

## 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 kvinnenens 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 perfektjon – 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

trenerne 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 brei, 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 bekreftes, 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 etniserte 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 kjønnete termer og i lys av kjønnete 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.

