

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 trenere, særlig på høyt nivå, og for å bidra til økt trivsel blant kvinner som er trenere. 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 trenere 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 kjønne 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 tilsvarer innsatsen og arbeidstimen. 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.