

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 sanne 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 bekjensker 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 ettertraktede 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.

Kjønnskvoltering 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.