg er bare beinhard. [...]

Ja, for du har foreldre som da ringer og klager?

Jajaja, eller de skriver ting på nettet, og da ringer jeg dem, da, og spør «er du blitt sånn netttroll?», ikke sant.

Men er det mye av det?

Det er veldig mye at de skal få døtrene sine opp og fram da, så det er det veldig mye av på godt og vondt. Det er jo mye på godt, det blir jo lagt til rette, ressurser og de kjører og ordner og bringer og ... hjelper med fysioterapeut og bruker masse ressurser på det der, men den spilletiden, som jeg tror spilleren forstår, som pappaen er skuffa over, den ...

Hadde de kommentert på samme måte hvis du var mann?

Ja, det tror jeg.

Alle disse tre trenerne er voksne og erfarne og framstiller seg selv om myndige og kompetente. De beskriver seg selv som «krystallklar» og «beinhard» og er tydelige på at de «ikke gidder å prate tull». To av dem har spillererfaring på høyt nivå, og det skinner gjennom i deres fortellinger at denne erfaringen gir dem autoritet. Alle tre er også tydelige på at de forventer at foreldrene behandler dem på samme måte som menn som er trenere. I det siste sitatet kommer dette helt eksplisitt fram. I tidligere forskning på kvinners erfaringer som trenere og deres selvpresentasjoner, er det ofte helt andre ting som framheves, nemlig at de mangler selvtillit og synes det er vanskelig å ta eierskap til rollen og posisjonen som trener (f.eks. Norman, 2010a, 2010b). Samtidig framheves ofte omgivelsenes forventninger om at kvinner som er trenere skal være mer omsorgsfulle og relasjonsorienterte enn menn, slik jeg

også har vist i det foregående (jf. også Augestad & Hemmestad, 2023). Disse tre trenerne forteller følgelig om seg selv og sin trenerstil på måter som kan sies å bryte med etablerte forventninger til kvinners måter å være *kvinnelige trenere* på, og bidrar til å synliggjøre variasjoner og kompleksitet i kvinners måter å være trenere på.

I en studie om kvinners erfaringer som trenere, er det naturlig å spørre deltakerne om de opplever at foreldre eller andre har ulike forventninger til kvinner og menn som trenere. Jeg har allerede omtalt et par av deltakerne som svarte benektende på dette. Noen svarte imidlertid bekreftende da jeg spurte om de trodde eller opplevde at foreldre har ulike forventninger til kvinner og menn som trenere:

Jeg trener dette G12-laget sammen med en mann, og jeg merker at han får jo ikke disse meldingene fra foreldre om de såre barna, de er det jo jeg som får, så det ... Jeg tror nok det er fordi de tenker at man har et eller annet sånn omsorgs-gen som mannen ikke har, og at jeg da lettere kan ta hensyn til disse problemstillingene om at han er lei seg for det, og han har blitt mobba på trening og han ble dytta og han snek i køen, han ... Altså, ja, det er mye rart, men det er ikke alltid de får så veldig kjærlige svar tilbake hvert fall, det er ikke det, for noen ting blir jo så dumt. Men jeg tror nok det er derfor, så han mannlige treneren som jeg trener sammen med, det er en god venn av meg, han blir jo like sjokkert hver gang.

Denne treneren forteller at hun som kvinne forventes hun å ha et «omsorgs-gen» som hennes mannlige medtrener ikke forventes å ha, og at hun derfor får mange meldinger fra foreldre. Trenerkollegaen på sin side blir sjokkert over de meldingene hun får, og bekrefter på den måten hennes inntrykk av at det bare er hun som får denne typen meldinger fra foreldre. Hennes kommentar om at foreldrene «ikke alltid får så veldig kjærlige svar tilbake», indikerer imidlertid at hun selv ikke lever helt opp til foreldrenes kjønnsforskjellige forventninger. Dette kan ses i sammenheng med de tre trenerne som var sitert over, som beskrev seg selv som myndige, tydelige og «beinharde». I alle tilfellene skinner det, slik jeg forstår dem, gjennom at de er klare over at det forventes av kvinner å være annerledes. I så måte kunne det være nærliggende å betegne deres stil og kommunikasjonsform som «ukvinnelig». Disse deltakerne demonstrerer

imidlertid empirisk at kvinner – selvsagt – kan kommunisere på helt andre måter enn forventet. Deres strategier og kommunikasjonsmåter er følgelig også «kvinnelige», og dette kan beskrives som en type kompetitiv og autoritær «kvinnelighet».

I deltakernes fortellinger om samarbeid med foreldre, handler det som oftest om fedre. Den følgende dialogen tematiserer flere aspekter ved samarbeid og kjønnsforskjellige forventninger til trenere. Utgangspunktet var et eksplisitt spørsmål om hun trodde foreldre hadde ulike forventninger til menn og kvinner som trenere:

Ja, det tror jeg. Jeg vet jo om et par fedre på det G14-laget, de er veldig sånn «ja, hun mor selv må jo være med». De kaller meg det da, for det er hun med omsorg for de guttene der da. De hadde aldri sagt det om en mann, sant. Så det er sånn at hvis en av dem har blitt skada og jeg ikke var der, så er det sånn: «ja, hun mor selv var ikke der, så da ...» Ja, det er litt ... jeg får det inntrykket i hvert fall, at det er forventa at det hvert fall er masse omsorg, siden jeg er kvinne.

Men hvis disse fedrene hadde hatt høye ambisjoner for sønnene sine, at de skulle bli ordentlig gode og framtidige landslagsspillere, tror du de da hadde vært fornøyd med å ha mor da, med mye omsorg, eller ville de da stilt krav om at nå må klubben få inn en ordentlig ...?

Ja, jeg har en sånn far. Men han har jeg vært i dispuTT med flere ganger. Han har visstnok spilt selv, før i tida, så han har peiling, og vi prøvde å få han med som hjelpetrener, men det gikk ikke så bra for han trente kun eget barn. Han så bare sin egen sønn, det var det han var der for, på en måte, og for å spisse hans evner, så det ... og han kunne heller aldri stille opp, for han var så opptatt med andre ting. [...] Han er en sånn som kan komme ned i garderoben etter et tap og forteller hvor dårlig jeg har disponert spillerne, liksom. Han er sånn som alltid kommer med kritikk, selv om vi vinner og spiller bra, så er det sånn at sønnen har spilt på feil plass eller ... det er liksom aldri noe positivt. Men han driter jeg i, for å si

det sånn, han klarer aldri å svare ja eller nei på invitasjoner (på Spond), så han gjør jo ikke sin jobb.

Altså, dette blir jo på en måte spekulasjon, da, men tror du han hadde oppført seg på samme måte hvis det var en mann som var trener?

Nei, jeg tror ikke det. Så jeg prøver bare å kjøre den taktikken at jeg er hyggelig og grei, og så skal det være litt vanskelig for ham å være litt kjip tilbake, da. Men vi er alle klar over hvordan han er, så ... Jeg har støtte fra resten av foreldregruppa, hele gjengen har jo sagt at de er takknemlige for at jeg holder laget og sånn, for det er ingen av dem som vil ta over.

Denne treneren setter ord på flere sentrale aspekter ved deltakernes fortellinger om samarbeid: For det første forventer ofte foreldre at kvinner som er trenere, viser mer omsorg overfor barna/spillerne enn menn. For det andre beskrives en «satsefar» som primært er opptatt av sin egen sønns utvikling og plass på laget, og for det tredje opplever denne treneren, i likhet med flere andre, at foreldre kan være svært kravstore. I dialogen over omtales en ambisiøs far som er en belastning for treneren på grunn av måten han formidler kritikk og krav på. Samtidig forteller denne treneren at resten av foreldregruppa er støttende og positiv, og hun sier at hun «driter i» denne faren. Hun tror han behandler henne dårligere enn han ville gjort med en mannlig trener, men gir samtidig uttrykk for at hun hever seg over situasjonen. Hennes strategi med å ignorere hans kritikk kan imidlertid være lettere tilgjengelig for henne som en voksen dame enn for en ung trener. Denne deltakeren har i tillegg høy utdanning og jobber som lærer, og i likhet med et par andre deltakere som også er lærere, mener hun at hennes utdanning og jobberfaringer gjør det enklere å håndtere forventninger fra både spillere og foreldrene. I denne og andre fortellinger ser vi at både alder, utdanning og yrke spiller sammen med kjønn, og at andre dimensjoner i noen grad tillegges *mer* betydning enn kjønn.

6.6 Må vi snakke om kjønn?

Flere av deltakerne er, som vi allerede har sett, ambivalente når de snakker om mulige betydninger av kjønn, eller motvillige til å snakke mer spesifikt om mulige negative betydninger av å være kvinne. Avslutningsvis skal jeg drøfte et sitat hvor dette kom eksplisitt til uttrykk. Bakteppet var at vi snakket om foreldrenes forventninger, og jeg spurte om hun trodde at «spillere og foreldre har ulike forventninger til kvinnelige og mannlige trenere»:

Ja, det er jo sånn spørsmål i kategorien «usjh, det orker jeg ikke å tenke på»; men det vet jeg ikke. Kan godt hende, har ikke tenkt noe over det. Jeg synes foreldre generelt har svært urealistiske forventninger til trenere. Noen har det, også er det veldig mange som bare er supertakknemlig for at du er engasjert og betyr noe for guttungen og at han blomstrer og får til ting da, og/eller andre veien, at når de sliter så blir man liksom en person som kan bety noe da, Det synes jeg er veldig fint, så jeg vet ikke. [...] men jeg synes det er veldig morsomt, for jeg har jo vært tydelig på det fra starten av, i hvert fall til foreldregruppa som gjerne ville ha inn meg som trener, så sa jeg at: dere vet ikke hva dere gjør, for jeg kan ikke unger, eller håndballmessig: jeg er håndballnerd og jeg er ... voldsom da, i forhold til framgang og sånn, utålmodig, så jeg tror det kan være helt skjærings.

Ideen om at foreldre kan ha andre forventninger til henne som kvinne, enn til menn som er trenere, skyver denne deltakeren fra seg med et «usjh, det orker jeg ikke å tenke på». I fortsettelsen vender hun om på spørsmålet og argumenterer for at foreldre har urealistiske forventninger til trenere *uavhengig* av deres kjønn. Mot slutten av sitatet ender hun imidlertid med å beskrive seg selv, i likhet med flere av de andre deltakerne, som annerledes enn det som vanligvis forventes av kvinner. Som vi har sett i det foregående, er det flere deltakere som framhever seg selv som for eksempel selvsikker, kompromissløs, tydelig og direkte, og mindre omsorgsfull enn foreldre forventer. Denne siste deltakeren framhever at hun er en utålmodig håndballnerd som er opptatt av spillernes framgang, og dette beskriver hun som et uttrykk for at hun *ikke* «kan unger». Mitt opprinnelige spørsmål var om hun trodde foreldre hadde ulike

forventninger til kvinner og menn som er trenere. En mulig fortolkning av hennes svar, kan være at hun tenker at foreldre forventer at hun «kan unger» fordi hun er kvinne, mens hun selv mener at hun kan håndball, ikke unger. I lys av Messners (2009) skille mellom «kids-knowledge», som forbindes med kvinner, og «sports-knowledge», som forbindes med menn, kan vi forstå hennes utsagn som et uttrykk for at hun ikke lever opp til forventningene til en «kvinnelig trener». Tvert imot er det håndballkunnskap som er hennes styrke.

Velkjente ideer og forventninger om kjønnsforskjeller kommer til uttrykk på flere måter når deltakerne i denne studien forteller om sine ulike erfaringer med samarbeid. Flere beskriver hvordan *andre* forventer at de som kvinne skal være trener på andre måter enn menn, mens noen er *selv* opptatt av at de som kvinner er annerledes enn menn. I tillegg beskriver flere av deltakerne egne forventninger om at jenter og gutter er forskjellige, og hvordan dette påvirker hvem de har lyst til å være trener for. Flere av deltakerne er imidlertid lite villige til å fortelle om egne erfaringer i tråd med etablerte ideer om kjønnsforskjeller. Tvert imot kan vi si at de lener seg mot andre forståelsesmåter, som i sitatet over, og forfølger andre spor, eller andre stier (jf. Ahmed, 2006), for å forstå og fortelle om egne erfaringer og perspektiver. Vi så det også i forrige kapittel, der deltakerne fortalte om sin motivasjon for å bli trenere: Flertallet av intervjuene var preget av en selvsikker og selvstendige tone, og flere av deltakerne var opptatt av at kjønn spilte liten eller ingen rolle for dem som trenere, i den forstand at de *ikke* syntes de ble behandlet annerledes eller dårligere enn menn. Tvert imot var flere opptatt av å framheve erfaringer med muligheter og likebehandling. Dette kan gjenspeile den sterke stillingen som kvinner har i norsk håndball. Denne statusen og sterke stillingen kan se ut til å skape *forventninger* om likebehandling, og om at kjønn ikke skal ha negativ betydning for kvinner. Samtidig kan deltakernes vektlegging av positive erfaringer, forstås som uttrykk for at «offerrollen» er lite attraktiv og en posisjon de ikke ønsker å plassere seg selv i eller forstå seg selv i lys av. I dette kapittelet har vi imidlertid sett at mange *også* forteller om kjønnsforskjellige forventninger og erfaringer med forskjellig behandling.

Andersson (2005) skriver om det han kaller henholdsvis ortodoks og inkluderende maskulinitet, og argumenterer for at det har skjedd endringer de siste årene som innebærer at en inkluderende maskulinitet har blitt mer framtrødende innen idrettsfeltet (jf. også Anderson & McCormack, 2018). På lignende måte kan det være nærliggende å peke på forskyvninger i hvilke

forventninger som stilles til kvinner som trenere. Deltakerne i denne studien er godt kjent med tradisjonelle forventninger til kvinner som omsorgsfulle og relasjonelt kompetente, og forteller at de møter dem både fra andre og seg selv. Samtidig beskriver de også helt andre måter å være kvinne og trener på, som kjennetegnes av ansvarlighet, tydelighet, selvtillit, selvstendighet og håndballkompetanse.

I lys av labyrint-metaforen, som kan anvendes som inngang til å forstå kvinners erfaringer som trenere (jf. LaVoi & Dutove, 2012; Sisjord et al., 2021), kan vi si at forrige kapittel peker i retning av at kvinners *vei inn* i trenerrollen framstår som åpen og brei, uten nevneverdige hindringer. I dette kapittelet har vi imidlertid sett at deltakerne, når de forteller om innflytelse i klubbene og samarbeid med spillere og foreldre, beskriver ulike hindringer. Det er særlig spesifikke kjønnede forventninger, knyttet til relasjonsarbeidet, omsorgsansvar og hvilke lag de «passer» til å trene, som trer fram som hindringer på deres vei som kvinner og trenere. De detaljerte beskrivelsene som er presentert i dette og forrige kapittel, bidrar til å synliggjøre hvordan kvinners utfordringer og muligheter som trenere helt konkret kan ta form og erfares (jf. Orupabo, 2021). Mens jeg i dette kapittelet har satt søkelys på samarbeid innad i klubbene, vendes blikket i neste kapittel utover med vekt på møter med andre trenere og dommere i kampsituasjoner.

Kvinne og trener – fordeler og ulemper?

Forskning på kvinners erfaringer som trenere, har i stor grad satt søkelys på ulike typer utfordringer som kvinner opplever som trenere, og det som kan ses som ulemper ved å være kvinne (jf. kapittel 4.1). Det har blant annet blitt pekt på at kvinner ofte har svakere nettverk enn menn og derfor har mindre tilgang til formell og uformell innflytelse på beslutninger. I forrige kapittel viste jeg dessuten at ulike kjønns spesifikke forventninger kan fungere som hindringer for kvinner i deres hverdag som trenere i lokale klubber. I dette kapittelet skal jeg drøfte erfaringer fra andre situasjoner hvor kjønn beskrives som relevant, særlig under kamp og i møte med trenere fra andre lag. De fleste fortellingene om situasjoner hvor kjønn oppfattes som relevant, er det som kan kalles *utfordringer* eller negative erfaringer. Bildet er imidlertid sammensatt, og noen av forskningsdeltakerne var veldig motvillige til å skulle se på kjønn som en ulempe, og å skulle framheve negative erfaringer. Det ville derfor vært misvisende å kun sette søkelys på negative erfaringer. I det første delkapittelet skal jeg derfor først omtale noen fortellinger om positive erfaringer, for på den måten å vise fram kompleksiteten i intervjumaterialet.⁴⁷ Deretter skal jeg drøfte negative erfaringer i møte med andre trenere og andre aktører. Disse

47 I kapittel 8.3 drøfter jeg fordeler ved å være kvinne spesifikt knyttet til spørsmål omkring kvotering av kvinner i forbindelse med trenerutdanningen.

erfaringene er knyttet til å bli usynliggjort som trener, og til oppfatninger om og opplevelser av autoritet knyttet til alder, stemme og kroppsstørrelse.

7.1 En fordel å være kvinne?

I en studie som undersøker kvinners erfaringer med å være trenere i norsk håndball, er det nærliggende å anta at det ligger implisitt et spørsmål om det er *en ulempe* å være kvinne i norsk håndball, selv om det ikke var uttalt fra min side. Noen av deltakerne var eksplisitt motvillige til en slik inngang til tematikken. En av dem kommenterte det slik:

Nei, jeg bare klarer ikke helt å se at det skal være så ulempe da, jeg er glad for at jeg er kvinne jeg, og jeg syns mange har litt sånn offerrolleutgangspunkt. Men det burde ... men så tenker jeg sånn, det burde ikke være noen ulempe å være kvinne i Håndball-Norge, vi har jo levert og vist gang på gang på gang på gang at vi har skjønt en del ting som for eksempel herresiden ikke har skjønt.

Dette sitatet gjenspeiler at deltakeren selv har spilt på landslaget og inngår i et «vi» som «har levert» gode resultater, men sitatet kan også sies å gjenspeile kvinners dominerende stilling i norsk håndball (jf. kapittel 2.2). En av de andre deltakerne, som blant annet har trent herrelag på ganske høyt nivå, svarte følgende, da jeg spurte om hun hadde opplevd noen utfordringer som kvinne og håndballtrener:

Nei, vet du hva, det er nesten så jeg er frista til ... altså jeg har jo så motstand mot sånn krenkekultur og sånne ting, så jeg blir jo nesten litt motsatt, vet du. Hehe. Nei, så det skal veldig mye til hvis jeg føler noe sånt, det er nesten så jeg føler motsatt, for jeg hadde altså så god tone med alle dommere og alle andre trenere, så jeg har aldri opplevd noe selv da, noe negativt, jeg har nesten opplevd motsatt, at alle dommere kommer bort og hilser også har de med en karamell til meg i lomma liksom, for jeg har jo vært en

*veldig sånn ok trener å ha på sidelinja. [...] Og så kan det godt hende at noen har slengt noe til meg noen ganger, men *pffff* det har jeg valgt å liksom ta, for sånn er det i kampens hete, da, og jeg tror ikke det går på person, tror det mer går på alt det andre.*

Denne treneren viser også motvilje mot å se det som en ulempe å være kvinne og trener i norsk håndball, og omtaler mye oppmerksomhet rundt utfordringer som en form for «krenkekultur». Hun synes tvert imot det er motsatt, at hun blir behandlet *ekstra bra* av dommere og andre trenere fordi hun er kvinne. Hun blåser av kritiske kommentarer fra andre trenere og mener at det er sånn som kan skje i «kampens hete». Hun oppfatter ikke at det har noe å gjøre med at hun er kvinne. Andre studier har argumentert for at kvinner lærer seg det som kan kalles håndteringsstrategier, som å le det bort eller børste det av seg, når de blir møtt med negative holdninger eller kommentarer knyttet til at de er kvinne og trener (se f.eks. Drury et al., 2022). Det kan imidlertid være uttrykk for en nedlatende holdning å avfeie fortellinger om positive erfaringer som «håndteringsstrategier», og ikke som uttrykk for nettopp positive opplevelser. En annen trener, som blant annet har trent gutter på 15 år, forteller også om positive møter med trenere fra andre lag. Utgangspunktet var at jeg fortalte om andre kvinnelige trenere som har opplevd å bli oversett og ikke gjenkjent som trener:

Når man kommer i 15-årsserien så er det jo stort sett bare mannlige trenere. Det er kanskje ei mor som står som trener, ellers er det jo mannlige trenere stort sett overalt. Men det er klart, vi kjenner hverandre så godt så de vet at jeg er trener, og jeg vet at de er trener, så ja ... Ellers, når vi har vært på sluttspill der vi ikke kjenner hverandre, så har jeg ikke opplevd noe sånt i hvert fall. Nei, så det tenker jeg er greit. Jeg har heller kanskje opplevd det motsatte; at de kommer og er interessert, ja, og kanskje tar kontakt og spør og snakker, så jeg har ikke noe inntrykk av at vi har vært oversett.

I noen av intervjuene snakket vi om at det kan være et privilegium å tilhøre et mindretall når det er ønske om økt representasjon av dette mindretallet. I flere av intervjuene ble det nevnt at håndballforbundet ønsker å få inn flere kvinner

som trenere på høyere nivå, noe som kan innebære at kvinnelige trenere er etterspurt. En av deltakerne reflekterte videre over dette på følgende måte:

Ja, og så tenker jeg at det handler litt om hva slags innstilling vi har til det selv også da, om vi ... på en måte ... prater oss selv ned eller om vi tørr å stå der, og det ... man viser jo mye gjennom kroppsspråk, så jeg tenker når man står på den ene siden av banehalvdelen så kan du jo velge å gjemme deg bort og ikke på en måte vise at du er interessert i å snakke med motstanderen, eller du kan stå der å smile å søke kontakt, så jeg tenker det er litt opp til oss selv og da, og ikke bare innta den offerrollen, for å bruke det uttrykket, så jeg tenker det er et godt poeng, ja.

Denne deltakeren er, i likhet med den første som ble sitert over, og flere andre, skeptisk til at kvinner skal innta «offerrollen», og hun understreker at det er mye opp til en selv hvordan man blir behandlet. Også andre, som forteller om enkelte negative erfaringer, framhever alle gledene ved å være håndballtrener. En av dem som fortalte om et par mannlige trenere som kunne være ugreie i kampsituasjoner, understreket følgende:

Men jeg har ikke masse negative erfaringer, for det blir jo bare mer og mer menn da [jo eldre spillerne blir], og jeg synes det er mye flotte folk i håndballen. Jeg synes at mange menn er lettere å forholde seg til enn dametrenerne også, faktisk, for dem kan være litt mer sånn skulende og sånn. Så jeg opplever at de aller fleste er veldig hyggelige mennesker, så det er et par bare [som ikke har vært hyggelige] som jeg liksom kommer på, oppigjennom.

Denne treneren har fulgt et guttelag fra de var helt små og opp til juniorlag. Kommentaren om at det blir «mer og mer menn» viser til endringen etter hvert som spillerne hennes ble eldre. Hun forteller at i juniorserien møter hun ingen andre kvinner som trenere på motstanderlag, kun menn. Selv synes hun det er helt greit, for hun synes «mange menn er lettere å forholde seg til enn dametrenerne». Hun framhever på den måten positive erfaringer og problematiserer samtidig forventninger om «naturlige» allianser mellom trenere av samme kjønn. Et ønske om å selv være ansvarlig for hvordan man

blir behandlet, som skinner gjennom i flere av intervjuene, kan imidlertid innebære et dilemma: Kvinner blir på denne måten ansvarlige for hvordan de blir behandlet, og de må skylde seg selv hvis de blir behandlet dårlig og ikke møtt med respekt (jf. Hovden, 2015).

Deltakernes fortellinger om positive erfaringer med å være kvinne og trener, illustrerer kompleksiteten og dobbeltheten i datamaterialet. Flere er opptatt av å framheve at det kan være en fordel å være kvinne og trener, og intervjuene er, som vi også har sett tidligere, i det store og hele preget av fortellinger om mye glede og begeistring. Noen synes det er altfor mye snakk om ulemper og diskriminering, og mener kvinner kan være for raske til å føle seg «krenket» og innta «offerrollen». Dette kan være uttrykk for *forskyvninger* i feltet, og viser til at kvinner som er trenere, faktisk blir bedre behandlet enn tidligere, slik andre også har antydnet (f.eks. Fasting et al., 2019; Røthing, 2024). Samtidig kan denne typen positive fortellinger tolkes som fortrenghninger og håndteringsstrategier. Slike fortelling kan dessuten illustrere at «offerrollen», og det å innrømme eller fortelle om negative erfaringer, oppfattes som illegitimt og «utilgjengelig». Flere av deltakerne anlegger en type *individfokus* hvor den enkelte gjøres ansvarlig for å ikke bli dårlig behandlet, eller for å ikke *føle seg* dårlig behandlet. Ansvar skyves på den måten fra styrende organer til den enkelte. En slik tilnærming kan, som for eksempel Hovden (2015) påpeker, tilsløre systematiske eller mer overgripende organisatoriske forhold, som bidrar til å opprettholde maktforhold og forskjellsbehandling av kvinner som er trenere. Samtidig kan det innebærer en form for infantilisering og umyndiggjøring å *ikke* anerkjenne deltakernes fortellinger om positive erfaringer. I fortsettelse skal jeg imidlertid sette søkelys på fortellinger om utfordringer knyttet til å være kvinne og trener, som beskrives i en rekke intervjuer.

7.2 «De tror jeg er flaskefyllern» – usynliggjøring og ubehag

Flere kvalitative studier av kvinners erfaringer som trenere, beskriver negative erfaringer knyttet til å for eksempel bli sett på som et unntak og et avvik fra normen (se f.eks. Lewis et al., 2018; Drury et al., 2022; Schlesinger & Weigelt-

Schelsinger, 2012; Augestad & Hemmestad, 2023). Et gjennomgangstema i mange av intervjuene mine er fortellinger om at deltakerne blir oversett som trenere. Mer presist kan man kanskje si at de ikke blir *gjenkjent* som trener (jf. også Drury et al., 2022, s. 7). Andre trenere, og også dommere, antar at de har en annen funksjon, som å være lagleder eller flaskefyller. En av dem som er trener på høyt nivå, fortalte følgende:

Når man er på turneringer, eller egentlig der hvor dommerne er eldre eller ikke kjenner så godt laget og sånn, så er jo alltid jeg fysioterapeuten, så det blir liksom sånn: Nei, det er faktisk jeg som er hovedtreneren, det er meg du egentlig skal hilse på først. Men jeg er alltid den de går til sist, eller ikke kommer og hilser på.

En av de andre deltakerne forteller noe lignende:

Jeg har jo ofte med meg noen på benken, en mann, for å ha en kommunikasjonspartner på benken, ikke sant. Kamper kan jo bli hete og da er det en fordel å ha noen å kommunisere med underveis, og da har ikke vi så mange andre kvinnelige trenere i klubben, så da blir det en mann. Så jeg har hatt med forskjellige på de forskjellige lagene, og da er det gjentakende problem, uavhengig av hva alder det er på den personen ved siden av meg, for det har variert fra 22 til 60 liksom, så går andre trener konsekvent bort og snakker med mannen.

Denne deltakeren trener blant annet et ambisiøst guttelag som har hevdet seg i nasjonal serie, og hun forteller at trener for motstanderlaget alltid er en mann:

Ja, jeg har så langt i år, aldri opplevd å møte en kvinne på motsatt side, bare kvinner som hjelpetrener eller lagansvarlig, men ikke som hovedtrener.

Men hva gjør du da, når den andre mannlige treneren går og snakker med din lagleder?

Nei, jeg håper jo da at den jeg har med meg på benken har såpass respekt for meg at de sier «dette kan du kanskje snakke med hovedtrener om».

Har du opplevd det eller?

Ja, jeg har opplevd det flere ganger at de sier: «Nei, det må du nesten snakke med sjefen om eller hovedtrener om» også «Åja, er det hun!?» Og så er det en sånn overraskelse at det er en jente, så ... og så andre gang man møter dem så er det fortsatt mange som går til mannen, og da må de jo huske meg, tenker jeg ... men det er sånn, de bare tenker at det er selvfølgelig mannen som sitter der som er hovedtrener, så det er underbevisstheten som gjør det. Og det er derfor jeg og sier at hvis man skal endre på det så må det kanskje være fra motsatt vei, ikke først med oss kvinner.

Denne treneren har opplevd støtte og respekt fra menn i egen klubb. Det framgår tydelig at de aksepterer å være med henne som assistenttrener, også menn som var betydelig eldre enn henne, og at de anerkjente henne som hovedtrener. Det var menn fra andre klubber, som ikke kjente henne, som stadig tok feil og ikke gjenkjente henne som hovedtrener. Det er «underbevisstheten» som spiller menn et puss, mener hun. De er vant med at det alltid er menn som er hovedtrener, og det er med andre ord ikke vond vilje, men gammel vane, som gjør at de overser henne. Men samtidig synes hun det er rart at de ikke husket henne når lagene møtes for andre gang. Kanskje kunne det være litt «vond vilje» likevel?

Begge de to trenerne som er sitert over, er relativt unge. En annen, på samme alder, kommenterer at hun egentlig synes det er lettere å trene guttelag, for da kan hun ikke bli forvekslet med en av spillerne. Når hun trener eldre jentelag blir hun stadig tatt for å være en av spillerne. Særlig i begynnelsen er det litt flaut, forteller hun, «når jeg skulle liksom gå å si hei eller takk for kampen, og så visste de ikke at jeg var treneren». Ytterligere en annen, som også er ganske ung, deler en lignende erfaring:

Jeg vet ikke hvor mange ganger jeg har blitt tatt som spiller og ikke som trener, veldig ofte fordi jeg har med meg en mannlig assistent-

trener. Og det er jo både når pappa var med, og han som jeg var sammen med det første året på seniorlaget her. Ikke så mye i år, for nå vet folk litt mer hvem jeg er, men jeg har hatt mange runder hvor jeg må følge etter dommeren og si «Hei! Jeg er også trener».

Ja, så dommeren kommer og hilser på assistenttreneren og ikke på deg?

Jeg tror ikke det er tilfeldig heller, for jeg vet om en annen som har hatt en del av de samme opplevelsene, og det er klart vi er jo ikke de største, så vi går litt inn i en spillegruppe, da, og vi ser jo ganske unge ut enda, begge to. Sånn sett, hvis man bare ser det utenifra så er det jo da veldig naturlig å gå til han med skjegg, for han skal iallfall ikke spille. Men det er ... i hvert fall når du har hatt dommere flere ganger og man har holdt på en stund, så blir det litt sånn ... du blir ikke tatt for å være trener, du blir tatt for å være spiller, og selv om man står på dommerkortet som trener A, så blir det ikke registrert.

Denne deltakeren stusser, i likhet med den forrige, over at hun opplever å ikke bli gjenkjent som trener av *de samme* dommerne flere ganger, og er usikker på om dommerne overser henne med vilje eller om det er tilfeldig. Begge formidler en fornemmelse av at de kanskje blir oversett med overlegg, eller i alle fall at dommerne og de andre trenerne ikke egentlig gjør en innsats for å gjenkjenne dem som trener. Det framstår som ydmykende å måtte følge etter dommeren for å si ifra om at man er trener. Treneren i det forrige sitatet forklarte de mannlige trenernes manglende evne eller vilje til å gjenkjenne henne som trener, med «underbevisstheten». Av den grunn argumenterte hun for at endringsarbeid bør knyttes til menn og deres holdninger, og at endring ikke skal starte med kvinner. Dette kan leses som en kommentar til spørsmålet om hvem som har ansvar for at det er få kvinner blant trenere for eldre spillere og på høyere nivå i norsk håndball: Jeg fornemmer at denne deltakeren har følt eller fått høre at det er kvinnes ansvar å bevise at de er gode nok til å fortjene rollen som hovedtrener, og at det er de selv som må forandre seg for å oppnå anerkjennelse og respekt. I sitatet over argumenterer hun mot en slik tilnærming og mener at også menn må ansvarliggjøres og

bevisstgjøres. Fokuset på endring av menns «underbevissthet» kan imidlertid også forstås som en individorientert tilnærming til endring, i motsetningen endringsarbeid på organisasjons- og strukturnivå (jf. f.eks. Hovden, 2015).

I eksemplene over er trenerne ikke bare kvinner, men også relativt unge. Denne kombinasjonen av kjønn og alder kan se ut til å forsterke sannsynligheten for at de ikke blir sett og gjenkjent som trenere. Det er imidlertid også noen av de godt voksne trenerne som har erfart akkurat det samme. En av dem svarte slik på mitt spørsmål om det er mange kvinnelige trenere for lagene som hennes lag spiller mot:

Nei, det er ikke det. Jo, det kan være kvinner på benken, som oppmann. Men ikke hovedtrener. I Bring-serien har jeg observert veldig på det. En gang vi kom på kamp så var det en mann som hjalp meg, han var oppmann, ikke sant, og så kommer treneren fra det andre laget og går rett opp til oppmannen min og skal hilse på «hovedtreneren» og spør om laget.

Hva gjorde du da?

Nei, jeg sto bare på sida og sa «Hei, hvordan går det med laget ditt, da? Har du ikke spilt noen kamper?» Og da sa han «Er det du som er trener?» «Jeg har alltid vært trener på dette laget her.» [...] Men det er sånn typisk, og han så det og, han oppmannen. «Det slår ikke feil», sa han, «at hver gang, så kommer de til meg. Men jeg er bare sånn som fyller på flasker».

Også i dette sitatet framgår det at det er et gjentakende problem at de som kvinner ikke blir gjenkjent som trener, og det er verdt å merke seg at oppmannen også har lagt merke til dette og kommenterer det. En av de andre voksne trenerne svarer slik på mitt spørsmål om hun har opplevd noen utfordringer knyttet til å være kvinnelig trener:

Ikke i mitt eget fellesskap, det synes jeg ikke, virkelig ikke, men det er jo klart at når man reiser og man skal på de første treningsleirene og kamparenaene og de første kampene og sånn da, så er det jo sånn at de andre trenerne har ikke helt fått det med seg, ikke sant,

og det er helt greit det, men liksom 90 % av dem går forbi deg eller tenker at du er flaskefylleren, sant, og da ... eh, er det ... det har vært noe å kjenne litt på, også er det klart at i det øyeblikket de har skjönt at jeg også er trener så behandles man jo likt da, men alle tror at jeg er flaskefylleren i starten.

Det er ingen av dem som forteller at de blir usynliggjort og ikke gjenkjent som trenere, som framstiller dette som veldig tungt, vanskelig eller ubehagelig. De ser ut til å oppleve det mer som irriterende, men også som ydmykende, særlig når det gjentar seg flere ganger. Noen forteller også om andre negative opplevelser i møte med mannlige kollegaer:

Du så på dem – ikke alle – men noen av de vi møtte, at det var pinlig å komme bort å si takk for kampen etterpå når vi hadde vunnet. Du bare så det på hele utstrålingen.

At det var pinlig fordi det var flaut å tape for en dame, liksom?

Ja, og det ... du ser det litt på hvordan de kvier seg litt og er litt sånn kjepphøye før kampen ... Det er noe med væremåten, litt ovenifra og ned-utstrålingen og måten de prater til deg på, og det er langt ifra alle, det er da masse veldig hyggelige mannlige trenere rundt som har respekt for oss og gjensidig respekt, men så har du de som ... «det var flaut». Ja, og det er ikke fordi de sier noe, men du ser det på hele måten de er på. Ja, da er det ekstra deilig å vinne.

Flere av deltakerne er opptatt av å understreke at de kjipte opplevelsene er heller unntaket enn regelen, og at de først og fremst møter «masse veldig hyggelige mannlige trenere». En av de andre trenerne, som understreker det samme, svarer imidlertid slik på spørsmål om hun har opplevd noen utfordringer som kvinnelig trener:

Hvis jeg skal peke på noen sanne konkrete situasjoner som jeg liksom har stått i som jeg synes har vært litt sånn tungt, det er ... har møtt noen mannlige trenere som jeg merker at har problemer med å for eksempel ha tapt for dame, da. Tror det er det

det handler om, da. De er veldig hyggelige før kampen, men etter kampen pottesur og under kampen også, prøver liksom å ... har opplevd et par ganger ... som prøver liksom å sende sånne stikk bort til oss og sånne ting, da. Men jeg har ikke så mange dårlige opplevelser med det egentlig, noen få, men han ene, han møter jeg i år igjen, da, jeg er veldig klar over det.

Ja, hvordan er det det kommer til uttrykk?

Nei han, når det liksom koker litt og det er jevnt og kanskje vi leder og sånn da, så prøver han jo liksom mye sånn kommentering og det «få litt kontroll på de guttene dine og» det sa han. Ja, det er sånn, da. Men jeg bare begynte å liksom bare ignorere vedkommende. [...] Men det som var litt morsomt i fjor, da vi spilte mot dem, så var han, da var han ganske ufin med sånne ting, og da gikk mine gutter bort til han etter matchen – jeg hadde ikke sagt noe – og de sa «vet du hva, måten du snakker til vår trener på, det synes ikke vi er greit». Og det var veldig herlig, for jeg synes jo det er morsomt at dem gjør sånn. Da sa de liksom at «det reagerer vi på». Ja, og det ble en sånn greie, og da ble han litt satt ut. Da kom han til meg etterpå og sa at jeg ikke hadde kontroll på dem og at han reagerte på at de hadde kommet bort til ham og sånn. Og så sa jeg ... jeg bare lata som ingenting, så sa jeg «ja, gjorde de det, ja? Det var jo interessant, jeg hadde ikke bedt dem om å gå bort. Men de reagerte vel på hvordan du oppførte deg mot meg. Det er jo det de gjorde, vet du».

I begge de to siste fortellingene ligger det mellom linjene at de mannlige trenerne har hatt det som kan kalles en nedlatende holdning til de kvinnelige trenerne. I det siste eksemplet ser vi imidlertid at ikke bare treneren selv, men også spillerne reagerer på dette. De tok rett og slett affære og sa ifra til ham om at de ikke likte måten han snakket til deres trener på. En av de andre deltakerne, som i flere deler av intervjuet snakker varmt om godt samarbeid med mannlige trenerkollegaer, forteller om en dobbelthet i kommentarer fra en mannlig trener:

Det var en som sa på et seminar, da, hvor vi hadde snakka sammen mye den helgen og samarbeida litt, og da avslutta han liksom helga med å si at: ja, du er faktisk en litt sånn tøffing du, eller du er faktisk ganske flink. Og jeg bare: «Åja, er jeg faktisk det??» Og jeg lo bare av det. «Nei det var ikke sånn jeg mente», sa han, «nei, jeg skjønner det», men ... ja, det er ofte litt sånn når folk blir kjent eller har diskusjoner med meg eller hvor jeg på en måte får vist litt hva jeg står for da, da får man litt sånn: ja du er faktisk ganske flink, du.

De har ikke egentlig forventa det, liksom?

Nei, jeg catcher de litt på det at de blir litt sånn overrasket ... og man får litt sånn tilbakemelding fra andre trenere, og de er veldig positive, føler jeg, men det er sånn positivt overraska, hvor de er flinke til å sende meg melding etterpå å skryte og jeg føler at spesielt de litt yngre mannlige trenerne er veldig flinke til å gi meg tilbakemeldinger eller sende meg en melding så jeg føler jo egentlig at håndballen ... jeg syns det på en måte er litt rart at det er et problem, fordi det virker liksom utad som at jeg har mange som heier på meg og da, men da er det litt sånn: ja dere var skikkelig gode taktisk, faktisk, her har du forberedt godt! Og det er sånn: selvfølgelig har jeg ... det er jo det som er jobben min! Men de blir litt sånn: Ja?! De hadde ikke forventa det, da.

Denne treneren opplever at mange er positive og heier på henne, og særlig yngre mannlige trenere er flinke til å gi tilbakemeldinger. Men positive tilbakemeldinger, som tydeligvis er godt ment, kan samtidig få noe nedlatende over seg når det kommer til uttrykk som overraskelse. Deltakeren som er sitert her, opplever at mannlige trenere kan bli overrasket over at hun er så flink (jf. Schlesinger & Weigelt- Schelsinger, 2012). Hun spør seg om de har *lave forventninger* til henne, og hun fornemmer at de har lave forventninger til henne *som kvinne*. Selv mener hun at hun gjør jobben sin, og at det bare skulle mangle at hun er både flink og godt forberedt.

Noen av fortellingene om det deltakerne har opplevd som utfordrende eller negativt, er sammensatte og ikke helt entydige. En av dem forteller imid-

lertid om en helt entydig negativ og nedlatende tilnærming fra en mannlig trener:

Jeg har hatt en trener på motsatt lag som på en måte har kommet med seksuelle tilnærminger da, i kampsetting, hvor min mannlig trenerkollega har irettesatt han ganske kraftig. Hehe. Så det har skjedd en gang, og heldigvis ikke mer enn det. Og det går helt fint, jeg klarer å svare for meg selv, men nå kom han meg i forkjøpet, så det er greit.

Det er verdt å nevne at det kun er én av de 20 kvinnene som jeg intervjuet, som nevner seksuell trakassering eller upassende seksuelle tilnærminger, som her i sitatet over. Det er selvsagt mulig at andre har erfaring med dette fra håndballkonteksten for eksempel som spiller, eller at de ikke har ønsket å fortelle om denne typen erfaringer i intervjuet med meg. Det kan også skyldes at jeg ikke spurte eksplisitt etter denne typen erfaringer. Men i ett intervju kom dette fram, som vist i sitatet over. Samtidig fortalte hun at hun umiddelbart ble tatt i forsvar av sin mannlige trenerkollega, som reagerte kraftig. Et vesentlig aspekt ved denne korte fortellingen er nettopp betydning av å ha en støttespiller, og kanskje særlig en mannlig støttespiller. En av deltakerne forteller om hvordan dette var viktig for henne, da hun skulle velge assistenttrener:

Jeg har vært veldig bevisst på at det er en mann som ikke er ung, så jeg har jo på en måte valgt det som er motsatt av meg. [...] Det er jo kjedelig fordi man vil jo støtte opp de som er unge, og spesielt hvis de er kvinner, da, for det har vært viktig for meg at jeg har blitt dratt inn. Men jeg har jo gjerne blitt dratt inn av de som er motsatt av meg da, så jeg har jo tenkt at det har vært gode team, at vi utfyller hverandre, og det viktigste var jo personligheten. Men selvfølgelig en som hadde kanskje erfaring som kunne slå litt i bordet da, hvis ting blåste litt, for jeg så jo for meg hvis ting gikk ordentlig dårlig med resultater, så er det litt sånn at jeg ikke er god nok, at jeg er ung og uerfaren at jeg er kvinne. At jeg kunne fått alt i retur, da. Så det å ha noen i teamet som kunne gi litt tyngde, på det jeg ikke har, det var et veldig bevisst valg.

Å velge en partner som er mann og ikke ung, er et eksplisitt tiltak for å kompensere for det som gjorde henne selv utsatt, nemlig at hun er kvinne og ung. I mange intervjuer omtales støtte fra menn som vesentlig, og andre studier har også pekt på den viktige rollen menn spiller i endringsarbeid (jf. Elling et al., 2019). Messner (2009) skriver i sin studie at kvinner som er hovedtrenere ofte har med seg en mannlig assistenttrener, gjerne egen ektefelle, og at disse fungerer som det han beskriver som en «male buffer». Det samme kommer til uttrykk i flere av de utdragene jeg har vist i dette kapittelet. Mange av kvinnene har med seg en assistent når de har hovedansvar for laget, og dette er ofte menn som er voksne. For de unge kvinnene innebærer det ofte menn som er betydelig eldre enn dem. Disse mennene kan fungere som buffer, og deres autoritet kan tenkes å «smitte over» på de kvinnelige trenerne. Disse mannlige støttespillerne kan imidlertid også – selv om det ikke er intendert fra deres side – stå i veien for kvinnene fordi andre aktører antar at det er mennene og ikke kvinnene som er hovedtrener for laget. Mange kvinner blir rett og slett ikke *gjenkjent* som trenere, fordi en trener forventes å se ut som en mann.

I kapittel 4.2 omtalte jeg Orupabo, som er halvt nigeriansk og halvt norsk (2021, s. 116), og hennes refleksjoner over å bli tatt for å være renholder og å ikke bli *gjenkjent* som student og forsker, fordi hun ikke passet med kollegaenes «forventninger om hvordan en sosiologistudent eller samfunnsforsker *egentlig* ser ut» (s. 116). Hennes erfaringer ser ut til å minne om det flere av deltakerne i denne studien forteller: De blir tatt for å være flaskefyller, ikke trener, fordi de bryter med forventningene om hvordan en hovedtrener for eldre lag eller på høyt nivå, *egentlig* ser ut. Samtidig indikerer positive opplevelser og støtte fra menn som de samarbeider med i klubbene, at maktstrukturer nettopp ikke er absolutte men relasjonelle, komplekse og foranderlige (jf. Orupabo, 2021). Intervjuene min indikerer at de voksne trenerne i stor grad ignorerer, «rister av seg» eller til og med ler overbærende av negative kommentarer fra mannlige trenere. Særlig gjelder dette hvis de har høy utdanning og spillererfaring på høyt nivå. Dette kan forstås som et uttrykk for *forskyvning* av maktforhold og at den typen kommentarer fra menn ikke lenger har (like) stor effekt og følgelig har mistet noe av sin kraft. Samtidig understreker dette betydningen av å ha en flerdimensjonal tilnærming i studier av maktforhold. Yngre trenere ser, i motsetning til de voksne, ut til å kjenne på større ubehag i lignende situasjoner. I neste delkapittel skal jeg drøfte nærmere hvordan

kjønn og alder kan spille sammen på måter som får betydning for deltakernes opplevelser av trivsel og anerkjennelse som trenere.

7.3 Alder, kjønn og autoritet

Det er viktig for en trener å ha autoritet. I intervjuene kommer det fram at man kan få autoritet både gjennom trenerutdanning, egen spillererfaring, pedagogisk talent og alder. Flere mener dessuten at menn har mer «naturlig» autoritet enn kvinner, noe som også er kjent fra annen forskning (f.eks. Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013). I forrige delkapittel ble alder nevnt flere ganger som mulig forklaring på at kvinner ikke ble gjenkjent som trener og følgelig ikke ble tilskrevet den typen autoritet som *forbindes* med hovedtrenere. Det var imidlertid deltakere i alle aldre som hadde opplevd det samme, noe som peker i retning av at *kjønn* var den primære årsaken til at kvinner ble oversett og antatt å være flaskefyller eller lagkontakt, ikke hovedtrenere. I fortsettelsen skal jeg sette søkelys på fortellinger om negative erfaringer der alder, i samspill med kjønn, er det sentrale temaet.

Flere av de voksne deltakerne fortalte om yngre kvinner i samme klubb som hadde hatt negative opplevelser som trenere. En av de eldste deltakerne fortalte at hun selv noen ganger ler litt inni seg av menn som prøver å tøffe seg:

Så jo mer du viser «jeg er mann, sterk mann, du er bare liten jente» ... jeg tror faktisk at de gjør det fordi de kanskje ikke er trygge nok på evnene som trener. Det er sånn, som du vet, små bikkjer er bråkete, mens store er roligere, hvis du skjønner? Så det bryr meg ikke i min alder, hvis noen plutselig viser frem biceps, da.

I fortsettelsen fortalte hun om en ung trener i klubben som opplevde at en mannlig trener på motstanderlaget skjelte henne ut og prøvde å påvirke dommeren, og hun kommenterte «stakkars unge jentetrenere, det er ikke like lett for dem». En annen av de voksne trenerne, som ikke har noen negative erfaringer for egen del, forteller om en ung, kvinne i klubben som hadde en veldig ubehagelig opplevelse:

Hun som er trener for jenter 12, hun er jente, og ung, og der hadde en trener på et annet lag gått bort til henne liksom og direkte snakket til henne, snakket stygt med henne som trener, og hun sto jo der som et spørsmålstegn etterpå, så da ...

Hvordan stygt da? Altså, utskjelling ...?

Nei, liksom hvordan hun lot hennes spillere oppføre seg på banen. Og her skjønner jeg ikke problemet, for det hadde jo ikke vært noe ... men det er nok for å ... ja, snakke henne ned, og det var litt sånn merkelig, for hun tok jo kontakt med meg rett etterpå, og spurte liksom «hva gjør jeg nå? Har du opplevd dette?» og jeg bare «ta kontakt med kretsen, jeg hadde ikke vært i tvil, dette melder du inn, dette er ikke greit!». For sånn skal det ikke være, samme hva, liksom, og det hadde hun gjort da, og da hadde hun fått tilbakemelding om at det skulle de ta videre.

Denne unge treneren var alene som trener for laget sitt, da hun ble skjelt ut av en eldre mannlig trener. Dersom hun hadde hatt med seg en «mannlig buffer», er det mulig at situasjonen ikke ville oppstått. I begge disse tilfellene forteller de voksne trenerne at den ubehagelige hendelsen gikk sterkt inn på de unge trenerne. I noen av intervjuene kommer det fram tilsvarende saker knyttet til unge kvinner som får problemer med fedrene til spillere som de trener. En av deltakerne forteller om to unge kvinnelige trenere i klubben som beskrives som både dyktige og hyggelig, men som nå har tatt en pause som trenere fordi «et par-tre stykker i foreldregruppa styrte mye og ikke var fornøyde med treneren». Hun forteller videre:

De er jo ikke mer enn 21, og da å klare å stå imot det maset og de forventningene og veldig bastante foreldre på at sin datter er bare best, og skal bare spille sånn ... Det var sikkert ikke så lett å stå imot. [...] De hadde vel egentlig prøvd litt sånn selv på forhånd og få ordna det uten å blande inn klubben, tror jeg, men så tror jeg rett og slett det begynte å tære såpass på dem at altså, enten så må dere gjøre noe eller så slutter vi for vi orker ikke dette mer.

De to unge trenerne tok en pause fra trenerjobben, og jeg vet ikke om de kom tilbake som trenere senere. Sitatet over indikerer at klubben ikke tok situasjonen tilstrekkelig på alvor og derfor ikke tok grep som gjorde det mulig for de unge trenerne å fortsette. Flere av de andre deltakerne forteller også om lignende utfordringer:

Nå ser jo ikke jeg veldig gammel ut, så det er nok kanskje min største utfordring, at jeg har måttet jobbe veldig mye med å få autoritet, spesielt fra foreldre som da er mye eldre enn meg. Så det er nok kanskje det jeg har strevd mest med, men når de ser progresjonen hos barna sine og det man gjør på trening, så skjønner de jo fort at de ikke kunne bidratt med det samme, og av den grunn så er de jo veldig takknemlige. Og foreldre som er veldig sånn «takk for at du gidder å trene ungene», og ja, de er jo veldig på den, så det er veldig hyggelig, og de er veldig takknemlige for den jobben jeg gjør.

Men når du sier at du har måttet streve mest for å få ... altså har du opplevd at det har kommet kritikk?

Ja, det har jeg, men det var nok mer da jeg var yngre, ikke så mye nå. Men da man var litt yngre så var det jo gjerne det med foreldre som prøvde seg på at «ungen min fikk ikke nok spilletid, hvorfor fikk den mer spilletid enn min unge, og hvorfor gjør du sånn?» og prøver egentlig å pushe deg ganske langt og ser hvor langt [de kan gå] før du vipper av pinnen og bare hører på det de sier. Så det er nok den hyppigste; fedre som står og gjerne vil på sitt barns vegne, det er nok kanskje den verste, hvor man har måttet lære seg å takle det. Ja, de skal gjerne liksom ... «ja, jeg må ta noen ord med deg» og drar deg til side etter kamp og liksom den type ting.

Tror du at de hadde oppført seg annerledes hvis du var mann?

Hvis jeg var mann og eldre, ja. Jeg vet at vi har jo noen av disse herre juniorspillerne, som er trenere på yngre lag, de blir jo også satt i ganske like situasjoner. Men eldre menn, nei.

En av de andre deltakerne forteller om lignende utfordringer:

De første årene så var det nok en del foreldre som brukte litt tid på å skjønne at jeg faktisk kunne det jeg kunne. Og det er klart, pappa har jo vært trener i alle år og jeg har hatt med ham som, ja, kall det assistent, og som han sier: «du får ekstremt mange kommentarer og spørsmål», som han aldri har fått. Det er mye sånn «hvorfor?», «hvorfor gjør du sånn?», fra foreldre. Spillerne har egentlig vært ganske greie, men typ fra foreldre som aldri hadde turt å stille det spørsmålet til en voksen mannlig trener, men det er klart jeg var ... er ung fremdeles, og da voksne mannfolk, pappaer som kommer og lurert på det ene og det andre. Men nå har jeg alltid stått ganske trygt i meg selv og det jeg har gjort, så det er ikke noe jeg har blitt sånn veldig påvirket av. Tror pappa har vært mer overrasket over det som har kommet, for gjennom hele hans karriere som mannlig trener så har det liksom aldri vært noe av den typen. [...] Den verste kombinasjonen er nok å være ung og kvinne.

I det forrige sitatet så vi at alder ble regnet som en utfordring uavhengig av kjønn, mens i dette siste sitatet framheves kombinasjonen av å være kvinne og ung, som den mest krevende. Flere andre argumenterer for det samme, som antydte allerede i forrige kapittel. Denne deltakeren har, som vi ser, brukt sin far som det vi kan kalle «mannlig buffer», og det er særlig interessant å legge merke til hans overraskelse over alle spørsmål og kommentarer som datteren får. Da hun etter noen år skulle overta som hovedtrener for klubbens A-lag, ble hun provosert over at alder ble brukt som argument mot henne:

«Jammen du er jo fortsatt ung, du har jo god tid», og da tenkte jeg «faen, jeg sitter her og er 30, ikke ta den holdningen mot meg» [...] Ja, da satt man jo i et rom med sånn fire menn fra sportslig utvalg og de to herretrenerne som hadde hatt A-laget tidligere, så det er liksom en sånn underbevisst motstand man møter fordi man er jente og faktisk vil noe.

Som hovedtrener for A-laget i klubben har denne treneren selv fått innflytelse etter hvert, og hun forteller om en situasjon hvor en annen ung kvinnelig trener ble diskutert:

Hun har jo også ambisjoner og kommer til å bli en fantastisk trener etter hvert, og det var liksom da hun tok over junior, så var det jo også dette med «men hun er så ung». Og det kom jo da fra administrasjon og styret, og de som ansetter, og da tok jeg dem og sa «jammen dere hadde aldri sagt det om dette var en 19 år gammel gutt», og da lukka de kjeften, rett og slett. Så det er ett eller annet som ligger der, i bunn, uten at man kanskje helt er bevisst på det. Så det gir litt den der følelsen av at man må bevise det lille ekstra hvis man skal begynne å sammenlikne en mannlig og kvinnelig trener på samme alder med samme utgangspunkt. Om det ligger i kulturen eller hva det er, det er ikke så godt å si.

Det er ikke uvanlig at representanter for ulike minoritetsgrupper har en følelse av «at man må bevise det lille ekstra», når man trer inn på arenaer som tradisjonelt har vært dominert av andre. En av de andre deltakerne forteller også om dette, da hun ble engasjert som hovedtrener for et ambisiøst J16-lag:

Ja, da starta jeg som hovedtrener, men etter at klubben hadde godkjent, så måtte jeg inn i eget møte med noen representanter fra foreldregruppa, da, som liksom ikke kjente til meg, jente 19 år. Og da ble jeg grilla på hvordan jeg hadde tenkt til å løse dette og hva jeg kunne ... Det gikk jo bra da, og de som satt der har jeg fått veldig godt forhold til sånn i ettertid, men da følte jeg meg ganske liten, eller sånn at jeg hadde mye å bevise, da. Det er jo masse eksempler på unge mannlige trenere som har hatt gode lag både i Bring og Lerøy da, men veldig få jenter, jeg har egentlig aldri møtt en kvinnelig trener på min alder. Men ja, jeg synes det var rart at jeg måtte gå inn å bevise, jeg var litt skeptisk til at ... jeg tror liksom ikke alle andre hadde måttet bevise det da, de har jo ikke gjort det i ettertid heller, at man må bevise foran foreldregruppa. [...] Det ble stilt mye spørsmål, de virka som de ikke trodde jeg hadde tenkt gjennom hvordan jeg skulle løse det; hvilke

mål jeg hadde for laget, hvordan jeg ville at jentene skulle spille; ja, de hadde vel egentlig bare lyst til å høre om alle planene de trodde jeg ikke hadde lagt. [...] Det var to andre fedre, som også har spilt på godt nivå, og han ene kom for seint til møtet og satte seg bakoverlent i stolen med henda i kors og liksom bare venta på at det skulle bli ferdig da, og stilte litt sånn tvilende spørsmål ... jeg hadde forberedt meg godt da, for jeg regna med at det kom litt sånn dumme spørsmål. Men det gikk veldig fint, og han ene har i ettertid tilbudt meg jobb i en annen klubb.

Det var foreldrene som hadde tatt initiativet og innkalte vedkommende til møtet, og det var ingen fra klubbens ledelse som deltok. Dette illustrerer at foreldre ofte spiller en viktig rolle og har mye uformell makt i klubbene, også i større klubber, noe som kommer tydelig til uttrykk i mange av intervjuene. I fortellingen over beskrives velkjente hersketeknikker og tydelige maktforhold, og det er tankevekkende at ikke noen fra klubben, som tross alt hadde ansatt henne som trener, deltok på møtet. Det er tydelig at vedkommende følte seg sårbar og utsatt, som ung og kvinne.

7.4 Kropp, kjønn og autoritet

Forrige delkapittel viste tydelig at alder i kombinasjon med kjønn kan undergrave kvinners autoritet som trenere. I fortsettelsen skal vi se at også kropp og stemme knyttes til opplevelser av autoritet. En av deltakerne fortalte følgende, da jeg spurte hvordan hun opplevde samarbeidet med ulike aktører i klubben, da hun begynte som trener som ung kvinne:

Nei, det var jo noen fighter. Jeg husker en episode hvor en av fedrene ... Dattera spilte ikke, og det han ikke visste var at hun hadde tråkka over på oppvarming. Det hadde ikke hun informert om for de hadde ikke snakka sammen før kampen, så hun kunne jo ikke spille. Men det [at hun var skadet] hadde jo ikke han registrert, da. Så det endte jo med at han altså bare kom ned på banen,

ned på benken hvor jeg sto, og ... nei, og da satt jeg på benken, og han var jo ganske stor i tillegg, og da sto han over meg, jeg klarte ikke å reise meg opp heller, for han sto liksom over, og skjelte meg totalt ut da, fordi dattera ikke hadde spilt, og da kom det liksom litt sånn der: hva jeg hadde å komme med liksom, eller hvorfor jeg skulle ... altså kom mye sånn, da, som gikk på at jeg var ung og uerfaren spesielt, da.

Det blir jo litt spekulativt, da, men tror du at han hadde gjort det samme hvis du var en ung mann?

Nei, og det konfronterte jeg han med etterpå. Vi hadde et langt møte etterpå.

Utgangspunktet for det som beskrives i dette siste sitatet, var trenerens unge alder. Men i løpet av fortellingen trer også kroppsstørrelse tydelig fram som en maktfaktor, og som noe som underminerer hennes autoritet. Hun beskriver veldig konkret hvordan han, som var «ganske stor», sto bøyd over henne sånn at hun ikke kunne reise seg opp. Hun fikk på den måten bokstavelig talt ikke anledning til «å stå opp for seg selv» og diskutere mot/med denne faren på mer likeverdig måte. Flere andre reflekterer også over hvordan kropp får betydning for egen autoritet som trener. En av deltakerne forteller at hun synes det er veldig ubehagelig hvis «en mann som er svær og robust kritiserer meg ansikt til ansikt», og sier videre:

Jeg er liten, jeg ser ikke ut som en skikkelig trener, så naturlig respekt, da, det får jeg ikke gratis. Jeg må vise hva jeg kan, for ingen har respekt for meg automatisk, ikke sant, og ingen tror at jeg er trener i det hele tatt. Alle trenerne som ikke kjenner meg, de hilser selvfølgelig på mitt trenerteam, to menn, men jeg har hovedansvaret og alle trenere hilser på dem først. Og så går de nesten forbi meg før de registrer «oj, det er en dame som er på benken», og så hilser de på meg. De tror helt sikkert jeg er oppmann, mamma til en spiller, ikke sant.

Denne treneren er en godt voksen dame, så hun er for gammel til å bli forvekslet med spillerne, slik unge trenere forteller at de blir. Hun er imidlertid lav og oppfatter at det er hennes størrelse som gjør at hun ikke blir gjenkjent som trener eller sett som en «skikkelig trener». En av de andre, yngre trenerne er også opptatt av kroppens betydning. På spørsmål om det er noen konkrete ting hun har opplevd som utfordrende som trener, svarte hun slik:

Det er ofte det å bli hørt, da. Jeg føler kanskje ofte at jeg må rope litt høyere, jeg må nok kjempe litt hardere for mitt syn for å få det gjennom ... Kan godt hende at alle andre føler på det også, at hvis man har lyst til å finne på noe nytt liksom, så må man jo jobbe litt for det.

I fortsettelsen utdyper hun hvem hun sammenligner seg med, hva hun har opplevd, og hvilke grep hun tar for å bli hørt:

Gjerne folk med større stemme ... sånn på banen. Hvis man skal ta det bokstavelig, så har jeg jo opplevd at dommere ofte kommer fortere til meg og sier: «Nå må du roe deg ned!», enn til mann på 50 da, som står på andre siden av sekretariatet og har ropt hele kampen. Men jeg har tenkt litt på det også, at stemmen min bærer ikke like godt, så hvis jeg skal høres, så må jeg ta i ganske mye, men da høres jeg nok mer sint ut ... Spillergruppene føler jeg egentlig at jeg har hatt ganske god kontroll på, det er ikke der jeg har slitt med å bli hørt, men i forhold til foreldregruppa, med-trenere, klubb ... og de gamle mannlige dommerne er jo ikke glad i å bli kjefta på de heller, men de er nok raskere opp med det gule kortet ... men igjen, jeg tror jeg høres sintere ut fordi jeg må ... hvis jeg skal rope da, eller høres, så må jeg liksom opp på 90 %, og man hører jo at man snakker så høyt man kan. Mens mannlige treneren på andre siden kan prate 50 % av sitt lydnivå og høres kanskje ikke like sint ut. Jeg vet ikke. [...] Ja, det hender jeg står på benken, hvis det er de laveste gymbenkene da. Ikke når jeg prater med folk, men sånn underveis i kamp og gir tilbakemeldinger til de som er på banen og sånn.

En av de andre unge kvinnelige trenerne forteller om lignende utfordringer, særlig knyttet til dommere:

Spesielt dommere da, eldre rutinerte dommere, har jeg jo hatt noen episoder med. Altså, alle trenerne klager jo litt på dommerne og sånn, eller dommeravgjørelser, og det må jo alle trenere bli flinkere til [å la være]. Men jeg opplever jo, og mest på høyt nivå, for der har man jo kanskje ofte eldre dommere også, at jeg får fort advarsler, gult kort eller tilsnakk, og på ganske krass måte. Mens alle mine mannlige kollegaer på andre siden kan jo stå å si nesten hva de vil, og spesielt hvis de har et navn da, så får de holde på akkurat som de vil, da. Men jeg kan jo så vidt si noe, uten at jeg får en eller annen kommentar eller «nå må jeg roe ned». Jeg kan jo nesten ikke snakke med dommerne, så det er litt viktig for meg å ha et team rundt meg, da, som kanskje tar en annen rolle enn de gjør på andre lag, litt fordi det er sånn det er. Ja, jeg fikk jo høre fra han ene dommeren at han hadde 40 års erfaring og liksom hvorfor skulle jeg komme her å stille spørsmål ved hvordan han dømt og ... ung kvinne og liksom, han sa det jo rett ut.

I Messners (2009) studie om kjønn og trenererfaringer i barneidretten, tematiseres også kvinner og menns forskjellige stemmer og ulike bruk av stemme. Han skriver at mange av kvinnene som han intervjuet, fortalte om mannlige trenere som de opplevde som fryktelig høylytte, og at ropingen og skrikingen representerte det de oppfattet som «a primitive approach to coaching» (s. 73). En av trenerne i Messners studie fortalte at hun opplevde at hennes mannlige assistenttrener ved hjelp av sin stemme tok kontroll over et jentelag i softball som hun var hovedtrener for: «He would get that real, deep-like guy voice and just kinda, yell. And they'd kinda snap to it. When he did that, I was like, 'This is my team! Why aren't they listening to me?'» (s. 73). Det er tydelig at denne treneren var irritert over at hennes lag lyttet mer til en mann med dyp stemme, enn til henne som var hovedtrener. Både hun og noen andre i Messners studie, fortalte at de hadde forsøkt å rope høyt selv, for å overdøve mannlige treneres dype stemme. Men da opplevde de å bli møtt med det Messner omtaler som «dobbel standard» (s. 73): De ble anklaget av andre trenere for å være «pushy»

og «too serious» hvis de prøvde å rope og oppføre seg «som menn», og mener de ble vurdert annerledes fordi de var kvinner.

I intervjuene spurte jeg først og fremst etter hvilke erfaringer deltakerne hadde med samarbeid med andre trenere og ledere i klubbene, samt spillere og foresatte. Noen nevnte imidlertid, på eget initiativ, situasjoner med dommere som utfordrende, som i de to sitatene over. Dommerrollen krever at man klarer å etablere autoritet i kampsituasjonen. I de to sitatene over forteller deltakerne at de opplever at eldre, mannlige dommere er spesielt lite begeistret for kommentarer fra unge, kvinnelige trenere. Sagt på en annen måte, indikerer disse sitatene at dommere kan synes det er særlig vanskelig å håndtere at unge kvinner utfordrer deres autoritet som dommere, mens de ikke provoseres på samme måte av kommentarer fra voksne menn. Dette kan fortolkes som uttrykk for at dommerne oppfatter voksne, mannlige trenere som likeverdige – som sine *likemenn* – og dermed som berettiget til å stille spørsmål ved deres avgjørelser, mens unge, kvinnelige trenere ikke tilkjennes samme rett og mulighet fordi dommerne ikke ser dem som likeverdige.

I sitatene over har kroppsstørrelse og stemme vært knyttet til utfordringer i møte med foreldre, dommere og mannlige trenere. Noen forteller at de ikke opplever tilsvarende utfordringer overfor spillerne, og en kommenterer for eksempel at «ungene, de tar deg jo seriøst bare du blåser i fløyta». Andre mener at det er bra å ha med en mannlig trener for «det er jo liksom ofte mye greier med unger» og «hvis det er uro i gruppa, eller hvis folk ikke følger med da, og han på en måte hever stemmen, da hører de jo mye mer enn på oss» (jf. Messner, 2009, s. 73). Men noen av deltakerne som har trent eldre gutter og menn, reflekterer over hvordan kroppsstørrelse kan ha betydning for deres opplevelser av å være trener. En opplevde at hennes relasjon til spillerne endret seg da de ble eldre, og kommenterte tørt at dynamikken endrer seg når «jeg er 1,60, og de er 2 meter». En annen, som har trent herrelag på høyt nivå, beskriver også spillernes størrelse som noe av det som gjorde situasjonen utfordrende:

Det er jo første gangen på veldig, veldig, veldig mange år sånn i håndballverden-sammenhengen at jeg har vært nervøs, og usikker på meg selv. Og det har jeg mange ganger tenkt over at hvorfor setter jeg meg i situasjonen? Også er det liksom bare det syns jeg er digg! Altså jeg elsker det egentlig, altså det der å kjenne at du

er litt utrygg. «Er det ikke det som er utvikling?» tenker jeg. Det er vel det jeg jager ofte, ikke sant? Jeg blir litt lei av det vanlige, ja, så det var bare å hive seg i det. Men det er klart, at de første gangene jeg står på gulvet og skal fortelle en mann på 2,03 og 110 kilo at han må flytte seg litt raskere sidelengs fordi han kommer for seint ... Altså, du må jo bare fake it till you fucking make it!! Men ja, det har gått kjempefint, de vet ikke at jeg har vært nervøs for å komme inn til dem. Også har de behandlet meg som en del av gjengen, egentlig, fra første stund.

Mens forskningslitteraturen primært framhever utrygghet som noe negativt for kvinner, beskriver denne deltakeren utrygghet som positivt, noe som skaper utvikling, og som noe hun både «digger» og «elsker». Samtidig bidrar forskjellene i fysisk størrelse til å gjøre situasjonen utfordrende. Ikke fordi hun var redd for at spillerne skulle bruke sin fysiske overlegenhet mot henne, men fordi det oppleves utfordrende å heve stemmen og gi instruksjoner til personer som er fysisk større, og som man bokstavelig talt ser opp til. En av hennes strategier for å håndtere dette ser ut til å være at hun ikke lar dem få vite at hun var veldig nervøs før de første treningene. Tvert imot formidler hun styrke og tydelighet, slik det også kommer til uttrykk i den følgende situasjonen:

En av de første øktene jeg hadde med laget var i en periode vi skulle trene ganske hardt og så var det en økt da det var den der klassiske at når hovedtreneren er borte så er energien litt lavere. Alt er fint og sånn, men det bare trenes på et litt lavere nivå. Da vi hadde trent i en drøy time så blåste jeg av økten også sa jeg bare at: «jeg er veldig glad i dere, men ikke piss på tiden min», også bare gikk jeg. Og siden har jeg ikke trengt å gjøre det mer. Så de får jo dårlig samvittighet sant, de er så tøffe i trynet, men de får så dårlig samvittighet, så hentet de meg inn igjen også diskuterte vi, og så sa jeg bare at jeg skjønner, jeg har vært der dere er, sant, jeg skjønner det så veldig, veldig godt, men da må vi bare bli enige; skal vi enten bare trene en time, men med litt mer kvalitet, eller skal vi bare slutte av nå?

En annen deltaker, som også har trent herrelag, forteller at hun var veldig klar over at hun ikke kunne etablere autoritet gjennom fysikk og kroppslig størrelse, og måtte gjøre det på en annen måte:

Det var jo dem som ønska meg som trener, fordi de kjente meg igjennom et annet lag, og sånn sett var det jo enklere å komme inn da, når jeg var ønska i gjengen. Men jeg husker jeg starta første treningen med å si at ikke klarer jeg å skrike høyere enn dere, og ikke klarer jeg å gjøre noe hvis dere begynner å krangle, så jeg har egentlig bare en ting her, og det er fløyta. Men når jeg blåser i fløyta så forventer jeg at dere kommer hit som en gjeng med barnehageunger og hører på det jeg har å si, hvis ikke så har ikke jeg noe lyst til å være her, for jeg har ikke noe å stille opp med og krangle med dere. Og det funka, de var veldig flinke. Jeg prøvde ikke å overdøve dem eller være noen jeg ikke var, jeg var den jeg var, men jeg hadde fløyta som ga meg oppmerksomhet, og da sto dem rett altså, når jeg blåste i fløyta. Men jeg tror det der å bare sette premissene i forkant: Okey, det er dere som har ønska meg her, og jeg vil veldig gjerne være her, men hvis jeg skal klare å være her, da er vi nødt til å gjøre det på min måte. Det betyr ikke at vi ikke skal snakke sammen, men akkurat den halvannen timen i hallen, da må jeg få være sjefen, og så kan vi snakke om ting både før og etter de 90 minuttene. Det å på en måte tydeliggjøre det, det tror jeg var helt essensielt, og det fungerte veldig bra.

Det å være ønsket som trener vil trolig være viktig for å skape trygghet for alle trenere, uavhengig av kjønn. I fortellingen over er det imidlertid, slik jeg leser det, en tydelig kjønnet dimensjon: Som kvinne og trener for et senior herrelag kan man forvente å være i en utsatt posisjon. Vissheten om at hun var ønsket som trener gjorde imidlertid at det var lettere å ta fatt på oppgaven. Begge de som er sitert over, understreker at de har *svært* positive erfaringer med å trene voksne menn.

Når deltakerne reflekterte omkring ulike dimensjoner ved kjønn og autoritet, handlet det først og fremst om hvordan de kunne etablere autoritet og få respekt overfor menn i ulike roller: mannlige dommere, mannlige trenere på andre lag, mannlige klubbledere og mannlige spillere. Samtidig ligger

det implisitt en antakelse om, og erfaringer med, at det er betydelig enklere å etablere autoritet og respekt overfor kvinner i tilsvarende roller. En av de yngre trenerne fortalte at hun foretrakk å trene guttelag, og at hun håpet å nå langt som trener. Da hun sa at hun drømte om å trene elitelag, svarte hun slik da jeg spurte om hun aller helst ønsket å trene herrelag:

Ja, det hadde vært drømmen. Men det er nok for kvinner hvis det skjer. Jeg tror at som kvinne, hvis du skulle trent førstedivisjon og oppover, så måtte du typ hatt navnet til Marit Breivik eller et eller annet sånn, altså du må ha vært sinnssykt god til å spille håndball selv, og du må ha hatt lang, lang trenererfaring på damesiden, der du har hatt stor suksess, tror jeg, for at menn på det nivået skal respektere deg. Kanskje ikke førstedivisjon, men i hvert fall eliteserien.

I likhet med flere andre, har denne treneren liten tro på at det er mulig for en kvinne å få anledning til å trene herrelag på høyt nivå, i alle fall ikke i eliteserien. De aller fleste tar for gitt at deres muligheter for å trene på høyt nivå er knyttet til damelag. Egen spillererfaring på høyt nivå framstilles imidlertid i flere intervjuer som det som kan gi størst autoritet og muligheter for å overskride slike kjønnsbarrierer. En av deltakerne, som selv hadde spilt på høyt nivå, var inne på dette da hun reflekterte over hvilken betydning hennes spillererfaring kunne ha for hvordan hun møter spillere på høyt nivå, og for hennes mulighet som trener:

Jeg tror at der man kan møte dem når man har spilt selv, det er at man har en sånn grunnleggende forståelse for noen ting som ikke har noe med kjønn å gjøre. Jeg har forståelse for hvordan det føles når vi er på trening, for det er jo ofte det vi har startet med sant, og da får man jo veldig mye tid sammen. Men den følelsen av å jobbe så hardt at du går bort og spy, altså følelsen av å kjøre kroppen sin ned, eller den forståelsen for de tankene som kan komme til deg i en sånn setting. [...] Det er jo enkelte ting menn kan gjøre i en skuddsetting som damer ikke kan gjøre selvfølgelig, sant, men det er jo enkelte ting som er likt for oss sant. Og noen ganger kan man snakke om detaljer og få en følelse av at de skjønner at jeg

vet hva jeg snakker om. Det er også en deilig følelse, det må jeg bare innrømme, og det gir jo motivasjon sant, fordi at da føler man at man mestrer det mellommenneskelige og at man har fått respekt på en eller annen måte.

Treneren som er sitert her, opplever at egne erfaringer med spill på høyt nivå, sammen med tydelig kommunikasjon og en viss alder, kan utjevne den typen kjønnubalanse knyttet til autoritet og respekt, som beskrives i mange av intervjuene. Andre har også vist at egen spillererfaring på høyt nivå kan bidra til å gi god selvtillit som trener (se f.eks. Sisjord et al., 2021).

Jeg vil avslutningsvis løfte fram to dimensjoner ved deltakernes fortellinger om autoritet. For det første nevner flere at de har blitt anklaget av mannlige dommere eller trener for motstanderlag, for å ikke ha «kontroll» på spillerne sine. Det å ha kontroll på egne spillere framstår som en viktig form for kompetanse for trenere, tett forbundet med autoritet. Når menn anklager kvinner for ikke å ha kontroll på spillerne sine, kan dette forstås som en anklage om å ikke være egnet som trener på grunn av manglende autoritet. Flere av deltakerne bruker – helt uavhengig av hverandre – nettopp formuleringen «kontroll på spillerne». En anklage om å ikke ha kontroll på spillerne, som flere forteller om, framstår som en anklage om å ikke ha autoritet som trener, og dette ser ut til å oppleves både provoserende og ydmykende.

For det andre vil jeg løfte fram at deltakernes fortellinger om ubehag knyttet til å ikke bli gjenkjent og anerkjent som trener, ofte er preget av *nøling*. Det er tydelig at det er vanskelig å finne de riktige ordene, og de er ofte veldig lite konkrete når de skal forklare *hva* de har opplevde som ubehagelig, og *hvorfor* noe var ubehagelig og utfordrende. Det framstår som om det er ubehagelig å snakke om det ubehagelige. Dette kan på den ene siden forstås i lys av motstand mot å fortelle om seg selv som et «offer». På den andre siden kan det gjenspeile ambivalenser og usikkerhet knyttet til hvem som har ansvar for de negative opplevelsene. Har de selv ansvar for å unngå ydmykelser, ubehag og forskjellsbehandling, eller kan ansvaret plasseres et annet sted? I neste kapittel skal jeg drøfte nærmere en annen faktor som er knyttet til treneres autoritet, nemlig trenerutdanning.

Trenerutdanning: særlig viktig for kvinner?

Formell trenerutdanning er viktig for dem som ønsker å trene lag på høyere nivå. utfordringer knyttet til å få tatt trenerkurs, kan derfor være en mulig inngang til å forstå hvorfor det er få kvinner blant trenere på høyt nivå. I forskningslitteraturen er kvinners erfaringer med trenerutdanning et tema som flere har belyst. Titlene på to artikler fra henholdsvis den tyske og britiske konteksten, illustrerer godt både dobbeltheten og typiske erfaringer på dette området: «Poor thing» or «'Wow, she knows how to do it' – gender stereotypes as barriers to women's qualification in the education of soccer coaches» (Schlesinger & Weigelt- Schelsinger, 2012) og «'Why am I putting myself through this?' Women football coaches' experiences of the Football Association's coach education process» (Lewis et al., 2018; se også Sisjord et al., 2021; Drury et al., 2022; Røthing, 2024).

I alle intervjuene spurte jeg deltakerne om hva slags trenerutdanning de hadde tatt, og hvilke erfaringer og tanker det hadde gjort seg om håndballforbundets trenerutdanning. I fortsettelsen skal jeg drøfte tre temaer som kan belyse hvordan kjønn på ulike måter kan ha betydning for kvinners erfaringer som håndballtrenere. For det første skal jeg diskutere deltakernes erfaringer med fleksibilitet, tilpasning og innflytelse knyttet til trenerutdanningen. Deretter skal jeg drøfte deltakernes perspektiver på kjønnsdelte kurs, og avslutningsvis deres synspunkter på positiv forskjellsbehandling av kvinner i forbindelse med trenerkurs.

8.1 Mangel på fleksibilitet og tilpasning

Flere av deltakerne fortalte at de liker å gå på kurs, og at det er fint å treffe andre trenere for å utveksle erfaringer. Noen framhevet at de satte pris på at trenerutdanningen er gratis, fordi klubben betaler, og enkelte fortalte at de synes utdanningen er veldig bra. Flere av dem jeg intervjuet, viste seg imidlertid å ha et sterkt engasjement for denne tematikken fordi de var kritiske og tydelig frustrerte. Et par av deltakerne framhevet mangel på fleksibilitet og negative erfaringer med trenerutdanningen som en viktig motivasjon for å delta i studien. Av den grunn er det også forskningsetisk viktig for meg å inkludere denne tematikken i boka (jf. kapittel 3.5).

Et viktig bakteppe for deltakernes kritiske synspunkter på trenerutdanningen er deres brede erfaring. Alle deltakerne har flere års erfaring som trenere, og de fleste har spilt håndball i mange år selv, noen også på høyt nivå. Kritikken handlet både om kursinnhold, manglende anerkjennelse av erfaring, og geografiske avstander som kunne gjøre det vanskelig å få tatt kurs. En av deltakerne forklarer sin kritikk på følgende måte:

Fordi det er ikke spesialiserte kurs for de som har spilt håndball og for dem som ikke har spilt håndball. Det er stor forskjell og når du på trenerkurs hver gang må innom basisen på en måte, det kan man når man har spilt noen år, sånn at det utbyttet var ganske lite, egentlig. Det beste utbyttet var å få kontakt med andre trenere i området, og relasjonsbygging. [...] Jeg hadde hatt lyst til å ta trener 2, men det tar rett og slett for mye tid. Også er det sånn at når man melder seg på så må man ta alt, i et eller annet slags løp, du må i hvert fall ha en tanke om at du skal ta alt, og så er det kanskje bare enkeltmoduler som hadde vært nyttig å få lov til å ta. Jeg tenker at håndballforbundet burde sett annerledes på kursing av trenere, med muligheter for mindre bolker og mer mulighet til å velge.

En annen trener, som har gjort unna trener 1, og som skal i gang med neste trinn, svarte følgende på mitt spørsmål om hun gledet seg til å begynne på trener 2:

Helt ærlig, nei, men grunnen er ganske enkel, for jeg syns trener 1 var så uutholdelig kjedelig. Men trener 1 er jo barnetrenerkurs, så det vi lærte der har jo jeg lært gjennom erfaring for lenge, lenge siden. Mens trener 2, når jeg ser på de modulene som er oppsatt der, så er det jo mye mer sånn kampanalyse, kampløse, og mye mer de tingene som vi alle kan bli bedre på. Men det å på en måte skulle lære hvordan man kaster ball og den type ting er jo jeg forbi, og den gruppen jeg var på kurs med, de var jo helt blanke, altså, de kunne jo ingenting, det var jo mødre og fedre som skulle være trener for et barnelag, kontra meg som da satt der og hadde jo allerede 6-7 års erfaring som håndballtrener.

En tredje deltaker, som har vært trener i mange år, legger vekt på mye av det samme:

Jeg syns jo jeg hadde mye mer igjen for den utdanningen jeg gikk da jeg var ung, og det kan jo handle om at jeg var uerfaren som trener, men det kan jo handle om at de som hadde kursa la det opp litt annerledes. Men da jeg gikk trener 1 her, så syns jeg det var utrolig lite inspirerende, for å være ærlig, men det kan handle om at da hadde jeg på en måte vært trener i mange år og hadde for mye kunnskap til at det traff meg.

Men var det sånn at du måtte ta trener 1 selv om du hadde trenerutdanning fra før, så du fikk ingen uttelling for de gamle kursene?

Nei, fikk ikke det. Jeg tenker at hvis jeg hadde fått hoppa rett på trener 2 for eksempel, så kunne det vært mer interessant, for trener 1 er jo veldig, veldig basic. Og det er kjempebra for veldig mange, men ikke når du har stått på parketten i mange år, da blir det litt sløsing med tid.

De tre trenerne som er sitert her, er i likhet med flere andre frustrert over at de forventes å ta kurs som ikke er tilpasset dem, og at lang erfaring som trener ikke gir uttelling i den formelle trenerutdanningen.

Kritikken av manglende anerkjennelse av erfaring gjelder ikke bare trenererfaring, men også spillererfaring. En av deltakerne forteller om en mannlig, utenlandsk trener i klubben med mye erfaring, som ikke fikk uttelling for sin erfaring og derfor må begynne fra starten med trener 1 i Norge. En annen kommenterer at «i denne klubben har vi jo tidligere landslagspillere som er trenere, som heller ikke får godkjent trenerutdanning selv om de har spilt på landslaget». Flere er opptatt av dette, som de to som er sitert i fortsettelsen:

Det burde vært sånn at har man for eksempel spilt landslagshåndball i en årrekke, da må det jo kunne gå an å finne noen sånne kriterier? Hvis du har levd og pusta håndball og hatt håndball som levevei, som en del proffe håndballspillere har, så ... en eksamen eller noe, eller da burde man ha mulighet til å kunne sende dem utenom systemet. Hvis janteloven stopper sånn type tenking, så skyter man seg selv bare i beinet, hvert fall ... det er jo mange håndballspillere på mellomnivå som antakelig hadde hatt godt av å måtte kurses litt, men jeg syns jo det burde være forskjell på folk der, for jeg tror ikke alle mulige kurs kan gi den kunnskapen som man får gjennom egen erfaring, i forhold til det å lede et lag, da, og lede en gruppe mennesker over tid. Det er ikke lurt med et så rigid system!

Det blir ofte flagga at de er behov for trenere på høyere nivå, både for å ta seg av barn, og ungdommer og voksne, og særlig er jo vi kvinnelige trenere ettertrakta, da, opplever jeg. Men likevel så føler jeg det burde vært mere støtte og tilretteleggelse kontra hvordan det har vært, for det oppleves veldig rigid. Det er for eksempel vanskelig å få godkjent tidligere erfaring; man har eliteseriespillere som må starte fra scratch, som kan mer enn de som instruerer, ikke sant, man har folk med 30 års erfaring som må begynne helt på nytt, og jeg sier ikke at ... altså, alle trenger input, men det burde være mer fleksibelt og tilrettelagt, og det burde være et mye mer støttende system, i stedet for motarbeidende system, akkurat det med utdanningen.

Flere understreker betydningen av trenerutdanning, og at de gjerne vil gå på kurs, men de er opptatt av at trenerutdanningen bør være mer fleksibel og tilrettelagt slik at både lang trenererfaring og lang spillererfaring, særlig på høyt nivå, gir uttelling. Når innholdet ikke er tilstrekkelig tilpasset synes de utbyttet av kursene er for lite, sett i forhold til hvor mye tid det tar. Frustrasjonen er ikke kun knyttet til egne erfaringer; flere viser til andre treneres erfaringer, inkludert menn, med det de omtaler som et rigid system. Deltakernes kritikk av trenerkursene kan imidlertid leses i lys av den selvtiliten og selvbevisstheten som kommer til uttrykk i mange av intervjuene: Nettopp fordi mange er bevisst egne kvalifikasjoner, forventer de å få kurs som er tilpasset deres kompetansenivå, og de vil ikke bruke dyrebar tid på kurs som ikke gir ønsket utbytte.

En av de deltakerne som er mest eksplisitt frustrert over trenerutdanningen, er opptatt av kjennskap og forskjellsbehandling, og mener at «bare fordi man kjenner de som har ansvaret for trenerutdanning så får man hoppe over og får godskrevet, og noen får det og noen får det ikke. Sånn kan det ikke være.» Hun påpeker at folk kjenner hverandre og snakker sammen, og derfor vil den typen forskjellsbehandling bli oppdaget og «man føler seg urettferdig behandla». Basert på forskning som peker på at kvinner ofte har mindre innflytelsesrike nettverk innen idrett, er det nærliggende å anta at menn i større grad enn kvinner kan dra nytte av den typen kjennskap og forskjellsbehandling som denne deltakeren beskriver. Det er imidlertid ikke noe i mine intervjuer som tyder på at noen har opplevd, eller mener, at kvinner får mindre tilpassing og dårligere uttelling for trener- og spillererfaring enn menn. Sitatet over antyder tvert imot at denne deltakeren synes det er litt rart at ikke kvinner får bedre støtte og mer tilpasning (enn menn?), ettersom «vi kvinnelige trenere [er] ettertrakta».

Noen av intervjuene viser imidlertid at noen av deltakerne faktisk *har* fått godkjent tidligere trenerutdanning, annen formell utdannelse eller spillererfaring på høyt nivå. En forteller at hun fikk godkjent gammel trenerutdanning som trener 1. En annen forteller at «når du går idrettslinje så får du jo godkjent treningsledelse som trener 1, så jeg må ta eksamen i trener 1, men ellers så har jeg gått gjennom alt det praktiske og gjort alt det som trener 1 krever». Andre med relevant utdannelse forteller det samme. En tredje deltaker, som har spilt på høyt nivå, svarte slik, da jeg spurte – basert på hva jeg hadde hørt fra andre – om hun hadde måttet ta både trener 1 og trener 2 helt fra scratch:

Nei, nei jeg har ikke måttet ta trener 1, og det må jeg bare si at jeg er takknemlig for, for da tror jeg at jeg hadde knekt. For, ikke noe vondt mot det, sant, men jeg føler at når du har spilt på et visst nivå så vet du jo litt hvordan du skal kaste og gripe, ikke sant. Ikke for å være ovenfra og ned, men det [kurset] tar faktisk ganske lang tid, og det hadde blitt litt for mye av det gode. Og så har jeg snakket med forbundet, også har jeg vært nødt til, som andre, å levere inn all min uformelle kompetanse, dokumentasjon på alt jeg har spilt, dokumentasjon på alt jeg har gjort, min utdanning utenom, og søke om å få godkjent deler av trener 2, og det fikk jeg på grunn av summen av det. Men jeg måtte levere eksamen i trener 2, så jeg måtte gjøre en jobb, og jeg har hatt sensor på gulvet med meg, og jeg har vært nødt til å ha en økt med en som skal komme og vurdere om det var bra nok. Men jeg har sluppet unna alle modulene i trener 2, men måtte vise i en oppgave at jeg skjønner hva det går i da, selvfølgelig.

Dette siste, og de andre sitatene om tilpassing, kan indikere at nettopp fordi kvinner er ettertrakta som trenere, så får de faktisk god uttelling for spillererfaring og utdanning. Intervjuene indikerer imidlertid også at det er uklare regler for hvordan erfaring og annen kompetanse skal tilpasses og gi uttelling. Jeg har ikke grunnlag for å sammenligne hvordan dette praktiseres i ulike regioner, men intervjuene indikerer at det er ulike rutiner i regionene, og/eller at regler ser ut til å praktiseres forskjellig i ulike situasjoner eller på ulike steder.

I noen av intervjuene er det et annet aspekt som knyttes til opplevelser av forskjellsbehandling, nemlig geografisk avstand. Enkelte mener at det er vanskeligere å få gjennomslag for ønsker eller konkrete søknader når man bor langt unna der beslutninger tas: Hvis man ikke henger rundt i de samme hallene som dem som sitter på regionskontoret, blir man heller ikke kjent med dem som bestemmer, og veien til innflytelse føles lenger. En kommenterer at «det er jo helt klart; fysisk nærhet til ressurspersoner er å foretrekke, det å kunne stikke innom», mens en annen forteller at de i hennes klubb føler seg «tilsidesatt» i forhold til klubbene i byen hvor regionskontoret ligger. Hun foreller at «det er ganske mye misnøye på klubbnivå i området her da, med hvordan det blir styrt fra regionen, på mange ulike områder», og forklarer at «det er mye sånne småting da, der man sitter med følelsen av at her har noen snakka sammen, og

de blir for langt unna oss til at vi får de relasjonene». I flere intervjuer nevnes geografisk avstand ikke bare som årsak til forskjellsbehandling, men også som en utfordring knyttet til tilgang til trenerutdanning. For foreldretrenere som ikke har ambisjoner om å trene lag på høyt nivå, er det riktignok ikke veldig viktig for å få tatt trenerkurs. For andre, som er eller ønsker å bli trenere på litt høyere nivå, kan dårlig tilgang på kurs imidlertid få større betydning. En av dem som trener aldersbestemt lag som spiller i nasjonal serie, svarte slik på spørsmål om hun hadde lyst til å ta trenerutdanning:

Det er stor forskjell på lyst og kan ikke. Jeg skulle veldig ønske at trenerkursene i NHF var tilrettelagt for at det var greit å kunne få tatt trenerkurs, men det er det dessverre ikke. I vår region så er jo samlingene for treningskursene plassert på helger, og da er jeg gjerne opptatt med kamper, så det er ganske uaktuelt. For min del hadde det vært bedre hvis trenerkursene var kveldsbaserte samlinger i ukedagene. Og så er det sånn at denne byen er ikke verdens navle, så derfor må vi reise ganske langt for å ta trenerkursene. Derfor blir det litt vanskelig, og det er nok ganske mange i denne klubben og kanskje denne byen også som har det på samme måte, så vi har veldig få trenere å ta av, med trenerkurs i denne byen.

De trenerne som har ambisjoner om å trene lag på høyere nivå, vet at de må ha formell trenerutdanning for å få mulighet til dette. Derfor blir frustrasjonen over mangel på tilpassing og tilgjengelighet ekstra stor. En av dem som er trener på høyt nivå, og som sier at hun «kunne hatt veldig bruk for trener 3», opplever at «totalpakken blir for stor til å klare å henge med på alt» dersom hun må mange ganger til Oslo for å delta på kurs. Hun synes opplegget virker veldig låst, og sier at «da blir jeg litt sånn: greit, men da kan jeg ikke, da får jeg det ikke til». En annen forteller at krav om trenerkurs, som hun av ulike grunner ikke har fått fullført, legger konkrete begrensninger for hvilke lag hun kan trene:

Ja, det gjør det jo. Men de har jo lagt til rette for at så lenge man er i gang med noe så kan man trene opp til det og det nivået. Men det er klart, sånn som nå, nå har jeg fått så mye kule tilbud i det siste, men på grunn av min livssituasjon så er det ikke aktuelt nå.

Men det hadde jo kunne blitt en begrensning når man da får et kult tilbud, og så har ikke jeg den sluttsignaturen på det trener 2-kurset fordi jeg mangler kanskje en modul, da. Bare nå de siste to ukene så har jeg fått flere spennende tilbud, og det beviser jo litt at det er så mangel på kvinnelige trenere. Det er jo ikke det at jeg er så himla god, men det er det at dem vil ha inn damer i dette løpet.

Flere av deltakerne mener, slik dette siste sitatet viser, at kvinner er attraktive som trenere og at det er mange som «vil ha damer inn i dette løpet» som trenere. Samtidig vet de at trenerutdanning er avgjørende for at de skal få tilbud om attraktive trenerjobber, og dette kan bidra til å forklare noe av den kritikken som kommer fram i intervjuene, og som jeg har presentert i det foregående. Sisjord et al. (2021) nyanserer riktignok forventningene om påkrevd trenerutdanning, i en studie av kjønnede veier til topp trenerjobber. To av mennene som deltok i studien, hadde ikke noe formell trenerutdanning, noe som indikerer at kravet om trenerutdanning ikke er absolutt. De refererer også en annen studie (Greenhill et al., 2009) som viste at «mannlige trenere trodde at erfaring kunne veie opp for mangel på formell kompetanse, mens kvinnelige trenere ikke ville søke på jobber hvis de ikke hadde den kompetansen som var påkrevd» (Sisjord et al., 2021, s. 561, min oversettelse fra engelsk).

Frustrasjonen knyttet til mangel på godskriving av lang trenererfaring og gamle trenerkurs, som kommer til uttrykk i flere av mine intervjuer, kan delvis forstås som uttrykk for mangel på kontakter (nettverk) og innflytelse. Dessuten kan frustrasjonen kanskje også forstås i lys av en mer generell opplevelse av mangel på anerkjennelse. Hvis vi ser frustrasjonen knyttet til trenerutdanningen, i sammenheng med de negative erfaringene som jeg drøftet i kapittel 7, for eksempel opplevelsene av å ikke bli gjenkjent som trener eller å bli irettesatt av dommere mer enn mannlige trenerkollegaer, kan frustrasjonene som er diskutert i dette kapitlet, forstås som mer av det samme snarere enn som isolerte enkelthendelser.

8.2 Egne trenerkurs for kvinner?

Tidligere forskning har vist at menn vanligvis er i flertall på trenerutdanningskurs, og at kvinner ofte føler seg ubekvemme og utenfor i slike settinger. De oppgir blant annet at de ikke kjenner andre på kursene, føler seg underlegne de mannlige trenerne, og føler at de må bevise at de har kunnskap og fortjener å få delta på kurs (jf. f.eks. Lewis et al., 2018; Drury et al., 2022). For å ivareta kvinner bedre og sikre at de får tilgang til trenerutdanning, har det i en del sammenhenger blitt tilbudt egne trenerkurs for kvinner. I den norske konteksten har for eksempel Sisjord et al. (2021) tegnet opp et mer nyansert bilde som viser at kvinnelige trenere på toppnivå i stor grad føler seg inkludert og anerkjent på trenerkurs. I min studie ble alle deltakerne spurt om de trodde det kunne være en fordel med egne trenerkurs for kvinner. Til dette svarte de et unisont «nei!». Spørsmålet viste seg imidlertid å aktualisere betydninger av alder, kjønn og erfaring/nivå med hensyn til trygghet/utrygghet i forbindelse med trenerkurs. Dette skal jeg drøfte i fortsettelsen.

Selv om ingen ønsket egne kurs for kvinner, var det noen som mente at det kunne være positivt med noen egne samlinger for kvinner, fordi det kunne være enklere for kvinner å komme til orde i forsamlinger uten menn. En av deltakerne sier at på kurs med stor overvekt av menn «føler du nesten at du ikke tør å spørre, fordi du føler deg litt dum, og de kan jo som regel alt og har svar på det meste». En annen, som har trenerkurs på høyt nivå, kommenterer dynamikken på kursene slik:

Det har liksom vært en del ganske, hva skal man si, dominerende menn og, litt sånn brautete og skal snakke høyest og ofte har rett og liker å høre sin egen stemme. Og foredragsholdere, det har jo vært få forbilder også. Vi har vel hatt Marit Breivik en gang på sånn felles samling, og det kjente jo jeg at traff veldig, da. Det er litt sånn, ja, de bruker jo ofte hverandre, de som kjenner hverandre.

En annen svarte slik på spørsmål om hun ønsket egne trenerkurs for kvinner:

Både ja og nei ... Om man skulle hatt egne trenerkurs vet jeg ikke, for da blir man jo satt litt i en bås, du kan liksom ikke være på kurs med resten av gutta som er trenere. Men om man hadde

hatt noen samlinger eller noen dager som man kunne meldt seg på, for å få erfaring og påfyll, det tror jeg kanskje hadde vært en bedre inngang. [...] Selv om jeg ikke er noe fan av at man skal drive og dele opp for enhver pris, så vet jeg at den personligheten jeg er i sånne store forsamlinger av akkurat den typen der, så hadde det nok vært lettere å ta ordet og være mer «på» i en gruppe hvor nivået kanskje er jevnere, da. Hvis man bare skal se på ren merittliste og hva folk har gjort og vært igjennom, det er klart det er jo mange av disse flinke herretrenerne som er veldig glade i å høre sin egen stemme, som tar mye plass, og så ja ... men er litt sånn todelte følelser rundt den der, jeg tror det har veldig mye med vinklingen rundt det å gjøre.

Treneren som er sitert her, er kanskje den som er mest ambivalent til spørsmålet om egne kurs for kvinner. Hun er også en av dem med høyest trenerkompetanse, og som har erfart å være på kurs med «de flinke herretrenerne». Som vi ser, vil hun ikke settes i bås, hun vil være på kurs «med resten av gutta». Når hun likevel kan tenke seg noen egne samlinger for kvinner, ser dette ut til å handle mer om at hun ønsker seg erfaringsdeling og påfyll i en *mindre gruppe* hvor «nivået er jevnere», der det er enklere for henne å ta ordet, enn at hun ønsker en kjønnsdelt gruppe. En annen peker også på at nivådeling kanskje er det viktigste for å skape trygghet på kurs, når hun påpeker at det kan bli flaut hvis du «ikke vet helt hvordan man tar imot en ball», og at «da kan det jo være tryggere i en sånn ramme med bare damer, da, men da bør det jo være damer som ikke er så gode». Noen av deltakerne mente også at det kunne være en god ide med egne samlinger for *unge* trenere, fordi det kunne oppleves tryggere for dem. Samtidig mente de at dette i så fall måtte gjelde både menn og kvinner.

Flere forteller at de mener *samspillet* mellom trenernes kjønn, alder og nivå/erfaring virker inn på dynamikken på trenerkurs. I sitatet over så vi ei som for egen del nølte med å ta ordet på kurs sammen med flinke herretrenere, og hun reiste implisitt et spørsmål: Når noen liker å høre sin egen stemme og tar mye plass på kurs, har det å gjøre med at de er flinke og erfarne trenere eller at de er menn? Noen av deltakerne forteller at de opplever at menn som trener på høyt nivå, ikke er interessert i å snakke med damer som trener på lavt nivå. En kommenterer dette slik:

Selv om jeg går den utdanningen så sitter jeg på utdanningen og føler at jeg ikke er bra nok, at jeg ikke ... Mennene på en måte snakker litt sånn ned ... eller sånn «ja, du trener bare nivå 2, ja ...» Men det er jo flere grunner til at jeg bare gjør det.

En annen bemerker følgende:

Deltakerne på disse kursene er jo veldig kompetente og en del menn, som er både yngre og eldre enn meg, for så vidt, dem er litt sånn nesa opp i sky, ja, overfor sånne som meg som trener et lag på lavt nivå ... [...] De er ikke så interessert i å dele, liksom, eller merker det litt på kroppsspråket, og de er litt sånn kanskje ... at man er litt sånn «vet best».

En tredje trener svarte følgende på mitt spørsmål om hun mente at det burde være egne trenerkurs for kvinner:

Jeg syns ikke man skal sette kvinner for seg selv, jeg syns vi skal klare å være sammen med menn. [...] Men jeg har lyst til å stemme for instruktører som klarer å ivareta hele gruppa og klarer å se hva den enkelte trenger, og klarer å se den som står litt stille bak i hjørnet og kanskje ikke roper høyest. Så jeg tenker der har vi en jobb å gjøre. Og på en så liten plass som her, så er det så mye bekjentskaper at når en Per er inspektør, så kjenner han en Espen og en Pål, og så er det på en måte dem som prater mest. Og så er det kanskje en Anna og Aud som han ikke kjenner, og de detter litt bak. Så jeg tror kanskje mer det er den der bevisstgjøringen av instruktøren som ... Ja, den tror jeg er viktig.

Alle disse tre siste trenerne er voksne og erfarne, og to av dem har trent lag på juniornivå. Den ene gir tydelig uttrykk for at det preller av på henne, at mannlige trenere ser ned på henne. En av de andre, som ønsker å få mulighet til å trene på høyere nivå, forteller imidlertid at hun noen ganger mister troen på seg selv og vurderer å slutte som trener når hun møter menn som ser ned på henne fordi hun ikke trener lag på like høyt nivå som dem. Det er imidlertid betydelig variasjon blant kvinnene som er intervjuet, med hensyn til hva de

la vekt på. En svarte følgende på spørsmålet om hun mente det burde være egne trenerkurs for kvinner:

Nei, det har vi ikke noe behov for. Jeg opplever ikke at de trenerkursene jeg har vært på blir dominert av menn, det er jo det som kanskje er litt bakgrunn for spørsmålet. Men det har heller vært veldig positivt, og jeg tror det er positivt for menn også å få kvinnelige trenere med seg på kurs, for de har et litt annet fokus, i hvert fall de mannlige trenerne som jeg har vært borti ... Jeg skal jo være forsiktig med å generalisere da, men den omsorgen og positive oppbakkinga, der er det enkelte mannlige trenere som ligger langt bak. Som på en måte kjører et ganske hardt løp da, mot spillerne sine, og da å få møte kvinnelige trenere in action og kanskje lære av det da, og se at spillerne presterer bedre hvis man også tar hensyn til det som er på innsiden.

Denne deltakeren snur rundt på problemstillingen: Kursene som hun har vært på, har ikke vært dominert av menn, så for kvinners del trengs ikke egne kurs. For menn er det derimot viktig å være på kurs med damer for å lære av dem. Etter hennes mening ligger enkelte menn etter kvinner i utviklingen av god trenerkompetanse, fordi de (fortsatt) har mindre vekt på de mentale aspektene. Denne vinklingen på spørsmålet om kjønnsdelte trenerkurs illustrerer på den ene siden deltakerens selvtillit på vegne av kvinner som er trenere, og på den andre siden etablerte forestillinger om kjønnsforskjeller. Begge deler, både selvtillit og ideer om kjønnsforskjeller, går som parallelle, røde tråder gjennom det empiriske materialet mitt.

I idretter der kvinner er i stort mindretall som trenere, som i norsk fotball, kan kjønnsdelte trenerkurs se ut til å være normen (se f.eks. Røthing, 2024). I denne studien var det imidlertid ingen av deltakerne som ønsket egne kurs for kvinner, og sett i lys av kvinners sterke posisjon i norsk håndball er det kanskje ikke overraskende. De fleste understreket tvert imot at de satte pris på kurs med både kvinner og menn, og mente at det var bra for dynamikken i kursene. Samtidig var flere opptatt av at de ønsket seg flere kvinner som innledere på trenerkursene, og at innlederne i større grad burde ta aktive grep for å hindre at menn fikk mye taletid på kursene mens kvinner ble sittende mer tause. Men samtidig som det var unison motstand mot egne kurs for kvinner,

var det ganske mange som mente at det kunne være bra med egne *mentorer* for kvinnelige trenere. Flere mente imidlertid at *alle* trenere kunne ha nytte av mentorer og mer oppfølging, uavhengig av kjønn, og særlig de yngre trenerne. Ønsker om tilpasning og oppfølging viste seg med andre ord å være knyttet til erfaring, alder og nivå – heller enn kjønn. Tilsvarende er det sannsynligvis også menn som trener lag på lavere nivå, som føler at trenere på høyere nivå, både kvinner og menn, er uinteressert i å snakke med dem. Og mest sannsynlig er det også menn som føler seg utrygge i større forsamlinger, og som helst ikke tar ordet i plenum på trenerkurs med mange deltakere. Dessuten finnes det selvsagt også menn som er opptatt av at «spillerne presterer bedre hvis man også tar hensyn til det som er på innsiden», og kvinner som ikke er det.

Deltakernes fortellinger om kjønnsdelte trenerkurs kan sies å illustrere to helt sentrale teoretiske innganger til denne studien. For det første blir det tydelig at en interseksjonell tilnærming er avgjørende for å analysere det empiriske materialet. Kjønn har begrenset nytte som endimensjonal analytisk inngang, og må derfor kontinuerlig forstås i sammenheng med andre dimensjoner. I dette delkapittelet illustreres det særlig ved deltakernes oppfatning av at erfaring, alder og nivå kan være vel så viktig som kjønn, når det gjelder hvordan trenerkurs bør organiseres, og hvordan kurs kan oppleves for den enkelte. For det andre er det tydelig at det blir vanskelig å snakke om kjønnsforskjeller dersom gjennomsnittlige forskjeller omtales som kategoriske kjønnsforskjeller (jf. Cooky & Messner, 2018). I mange sammenhenger beskriver deltakerne i denne studien ideer om kjønnsforskjeller som om de er kategoriske, slik vi også har sett i dette delkapittelet. Samtidig er det helt tydelig at de erfaringene som de forteller om i intervjuene, viser at kjønnsforskjeller i realiteten ikke er kategoriske. Noen er også tydelige på at de ikke *ønsker* å reprodusere tradisjonelle og kategoriske forestillinger om kjønn og forskjeller. Flere er derfor ofte raske med å løfte fram nyanser og å peke på at for eksempel alder, spillererfaring, utdanning, bosted og posisjon i klubben på ulike måter har betydning for erfaringer og muligheter.

8.3 Positiv særbehandling av kvinner?

Spørsmål om kjønnskvolter er et betent tema i mange sammenhenger, også innen idrettsfeltet. Dette kan være knyttet til for eksempel ulike meninger om i hvilken grad kvinner faktisk utsettes for forskjellsbehandling, og hvor viktig kjønnsbalanse er (se f.eks. Gils et al., 2021). Dessuten kan uenigheter omkring kvotering være knyttet til hvilke virkemidler som bør brukes, og hvilke typer kvotering som er riktig eller nødvendig. Noen vil mene at det er tilstrekkelig med trinnvis endring, mens andre ønsker raskere endringer og dermed strengere krav og kvoteringsordninger (jf. Sisjord et al., 2017). Egne plasser (kvoter) for kvinner på attraktive trenerkurs er et etablert virkemiddel i den norske konteksten for å bidra til kvinners økte konkurransedyktighet og dermed også økt kjønnsbalanse på sikt. Vi har tidligere sett at flere omtaler kvinner som ettertraktete trenere, og i flere av intervjuene kom det fram at deltakerne kjente til, eller selv hadde erfart, at kvinner fikk positiv særbehandling nettopp i forbindelse med trenerkurs. En kommenterer det slik:

Jeg vet jo det at på trener 4 så blir kvinner kvotert inn, for å få flere opp, og jeg vet om ei som tok trener 4 selv om hun hadde et lag på lavere nivå, så jeg vet ikke hvor strenge de er på de kravene hvis man viser at man liksom har lyst til å komme seg opp.

Kvinner som viser at de er motivert og «har lyst til å komme seg opp», får muligheter ifølge denne deltakeren. Flere sier at de vet kvinner blir kvotert inn på trener 4, og en forteller at hun selv har fått tilbud om å begynne på trener 3, selv om hun har ganske kort fartstid som trener. Andre forteller at de har blitt oppmuntret til å søke på trener 4-kurs selv om de strengt tatt ikke var kvalifisert. Enkelte forteller også at de vet at kvinner har fått gå videre fra ett kurs til det neste, uten å vente et par år imellom, slik håndballforbundet vanligvis – ifølge andre deltakere – anbefaler eller krever. Samtidig kan det se ut som om denne typen kjønnsbestemte og kvinnevennlige tilpasninger praktiseres litt forskjellig i regionene, og det er derfor ikke gitt at kvinner som er trenere, får positiv særbehandling eller er kjent med at de kan få det. Når slike praksiser er tilfeldige, øker risikoen for forskjellsbehandling, og for at egne nettverk og posisjoner kan ha betydning for hvilke fordeler den enkelte får.

Deltakerne beskriver tre typer særbehandling for kvinner knyttet til trenerkursene. For det første kan de få mulighet til å ta kurs før de er kvalifisert i henhold til håndballforbundets formelle retningslinjer. For det andre kan de få mulighet til å gå videre i trenerutdanningen raskere enn det som strengt tatt er anbefalt. For det tredje er det satt av egne plasser for kvinner ved siden av de ordinære kursplassene. Det siste handler altså ikke nødvendigvis om at kvinnene ikke er kvalifisert til å ta trenerkurs, men at det er satt av noen plasser for kvinner slik at de ikke konkurrerer med menn om de ordinære plassene på disse kursene. Alle disse tiltakene kan sies å handle om at kvinner skal få mulighet til å oppnå høy, formell trenerkompetanse *raskere*. Sagt på en annen måte: De kvinnene som, ifølge mine intervjuer, får denne typen særbehandling, er flinke, ambisiøse og målrettede, og ville mest sannsynlig fått disse mulighetene etter hvert uansett. Men med håndballforbundets hjelp får de raskere kompetanse som gjør at de kan være trenere på høyt nivå.

Kjønnskvolter og særbehandling er, som allerede nevnt, sensitive tema på flere arenaer. Dette kommer tydelig fram også i mine intervjuer. Av hensyn til deltakernes anonymitet er det begrenset hvor detaljert jeg kan drøfte denne tematikken, men jeg skal drøfte noen sentrale dilemmaer. En av dem som forteller at hun har fått mulighet til å ta trener 4-kurs, forteller slik om prosessen:

Det var mitt eget initiativ for jeg skjønnte jo at skulle jeg i det hele tatt ha noen sjans til å jobbe meg oppover stigen her, så måtte jeg i alle fall ha det formelle på plass.

Hva syns du, hvordan var trenerutdanningen?

Jeg har ganske blanda følelser om den, ja ... det er klart, jeg kom jo inn på trener 4, da trente jo jeg et lag utenfor inntakskravet. Ett av kravene for å kunne gå inn på trener 4 er jo at du skal ha et lag i øverste divisjon, men for å ha et lag i øverste divisjon så skal du ha trener 4, så det er litt sånn hva kommer først, høna eller egget? Så jeg var vel en av de heldige jentene som fikk lov til å være med.

Jeg har hørt noen si at kvinner blir kvotert inn på trener 4, er det riktig?

De ble det på det kullet jeg gikk, og det har jeg litt meninger om ... Det er klart, de ønsket jo flere jenter inn og opp i systemet, så det at de måtte utvide antall plasser, for å faktisk få med flere jenter – suverent! Men la det være med det. For det er klart, man sitter jo der og tenker litt at «ja, da er jeg her, da, fordi jeg er meg og ikke ...»

Ikke fordi du har på en måte kvalifisert deg til plassen, men fordi du er kvinne, enkelt og greit?

Og jeg vet det også, jeg fikk jo beskjed om at det var ikke sikkert jeg kom inn fordi jeg bare hadde et lag utenfor inntakskravet, men jeg ble oppfordret til å søke, og så kunne det jo hende at jeg var heldig. Så jeg hadde egentlig ikke regnet med å komme inn, men så kom jeg inn og det er jo suverent for meg med de ambisjonene jeg har. [...]

Jeg har jo hørt noen snakke litt om at det gir status på en måte, det å ha lag på høyt nivå, og at det kan ha betydning for dynamikken i gruppa når man er på kurs og sånn.

Ja, og det er jo riktig, det er klart når man sitter der med en mannlig trener⁴⁸ som har den karrieren og så kommer man med et lag utenfor inntakskravet, du føler deg ikke veldig høy i hatten når man sitter på de første samlingene. Og når man da i tillegg får noen sånne prikk på at man er kvotert inn, så ... Ja, det er en litt sånn spesiell situasjon, men jeg vet jo at jeg må ha trener 4, så jeg var jo bare glad for å komme inn å få den muligheten. Men jeg tenker altså, kjør inntaket og la det være med det.

Denne treneren peker på noen sentrale spørsmål knyttet til kvotering og positiv særbehandling. For det første peker hun på at man må ha trener 4-kurs for å trene på øverste nivå, samtidig som man må trene på øverste nivå for

48 Her har jeg fjernet konkret navn.

å få lov til å ta trener 4. Flere av deltakerne har en følelse av at den formelle trenerkompetansen er særlig viktig for kvinner som har ambisjoner om å trene på høyt nivå, og at dette dilemmaet følgelig er mer prekært for kvinner enn menn. Eller sagt på en annen måte: De har inntrykk av at menn i større grad får mulighet til å trene på høyt nivå *uten* den formelle trenerkompetansen som kreves, noe som også antydes i annen forskning (jf. Greenhill et al., 2009; Sisjord et al., 2021). For det andre beskriver denne deltakeren ubehaget knyttet til å være et sted, å ha fått adgang til et sted, fordi man er kvinne og ikke på grunn av hva man kan eller har prestert. Det er ubehagelig nok i seg selv, men når det i tillegg blir påpekt av andre, er det særlig nedverdiggende. Flere kommenterer det samme. En sier det kort og godt slik:

I det øyeblikket jeg hadde kjent at de rundt meg tenkte at jeg var der fordi jeg var dame, så hadde jeg ikke vært der, for det hadde jeg ikke klart å leve med. Men det har jeg ikke følt, jeg har virkelig ikke følt det.

En annen reflekterer omkring denne tematikken på følgende måte:

Ja, jeg kjenner veldig på det når man får jobbtilbud eller forespørsler, at noen ganger så kan jeg bli litt sånn «okei, hvorfor er det jeg som får det tilbudet?». Eller jeg kan fort bli litt sånn spiss tilbake igjen eller litt sånn, jeg kan godt godta at det er positivt at jeg er kvinne, eller at jeg er ung, for jeg har kanskje fått litt begge deler.

Er det folk som kommer og sier det direkte til deg, altså «har du fått den jobben fordi du er kvinne eller har du fått den fordi du er ung?», eller?

Nei ... men det er mer sånn måten de sier det på at litt sånn, «ja, det er ikke så rart at du fikk den», eller: «ja, selvfølgelig fikk du den». Fordi jeg er kvinne eller fordi jeg liksom blir satsa på ... så jeg kjenner jo på at jeg syns jo det er veldig fint at man får fram kvinner, og jeg er veldig obs på at det er viktig at jeg prøver å si ja til ting og utfordre meg selv, og jeg har jo lyst til å være et forbilde for flere. Men det er viktig for meg at det er andre grunner også enn at

jeg bare er kvinne, da kjenner jeg at jeg mister litt sånn interessen, for det må jo være fordi jeg har en type kompetanse som jeg kan bidra med også. [...] For det er jo litt sånn hvis man er tilbake på det der med kvotering, så har det jo vært tøft, spesielt ... det ble jo ganske mye diskusjon i sosiale medier, og klager fra mannfolk som ikke kom med på kurs ... eh, så det ble jo ganske mye sånne kommentarer at: «ja, du er bare med fordi du er kvinne», typ, da.

Dobbeltheten knyttet til positiv særbehandling og det å tilhøre en attraktiv minoritet, kommer tydelig fram her: Det er fint å få muligheter, men samtidig ubehagelig å få følelsen av at man får muligheter fordi man er kvinne, ikke fordi man er kvalifisert.

Et siste tema knyttet til trenerkurs, kompetanse og muligheter som dukker opp i flere intervjuer, er betydningen av nettverk. En av deltakerne kommenterte litt oppgitt følgende:

Det går jo veldig mye på kompetansenettverk og jeg har inntrykk av at det er sånn at kjenner du de riktige folkene så får du de riktige stillingene. Er du i riktig klubb så ... ja, det er større sjanse for at du lykkes på et høyere nivå som trener. [...] Jeg har liksom inntrykk av at har du spilt på høyt, internasjonalt nivå, og er kvinne, så er de veldig fæl til å løfte deg fram og opp, da, men har du ikke liksom en spillerfaring eller du kjenner de rette folkene, så er jeg litt sånn usikker på helt hvordan min vei da skal gå ... hvis du skjønner?

Denne deltakeren har ikke selv spilt på høyt nivå og er usikker på om høy trenerkompetanse vil være tilstrekkelig til å få mulighet til å trene lag på høyt nivå så lenge hun ikke «kjenner de rette folkene». Dersom hun hadde spilt på høyt, internasjonalt nivå, tror hun at hun *nettopp fordi hun er kvinne*, ville blitt «løftet fram og opp». Noen av de andre deltakerne forteller på sin side at de *har* opplevd at gode nettverk har gitt dem muligheter. En av de andre deltakerne kommenterte betydningen av nettverk på følgende måte:

Ja, jeg opplever jo trenerutdanningen som veldig nyttig, jeg kjenner jo at det er der jeg har fått det viktigste nettverket da, som

har vært viktig for at jeg er her nå og har fått de mulighetene jeg har fått, da. [...] Nei, jeg tror nok nesten nettverket var viktigere enn kompetansen, altså. Foredragene og alt sånt er jo interessant, selvfølgelig, og viktig for meg og min kompetanseheving, men det var nok kanskje når vi diskuterte oss imellom, altså kursdeltakerne på middagen på kvelden, eller over et glass, det var jo der alle de gode samtalene kom og man ble kjent. [...] Man merker liksom forskjell på de ulike mennene, da. Jeg har et nettverk med mye menn, og de har en litt sånn, hva skal man si, en annen inngang; altså de er ikke så opptatt av om jeg er kvinne eller mann, da, de har liksom tatt seg tid til å bli kjent med meg og hva jeg står for, og er mer åpen for diskusjoner. [...] Men ellers så merker vi jo, vi tuller litt med det, vi få kvinnene som er da, men det er litt sånn gutteklubben grei, som vi kaller det. Jeg tror ikke de aktivt utestenger heller, men man ser jo det på jobber som blir gitt og at den kjenner den og som kjenner den, og de er i samme miljø ...

Flere av deltakerne i denne studien forteller at de har gode nettverk, og at de har fått henvendelser og muligheter gjennom sine kontakter. På den måten underbygger de inntrykket av at nettverk er viktig. Samtidig viser de tydelig at også kvinner – selvsagt – har og kan ha gode og nyttige nettverk. I det siste sitatet kommer dette tydelig til uttrykk, om enn med en viss ambivalens mot slutten. På den ene siden formidler hun at samarbeid, kjennskap og vennskap kan overskride skepsis og barrierer. Samtidig fornemmer hun at det er en fordel å tilhøre «gutteklubben grei» – som fortsatt ser ut til å være forbeholdt menn – hvis man ønsker å få tilbud om attraktive trenerjobber. Denne dobbeltheten gjenspeiles også i flere av deltakernes *ambivalens* overfor kvoteringsordninger, som i det følgende sitatet:

Jeg håper jo at vi på et eller annet tidspunkt kommer dit at vi er trenere alle sammen. Ja, og at man på en måte slipper sånne studier om kvinnelige og mannlige trenere og alt det der, men at det er det du presterer som gjelder, og så er det det samme om du er mann eller dame eller 20 eller 50 år. Det hadde gjort livet litt lettere, litt mer forutsigbart, fordi du vet at du som kvinne starter litt i minus hvis du skulle søke på en trenerjobb, så det hadde vært

ganske greit å komme dit på et tidspunkt, men da skal det nok noen holdningsendringer til rundt omkring i håndball-Norge. [...] Jeg håper at folk tør å satse på kvinnelige trenere, da, hvis du har valget mellom to stykker. Jeg kan jo bare prate for meg selv, men man dedikerer jo ekstremt mye tid til det her fordi man ønsker å oppnå noe, kanskje til og med. Noen ganger også mer enn sine mannlige motparter fordi man vet at man må det. At folk tør å ta den sjansen da, det hadde vært fint. [...] Du ser jo hvis en trener blir sagt opp, så kan man jo nesten peke på hvilken trener som kommer til å komme inn; det er jo de samme gutta som går på rundgang, så det er veldig lite utskifting i topphåndballen.

Et gjennomgående tema i intervjuene, særlig med de mest ambisiøse deltakerne, er at de ønsker å bli behandlet som en hvilken som helst trener, ikke som *kvinnelig* trener. Dette kjenner vi også fra andre studier av kvinners erfaringer som trenere (se f.eks. Drury et al., 2022; Hogan et al., 2022). Noen av deltakerne i denne studien formidler at de allerede opplever likebehandling, mens andre mener det fortsatt er et godt stykke fram dit. Tunge forventninger om noen spesifikke typer kjønnsforskjeller kan se ut til å være en vesentlig inngang til å forstå deltakernes erfaringer. Dette blir også tydelig i neste kapittel, hvor jeg drøfter hvorfor kvinner slutter som trenere.

Veien ut: Hvorfor slutter kvinner som trenere?

Tidligere forskning på kvinners erfaringer som trenere, viser at forholdet mellom trenerjobb og familieliv er noe av det som skaper aller mest stress og utfordringer (se f.eks. Carson et al., 2018; Sisjord et al., 2023; Augestad & Hemmestad, 2023). Dette området framheves gjerne som en av de viktigste og største forskjellene mellom kvinner og menn når det gjelder erfaringer med trenerarbeid, og som en vesentlig grunn til at kvinner slutter. Nyere studier, inkludert fra den norske konteksten, viser imidlertid at også menn som er fedre og trenere, opplever utfordringer knyttet til å balansere forholdet mellom trenerarbeid og familieliv (Gottzen & Kremer-Sadlik, 2012; Graham & Dixon, 2014, 2017; Singe et al., 2023; Sisjord et al., 2021). Sisjord et al. (2023) indikerer dessuten at idrettslag og organisasjoner er i ferd med å bli mer oppmerksomme på at også menn opplever denne typen utfordringer, og at flere prøver å finne ordninger som bedre kan ivareta treneres foreldreskap og familieliv.

Alle deltakerne i min studie ble spurt om hvorfor de tror kvinner slutter som trenere, og svarene viste i stor grad til kjønnsnormer og etablerte forestillinger om kjønnsforskjeller. Den absolutt mest utbredte forklaringen på hvorfor kvinner slutter, var foreldreskap og tidsprioriteringer knyttet til familieliv. Noen mente også at kvinner generelt har dårligere selvtillit enn menn (jf. f.eks. LaVoi & Dutove, 2012; Sisjord et al., 2021). Fordi det kreves høyere kompetanse og større selvtillit som trener etter hvert som spillerne blir eldre og nivået høyere, kunne dette kan være en viktig årsak til at kvinner slut-

ter som trenere. I tillegg fortalte noen få av deltakerne om konkrete, negative hendelser som gjorde at de hadde vurdert å gi seg som trenere. I fortsettelsen skal jeg presentere og drøfte disse ulike forklaringene på hvorfor kvinner slutter som trenere.

9.1 Foreldreskap: «Du slutter vel når du får barn?»

Blant deltakerne i denne studien er det syv stykker som ikke har barn, og alle disse, med ett unntak, er ambisiøse trenere. I intervjuene med noen av disse trenerne kom forholdet mellom foreldreskap og trenerarbeid veldig eksplisitt til uttrykk, som i det følgende sitatet:

Jeg får jo høre veldig mange ganger at «ja, men når du får barn, du gidder vel ikke å fortsette da?». Og det ville jo aldri en mann fått spørsmål om, så sånn sett så tror jeg nok at man har en forventning om at jeg ikke kommer til å fortsette å trene når jeg får barn selv.

Denne treneren er en stor ressurs i klubben og får mye anerkjennelse for sin innsats, kompetanse og resultater, men foreldre og andre gir uttrykk for at de antar at de når som helst kan miste henne som trener, fordi de går ut fra at hun vil ha barn, og at hun da kommer til å slutte. Hun tror ikke menn blir møtt med samme spørsmål og forventninger. En annen deltaker forteller om tilsvarende spørsmål og forventninger fra omgivelsene:

Ja, det er mer «når skal du få barn, da?». Litt sånn at det er en selvfølge at jeg skal ha det, og hvis jeg kjenner dem godt da, så kan jeg si sånn: «nei, jeg skal ikke ha barn, jeg», eller: «jeg kan ikke få barn, jeg». Altså svarer litt sånn, og da blir de litt satt ut, så sier jeg «nei, jeg tuller», men ja, det har jeg ikke tenkt på sånn egentlig, da. Det er jo veldig personlig om jeg vil ha eller kan få det. Men det er et spørsmål man får da, litt sånn under middagen eller ... Jeg tror ikke de tenker noe vondt med det, men det er litt sånn ... også kan jeg få sånn «ja, hva tenker du å gjøre da, da?».

«nei, jeg har jo tenkt til å være trener selv om jeg får barn», og da er det sånn: «oja!? Hvordan skal du det?». Altså, det stilles mer sånn: «hvordan skal du løse dette?» enn kanskje menn får, da.

Her ser vi at folk hun omgås i håndballmiljøene, forventer at hun skal ha barn, og samtidig blir de overrasket over at hun planlegger å fortsette som trener når hun eventuelt får barn. Ytterligere en deltaker, fra en helt annen kant av landet, men i lignende situasjon med hensyn til både ambisjoner og sivilstatus, reflekterte langs samme spor:

Jeg håper jo å ta trenerstigen helt opp, men det spørs vel litt hva som skjer ... ja, jeg skal vel ha barn og sånn en gang i tiden og, så det er jo det som er problemet, og jeg tipper at det er det veldig korte svaret på hvorfor mange jenter gir seg. Men jeg har jo tenkt på det; første treneren som står der høygravid på benken, det hadde vært noe. [...]

Men hva slags ambisjoner ... altså hvis du ser for deg, hvor er du som trener om 10 år, da?

Ja, jeg er jo redd jeg ikke er trener da, så ærlig må jeg være. Skal jeg være helt ærlig så tipper jeg at jeg sitter der med tre unger og er gift og ikke er trener lenger ... Ja, det tror jeg egentlig, men ... så er det en del av meg som ønsker at jeg da er førstedivisjon- eller eliteserietrener.

Ja, altså jeg og kjæresten min da, har snakket om det allerede, at hvis jeg velger å satse den veien så er jo jeg ganske avhengig av å ha ham i ryggen for at det skal kunne være mulig, for det er ikke sånn at du kan drasse med deg unger og alt det, liksom. Men han har sagt at hvis det er det du velger, så støtter jeg deg fullt og helt på det, og da skal jeg ta dem på kveldstid når du er der, for han ønsker ikke at det skal være grunnen til at jeg gir meg. Da må det være fordi jeg ikke vil lenger selv og ikke fordi vi har familie liksom. Så det er kjekt da, og det tror jeg ikke er tilfelle i alle hjem. For det er jo en vanskelig balansegang å få det der til å gå, og til å gå i hop og også være der for dine egne barn, når

du må jobbe 4–5 ganger i uken på kveldstid. Og det er jo det du må som håndballtrener, i hvert fall hvis det er på høyt nivå, sant.

Her kommer spenningsforholdet mellom ambisjoner og foreldreskap veldig tydelig til uttrykk. Denne treneren, som har lyktes godt, og som ønsker å fortsette oppover i hierarkiet for å trene på øverste nivå, ser samtidig for seg at hun ikke er trener i det hele tatt om ti år, fordi hun da *i stedet* har barn. Det å ha (små) barn og å være trener framstår rett og slett som gjensidig utelukkende for kvinner. En annen reflekterer slik rundt kombinasjonen av trenerarbeid og foreldreskap:

Jeg har tenkt mye på det, faktisk, og jeg tror litt det der familie, altså det henger litt igjen. Nå har ikke jeg barn og liksom familie sånn sett, men jeg kjenner jo på det selv også at jeg ... altså hvis jeg skal ha familie så er det jo jeg som må være gravid da, og litt sånn, da bli man jo satt ut på litt sånn permisjon og litt sånn, at man kanskje ser det litt sånn ubevisst som en litt sånn ulempe, om at, man er jo ... man må jo være med den ungen i starten da, at det kanskje er lettere for en mann, da. Og at man er ... men det er jo menn som er liksom familieknyttet og sånne ting òg, men jeg merker jo, det krever jo ...

Denne deltakeren er, som sitatet viser, litt nølende når hun skal beskrive hvordan hun tenker om familieliv og trenerarbeid. Hun peker på den ene siden på at det også finnes menn som er «familieknyttet», og at det følgelig kan være «litt sånn ulempe» også for dem å få barn når de er trener (jf. Gottzen, 2012; Hovden, 2015; Sisjord et al., 2023). På den andre siden er det hun som kvinne som må være gravid og blir «satt ut på permisjon», og hun ser ut til å gå ut fra at graviditet og permisjon *får følger* ut over tiden for svangerskap og foreldrepermisjon. Hun kommenterer dessuten at «man kanskje ser det litt sånn ubevisst som en ulempe», og det er uklart her hvem *man* viser tilbake til; det kan være henne selv, men det kan også være andre, som for eksempel de som drifter klubber og ansetter trenere. I tråd med dette beskriver et par av de voksne trenerne som ikke har barn, dette eksplisitt som en fordel (jf. LaVoi & Dutove, 2012) En av dem sier kort og godt: «Jeg har som mål å bli trener på høyt nivå. Jeg har ikke familie sånn sett kan jeg bytte og flytte.» En annen

kommenterer at når klubbene ser etter eksterne trenere som skal overta etter foreldretrenere, er det «vel mest menn eller gutter som er rundt og som det er mulig å få tak i». Hun reflekterer slik rundt hvorfor det er så mange flere menn som trener eldre lag:

Jeg møtte jo ekstremt få kvinnelige trenere i de årene jeg hadde Bring-lag, og det var jo ikke så mange kvinnelige hovedtrenere fra 13–16-ish heller. Det er klart, det er jo et litt sært yrke da, altså det holder jo på til alle døgnets tider og ... skal du ha en hverdag som går opp i det her, så ... Det er jo kanskje litt prioriteringer, så jeg er sann sett heldig at jeg har jo ikke barn eller noen jeg bor sammen med akkurat nå, så jeg har jo på en måte ingen å ta hensyn til annet enn at jeg vil dette her. Så jeg kjører på fordi jeg har mulighet, og jeg er jo ganske tydelig på at skulle man finne seg en bedre halvdel så er det ikke snakk om at det skal komme på kompromiss med håndballen. Men det er vel ikke alle som orker det eller vil leve det livet, det er klart man sitter der til 21 eller 23 på kvelden, avhengig av hvor sene treningene er, så det er ikke akkurat en A4-hverdag heller. Så det er klart, har man familie og ting man skal ta hånd om så går det vel ikke alltid opp, med mindre man er ekstremt interessert.

Denne treneren beskriver seg som *heldig fordi hun ikke har barn*, og hun ser for seg at det ikke er mulig å kombinere trenerjobb på høyt nivå med familieliv, «med mindre man er ekstremt interessert». Trenerlivet gir ikke en A4-hverdag, og tidsbruk er den helt sentrale utfordringen. Dette gjenspeiles også i intervjuet med en av deltakerne som nylig har fått barn, og som har fortsatt som trener. Hun var gravid da hun begynte som trener på høyt nivå, og forteller at hun reiste rundt på kamper «med den magen, og folk tenkte hva i helvete gjør hun?!». Alt gikk imidlertid bra med både graviditet og fødsel, og trenerrollen fungerte fint for henne og familien. Men kommentarer fra andre har vært krevende:

Men så får du en del hets, sant, som går på at du kanskje er en dårlig mor da, fordi du ikke er hjemme med barnet ditt og «hva gjør du, har du ikke nettopp kommet ut av klinikken?». «Er det

det beste for barnet ditt å flakse rundt i hallen?» «Hva tenker du på, hvordan kan du rettferdiggjøre å sette dine egne behov foran barnet ditt sitt behov?» Eh, ja. Det er mange sånne da, og det kan av og til være litt sånn sårt, for det er jo klart at et eller annet sted så treffer de meg jo bittelitt når du skal på en bortekamp og du står opp tidlig og er vekke en hel dag og sånn, men det er jo bare det der mammahjertet som stikker litt når du skal reise fra dem når de er så små, sant. Nå går det helt fint, så nå er vi liksom over den kneiken, men det har nok, må jeg bare si, vært en liten sånn mental utfordring i det, da.

Men, hva ... og dette kommer da i hvilke fora eller kanaler, er dette på sosiale medier ...?

Ja, noe har vært i sosiale medier, men det er jo ofte folk føler at de har sånn rett til å si ting til deg face to face, altså oppi fjeset ditt, eller sier det til andre sant, som er nær meg, da. Han jeg bor med har jo, han får en del ting på det, ja. Så det er en utfordring, men det er som sagt, det er jo ikke sånn overvekt av det, det som er mest gledelig er jo alle de positive tilbakemeldingene jeg får.

Det er verdt å merke seg at også den mannlige samboeren til denne treneren har fått negative kommentarer på hennes utradisjonelle valg med hensyn til å kombinere trenerarbeid og foreldreskap med små barn. Samtidig er det ikke overvekt av denne typen kommentarer, tvert imot forteller hun om mange positive tilbakemeldinger på sitt valg.

Hvis kvinner forventes å få barn og samtidig forventes – i motsetning til menn – å slutte som trener når de får barn, framstår kvinner, sett fra det vi kan kalle et investeringsperspektiv, som en dårlig investering. Det kan synes nærliggende å spørre hvorfor man skal bruke ressurser på kvinnelige trenere dersom det er et midlertidig prosjekt. Menn på sin side forventes å fortsette som trenere uavhengig av om de blir foreldre, og framstår på den måten i større grad enn kvinner som en investering for fremtiden. I dette siste sitatet ser vi sterke forventninger om at kvinner med små barn ikke bare antas å slutte som trener, men til og med får negative kommentarer hvis de *ikke* følger disse forventningene. Samtidig har denne deltakeren trenerkollegaer og samboer

som støtter hennes valg om å fortsette som trener under graviditet og med små barn. Hun forteller at det har fungert fint både personlig og sportslig, men beskriver samtidig de negative kommentarene som en belastning.

Som allerede nevnt, har tidligere forskning på kvinner som er trenere, argumentert for at foreldreskap er en større utfordring for kvinner enn menn (jf. f.eks. Carson et al., 2018). Sagt på en annen måte indikerer både tidligere forskning og mine data at *morskap* forventes å være en større hindring for trenerarbeid, enn *farskap*. I den norske konteksten er det imidlertid etablert en rekke sosiale velferdsordninger som skal bidra til, og har bidratt til, at kvinner og menn (i heteroseksuelle samlivs- og foreldrekonstellasjoner) skal ha samme forutsetninger og muligheter til både å delta i arbeidslivet og tilbringe tid med sine barn. Forskning fra andre kontekster, uten samme grad av velferdsordninger, har med andre ord ikke umiddelbar overføringsverdi til den norske konteksten. Mine intervjuer indikerer imidlertid at kvinner også i den norske konteksten opplever og møter forventninger og utfordringer som ligner det forskning fra andre kontekster har dokumentert. Sett i lys av de norske velferdsordningene, kombinert med sterke likestillingsidealer, er det noe overraskende at morskap framstilles som en så stor, og nærmest absolutt, utfordring for kvinner som ønsker å være trenere, særlig på høyt nivå. Kanskje kan dette delvis forstås som uttrykk for at foreldreskap og morskap forstås som et privat anliggende som ikke forventes å reguleres av politiske krav om kjønnslike muligheter, selv om nettopp foreldreskap er kraftig politisk regulert? Dessuten kan de sterke kjønnsforskjellige forventningene til foreldreskap, og det Aarseth (2011) omtaler som «hjemskaping», også ses som uttrykk for at det tar tid å endre kjønnsnormer knyttet til familieliv og foreldreskap (jf. også Augestad & Hemmestad, 2023). Samtidig er det, som allerede påpekt, en økende oppmerksomhet på at også menn opplever utfordringer knyttet til å kombinere farskap og trenerarbeid, noe som illustrerer nettopp at kjønnsnormer er i forandring på måter som har og kan få betydning for både kvinner og menn som er trenere.

9.2 Tidsprioriteringer og kjønn

Det overordnede spørsmålet som skal besvares i dette kapittelet, er hvorfor kvinner slutter som trenere. Dette impliserer en komparasjon med menn: Hvorfor slutter *ikke* menn? Deltakernes refleksjoner over hvorfor kvinner slutter som trenere, inkluderer derfor mange sammenligninger med menn. I forrige delkapittel ble forskjeller mellom morskap og farskap aktualisert. I dette delkapittelet er tidsprioriteringer det sentrale temaet. I de fleste intervjuene går dette igjen som en forklaring på hvorfor kvinner slutter som trenere. En av deltakerne kommenterer det slik:

Veldig mange kvinner slutter som trenere når man bikker fra å drive med barnehåndball til å drive med ungdomshåndball eller det jeg vil kalle for satsing. Antakeligvis fordi det tar ekstremt mye tid. Og fordi man kanskje ikke føler seg kompetent nok.

Flere er inne på det samme: Når spillerne blir eldre, tar det mer tid å være trener, og det kreves høyere kompetanse. Da må man kanskje også ta mer trenerutdanning, og tiden strekker ikke til. De som er i ferd med å slutte som trenere, kommenterer at de har vært trenere i mange, mange år, og nå ønsker de rett og slett å prioritere annerledes, å bruke tiden sin på andre ting. I sitatet over er det en *indirekte* sammenligning med menn: *Kvinner* slutter som trenere når utøverne går fra barne- til ungdomsidrett, mens *menn* fortsetter. I flere av intervjuene er sammenligningen mellom hvordan kvinner og menn – eller kanskje mer presist mødre og fedre – vurderer spørsmål omkring tidsbruk, helt eksplisitt, som i det følgende sitatet:

Jeg tror kanskje mange kvinner opplever utfordringer i forhold til å balansere familieliv og det å være trener, og så har du kanskje en privat jobb i tillegg. Jeg tror det kan være en utfordring, at man kanskje ikke velger å ta det steget opp [å trene lag på høyere nivå].

Tror du kvinner opplever det som en større utfordring enn menn?

Ja, jeg tror det. Uten at jeg vet liksom hvorfor det er sånn. Det er jo ikke noe som sier at menn ikke kan være hjemme med barna eller gjøre ... følge opp. Altså, men jeg vet ikke, men det henger kanskje igjen fra noe ... ja. Eller at man velger det sånn, at ...

En av de andre deltakerne bemerker følgende om kjønn og tidsbruk:

Når de blir eldre skal de trene mer, og skal du begynne å trene dem 4–5 ganger i uken, så er det veldig krevende. Og det er nå engang sånn at ofte, i veldig mange hjem, så er det damene som har litt sånn ... selv om det er likestilling og alt det der, så har man kanskje mer på hjemmebane, og da blir det mye.

Begge disse deltakerne formidler en ambivalens som er velkjent fra kjønnsforskningsfeltet: Selv om «det er likestilling», og selv om det ikke er noen som sier at «menn ikke kan være hjemme med barna», fornemmer mange likevel at kvinner har mer ansvar på hjemmebane, og at «noe» «henger kanskje igjen». Særlig i det første av de to sitatene er det tydelig at vedkommende nøler og ikke helt vet hvordan hun skal formulere det hun vil formidle. I den norske konteksten kan den typen fornemmelser som disse to beskriver, være litt forvirrende eller overraskende fordi det er høye forventninger om kjønnslikestilling. Samtidig kan det være flaut å innrømme og skamfullt å ikke lykkes med å leve opp til likestillingsidealer.

Flere andre deltakere framhever også kjønnsforskjeller. En av dem som akkurat har sluttet som trener, forklarer på følgende måte hvorfor mange kvinner slutter:

Belastninga, altså når man kommer opp i alderstrinna, så blir jo belastninga enorm. Det å stå som trener for et 14-, 15-, 16-årslag, det tar mye tid. Også er det jo kvinnene som har mest belastning hjemme, og du har tenåringsbarn ... Mennene har mer skylapper og en ting om gangen-tankegang tror jeg, sånn at når du både har tenåringen din hjemme, og du har den på trening, og du er verdens verste mor i alle sammenhenger, og står der da 10 timer i uka i den hallen ... ja, det tror jeg er hardt ...

I dette sitatet er det kvinners merarbeid hjemme, *kombinert med* antatte kjønnsforskjeller knyttet til hvordan foreldre håndterer tenåringsbarn, som løftes fram. Mens menn antas å ha «mer skylapper» og å kunne holde ulike arenaer mer atskilt, antas trenerrollen å blandes mer sammen med hjemme- og morsrollen for kvinner. En annen, som også har vært trener i mange år, og som nå er i ferd med å trappe ned innsatsen, tegner et lignende bilde når hun forklarer hvorfor hun tror kvinner slutter som trenere:

Jeg tror kanskje at tida ikke strekker til, at de kanskje har prioritert det så lenge ... gjerne på bekostning av noe annet, og kanskje har ønske om å ... kanskje at nå er det nok, på en måte. Ja, også er det kanskje noen som ikke har noe formell trenerutdannelse og kommer til kort på en måte. Når de kommer såpass høyt opp så krever det mer, du må på en måte vite litt mer hva du driver med, for spillerne sin del og. Jeg tror nok kanskje det er en kombinasjon av begge deler, at kanskje mennene er flinkere til å ... altså jeg vet ikke, det er litt som med hus og hjem og alt dette her og, at vi har litt mer, jeg vet ikke, samvittighet på det på et vis, selv om vi kanskje egentlig ikke burde, men vi har det likevel. Jeg kjenner i hvert fall litt på det, at jeg burde, ja, skal være litt sånn flink pike og rekke overalt, også ...

Ytterligere en, som også er i ferd med å slutte som trener, er inne på det samme:

Nei, for min del går det på tidsbruk. Det krever veldig mye å være trener, for du har lyst til å gi de ungdommene det de trenger, og har ikke energi og tid til det. Jeg har lyst til å bruke tiden min på andre ting, rett og slett. [...] Ja, og så handler det om det gamle rollemønsteret at vi kvinnene skal være hjemme og passe på huset og mannfolka er litt fristilt til å gjøre det de har lyst til. Det blir jo bare spekulasjoner, men det kan nok være en del av det tenker jeg, i hvert fall har det vært det hjemme hos oss, eller sånn, det er jo ikke så viktig for mannen min om huset er rent, det er jo viktigere for meg, og det henger jo sammen med hvor mye tid du kan bruke på andre ting, så jeg tenker det er jo kanskje ikke unikt bare hos oss.

Begge disse deltakerne er inne på flere begrunnelser for hvorfor kvinner slutter som trenere: De tror at kvinner som over lang tid har brukt mye tid på trenerarbeid, har lyst til å prioritere annerledes og bruke tid på andre ting, inkludert mer tid på egne ting. Den første peker også på krav om økt kompetanse som en forklaring på hvorfor kvinner slutter som trenere. Begge vektlegger imidlertid kjønnsrollemønstre og arbeidsdeling i hjemmet som forklaring. Den siste sier eksplisitt at hun mener menn er mer fristilt til å gjøre de de har lyst til, mens kvinner, på grunn av gamle rollemønstre, tar mer ansvar for hus og hjem, og har eller tar seg ikke samme frihet. En av de andre deltakerne forteller en historie som kan forstås i lys av den samme dynamikken. Hun forteller at hun og en mannlig trenerkollega skulle sette sammen et trenerteam til et lag på høyt nivå, og de hadde spurt en annen kvinne om å også bli del av dette teamet. Den mannlige kollegaen var utålmodig fordi det drøydde med å få svar fra den kvinnelige treneren som var forespurt:

Han var så irritert; «faen kan ikke hun snart svare!? Hvor vanskelig er det? Ja, om det er det eller det punktet i kontrakten?», og da sa jeg til ham, «vet du hva, akkurat på grunn av sånne som deg er det få kvinnelige trenere. For nå må vi være tålmodige, vi venter, gir henne tid til å svare. Mens du har lyst til å bare spørre neste, du, fordi du ikke får svar nå.» Det med å alltid spørre to ganger, det er ekstremt viktig, da, for å få med flere kvinnelige trenere. Jeg har opplevd det tidligere også; jeg skulle finne trener til et satseprosjekt og spurte en tidligere spiller, men hun viste seg å være gravid. Så ringte jeg en mannlig kollega og spurte, og han bare «Ja, det må vi få til». Ja, på to sekunder, ikke sant. Han gikk ikke hjem og spurte kona.

Menn tar selvstendige valg uten å konsultere med kona, ifølge denne deltakeren, og det er et inntrykk som bekreftes i en studie av familiefedres erfaringer med stress og tidspress knyttet til trenerarbeid (Graham & Dixon, 2017). I tråd med dette mener flere at det kan være en fordel å ikke ha barn, hvis man ønsker å trene på høyt nivå. En annen fordel ser ut til å være å ha en fleksibel arbeidssituasjon. En av dem som er trener på høyt nivå, fremhever at hun har fleksibel arbeidstid, og at hun faktisk kan gjøre deler av jobben i arbeidstiden etter avtale med arbeidsgiver. Hun beskriver dette som en forutsetning for

å kunne kombinere familie og barn med å kunne være trener på høyt nivå. Som nevnt i presentasjonen av deltakerne i kapittel 3.4., har hele 18 av 20 høyere utdanning, og for mange medfører dette at de har relativt stor fleksibilitet i sin arbeidssituasjon. Basert på beskrivelsene av arbeidsfordelingen i hjemmet, som er preget av kjønnsstradisjonelle ordninger, kan det være nærliggende å spørre om en fleksibel arbeidssituasjon er særlig viktig for kvinner.

En av deltakerne lanserer en helt annen forklaring, som også har å gjøre med tidsbruk, på hvorfor kvinner slutter som trenere. Med latter i stemmen foreslår hun at det kan være fordi kvinnelige trenere rett og slett er litt smartere:

Hvis du ser i eliteserien hvor få kvinnelige trenere det er da, ja de er jo litt smartere, ikke sant. For hvor smart er det å gjøre det der, liksom? Lønna er 250 000, du må jobbe alle kvelder og alle helger, ikke sant ... er ikke det egentlig damene som er litt lure, som ikke takker ja til det der, ikke sant? [...] Hvis du ser på damefotballen nå, så har de nesten fått lagt all treninga på dagtid, det er liksom ikke de 17–19-øktene, akkurat når alle ungene skal legge seg eller eneste tidspunktet de er hjemme fra barnehagen ikke sant. At det kan bli litt bedre der da, at det blir litt mer ... et proffere opplegg og bedre økonomi.

I dette sitatet omtales en profesjonalisering av norsk kvinnefotball knyttet til bedre økonomi og trening på dagtid. En av de andre deltakerne er inne på noe av det samme:

Det med ansettelser og hvorfor det er få kvinnelige trenere i topphåndballen, det går jo litt på det å tørre å si ja til jobber, å få muligheten, og ja ... det handler jo litt sånn om familien, at det er trygghet, altså treneryrket er jo liksom kjent for at det er veldig resultatbasert; dårlige resultater, så får du sparken, også sitter du der med familie også har du ikke jobb. Og at lønningene er jo ikke veldig bra i håndball eller i treneryrket, da, så det er jo på en måte, du er avhengig av å ha flere jobber. Jeg vet jo at jeg kan ikke holde på sånn som jeg gjør nå hvis jeg får barn, sant, når man reiser 7 på den ene jobben også er du hjemme kanskje kl. 21–22 på kvelden, altså ... Så jeg tror liksom et grep er tryggere

rammer, sånn som jeg har hørt forbundet har begynt litt nå da, for å gi bedre økonomisk trygghet i treneryrket, da.

I lys av spenningsforholdet mellom trenerarbeid og familieliv, som beskrives både i intervjuene og i forskningslitteraturen (se kapittel 4.1), og forventningen om at foreldreskap er ekstra begrensende for kvinnelige trenere, er det rimelig å anta at en profesjonalisering som omtales i de siste to sitatene, særlig vil gagne kvinner og småbarnsforeldre. Samtidig kan, som antydning i kapittel 2.1, profesjonalisering også føre til høyere lønn og bedre betingelser for trenerne, slik at jobbene blir mer attraktive også for menn (jf. Cooky & Messner, 2018).

Jeg har intervjuet kvinner, ikke menn, og kan følgelig ikke vite hva menn tenker om de spørsmålene som har blitt belyst i dette delkapittelet. Kanskje mange menn opplever det like utfordrende som de kvinnene jeg har intervjuet, å få hverdagen til å gå opp, hvis de har barn samtidig som de også bruker mye tid på å være trener? Kanskje opplever ikke menn å kunne forvalte egen tid så fritt som noen av deltakerne i denne studien mener at de kan? Nyere studier indikerer at også menn synes det er utfordrende og stressende å finne en god balanse mellom trenerarbeid og familieliv (Graham & Dixon, 2014, 2017; Singe et al., 2023; Sisjord et al., 2021). I denne studien er det imidlertid et gjennomgående trekk at kvinnene oppfatter at menn har en helt annen fleksibilitet og frihet enn dem, til å disponere tiden som de selv ønsker (jf. også Augestad & Hemmestad, 2023) og indirekte til å *velge bort* familieforpliktelser (jf. Norman & Rankin-Wright, 2018, s. 442).

9.3 Kjønn og selvtillit

Kvinnens lave selvtillit – eller kanskje heller *forventninger om* kvinners lave selvtillit – er et kjent tema fra forskningslitteraturen om kvinnelige trenere, og omtales gjerne som årsak både til at kvinner vegrer seg for å ta trenerutdanning eller mistrives på kurs, og som forklaring på hvorfor kvinner er i mindretall som trenere, særlig på høyt nivå (jf. f.eks. LaVoi & Dutove, 2012; Norman, 2010a, 2010b; Lewis et al., 2018; Fasting et al., 2019). Kvalitativ forskning viser imidlertid betydelig variasjon, og både nasjonal kontekst

og hvilken idrett kvinner er trenere innenfor, har rimeligvis betydning for kvinners erfaringer som trenere. Som det framgår av min intervjuguide (Vedlegg 2), var ikke kjønn og selvtillit et spesifikt tema som jeg på forhånd hadde planlagt å ta opp. Tematikken ble imidlertid tatt opp av flere deltakere da de reflektert over årsaker til at kvinner slutter som trenere, og disse refleksjonene skal jeg diskutere nærmere i fortsettelsen. I likhet med diskusjonene i forrige delkapittel om kjønn og tidsprioriteringer, ligger det også i dette delkapittelet en implisitt komparasjon: Har kvinner dårligere selvtillit *enn menn*, og kan dette være en årsak til at kvinner slutter som trenere? Eller sagt på en annen måte: Er det flere menn som er trenere for eldre lag og på høyt nivå fordi de har bedre selvtillit enn kvinner?

Deltakerne i denne studien framstår gjennomgående som selvbevisste damer med mye selvtillit. Mange har høy trenerutdanning og lang erfaring som både trener og spiller. Noen har selv spilt på høyt nivå, flere er ambisiøse, og mange gir uttrykk for å ha god selvtillit som trener. En stor andel har relevant utdanning som også bidrar til å gi dem autoritet i trenerrollen, og hele 18 av 20 har høyere utdanning. Likevel er det flere som mener at kvinner generelt har dårligere selvtillit enn menn, og noen viser til manglende selvtillit som en forklaring på at kvinner slutter som trenere. En av deltakerne kommenterer at «menn er jo ofte litt mer sånn stoler på seg selv, litt sånn at kanskje dem har litt mer guts». En annen mener at kvinner har dårlig selvtillit og derfor må bli «veldig, veldig trygge på det vi gjør før vi kan uttale oss, mens mannfolk, de hopper kanskje bare og tenker seg om litt etterpå». En tredje mener at kvinnelige trenere er mer følsomme enn menn og håndterer kritikk dårligere. Det samme kommer til uttrykk i følgende sitat fra en av de andre deltakerne:

Jeg tror kanskje at jeg som kvinne tar det mer inn over meg, ikke er så trygg i ... altså selv om vi, altså vi som trenerteam, står jo for de valga vi tar, men jeg tror nok det at kvinner blir mer usikre når det kommer en inn fra sidelinja, en forelder som er uenig i valga, uenig i prinsippa som vi følger, da. [...] Jeg tror at hvis man klarer å trygge trenerne i at den jobben de gjør er faktisk bra, at noen utenifra sier at dette er riktig ... og kanskje er med å støtte i at man faktisk får det til vel så bra som den andre treneren som da eventuelt kommer inn og tar over. Det går litt på selvtillit, det er jo litt klassisk; menn gir seg jo ikke og de søker jo på jobber de

ikke er kvalifisert for og kvinnene er litt sånn, ja, dette klarer ikke jeg-innstilling. [...] Jeg tenker at vi faller fort i disse «kvinnefellene», da ... En utfordring er at man stiller spørsmål ved om det er riktig det man gjør. Selv om man ser resultater så tviler man alltid; «kunne man gjort det bedre?».

Resonnementet i dette sitatet er, slik jeg forstår det, at kvinner trenger mer oppfølging og «trygging» for å fortsette som trenere, fordi kvinner generelt er mindre trygge enn menn på at det de gjør er bra nok. Samtidig knytter hun kvinners tvil og utrygghet til en «felle» som kvinner har en tendens til å gå i, men som de åpenbart burde *la være* å gå i. Hun snakker her i vi-språk og inkluderer på den måten seg selv blant kvinnene som går i «kvinnefella». I andre deler av intervjuet framstår hun som en erfaren og selvsikker trener som *ikke* ser ut til å gå i «kvinnefella». Hun peker blant annet på at hun synes mannlige trenere også burde få oppfølging, «fordi de søker jo kanskje ikke den inputen som de kunne ha trengt, de kjører bare i sitt eget spor, i hvert fall de mannlige trenerne jeg har sett, de er litt mer gammeldags prestasjonsfokusererte i mye tidligere alder». Dessuten konkluderer hun dette resonnementet med å framheve at «men ellers så syns jeg ikke at det er noen sånne likestillingsutfordringer, jeg føler meg verdsatt på samme nivå som mannlige trenere, har ikke opplevd noe annet». Hennes egne erfaringer kjennetegnes med andre ord av likebehandling og verdsetting, men hun tror samtidig at kvinner generelt tviler mer på seg selv i trenerrollen enn hva menn gjør.

Intervjuene mine er preget av mye ambivalens når det gjelder anerkjennelse, bekreftelse og kvinners selvtillit som trenere. Flere av deltakerne gir uttrykk for at de tror «kvinner flest» har lavere selvtillit enn menn, men de bruker sjelden vi-språk når de snakker om usikre kvinner. Det er i grunnen bare to av deltakerne som tydelig plasserer seg selv i fortellingen om kvinner som har dårlig selvtillit som trenere, men også disse to intervjuene er tydelig preget av kompleksitet. Den ene av disse gir uttrykk for at hun trives veldig godt i rollen som trener, og at hun synes hun lykkes godt. Samtidig har hun for dårlig selvtillit til å gi uttrykk for sine ambisjoner:

Jeg er jo ikke flink til å selge meg selv eller gå og så si at: «ja, jeg har lyst til å trene et lag som er på et høyere nivå». Ja, det tror jeg aldri jeg kommer til å gjøre heller, selv om jeg i utgangspunktet

sitter og har litt lyst, men så føler du ... ja, du har en sånn innebygd helt inni her at: «nei, men du er ikke ... du er ikke bra nok, du er ikke skikka nok». Eller ... ja, jeg vet ikke, det er i hvert fall det jeg går og tenker litt på, og det er det som gjør at jeg liksom ... ja, føler at jeg kanskje skal slutte. Og den følelsen har på en måte forsterket seg i løpet av det trenerutdanningsløpet.

Vi har tidligere sett en av deltakerne understreke betydningen av å være tålmodig og vente på svar fra kvinnelige trenere. Hun satte dette i sammenheng med at kvinner, etter hennes erfaring, i større grad enn menn bruker tid på å få avklart med familien om de kan takke ja til et trenertilbud. Den samme treneren understreker også at hun mener det er avgjørende å spørre *flere ganger* for å få inn kvinner som trenere på høyt nivå. Det siste sitatet understøtter dette: Hvis en kvinne tviler på egen egnethet og egne ferdigheter, som her, kan det være nødvendig å forespørre mer enn en gang, for å overbevise vedkommende om at hun er ønsket som trener.

Som nevnt innledningsvis, er det flere av deltakerne i denne studien som eksplisitt framstiller seg som trygge trenere med god selvtillit, og denne selvforståelsen kommer også tydelig fram i intervjusituasjonen. En av deltakerne var imidlertid opptatt av at menn har naturlig selvtillit mens kvinner har tilsvarende mangel på selvtillit, og dette vendte hun tilbake til flere ganger, blant annet som forklaring på hvorfor kvinner slutter som trenere:

Jeg vet ikke hvorfor, men det er noe med at menn har en annen type autoritet, de kommer med liksom en sånn selvtillit, som en del kvinner mangler. Jeg vet ikke helt hvorfor det er sånn, men jeg må jo si det selv, at hvis jeg ser de mannlige trenerne som på en måte har den ballasten og har vært i gamet lenge, så har jeg kanskje mer respekt eller på en måte føler at de er så mye flinkere enn en kvinnelig trener. [...] Jeg tror nok at menn – og det er uansett tror jeg, i yrkeslivet, overalt – at de har en ... om de ikke har det innerst inne, så virker det i hvert fall som de har en større selvtillit i alt de holder på med, at vi [kvinner] er mer usikre, spør litt mer. Og jeg er sånn selv, jeg kjenner på det selv, at på en måte ... jeg kanskje framstår ganske trygg, men jeg er veldig glad for at jeg har dem rundt meg, jeg tror jeg hadde vært veldig svak alene ... og det har

nok noe med at man tviler mer på seg selv som kvinne, enn det menn gjør. [...] Vi er så mye reddere for å feile og ikke være gode nok, og vi tror også fort at vi ikke er gode nok, når vi kanskje er det, det er det ingen tvil om. Mannen min, som egentlig ikke har peiling på håndball, men er med som hjelpetrener, han dro jo en sånn at «dette kan jeg», men han kan det jo ikke. Mens jeg er mer usikker selv om jeg har lang erfaring.

Flere av deltakerne som mener at kvinner har dårligere selvtillit enn menn, er kritiske til kvinners eget ansvar for sin situasjon. Jeg har tidligere sitert ei som mener at kvinner ikke bør gå i «kvinnefella», og hun som er sitert her, er opptatt av at «vi burde være tøffere, burde tenke at man er god nok». Samtidig er det ikke enkelt å endre på noe som hun kanskje tror er en medfødt og naturlig forskjell:

Jeg synes at det er et vanskelig tema, fordi ... for hvis man ser på menn og kvinner, så er kvinner som sagt mer redde for å feile enn menn, sånn er det liksom, vi er født sånn. Men så er det selvfølgelig unntak, så ... ja ... Jeg er faktisk veldig redd for å feile, når jeg har gått ut og gjort helt om på det som egentlig er riktig å gjøre i den klubben her, også skal på en måte vi ikke lykkes med det jeg har tenkt, satt som mål, da, det tror jeg kommer til å svi godt, da tror jeg det er ferdig for min håndballtrenerkarriere, for å si det sånn. [...] Kvinner slutter nok fordi de føler at de ikke strekker til, mens menn ... Jeg føler at de har mer selvtillit, så de føler de strekker til uansett, på en måte. Men jeg er veldig målbevisst ... jeg er litt annerledes da, enn alle de andre.

Dette sitatet gjenspeiler et spenningsforhold som også kommer til uttrykk i flere andre intervjuer. På den ene siden snakker mange om kjønn som om det er stabile og naturlige forskjeller mellom jenter og gutter, og mellom kvinner og menn. Det er tydelig at det er fort gjort å trekke vekslers på den typen etablerte forståelsesmåter, som blant annet innebærer en oppfatning om at menn generelt har «naturlig» høy selvtillit mens kvinner generelt har like «naturlig» lav selvtillit. På den andre siden er det flere av de samme deltakerne som problematiserer denne typen oppfatninger av «naturlige» kjønnsforskjeller,

blant annet ved å beskrive seg selv som målbevisste, ambisiøse og selvsikre, og som annerledes og unntak fra en kjønn «regel». Den deltakeren som er sitert her, er den blant de 20 jeg intervjuet, som er aller mest opptatt av at hun har dårlig selvtillit og er redd for å «feile». Like fullt avslutter hun resonnementet med å beskrive seg selv som målbevisst og litt annerledes enn alle andre (kvinner). Det er også verdt å merke seg at hennes frykt for å feile er knyttet til at hun er en ambisiøs trener som har satt mye høyere mål for sitt lag, enn hva noe annet lag i klubben tidligere har gjort. Hun har med andre ord satt i gang et prosjekt som er annerledes enn «det som egentlig er riktig å gjøre» i den klubben hvor hun er trener. I tillegg er hun innflytter og ganske ny i klubben, og kommer altså «utenfra». Ved nærmere ettersyn har hennes frykt for å feile en helt konkret årsak og framstår ikke entydig som kvinners naturlige, generelle frykt, slik hun først beskriver det som.

Når deltakerne forteller om kvinners dårlige selvtillit, forklarer de dette på to ulike måter: På den ene siden framstilles kvinners følsomhet og utrygghet som naturlig, medfødt og noe de ikke kan komme fra. På den andre siden framstår kvinners dårlige selvtillit som deres eget ansvar, som noe de burde slutte med, og som en felle de stadig går i. Et par av deltakerne antyder imidlertid at menns oppførsel, heller enn kvinners dårlige selvtillit, kan være medvirkende til at kvinner slutter som trenere. Den eneste som sier dette eksplisitt, forklarer det slik:

*Altså det er nesten så vi blir ... ikke angrepet, men du blir observert hele tiden på hva du gjør, og bare venter på feil, det er sånn: *woof*, dette her var ikke sånn det skal være, så det er på en måte, du må være ekstremt tykkhudet, eller hva skal jeg si, tøff, for å klare deg å fortsette. For det er ingenting som gjør at du på en måte havner på topp, du må skaffe deg erfaring, og det må du gjøre overalt, og det er på en måte, jeg føler at i begynnelsen av karrieren til kvinner så er det mange mannfolk som ødelegger, og gjør at de slutter. De rekker ikke å bli trygge nok til å stå imot, føler jeg, for du blir nesten observert og kanskje til og med kritisert hele tiden.*

Her plasseres ansvaret for at kvinner slutter, hos menn som er urimelig kritiske til kvinner. I stedet for å si at kvinner burde være tøffe, trygge og tykkhudet,

argumenterer hun for at menn er ute etter kvinnelige trenere, følger med på hva de gjør og bare venter på at de skal gjøre feil. Men alder ser også ut til å spille en rolle i denne forklaringen: Menn ødelegger i begynnelsen av karrieren, mener hun, og kvinner rekker derfor ikke å bli trygge nok til å håndtere kritikken. Samtidig forteller hun i forlengelsen av sitatet at det er voksne menn, gjerne de over 50, som utøver denne urimelige kritikken. Stor aldersforskjell i mennenes favør kan forsterke maktforholdene som allerede kan sies å være knyttet til kjønn på dette feltet. En av de andre retter også søkelyset mot andre aktører i tillegg til, eller i stedet for, kvinnene selv:

Altså, jeg tror det er to sider av den saken at kvinner ikke er trenere på høyt nivå, og jeg tror den ene grunnen er familiære forhold, der det er lettere å være mann og ha barn hjemme og fortsatt kunne være trener kontra kvinne. For det andre tror jeg det har med utøvernes respekt overfor en kvinne kontra en mann [å gjøre]. Så hvis man skulle gjort noen endringer som førte til at det var lettere å bli kvinnelig trener på høyt nivå, så er det kanskje utøverne man må starte med. Eller herretrenerne.

I dette sitatet gjentas hovedpoenget fra forrige delkapittel, om at det forventes å være lettere for menn enn kvinner å «ha barn hjemme og fortsatt kunne være trener». Men i tillegg mener denne deltakeren at det må gjøres noe med respekten for kvinnelige trenere, blant spillere og mannlige trenere, heller enn å legge vekt på kvinners selvtillit.

Noen av deltakerne var skeptiske til tematikken som intervjuene skulle utforske, fordi de er lei av at kvinner går inn i offerrollen, og fordi de ikke vil at det skal være noe særegent ved dem som kvinnelige trenere. De ønsker å bli sett og vurdert som *trenere*, ikke *kvinnelige* trenere, og skulle ønske at det var unødvendig å sette søkelys på kvinner som trenere gjennom et prosjekt som dette (jf. Drury et al., 2022; se også Røthing, 2024). Samtidig er det, som jeg har vist, flere som mener at det er vanlig at kvinner har dårlig selvtillit, og at menn fra naturens side har større autoritet og bedre selvtillit. Nesten alle som snakker om dette, framstiller imidlertid seg selv som *unntak*, som annerledes enn *andre kvinner* eller «kvinner flest». På den måten reproducerer de i noen grad de stereotype forestillingene om både kvinner og menn, og antakelsene om forskjellene mellom dem. Men de stereotypiske kvinnene gjenfinnes først

og fremst i *fortellingene* og *forestillingene*, de finnes i svært liten grad representert i konkrete personer i intervjuene. I mitt empiriske materiale ser det ut til å være «normalen» heller enn unntaket at kvinner som er håndballtrenere, både er selvsikre og trygge. Denne dobbeltheten i datamaterialet kan på den ene siden sies å synliggjøre tradisjonelle forventninger om kjønn og kjønnsforskjeller, og viser hvordan denne typen forventninger fortsatt er tunge og kan få betydning for menneskers praksiser, selvforståelser og fortolkninger av egne erfaringer. På den andre siden viser også empirien forskyvninger og det som kan forstås som nye måter å være kvinne på, som for eksempel å være selvbevisst og tydelig i trenerrollen.

9.4 Kritiske hendelser

Mange av deltakerne beskriver ulike situasjoner som irriterende, ydmykende eller på andre måter negative, som vist i tidligere kapitler, uten at disse erfaringene omtales som årsak til at de har sluttet eller vurdert å slutte som trenere. Tre av deltakerne forteller imidlertid om konkrete, negative erfaringer som gjorde at de vurderte å slutte. Jeg kan ikke drøfte disse hendelsene i detalj, av hensyn til deltakernes anonymitet, men jeg vil diskutere dem kort for å undersøke om det er noe særegent ved disse hendelsene som gjorde at de fikk trenerne til å vurdere å slutte.⁴⁹

En av deltakerne fortalte om en konflikt med en mannlig assistenttrener. Hun var selv den i klubben med høyest formell trenerkompetanse, og hun hadde lang erfaring som trener, men hun opplevde assistenttrenerens oppførsel som veldig vanskelig:

49 I en artikkel om skeives livsfortellinger bruker Stubberud, Eggebø og Andersen (2022) begrepet «kritiske øyeblikk», for å identifisere noen hovedtemaer i skeives fortellinger om egne liv, på tvers av ulike kontekster. Jeg leste deres artikkel etter at jeg selv hadde tatt i bruk begrepet «kritiske hendelser» i dette arbeidet. Mens Stubberud et al. bruker begrepet «kritiske øyeblikk» for å identifisere sentrale elementer i skeives livsfortellinger, viser «kritiske hendelser» i mitt tilfelle til konkrete, negative hendelser som forskningsdeltakerne viser til for å forklare hvorfor de har vurdert å slutte som trenere. Hendelsene førte imidlertid ikke til at de faktisk sluttet som trenere.

Han brukte ekstremt mye sånn hersketeknikk. Du følte deg veldig sånn ... jeg vet ikke hvordan jeg skal beskrive det ... han begynte å nevne at foreldregruppaa på en måte var så misfornøyd med meg som trener. [...] Jeg opplevde det liksom litt sånn nedverdiggende, at det var sånn ertete, litt sånn hersketeknikk på en måte, at «du skal ikke tro at du er bedre ...» altså den der jekke meg litt ned, hvis du skjønner. Og det med å heve stemmen og ikke la deg fullføre når du sier noen ting ... Jeg følte liksom at det var litt sånn jantelov.

Hun forteller at hun ba ham «gi noen eksempler på når du mener eller når du har fått høre at jeg har gått over streken til å være sånn sint, da, eller hissig eller upedagogisk», men det fikk hun ikke, og det beskriver hun som veldig frustrerende. Hun opplevde at hun hadde en god relasjon til foreldrene, og den angivelige kritikken kom derfor «litt sånn lyn fra klar himmel». Det hele kulminerte med at hun dro fra en trening og sa «tak for meg», og noe sånn hadde hun aldri gjort før: «Jeg pleier alltid være litt sånn ... at man fullfører det man har startet på». Å forlate et lag som hun hadde trent i flere år, midt i sesongen på denne måten, var helt imot hennes idealer. Men hun opplevde det som umulig å trene dette laget videre, på grunn av assistenttrenerens nedverdiggende oppførsel, hersketeknikk og uspesifisert kritikk som det var vanskelig å forholde seg til, kombinert med «litt sånn jantelov». Hun fortsatte som trener for et annet lag, men ved tiden for intervjuet var hun tydelig preget av denne erfaringen og usikker på om hun ønsket å fortsette som trener i denne klubben. Ledelsen i klubben forsøkte å bidra til å løse konflikten og uttrykte tillit til henne, men de klarte ikke å ta tak i kjernen i problemet knyttet til assistenttrenerens behandling av henne. Det gjorde denne erfaringen ekstra krevende og negativ.

En av de andre deltakerne fortalte også om en konflikt som gikk inn på henne, og som førte til at hun vurderte å slutte som trener. Denne treneren er relativt ung, men har flere års erfaring som trener, og kan vise til gode resultater. Hun var blant annet hovedtrener for et lag som lyktes godt i nasjonal serie for aldersbestemte lag, men en konflikt førte til at hun trakk seg som trener. Hun beskriver prosessen slik:

Jeg ble bare innkalt til et møte litt før jul av noen foreldre og da var plutselig alt galt og alt var min skyld. Så da ble det litt sånn,

okey, da vet jeg ikke om jeg orker dette lenger, for jeg ofra tross alt hele fritiden min til disse guttene liksom. Men så fikk styret i klubben meg til å fortsette, men man klarte på en måte aldri å få det helt til å bli bra igjen. Det ble òg en sånn konflikt internt mellom guttene ... guttene ble veldig splittet av hele situasjonen, og hva som var grunnen til at dette oppstod, det vet jeg ikke, og hvem som startet det; har ikke peiling.

Under møtet fikk hun et klart inntrykk av at foreldrenes misnøye blant annet hadde å gjøre med at hun var kvinne, og hun forklarer det slik:

Men grunnen til at jeg da skjønnte at dette da handla om, ja kanskje som du sier alder, men også at jeg er kvinne, det er jo fordi at når vi satt på det møtet så begynte de også å snakke om personer de kunne tenke seg, som var en bedre trener enn meg. Og de navnene som kom opp da, var for det første ikke kvinner, og for det andre mellom 15 og 30 år eldre enn meg, sant.

Denne treneren forklarer at hun har «blitt fortalt hele oppveksten at hvis du skal bli kvinnelig trener på høyt nivå så må du tørre og tåle å stå i en del stormer, for at du skal klare å bli respektert så mye som menn, og du trenger det for å kunne være trener». Den nevnte situasjonen beskriver hun som en slik storm, som det har vært tungt å stå i:

Men man får jo hele tiden en sånn følelse av at man ikke blir tatt på alvor av andre, og jeg bryr meg ikke så mye. Det som har gått inn på meg så langt som trener er de guttene, det syns jeg var tøft. Da jeg ga meg med dem så var jeg litt sånn: ugh, skal jeg bare gi meg med alt etter sesongen? Orker ikke mer. Men jeg har vel konkludert med at jeg skal i hvert fall være trener neste sesong og, så det tok heldigvis ikke knekken på meg. [...] Men jeg har opplevd styret som veldig støttende ovenfor meg og den dagen jeg ringte dem og sa at nå kan jeg ikke trene dem lenger, for da kommer det til å ende med at jeg slutter som trener for alltid, for nå er det ikke noe kjekt. Og det er greit, det skal være kjekt for guttene, men det skal fanken meg være kjekt for meg og. Og da var de enige i at da

må jeg bare trekke meg ut, for de mente at jeg var en såpass viktig trenerressurs i klubben at de hadde ikke råd til å miste meg og da skulle de heller ta den byrden og på en måte prøve å fikse opp i det, uten at jeg var til stede. Så jeg har hele tiden oppfattet dem som veldig støttende. Det er jo kjekt, da.

Disse guttene, som hun forlot midt i sesongen, hadde hun trent helt fra de var små. Hun kjente dem godt og opplevde at hun hadde et godt forhold til dem, noe som gjorde det veldig sårt da foreldrene ønsket å erstatte henne. I tillegg var det et godt lag som hevdet seg bra, og det var vanskelig å se at foreldrene hadde noe grunnlag for å si at hun var en dårlig trener. Støtte fra ledelsen medførte imidlertid at hun valgte å fortsette som trener for et annet lag i klubben.

Det tredje eksemplet på en deltaker som har vurdert å slutte som trener etter en negativ hendelse, er knyttet til å bli skjelt ut av dommeren under kamp:

Det var en kamp hvor, ja, igjen, han står liksom over meg og 40 års erfaring også kommer liksom den unge drittungen her og ... ja, ung kvinne og ... ja. Så det var kanskje veldig sånn direkte, at jeg opplevde det veldig tydelig, da. Da reagerte jo liksom folk jeg har med rundt og da, men jeg er jo litt ... jeg angrer jo litt nå på at jeg på en måte ikke tok det litt videre eller liksom lagde en litt mer sak på det da.

Ja, for jeg skulle til å spørre, hva gjorde du med det?

Nei, jeg lot det jo ligge da, jeg sendte ikke inn noen klage eller lagde ikke noe mer styr eller ...

Ja, jeg angrer litt på det faktisk, men jeg tror jeg ble så satt ut der og da, og jeg kjente at det prega meg ganske i ettertid og. Jeg kjente jeg slet skikkelig med å møte opp på kamp etterpå, altså jobba med meg selv, da. Jeg tror ikke så mange rundt merka det, men sikkert han hjemme og ... ja, så jeg ... om jeg liksom, hvorfor? Ja, da fikk jeg litt sånn: det er ikke noe vits, da, for jeg kommer jo alltid til å enten være ung da, også når jeg blir eldre så er jeg fortsatt kvinne på en måte, og liksom hvorfor man skal stå i den

kampen? Jeg føler jo jeg jobber minst like hardt [som menn] og forbereder meg like mye på en måte, men så er det ... altså, jeg må hele tiden bevise litt mer da, eller jobbe litt mer eller, og selv da er det ikke godt nok da, så får man en sånn kommentar eller, ja. Så da var jeg ganske langt nede, kjente jeg.

Her ser vi et tema som også går igjen i forskningslitteraturen: Kvinner som er trenere, opplever at de «hele tiden må bevise litt mer» og må jobbe mer [enn menn] for å vise at de fortjener jobber og muligheter (f.eks. Carson et al., 2018; Drury et al., 2022). Men denne treneren forteller også om gode støttespillere rundt seg i forbindelse med kritiske hendelser:

Ja, de støtter jo opp, og han har jo tatt meg veldig i forsvar han som er assistenttrener. Men samtidig så har jeg vært veldig tydelig på at jeg også vil ha mine egne kamper, da, så når de prøvde å liksom bryte litt inn så var jeg litt sånn at jeg kan svare for meg selv. Det har liksom vært viktig for meg, og jeg tror jeg hadde sittet med en enda verre følelse etterpå hvis jeg på en måte bare hadde stått der og ikke svart. For jeg ble jo ganske trassig, da, så det er jeg glad for, at jeg på en måte sto opp for meg selv, da.

I likhet med flere andre forteller denne treneren om god støtte fra menn i ulike roller, både trenerkollegaer, fedre og ledere i klubben hvor de er engasjert som trenere. Menn framstår på denne måten som viktige «endringsaktører» i idrettsfeltet (jf. Elling et al., 2019). Samtidig ser vi i det siste sitatet at det er viktig for vedkommende, selv om hun setter pris på støtte, å kunne stå opp for seg selv og ta sine egne kamper.

De tre hendelsene som er omtalt i dette kapitlet, skiller seg ikke stort fra enkelte negative opplevelser som er beskrevet i andre intervjuer. De to første handler om konflikt med en assistenttrener og med noen foreldre. Dette er ikke så uvanlig. Men deltakerne beskriver en opplevelse av urettferdighet og hjelpeløshet, av å ikke bli hørt eller tatt på alvor, som ser ut til å forsterke den negative opplevelsen. I det første tilfellet ble dette ytterligere forsterket av at ikke klubbledelsen bidro med tilstrekkelig støtte, mens nettopp støtte fra klubbstyret var avgjørende for at vedkommende i det andre tilfellet valgte å fortsette som trener. Den siste hendelsen er en variant av noe som flere for-

teller om, nemlig at de føler at dommere har lavere toleranse for deres roping og engasjement fra trenerbenken, enn for tilsvarende oppførsel fra mannlige trenere. Alle som forteller om dette, knytter det til noe som har med deres kjønn å gjøre, enten fordi stemmen deres høres annerledes ut enn mannlige trenerkollegaer når de roper (høyere, sintere?), eller at mannlige dommere rett og slett liker ekstra dårlig å få kommentarer fra kvinnelige trenere, særlig hvis de er unge. Flere andre har også fortalt om kroppsstørrelse som en utfordring i møte med sinte fedre eller mannlige trenere, fordi de rett og slett opplever at disse mennene i kraft av sin fysiske størrelse kan stå *over* dem og kjefte *ned* på dem. I denne aktuelle situasjonen kan det se ut som om både alder, kjønn, kroppsstørrelse, stemme, ansiennitet og status i håndballkretser har spilt sammen og forsterket hverandre, slik at dette ble en særskilt negativ erfaring for denne treneren. Hun hadde imidlertid god støtte rundt seg, og hun forteller at andre som var til stede reagerte sterkt på dommerens oppførsel.

Det *ordinære* ved disse situasjonene, særlig de to første, gjør at det ikke er entydig eller åpenbart hva som bidro til at akkurat disse episodene fikk trenerne til å vurdere å slutte. I de to første tilfellene ser det, som nevnt, ut til å ha å gjøre med opplevelser av urettferdighet og maktesløshet. Det siste tilfellet kan se ut til å være en slags dråpe som får begeret til å flyte over; hun har opplevd omtrent det samme, eller noe lignende, flere ganger før, men i dette tilfellet ble det ekstra ille fordi dommeren fysisk sto lent over henne og skjelte henne ut. Det som er felles – og påfallende – ved disse tre hendelsene, er at deltakerne strever med å forklare og sette ord på hva som skjedde. De nøler og ser ut til å vegre seg for å beskrive helt konkret hva den andre parten faktisk gjorde, som bidro til å gjøre situasjonen så vanskelig for dem. Dette kan på den ene siden forstås som uttrykk for at det rett og slett er ubehagelig å fortelle om og konkret beskrive situasjoner som var ubehagelige for dem. På den andre siden kan nølingen også forstås som uttrykk for en bekymring for å ikke bli trodd. Nølingen kan på den måten være et tegn på at de veier sine ord med omhu, fordi det er viktig for dem å bli oppfattet som troverdige. De kritiske hendelsene kan sies å være omgitt av ulike «stemmer» som kan anklage fortelleren for å være *for* nærtagende, lettkrenkede, for å gå inn i den stigmatiserte «offer-rollen», eller for å overdrive betydningen av det som skjedde. Det er nærliggende å anta at deltakerne selv har indre dialoger med denne typen stemmer, og at dette former hvordan de forteller om slike erfaringer, og hvorvidt de i det hele tatt forteller om dem.

Utgangspunktet for studien som denne boken bygger på, var håndballforbundets bekymring over at det er få kvinner blant trenere for eldre lag og på høyere nivå. Dette er ikke uten videre et uttrykk for at kvinner slutter som trenere, det kan også handle om at de begynner som trenere for yngre lag i stedet for å følge «sitt eget» lag oppover i årsklassene. Flere av deltakerne i studien forteller at det er vanlig at kvinner slutter som trenere når spillerne blir 12–14 år, for da kommer det inn trenere med høyere kompetanse – og eventuelt også større ambisjoner – og disse trenerne er oftest menn. I dette kapittelet har jeg imidlertid presentert deltakernes egne refleksjoner omkring hvorfor de tror kvinner slutter som trenere. I neste kapittel skal jeg sammenfatte og drøfte de overordnede funnene i studien, med særlig vekt på hvordan forståelser av kjønn og forventninger om kjønnsforskjeller på ulike måter spiller inn og spiller sammen med forhold som alder, kropp og ambisjoner.

Sammenfatninger og avsluttende drøftinger

Tittelen på denne boka refererer til en dobbelthet som på ulike måter har kommet til syne i det empiriske materialet. Gjennom de foregående kapitlene har jeg lagt vekt på å synliggjøre kompleksiteten i deltakernes fortellinger om betydninger av kjønn, og jeg har vist konkret (jf. Orupabo, 2021) hvordan kvinner som er trenere i ulike situasjoner og kontekster kan oppleve å være både favorisert og annenrangs. I dette avsluttende kapitlet skal jeg sammenfatte de viktigste funnene i denne studien av kvinners fortellinger om sine erfaringer som trenere i norsk håndball. Forskningsdeltakernes forståelser av kjønn og perspektiver på kjønn har vært et gjennomgående tema i boka, og det vil også være det sentrale omdreiningspunktet i dette siste kapitlet. Først skal jeg sammenfatte hvilke forståelser av kjønn og kjønnsnormer som kommer til uttrykk i intervjuene (10.1). Deretter vil jeg drøfte hvordan kjønn kan få betydning i samspill med andre faktorer, med særlig vekt på alder, kropp og utdanning (10.2). Videre skal jeg skissere to ulike typer kampopplevelser og drøfte hva min studie kan antyde om omfang av negative opplevelser (10.3). Avslutningsvis vil jeg med utgangspunkt i en analysemodell som differensierer mellom ulike typer trenere, med vekt på deres ambisjoner, sammenfatte hvilke former for henholdsvis støtte og hindringer kvinner kan oppleve som trenere i norsk håndball (10.4).

10.1 Kjønnsnormer og kjønnsforskjeller

Utgangspunktet for intervjuene som denne boka bygger på, var deltakernes erfaringer som håndballtrenere og kvinner. Derfor handlet intervjuene rimeligvis mye om kjønn, både eksplisitt og implisitt. Når deltakerne reflekterte over sine erfaringer, ga de samtidig også ofte uttrykk for hvordan kjønn på ulike måter antas å komme til uttrykk og få betydning, og *antakelser om kjønnsforskjeller* gjennomsyret mange av intervjuene. Dette er i seg selv et interessant funn: I den norske konteksten har likestillingsidealer stor oppslutning, og en utbredt likestillingsideologi gjør at *kjønnslikhet* langt på vei oppfattes som et ideal. Dette innebærer samtidig at kjønnsforskjeller gjerne forstås som uønsket. Min studie viser imidlertid tydelig at forventninger om *kjønnslike* muligheter og antakelser om stabile kjønnsforskjeller, er i sirkulasjon side om side. Dette kan minne om det Messner (2009, 2011) omtaler som *myk essentialisme*. Begrepet viser til et spenningsforhold mellom på den ene siden liberale, feministiske ideer om like muligheter uavhengig av kjønn, og på den andre siden det han beskriver som «stubbornly persistent commitments to the idea of natural sex difference» (2011, s. 152). Messner argumenterer for at dette motsetningsforholdet er særlig problematisk innenfor barne- og ungdomsidretten, og bidrar til å opprettholde problematiske ideer om gitte kjønnsforskjeller. I fortsettelsen vil jeg peke på fem typer forventninger om kjønnsforskjeller som trer tydelig fram i intervjuene.

For det første er det tydelig at kvinner forventes å ta mer ansvar for relasjons- og emosjonsarbeid overfor spillere, enn menn. De forventes dessuten å være *gode* på den typen arbeid, og *bedre* enn menn. Disse forventningene ser ut til å komme fra både spillere, foreldre, andre trenere og dem selv, på litt ulike måter og i ulik grad (se også f.eks. Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013; Hovden, 2015; Augestad & Hemmestad, 2023). Flere av deltakerne snakker selv også varmt om at de legger mye arbeid i relasjons- og emosjonsarbeid, og ikke minst at det gir dem stor glede. Det er noe de setter pris på. Men ikke alle deltakerne er like villige til å påta seg ekstra relasjons- og emosjonsarbeid. Noen antyder at de ikke er interessert i den typen arbeid, og at det er urimelig eller urettferdig at dette forventes av kvinner i større grad enn menn. Andre gir uttrykk for at de rett og slett ikke er særlig gode på det. Alle er klar over denne typen forventninger til kvinner, men flere framstiller samtidig seg selv som en *annen type* kvinne. Her kan det sies å være et spenningsforhold

i empirien i den forstand at *forestillingene* om kjønn og relasjonskompetanse er sterkt framtreddende og entydige, mens kvinnene selv representerer langt mer variasjon, og flere framstiller seg selv som unntak og «avvik» fra denne kjønnsnormen.

En annen kjønnsforskjellig forventning som kommer tydelig til uttrykk i intervjuene, er at det forventes at gutter tåler tøff trening, tydelige tilbakemeldinger og direkte beskjeder bedre enn jenter. Jenter beskrives som mer masete, dillete, nærtagende, krevende og argumenterende enn gutter. Noen av deltakerne forteller at de foretrekker å trene gutter framfor jenter, nettopp fordi gutter antas å være enklere å forholde seg til. Dette kan også forstås som uttrykk for at de forventer at det krever mindre ekstraarbeid i form av relasjonsarbeid og oppfølging, å trene gutter enn jenter. Disse forventningene om kjønnsforskjeller blant spillere, nyanseres imidlertid på to måter i intervjuene: For det første indikerer mine funn at jenter som fra starten av har blitt vant med hard trening og tydelige beskjeder, tåler og håndterer dette helt fint – akkurat som gutter (forventes å gjøre). På tilsvarende måte som Messner (2009) argumenterer for at gutter *sosialiseres til* å tåle kjeft og røff behandling på idrettsarenaen, og at dette altså ikke er noe de «naturlig» tåler, men blir vant til å tåle, kan vi anta at også jenter kan sosialiseres til å tåle tøff trening. For det andre kommer det fram at jenter som vil satse, også liker hard trening og tydelige tilbakemeldinger, slik gutter antas å gjøre. På den måten knyttes forskjellene til spillernes ambisjoner heller enn til deres kjønn. Dette kan indikere at gutter som trener mest for gøy, og ikke for å satse, kanskje ikke egentlig liker tøff trening og røffe tilbakemeldinger. Kjønnstereotype forventninger kan med andre ord sies å ramme både jenter og gutter, men på ulik måte, med hensyn til hvordan de behandles og inkluderes, og hvilke muligheter de får.

For det tredje var det flere av dem som jeg intervjuet, som mente at det var kjønnsforskjeller knyttet til selvtillit: Kvinner ble generelt antatt å ha dårligere selvtillit enn menn, og dette ble nevnt som en sentral årsak til at kvinner slutter som trenere eller ikke når opp på høyt nivå. Flere mente at menn generelt har god selvtillit og derfor lettere tar på seg treneransvar uten å bekymre seg for om de er tilstrekkelig kvalifisert, eller for om de vil lykkes eller ikke. Lav selvtillit er et tema som også framheves som en hindring for kvinner i internasjonal forskning på kvinners erfaringer som trenere (f.eks. LaVoi & Dutove, 2012; Norman, 2010a, 2010b; Lewis et al., 2018; Fasting et

al., 2019). I min studie er det imidlertid *svært få* som plasserer seg selv inn i den etablerte historien om at kvinner har dårlig selvtillit. Det er egentlig bare én som eksplisitt snakker om at dette er en sentral utfordring for henne selv, mens en annen nevner sviktende selvtillit som forklaring på at hun synes det er vanskelig å «selge seg» som trener, selv om hun har høy formell kompetanse. Deltakerne i denne studien beskriver seg selv tvert imot gjennomgående som trygge og selvsikre som trenere, og framstår også slik i intervjuene. Den etablerte fortellingen og forventningen om kjønnsforskjeller knyttet til selvtillit kan derfor sies å *reproduseres som forestilling*, samtidig som den utfordres og tilbakevises i deltakernes fortellinger om seg selv.

En fjerde antakelse om kjønnsforskjeller er knyttet til at kvinner som trener lag på høyt nivå, er forventet å trene damelag. Dette ser ut til å være en delvis uttalt, men like fullt svært dominerende, forventning. I dette kan det sies å ligge en indirekte, grunnleggende oppfatning om at kvinner og menn er forskjellige typer trenere og ikke konkurrerer om samme type trenerjobber, som om de ikke konkurrerer i samme klasse. Menn kan riktignok trene både herre- og damelag på høyt nivå – og konkurrerer dermed om jobber i begge klasser – mens kvinner forventes kun å trene damelag på høyt nivå. Ettersom kvinneidrett og kvinnelag generelt har lavere status enn herreidrett og herrelag, er det nærliggende å argumentere for at forventningen om at kvinner kun skal trene damelag, impliserer at kvinner ikke anses som like gode trenere som menn. Sagt på en annen måte kan det se ut som om mannlige trenere representerer den umarkerte, nøytrale normen, mens kvinner representerer noe annet, et «avvik», og en egen type trener som (primært) egner seg for damelag. Enkelte av deltakerne i denne studien problematiserer disse kjønne forventningen og har selv gode erfaringer med å trene menn på relativt høyt nivå. Oppfatningen om at kvinner som ønsker å trene på høyt nivå må sikte seg inn mot damelag, er imidlertid svært dominerende, og den illustrerer tydelig inntrykket av at kvinner kan forstås som annenrangs trenere.

Den femte og siste forventning om kjønnsforskjeller har stor betydning for noen av deltakernes refleksjoner omkring egen framtid som trenere, og er knyttet til at foreldreskap forventes å få radikalt ulike betydninger for kvinner og menn. En side ved dette er at det er kvinner som går gravide. Men veien videre, det å *være* foreldre, det å være mor versus far, forventes å innebære helt ulike ting, helt ulike liv, for kvinner og menn. Flere forteller at de blir møtt med forventninger om at de *selvsagt* kommer til å slutte som trener når/hvis de får

barn. Dette må ses i sammenheng med at trenerarbeid innebærer mye reising og primært foregår utenfor ordinær arbeidstid, og som derfor ikke dekkes av velferdsordninger som barnehage og skole. Foreldreskap for trenere kan med andre ord reaktivisere tradisjonelle kjønnsroller. Enkelte deltakere har riktignok andre erfaringer og problematiserer disse forventningene, men også denne *forventningen* om tydelige kjønnsforskjeller framstår som svært sterk.

Det er viktig å minne om at fortellinger om kjønnsforskjeller formidler forestillinger og forventninger knyttet til *både* kvinner og menn. Jeg har kun intervjuet kvinner og har følgelig ikke empiri som kan belyse hvordan menn selv vurderer sin selvtilitt, hvilke tanker de gjør seg om relasjonsarbeid og hvilke opplevelser de har knyttet til foreldreskap, tidsbruk og arbeid som trener i norsk håndball. Nyere studier indikerer imidlertid, som nevnt tidligere, at også menn som er trenere – ikke overraskende – opplever stress og bekymring knyttet til tidsbruk og foreldreskap. I tillegg må menn som jobber med barn og unge, både i lønnet og frivillig arbeid, på ulike måter forholde seg til en økende oppmerksomhet og bekymring knyttet til seksuelle grenseoverskridelser og overgrep mot barn. Det offentlige søkelyset på dette, og menns frykt for å bli anklaget for å overskride grenser, kan gjøre det vanskeligere for menn å bygge relasjoner og vise omsorg overfor barn og unge. Kvinner står på sin side vanligvis friere til å bygge relasjoner og vise omsorg overfor både jenter og gutter, fordi det i liten grad forventes at kvinner utøver seksualisert, grenseoverskridende atferd. I dette ligger heteronormative forventninger som på tilsvarende måte kan gjøre at menns grenseoverskridelser overfor gutter, oftere går under radaren. Messner (2009) omtaler i sin studie (jf. kapittel 4.1) mannlige trenere som beskriver hvordan de forsøker å vise omsorg for spillerne sine på måter som ikke kan misforstås, eller anklages for å være grenseoverskridende, som for eksempel ved å klappe barna lett oppå hodet. Dette er den eneste formen for fysisk kontakt de tør å tillate seg. Noen av de mannlige trenerne som Messner intervjuet, fortalte at de var fortvilet over at de ikke kunne trøste spillere som selv tydelig ga uttrykk for at de trengte og ønsket trøst, særlig blant de yngste barna (s. 146–147). Menns ønsker om å unngå anklager om grenseoverskridelser kan være en mulig inngang til å forstå både hvorfor det er relativt få menn som trener yngre lag, og hvorfor menn, ifølge deltakerne i denne studien, i mindre grad enn kvinner påtar seg relasjonelt og emosjonelt arbeid overfor spillerne. Dersom jeg hadde intervjuet menn, ville de kanskje tegnet et helt annet bilde av sine egne opplevelser av

og erfaringer med relasjonelt og emosjonelt trenerarbeid, og det kunne belyst denne tematikken bedre. Det ligger for øvrig også en viktig dobbelthet her: Relasjonsarbeid kan forstås som, og oppleves som, en byrde, men kan også gi nærhet og vennskap som oppleves svært positivt, slik deltakerne i denne studien beskriver det. Hvis det er sånn at menn ikke forventes å gjøre det samme relasjonelle arbeidet, kan de sies å slippe unna ekstraarbeid. Men samtidig kan relasjonsarbeidet være mindre tilgjengelig for menn som er trenere, og de kan følgelig gå glipp av de positive sidene ved relasjonell nærhet til spillere, som deltakerne i studien beskriver. Både spillere og treneres alder spiller selvsagt også en helt avgjørende rolle for hvordan relasjonsarbeid og nærhet praktiseres og erfares.

En inngang til å forstå mye av det deltakerne forteller om sine erfaringer, kan være et skille mellom «kids-knowledge» og «sports-knowledge» som Messner (2009, s. 57–58) beskriver i sin studie av kjønn og trenerarbeid i barne- og ungdomsidretten, og som jeg omtalte i kapittel 4 (se også LaVoi & Dutove, 2012). Han viser at trenere for de yngste lagene først og fremst forventes å ha kunnskap om barn, mens idrettskompetanse har mindre betydning. Etter hvert som spillerne blir eldre forskyves forholdet mellom disse kunnskapsområdene, og når spillerne har blitt rundt 12 år er det først og fremst idrettskompetanse som vektlegges mens barnekompetanse tillegges liten betydning. Gjennom intervjuene mine kommer det tydelig fram at kvinner forventes å ha kunnskap om barn og antas dermed å være automatisk kvalifisert for å trene de yngste, samtidig som de ikke på samme måtes tilskrives/forventes å ha idrettskunnskap. Samtidig forventes menn automatisk å ha idrettskunnskap, men tilskrives/forventes ikke på samme måte å ha kunnskap om barn. Her flettes med andre ord kjønnsforskjellige forventninger knyttet til barn og omsorg sammen med kjønnsforskjellige forventninger knyttet til kunnskap og autoritet på idrettsfeltet.

Kategoriske framstillinger av kjønnsforskjellige forventninger er naturligvis forenklete og kan framstå karikerte. Det er flere som problematiserer denne typen forståelsesmåter blant kvinnene som jeg har intervjuet, men likevel er mønsteret veldig tydelig: Det er først og fremst kvinner som trener de yngste håndball-lagene, mens det første og fremst er menn som overtar som trenere etter hvert som spillerne blir eldre. Det er særlig to dimensjoner ved dette bildet som kan sies å være overraskende i en norsk kontekst: For det første har norsk kvinnehåndball sterke tradisjoner, og det er åpenbart

at mange kvinner har god idrettskompetanse innen norsk håndball. Dette kommer også tydelig fram gjennom mine intervjuer. Følgelig kan det være overraskende at det i så stor grad er menn som overtar som trenere når spillerne blir eldre, og som er trenere på toppnivå. For det andre har vi i Norge tilgjengelige velferdsgoder som muliggjør stor grad av kjønnslikestilling i forbindelse med foreldreskap. I tråd med dette viser forskning blant annet at mange fedre ønsker å etablere et nært og selvstendig forhold til sine barn, blant annet ved å benytte seg av sin del av foreldrepermisjonen (se f.eks. Kitterød & Halrynjo, 2019). Tidsbruksundersøkelser viser at fedre jobber mindre enn før og tilbringer mye tid sammen med sine barn. Følgelig er det mange menn i Norge i dag som har mye barnekompetanse. Samtidig indikerer forskning at tradisjonelle kjønnsroller fortsatt reproduseres i forbindelse med fødsel og omsorg for små barn: Studier viser at mor ofte vil være lengst mulig hjemme med barnet etter fødsel, og derfor gjerne tar ferie eller ulønnet permisjon samtidig som far tar ut sin del av foreldrepermisjonen (se Schou, 2019), og det framstår fortsatt «legitimt for fedre å tilpasse både permisjon og senere deltakelse hjemme til jobbens behov/krav» (Kitterød & Halrynjo, 2019, s. 82, med referanse til Halrynjo & Lyng, 2017; Kitterød & Halrynjo, 2017; Østbakken et al., 2018). Sett i lys av kvinners håndballkunnskap og menns barnekompetanse i den norske konteksten, kunne vi forvente en mer jevn kjønnsfordeling blant trenere i norsk håndball. Kjønnsstradisjonelle valg i forbindelse med fødsel kan imidlertid på den ene siden gjøre det vanskeligere for menn å etablere en selvstendig relasjon til sine barn helt fra starten. Samtidig kan dette bidra til å forsterke forventninger om at foreldreskap betyr *mer* eller får *andre* konsekvenser for mødre enn fedre, slik vi har sett tydelig i kvinners fortellinger om sine erfaringer som trenere.

10.2 Kjønn i samspill – en flerdimensjonal tilnærming

Presentasjonen og diskusjonen av det empiriske materialet gjennom kapitlene 5–9, har på ulike måter vist at en flerdimensjonal tilnærming til kjønn gir best tilgang til differensiert og presis kunnskap. Når deltakerne beskriver sine erfaringer med å være kvinne og trener, er det enkelte forhold som ser

ut til å virke *negativt* i samspill med kjønn, mens andre forhold kan se ut til å virke *positivt* og i noen grad veie opp for de ulempene som forbindes med å være kvinne og trener. I fortsettelsen skal jeg drøfte noen forhold som kan få betydning i samspill med kjønn, med særlig vekt på *alder, kropp og utdanning*.

Alder trer fram som en helt sentral dimensjon ved deltakernes fortellinger om sine erfaringer som trenere. Svært mange viser til både egne eller andres erfaringer og mener at kombinasjonen av å være ung og kvinne er den mest krevende for trenere. Flere mener at unge menn tilskrives en annen autoritet enn unge kvinner, og at de ikke møtes med skepsis og kritiske spørsmål fra foreldre eller andre i klubbene på samme måte. Derfor får de også flere muligheter som trenere. Flere nevner også at det er nettopp unge menn som ofte kommer inn og overtar som trenere når foreldretrenerne (oftest kvinner) trekker seg og overlater ansvaret til andre, når spillerne vanligvis er 12–13 år. Som motsetning til unge, utsatte kvinner, peker imidlertid flere av de eldste deltakerne på at det å være voksen gjør dem mindre utsatte som kvinne og trener. Flere gir uttrykk for at negative kommentarer preller av på dem på grunn av deres alder. Alder ser med andre ord ut til å kunne få betydning på flere ulike måter. Flere av deltakerne forteller dessuten at de ble løftet fram og tatt godt vare på da de var unge trenere, både av egne fedre og av voksne menn med ansvar i klubben der de spilte som ungdommer. Noen mener at håndballforbundet ønsker å løfte fram kvinner som trenere, og at unge kvinner derfor kan få fordeler nettopp som kvinner. Dette gjør at unge kvinner i noen tilfeller kan få muligheter som unge menn ikke får, for eksempel anledning til å ta trenerkurs på høyt nivå. Bildet er med andre ord sammensatt. Kjønn og alder kan dessuten også spille sammen med klubben, lagets og foreldrenes ambisjoner: Jo høyere ambisjoner laget (og foreldrene) har, desto mindre sannsynlig ser det ut til å være at unge kvinner får tilbud om å bli trener, og desto mer utsatt vil treneren være for kritikk. Høye ambisjoner fra klubb og foreldre kan med andre ord forsterke unge kvinners utsatthet og sårbarhet som trenere. Flere av deltakerne peker imidlertid på at alder kan være en utsatthetsfaktor uavhengig av kjønn, og at også unge menn kan være sårbare som trenere fordi ung alder kan svekke deres autoritet.

En annen side ved trenerarbeid og alder, som bør ses i sammenheng med kjønnsnormer diskutert i forrige delkapittel, er knyttet til hvem som rekrutteres som trenere. Som vi har sett tidligere, er det sterke forventninger om at kvinner som er trenere kommer til å slutte som trenere hvis de får barn. Den

gjennomsnittlige alderen for førstegangsfødende i Norge er imidlertid relativt høy, i 2021 var den 30,1 år⁵⁰. Til sammenligning var den i 1967 23,1 år⁵¹. Unge kvinner kan med andre ord være trenere i flere år *før* de eventuelt får barn. Følgelig kan det tenkes at unge kvinner i alderen 18–30 år er en ubrukt trenerressurs innen norsk håndball. Kan det være sånn at unge kvinner vegrer seg for å bli trenere, fordi de vet eller tror at de som unge *og* kvinner vil være særlig sårbare og utsatte for kritikk, nettopp slik flere av deltakerne i denne studien forteller om? Eller er unge kvinner kanskje rett og slett opptatt med andre ting og ikke interessert i å bruke tiden sin på å være trener?

En annen dimensjon ved kjønn som flere framhever som utfordrende, er knyttet til kropp og fysiske forhold, og mer konkret høyde og stemme. Det kan være nærliggende å se dette som en side ved å være kvinne, og ikke som en selvstendig faktor. Men selv om kvinner i gjennomsnitt er lavere enn menn, og i gjennomsnitt har en stemme som ikke bærer like godt som stemmen til mange menn, er det naturligvis også mange kvinner som er høyere enn menn, noen kvinner har stemmer som bærer godt og noen menn har stemmer som ikke bærer godt. Som Cooky og Messner (2018) minner om, er det viktig å ikke framstille gjennomsnittlige kjønnsforskjeller som kategoriske kjønnsforskjeller. Derfor kan det være relevant å framheve fysiske forhold som en særskilt dimensjon som spiller sammen med kjønn, ikke som et gitt forhold ved kjønn. Noen av deltakerne i min studie, som selv ikke er spesielt høye, forteller at egen høyde kan oppleves som en utfordring, først og fremst i kampsituasjon. For å kompensere for sin høyde er det et par stykker som forteller at de noen ganger står oppå benken under kamp, for å få bedre oversikt og for å høres bedre. Dette gjelder særlig dersom en mannlig trener på motstanderlaget er fysisk stor og bruker sin store kropp til å ta mye plass og rope høyt og mye. Kroppsstørrelse og stemme hører riktignok ikke nødvendigvis sammen. Lave personer kan ha stemme som bærer godt, mens høye personer ikke nødvendigvis har høy stemme. I min studie flettes imidlertid kropp og stemme i stor grad sammen. Samtidig har fortellingene om kropp vanligvis en komparativ dimensjon: Egen størrelse og stemme oppleves som en utfordring i møte med, og sammenlignet med, dommere eller trenere som er menn med større

50 Økt fruktbarhet for første gang på 12 år (ssb.no).

51 <https://www.fhi.no/op/mfr/femti-ar-med-fodsler-i-norge/>

kropper. En stor kropp framstår som en ressurs som menn i større grad enn kvinner har tilgang til, og som menn kan velge å bruke på måter som hindrer eller begrenser kvinner i deres utøvelse av sitt trenerarbeid. Dette framstår imidlertid som en *mulighet* som fysisk store menn har, men som ikke alle benytter seg av. Et interessant spørsmål som jeg ikke har empirisk grunnlag for å svare på, er om menn som er lave, opplever egen kroppsstørrelse som en utfordring på lignende måte som det mine deltakere beskriver, eller om det er nettopp *kombinasjonen* av å være kvinne og å ikke være høy, som skaper de utfordringene som beskrives i mine data.

En tredje faktor som har betydning for deltakernes fortellinger om sine erfaringer, er deres utdanning og yrke. Da jeg rekrutterte deltakere til denne studien, var jeg opptatt av å finne fram til kvinner fra ulike deler av landet med både brei erfaring og med trenererfaring fra relativt høyt nivå. Yrke eller utdanning var ikke del av mine rekrutteringskriterier, og jeg visste ikke noe om deltakerne på dette området før intervjuene. Etter hvert som jeg gjorde stadig flere intervjuer, ble jeg imidlertid oppmerksom på at de fleste jeg hadde funnet fram til, hadde høy utdanning. Blant mine forskningsdeltakere hadde 18 av 20 høyere utdanning, flere på masternivå, og flere jobbet innen utdanningssektoren (jf. kapittel 3.4). Flere av deltakerne med pedagogisk utdanning pekte på at deres utdanningsbakgrunn og yrkeserfaring gjorde dem trygge i rollen som trener, både overfor spillere og (kravstore) foreldre. De var trygge på formidling og instruksjoner, de var flinke til å lede grupper, og de hadde erfaring med å kommunisere med foreldre om forventninger, skuffelser og utfordringer knyttet til deres barn. Noen slo kort og godt fast at «jeg kan dette». Det å være trener falt dem naturlig og var enkelt for dem. Et par andre, som ikke hadde pedagogisk kompetanse, fortalte også at de hadde yrkeserfaring og en form for akademisk selvtillit som gjorde at de følte seg kompetente og trygge som trenere. Høy utdanning gir naturligvis ikke automatisk verken trenerkompetanse eller god selvtillit. Intervjuene indikerer imidlertid tydelig at relevant utdanning og/eller yrkeserfaring gir deltakerne en form for autoritet og selsikkerhet i trenerrollen, og det kan se ut som om dette nærmest eliminerer den dårlige selvtilliten som kvinner forventes å ha, ifølge kjønnsstereotype fortellinger. Andre studier, som riktignok har satt søkelys på trenere på høyt nivå, viser også at mange kvinner som er trenere, har høy utdanning (f.eks. Fasting et al., 2017; Chroni et al., 2018, s. 10). Noen indikerer at kvinner som er trenere, har gjennomsnittlig høyere utdanning og

mer egen erfaring som eliteutøvere enn menn som er trenere, noe som kan støtte opp om deres posisjon som trenere (LaVoi & Dutove, 2012, s. 22–23) og styrke deres selvtillit (jf. Sisjord et al., 2021, s. 560).

Det er ytterligere tre faktorer som det kunne være relevant å drøfte, men som jeg ikke har anledning til å diskutere nærmere, delvis av forskningsetiske hensyn og delvis fordi jeg ikke har empirisk grunnlag for det. *For det første* indikerer mine data at deltakernes egen spillererfaring kan ha betydning for deres autoritet og selvtillit som trenere, og at dette kan kompensere for manglende autoritet og selvtillit som gjerne knyttes til kvinnelige trenere (jf. også Sisjord et al., 2021). Fire av deltakerne i min studie har spillererfaring på høyt nivå, og i intervjuene med særlig tre av disse skinner det tydelig gjennom at de *kan* håndball, og at de både erfarer og forventer at omgivelsene vet og forholder seg til dette. De samme deltakerne er imidlertid også voksne, og den autoriteten og selvsikkerheten som de utstråler som trenere, kan også forstås i lys av deres alder. *For det andre* skulle jeg gjerne diskutert mulige betydninger av etnisk bakgrunn, i sammenheng med kjønn, slik for eksempel LaVoi og Dutove (2012) etterlyser. To av forskningsdeltakerne er født utenfor Norge. Av hensyn til deres anonymitet kan jeg imidlertid ikke diskutere verken hudfarge eller etnisitet noe nærmere. Jeg vil imidlertid nevne at begge disse gir uttrykk for at de har fått mange muligheter som trenere i sine klubber. Én av dem kommenterer selv at hun mener hun som både «utlending» (hennes egen term) og kvinne har fått veldig god oppfølging og støtte. *For det tredje* ville det vært interessant å drøfte mulige betydninger av seksuell orientering for kvinners erfaringer som trenere. Tidligere studier har antydnet at det kan være en fordel for kvinner som er trenere, å være singel og/eller ikke ha barn (jf. LaVoi & Dutove, 2012; Augestad & Hemmestad, 2023), og i min studie framstår foreldreskap og frihet til å disponere egen tid som et sentralt tema. Det er en av deltakerne som selv nevner at hun er gift med en dame, og som sier at dette har vært en fordel for henne som trener, nettopp fordi det har gjort henne fleksibel. Ytterligere to stykker sier eksplisitt at det er en fordel for dem at de bor alene, fordi det gjør det mulig for dem å jobbe mye og på kveldstid, og eventuelt takke ja til et jobbtillbud som gjør det nødvendig å flytte. Men ettersom seksuell orientering ikke var et eksplisitt tema i intervjuene, har jeg ikke kunnskap om disse eller andre deltakerne på dette området. Det er imidlertid verdt å peke på at forbindelsene mellom seksuell orientering og foreldreskap trolig er i endring: Mens de eldste, skeive kvinnene i Norge ofte

hadde barn fra tidligere heteroseksuelt ekteskap, er det mitt inntrykk at det var utbredt i den neste generasjonen av skeive kvinner (født på 1960-tallet og begynnelsen av 70-tallet) å velge bort foreldreskap. Dagens unge voksne skeive velger imidlertid i langt større grad å få barn i ulike familiekonstellasjoner. Seksuell orientering er derfor trolig, i alle fall for kvinner, i ferd med å få mindre betydning for om man har barn eller ikke, og dermed også for om man er fleksibel og står fritt til – eller forventes av andre – å kunne forfølge sine trenerambisjoner. På den annen side er det nærliggende å forvente at likekjønnede relasjoner ikke formes av tradisjonelle kjønnsnormer på samme måte som heteroseksuelle relasjoner, for eksempel knyttet til tidsprioriteringer og kjønnsroller i hjemmet. Hjemskaping (Aarseth, 2011) og forhandlinger om arbeidsfordeling kan med andre ord formes på andre måter i likekjønnede par enn i heteroseksuelle parforhold, slik at seksuell orientering fortsatt kan antas å ha betydning for hvordan foreldreskap og familieliv spiller inn på kvinners trenerambisjoner, frihet og trenermuligheter. Å leve skeivt kan kort og godt tenkes å ha positiv betydning. På den andre side kan homonegative holdninger potensielt ha negativ betydning for skeive treneres muligheter.

10.3 Kjipe kampopplevelser – i hvilket omfang?

Den gjennomgående tonen i intervjuene mine er i stor grad preget av engasjement, begeistring og fortellinger om positive opplevelser. De mange positive fortellingene kan forstås som en type begrunnelse, overfor både seg selv og meg, for at de velger å investere så mye tid og krefter i trenerarbeid. Vektleggingen av positive erfaringer kan også tolkes som et forsøk på å argumentere mot tenkte antakelser, fra meg og andre, om at kvinner som er trenere, opplever mye negativt og lite anerkjennelse. Samtidig kan begeistring og fortellinger om tilhørighet, anerkjennelse og positive erfaringer forstås kort og godt som fortellinger om nettopp dette. Ved siden av de mange positive fortellingene fortalte imidlertid flere av deltakerne også om frustrerende erfaringer, og det var særlig ett tema som trådte fram, nemlig negative opplevelser i kampsituasjoner. For å få en bedre forståelse av hvordan disse ulike erfaringene står i forhold til hverandre, skal jeg i fortsettelsen beskrive to helt

ulike *typer* kampopplevelser. Disse to typene refererer ikke til to isolerte, konkrete situasjoner, men beskrives på bakgrunn av alle intervjuene. Hensikten er å skissere hvordan en kamp kan oppleves, dersom man *klumper sammen* og legger flere negative opplevelser oppå hverandre, versus hvordan en kamp kan oppleves dersom man legger positive opplevelser sammen.

En kampopplevelse handler om hva som skjer både før, under og etter kamp. *Den kjipe kampopplevelsen* innebærer at man først *ikke* blir gjenkjent som trener av trener(e) på motstanderlaget eller av dommerne, før kampstart. Man blir sett som og *lest* som flaskefyller, og antatt å være en som «bare» skal hjelpe til. Ofte kan dette oppleves som en beklagelig misforståelse, men enkelte ganger kan man få inntrykk av at treneren på motstanderlaget *med overlegg* «tar feil» og «glemmer» å hilse på deg. Mange rister av seg misforståelsen og «feil-lesningen» med et skuldertrekk og litt oppgitthet, og ler av at den mannlige foreldrekontakten/flaskefylleren eller assistenttreneren stadig blir tatt for å være hovedtreneren. Også menn som er med for å hjelpe til, og blir tatt for å være hovedtrener, legger merke til og kommenterer at dette skjer. Når det skjer flere ganger, at man ikke blir *gjenkjent* som trener umiddelbart og på samme måte som mannlige trenere, kan man etter hvert bli lei, såret, frustrert, irritert eller sint. Underveis i kampen består den kjipe kampopplevelsen av at man får mer tilsnakk av dommeren enn den mannlige treneren for motstanderlaget, eller at man rett og slett blir skjelt ut av dommeren som vil ha seg frabedt kommentarer eller klager fra en kvinnelig trener. Den mannlige treneren for det andre laget kan også komme med nedsettende kommentarer som henspiller på at man er kvinne, inkludert trakasserende eller sexistiske kommentarer, under kampen. Etter kampen består den kjipe kampopplevelsen av at dommeren fortsatt ytrer seg kritisk til deg som trener, og er misfornøyd med din oppførsel, eller at den mannlige treneren for motstanderlaget kommer med kritiske kommentarer til hvordan du har ledet laget. I verste fall kan man bli skjelt ut av den andre treneren for å ikke ha hatt «kontroll» på spillerne under kampen, eller for å ha gjort andre ting feil. Den mannlige treneren til motstanderne kan også være særlig sur og gretten etter kamp, dersom laget hans har tapt, og ikke villig til å takke for kampen på en høflig måte. Kroppsspråket hans indikerer at han misliker særlig å tape for lag som trenes av en kvinne. Den kjipe kampopplevelsen kan også inneholde å bli skjelt ut etter kampen av en far som er misfornøyd med hvordan du har disponert laget, og da særlig dersom hans eget barn ikke har fått spille nok

eller på riktig sted, ut fra fars vurdering. Mellom linjene kan denne kritikken også handle om at far mener du som kvinne ikke er kompetent til å lede laget til hans barn. Den kjipe kampopplevelsen er knyttet til mannlige aktører og forekommer først og fremst i kamper der spillerne er 13–14 år eller eldre, det vil si når menn er i flertall blant trenerne.

Dersom jeg *klumper sammen* andre fortellinger, kan jeg tegne opp et bilde av en helt annen type kampopplevelse. *Den positive kampopplevelsen* kjennetegnes av at man blir *gjenkjent* som trener før kamp og møtt med en åpen og hyggelig holdning. Dommere og mannlige trenere for andre lag er hyggelige, kanskje ekstra hyggelige mot deg som kvinnelig trener, og stiller interesserte spørsmål om hvordan det går med laget ditt og hvilke planer du har som trener. Underveis i kampen er den positive kampopplevelsen preget av likebehandling, det vil si at både dommerne og den mannlige treneren på motstanderlaget behandler deg rettferdig og uten å gjøre noe nummer ut av at du er kvinne. Noen dommere er kanskje litt ekstra greie med deg som kvinnelig trener. Etter kampen kjennetegnes den positive kampopplevelsen av god tone og gjerne også med skryt og anerkjennelse, især dersom laget ditt har vunnet kampen.

Den kjipe kampopplevelsen gir et ganske massivt inntrykk når jeg har klumpet sammen fortellinger om negative erfaringer og presenterer det slik jeg har gjort her. Hvis man jevnlig opplever én eller flere av disse negative tingene, og eventuelt flere i samme kamp, er det ikke overraskende hvis man får lyst til å slutte som trener. Det er imidlertid bare noen få av deltakerne som konkret forteller at denne typen opplevelser har vært en «kritisk hendelse» som har fått dem til å vurdere å slutte som trener. Noen forteller riktignok om andre kvinner, oftest unge kvinner, som har sluttet som trenere på grunn av kjipe kampepplevelser. Basert på intervjuene er det grunn til å anta at jeg ville fått høre mer om kjipe kampopplevelser, og om flere «kritiske hendelser», dersom jeg hadde intervjuet flere unge trenere, og kanskje også hvis jeg hadde intervjuet flere trenere som hadde sluttet. De fleste deltakerne legger imidlertid vekt på alle de positive opplevelsene knyttet til å være trener, særlig samhandling med spillere og med-trenere, men også positive kampopplevelser, som begrunnelser for å fortsette som trenere.

En sentral problemstilling i forlengelsen av beskrivelsen av den kjipe kampopplevelsen, er hvordan vi skal forstå forholdet mellom forekomst og omfang. Mitt utgangspunkt er et kvalitativt intervjumateriale som ikke gir

grunnlag for å si noe om *omfanget* av negative erfaringer. Jeg kan vise empirisk at omtrent alle deltakerne forteller om negative erfaringer, men jeg vet ikke hvor ofte det skjer, eller hvor mange ganger de har opplevd det. Mitt inntrykk er at det skjer ganske jevnlig at de blir tatt for å være flaskefyller eller foreldrekontakt, og at de ikke blir gjenkjent som hovedtrener. Erfaringene av å bli skjelt ut av dommere, foreldre eller mannlige trenere, framstår mer som unntakene, selv om flere også forteller om dette. Det er ingen som forteller at de har blitt skjelt ut av en kvinnelig dommer eller trener, men i fortellingene om vanskelige konflikter med foreldre, er også mødre involvert. Det er imidlertid flere spørsmål som melder seg knyttet til forholdet mellom forekomst og omfang. For det første er det verdt å spørre om det er *vanlig* at mannlige dommere eller trenere oppfører seg dårlig overfor kvinnelige trenere eller skjeller dem ut? Omtrent alle deltakerne i min studie understreker, og er oppfattet av å framheve, at de treffer veldig mange hyggelige folk som trenere i norsk håndball. Det vanligste ser ut til å være at folk flest, inkludert mannlige trenere og dommere, er hyggelige. I noen av intervjuene framgår det at det er noen helt konkrete fedre, dommere eller mannlige trenere som gjentatte ganger har behandlet dem dårlig og nedlatende. Disse mennene har gjerne rykte på seg for å «være sånn»; «alle vet hvordan han er». Ut fra intervjuene kan det med andre ord se ut som om det er noen konkrete menn som står for hovedparten av de mest negative erfaringene. Et annet spørsmål er hvordan «folk flest» og «menn flest» reagerer når en kvinne som er trener, blir oversett av andre trenere, eller blir dårlig behandlet av en far eller mannlige dommer eller trener. Flere av deltakerne som forteller om slike hendelser, forteller samtidig at andre har reagert og i noen tilfeller har grepet direkte inn i situasjonen. Min fortolkning er at støtte og inngripen fra andre har bidratt til at denne typen hendelser har fått begrenset *betydning*, i den forstand at svært få forteller at konkrete negative hendelser har fått dem til å vurdere om de skal slutte som trenere. Det er rimelig å anta at det kan få langt større, negativ betydning for den enkelte trener, dersom hun blir stående alene og ikke opplever støtte i møte med utskjelling og urimelig kritikk med sexistiske undertoner. Følgelig vil det være viktig å sikre at kvinner som er trenere, får støtte som gjør at negative erfaringer ikke får avgjørende negativ betydning for deres motivasjon for, og glede over, å være trener.

10.4 Oppsummerende analyse: støtte og hindringer

Forskningen på kvinners erfaringer som trenere har, som nevnt tidligere, i stor grad satt søkelys på erfaringer blant kvinner på toppnivå, gjerne landslagstrenerne eller andre profesjonelle trenere. Disse studiene har i stor grad – ikke unaturlig – lagt vekt på hvilke *hindringer* kvinner møter på sin vei mot toppen som trenere, samt hva som fungerer som *støtte og hjelp* for dem på denne veien (se f.eks. LaVoi & Dutove, 2012; Cunningham et al., 2019; Sisjord et al., 2021). I den forbindelse har metaforer som «glasstak» og «labyrint» vært brukt for å beskrive først og fremst de hindringene kvinner møter på vei mot toppen. I kapittel 4 argumenterte jeg, i likhet med LaVoi og Dutove (2012), for at labyrint-metaforen framstår som mer dynamisk og relevant for å beskrive kompleksiteten i barrierene – og spillet mellom disse – som kvinner kan møte når de søker seg mot trenerjobber på toppnivå (LaVoi & Dutove, 2012, s. 25; se også Sisjord et al., 2021). Jeg har dessuten argumentert for at labyrint-metaforen også åpner for å inkludere faktorer som kan *støtte* kvinner som søker seg mot trenerposisjoner på toppnivå, og på den måten kan bidra til å tegne et mer presist og komplett bilde av kvinners erfaringer.

En svakhet ved både glasstak- og labyrint-metaforen, er at begge forutsetter at kvinnene som studeres er på vei, eller ønsker seg, *oppover* og *framover*. Det samme gjenspeiles i vektleggingen av barrierer, altså det som hindrer kvinner i å komme seg opp og fram. Sett i lys av at studier hovedsakelig har satt søkelys på kvinners vei mot topp trenerposisjoner, er denne vektlegging av framdrift naturlig. Min studie undersøker imidlertid kvinners erfaringer som trenere på ulike nivåer, og blant dem jeg har intervjuet er det ikke alle som er på vei framover. I presentasjonen av deltakerne (kapittel 3.4) oppga jeg – selv om det ikke er helt enkelt å trekke opp tydelige linjer mellom dem – at 8 av 20 kan karakteriseres som «ambisiøse». Disse kan sies å ønske seg *oppover* og *framover* som trenere. Følgelig er det relevant å undersøke hva som støtter og løfter dem fram, og hvilke hindringer de møter. De øvrige 12 deltakerne i denne studien er, eller har inntil nylig vært, det som kan kalles «breddetrenerne». Men det er store variasjoner i denne gruppa. Et par av dem er ganske ambisiøse som trenere for yngre, aldersbestemte lag, men disse ga ikke på samme måte uttrykk for trenerambisjoner på egne vegne, som de åtte jeg har valgt å kategorisere som «ambisiøse». For breddetrenernes del er ikke målet å komme seg oppover eller framover. Det er derfor mer relevant å sette

søkelys på hva som bidrar til at de trives og har lyst til å *fortsette* som trenere, og på hva de opplever som utfordrende og som gjør at de får lyst til å slutte.

På grunnlag av de vesentlige forskjellene mellom på den ene siden ambisiøse trenere som vil oppover og framover i sin trenerkarriere, og på den andre siden breddetrenere som først og fremst er opptatt av å trives og oppleve glede over å være trenere, har jeg valgt å sammenfatte mine funn i en modell som differensierer mellom to typer trenere. Dersom jeg først og fremst hadde satt søkelys på hva som støtter opp om, og hva som hindrer kvinner i å komme videre og å nå oppover som trenere, ville breddetrenernes erfaringer i stor grad falt utenfor. Med utgangspunkt i modellen under (jf. kapittel 3.5), er det mulig å synliggjøre både likheter og forskjeller mellom erfaringene til breddetrenere og ambisiøse trenere:

Tabell 10.1

Analysemodell

	Støtte	Hindringer
Fortsette oppover , ønsker <i>muligheter</i> på toppnivå	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer
Fortsette videre , ønsker <i>trivsel</i> som breddetrener	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer	Samspill mellom ulike nivåer Samspill mellom ulike faktorer

Den øverste raden i min modell tilsvarer i stor grad den tilnærmingen vi finner i studier som undersøker hva som støtter eller hindrer kvinners muligheter for å oppnå sine ambisjoner om å bli trenere på høyt nivå (jf. kapittel 4.1). Her er labyrinth-metaforen nyttig for å forstå kvinners vei mot sine mål. Den nederste raden setter derimot søkelys på hva som henholdsvis støtter opp om og hindrer at trenere på breddenivå trives og har lyst til å fortsette som trenere. Det kan innvendes at trivsel kan ha stor betydning for om man ønsker å søke seg oppover i trenerhierarkiet, og at det følgerlig er kunstig å trekke opp et skille slik jeg har gjort. Det vil være mye overlapp mellom hva de to ulike trenertypene opplever som henholdsvis støttfunksjoner og hindringer. Denne modellen vektlegger imidlertid de ulike trenernes *bevegelsesretning* og vektlegger ikke bare hvordan de opplever sin situasjon der de er, men også hvordan de ser for seg fremtiden. På den måten søker jeg å inkludere en prosessuell dimensjon, slik Vogt (2020)

etterspør og argumenterer for i sine diskusjoner av interseksjonalitetsbegrepet. Jeg skiller derfor mellom de trenerne som ikke først og fremst er på vei noe sted, men som søker trivsel, mening og glede der de er, og på den andre siden de som altså er på vei oppover og framover i sin trenerkarriere. Selv om intervjuene ble gjort på ett konkret tidspunkt i deltakernes liv, søker modellen å fange opp noe av det dynamiske og bevegelige som ligger i deltakernes fortellinger om hvor de kommer fra, hvor de er, og hvor de ønsker seg som trenere. I Tabell 10.2 bruker jeg analysemodellen som er presentert over (og i kapittel 3.5), til å sammenfatte studiens funn med vekt på ulike forståelser av kjønn (jf. kapittel 10.1), hvordan kjønn kan virke sammen med andre forhold/faktorer (10.2), samt hvordan ulike typer kampopplevelser kan oppleves og få betydning (10.3).

Tabell 10.2

Sammenfatning av funn

	Støtte	Hindringer
Ambisjose trenere: Fortsette oppover, ønsker muligheter på toppnivå	<ul style="list-style-type: none"> • positive kampopplevelser • spillererfaring på høyt nivå = autoritet og anerkjennelse • konkurransedriv/vinnervilje • støtte som kvinne <ul style="list-style-type: none"> ▪ kjønnskvoltering på kurs ▪ får ta kurs raskere enn menn ▪ får tilbud og muligheter fordi det er ønskelig på politisk nivå å løfte fram kvinner • støtte fra menn med autoritet som vil løfte fram kvinner • nettverk med innflytelse • trenerutdanning • utdanning og yrke som gir selv-tillit og trygghet • har ikke barn, gir frihet til å disponere tiden selv • kjønn og alder: <ul style="list-style-type: none"> ▪ unge kvinner blir løftet fram ▪ voksne kvinner har god selv-tillit 	<ul style="list-style-type: none"> • negative kampopplevelser • kjønn og kropp: • blir ikke gjenkjent som trener • lav stemme / blir overdøvet • kan bli snakket <i>ned til</i> og skjelt ut av menn med store kropper • kjønn og alder: <ul style="list-style-type: none"> ▪ unge kvinner blir ikke tilkjent kompetanse, får ikke muligheter ▪ unge kvinner kan bli skjelt ut og presset av fedre og andre trenere • kjønnsstereotyper: <ul style="list-style-type: none"> ▪ forventninger om at hun vil slutte som trenere på grunn av foreldreskap ▪ tilskrives barnekompetanse, ikke egnet som trener på høyt nivå? ▪ tilskrives primært relasjonell og emosjonell kompetanse, men ikke den typen autoritet som kreves for å trene på høyt nivå? ▪ kvinner eigner seg primært til å trene kvinner på høyt nivå

		Hindringer (fort.)
Ambisiøse trenere: Fortsette oppover, ønsker muligheter på toppnivå		<ul style="list-style-type: none"> ▪ blir møtt med nedlatende holdninger, hersketeknikker og mangel på anerkjennelse fra menn • mangler nettverk med innflytelse • mangler trenerutdanning • mangler spillererfaring på høyt nivå • geografisk beliggenhet som gjør det vanskelig å få tatt trenerkurs • familie og barn, skaper stress og konflikter knyttet til tidsbruk • lav selvtilitt
Støtte		Hindringer
Breddetrenere: Fortsette videre, ønsker trivsel som breddetrenere	<ul style="list-style-type: none"> • positive kampopplevelser • kjønnsstereotyper: <ul style="list-style-type: none"> ▪ forventninger om barnekompetanse ▪ forventninger om relasjonell og emosjonell kompetanse • håndballkunnskap <ul style="list-style-type: none"> ▪ egen spillererfaring over tid gir god selvtilitt ▪ lang erfaring som trener gir god selvtilitt • utdanning og yrke som gir selvtilitt og trygghet • posisjon og kjennskap i lokalmiljø • vilje til frivillig arbeid, behov for trenere i den lokale klubben • støtte fra andre (foreldre, andre trenere og klubbledere) • kjønn og alder: <ul style="list-style-type: none"> ▪ unge kvinner blir løftet fram ▪ voksne kvinner har god selvtilitt 	<ul style="list-style-type: none"> • negative kampopplevelser • tidsbruk – ønsker mer egentid • kjønn og kropp <ul style="list-style-type: none"> ▪ blir ikke gjenkjent som trener ▪ stemme som ikke blir hørt • kjønn og alder: <ul style="list-style-type: none"> ▪ unge kvinner blir ikke tilkjent kompetanse, får ikke muligheter ▪ unge kvinner kan bli skjelt ut og hundset med av fedre og andre trenere

Ved å framstille studiens funn gjennom denne modellen, trer det fram noen viktige, overgripende funn: For det første er det verdt å legge merke til at listen over det jeg har karakterisert som støttedfunksjoner, er like omfattende som det jeg har løftet fram som hindringer. For det andre viser modellen tydelig at ambisiøse trenere møter langt flere hindringer enn breddetrenere. For det tredje ser vi at det er både likheter og forskjeller med hensyn til hva som fungerer som støtte for de to ulike typene trenere. Frivillig arbeid og posisjon

i lokalmiljø er for eksempel viktig for breddetrenerne, mens kjønnskvoltering og støtte fra menn og nettverk med innflytelse høyere oppover i systemet, er viktig for ambisiøse trenere. Samtidig er for eksempel relevant/høyere utdanning og håndballkunnskap viktig for begge typer, mens kjipe kampopplevelser omtales som hindringer for begge. For det fjerde kan vi se at enkelte faktorer kan ha motsatt funksjon for breddetrenerne versus ambisiøse trenere. Dette gjelder særlig kjønnsstereotype forventninger knyttet til kvinners barnekunnskap samt relasjonelle og emosjonelle kompetanse. For breddetrenerne er dette først og fremst en støtte, mens for de ambisiøse kan det ha begrensende effekt. For det femte viser modellen tydelig at ambisiøse trenere ikke bare møter en rekke hindringer, men også kan oppleve flere ulike former for støtte. Med referanse til labyrint-metaforen kan vi si at ambisiøse kvinner som sikter mot treneroppgaver på høyt nivå, ikke kun møter hindringer på sin vei gjennom labyrinten, men også kan sies å få hjelp til å finne snarveier. Det aller tydeligste eksemplet på dette er kvotering av kvinner til trenerkurs på høyt nivå, og at ambisiøse og flinke kvinner kan få en form for «fast track» gjennom trenerkursene, fordi de får begynne raskere på neste kurs enn det som vanligvis er anbefalt. Likestillingspolitiske idealer og ambisjoner som bidrar til at kvinner løftes fram og får tilbud og muligheter fordi de er kvinner, kan også ses som snarveier i labyrinten.

Denne modellen legger ikke opp til å skille mellom ulike nivåer, slik som LaVoi og Dutove (2012) gjorde i sin omfattende gjennomgang, og som andre i litt ulik grad har gjort senere (se f.eks. Cunningham et al., 2019). Selv om det kan være åpenbare gevinster ved å differensiere mellom støtte og hindringer på ulike nivåer, velger jeg å vektlegge samspill på tvers av nivåer. Det skyldes særlig betydningen av kjønnsstereotype forventninger som er svært framtreddende i intervjuene (jf. 10.1). Disse forventningene, som LaVoi og Dutove (2012) først og fremst plasserer på et sosiokulturelt nivå, ser ut til å gjennomsyre mine data på en måte som ikke gjør det meningsfullt å skille dette ut på et eget nivå. Slik jeg forstår mine data, får disse forestillingene og forståelsesmåtene betydning både for den enkeltes selvforståelse, deres opplevelser av foreldreskap, familie og tidsbruk, andres forventninger til deres organisering av foreldreskap, familie og tidsbruk, for deres relasjoner til spillere, foreldre, dommere, idrettsledere og andre trenere, samt for ideer om autoritet, kompetanse og egnethet, som former kvinners muligheter på ulike nivåer i idrettsfeltet.

Modellen som jeg har utviklet for å sammenfatte mine funn, bidrar til å frambringe ny kunnskap særlig om følgende: (1) kvinners erfaringer som trenere i breddeklubber, (2) likheter og forskjeller mellom kvinners erfaringer, avhengig av hva slags type trener de er og ønsker å være, samt (3) hvordan samspill mellom kjønn, alder, kropp og utdanning kan ha betydning for kvinners erfaringer og muligheter som trenere på ulike måter. Samtidig er modellen et forsøk på å synliggjøre betydningen av å inkludere analyser av *bevegelse* forbundet med ønsker og ambisjoner, for å kunne forstå best mulig hvordan kjønn kan få betydning i samspill med andre faktorer i ulike kontekster.

Utgangspunktet for denne studien var spørsmålet om hvorfor kvinner slutter som trenere og implisitt spørsmålet om hva norsk håndball kan gjøre for å hindre at kvinner slutter. Tabell 10.2 indikerer at disse spørsmålene bør besvares langs flere linjer. For det første synliggjør tabellen betydningen av å differensiere mellom ulike typer trenere, når vi drøfter kvinners erfaringer som trenere i norsk håndball. Enkelt sagt kan vi si at foreldretrenere og andre breddetrenere i all hovedsak ser ut til å slutte når de selv ønsker. Etter å ha brukt mange, mange timer i hallen over lang tid, og de føler at de har gjort sitt, ønsker de å prioritere annerledes ved å følge opp barna på andre måter, og ved å bruke tiden sin til å gjøre andre ting. For de ambisiøse trenerne er bildet mer komplekst. På den ene siden kan de oppleve å bli løftet fram og prioritert fordi de er kvinner. Men på den andre siden kan de møte utfordringer og hindringer fordi det (fortsatt) er heftet noen spesifikke forventninger til dem som kvinnelige trenere, som at foreldreskap har eller vil komme til å få helt andre betydninger for kvinner enn menn, og fordi kvinnene i praksis konkurrerer om halvparten av de attraktive trenerjobbene siden de forventes å trene jente- og kvinnelag, mens menn forventes å kunne trene alle typer lag. Dessuten er det generelt konkurranse om attraktive trenerjobber.

For det andre synliggjør Tabell 10.2 at det er nødvendig å undersøke betydninger av kjønn i samspill med andre forhold, som alder, kropp og utdanning, samt type klubb og lokale forhold. Det å være ung og kvinne trer særlig fram som en utfordring, og det er særlig ett aspekt ved mine data som ser ut til å avdekke et kritisk møtepunkt mellom kjønn og ulike betydningsfaktorer: I intervjuene forteller svært mange av deltakerne at det vanligvis er menn som kommer inn og overtar som trenere når spillerne er 12–13 år og «mamma-trenerne» gir seg, og flere nevner at det gjerne er *unge* menn. Dette peker i retning av to ulike utfordringer knyttet til kvinneandel og ungdomshåndball: På den ene siden

handler det om å få flere «mamma-trenere» til å fortsette lenger. På den andre siden kan det handle om å rekruttere flere *andre* kvinner, gjerne *unge* kvinner, som betalte trenere for ungdomslagene. Når det gjelder andelen kvinner på toppnivå, ser dette ut til å være et spørsmål om å både bygge opp flere kvinner med ambisjoner om å trene på høyt nivå, og – ikke minst – om å gi disse kvinnene muligheter. Unge, ambisiøse og betalte trenere for «satselag» kan se ut til å være en helt sentral *forbindelse* mellom barne- og ungdomsidretten og toppidretten, og det blir følgelig avgjørende å rekruttere flere kvinner i denne kategorien. Det er imidlertid nærliggende å peke på særlig to mulige kjønnede utfordringer når det gjelder rekruttering av «mamma-trenere» og yngre, ambisiøse kvinnelige trenere. For det første kan kjønnede forestillinger om henholdsvis kvinners «barnekunnskap» og menns «idrettskunnskap» gjøre veien fra trener for barnelag til betalt trener for ungdomslag, lenger for «mamma-trenere» enn «pappa-trenere». For det andre er det flere av deltakerne som argumenterer for at det å være kvinne og ung gjør deg særlig utsatt i rollen som trener. Unge kvinner kan med andre ord se ut til å være både særlig ønsket og samtidig spesielt utsatte og sårbare som trenere.

Tittelen på denne boka peker i retning av et både-og-svar heller enn enten-eller-svar, på spørsmål om hvordan kvinner erfarer å være nettopp kvinne og trener i norsk håndball i dag. Enkelte av deltakerne i studien lener seg tydelig mot den ene eller andre siden. Ei av dem som mest eksplisitt er kritisk til kvinner som inntar offerrollen, og som mener at kvinner løftes fram og favoriseres, kommenterte følgende i forbindelse med at hun nylig hadde fått tilbud om flere spennende trenerjobber: «Det er jo ikke det at jeg er så himla god, men det er det at dem vil ha inn damer i dette løpet.» En av de andre deltakerne, som i større grad la vekt på at hun mente kvinner møtte motstand og ble sett som annenrangs trenere sammenlignet med menn, kommenterte på sin side følgende: «Du vet at du som kvinne starter litt i minus hvis du skulle søke på en trenerjobb.» Disse to motsatte tilnærmingene illustrerer sentrale erfaringer og perspektiver i datamaterialet. Men framfor å rendyrke disse to posisjonene har jeg løftet fram kompleksitet og ambivalenser i deltakernes fortellinger, med vekt på flerdimensjonale tilnærminger og gjennom konkrete og tidvis ganske detaljerte empiriske eksempler. På den måten har jeg forsøkt å synliggjøre både *reproduksjon* av kjønnede forståelsesmåter, som tydelig påvirker mange kvinners erfaringer som trenere, og samtidig *forskyvninger* i maktforhold og kvinners muligheter som trenere i norsk håndball.

Utblick

Hva nå? I bokas første kapittel drøftet jeg forholdet mellom politikk og forskning, og jeg la vekt på at politiske synspunkter eller interesser ikke bør styre valg av teoretiske perspektiver og hvordan data fortolkes og formidles. I dette siste kapittelet skal jeg imidlertid peke på noen mulige implikasjoner av studien. Jeg har allerede sammenfattet funnene i forrige kapittel. I dette utblikket har jeg valgt å sette søkelys på tre områder. Først vil jeg kort peke på noen mulige tiltak for å øke andelen kvinner blant trenerne, særlig på høyt nivå, og for å bidra til økt trivsel blant kvinner som er trenerne. Her viser jeg både til konkrete forslag fra trenerne jeg intervjuet, og til egne forslag basert på studiens hovedfunn. For det andre vil jeg løfte fram et sentralt trekk ved deltakernes fortellinger, nemlig beskrivelsene av deres vilje til å bruke svært mye tid på trenerarbeidet. For det tredje vil jeg avslutningsvis drøfte forholdet mellom begrepene *kjønnsbalanse* og *kjønns mangfold*. Det første er ofte tatt for gitt som målsetting, og ønsket om økt kjønnsbalanse kan forstås som en avgjørende motivasjon bak håndballforbundets initiering av denne studien. Jeg vil imidlertid foreslå at «kjønns mangfold», som i dette tilfellet ikke viser til ulike kjønnsidentiteter, kan være en nyttig inngang til å drøfte viktige funn, og kan være et begrep som kan hjelpe oss i videre i arbeidet for økt trivsel og mangfold blant trenerne i norsk håndball og norsk idrett.

11.1 Hva nå? Mulige tiltak

Denne studien indikerer at stereotype forestillinger om kjønn og kjønnsforskjeller gjennomsyrrer norsk håndball. Det er ingen grunn til å tro at dette er særskilt for håndballen, så det er rimelig å anta at de samme forståelsesmåtene gjør seg gjeldende innen idrettsfeltet generelt. Deltakerne forteller om utbredte forventninger om kjønnsforskjeller blant både spillere, foreldre og trenere, knyttet til blant annet hvordan jenter og gutter forventes å være ulike som spillere, og hvordan kvinner og menn forventes å være forskjellige som trenere. Ved siden av forventningene om at kvinner er bedre på relasjonsarbeid enn menn, og at jenter krever mer emosjonell oppfølging enn gutter, er det særlig to grunnleggende ideer om kjønnsforskjeller som kommer til uttrykk: For det første er det en etablert forventning om at kvinner som er trenere på høyt nivå, forventes å trene damelag, mens menn kan trene både kvinner og menn på høyt nivå. For det andre forventes kvinner å slutte som trenere hvis de blir mødre, mens menn forventes å fortsette som før hvis de blir fedre. Men parallelt med tydelige tendenser er bildet selvsagt sammensatt, og flere av deltakerne problematiserer kjønnsstereotype forståelsesmåter.

Det er neppe mulig å skape store og raske endringer ved hjelp av enkle tiltak, ettersom idrettsfeltet, som vi har sett, er preget av det som ser ut til å være en dyptgripende kjønnsforskjellstenkning. I fortsettelsen skal jeg imidlertid peke på noen mulige tiltak. Noen har til hensikt å bidra til økt trivsel og flere positive kamppplevelser for kvinner som er trenere. Andre tiltak er først og fremst rettet mot å rekruttere flere kvinner som trenere, særlig på høyt nivå. Jeg foreslår noen *konkrete tiltak*, som delvis allerede er etablert, eller som relativt enkelt kan iverksettes. I tillegg foreslår jeg noen tiltak for *bevisstgjøring og endring på lengre sikt*. Tabell 11.1 sammenfatter forslagene.

Tabell 11.1

Forslag til tiltak

	Konkrete forslag Kortsiktig	Bevisstgjøring Langsiktig
Mål: Å øke kvinners trivsel som trenere	<ul style="list-style-type: none"> • flere kvinner som innledere på trenerkurs • inkluderende kursledere • likebehandling under kamp: Bedre rutiner for å sikre at ulike aktører vet hvem som er trener for lagene som møtes, så kvinner blir gjenkjent som hovedtrener og unngår kjipe kampopplevelser • inkludere faglige perspektiver på kjønn i trenerutdanning og kursing av ledere • inkludere faglige perspektiver på makt i trenerutdanning og kursing av ledere 	<ul style="list-style-type: none"> • økt bevissthet omkring hvilke ideer om autoritet, lederskap og kjønn som former rekrutteringsprosesser og lederskap på klubbnivå. • økt bevissthet omkring kjønnsbestemte og kjønnsforskjellige forventninger i idrettsfeltet, inkludert forventninger om relasjonsarbeid og kjønnsdelt kompetanse. • utvikle normkritiske kompetanse i idrettsfeltet
	Konkrete forslag Kortsiktig	Bevisstgjøring Langsiktig
<ul style="list-style-type: none"> • Mål: Å rekruttere flere kvinner som trenere, særlig på høyt nivå 	<ul style="list-style-type: none"> • kvotering av kvinner til trenerkurs på høyt nivå (allerede innført og bør videreføres inntil videre) • kvotering av kvinner til leder- og trenerposisjoner i regi av håndballforbundet (NHF) • tydeligere kriterier for rekrutteringsarbeid og ansettelsesprosesser i NHF • tydeligere kriterier for rekrutteringsarbeid og ansettelsesprosesser på klubbnivå • inkludere faglige perspektiver på kjønn i trenerutdanning og kursing av ledere • inkludere faglige perspektiver på makt i trenerutdanning og kursing av ledere 	<ul style="list-style-type: none"> • økt bevissthet omkring kjønnsbestemte og kjønnsforskjellige forventninger i idrettsfeltet, inkludert kjønnsforskjellig forventninger om foreldreskap. • økt oppmerksomhet omkring sentrale kjønnsnormer i dagens samfunn. • grunnleggende diskusjoner omkring lederskap, kompetanse og kjønn i idrettsfeltet. • utvikle normkritiske kompetanse i idrettsfeltet

Punktene i Tabell 11.1 er stort sett selvforklarende. Jeg skal likevel føye til noen kommentarer. Egne plasser for kvinner på trenerkurs på høyt nivå er allerede etablert og bør inntil videre videreføres. Flere av deltakerne er rik-

tignok ambivalente til dette og ønsker primært å konkurrere både om plass på trenerkurs, og om trenerjobber på like fot med sine mannlige kollegaer. Inntil videre ser dette imidlertid ut til å være et viktig tiltak. Trenerkurs er nødvendig for å få trenerjobber på høyt nivå, og flere av deltakerne antyder at dette er *ekstra viktig* for kvinner. De fornekter at menn i større grad enn dem kan få tilbud om gode trenerjobber uten formell kompetanse. Internasjonal forskning antyder dessuten at kvotering og konkrete, forpliktende vedtak er det eneste som monner når det gjelder å skape forandring. Kampanjer og uforpliktende forslag bidrar i mindre grad til å få flere kvinner blant trenere på høyt nivå (se f.eks. Adriaanse, 2017). Noen av deltakerne i studien foreslår også at flere kvinner som innledere på trenerkurs kan bidra til at de trives bedre på kursene. Kvinner som innledere kan være viktige som rollemodeller for kvinner, og for å vise mannlige deltakere at kvinner har relevant og god kompetanse. Flere understreker imidlertid at det er viktig at disse kvinnene inviteres som innledere nettopp fordi de representerer kompetanse, ikke (kun) fordi de er kvinner.

Alle som er involvert i håndballkamper som trenere og dommere på alle nivåer, kan forberede seg til kamper ved å undersøke hvem som er hovedtrener for lagene som skal møtes. Dette kan forebygge *kjipe kampopplevelser* som beskrevet i kapittel 10.3. Omtrent alle deltakerne i denne studien beskriver at de har blitt oversett ved kampstart og ikke gjenkjent som hovedtrener for laget sitt. Flere forteller også om negative erfaringer med dommere, som de forstår i lys av at de er kvinner. Økt søkelys på *likebehandling under kamp* og *økt kjønnsbevissthet* blant både trenere og dommere, kan bidra til flere positive kampopplevelser for alle involverte.

Tydeligere og eksplisitte retningslinjer for rekrutteringsarbeid kan trolig bidra til å øke andelen kvinner blant trenere på alle nivåer og særlig på høyere nivå. En kartlegging av hvordan veiledere til prosjektet *Trenerløftet* ble rekruttert, støtter dette. Gils et al. (2021) argumenterer for at lav andel kvinner blant veilederne kan skyldes følgende tre rekrutteringsmekanismer: «1) Utvelgelse fra etablerte nettverk, 2) rekruttering basert på formell og uformell kompetanse, 3) ulike oppfatninger av behovet for kjønnsbalanse» (s. 265). Dette viser riktignok til rekruttering av veiledere, men det er rimelig å anta at de samme mekanismene kan påvirke arbeid med rekruttering av trenere, og særlig på høyt nivå.

Økt kunnskap om kjønn kan bidra til både trivsel og rekruttering. Når det snakkes om kjønn, handler dette ofte om antall (like mange eller «mange nok» kvinner), og arbeid med kjønn kan på den måten bli et spørsmål om telling. For å skape forandring er det nødvendig med bevissthet om hvordan kjønn på ulike måter kan ha/få betydning for samspill mellom mennesker, og for enkeltpersoners valg. Dette krever økt kunnskap om kjønnsnormer i dagens samfunn. På kort sikt kan dette handle om å inkludere forskningsbasert kunnskap om kjønnsnormer, og om hvordan forståelser av kjønn i dagens norske samfunn former menneskers liv og valg, i trenerutdanninger og i kursing av ledere. Tilsvarende kan også økt kunnskap om makt bidra til både trivsel og rekruttering. Kvinner er ikke bare i mindretall som trenere på høyt nivå, men også i lederstillinger og der beslutninger tas innen idretten. En kritisk gjennomgang av formelle og uformelle maktstrukturer, med henblikk på gjennomsiktighet og tydelige retningslinjer for beslutningsprosesser, kan trolig bidra til både økt trivsel og en breiere rekruttering av trenere, på ulike nivåer i norsk håndball og idrett generelt. Sammen med økt kunnskap og bevissthet omkring kjønn og makt, er det nærliggende å sette søkelys på hvordan forestillinger om kjønn (eventuelt) former ideer om autoritet, lederskap og idealer for «den gode treneren».

Sentrale, tunge kjønnsnormer kommer tydelig til uttrykk i intervjuene. Mange av deltakerne ga uttrykk for at trenerarbeid og tidsbruk henger tett sammen med omsorgsarbeid og husarbeid i hjem og familie. Et svært sentralt tema er kjønnede forventninger til foreldreskap. Dette kan se ut til å forme hele frivillighetssektoren med tanke på hvem som deltar i hvilke perioder av livet og på hvilke måter. I tillegg kan dette se ut til å være avgjørende for hvilke muligheter kvinner ser for seg, eller antas av andre å se for seg, når det gjelder å satse på (og se for seg) en karriere som trener. Endringer i arbeidsfordelingen i frivillighetssektoren, og ikke minst endringer i antall kvinner blant trenere på toppnivå, krever trolig økt oppmerksomhet og debatt omkring sentrale kjønnsnormer i dagens samfunn. Utvikling av normkritisk kompetanse innen idrettsfeltet, kan være ett bidrag til dette arbeidet. Normkritiske perspektiver ble utviklet i den svenske utdanningskonteksten fra begynnelsen av 2000-tallet, inspirert av ulike former for maktkritiske perspektiver. Hovedmålsettingen er å bidra til at både elever og lærere utvikler *normbevissthet* som kan sette dem i stand til å identifisere både egne og andres privilegier på ulike områder, og på det grunnlaget synliggjøre og utfordre prosesser og normer som opprettholder

og reproducerer andregjøring og forskjellsbehandling (se f.eks. Martinsson & Reimes. 2008; Bromseth & Darj, 2010; Björkman & Bromseth, 2019; Røthing, 2020). Økt normbevissthet i idrettsfeltet kan bidra til at både utøvere, trenere og ledere blir mer oppmerksomme på, og bedre kan identifisere, prosesser, normer, dynamikker og maktforhold som bidrar til å hindre både trivsel blant trenere og en mer variert rekruttering av nye trenere.

11.2 Trenerarbeid – et kall til frivillig innsats?

En bok om kvinners erfaringer som trenere handler naturlig nok mye om kjønn. Deltakernes tanker om, og forventninger knyttet til kjønnsforskjeller, var mer framtreddende i intervjuene enn jeg hadde forventet. Men en annen tematikk var også svært framtreddende, nemlig deltakernes fortellinger om frivillig innsats. Nesten alle fortalte at de brukte svært mange timer hver uke på trenerarbeid, og mange beskrev erfaringer som indikerer at de over flere år har lagt ned en enorm innsats som trenere, mer eller mindre ulønnet. Også de som har trenerarbeidet som lønnet arbeid, i litt ulike stillingsprosenter, beskriver tidsbruk som går lagt ut over det de lønnes for. Deltakerne i denne studien beskriver kort og godt en imponerende vilje til frivillig innsats, som vi som samfunn ikke kan ta for gitt.

I en amerikansk studie av Graham og Dixon (2017) om hvordan menn med hjemmeboende barn opplever spenninger og utfordringer knyttet til å kombinere jobben som college-trener med familieliv, siteres en deltaker som omtaler trenerarbeidet som et kall (s. 293). Flere av de andre deltakerne i samme studie beskriver på tilsvarende måte en opplevelse av *forpliktelse* overfor trenerjobben som gjør at de føler seg kallet til å stå i jobben, selv om den i større eller mindre grad kommer i konflikt med forpliktelser overfor kone og barn. Det er ingen av deltakerne i min studie som bruker betegnelsen «kall» om sitt arbeid som trener, men beskrivelsene av forpliktelse overfor klubb, lag, enkeltspillere, foreldre og lokalsamfunn, er av samme karakter. De beskriver for eksempel følelsen av at de ikke *kan* slutte som trener, selv om de ønsker, før de vet sikkert at noen andre står klare til å overta, og de forteller

at de føler de bare *må* bruke den tiden som kreves for å følge opp spillere, til alle døgnet tider, og for å yte sitt beste som trenere.

Begrepet «kall» knyttes gjerne til presteyrket, men også til andre yrker som lege og lærer. Det viser til en opplevelse av forpliktelse og ansvar overfor noe *utenfor seg selv*, til å jobbe for og bidra til noe som er *større enn en selv* og egne interesser, og til å yte mer enn det man får betalt for. Det sies gjerne, slik flere av deltakerne i min studie er inne på, at «lønna» for et arbeid man er kallet til, ligger i å oppleve at man betyr noe for andre og å være i fellesskapets (eller Guds) tjeneste, og at man får sin «lønn i himmelen» – underforstått fordi den faktiske lønna (i dette livet) ikke tilsvare innsatsen og arbeidstidene. Å kjenne på kall og forpliktelse innebærer med andre ord å være villig til å yte langt mer enn det man får betalt for i penger. Dette kan samtidig peke i retning av at penger bare i begrenset grad er en relevant faktor innenfor en kalls- og forpliktelseslogikk. Sagt litt annerledes: På samme måte som et kall, og innsatsen som følger med, ikke lønnes av penger alene, er det nærliggende å anta at et kall og viljen til å bidra til noe større enn seg selv, heller ikke, eller bare i begrenset grad, kan kjøpes for penger.⁵²

Studien min indikerer at forventninger og forståelsesmåter knyttet til kjønn og kjønnsforskjeller er svært tydelig til stede i norsk håndball (og idrett generelt), og at dette på ulike måter får betydning for treneres muligheter og erfaringer. Samtidig er det mye som kan tyde på at kvinner og menn er i ferd med å nærme seg hverandre med hensyn til livssituasjoner og betingelser for trenerarbeid. På den ene siden har andre studier vist at også menn kjenner på spenningsforhold mellom trenerarbeid og familieliv (f.eks. Graham & Dixon, 2014, 2017; Hovden, 2015; Singe et al., 2023; Sisjord et al., 2021). Og på den andre siden viser min studie tydelig at også kvinner er villige til å ofre og investere mye for å følge opp trenerarbeid, og for å nå sine mål. Andre forhold, som alder, utdanning og familiesituasjon, har betydning *i samspill med* kjønn. Samtidig vet vi at det er store variasjoner med hensyn til hvilke grupper i samfunnet som i dag deltar i frivillig arbeid som trener og på andre måter i norsk idrett. Det er derfor fullt mulig å tenke seg at andre forhold, som

52 Dette siste henspiller på Michael J. Sandels bok *What Money Can't Buy* (2012). Jeg skylder min gode venn Kristoffer C. Vogt, som leste en tidligere versjon av manus, takk for å ha gjort meg oppmerksom på det poenget jeg har framhevet her, nemlig forskningsdeltakerenes fortellinger om en type vilje til frivillig innsats som neppe kan kjøpes for penger.

alder, etnisitet og utdanningsbakgrunn, på sikt vil kunne bety mer enn kjønn for hvem som rekrutteres til – og stiller seg til disposisjon for – innsats som trenere. Kanskje det viktigste spørsmålet i framtiden ikke vil være hvordan flere kvinner kan rekrutteres til trenerinnsats, men snarere hvordan samfunnet fortsatt skal klare å forme og frambringe medborgere som kjenner seg kallet til å yte for andre og fellesskapet, langt ut over den lønna de får i kroner som trener og frivillig i norsk idrett.

11.3 Kjønnbalanse eller kjønnsmangfold?

Kjønnbalanse er en etablert målsetting i mange sammenhenger. Det handler enkelt sagt om å telle kvinner og menn, og viser til en tanke om at omtrent like mange fra hver kategori bør være representert. Den konkrete bakgrunnen for denne studien var håndballforbundets ønske om økt kjønnbalanse, det vil si økt andel kvinner blant trenere for eldre lag og på høyere nivå. I andre kontekster kan et ønske om økt kjønnbalanse vise til et ønske om økt andel menn. Kjønnbalanse som ideal og mål kan begrunnes på flere måter. For det første kan det ses som et demokratisk spørsmål. Når jenter og kvinner for eksempel utgjør omkring 40 % av alle i Norge som spiller fotball, mens kun omkring 16 prosent av alle fotballtrenere er kvinner, er kvinner helt tydelig underrepresentert blant trenere. Demokratisk underskudd er særlig problematisk i organer som forvalter makt og tar beslutninger. For det andre kan kjønnbalanse begrunnes med rettferdighet og like muligheter. Når det for eksempel er betydelig flere menn enn kvinner blant håndballtrenere på høyt nivå, kan det ses som et uttrykk for urettferdighet, og som et resultat av at kvinner ikke får samme muligheter som menn. En tredje begrunnelse for kjønnbalanse kan være at det er et mål å utnytte flest mulig evner og ressurser. Dersom man tenker seg at evner og ressurser er likt fordelt blant kvinner og menn, vil det være dårlig utnytting av ressurser dersom den ene av de to gruppene er betydelig lavere representert enn den andre (se f.eks. Sisjord et al., 2017).

Ideen og målet om kjønnbalanse bygger imidlertid, etter mitt syn, på en grunnleggende problematisk tanke om representasjon og likhet. Kjønnbalanse

refererer til en tanke om at kvinner og menn tilhører to ulike typer mennesker, og, ikke minst, til en ide om at kvinner er like hverandre og menn er like hverandre, slik at kvinner kan representere gruppen kvinner, og menn kan representere gruppen menn. Dette er imidlertid en tenkemåte som ser bort fra både forskjeller og mangfold blant kvinner og blant menn, og fra likheter mellom kvinner og menn. Noen vil kanskje innvende at det *er* grunnleggende forskjeller mellom kvinner og menn som gjør det mulig å dele dem i to atskilte grupper. Det store flertallet av befolkningen, trolig rundt 98–99 prosent,⁵³ forstår seg selv som cis-personer og har genitalier som tydelig kan kategoriseres som enten kvinnelige eller mannlige. I den forstand kan nesten alle personer kategoriseres som enten «kvinne» eller «mann», og det kan på den måten gi mening å kategorisere mennesker i to typer. Målet om kjønnsbalanse viser imidlertid til noe mer enn kjønnsorganer, det viser *implisitt* til en tanke om at kvinner og menn representerer ulike ting, ulike evner og væremåter, som går langt ut over ulike sett genitalier. Det er disse implisitte forventningene om forskjeller mellom kvinner og menn, og implisitte forventninger om hva en kvinne er, skal være, eller representerer – *til forskjell fra* hva en mann er, skal være, eller representerer – som etter mitt syn gjør kjønnsbalanse til en problematisk målsetting. Enkelt sagt kan ideen om kjønnsbalanse som et ideal, bidra til å reprodusere stereotype forventninger om kjønnsforskjeller, og til å tilsløre det faktiske mangfoldet som finnes blant menn og blant kvinner.

Kjønnsbalanse som ideal bygger på samme type forståelsesmåter, og møter samme type utfordringer, som en stadig økende forventning om mangfold i ulike typer virksomheter. Mens kjønnsbalanse refererer til kun to ulike grupper, viser mangfold til et større spekter av grupper. I den norske konteksten i dag er det imidlertid oftest noen typer differensieringsprinsipper som forbindes med mangfold, og det er først og fremst *synlige* forhold eller uttrykk, som hudfarge, religiøse eller kulturelle symboler, og synlige funksjonsvariasjo-

53 Noen barn blir født med kjønnsorganer som ikke gir entydig grunnlag for å kategorisere dem som enten jente eller gutt. De betegnes som *interkjønn* på norsk og *intersex* på engelsk (Sandberg, 2016, s. 301). Ifølge FN kan mellom 0,05 og 1,7 % av alle barn som blir født, betegnes som interkjønn (jf. Røthing, 2021, s. 305–306). I tillegg er det en liten gruppe av befolkningen som har det som i dag kalles kjønnsinkongruens, gjerne kalt transpersoner, som har en kjønnsidentitet som ikke samsvarer med det kjønn de ble tildelt ved fødselen. Cis-personer viser til personer som har en kjønnsidentitet som samsvarer med det kjønn de ble tildelt ved fødselen.

ner, som brukes som dokumentasjon på mangfold. Idealene om kjønnsbalanse og mangfold støter imidlertid på samme type utfordringer knyttet til ideer om representasjon og forventninger om likhet. Når for eksempel en kvinne skal representere gruppen kvinner, bygger det på en ide om at alle kvinner er mer eller mindre like, og at en enkelt kvinne kan representere en hel gruppe. Men enkeltpersoner kan naturligvis ikke representere det store mangfoldet som finnes innenfor alle grupper. Andre eksempler knyttet til religion, etnisitet og funksjonsvariasjoner illustrerer kanskje dette enda tydeligere: Hvordan skal for eksempel en kvinne med somalisk bakgrunn som bruker hijab, kunne representere alle muslimer eller alle kvinner som er muslimer? Og hva gjør at en person som er blind skal kunne representere alle som har ulike former for synlige funksjonsvariasjoner? I forlengelsen av dette melder det seg grunnleggende spørsmål om *hvem* som framheves eller regnes som «gode» representanter for ulike grupper. Hvor skeiv må man være for å regnes som representant for skeive, hvordan må man være mann for å være en god representant for menn, på hvilken måter må man være hindu, muslim eller kristen for å regnes som en god representant for sin religion? Hvordan bør man *se ut* for å regnes som en god mangfoldsrepresentant (jf. Røthing, 2020, s. 18–21)? Og, hvor attraktivt er det å få en jobb eller et verv som representant for en gruppe, og ikke først og fremst i kraft av seg selv, fordi noen ønsker å oppfylle et mål om balanse eller mangfold? Noen vil si at denne typen spørsmål kan være ubehagelige og kanskje også upassende, men de artikuleres i litt ulike varianter i intervjuene som denne boka bygger på. Flere uttrykker eksplisitt at de ikke vil bli sett på som *kvinnelige* trenere, og at de ikke vil ha jobb eller få muligheter *som kvinne*. Noen antyder imidlertid at det også kan være en fordel å tilhøre en etterspurt minoritet, i den forstand at de opplever at kvinner er *ønsket* som trenere på høyere nivåer, og at nettopp dette kan gi dem muligheter *som kvinner* (jf. også Røthing, 2024). Spørsmål som problematiserer ideer om grupper, likhet og representasjon, vil kunne åpne opp for nye samtaler om kompetanse, variasjon og rekruttering.

Tidligere i boka har vi sett at flere av deltakerne viser til etablerte forestillinger om kjønnsforskjeller knyttet til relasjonskompetanse. Noen ga også uttrykk for at de selv opplevde å ha bedre relasjonskompetanse, og ikke minst at de tok mer relasjonelt ansvar overfor spillerne, enn sine trenerkollegaer som var menn. Det kan være fristende og fort gjort å bruke dette som argument for at kvinner *har* bedre relasjonell kompetanse enn menn. Diskusjonene tidligere

i boka har imidlertid *også* vist at ikke alle kvinner som er trenere, synes de har spesielt god kompetanse på det relasjonelle, og at de i alle fall ikke ønsker å påta seg det store relasjonsarbeidet som foreldre ofte forventer av dem. De opplever med andre ord ikke at dette er «naturlig» for dem eller noe de ønsker å legge vekt på. Dette er ett av mange funn i denne studien som illustrerer hvor viktig det er å *ikke* framstille gjennomsnittlige forskjeller som om de er kategoriske (jf. Cooky & Messner, 2018): Ja, det er kanskje flere kvinner enn menn som pr. i dag har, og forventes å ha, god relasjonell kompetanse, men det betyr på ingen måte at *alle* kvinner har det, *eller* at ikke mange menn også har det. En vektlegging av kjønnsbalanse framfor kjønns mangfold kan sies å bygge på, og støtte opp om, nettopp en problematisk konvertering av gjennomsnittlige kjønnsforskjeller til kategoriske forskjeller.

Debatter om kjønns mangfold viser i dag oftest til kjønnsidentitet, og transkjønn og ciskjønn settes gjerne opp som indikasjon på kjønns mangfold. Når jeg her skriver om kjønns mangfold, er jeg imidlertid opptatt av variasjon og mangfold blant alle mennesker, både blant jenter og kvinner (cis og trans), blant gutter og menn (cis og trans), og blant ikke-binære. En rapport om barn og unges likestillingsutfordringer fra 2019 (NOU 2019: 19), illustrerer tydelig at kjønns mangfold i denne betydningen er en tematikk som bør løftes høyere på agendaen. Rapporten *Jenterom, gutterom og mulighetsrom* (NOU 2019: 19), utarbeidet av #UngIDag-utvalget, drøfter hvilke kjønnsstereotyper som finnes på noen konkrete arenaer, som i familien, barnehagen, skolen og på fritidsaktiviteter. Konklusjonen er at «kjønnsnormer bidrar til å begrense individers mulighetsrom alt i tidlig alder», og utvalget viser at «mulighetsrommet for hva jenter kan gjøre og være, er fremdeles ganske forskjellig fra mulighetsrommet for hva gutter kan gjøre og være» (NOU 2019: 19, s. 19). Det påpekes at jenter i dag har relativt gode muligheter for å delta i aktiviteter som tradisjonelt har vært dominert av eller forbundet med gutter. Samtidig begrenses jenters mulighetsrom av «strengt krav til hvordan de bør se ut og hvordan de bør oppføre seg som jenter» (s. 20). På tilsvarende måte framhever utvalget at «gutter som gruppe forholder seg til snevre normer for maskulinitet som for mange legger begrensninger på livene deres og hva de opplever at de kan gjøre» (s. 20). Når barn og unge forteller om det de opplever som likestillingsutfordringer, viser de med andre ord ikke til lovverk og rettigheter – spørsmål som likestillingsbegrepet tradisjonelt er forbundet med – men til sosiale normer som begrenser deres måter å leve, uttrykke seg og være

på. Likestillingsutfordringer kan med andre ord sies å handle om mangel på kjønns mangfold. Barn og unge uttrykker at de ønsker å være jenter på mange flere måter, og gutter på mange flere måter, enn det de synes omgivelsene forventer, oppmuntrer til, eller tillater.

Kjønns mangfold gir en annen inngang til å drøfte sentrale spørsmål innen idrettsfeltet som er knyttet til for eksempel rekruttering, trivsel, kompetanse og autoritet, enn begrepet kjønnsbalanse, fordi det åpner opp for å tenke langs et kontinuum heller enn i binariteter. Et hovedfunn i denne studien er at forskningsdeltakerne gir uttrykk for tunge og til dels entydige *ideer og forventninger* om kategoriske kjønnsforskjeller mellom gruppen kvinner og gruppen menn, særlig knyttet til relasjonskompetanse, foreldreskap og tidsbruk. Samtidig viser studien *empirisk* et betydelig mangfold. Deltakerne i studien beskriver varierte og komplekse praksiser, ambisjoner, ønsker og erfaringer, som nettopp illustrerer det store mangfoldet som kjennetegner kvinner generelt, og kvinner som er trenere. Andre studier som viser at menn ikke nødvendigvis trives med eller vil etterleve stereotype, hypermaskuline forventninger som stilles til menn som er trenere. På samme måte viser min studie at kvinner som er trenere, vegrer seg for, eller protesterer tydelig på, å etterleve forventninger som stilles til dem nettopp som kvinner og trenere. Kjønns mangfold som målsetting, i betydningen av å rekruttere mennesker som er forskjellige på en rekke måter, både ulike kvinner og ulike menn, som trenere og ledere i norsk idrett, framstår som et grunnleggende bedre mål enn kjønnsbalanse.

Referanser

- Acosta, R. V. & Carpenter, J. (2012). *Women in intercollegiate sport: A longitudinal, national study, thirty-seven-year update*. <http://www.acostacarpenter.org>
- Adriaanse, J. A. (2017). Quotas to accelerate gender equity in sport leadership: Do they work? I L. J. Burton & S. Leberman (Red.), *Women in sport leadership: Research and practice for change* (s. 83–97). Routledge.
- Ahmed, S. (2006). *Queer phenomenology: Orientation, objects, others*. Duke University Press.
- Anderson, E. (2005). Orthodox and inclusive masculinity: Competing masculinities among heterosexual men in a feminized terrain. *Sociological Perspectives*, 48, 337–355.
- Anderson, E. & McCormack, M. (2018). Inclusive masculinity theory: Overview, reflection and refinement. *Journal of Gender Studies*, 27(5), 547–561. <https://doi.org/10.1080/09589236.2016.1245605>
- Auguststad, P. & Hemmestad, L. (2023). Gender, care, and sport: An attempt to understand the deficit of women among Norwegian elite-level coaches. *Sport in Society*, 26(8), 1367–1381.
- Berg, A.-J., Flemmen, A. B. & Gullikstad, B. (Red.). (2010). *Likestilte norskheter: Om kjønn og etnisitet*. Vigmostad & Bjørke.
- Björkman, L. & Bromseth, J. (Red.). (2019). *Normkritisk pedagogik: Perspektiv, utmaningar och möjligheter*. Studentlitteratur.
- Broch, T. B. (2012). Masculine men playing a women's sport? Norwegian media representations of male handballers. *Nordic Journal for Masculinity Studies*, 7(2), 182–198.
- Broch, T. B. (2015). The cultural significance of a smile: An ethnographic account of how sport media inspires girls' sport praxis. *YOUNG*, 23(2), 154–170.
- Broch, T. B. (2016). «Jentene våre er for snille»: Forvandlingen fra småjenter til håndballjenter. I Ø. Seippel, M. K. Sisjord & Å. Strandbu (Red.), *Kjønn i bevegelse: Idrett som samfunnsarena* (s. 173–190). Cappelen Damm Akademisk.
- Bromseth, J. C. H. & Darj, F. (Red.). (2010). *Normkritisk pedagogik: Makt, lärande och strategier för förändring*. Centrum för genusvetenskap, Uppsala University.
- Bruening, J., Dixon, E. & Eason, M. A. (2016). Coaching and motherhood. I N. M. LaVoi (Red.), *Women in coaching* (s. 95–110). Routledge.
- Carson, F., McCormack, C. & Walsh, J. (2018). Women in sport coaching: Challenges, stress and wellbeing. *Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 7(2), 63–67.
- Christensen, A.-D. & Jensen, S. Q. (2019). Interseksjonalitet – begrepsreise, kritikk og nytænkning. *Dansk Sociologi*, 30(2), 15–33.
- Christensen, M. K. (2013). Outlining a typology of sports coaching careers: Paradigmatic trajectories and ideal career types among high-performance sports coaches. *Sports Coaching Review*, 2(2), 98–113.
- Chroni, S., Medgard, M., Nilsen, D. A., Sigurjónsson, T. & Solbakken, T. (2018). *Treneren i norsk idrett: En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen* (Skriftserien nr. 4). Høgskolen Innlandet.
- Coakley, J. (2007). *Sports in Society: Issues & Controversies*. McGraw-Hill. 9. utgave.

- Cooky, C. & Messner, M. A. (2018). *No slam dunk: Gender, sport and the unevenness of social change*. Rutgers University Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1), 139–167. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Cunningham, G. B., Ahn, N. Y., Anderson, A. A. & Dixon, M. A. (2019). Gender, coaching, and occupational turnover. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27(1), 63–72. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2018-0038>
- Drury, S., Stride, A., Fitzgearld, 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, 1–15.
- Eagly, A.H., & Carli, L.L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Elling, A., Hovden, J. & Knoppers, A. (Red.). (2019). *Gender diversity in European sport governance*. Routledge.
- Fasting, K., Sand, T. S. & Nordstrand, H. R. (2019). One of the few: The experiences of female elite-level coaches in Norwegian football. *Soccer & Society*, 20(3), 454–470.
- Fasting, K., Sisjord, M. K. & Sand, T. S. (2017). Norwegian elite-level coaches: Who are they? *Scandinavian Sport Studies Forum*, 8, 29–47.
- Fisher, L. (2019). «Fitful but undeniable progress» or just the same old same old? Introduction to the Women in Sport Coaching special issue. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27(1), 61–62. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2019-0004>
- Fog, J. (1994). *Med samtalen som udgangspunkt*. Akademisk Forlag.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books.
- Gils, B., Hemmestad, L., Thoresen, T. & Augestad, P. (2021). Rekrutteringsmekanismer og underrepresentasjon av kvinnelige ledere i et toppidrettstreningsprogram. I T. Tjønmland (Red.), *Idrett, kjønn og ledelse* (s. 37–55). Fagbokforlaget.
- Goksøyr, M. (2008). *Historien om norsk idrett*. Abstrakt forlag.
- Gottzén, L. & Kremer-Sadlik, T. (2012). Fatherhood and youth sports: A balancing act between care and expectations. *Gender & Society*, 26(4), 639–664. <https://doi.org/10.1177/0891243212446370>
- Grabmüllerová, A. (2022). Social media and the Olympics: A chance for improving gender equality. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4, Artikkel 825440. <https://doi.org/10.3389/fspor.2022.825440>
- Grabmüllerová, A. & Næss, H. E. (2022). Gender equality, sport media and the Olympics. 1984–2018: An overview. I J. A. Hargreaves, J. Anderson & B. Wheaton (Red.), *The Routledge handbook of gender politics in sport and physical activity* (s. 343–355). Routledge.
- Graham, J. A. & Dixon, M. A. (2014). Coaching fathers in conflict: A review of the tensions surrounding the work-family interface. *Journal of Sport Management*, 28, 337–356. <https://doi.org/10.1123/jsm.2012-0237>

- Graham, J. A. & Dixon, M. A. (2017). Work-family balance among coach-fathers: A qualitative examination of enrichment, conflict, and role management strategies. *Journal of Sport Management*, 31, 288–305.
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G. & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12, 229–240.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne: kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2017). Fathers' parental leave and work-family division in Norwegian elite professions. I B. Liebig & M. Oechsle (Red.), *Fathers in work organizations: Inequalities and capabilities, rationalities and politics* (s. 189–209). Barbara Budrich Publishers.
- Haugen, H. Ø. & Skilbrei, M.-L. (2021). *Håndbok i forskningsetikk og databehandling*. Fagbokforlaget.
- Helle-Valle, J. (2008). Discourses on mass versus elite sport and pre-adult football in Norway. *International Review for the Sociology of Sport*, 43(4), 365–381.
- Hemmetstad, L. B. & Jones, R. L. (2019). Deconstructing high-performance Nordic sport: The case study of women's handball («the team as method»). *Sport in Society*, 22(4), 671–688. <https://doi.org/10.1080/17430437.2017.1389062>
- Hjelseth, A. (2016). Frafall i ungdomsidretten – et overvurdert problem? I Ø. Seippel, M. K. Sisjord & Å. Strandbu (Red.), *Ungdom og idrett* (s. 232–246). Cappelen Damm Akademisk.
- Hofmann, A. R., Sinning, S., Shelton, C., Lindgrend, E. C. & Barker-Ruchti, N. (2014). «Football is like chess – you need to think a lot»: Women in a men's sphere. National female football coaches and their way to the top. *International Journal of Physical Education*, 51(4), 20–31.
- Hogan, I., Bowles, R. & Kitching, N. (2022). Exploring the influence of the community-based sports club environment on the support and development of volunteer women coaches in Ireland. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4, 1–15.
- Holmberg, C. (1993). *Det kallas kärlek: En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Anamma Förlag.
- Hovden, J. (2015). «Hvorfor har jeg mindre betalt på dame-siden når jeg gjør eksakt samme jobb?» Kjønnede maktformer og praksiser i topptrenervirksomheten. I S. A. Sæther (Red.), *Trenerroller* (s. 147–166). Fagbokforlaget.
- Haavind, H. (1994). Kjønn i forandring – som fenomen og forståelsesmåte. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 9, 767–783.
- Haavind, H. (2000). På jakt etter kjønnede betydninger. I H. Haavind (Red.), *Kjønn og fortolkende metode: Metodiske muligheter i kvalitativ forskning* (s. 7–58). Gyldendal Norsk Forlag.
- Ingebrigtsen, J. E. (2014). *Trenerundersøkelsen 2013*. NTNU Samfunnsforskning AS, Senter for idrettsforskning.
- Justesen, L. N. & Mik-Meyer, N. (2012). *Qualitative research methods in organisation studies*. Gyldendal.

- Kaelberer, M. (2019). Gender trouble in the German soccer field: Can the growth of women's soccer challenge hegemonic masculinity? *Journal of Gender Studies*, 28(3), 342–352. <https://doi.org/10.1080/09589236.2018.1469973>
- Kitterød, R. H. & Halrynjo, S. (2017). Mindre spesialisering med fedrekvote? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(3), 311–333.
- Kitterød, R. H. & Halrynjo, S. (2019). Mer likestilling med fedrekvote? Naturlige eksperimenter i norsk kontekst. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43, 71–89.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- LaVoi, N. M. (2016). *Women in sports coaching*. Routledge.
- LaVoi, N. M. & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17–37. <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>
- LaVoi, N. M., McGerry, J. E. & Fisher, L. A. (2019). Final thoughts on women in sport coaching: Fighting the war. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27, 136–140.
- Lekve, M. (2023). *Hvor likestilte er vi?* Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/artikler/hvor-likestilt-er-vi>
- Lewis, C. J., Roberts, S. J. & Andrews, H. (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.
- Lützen, K. (1998). Social konstruktion af homoseksualitet. I M. Järvinen & M. Bertilsson (Red.), *Socialkonstruktivisme: Bidrag til en kritisk diskussion* (s. 113–132). Hans Reitzels Forlag.
- Mangseth, M., Midtbøen, A. H. & Thorbjørnsrud, K. (2022). *Ytringsfrihet i en ny offentlighet: Grensene for debatt og rommet for kunnskap*. Universitetsforlaget.
- Martinsson, L. & Reimers, E. (Red.). (2008). *Skola i normer*. Gleerup.
- Martinsson, L. (1997). *Gemensamma liv: Om kön, kärlek och längtan*. Carlssons.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771–1800. <https://doi.org/10.1086/426800>
- Messner, M. A. (2009). *It's all for the kids: Gender, families, and youth sports*. University of California Press.
- Messner, M. A. (2011). Gender ideologies, youth sports, and the production of soft essentialism. *Sociology of Sport Journal*, 28(2), 151–170. <https://doi.org/10.1123/ssj.28.2.151>
- Moi, T. (1998). *Hva er en kvinne? Kjønn og kropp i feministisk teori*. Gyldendal.
- NIF Nøkkeltall (2022) nokkeltallsrapport-2022---norges-idrettsforbund_final.pdf (idrettsforbundet.no)
- Norman, L. (2010a). Bearing the burden of doubt: Female coaches' experiences of gender relations. , 81(4), 506–517.
- Norman, L. (2010b). Feeling second best: Elite women coaches' experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27(1), 89–104. <https://doi.org/10.1123/ssj.27.1.89>
- Norman, L. (2014). A crisis of confidence: women coaches' responses to their engagement in resistance, *Sport, Education and Society*, 19:5, 532-551, <https://doi.org/10.1080/13573322.2012.689975>

- Norman, L. & Pfister, G. (2017). *Mapping and analysis of education schemes for coaches from a gender perspective*. European Commission (Human Kinetics).
- Norman, L. & Rankin-Wright, A. (2018). Surviving rather than thriving: Understanding the experiences of women coaches using a theory of gendered social well-being. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(4), 424–450. <https://doi.org/10.1177/1012690216660283>
- NOU 2019: 19. (2019). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge*. Kulturdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-19/id2677658/>
- Orupabo, J. (2021). Spranget fra hvem som er rasist, til når, hvor og hvordan. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 116–120.
- Persson, M. F. (2022). *Stang ut! Jenters idrettsdeltagelse i tenårene* [Doktorgradsavhandling] OsloMet – storbyuniversitetet.
- Persson, M., Stefansen, K. & Strandbu, Å. (2020). Fotball som kjønnet mulighetsrom. Hvilken betydning har metafortellingen om kvinnefotball for unge jenters idrettsprosjekt? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(3), 231–245. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-03-03>
- Prieur, A. (2002). Frihet til å forme seg selv? En diskusjon av konstruktivistiske perspektiver på identitet, etnisitet og kjønn. *Kontur*, 6(1), 5–12.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Ronglan, L. T. (2016). Å trene ungdom: En sosiokulturell tilnærming. I Ø. Seippel, M. K. Sisjord & Strandbu, Å. (Red.), *Ungdom og idrett* (s. 135–153). Cappelen Damm Akademisk.
- Røthing, Å. (1998). *Sex, kjønn & kristentro*. Verbum Forlag.
- Røthing, Å. (2002). *Par på tvers av tro og kjønn. Idealer, strategier og forhandlinger* [Doktorgradsavhandling] Universitetet i Oslo.
- Røthing, Å. (2003). Sammen eller alene. Fellesskapsprosjekter i par på tvers. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 27(4), 51–68.
- Røthing, Å. (2007a). Gode intensjoner, problematiske konsekvenser. Undervisning om homofili på ungdomsskolen. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 91, 485–497.
- Røthing, Å. (2007b). Homonegativisme og homofobi i klasserommet. Marginaliserte maskuliniteter, disiplinerende jenter og rådvile lærere. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 7(1), 27–51.
- Røthing, Å. (2011). «De norske har det mer i seg ...» Norsk kjønnslikestilling i skolen. *Sosiologi i dag*, 41(3–4), 67–87.
- Røthing, Å. (2017). *Mangfoldskompetanse: Perspektiver på undervisning i yrkesfag*. Cappelen Damm Akademisk.
- Røthing, Å. (2020). *Mangfoldskompetanse og kritisk tenkning: Perspektiver på undervisning*. Cappelen Damm Akademisk.
- Røthing, Å. (2021). Perspektiver på kjønn i skolen. I J. Heldal & L. Wittek (Red.), *Pedagogikk: En grunnbok* (s. 123–145). Cappelen Damm Akademisk.

- Røthing, Å. (2024). *Atskilte idretter og økt anerkjennelse: En rapport om kvinners erfaringer som trenere i norsk fotball*. Norges Fotballforbund. <https://www.fotball.no/globalassets/trener/atskilte-idretter-og-okt-ankjennelse-rothing-2024.pdf>
- Sandberg, K. (2016). Interkjønnbarn. *Tidsskrift for familierett, arverett og barnevernrettslige spørsmål*, 14(4), 301–304.
- Schlesinger, T. & Weigelt-Schelsinger, Y. (2012). «Poor thing» or «Wow, she knows how to do it» – Gender stereotypes as barriers to women’s qualification in the education of soccer coaches. *Soccer & Society*, 13(1), 56–72.
- Schlesinger, T. & Weigelt-Schelsinger, Y. (2013). «Coaching soccer is a man’s job!» – The influence of gender stereotypes on structures for recruiting female coaches to soccer clubs. *European Journal for Sport and Society*, 10(3), 241–265.
- Schou, L. (2019). *Fornuft og følelser – En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger* (NAV-rapport 2019:2). Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Seippel, Ø. (2004). *Treneren: Konkurransse, glede, samhold og medbestemmelse?* (Rapport 2004:11). Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177551/R_2004_11.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Singe, S. M., Rodrigues, M., Cairns, A., Eason, C. M. & Rynkiewicz, K. (2023). Work-family conflict and family role performance among collegiate athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 58(4), 381–386.
- Sisjord, M. K., Fasting, K. & Sand, T. S. (2017). The impact of gender quotas in leadership in Norwegian organised sport. *International Journal of Sport Policy and Politics*. 9(3), 505–519.
- Sisjord, M. K., Fasting, K. & Sand, T. S. (2021). Gendered pathways to elite coaching reflecting the accumulation of capitals. *Sport, Education and Society*, 26(5), 554–566.
- Sisjord, M. K., Fasting, K. & Sand, T. S. (2023). Combining coaching with family life: A study of female and male elite level coaches in Norway. *Sports Coaching Review*, 12(2), 232–250. <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.1984047>
- Skilbrei, M.-L. (2023). *Kvalitative metoder: Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Sogn, H. E. (2023). *Spilletts gang! En institusjonell etnografisk undersøkelse om kjønn, makt og styring i idrettsorganisasjonen i Norge* [Doktorgradsavhandling] Norges Idrettshøgskole.
- Stefansen, K., Smette, I. & Strandbu, Å. (2018). Understanding the increase in parents involvement in organized youth sports. *Sport, Education and Society*, 23(2), 162–172. <https://doi.org/10.1080/13573322.2016.1150834>
- Stubberud, E., Eggebø, H. & Andersen, N. (2022). Skeive liv: Felles fortellinger på tvers av forskjeller. *Lambda Nordica*, 26(4–1), 50–73.
- Sæther, S. A. (Red.). (2015). *Trenerroller*. Fagbokforlaget.
- Søndergaard, D. M. (1996). *Tegnet på kroppen: Køn, koder og konstruksjoner blant unge voksne i Akademia*. Museum Tusulanums Forlag.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Tjønndal, A. & Hovden, J. (2016). Kjønn som sparringspartner: Ledelsesformer og betydninger av kjønn blant norske boksetrenere. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 39(3–4), 185–202.

- Vogt, K. C. (2020). Prosessuell interseksjonalitet: Gutter, posisjoner og prosesser. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(2), 118–131. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-02-03>
- Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur: En innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. SEEK A/S.
- Østbakken, K. M., Halrynjo, S. & Kitterød, R. H. (2018). *Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme* (Rapport 2018:15). Institutt for samfunnsforskning.
- Aarseth, H. (2011). *Moderne familieliv*. Cappelen Damm Akademisk.

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Studie om kvinner som trenere i norsk håndball

Hva får kvinner til å begynne som håndballtrenere, hva får dem til å fortsette og hva gjør at de slutter? Det er en høy andel kvinner som trener de yngre spillerne i norsk håndball, men det er svært få kvinner blant trenerne i eldre årsklasser. Hva skyldes dette? Norges håndballforbund ønsker å få mer kunnskap om kvinners erfaringer som trenere i norsk håndball, og om hva som får kvinner til å slutte som trenere. Målet er å få kunnskap som kan bidra til økt rekruttering av kvinner som trenere og som kan få flere kvinner til å fortsette lenger som trenere.

Håndballforbundet har derfor bedt meg, Åse Røthing, professor ved OsloMet – Storbyuniversitetet, om å gjennomføre en intervjubasert undersøkelse om kvinners erfaringer som trenere i norsk håndball. Studien vil bygge på individuelle intervjuer med 20-25 kvinner fra ulike deler av landet, som er eller har vært håndballtrenere på ulike nivåer. **De som intervjues må ha mins. 3 års erfaring som trener.** Intervjuene vil bli gjennomført vinteren/våren 2022. Resultater av studien i form av en rapport, vil foreligge høsten 2022.

Intervjuene vil bli gjennomført som åpne samtaler med vekt på deltakerens erfaringer som tidligere eller nåværende trenere i norsk håndball. Sentrale spørsmål vil være: Hvorfor begynte du som trener? Hvorfor har du fortsatt/sluttet? Hva har du opplevd som motiverende og givende som trener? Hva har du opplevd som utfordrende? Hvordan opplever/har du opplevd samarbeid med klubb, foreldre og andre trenere? På hvilke måter har du opplevd/ikke opplevd anerkjennelse som trener? Hvilke erfaringer har du med forbundets trenerkurs? Til de som har sluttet som trenere: Er det noe klubben eller håndballforbundet kunne gjort annerledes for å få deg til å fortsette som trener? De som takker ja til å bli intervjuet vil få mer utfyllende informasjon om intervjuene.

Studien vil bli gjennomført i tråd med forskningsetiske retningslinjer.

Det er frivillig å delta i prosjektet og de som deltar kan når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle personopplysninger vil da bli slettet og det vil ikke ha noen negative konsekvenser å trekke seg. De som deltar har rett til innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert, har rett til å få utlevert kopi av opplysningene og å få rettet disse opplysningene, har rett til å få slettet personopplysninger, og har rett til å sende klage til Datatilsynet om behandling av dine personopplysninger.

Jeg har lang erfaring med å gjøre denne typen intervjuer og vil sørge for at intervjudeltakerne ivaretas i tråd med forskningsetiske krav. Det innebærer at de som blir intervjuet vil bli anonymisert, og det som fortelles i intervjuene vil ikke kunne spores tilbake til den enkelte i rapporten som jeg skal skrive basert på intervjuene. Intervjuene vil bli tatt opp og deretter transkribert ordrett. Det er kun jeg som vil ha tilgang til opptak og utskrift av intervjuene, og informasjon om deltakerne vil holdes helt atskilt fra intervjuene. Når studien er ferdig, vil opptak og informasjon slettes.

Dersom du ønsker mer informasjon om studien, kan du kontakte meg på epost eller telefon: aserot@oslomet.no, mobil: 9865 8708. Hvis du ønsker mer informasjon om studien fra Norges Håndballforbundet, kan du kontakte Aina A. Westgaard på epost Aina.AnfinsenWestgaard@handball.no eller mobil 909 53 995.

Vennlig hilsen Åse Røthing

Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om studien om kvinnelige trenere i norsk håndball, og samtykker til å delta i studien ved å bli intervjuet.

Dato: Signatur:

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide: Kvinner som trenere i norsk håndball

Bakgrunn og motivasjon

- Hva gjorde at du begynte som trener?
- Var det noen konkrete som spurte/oppfordret deg til å bli trener?
- Er det noe du liker/har like spesielt godt ved å være trener?
- Er det noe som særlig har motivert deg som trener?
- Kan du fortelle litt om hvilke lag du trener og har trent?

Trenerutdanning

- Kan du fortelle litt om den trenerutdanningen du har tatt?
- Planlegger du å ta/ta mer trenerutdanning?
- Ønsker du egne trenerkurs for kvinner?
- Ønsker du særskilt oppfølging av kvinner, for eksempel mentorordning?

Samarbeid

- Hvordan er fordelingen mellom mannlige og kvinnelige trenere i din klubb, og hvem trener hvilke lag?
- Hvem samarbeider/t du mest med som trener?
- Hvordan opplever du samarbeidet med foreldre og spillere?
- Hvordan opplever du samarbeidet med andre trenere?
- Hvordan opplever du samarbeidet med klubbens ledelse?
- Hvordan organiseres samarbeid i klubben (hvem tar initiativ?)
- Tror du at spillere og foreldre har ulike forventninger til kvinnelige og mannlige trenere?
- Hvis ja: på hvilke måter?

Oppfølging og anerkjennelse

- På hvilke måter blir trenere fulgt opp i klubben der du er?

- På hvilke måter blir trenere fulgt opp av regionen og av NHF?
- Har du savnet oppfølging av klubb og/eller region/NHF?

Hvis ja: Hva slags oppfølging har du savnet/har du ønsket deg?

- På hvilke måter har du opplevd/ikke opplevd anerkjennelse som trener?
- Hvem opplever du anerkjennelse fra/opplever du ikke anerkjennelse fra som trener? (Spillere? Foreldre? Andre trenere? Ledere i klubben?)

Utfordringer

- Er det noe konkret du har opplevd som utfordrende som trener?
- På hvilke måter tror du eventuelt disse utfordringene har sammenheng med at du er kvinne?
- Er det noe klubben eller andre aktører (trenere, ledere, foreldre, spillere?) kunne gjort annerledes for å hindre dette?

Målsettinger/ambisjoner

- Har du satt deg konkrete mål som trener som du har oppnådd/ikke oppnådd?
- Opplever du at dine ambisjoner som trener blir støttet av klubben din?
- Hvilke mål og drømmer har du/hadde du for din trenerkarriere?
- Er det noe som særlig får deg til å fortsette som trener?

Til de som har sluttet

- Er det konkrete hendelser/forhold som gjorde at du sluttet som trener?
- Er det noe klubben/regionen/håndballforbundet kunne gjort annerledes for å få deg til å fortsette som trener?
- Er det noe konkret du særlig kommer til å savne ved å være trener?

Til slutt til alle

- Er det noe jeg ikke har spurt om som du synes jeg burde spurt om?
- Er det noe du vil legge til?