

Notat

Kunnskapsgrunnlag for Prosjekt Likestilling, Hedmark idrettskrets med samarbeidspartnere

Av:

Tonje Lauritzen

Magnhild Medgard

Asbjørn Kårstein

NORGES
IDRETTSFORBUND
Hedmark idrettskrets



NORGES
IDRETTSFORBUND
Oppland idrettskrets



HEDMARK
FYLKESKOMMUNE

L7 LIKESTILLINGS-
SENTERET



INNHold

1	Innledning	3
1.1	Bakgrunn	3
1.1.1	Likestilling i idretten	3
2	Begreper, tilnærminger og modell	5
2.1	Likestilling – prinsipper og argumenter.....	5
2.2	Kjønn som variabel eller prosess	6
2.3	Økologisk systemteori-modell	7
2.4	Teori om mestringsforventning.....	10
3	Metode	13
3.1	Litteraturgjennomgang	13
3.2	Det kvantitative datamaterialet fra Trenerundersøkelsen	14
3.3	Intervjuer.....	15
4	Gjennomgang av det kvantitative datamaterialet	17
4.1	Kjønnsfordeling knyttet til alder, trenerstatus og trenerutdanning.....	17
4.2	Årsaker til å bli trener og innholdet i trenerrollen.....	24
4.3	Trivsel, kompetanse og avansement.....	26
4.4	Spørsmål direkte relatert til kjønn.....	32
5	Analyse og diskusjon	34
5.1	Individuelle forklaringer – selvtillit og mestringsforventning	34
5.2	Mellommenneskelig påvirkning – nettverk og støtte	37
5.2.1	Mulige tiltak.....	38
5.3	Strukturelle forhold- tidsbruk og jobbmuligheter.....	39
5.3.1	Mulige tiltak.....	40
5.4	Kulturell forståelse – verdier og normer	41
5.4.1	Mulige tiltak.....	43
6	Oppsummering og anbefalinger	46
6.1	Treneren i Innlandet	46
6.2	Suksesskriterier og barrierer i arbeidet for å øke kvinneandelen.....	48
6.3	Anbefalinger	50
	Referanseliste	53

Figurer

Figur 1: En økologisk modell over hemmende og støttende faktorer for trenere som er kvinner (N.M. LaVoi & J.K. Dutove)	8
Figur 2: Resiprok determinisme (Bandura, 1997)	10
Figur 3: Årsaker til og effekter av mestringsforventning (Bandura, 1997; Diseth, 2019)	12
Figur 5: Alle trenere i Hedmark og Oppland fordelt på alder og kjønn.....	18
Figur 6: Alder for inngang til trenerrollen, fordelt på kjønn	18
Figur 7: Trenerstatus, frivillig eller ansatt, fordelt på kjønn	19
Figur 8: Hvordan ansatte trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn.....	20
Figur 9: Hvordan frivillige trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn	21
Figur 10: Erfaring med trening av kvinner og menn, fordelt på kjønn	21
Figur 11: Prosentandel kvinner og menn som har trent på ulike nivåer.	22
Figur 12: Prosentandel menn og kvinner som har trent ulike aldersgrupper	22
Figur 13: Høyeste nivå på fullført trenerutdanning, antall fordelt på kjønn	23
Figur 14: Høyeste nivå på fullført trenerutdanning, prosentandel fordelt på kjønn.....	23
Figur 15: Treneres oppgitte årsaker til hvorfor de startet som trener, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt	24
Figur 16: Treneres beskrivelse av sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn.....	25
Figur 18: Det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, fordelt på kjønn.....	26
Figur 19: Forhold som påvirker trenernes trivsel, presentert med gjennomsnitt, fordelt på kjønn	27
Figur 20: Opplevelse av hvilke kilder/metoder som har påvirket dem som trener, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt	28
Figur 21: Områder trenerne er interessert i å utvikle kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter innenfor, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt.....	29
Figur 22: Opplevde hindringer mot å avansere som trener, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt	30
Figur 23: Treneres oppgitte hindringer/utfordringer knyttet til det å ta trenerutdanning, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt	31
Figur 24: Om trenerne har tenkt på å slutte, fordelt på kjønn	32
Figur 25: Synspunkter på kjønnsrelaterte utsagn, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt	33

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Prosjekt Likestilling 2018-2025 er et samarbeidsprosjekt på bakgrunn av et initiativ fra Hedmark idrettskrets, med mål om å skaffe til veie kunnskap for å utvikle konkrete tiltak som kan føre til en jevnere kjønnsbalanse i Innlandsidretten. Det er i idretten som på de fleste samfunnsområder, en lavere kvinneandel i toppledelsen. På øverste nivå, blant presidenter i særforbund er kvinneandelen kun 13 prosent. Kvinneandelen øker til rundt 20 prosent blant kretsledere og generalsekretærer i særforbund, og andelen er 37 prosent kvinner blant organisasjonssjefer i idrettskretsene (Fasting & Sand, 2017). Dette gjenspeiler ikke medlemsmassen hvor det på nasjonalt nivå er ca. 40 prosent kvinner og 60 prosent menn (Fasting & Sand, 2017).

I samarbeid med Hedmark fylkeskommune, vil Hedmark idrettskrets avdekke hvilke hindringer og utfordringer som ligger til grunn for at ikke flere kvinner blir engasjert i sentrale lederroller og som trenere i idretten i Hedmark og Oppland. Prosjekt Likestilling 2018-2025 er delt inn i et forprosjekt og et hovedprosjekt. Høgskolen i Innlandet skal i forprosjektet bidra til en kartlegging av likestilling i norsk idrett, med fokus på den regionale situasjonen. I denne rapporten presenteres kartleggingen basert på litteraturstudier, resultater fra «Treneren i norsk idrett – en nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen», heretter kalt Trenerundersøkelsen, og intervjuer med kvinner og menn i idretten i Hedmark og Oppland.

1.1.1 Likestilling i idretten

Norge blir internasjonalt sett på som en verdensmester når det kommer til likestilling. Likevel har ledelsesstrukturene i Norges Idrettsforbund historisk sett vært mannsdominert, og er det fremdeles. At Norge aldri har hatt kjønns-segregerte idrettsorganisasjoner er viktig å huske på for å på best mulig måte forstå utviklingen av andelen kvinner i norsk idrett (Hovden, 2012).

Siden 1994 har det internasjonalt blitt satt fokus på kvinners deltakelse og likestilling i idrett da det for første gang ble etablert en internasjonal arbeidsgruppe for kvinner og idrett som skulle jobbe for å øke engasjementet til kvinner i idrett på alle nivåer, inkludert i beslutningsprosesser og lederroller (Adriaanse & Claringbould, 2016).

Selv om deltagelse blant kvinner i organisert idrett gradvis har økt i årenes løp, er de fremdeles underrepresentert i styrende organer (Sisjord, Fasting & Sand, 2017). Andelen kvinner som er generalsekretærer i de 54 særforbundene er 24 prosent og 11 prosent av disse er i hovedsak ansatt i små særforbund (Fasting & Sand, 2017). Andelen kvinner blant styreledere er 24,4 prosent (Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité, 2017). Ser man på styredeltakelsen i idrettskretser og idrettslag er det et mer kjønnsbalansert mønster enn på styreledernivå. Blant styrene i idrettskretsene er kvinneandelen 46 prosent, mens den blant idrettslag er på 36 prosent. Den noe høyere andelen kvinnelige styremedlemmer må antas å ha sammenheng med NIF's Paragraf 2-4 om kjønnsrepresentasjon som ble vedtatt på idrettstinget i 1990 (Fasting & Sand, 2017). Andelen kvinner med ulike verv ser ut til å øke, jo lavere ned man kommer i en hierarkisk organisasjonskultur (Fasting, Sand, Sisjord, Thoresen & Broch, 2008).

I neste kapittel gjør vi rede for likestilling som begrep, ulike forståelser og tilnærminger til kjønn i organisasjoner, og videre økologisk systemteori og teori om mestringsforventning som bakgrunn for å forstå sammenhengene mellom barrierer og muligheter for kvinner (og menn) som trenere og ledere i idretten. I kapittel 3 beskriver vi metoder og datamaterialet, før vi i kapittel 4 går igjennom utvalg og relevante resultater fra Trenerundersøkelsen. I kapittel 5 analyserer og diskuterer vi tidligere forskning og data fra intervjuer og Trenerundersøkelsen. Det hele oppsummeres i siste kapittel hvor vi også kommer med anbefalinger for videre arbeid med likestilling i idrettskretsen.

2 BEGREPER, TILNÆRMINGER OG MODELL

2.1 Likestilling – prinsipper og argumenter

Likestilling fremstår som en selvfølgelighet i Norge. Kvinner og menn har lik rett til deltakelse på alle samfunnsområder som i utdanning, arbeid, politikk, og organisasjonsliv. Det er en politisk ambisjon å jobbe for jevnere kjønnsbalanse på de ulike samfunnsområdene ved å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn. Likestillingsloven er et virkemiddel for sikre dette.

Til grunn for likestilling ligger et demokrati- og rettighetsprinsipp som fremmer at alle har lik rett til deltakelse og ikke-diskriminering (Skjeie og Teigen, 2003). Det er imidlertid argumentet knyttet til ressurser og nytteorientering som har størst gjennomslagskraft i arbeidet for jevnere kjønnsbalanse i dag, mer enn solidaritet, likhet og rettferdighet (Alnebratt og Rønholm 2016), blant annet i Forsvaret (Eide, Lauritzen, Stokke og Olsvik, 2014), og i helsesektoren og barnehagesektoren (Ljunggren og Lauritzen, 2018). En innvending mot ressursargumentet for å oppnå likestilling, er at nytteorienteringen flytter fokuset fra retten til deltakelse som rettighetsargumentene fremmer, til spørsmål om hva kvinner/menn kan bidra med. Det kan i neste omgang bli et argument for utelukkelse om ikke kvinner/menn viser seg å ha den ønskede «nytteeffekten» (Guldvik og Lauritzen, 2009).

Ressursargumentet kan deles i to varianter; likhetsvarianten og forskjellsvarianten (Skjeie og Teigen, 2003). Den første varianten fokuserer på at en likere rekruttering av kvinner og menn fører til bedre utnyttelse av de samlede ressursene i samfunnet, mens den andre varianten fremhever at kvinner og menn er forskjellige og at ulikhetene er komplementære. Den siste varianten som baserer seg på kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn, kan virke mot sin hensikt. For det første kan den bidra til å forsterke stereotyper knyttet til «det kvinnelig» og «det mannlig». Dette kan begrense handlingsrommet fordi det kan skape sterke forventninger til hva hhv. kvinner og menn kan gjøre. For det andre kan en slik argumentasjon fjerne kritiske og problematiske forklaringer på hvorfor kjønnsforskjeller reproduseres (Guldvik og Lauritzen, 2009). Det stilles ikke spørsmål om hvorfor det er slik, og om det er rettferdig.

Det er også et tredje argument for likestilling, interesseargumentet (Hernes 1987). Dette argumentet skiller seg fra de andre ved at det fokuserer på at kvinner og menns interesser

kan stå i konflikt, og at det derfor er viktig at begge kjønn er representert der beslutninger tas.

2.2 Kjønn som variabel eller prosess

Innvendingene rundt ressursargumentet og særlig til forskjellsvarianten, er knyttet til tilnærmingen til kjønn. Her sees kjønn som en variabel og fokuset er på fordelingen mellom andelen kvinner og andelen menn. En statistisk fremstilling av fordelingen synliggjør forskjeller mellom kvinner og menn, men gir lite grunnlag for å si noe om hvorfor mønstrene er slik de er, som hvorfor flere menn enn kvinner er trenere i idretten. En tilnærming til kjønn som har fokus på relasjoner og prosesser, og gir kunnskap om hvilke prosesser som kan hemme eller fremme en jevnere kjønnsbalanse (Guldvik og Lauritzen, 2009).

De forskjellige tilnærmingene er forankret i ulike forståelser av kjønn. Kjønnsteori skiller mellom forståelsen av kjønn som noe vi er eller har, og kjønn som noe vi gjør (Holter, 1996; Kvande, 2007). Å gjøre kjønn, eller «doing gender» (West og Zimmerman, 1987), vektlegger en forståelse av at kjønn skapes i interaksjon mellom kvinner og mellom menn. Det er i motsetning til perspektivet hvor man ser kjønn som en variabel og noe vi er eller har, og som det følger bestemte egenskaper og handlinger med, eksempel at en kvinne er slik eller sånn, og som mann er du sånn eller slik.

Å gjøre kjønn kan både opprettholde, skape og minimere forskjeller mellom kvinner og menn, og henger sammen med hvordan vi tenker om kjønn. Den symbolske forståelsen av kjønn og våre forestillinger om maskulinitet og femininitet er førende for samhandling, praksis og forhandlinger mellom mennesker i organisasjoner og samfunnsliv (Guldvik og Lauritzen, 2009). Vi handler etter hvordan vi tenker om kjønn. Den symbolske og kulturelle forståelsen av kjønn og maskulinitet og femininitet er mer stabil enn vår praksis og samhandling (Kvande, 2007). Det er for eksempel knyttet en forestilling til bestemte yrker om at de er enten feminine eller maskuline. Når noen handler på tvers av denne forestillingen, brukes ofte språket for å justere eller korrigere det uvanlige ved å benevne yrket eller rollen ved å legge til «mannlig» eller «kvinnelig» som adjektiv. For eksempel er sykepleier en kjønnsnøytral yrkesbenevnelse, men fordi det er en lavere andel menn som er sykepleiere legges «mannlig» til sykepleier i mange situasjoner. Det kan være for å synliggjøre fordelingen mellom menn og kvinner, som at det er 20 prosent mannlige sykepleiere og 80 prosent kvinnelige sykepleiere på en arbeidsplass, men oftere er det for å synliggjøre det uvanlige, at den symbolske forestillingen om sykepleier som et feminint yrke utfordres. Det er sjelden snakk om «kvinnelige» sykepleiere, de er sykepleiere, men en mann som er sykepleier rokker ved forestillingen om hva yrket er og hvem som passer til det. Det motsatte er tilfelle i andre yrker, for eksempel offiser og «kvinnelig» offiser.

De to tilnærmingene kjønn som variabel og prosess utfyller hverandre, og bør sees i sammenheng. Fordelingen mellom kvinner og menn er relevant for å få oversikt og kjennskap til hvordan en situasjon er på et gitt tidspunkt og utviklingen over tid, men om vi skal påvirke utviklingen er det nødvendig å studere hva som ligger bak tallene, hvorfor situasjonen er som den er. Kunnskap om hvilke prosesser som bidrar til fordelingen mellom kvinner og menn, hva som er barrierer og hva som er fremmere, gir grunnlaget for utvikling av tiltak med mål om å endre nåsituasjonen.

2.3 Økologisk systemteori-modell

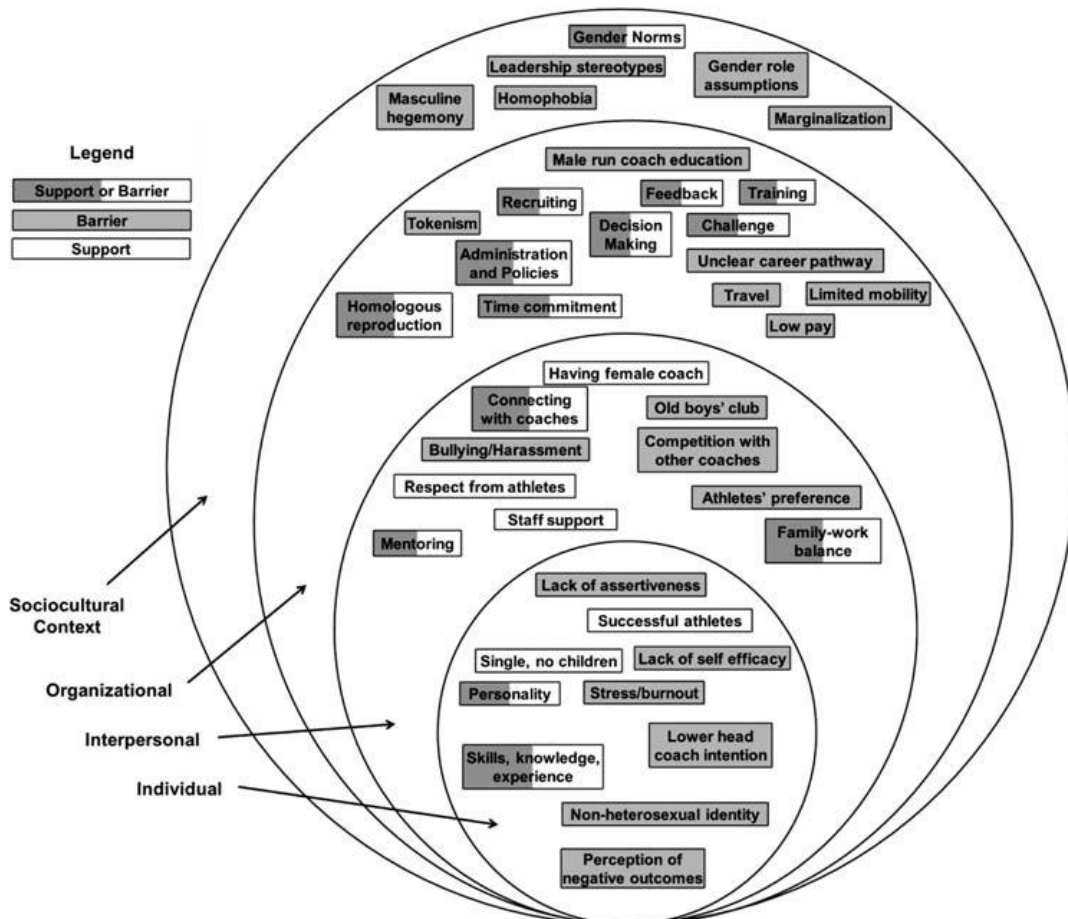
Ottesen, Skirstad, Pfister og Habermann (2010) trekker i sin studie frem tre begrensninger for like muligheter for kvinner og menn som idrettsledere. Det er først og fremst knyttet til individuelle valg, for eksempel. at kvinner ikke ønsker å bli ledere og i stedet prioriterer familie fremfor karriere, deretter begrensninger forårsaket av (kjønnslige) relasjoner i organisasjonen, for eksempel. at kvinner ikke oppfordres til å søke lederroller og til sist strukturelle begrensninger, for eksempel. varigheten på lederstillinger og rekrutteringssystemet. Walker og Bopp (2011) refererer til flere andre undersøkelser som har sett på årsaker til at kvinner ikke ønsker å gå inn i, opprettholde eller øke sin deltakelse og representasjon i lederroller i idretten. Noen eksempler er mangel på veiledning og forbilder (Avery, Tonidandel, & Phillips, 2008, referert i Walker & Bopp, 2011), stereotyping av kjønnsroller (Burton et al., 2009, referert i Walker & Bopp, 2011), overseksualisering og marginalisering av kvinner av media (Duncan, 1990, referert i Walker & Bopp, 2011), intensjonsrelaterte variabler slik som interesse og egeneffektivitet (Cunningham, Doherty, & Gregg, 2007; Cunningham, Sagas, & Ashley, 2003; Sagas, Cunningham, & Pastore, 2006, referert i Walker & Bopp, 2011), og homologe reproduksjon (Kanter, 1977; Lovett & Lowry, 1994; Stangl & Kane, 1991, referert i Walker & Bopp, 2011).

LaVoi & Dutove (2012) fant at det er komplekse og multidimensjonale barrierer som påvirker, hindrer eller forhindrer kvinner fra å søke seg til, eller bli værende i trenerroller. De mener at for å få flere kvinner som trenere så må det endringer til på flere nivåer, både individuelt, mellommenneskelig, organisatorisk, strukturelt og sosiokulturelt.

LaVoi & Dutove (2012) tar, ved hjelp av Bronfenbrenners økologiske systemteori (ØST), sikte på å syntetisere og oppsummere forskning om kvinnelige trenere som er gjennomført i løpet av en trettiårsperiode. Forfatterne tar videre sikte på å sette søkelys på både de komplekse og multidimensjonale barrierene som på ulike måter hindrer kvinner i å søke eller bli værende i trenerstillinger, samt faktorer som kan bidra til å gjøre trenerarbeid enklere for kvinner – og som kan hjelpe dem i deres trenerkarrierer. Gjennom sin presentasjon av Bronfenbrenners modell fremhever LaVoi og Dutove (2012) at denne tilbyr en tilnærming som gjør at menneskelig utvikling og erfaring kan ses i lys av innflytelsen fra individuelle, interpersonlige, organisatoriske/strukturelle og sosiokulturelle miljøsystemer. Forfatterne benytter så ØST-modellen til å orientere seg i og sortere den

etter hvert mangfoldige forskningslitteraturen som har satt fokus på den lave andelen kvinner i trenerstillinger. Gjennom å benytte ØST søker LaVoi og Dutove (2012) å sette søkelyset på kvinnelige trenere slik de er «nøstet inn i» et system av relasjoner og strukturer. De benytter modellen til å fange kompleksiteten i et mangfold av dynamiske påvirkninger ettersom hvert lag i miljøet ØST omfatter, og som treneren befinner seg i, har betydning for utviklingsbanen til den enkelte både på et personlig og profesjonelt plan. LaVoi og Dutove (2012) tar utgangspunkt i den økologiske modellen til Bronfenbrenner (1979), med sine fire lag eller nivåer, og videre i modifiseringer av Bronfenbrenner slik det fremkommer i Sallis et al. (2008), som de mener gjør modellen mer anvendbar i en fysisk aktivitet-kontekst, slik det fremkommer av figuren under.

Figur 1: En økologisk modell over hemmende og støttende faktorer for trenere som er kvinner (N.M. LaVoi & J.K. Dutove)



Det første nivået i modellen er det individuelle/intrapersonlige. Dette nivået inkluderer personlige, biologiske og psykologiske faktorer som kognisjon, følelser, tro, verdier, kunnskap og personlige karaktertrekk. Et eksempel på en personlig barriere på dette nivået kan ifølge LaVoi og Dutove (2012) være mangel på selvtillit eller mestringsforventning, som kan innebære at personen ikke anser seg som kompetent nok til å fungere som trener. Det neste nivået, det interpersonlige, består av påvirkninger fra sosiale relasjoner som for eksempel kolleger, en signifikant annen, venner og partnere. Settinger i umiddelbar nærhet, som hjemmet, skolen eller arbeidsplassen, inngår også i dette nivået. Et eksempel på en barriere på dette nivået kan ifølge LaVoi og Dutove (2012) være mangel på støtte fra en signifikant annen. Det tredje nivået, det organisatoriske/strukturelle, er definert gjennom organisatoriske retningslinjer, jobbeskrivelser, profesjonelle praksiser, og muligheter (eller mangel på sådanne). For eksempel kan reisingen som kreves av en trener, i forbindelse med rekruttering og konkurranse, forstyrre omsorgsoppgaver knyttet til familien (noe som indikerer en dynamisk vekselvirkning med det interpersonlige nivået), og få noen kvinner til å velge mellom en trenerkarriere og å få barn (LaVoi & Dutove, 2012). Det fjerde og ytterste nivået i modellen er det sosio-kulturelle nivået som omfatter normer og kulturelle systemer som på mer indirekte måter påvirker kvinnelige trenere. For eksempel kan ifølge LaVoi og Dutove (2012) kjønnsstereotypier angående tradisjonell feminitet og ledelse, påvirke hvordan individuelle kvinner opptrer i trenerrollen. Det er et sentralt poeng at hvert nivå i modellen kan påvirke hverandre og interagere på mange ulike måter.

LaVoi og Dutove (2012) fremhever særlig fem fordeler ved til å anvende økologisk systemteori når man skal finne løsninger for å beholde og øke andelen kvinner blant trenere. Det er også sannsynlig at dette kan gjelde kvinner i lederroller i idretten.

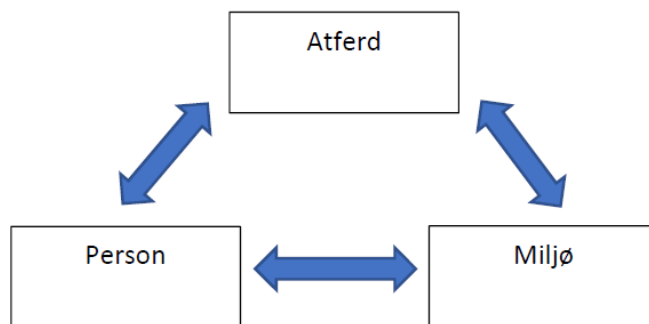
- ØST kan hjelpe forskere med å identifisere mangler og «hvite flekker» i eksisterende litteratur.
- Den mer komplekse forståelsen som tilbys gjennom ØST kan fremme samarbeidende partnerskap, samt strategi- og politikk-utvikling, egnet til å gjøre noe med det lave antallet kvinnelige trenere.
- ØST kan bidra til å belyse at individer opererer i flere miljøer som påvirker hverandre, og at utfordringen med å rekruttere og holde på kvinnelige trenere derfor må bli løst på bakgrunn av innsikt i denne kompleksiteten.
- For hver trener eksisterer det mulige tiltak (leverage points), som kan identifiseres gjennom ØST, og som har stor betydning for kvinnelige treneres helse, trivsel og erfaringsdanning. Det å identifisere slike tiltak kan bidra til å forhindre utbrenthet, forbedre fysisk og mental helse i og gjennom en trenerkarriere, og bidra til å holde slitasje i sjakk.
- ØST kan brukes heuristisk/problemløsende for å mobilisere, og utdanne trenere og interessenter om mangfoldet av dynamiske sosio-organisatoriske barrierer og støtter, slik at produktive mestringsstrategier kan læres og løsninger bli generert.

Et annet sentralt teoretisk bidrag, som er med på å kaste lys over at det ikke bare er holdninger og normer som påvirker atferd, men at atferd påvirker holdninger og normer, samt at situasjonen er med på å forme både atferd, holdninger og normer, og at personen selv er med på å påvirke sin situasjon, er Albert Banduras sosiale læringsteori.

2.4 Teori om mestringsforventning

For Bandura (1997) utgjør forventning om å mestre en avgjørende motiverende faktor. Forventning om å mestre er i litteraturen beskrevet som *self-efficacy*, på norsk ofte oversatt til mestringsforventning (Imsen, 2014). Opplevd mestringsforventning er ifølge Bandura (1997) en viktig kognitiv faktor som har sammenheng med både miljøerfaringer og atferd. Dette gjensidige samspillet mellom atferd, person og miljø betegnes gjerne som resiprok determinisme.

Figur 2: Resiprok determinisme (Bandura, 1997)



Mestringsforventning kan defineres som troen på at man er i stand til å organisere og utføre handlinger som kreves for å produsere et ønsket resultat, gitt de evner man har og den situasjon man er i (Bandura, 1997). Man skiller sålede gjerne mellom to ulike typer forventninger som er viktig for motivasjon: *effektivitetsforventninger* og *resultatforventninger*. Det første handler om troen på at man er i stand til å utføre en bestemt handling, mens det andre dreier seg om troen på at disse handlingene vil føre frem til ønsket resultat. Effektivitetsforventninger og resultatforventninger kan være til stede i ulik grad hos en person, i ulike situasjoner. For eksempel, kan en trener ha stor tro på at hun er i stand til å komme med gyldige og relevante argumenter mot eventuelle patriarkalske maktstrukturer i norsk idrett, men ha mindre tro på at slike protester vil føre frem. Mestringsforventning har flere årsaker. Disse inkluderer følgende:

- Egne tidligere erfaringer ved å mestre aktiviteten.
- Vikarierende erfaring i form av modellering (observere andre som utfører handlingen)
- Verbal overtalelse (for eksempel, «peptalk» som formidler at «du kan utføre dette»)

- Fysiologisk aktivering (for eksempel. økt hjerterate)

(Diseth, 2019).

Den viktigste faktoren som bestemmer nivået for mestringsforventning er hvilken erfaring du har med å lykkes. Bandura (1997) forutsetter imidlertid at mestringsforventning ikke bare er avhengig av egen erfaring med en bestemt oppgave, men også påvirkes av å observere andre som utfører oppgaven.

I følge Schunk (1989), er det særlig to faktorer som bestemmer effekten av modellering: For det første er effekten av modellering særlig stor blant dem som fra før ikke har særlig erfaring med den aktuelle oppgaven. For det andre er effekten særlig stor dersom vedkommende i stor grad kan identifisere seg med rollemodellen.

Når det gjelder verbal overtalelse, for eksempel. fra en trenerkollega, kan dette bidra til mestringsforventning gjennom at å bli fortalt at det er mulig å gjennomføre en aktivitet, gjerne på mest mulig konkrete måter. Imidlertid fungerer verbal overtalelse ifølge Diseth (2019), kun dersom den ikke står i motsetning til egne mestringserfaringer. Det vil ikke nytte å forklare andre at de vil klare noe, dersom de selv har erfart at de ikke vil være i stand til å mestre aktiviteten.

Når det gjelder den siste årsaken til mestringsforventning, knyttet til fysiologisk aktivering, kan for eksempel. økt kroppslig spenning, når dette oppstår i forbindelse med en ny og ukjent oppgave, forsterke opplevelsen av manglende mestring (Diseth, 2019). Ved høyere grad av mestring, eller når situasjonen oppleves som trygg, kan imidlertid fysiologisk aktivering i større grad ignoreres – og til og med tolkes som noe positivt.

Et viktig poeng i denne sammenheng er at nivået av mestringsforventning har ulike konsekvenser for aktivitet, engasjement og tenkning om egne muligheter:

- Valg av oppgaver: om man er offensiv eller defensiv.
- Innsats og utholdenhet ved valg av oppgaver.
- I hvilken grad man er i stand til å velge mellom ulike handlingsalternativer.
- I hvilken grad man reagerer med stress eller angst på utfordrende situasjoner.

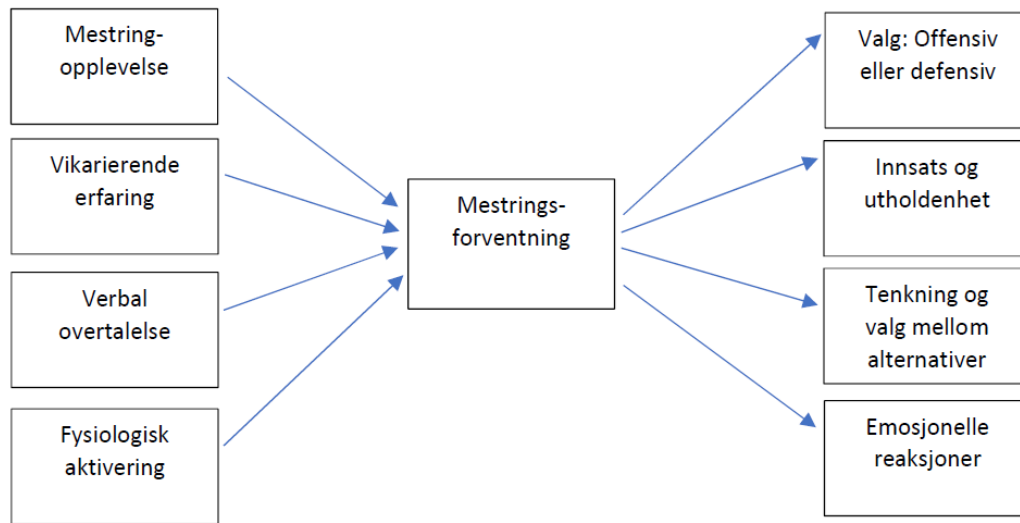
(Diseth, 2019).

Redmond (2010) har gitt en oppsummering av fordelene med høy grad av mestringsforventning:

- Større utholdenhet ved oppgaver som er vanskelige.
- Større motstandsdyktighet ved egne feil.
- Større jobbtilfredshet.
- Man setter høyere mål for seg selv, og føler seg mer forpliktet overfor disse.
- Mer effektiv strategi for å nå målene.
- Mer optimistisk respons på negative tilbakemeldinger.

- Bedre prestasjoner.

Figur 3: Årsaker til og effekter av mestringsforventning (Bandura, 1997; Diseth, 2019)



Teori om mestringsforventning hører for øvrig til blant de teorier innen psykologi om motivasjon og læring, med særlig stor grad av empirisk støtte (Holt et al., 2015).

ØST, supplert av sosial læringsteori, gir et godt utgangspunkt for å fange kompleksiteten i det feltet av dynamiske påvirkninger og relasjoner trenere befinner seg i. I dette prosjektet har vi ikke hatt rammer til å innhente datamaterialet for å gjennomføre en grundig ØST-analyse, men vi benytter modellen til å strukturere empirien fra intervjuer, Trenerundersøkelsen og tidligere forskning.

3 METODE

3.1 Litteraturgjennomgang

Litteraturstudien er en gjennomgang av norsk og internasjonal litteratur om tematikken /fagfeltet. Litteratursøket er avgrenset for en periode på litt over 10 år, fra 2008 - 2018. Søkeordene og prosedyrene er de samme for hver database.

Det ble søkt i databasene Oria, Scopus og EBSCOhost med følgende søkeord: women, woman, female, gender, equality, inequality, barrier, obstacle, representation, underrepresentation, involvment, participat, coach, leader, sport, football, soccer, handball, basketball.

Søket ble satt opp på denne måten:

```
( TITLE-ABS-KEY ( women* OR female* OR woman* OR gender* ) AND TITLE ( equality* OR inequality* OR barrier* OR obstacle* OR representation* OR underrepresentation* OR involvment* OR participat* ) AND TITLE ( coach* OR leader* ) AND TITLE-ABS-KEY ( sport* OR football* OR soccer* OR handball* OR basketball* ) )
```

Dette resulterte i 75 treff i Oria, 26 treff i EBSCOhost, 33 treff i Scopus. Mange av treffene var til de samme artiklene. Alle titler ble lest og for artikler med interessante titler ble sammendragene lest. Totalt ble sju artikler om ledere og åtte artikler om trenere valgt ut og benyttet i litteraturstudien.

Vi fikk også tilgang til en artikkeloversikt som Trond Svela Sand har samlet inn på områdene «gender and coaching» og «gender and leadership» med 293 artikler på «coaching» i tidsrommet 1981 – 2017 og 220 artikler på «leadership» fra 1983 – 2017. Disse oversiktene var avgrenset til journal-artikler. Med avgrensninger fra 2009 – 2019 gav dette oss til sammen 112 artikler om «gender and coaching» og 91 artikler om «gender and leadership». Alle titler i denne tidsperioden ble lest og i artikler med interessante titler ble sammendragene også lest. Totalt ble seks artikler om «gender and leadership» og én artikkel om «gender and coaching» fra denne artikkeloversikten gjennomgått og benyttet i litteraturstudiet.

Det er et omfattende felt å få oversikt over og det finnes mye litteratur på likestilling generelt. Men med avgrensninger innenfor idrettsfeltet var omfanget noe mer

overkommelig. Relevante artikler fra dette søket har også synliggjort ytterligere relevant litteratur om temaet/fagfeltet. I søk etter norske rapporter og artikler med tema likestilling i trener- og lederroller i norsk idrett er også Google benyttet. Her fant vi tre relevante nasjonale rapporter fra 2009 – 2018. Fokuset her var hovedsakelig likestilling, kjønn og kjønnsbalanse i norsk idrett i tillegg til en nasjonal kartleggingsundersøkelse om trenere og trenerrollen (Fasting, Sand, Sisjord, Thoresen & Broch, 2008; Fasting & Sand, 2017; Chroni, Medgard, Nilsen, Sigurjónsson & Solbakken, 2018).

Litteraturen ble innhentet i perioden 10. – 20. juni 2019 ved hjelp av bibliotekarer og fagansatte ved Høgskolen i Innlandet, avdeling Elverum.

3.2 Det kvantitative datamaterialet fra Trenerundersøkelsen

Det kvantitative datamaterialet som er benyttet i arbeidet med å skaffe til veie kunnskap for å utvikle konkrete tiltak som kan føre til en jevnere kjønnsbalanse i innlandsidretten, er hentet fra en landsomfattende nettbasert spørreundersøkelse som ble gjennomført av Høgskolen i Innlandet i 2017 – heretter kalt Trenerundersøkelsen. Undersøkelsen tok sikte på å skaffe mer kunnskap om trenerne i barne-, ungdoms- og voksenidretten.

Trenerundersøkelsen ble sendt ut til et stort antall trenere i Norge. Rapporten, med tittelen *Treneren i norsk idrett – En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen* (Chroni et al., 2018), bygger på svar fra 5977 trenere, 4404 menn og 1559 kvinner i alderen 15 til 83 år. Trenerne representerte 104 idretter fordelt på 49 særforbund, og kom fra alle fylker i Norge.

Rapporten viser funn om treneren og deres trenervirksomhet, utdanningsbakgrunn, idrettslige kunnskap, ferdigheter og erfaring, hvordan de tenker omkring læring og deres fremtid, hva som hindrer dem i videre læring og fremgang, og hvorfor noen av dem har sluttet. Selv om utvalget i undersøkelsen er et av de største som er innhentet av trenerundersøkelser i verden, skriver Chroni et al. (2018) at de ikke vet i hvor stor grad det som fremkommer er representativt for alle trenere i Norge. Dette fordi det totale antall trenere på alle nivåer i norsk idrett er ukjent. I rapporten oppgis det i denne sammenheng at, med utgangspunkt i det opprinnelig inviterte antallet på e-post, og antall svar på e-postinvitasjonen, var svarprosenten for undersøkelsen 10 prosent. Dette er ifølge Chroni et al. (2018), en akseptabel svarprosent for en kartleggingsstudie som vanligvis oppnår 10-15 prosent. Studien ble for øvrig, ifølge Chroni et al. (2018), gjennomført i samsvar med NSDs etiske retningslinjer. For en nærmere beskrivelse av hvordan den aktuelle spørreundersøkelsen ble utviklet og gjennomført, vises det til Chroni et al. (2018).

I forbindelse med oppdraget med å *skaffe til veie kunnskap for å utvikle konkrete tiltak som kan føre til en jevnere kjønnsbalanse i innlandsidretten*, har vi fått tilgang til datamaterialet knyttet til informanter fra Hedmark og Oppland, tatt ut fra undersøkelsen som er beskrevet over. Til sammen omfatter dette 499 respondenter, det vil si ca. åtte prosent av det totale datamaterialet fra den landsomfattende spørreundersøkelsen. Dette datamaterialet er så blitt analysert med et spesielt fokus på kjønnsforskjeller. I denne forbindelse er det benyttet statistiske analysemetoder som chi-kvadrat-test, t-test og ANOVA. Hvorvidt man gjennom

statistiske analyser finner signifikante forskjeller mellom ulike grupper, i denne sammenhengen mellom kjønn, henger som kjent sammen med forskjeller i gjennomsnittskårer, varians/standardavvik og utvalgets størrelse. Siden størrelsen på vårt utvalg (Hedmark og Oppland) er betydelig mindre enn størrelsen på utvalget fra den landsdekkende trenerundersøkelsen, ligger det i sakens natur at avdekkede forskjeller mellom kvinner og menn i vårt utvalg må være større, enn forskjellene i det landsdekkende utvalget, for å være statistisk signifikante. I tillegg til resultater fra analysen av datamaterialet fra Hedmark og Oppland, vil vi imidlertid også – der vi finner dette relevant – vise til statistisk signifikante forskjeller fra den landsomfattende undersøkelsen, slik disse fremkommer gjennom Chroni et al. (2018). Når det gjelder svarprosenten fra trenere i Hedmark og Oppland må man anta at den omtrent tilsvarende svarprosenten for Trenerundersøkelsen sett under ett, altså ca. 10 prosent. Det understrekes for øvrig at selv om vi har benyttet det nevnte datamaterialet for å se nærmere på likheter og forskjeller mellom kjønn, var det ikke dette som var den primære hensikten med den opprinnelige spørreundersøkelsen.

3.3 Intervjuer

I samarbeid med oppdragsgiver ble det lagt opp til individuelle intervjuer med kvinner som innehar rollen som styreleder, daglig leder eller trener i Hedmark og Oppland idrettskrets. Videre var det planlagt gruppeintervju, ett med kvinner og ett med menn.

I mai ble det sendt ut invitasjon til sju kvinner med forespørsel om å stille til individuelle intervju, og forespørsel om deltakelse i gruppeintervju til åtte kvinner og åtte menn. Utvalget var gjort av Hedmark idrettskrets.

Det var flere som ikke svarte på forespørselen, og det var noen som svarte at det ikke passet, verken med individuelt intervju eller oppsatt tidspunkt for gruppeintervju. Av de som ikke hadde anledning til å være med på gruppeintervju var det et par som meldte seg til individuelle intervju blant kvinnene. Det ble avtalt individuelle intervjuer på telefon med fem kvinner. To kvinner meldte seg til gruppeintervju, men da den ene meldte avbud en time før intervjuet, ble det gjennomført som et individuelt intervju. Dette intervjuet fant sted i høgskolens lokaler. Temaguiden for de individuelle intervjuene sentrerte rundt egne erfaringer.

Det var kun et par av mennene som svarte på forespørselen om gruppeintervju, og det ble sendt ut en forespørsel til sju nye. Det var kun én som hadde anledning til å være med. Tilbakemeldingene fra mennene som svarte på forespørselen var enten at det ikke passet eller at dette var tema de ikke hadde noe å si noe om. Grupeintervjuet ble avlyst med kun én deltaker, og det ble sendt ut en forespørsel til 15 nye menn etter sommerferien. Denne gangen var det tre som svarte at de ønsket delta, og to som møtte opp. Intervjuet ble tatt opp på lydfil, og slettet ved avslutning av prosjektet. Temaguiden for gruppeintervjuet var

påstander om kvinner i idretten hentet fra Trenerundersøkelsen som ble diskutert og reflektert rundt. Intervjuet fant sted i høgskolens lokaler og det ble servert pizza.

Intervjuene ga innsikt i kvinners valg knyttet til å gå inn i trener- eller lederroller i idretten, og deres erfaringer som kvinne i, i hovedsak, mannsdominerte idretter. Refleksjoner rundt hvorfor det er færre kvinner og forslag til tiltak for å øke kvinneandelen i idretten var også tema. Dette var kvinner som har valgt trener- og lederroller og som trives i disse rollene. Deres svar er i stor grad basert på egne erfaringer slik at intervjuene gir mindre innsikt i hvorfor andre kvinner takker nei til denne typen roller i idretten. For å få ytterligere innsikt i de faktiske barrierene for å velge denne typen roller, hadde det vært relevant å intervju kvinner som har fått tilbud, men takket nei og kvinner som har valgt å slutte som trener eller leder i idretten. Dette var imidlertid ikke gjennomførbart innenfor dette prosjektets rammer.

4 GJENNOMGANG AV DET KVANTITATIVE DATAMATERIALET

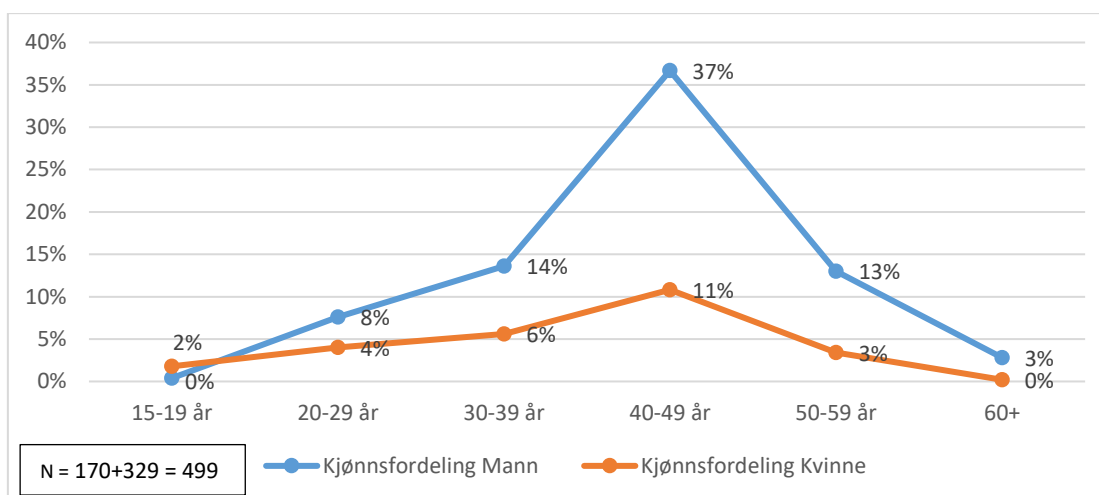
Dette kapitlet inneholder en gjennomgang av datamaterialet fra Hedmark og Oppland, innhentet gjennom Trenerundersøkelsen som ble gjennomført av Høgskolen i Innlandet i 2017, slik det er redegjort for i metodekapitlet. Gjennomgangen vil ha fokus på kjønnsforskjeller knyttet til forhold som trenernes roller, erfaringer, utdanning og situasjon. Vi starter med noen generelle beskrivelser av utvalget fra Hedmark og Oppland. Det understrekes at når ikke annet er sagt gjelder det presenterte datamaterialet, og tilhørende figurer, trenere fra utvalget i Hedmark og Oppland.

4.1 Kjønnfordeling knyttet til alder, trenerstatus og trenerutdanning

Blant de til sammen 499 respondentene i Hedmark og Oppland er det 74 prosent menn og 26 prosent kvinner. Dette tilsvarer fordelingen av kvinnelige og mannlige respondenter i den landsdekkende undersøkelsen. 258 av respondentene kommer fra Hedmark og 241 fra Oppland. Når det gjelder kjønnfordelingen i de to fylkene hver for seg, er 75 prosent av respondentene fra Hedmark menn, mot 73 prosent i Oppland.

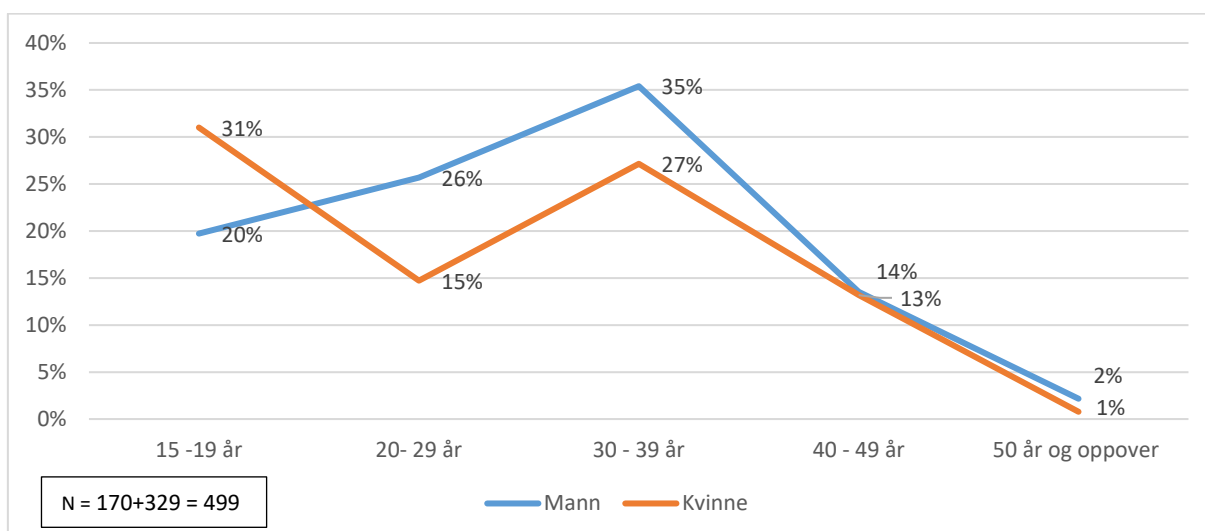
Figuren under viser fordeling av kvinnelige og mannlige respondenter per aldersgruppe i de to fylkene (til sammen 100 prosent). Som det fremgår av figur 5 er det flest trenere i alderen 40-49 år blant både kvinner og menn. Men som vi ser er det likevel nesten 3,5 ganger så mange menn som kvinner i denne aldersgruppen. Den eneste aldersgruppen hvor det er flere kvinnelige enn mannlige respondenter er i gruppen 15-19 år, 1,8 mot 0,4 prosent, som i reelle tall utgjør 9 kvinner og 2 menn. Aldersfordelingen blant kvinnelige og mannlige trenere i Hedmark og Oppland er omtrent som i fordelingen blant respondentene i den landsdekkende undersøkelsen.

Figur 4: Alle trenere i Hedmark og Oppland fordelt på alder og kjønn



Det er ingen signifikante forskjeller når det gjelder det generelle utdanningsnivået mellom kvinnelige og mannlige respondenter i Hedmark og Oppland. Imidlertid er det en signifikant forskjell når det gjelder når de startet sin trenerkarriere. Når det gjelder alder for inngang i trenerrollen ser vi av figur 6 at så mye som 31 prosent av de kvinnelige trenerne startet så tidlig som i 15-19-årsalderen, i reelle tall utgjør dette 40 kvinnelige mot 73 mannlige respondenter i denne aldersgruppen. Som vi også ser gikk en stor andel av mennene inn i trenerrollen først i 30-39 årsalderen, 35 prosent av mennene mot 27 prosent av kvinnene. I reelle tall utgjør dette 131 mannlige og 35 kvinnelige respondenter, som altså startet i aldersgruppen 30-39 år. Også disse tallene er i stor grad i overensstemmelse med fordelingene i den landsdekkende undersøkelsen.

Figur 5: Alder for inngang til trenerrollen, fordelt på kjønn

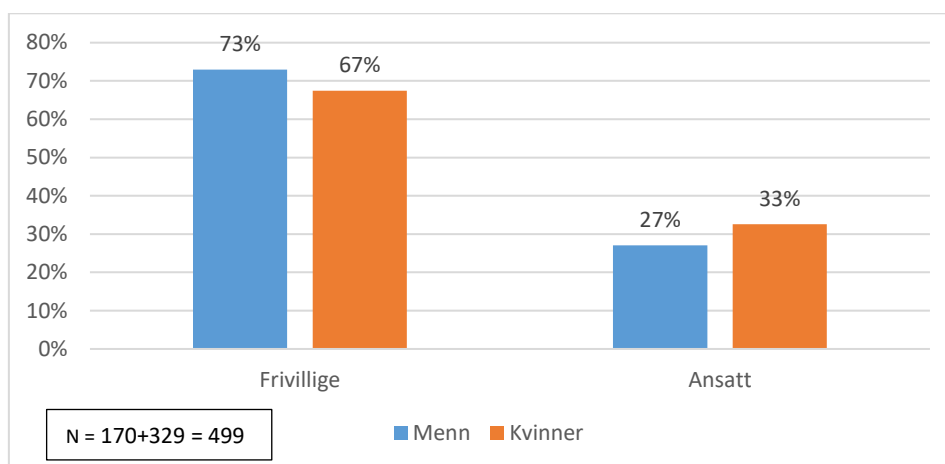


De fleste kvinner og menn blant respondentene i Hedmark og Oppland er gifte eller lever i partnerskap med barn, med henholdsvis 67 og 76 prosent. De tilsvarende tallene for respondentene fra hele landet er 55 prosent for kvinner og 75 prosent for menn. Det er altså

en større andel av de kvinnelige respondentene fra Hedmark og Oppland enn på landsbasis, som oppgir å være gifte eller lever i partnerskap med barn. For øvrig er det, når det gjelder disse forholdene, ikke noen signifikante forskjeller mellom de to fylkene.

72 prosent av respondentene fra Hedmark og Oppland oppgir at de arbeider som trener på frivillig basis og 29 prosent at de er ansatt. De tilsvarende tallene for hele landet, er henholdsvis 75 og 25 prosent. Fordelt på kjønn er det, som det fremgår av figur 7, 73 prosent frivillige blant menn og 67 prosent blant kvinner. Det er ingen signifikant forskjell mellom Hedmark og Oppland når det gjelder kjønnsfordelingen mellom frivillig og ansatt.

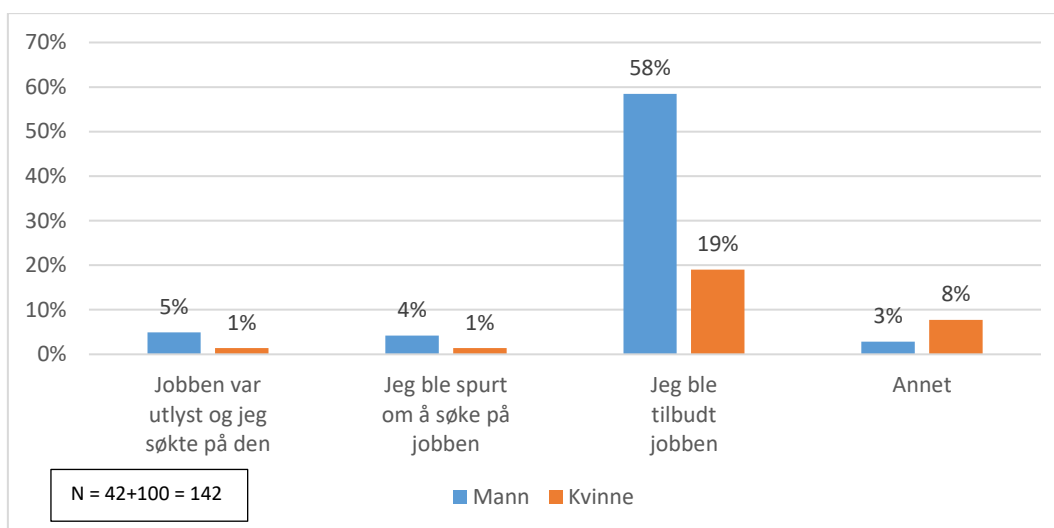
Figur 6: Trenerstatus, frivillig eller ansatt, fordelt på kjønn



Ca. 73 prosent av de ansatte i Hedmark og Oppland oppgir at de arbeider deltid, mens det tilsvarende tallet på landsbasis er 79 prosent. Selv om det er noen flere av respondentene i Hedmark og Oppland som jobber heltid enn på landsbasis, er altså det vanligste å jobbe i deltidsstilling. Fordelt på kjønn er det 71 prosent som jobber deltid blant menn og 76 prosent blant kvinner. Det er ingen signifikant forskjell mellom Hedmark og Oppland når det gjelder kjønnsfordelingen mellom deltid og heltid.

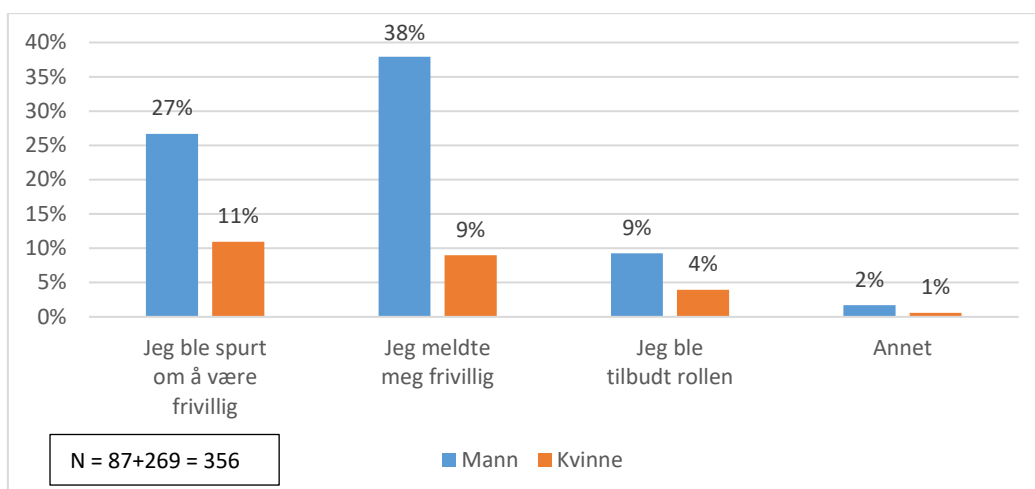
Det er til sammen 142 av 498 respondenter fra Hedmark og Oppland som svarer at de er ansatt som trener. Når det gjelder hvordan ansatte trenere i Hedmark og Oppland fikk sin nåværende trenerjobb, er det til sammen 77 prosent som svarer at de har blitt tilbudt trenerjobb og, som vi ser av figur 8, av disse er 58 prosent menn og 19 prosent kvinner. Disse utgjør forøvrig henholdsvis 83 og 64 prosent av gruppen av mannlige vs. kvinnelige trenere. Så også relativt til gruppestørrelsen er det altså en signifikant større andel menn enn kvinner som har blitt tilbudt trenerjobb. Denne forskjellen blant menn og kvinner i Hedmark og Oppland er forøvrig noe større enn forskjellen blant informantene i den landsdekkende undersøkelsen. Færre kvinner (35 prosent) jobber uten avtale enn menn (43 prosent), men forskjellen er ikke signifikant. (De tilsvarende tallene på landsbasis er 34 mot 47 prosent.)

Figur 7: Hvordan ansatte trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn



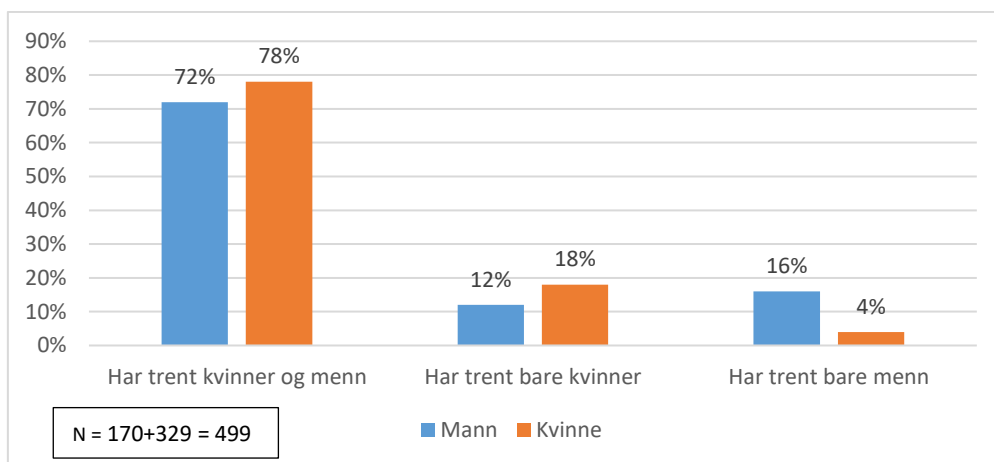
356 av 498 respondenter fra Hedmark og Oppland svarer at de arbeider som trener på frivillig basis. Når det gjelder hvordan frivillige trenere i Hedmark og Oppland fikk sin nåværende trenerjobb, er det til sammen 47 prosent som svarer at de har meldt seg frivillig og, som det fremgår av figur 9, av disse er 38 prosent menn og 9 prosent kvinner. Disse utgjør forøvrig henholdsvis 50 og 37 prosent av gruppen av mannlige vs. kvinnelige trenere. Så også relativt til gruppestørrelsen er det altså en signifikant større andel menn enn kvinner som har meldt seg frivillig. Når det gjelder de som ble spurt om å være frivillig er forøvrig forholdet motsatt om man ser på andel relativt til gruppestørrelsen for kvinner og menn. Disse utgjør henholdsvis 45 og 35 prosent av gruppen kvinnelig vs. mannlige trenere. Blant kvinnelige respondenter som er frivillige trenere, i Hedmark og Oppland, er det med andre ord sjansen størst for at vedkommende har blitt spurt, mens blant menn er sjansen størst for at vedkommende har meldt seg frivillig. Fordelingen når det gjelder hvordan frivillige kvinnelige og mannlige trenere i Hedmark og Oppland har fått sin nåværende trenerjobb, er tilnærmet lik fordelingen blant informantene i den landsdekkende undersøkelsen.

Figur 8: Hvordan frivillige trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn



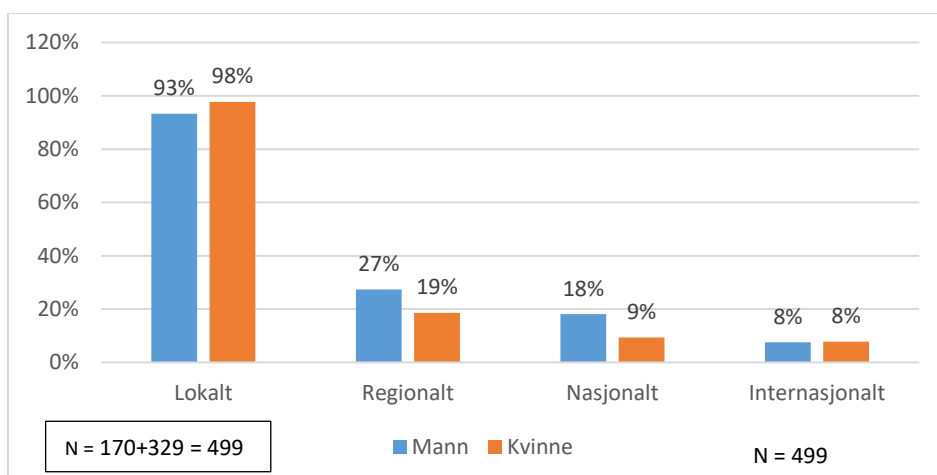
Totalt har 76 prosent av trenerne i Hedmark og Oppland erfaring med å trene utøvere av begge kjønn, mot 73 prosent på landsbasis. Som vi ser av figur 10 er det 16 prosent av mennene mot 4 prosent av kvinnene, i Hedmark og Oppland, som har trent bare menn, og forskjellen er signifikant.

Figur 9: Erfaring med trening av kvinner og menn, fordelt på kjønn



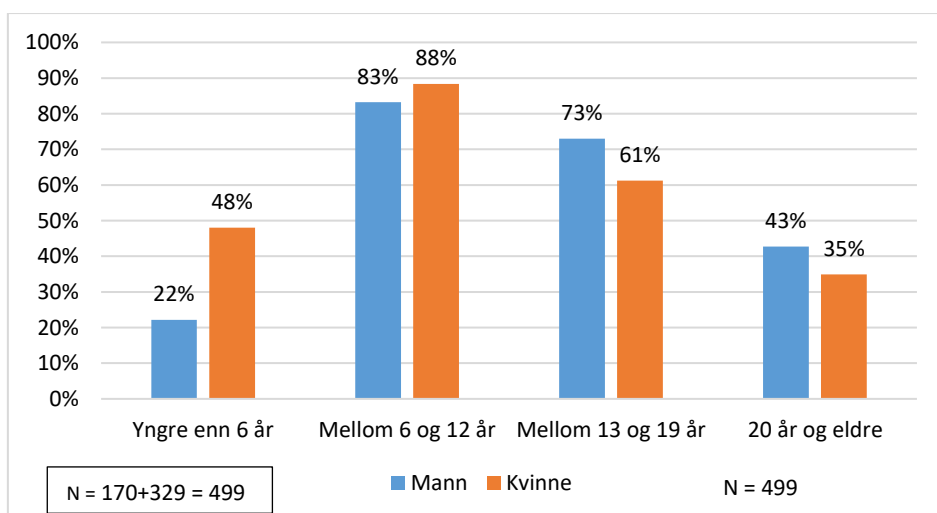
De aller fleste har trent på lokalt nivå (95 prosent, som på landsbasis). Når det gjelder hvilke nivå respondentene har trent på er det imidlertid, som det fremgår av figur 11, en signifikant forskjell mellom kvinner og menn, der menn i større grad har fungert som trenere på regionalt og nasjonalt nivå i Hedmark og Oppland, mens kvinner har en liten overvekt på lokalt nivå.

Figur 10: Prosentandel kvinner og menn som har trent på ulike nivåer.



Som det fremgår av figur 12 har menn i Hedmark og Oppland i større grad fungert som trenere for ungdom i aldersgruppen 13-19 år. Denne forskjellen er omtrent som blant informantene på landsbasis. Det er imidlertid for de yngste utøverne (opptil 6 år), vi finner den største forskjellen. Prosentandelen kvinnelige trenere som har trent denne aldersgruppen er mer enn dobbelt så stor som andelen av mannlige trenere.¹ Denne forskjellen er for øvrig større i Hedmark og Oppland enn på landsbasis (henholdsvis 22 og 48 prosent i Hedmark og Oppland mot 20 og 37 prosent på landsbasis). Begge de nevnte forskjellene i Hedmark og Oppland er signifikante.

Figur 11: Prosentandel menn og kvinner som har trent ulike aldersgrupper

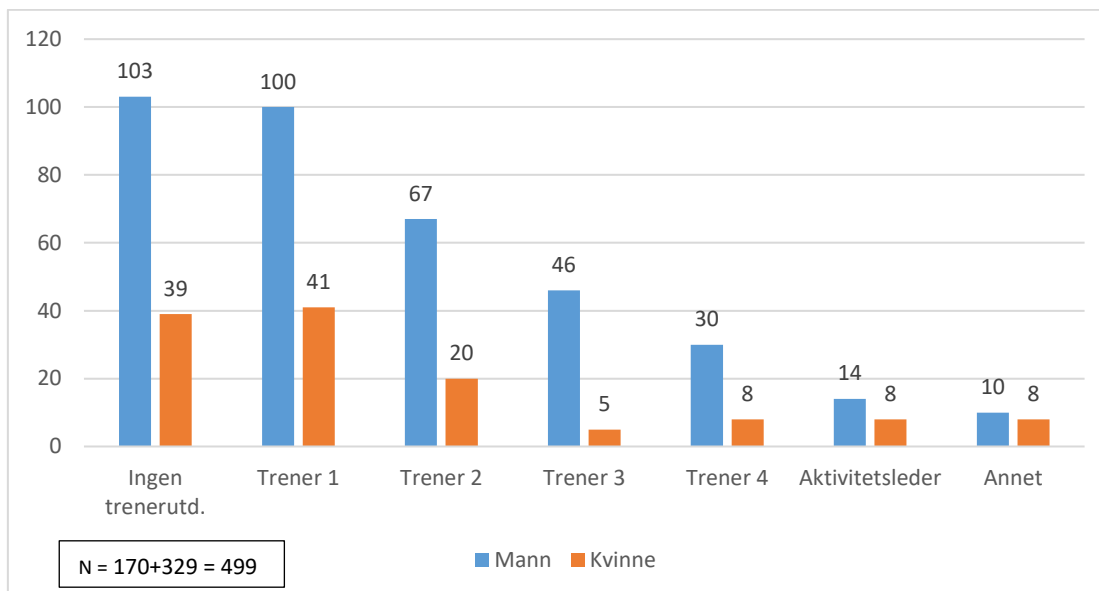


72 prosent av respondentene i Hedmark og Oppland oppgir at de har en eller annen form for trenerutdanning. Det er 73 prosent av mennene og 70 prosent av kvinnene oppgir å ha dette. Dette er noe lavere enn andelen respondenter på landsbasis som oppgir å ha

¹ Siden det er omtrent tre ganger så mange mannlige som kvinnelige respondenter i Hedmark og Oppland er det likevel, i rene tall, flere menn enn kvinner som har trent de yngste barna (82 menn mot 62 kvinner).

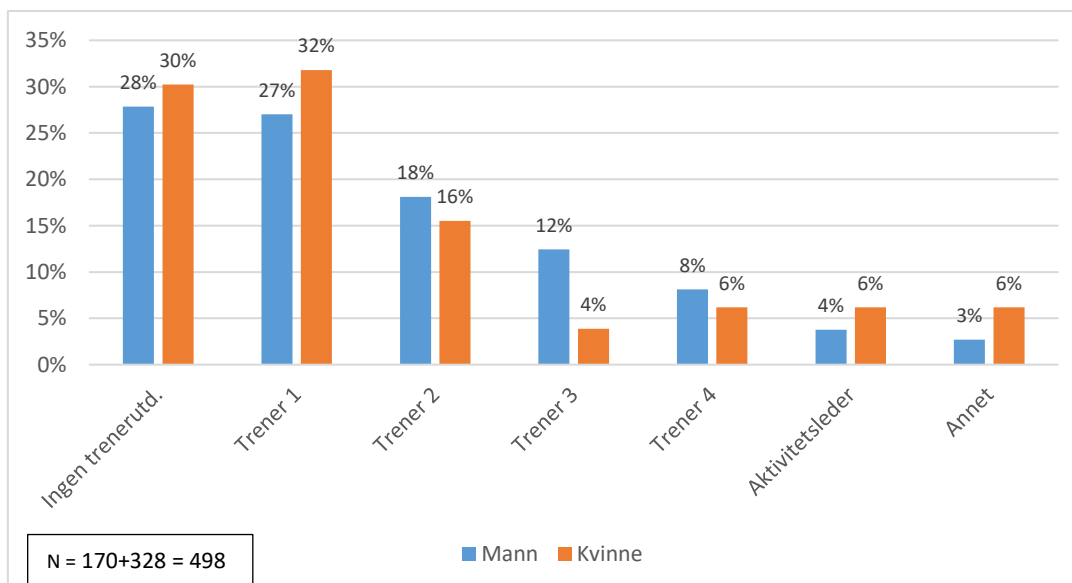
trenerutdanning (76 prosent). Av figuren under ser vi at antallet kvinner og menn med hensyn til høyeste fullførte trenerutdanning. Som vi ser er det størst andel blant både kvinner og menn som enten har ingen trenerutdanning eller trener 1-utdanning.

Figur 12: Høyeste nivå på fullført trenerutdanning, antall fordelt på kjønn



Når det gjelder den prosentvise fordelingen innenfor gruppen menn vs. kvinner når det gjelder de ulike typene trenerutdanning, ser vi av figuren under at forskjellene er relativt små, og forskjellene er ikke store nok til å være statistisk signifikante.

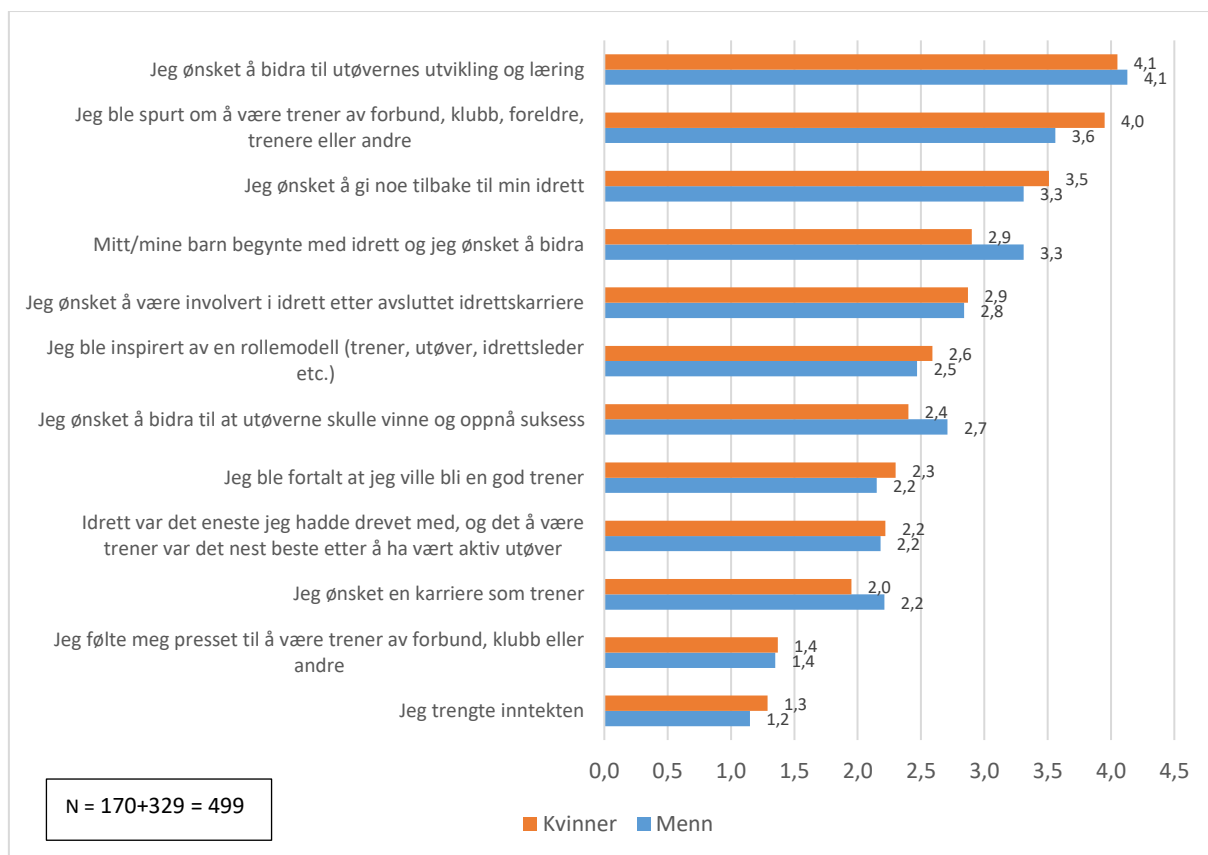
Figur 13: Høyeste nivå på fullført trenerutdanning, prosentandel fordelt på kjønn



4.2 Årsaker til å bli trener og innholdet i trenerrollen

På spørsmål om årsaker til at de valgte å bli trener ser vi av figur 15 at både menn og kvinner peker på ønsket om å *bidra til utøvernes utvikling og læring*, som det viktigste. Svarene fra kvinner og menn på spørsmålene knyttet til dette temaet skiller seg for øvrig ad på flere måter. Kvinner oppgir i signifikant større grad enn menn det at de *har blitt spurt om å være trener av forbund, klubb etc.*, som en viktig årsak. Menn vektlegger på sin side i signifikant større grad at *deres barn begynte med idrett*, samt det å *bidra til at utøverne vinner og oppnår suksess*, som viktige årsaker til å starte som trener. Om vi sammenligner med den landsdekkende undersøkelsen ser vi de samme signifikante forskjellene mellom kvinner og menn som nevnt over. I tillegg ser vi at, i den landsdekkende undersøkelsen, vektlegger kvinner i signifikant større grad enn menn at de *ønsket å gi noe tilbake til sin idrett*, at de *har blitt inspirert av en rollemodell* og at de *har blitt fortalt at de vil bli en god trener*, som viktige årsaker. Menn vektlegger på sin side i den landsdekkende undersøkelsen, i signifikant større grad enn kvinner, at de *ønsker seg en trenerkarriere* som en viktig årsak (Chroni et al., 2018). Årsaken til at noen forskjeller framstår som signifikante på landsbasis, og ikke når man kun ser på Hedmark og Oppland, må primært ses på bakgrunn av utvalgsstørrelse. Jo større utvalg, jo større sjanse for at forskjeller er statistisk signifikante og således sannsynligvis ikke skyldes tilfeldigheter.

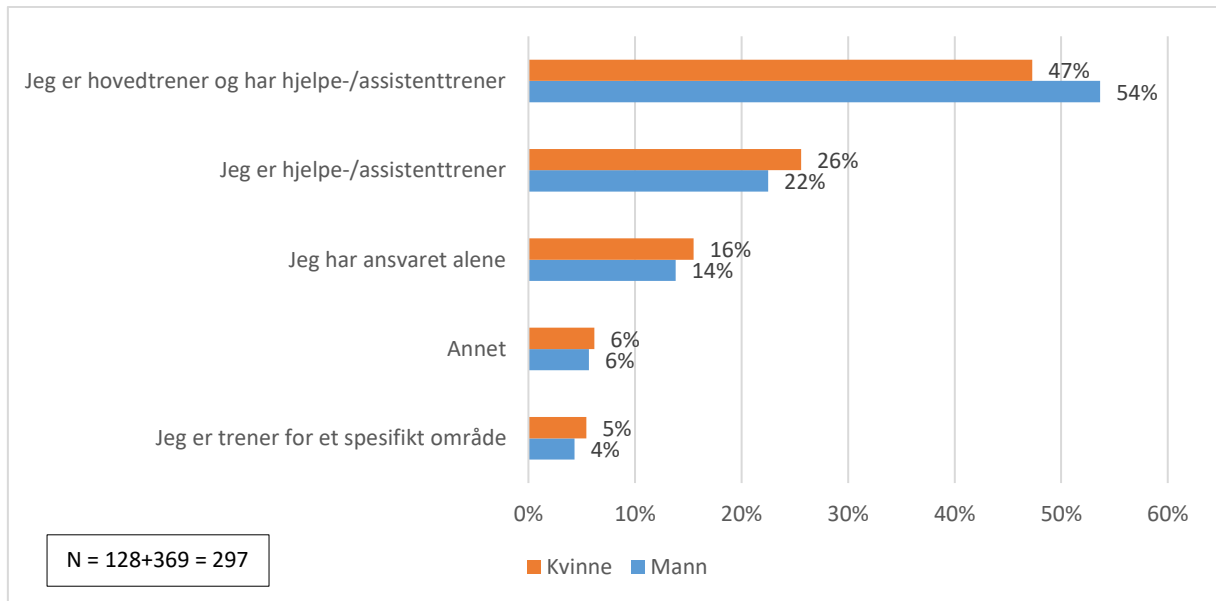
Figur 14: Treneres oppgitte årsaker til hvorfor de startet som trener, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt



1 = «Ikke i det hele tatt», 2 = «I liten grad», 3 = «I noen grad», 4 = «I stor grad», 5 = «I svært stor grad»

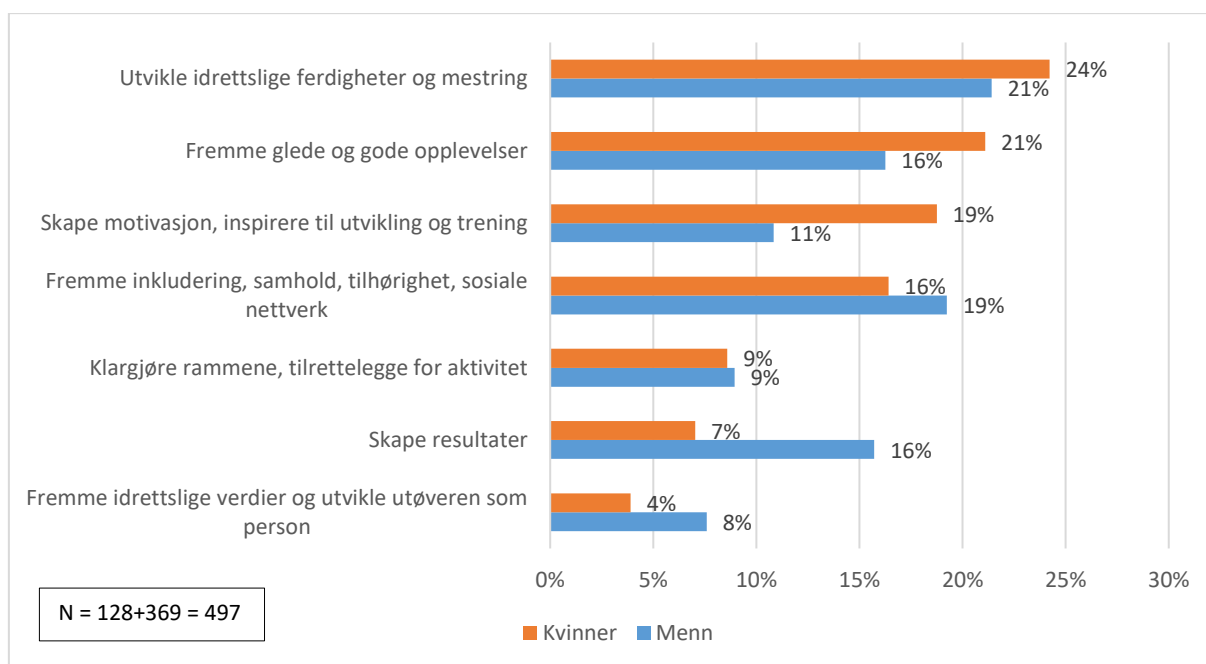
På spørsmål om å beskrive nåværende trenerjobb er det 54 prosent av mennene og 47 prosent av kvinnene som svarer at de er *hovedtrener og har hjelpe/assistent-trener*. I faktiske tall utgjør dette 198 menn og 61 kvinner. Når det gjelder dette spørsmålet finner vi en omtrent tilsvarende forskjell på landsbasis. Selv om denne forskjellen mellom kvinner og menn ikke er stor nok til å være statistisk signifikant i Hedmark og Oppland, fremgår det av Chroni et al. (2018) at forskjellen på landsbasis er signifikant, noe som primært kan tilskrives det større utvalget.

Figur 15: Treneres beskrivelse av sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn



Når det gjelder spørsmålet om hva trenerne i Oppland og Hedmark vurderer som det viktigste i arbeidet med utøvere og er det flest blant både kvinner og menn som peker på *utvikling av idrettslige ferdigheter og mestring* som det viktigste. For øvrig er det signifikant flere kvinner enn menn som peker på områdene å *fremme glede og gode opplevelser* og å *skape motivasjon, inspirere til utvikling og trening* som viktige områder, mens signifikant flere menn enn kvinner svarer at å *skape resultater* er viktig i arbeidet med utøvere og lag. Svarfordelingene i Hedmark og Oppland, på spørsmål knyttet til dette temaet, er i stor grad sammenfallende med svarfordelingene i den landsdekkende undersøkelsen.

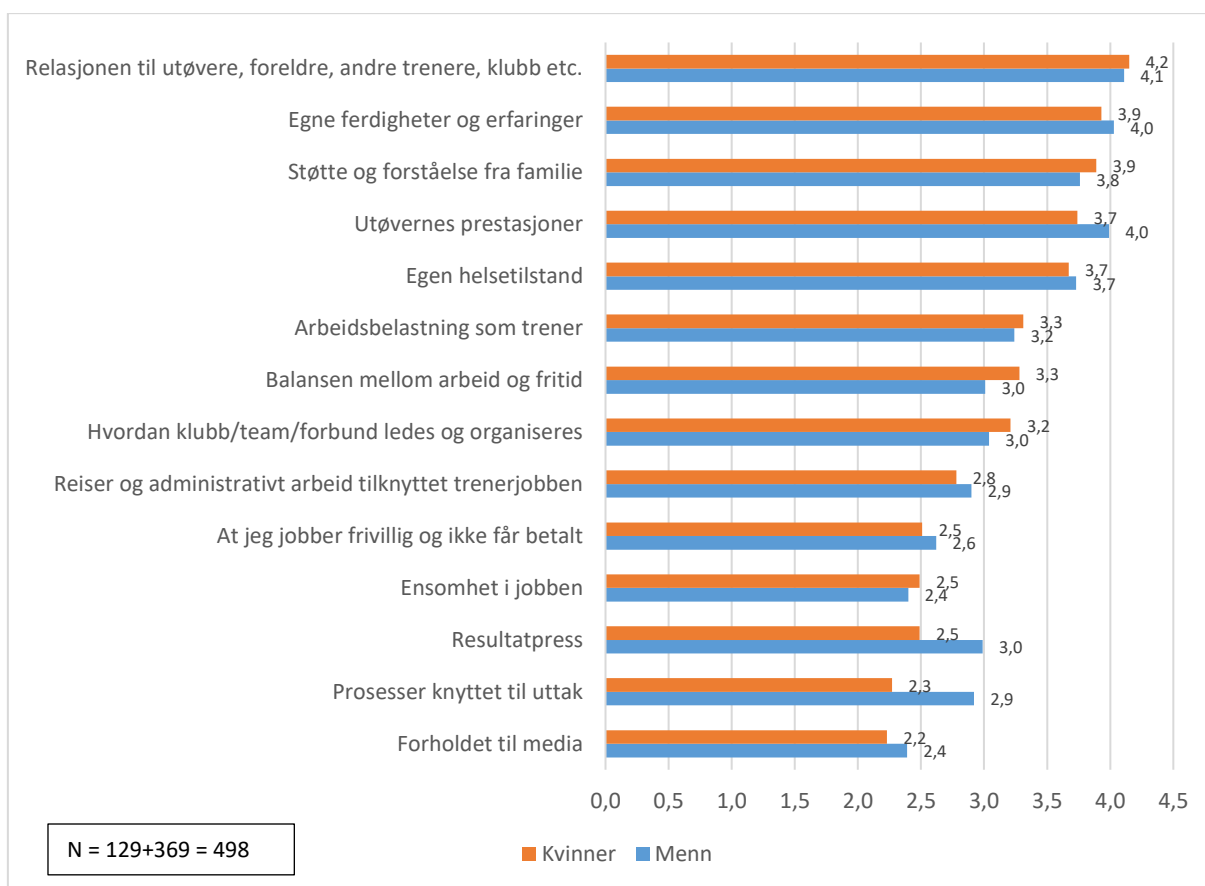
Figur 16: Det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, fordelt på kjønn



4.3 Trivsel, kompetanse og avansement

Informantene ble også bedt om å vurdere ulike forhold som påvirker treneres trivsel på en skala fra 1 til 5, der 1 er veldig negativt, 3 er nøytralt og 5 er veldig positivt. Hos både kvinner og menn utmerker *relasjon til utøvere, foreldre etc.* seg som det som i størst grad bidrar positivt til trenernes trivsel. Det som utmerker seg som mest negativt hos både menn og kvinner er *forholdet til media*. Begge kjønn opplever også *ensomhet i jobben* som en negativ påvirkningsfaktor. Det som ellers er slående er at kvinner opplever *resultatpress* og *prosesser knyttet til laguttak* som signifikant mer negativt enn menn. Dette er forskjeller vi også finner igjen i den landsdekkende undersøkelsen, men her peker det seg i tillegg ut at menn i signifikant større grad opplever utøvernes *prestasjoner* som en positiv påvirkningsfaktor (Chroni et al., 2018).

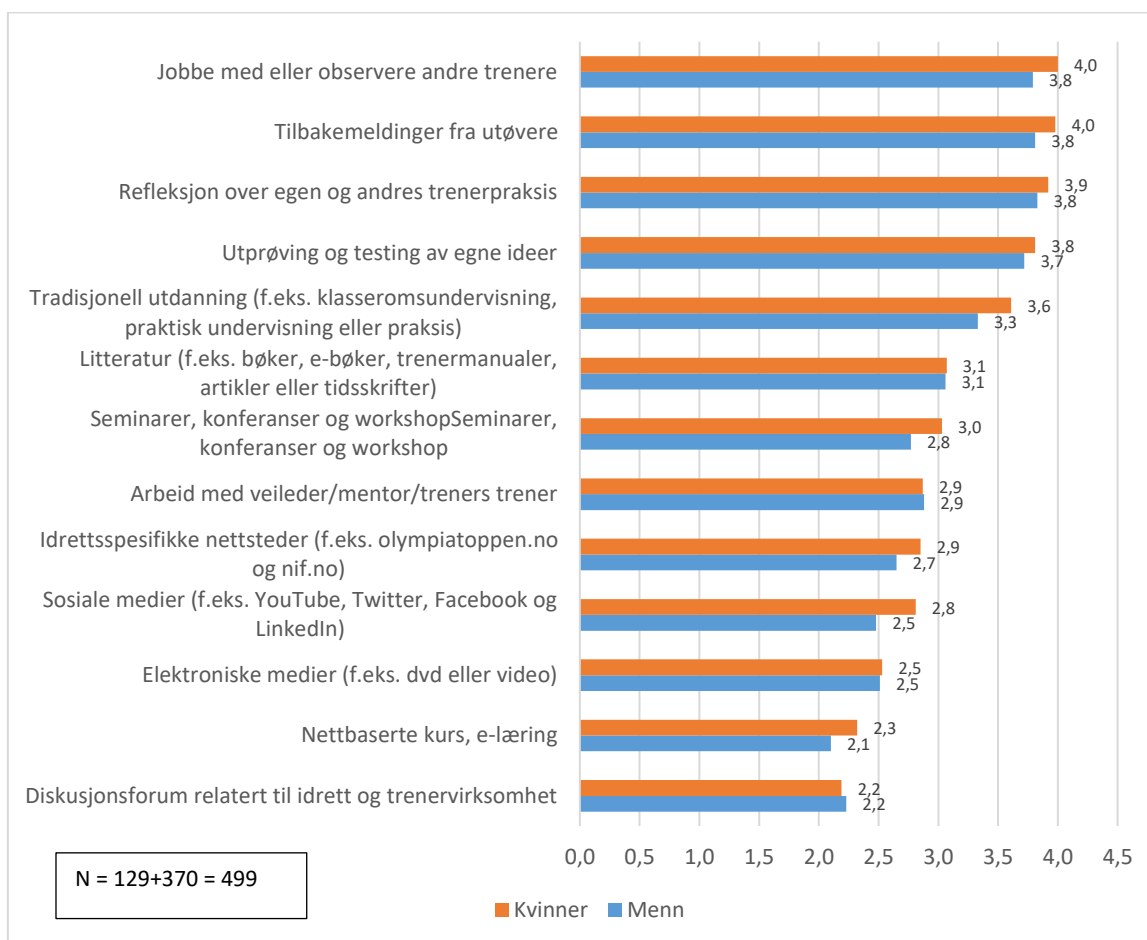
Figur 17: Forhold som påvirker trenernes trivsel, presentert med gjennomsnitt, fordelt på kjønn



1 = «Veldig negativt», 2 = «Negativt», 3 = «Nøytralt», 4 = «Positivt», 5 = «Veldig positivt»

Knyttet til opplevelsen av hvilke kilder/metoder som har påvirket dem som trenere, peker kvinner på å *jobbe med eller observere andre trenere* som det viktigste, mens menn peker på *refleksjon over egen og andres trenerpraksis*. Forskjellen mellom kvinner og menn når det gjelder hva de opplever som de viktigste kildene, er forøvrig relativt små, men kvinner vektlegger å *jobbe med eller observere andre trenere* i signifikant større grad enn menn. I tillegg peker kvinner, i signifikant større grad enn menn, på *sosiale medier* samt *nettbaserte kurs og e-læring* som viktige kilder. Disse forskjellene er sammenfallende med forskjellene man finner mellom kjønn i den landsdekkende undersøkelsen (Chroni et al., 2018).

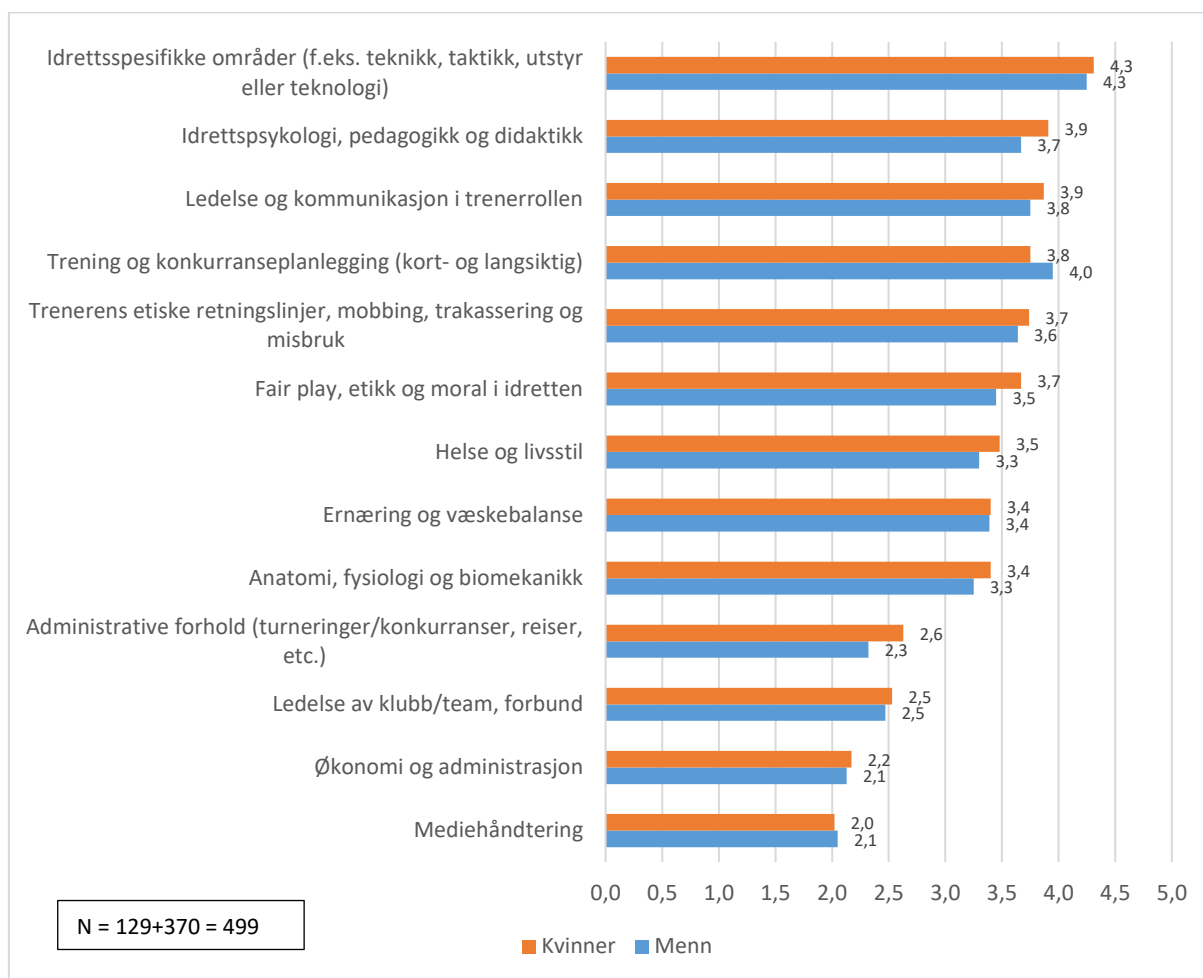
Figur 18: Opplevelse av hvilke kilder/metoder som har påvirket dem som trener, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt



1 = «Ikke i det hele tatt», 2 = «I liten grad», 3 = «I noen grad», 4 = «I stor grad», 5 = «I svært stor grad»

I forhold til områder trenere er interessert i å utvikle kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter innenfor, oppgir både kvinner og menn *idrettsspesifikke områder* som mest interessant, mens *mediehåndtering* for begge kjønn er minst interessant. I Hedmark og Oppland oppgir kvinner i signifikant større grad enn menn at *idrettspsykologi, pedagogikk og didaktikk* samt *administrative forhold*, er områder de er interessert i å skaffe seg mer kompetanse innenfor. Dette er sammenfallende med forskjellene mellom kjønn på landsbasis, men her fremgår det i tillegg at kvinner er signifikant mer interessert enn menn i å skaffe seg kunnskap og kompetanse knyttet til områdene *fair play* og *helse og livsstil* (Chroni et al., 2018). Som vi ser av figur 21, er det også i Hedmark og Oppland forskjeller mellom kjønnene når det gjelder interesse for disse kompetanseområdene, men altså ikke i stor grad nok til å være statistisk signifikante.

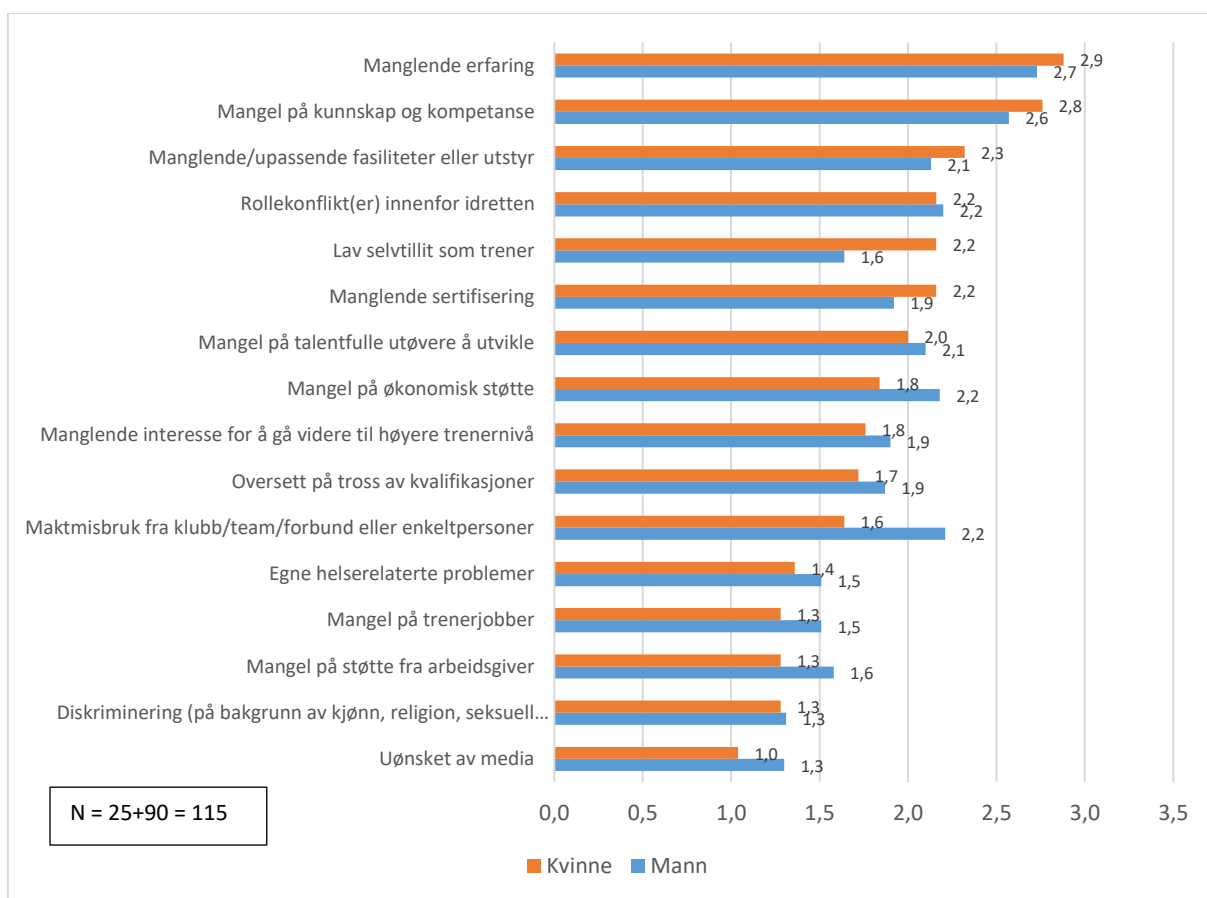
Figur 19: Områder trenerne er interessert i å utvikle kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter innenfor, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt



1 = «Ikke i det hele tatt», 2 = «I liten grad», 3 = «I noen grad», 4 = «I stor grad», 5 = «I svært stor grad»

Når det gjelder opplevde hindringer ved å avansere som trener oppgir både kvinner og menn *manglende erfaring* som den største hindringen og *uønsket av media* som den minste. Videre opplever menn i signifikant større grad enn kvinner *maktmisbruk fra klubb*, etc. som en hindring, mens, kvinner i signifikant større grad enn menn opplever *lav selvtillit* som en hindring ved å avansere som trener. Forskjellen mellom kjønn angående lav selvtillit, finner vi også igjen i den landsdekkende undersøkelsen. I tillegg finner vi i den landsdekkende undersøkelsen at kvinner i signifikant større grad enn menn opplever *mangel på erfaring*, *mangel på kunnskap og kompetanse* og *diskriminering* som hindringer mot å avansere som trener (Chroni et al., 2018). Når det gjelder de to første forholdene, knyttet til kompetanse og erfaring, kan dette at forskjellene er signifikante på landsbasis, og ikke i Hedmark og Oppland, nok primært tilskrives forskjellen i utvalgsstørrelse. Når det gjelder forhold knyttet til diskriminering kan det se ut at dette representerer et mindre problem i Hedmark og Oppland enn for landet sett under ett.

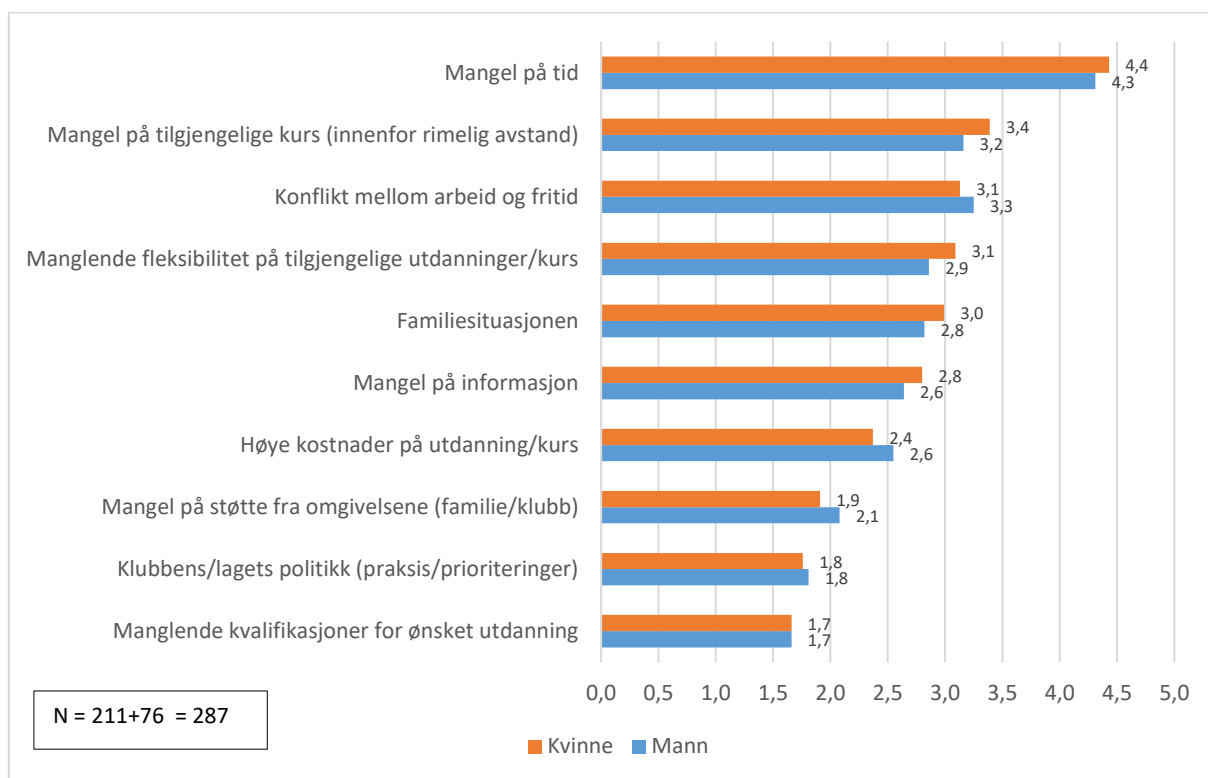
Figur 20: Opplevde hindringer mot å avansere som trener, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt



1 = «Ikke en hindring», 2 = «En liten hindring», 3 = «I noen grad en hindring», 4 = «I ganske stor hindring», 5 = «En sterk hindring»

Angående trenernes opplevde hindringer/utfordringer knyttet til å ta trenerutdanning, oppgir både menn og kvinner *mangel på tid* som den største hindringen. Som vi ser representerer dette imidlertid bare en moderat hindring for gjennomsnittet av utvalget. For utvalget i Hedmark og Oppland er det ingen signifikante forskjeller når det gjelder svarfordelingene på spørsmålene knyttet til dette temaet. Ser vi på den landsdekkende undersøkelsen fremgår det imidlertid at kvinner i signifikant større grad enn menn peker på *mangel på tilgjengelige kurs* som en viktig hindring (Chroni et al., 2018). Som det fremgår av figur 23, er også dette punktet blant svarfordelingene der forskjellen er størst mellom kjønn i utvalget fra Hedmark og Oppland. Forskjeller på gjennomsnitt og standardavvik på landsbasis skiller seg ikke nevneverdig fra Hedmark og Oppland, når det gjelder dette spørsmålet, slik at det er rimelig å knytte forskjeller i signifikans primært til utvalgsstørrelse. Med andre ord kan det være grunn til å være oppmerksom på denne hindringen også i Hedmark og Oppland, med hensyn til kvinners situasjon.

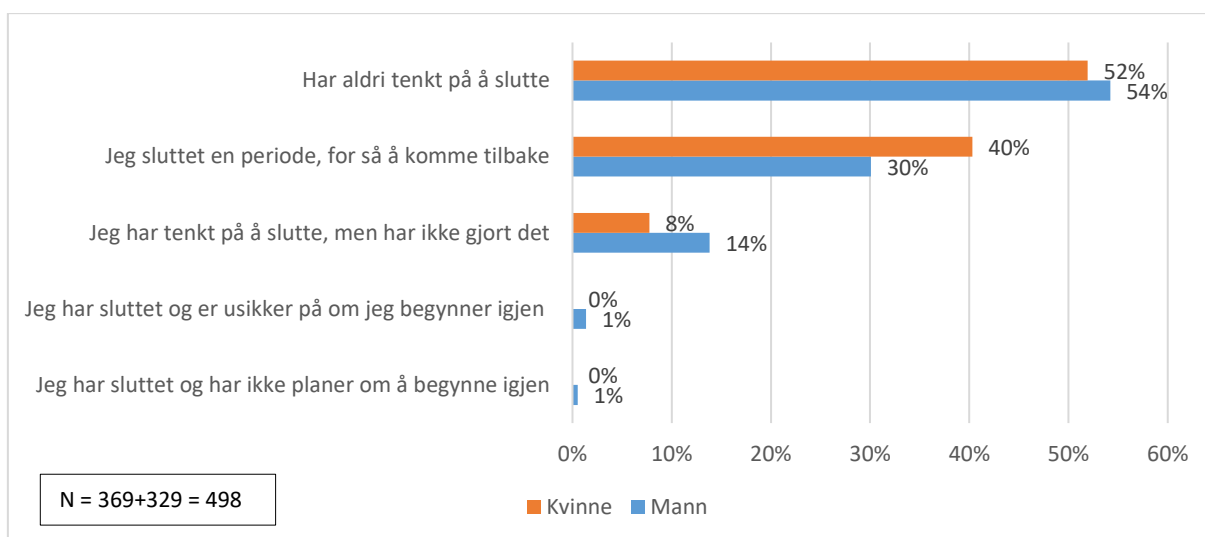
Figur 21: Trenerens oppgitte hindringer/utfordringer knyttet til det å ta trenerutdanning, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt



1 = «Ikke en hindring», 2 = «En liten hindring», 3 = «I noen grad en hindring», 4 = «I ganske stor hindring», 5 = «En sterk hindring»

På spørsmål om trenerne har tenkt å slutte ser vi av figur 24, at det er flest både kvinner og menn som ikke har tenkt på dette. Imidlertid ser vi også at det er 10 prosent mer blant kvinnene enn blant mennene som har *sluttet en periode, for så å komme tilbake*. Denne forskjellen er ikke stor nok til å være signifikant, men ser vi på spørsmålet om hvorfor trenere har valgt å slutte er det omtrent dobbelt så stor prosentandel blant kvinner som blant menn som oppgir *familieforhold* som årsak til å slutte, midlertidig eller permanent (16 prosent av mennene mot 31 prosent av kvinnene). Denne forskjellen på svarene fra menn og kvinner i Hedmark og Oppland er statistisk signifikant.

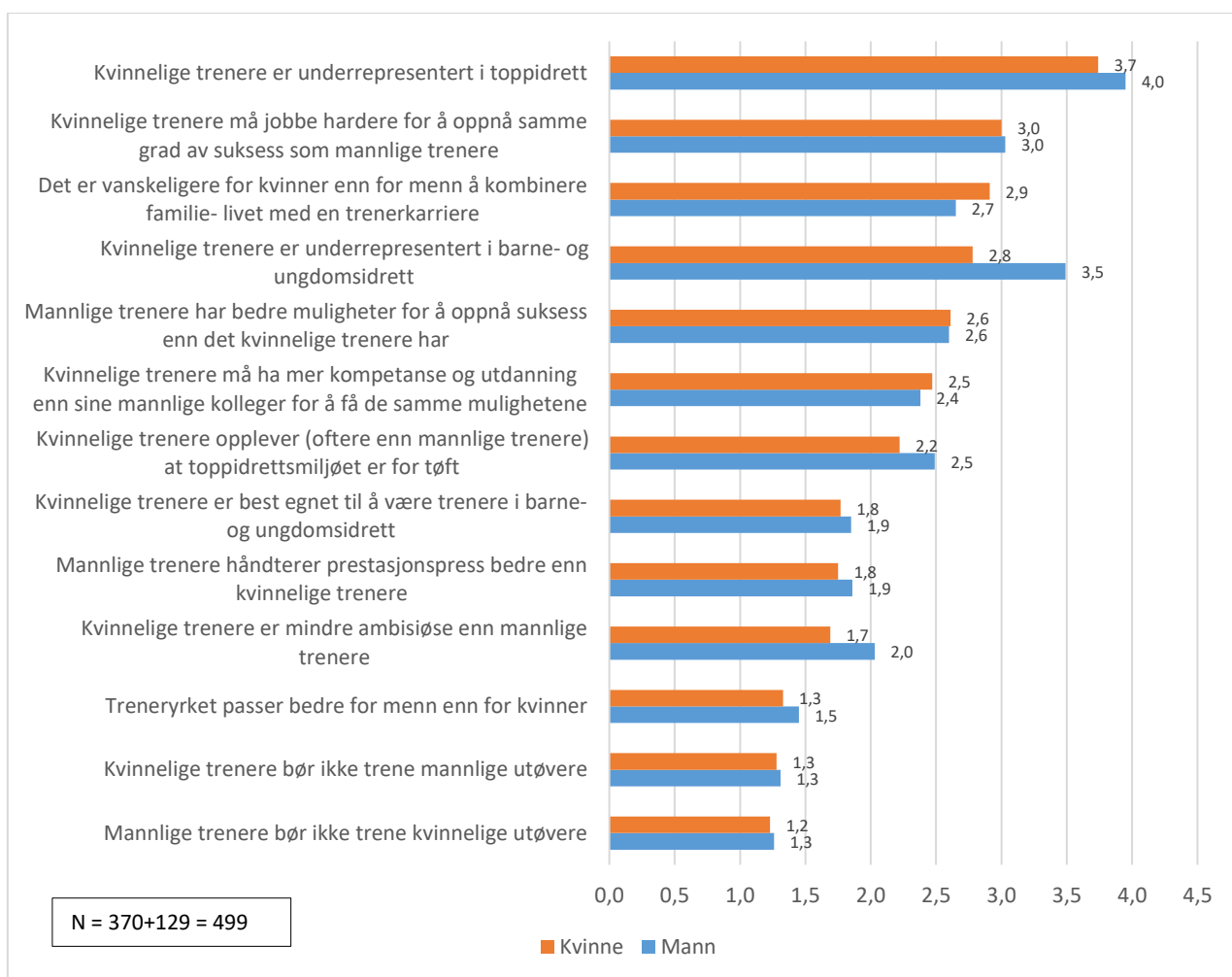
Figur 22: Om trenerne har tenkt på å slutte, fordelt på kjønn



4.4 Spørsmål direkte relatert til kjønn

Når det gjelder synspunkter angående kjønnsrelaterte utsagn i norsk idrett ser vi av figur x, at både menn og kvinner i sterk grad vektlegger at de opplever at *kvinnelige trenere er underrepresentert i toppidrett*. Det er også forholdsvis bred enighet om at *kvinnelige trenere må jobbe hardere for å oppnå samme grad av suksess som mannlige trenere*. Hva man i denne sammenheng legger i begrepet suksess – som også benyttes i en annen spørsmålsformulering – er imidlertid noe uklart, og kan opplagt tolkes på forskjellige måter. Når det gjelder signifikante forskjeller på svarene fra kvinner og menn knyttet til dette temaet mener menn i signifikant større grad enn kvinner at *kvinnelige trenere er underrepresentert i barne- og ungdomsidrett*, at *kvinnelige trenere opplever (oftere enn mannlige trenere) at toppidrettsmiljøet er for tøft*, og at *kvinnelige trenere er mindre ambisiøse enn mannlige trenere*. Når det for eksempel gjelder dette siste, er det for øvrig viktig å understreke at menn i gjennomsnitt svarer ca. 2 = «Dette er litt sant» på dette spørsmålet, men det er likevel interessant at menn mener dette i signifikant større grad enn kvinner. Også i den landsdekkende undersøkelsen mener menn i signifikant større grad enn kvinner at *kvinnelige trenere er underrepresentert i barne- og ungdomsidrett*, og at *kvinnelige trenere er mindre ambisiøse enn mannlige trenere*, men ikke at *kvinnelige trenere opplever (oftere enn mannlige trenere) at toppidrettsmiljøet er for tøft*. Av den landsdekkende undersøkelsen fremgår det også at kvinner i signifikant større grad enn menn mener at *kvinnelige trenere må ha mer kompetanse og utdanning enn sine mannlige kolleger for å få de samme mulighetene* (Chroni et al., 2018). Dette siste er en forskjell vi i mindre grad finner i svarene fra respondentene i Hedmark og Oppland.

Figur 23: Synspunkter på kjønnsrelaterte utsagn, fordelt på kjønn, presentert med gjennomsnitt



1 = «Dette er ikke sant i det hele tatt», 2 = «Dette er litt sant», 3 = «Dette er ganske sant», 4 = «Dette er sant», 5 = «Dette er veldig sant»

5 ANALYSE OG DISKUSJON

Både internasjonalt og nasjonalt er det fokus på å øke kvinneandelen i idretten (Fasting & Sand, 2017). Blant annet har International Olympic Committee (IOC) de siste årene hatt fokus på likestilling og å fremme likestilling når det gjelder totalt antall idrettsutøvere i OL. De tilbyr lederskapsutvikling, bevissthetskampanjer og de har utnevnt flere kvinner til lederroller innen administrasjon og ledelse. Flere olympiske stakeholdere har også implementert betydelige tiltak for likestilling i idretten slik at jenter og kvinner får større mulighet til å delta i idrett (Bach, 2018). Likevel er det fortsatt mange utfordringer i internasjonal idrett i forhold til likestilling og for å møte disse laget IOC et likestillingsprosjekt med mål om å sette lys på likestilling globalt og de laget en rapport med tiltak og anbefalinger for forandring (Bach, 2018).

Nasjonalt har Norges idrettsforbund hatt fokus på å engasjere flere kvinner og unge i trener- og lederroller og dette var forankret i programerklæringen til forrige Idrettspolitiske dokument fra 2015-2019 (Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité, 2015). På bakgrunn av dette er det overraskende at kun ca. 1/3 av særforbundene tilknyttet Norges idrettsforbund i 2017 hadde igangsatt, videreført eller gjennomført tiltak for å få flere kvinnelige ledere og/eller trenere (Fasting & Sand, 2017). Hva som er fremmere og hemmere i arbeidet for å øke kvinneandelen er tema i dette kapitlet, sammen med en gjennomgang av hvilke tiltak som er prøvd ut internasjonalt og nasjonalt. Dette sees i sammenheng med informantenes erfaringer og forslag til tiltak for å øke andelen kvinner i Innlandsidretten, men også generelt.

5.1 Individuelle forklaringer – selvtillit og mestringsforventning

I den økologiske systemteori-modellen er individuelle forklaringer relatert til personlige, biologiske og psykologiske egenskaper på hvorfor kvinner ikke velger trener- eller lederroller. Av biologiske forklaringer kan kjønn (og alder) være en forklaring både på at kvinner får en stilling/et verv, eller ikke får det. En av kvinnene vi intervjuet trodde at en av grunnene til at hun ble tilbudt en lederstilling var at hun var ung og kvinne, da klubben satser på kvinner. Av forklaringer på hvorfor det er færre kvinner i idrettsorganisasjoner er kvinnene som ble intervjuet, som alle hadde valgt trener- eller lederroller, at kvinner prioriterer barn og hjem. I resultatene av Trenerundersøkelsen fra Hedmark og Oppland framgikk det at kvinner i signifikant større grad enn menn valgte å slutte, ofte midlertidig, på grunn av familieforhold. En annen forklaring som kom fram gjennom intervjuene på at kvinner ikke velger trener- eller lederroller, er at det kan oppleves for tøft å stå i det som

leder fordi de må ta mange ubehagelige avgjørelser og mange som mener mye om hvordan ting bør gjøres. Gjennom Trenerundersøkelsen kom det for eksempel fram at når det gjelder forhold som påvirker trenernes trivsel opplever kvinner i Hedmark og Oppland *resultatpress* og *prosesser knyttet til laguttak* som signifikant mer negativt enn menn. I intervjuene ble det imidlertid sagt lite om hvorfor de selv hadde valgt denne typen roller, men mente at grunnene for at de hadde fått rollene var på bakgrunn av at de har relevant kompetanse og erfaring.

Når det gjelder opplevde hindringer ved å avansere som trener fremgår det av Trenerundersøkelsen at mange kvinner opplever *mangel på erfaring* og *mangel på kunnskap og kompetanse* som vesentlige faktorer, og i den landsdekkende undersøkelsen opplever kvinner dette i signifikant større grad enn menn. Flere av kvinnene fremhevet i intervjuene betydningen av å ha komplementære kompetanser i styrer og også i daglig drift. Det er andre krav til dokumentasjon og håndtering av informasjon som gjør det relevant med annen kompetanse enn idrettsfaglig, selv om det er viktig særlig i de frivillige vervene som forutsetter en interesse for gren eller klubb. Blant kvinnene i utvalget var det variasjon i bakgrunn for hvorfor de ble tilbudt en rolle i idretten. Noen var rekruttert på bakgrunn av idrettsfaglig erfaring som utøver, eller erfaring med ulike roller på forskjellige nivå i idrettslag- og forbund. Andre var rekruttert på bakgrunn av, utdanning for eksempel innen ledelse eller kommunikasjon, eller bred erfaring med organisasjonsarbeid utenfor idretten. Det betyr ikke at de ikke erfarer utfordringer i rollen som er knyttet til hva de mangler av kompetanse eller erfaring. Ei som ikke har den idrettsfaglige bakgrunnen fra den idretten hun har en rolle i nå, kjenner på at det av og til såes tvil om hennes kompetanse. Ei annen nevner personalsaker og konflikthåndtering som utfordringer, men fremhever at hun lærer mye så i sum gir det mer enn det koster. Det fremstår som kvinnene vi snakket med i stor grad erfarer at de mestrer sine roller, og er trygge på at de er valgt fordi de har en kompetanse som etterspørres der de er. Samtidig som de forklarer at det er færre kvinner enn menn i trener- og lederroller fordi kvinner ikke har den samme selvtilliten, eller troen på seg selv, som menn.

Nettopp dette at kvinner i signifikant større grad enn menn opplever *lav selvtillit* som en hindring ved å avansere som trener, er et tydelig funn i Trenerundersøkelsen, både når det gjelder utvalget fra Hedmark og Oppland og landet sett under ett. Lav selvvopfatning er en kjent barriere for kvinner, og forskning viser at kvinner har lav selvvopfatning, lav opplevd selvtillit og generelt liten tro på at de er kvalifisert til jobben, selv når de har høy idretts- og trener-kapital (Kilty, 2006; LaVoi & Becker, 2007; Weiss et al., 1991, referert i LaVoi & Dutove, 2012). De kvinnelige fotballtrenerne i studien til Fasting, Sand & Nordstad (2017) sier at de tror de fleste kvinnelige trenere ikke har den selvtilliten som kreves og at det skal mye selvtillit til for å ta ordet i forsamlinger med overrepresentasjon av menn tilstede. Flere sier at de skulle ønske de hadde mer selvtillit. Det var ulik oppfatning om egen selvtillit blant kvinnene, men de var alle enige om at menn har mer selvtillit enn kvinner, en sa at «En vanlig oppfatning blant menn er kanskje at hvis de mestrer 10 prosent av oppgaven, så tror de at de kan klare det, mens kvinner tenker at de må mestre 90 prosent før de tror de kan klare det» (Fasting, Sand & Nordstad, 2017, s

15). Dette støttes av funn fra studien til Greenhill, Auld, Cuskelly, & Hooper (2009), hvor kvinnelige trenere på elitenivå og med omfattende erfaring indikerte at de ikke ville søke på trenerjobber med mindre de hadde alle de nødvendige akkrediteringene, mens mannlige trenere ikke hadde noen problemer med å søke, hvis de hadde erfaring de mente kunne kompensere for manglende kompetanse (referert i LaVoi & Dutove, 2012).

Det er nærliggende å relatere forhold som angår selvtillit til Banduras teori om mestringsforventning, der altså faktorer som egne tidligere mestringserfaringer, modellering og verbal overtalelse spiller en avgjørende rolle. Blant annet kan dette at det er forholdsvis bred enighet om at *kvinnelige trenere må jobbe hardere for å oppnå samme grad av suksess som mannlige trenere*, være en indikasjon på relativt lavt nivå av mestringsforventning, og da særlig knyttet til den delen av mestringsforventning som tidligere er omtalt som *resultatforventning*. Imidlertid kan dette resultatet opplagt også fortelle noe om menns forventning til kvinner, noe som selvsagt også har betydning for kvinners utvikling av mestringsforventning. Når det gjelder betydningen av *vikarierende læring* viser Trenerundersøkelsen at kvinner, i signifikant større grad enn menn, vektlegger det at de har *blitt inspirert av en rollemodell*, som en viktig årsak til at de har valgt å bli trener. På spørsmål om hvilke kilder/metoder som har påvirket dem som trenere, peker kvinner, i signifikant større grad enn menn, på å *jobbe med eller observere andre trenere* som det viktigste bidraget. Dette kan tyde på at modellering, som gir anledning til å utvikle egen mestringsforventning, er av spesielt stor betydning for trenere som er kvinner. Dette at kvinner, i signifikant større grad enn menn, vektlegger at de har *blitt fortalt at de vil bli en god trener*, som en viktig årsak til at de har valgt å bli trener, indikerer betydningen av *verbal overtalelse* for å utvikle mestringsforventning. Når det gjelder faktoren *fysiologisk aktivering*, knyttet til utvikling av mestringsforventning, understreker dette betydningen av at man i starten av en trenerkarriere får anledning til å erfare mestring på relativt trygge arenaer for å unngå opplevelser som i unødvendig grad er preget av stress og angst – noe som kan virke hemmende for utvikling av mestringsforventning. Dette at kvinnene vi snakket med i stor grad erfarer at de mestrer sine roller og således gjør mange positive mestringserfaringer, på ulike arenaer, er for øvrig den klart viktigste kilden til å på sikt utvikle et høyt nivå av mestringsforventning.

Individuelle valg gjøres på bakgrunn av en rekke forhold. Det er derfor ikke kvinners, eller menns, personlige, biologiske eller psykologiske egenskaper alene som er avgjørende for hvilke valg de gjør. Det er av betydning hvordan disse egenskapene påvirkes ved å styrkes eller svekkes, av de mellommenneskelige relasjonene kvinner og menn er en del av, strukturene i organisasjonen og den kulturen sektoren og samfunnet er preget av. Det er på disse områdene det må jobbes og settes i verk tiltak for å motivere og trygge kvinner til å velge og å bli i trener- og lederroller.

5.2 Mellommenneskelig påvirkning – nettverk og støtte

Mellommenneskelig påvirkning handler om hvordan kvinner påvirkes av omgivelsene rundt seg. Blant kvinnene vi intervjuet viste det seg at flere var spurt direkte om å være trener eller ta styreverv, eller de var oppfordret til å søke på utlyste stillinger. De som oppfordret kvinnene var folk de kjente privat eller gjennom tidligere arbeid eller aktivitet, noe som igjen understreker betydningen av verbal overtalelse knyttet til utviklingen av mestringsforventning. En av kvinnene trakk også frem faren sin som en viktig støtte og pådriver til at hun takket ja til rollene hun har hatt i idretten over mange år.

Forskningslitteraturen bekrefter at nettverk og positiv støtte fra familie og venner er viktig for at kvinner skal velge trener- og lederroller i idretten, og at manglende nettverk er en sentral barriere.

En av fem idrettsledere i Norge og Sverige deler oppfatningen om at kvinner mangler eget eller passende nettverk for å få lederstillinger, flest kvinner mente dette, mens i Danmark var det kun 3 prosent av lederne (både kvinner og menn) som delte denne oppfatningen (Ottesen et al, 2010). Ledere fra alle tre landene delte oppfatningen om at menn hadde mest makt, mens norske (80 prosent) og svenske (85 prosent) trenere mente at menn ikke gir ifra seg sine lederposisjoner, at konkurransen mot menn er for tøff og kvinner ikke oppmuntres til å bli ledere, noe kun 52 prosent av de danske lederne var helt eller delvis enige i (Ottesen et al, 2010).

Når det kommer til nye jobbmuligheter som trener føler kvinnelige fotballtrenere seg utenfor det mannlige nettverket av de som blir tilbudt jobber og de (menn) som rekrutterer nye trenere og tilbyr jobbene (Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, referert i Fasting, Sand & Nordstad, 2017, s 4). Av den grunn kan det bli vanskelig for kvinnelige trenere å skaffe seg nok erfaring og oppnå anerkjennelse av mannlige kolleger, noe de kvinnelige basketballtrenerne i studien til Walker & Bopp (2011) gav uttrykk for.

Trenerundersøkelsen viser av at 73 prosent av trenere som ansettes får tilbud om jobben (Chroni et al, 2018). I Hedmark og Oppland er andelen som blir tilbudt jobben enda høyere, nemlig 77 prosent. Totalt for ansatte trenere er det på landbasis signifikant færre kvinner (24 prosent) enn menn (49 prosent) som får tilbud om en trenerjobb, noe som kan illustrere en skjevhet for hvordan kvinner oppfattes i trenermiljøet (Chroni et. al. 2018).

Kjønnsforskjellen når det gjelder andelen ansatte menn og kvinner som har blitt tilbudt trenerjobben er faktisk enda større blant respondentene fra Hedmark og Oppland enn på landsbasis, henholdsvis 58 mot 19 prosent. Studier viser det samme, at mannlige trenere foretrekkes når trenere skal ansettes og at kvinnelige trenere kun er relevante for kvinnelige lag/klubber (LaVoi & Dutove 2012) og at trenere headhunted gjennom bekjentskap, relasjoner og nettverk, som er dominert av menn (Fasting, Sisjord, & Sand, referert i Fasting, Sand & Nordstad, 2017, s 16). Trenerne i studien til Fasting, Sand & Nordstad (2017) sier at det ikke er mange trenerjobber tilgjengelige for kvinner og siden det er umulig å få trenerjobb for mannlige utøvere er det kun landslagstrener og noen få

trenerposisjoner på elitenivå som er aktuelle for dem. En av de kvinnelige trenerne uttalte at hvis hun hadde vært mann kunne hun vært veldig attraktiv som trener (Fasting, Sand & Nordstad, 2017). De kvinnelige basketballtrenerne forteller at urettferdig behandling og diskriminering forekommer når trenere ansettes og at kjønn er en kvalifikasjon for å få tilgang til treneryrket, noe som gjør kvinnene naturlig og biologisk ukvalifisert som kandidater (Walker & Bopp, 2011, s 59). Alt i alt mener de kvinnelige basketballtrenerne at samfunnsnormer må endres og strukturelle og organisasjonsmessige endringer må på plass for at kvinner skal lykkes i å få stillinger som trenere i en mannsdominerende arbeidsplass (Walker & Bopp, 2011, s 60).

5.2.1 Mulige tiltak

Våre informanter har positive erfaringer med å bli direkte oppfordret til å søke eller forespurt om å ta trener- og lederroller i idretten. Her mener de kretsen, klubbene og lagene med fordel kan bli bedre på å bearbeide kvinner de ser som aktuelle for en rolle i god tid i forkant. En av kvinnene ser dette i sammenheng med å beholde utøvere, at ikke jentene slutter tidlig. Et tiltak for å beholde jenter mener denne informanten er å samarbeide med andre idretter slik at de ikke er nødt til å velge det ene fremfor det andre i tidlig alder. Dette er også et tema i gruppeintervjuet med mennene, som pekte på utfordringen om at hvis en slutter så slutter gjerne venninnene også. Blir de værende i idretten, er det mer sannsynlig at de ved et senere tidspunkt ønsker å ta del i videre arbeid. Et annet tiltak som nevnes er å tidlig få unge jenter inn i styrene, få de interessert, og la de få stemme og være med å bestemme. Det handler om å spørre tidlig nok, få de engasjert og med et ønske om å bidra utover å være aktiv utøver, sier en av kvinnene vi intervjuet. Dette var hun selv et godt eksempel på, da hun ved et tidspunkt ble spurt om å være spillerepresentant i klubben som juniorspiller. Det ga kunnskap og interesse for hva som skjer utenfor bana, at noen legger til rette for at utøverne skal få gjøre sin jobb. Dette har skapt engasjement som igjen har gitt nye muligheter, forskjellige roller i idretten. Hun tror at kvinner ofte spørres på feil tidspunkt. De må spørres tidlig, få en følelse av at de er en del av organisasjonen og ikke når de har barn i alderen 5-10 år. Det er feil tidspunkt, men er de først inne, kan de gå ut en periode mens de har barn, for så å komme tilbake igjen til et kjent nettverk og plattform.

I et relativt lite forbund med kort historie i NIF, har de suksess med tiltak som starter på grasrotnivå. Et kvinnelig styremedlem inviterte noen kvinner utenfor forbundet til brainstorming som ble starten på et kvinnelig nettverk som utvidet seg betraktelig over noen år. Nettverket arrangerte workshops, møteplasser og kurs for kvinner med mål om å utdanne trenere og ledere, og motivere dem til å ta roller i styrer og komiteer i forbundet. Nettverket fikk respekt for sitt arbeid og gradvis ble det flere kvinnelige styremedlemmer som resulterte i en kjønnsbalanse. Dette illustrerer to ulike måter å arbeide med likestilling, «top-down» - fra administrasjonen til grasrota og «bottom-up» - fra grasrota til administrasjonen (Sisjord, Fasting & Sand, 2017). Studier fra næringslivet viser at sjansen for å få en kvinnelige toppsjef/styreleder øker når antallet styremedlemmer øker. Dette

fordi det blir flere kandidater, siden disse ofte rekrutteres fra styremedlemmer (Wang & Keland, 2013, referert i Fasting & Sand 2017).

5.3 Strukturelle forhold- tidsbruk og jobbmuligheter

For å bli i en trener- og lederrolle er de strukturelle og organisatoriske forholdene av betydning. Slike forhold kan ifølge økosystemmodellen handle om organisatoriske retningslinjer, jobbeskrivelser, profesjonelle praksiser og muligheter (REF). Kvinnene vi intervjuet var inntil flere av slike forhold, som de har positive erfaringer med. Det gjelder for eksempel opplæring når de kom inn i trener- eller lederrollen som at det forelå stillingsbeskrivelse, eller jevnlig og god kontakt mellom styre og daglig leder, innføring i systemer, organisasjonen og fagområder. Trenerne hadde fått betalt trenerkurs med ulike tema som skadeforebygging, skader, og å jobbe med bredde, og deltatt på leire i inn- og utland. En trener fortalte at hennes motivasjon styrkes av å få følge topptrenere, snakke med de og stå ved siden av dem på kurs og treningsleirer.

Av strukturelle og organisatoriske utfordringer løfter kvinnene frem frivilligheten – som de også ser som en styrke. Utfordringene ligger i «å være mellomledet» mellom de frivillige og de arbeidsoppgavene som må løses. Det er flere forhold ved dette det pekes på, som at det er stor variasjon blant de frivillige når det gjelder å gjennomføre delegerte oppgaver. Videre at det å basere seg på frivillige skaper lite kontinuitet som igjen krever en innsats fra ledere og trenere for opplæring. Å skape engasjement slik at de frivillige vil og ønsker å gjøre en innsats tar tid, blant annet ved å være tilstede, ofte over store geografiske områder og etter normal arbeidstid. Utfordringen ligger i å begrense arbeidsmengden for hva man selv kan gjøre og hva de frivillige skal gjøre. Dette problematiseres både av frivillige ledere og lønnede ledere da mye av arbeidet foregår etter normalarbeidstid. For trenerne viser tidligere forskning at tid i form av mye reising er en betydningsfull barriere for en karriere som trener på heltid. Dette kan igjen ha betydning for deres videre jobbmuligheter. Angående trenernes opplevde hindringer/utfordringer knyttet til å ta trenerutdanning, slik det kommer til uttrykk gjennom Trenerundersøkelsen, oppga forøvrig både menn og kvinner *mangel på tid* som den største hindringen, kvinner i litt større grad enn menn, men forskjellen er ikke statistisk signifikant.

Blant barrierene som det refereres til i artikkelen til LaVoi & Dutove (2012, s. 24) er totalt tidsbruk (Demers, 2009; Weiss et al., 1991; Weiss & Stevens, 1993; Wilson, 2007), tid som kreves for å få kontakt med andre trenere (Allen & Shaw, 2009), og reisetid som kreves for kamper, spill og rekruttering (Hasbrook, 1988; Wilson, 2007). Trenerne på elitenivå rapporterte om at tidsbruken til trenere var anstrengende for deres privatliv og at forpliktelser overfor familie påvirket karrierevalg og personlig utvikling negativt (Greenhill et al., 2009). I en studie utført av Reade et al. (2009) ble det funnet at kvinner, sammenlignet med menn, hadde en større andel av trenerjobber med uregelmessige tidsforpliktelser (dvs. deltid, frivillig), og var betydelig mindre sannsynlig å ha

trenerstillinger på heltid (referert i artikkelen til LaVoi & Dutove (2012, s. 24). Data fra Trenerundersøkelsen viser at blant respondentene fra Hedmark og Oppland er det 71 prosent som jobber deltid blant menn og 76 prosent blant kvinner.

Med færre kvinner enn menn som trenere på heltid, medfører det at kvinnelige trenere føler at de har færre muligheter enn menn. Forskning viser også at de opplever begrenset tilgang til herredretten fordi de er kvinner. I en studie av kvinnelige basketballtrenere sier en av respondentene at menn har dobbelt så mange muligheter som kvinnene fordi de får trene både menn og kvinner, mens kvinnene kun får trene kvinner (Walker & Bopp, 2011, s 56). Resultatene fra Trenerundersøkelsen indikerer at kjønnsdelingen blant trenerne i utvalget fra Hedmark og Oppland ikke er fullt så rigid, men når det gjelder prosentandelen som har trent bare menn er den på 16 prosent av mennene mot 4 prosent av kvinnene, og denne forskjellen er signifikant. I faktiske tall utgjør dette så mye som 66 menn mot 7 kvinner. Når det gjelder dem som svarer at de har trent både menn og kvinner er forskjellen mindre, 78 prosent kvinner mot 72 prosent menn har gjort dette. I faktiske tall utgjør dette 105 kvinner mot 273 menn blant respondentene i Hedmark og Oppland. Sagas, Cunningham & Teed (2006), fant at kjønnet på hovedtreneren også har en betydning for kjønn på assistenttrenere og annet personell. Dette støtter forestillingen om at mangelen på kvinnelige ledere i idretten også påvirker representasjonen av kvinner i andre funksjoner og roller i idretten (referert i Walker & Bopp, 2011, s 52). Tall fra Trenerundersøkelsen viser at det blant respondentene fra Hedmark og Oppland for eksempel er 54 prosent av mennene og 47 prosent av kvinnene som svarer at de er *hovedtrener og har hjelpe/assistent-trener*. I faktiske tall utgjør dette 198 menn mot 61 kvinner. Dette viser til betydningen av at kretser, klubber og lag aktivt må rekruttere kvinner til alle roller og funksjoner om de på sikt ønsker en likestilt representasjon. Tiltak og prosjekter som kan bidra til dette, kommer vi tilbake til i kapittel 5 og 6.

5.3.1 Mulige tiltak

Tiltak som å ansette noen med spesielt fokus på jenter, eller jenteprosjekter nevnes av våre informanter. Det kan være med tanke på å rekruttere jenter til trener- eller lederroller, og det kan være å jobbe aktivt for å opprettholde egne jentelag. I en ideell verden sier en av kvinnene at det ville vært jentelag i alle årsklasser. Skal det være mulig må det jobbes med trenere og lagleder om rekruttering allerede på barneskolen, og gis råd og veiledning oppover i årskullene. Informantene mener å se en trend i retning av at om det er rene jentelag så blir flere jenter, enn om de spiller sammen med guttene. I gruppeintervjuet med menn, kom det frem at den ene hadde svært gode erfaringer med et jenteprosjekt, og av suksesskriteriene der ble det pekt på bevisste og dyktige ledere og trenere. Det betyr ikke nødvendigvis at det var kvinner som er trenere, men at det ble lagt til rette for en forståelse av hva som betyr noe for jentene, hvordan holde på flokken, spesielt i tenåringsfasen.

Egne trenerkurs for kvinner går igjen som et kjent tiltak, og ønsket tiltak blant informantene. De som har erfaring med dette, erfarer at det er en suksess, en arena hvor kvinner har fokus på trenerrollen i trygge omgivelser. Dette kan også ses på som viktige forutsetninger

for å utvikle høyere grad av mestringsforventning knyttet til trenerrollen hos kvinner. En av informantene peker likevel på at det er viktig at ikke slike kurs utvikler seg til en egen boble, fordi i virkeligheten vil de måtte forholde seg til menn, et flertall av menn i organisasjonene. Når det gjelder lederkurs så finnes det også egne for kvinner, men erfaringen blant våre informanter er at de ikke er like relevant da det er god søking uansett.

Flere forbund, kretser og klubber har ulike kurs for kvinner, som trener-, leder- og dommerutdanning. Et av de største forbundene i NIF, som også er svært mannsdominert, viser seg å være et av de mest «aktive» forbundene når det kom til spesifikke initiativ for å øke kvinneandelen. De har bevilget egne penger fra forbundet til dette. Det fungerer og har stor effekt ifølge dem. Å fremme kvinnelige ledere er klart definert i deres tiltaksplan og de ser en stor forandring i organisasjonskulturen som motiverer kvinner til å delta (Fasting, Sand & Nordstad, 2017). Norges Fotballforbund har arrangert egne utdanninger og kurs for kvinner med stort hell. De som deltok følte at de deltok med likesinnede, noe som gav dem mer tro på seg selv, også i forhold til å delta i diskusjoner. Tilbakemeldingene fra deltakerne var at det var enklere å være aktiv (Fasting, Sand & Nordstad, 2017).

I studien til Ottesen et. al (2010) viser det seg at både Norge og Sverige har høyere andel av kvinnelige idrettsledere enn i Danmark og de mener dette kan komme av at både Norge og Sverige har tiltak som setter fokus på kvinner og likestilling, som paragraf 2-4 om *kjønnskvoltering* i Norge og likestillingsplaner i Sverige. Slike tiltak kan ha en positiv effekt både på kjønnsforhold og på holdninger til like muligheter i idretten (Ottesen et al, 2010). Sisjord, Fasting & Sand gjorde i 2017 en studie som så på effekten av kjønnskvoltering i styrever, råd, utvalg/komiteer mv. i norsk idrett, paragraf 2-4 i NIF's lov. Studien viste at det var en høy grad av bevissthet rundt denne paragrafen, mer i nasjonale særforbund enn i lokale klubber og at det praktiseres mest på høyeste nivå i NIF. Fra et intervju blir det uttalt at man i et styre strever etter å få kvinnelige representanter. En av informantene sier at selv om hun representerer en typisk kvinneidrett så er det vanskelig å få kvinner til å bidra i styret. Hun mener det er tøft for kvinner å ta lederposisjoner og stille til valg fordi det er så viktig for dem å vite at de er gode nok før de engasjerer seg, i tillegg til at de er opptatt av at det de sier er bra før de uttaler seg (Sisjord, Fasting & Sand, 2017). Dette er et klart eksempel på at det kan være viktig å sette fokus på faktorer som kan bidra til å øke kvinners grad av mestringsforventning, her altså relatert til lederrollen.

5.4 Kulturell forståelse – verdier og normer

De kulturelle og symbolske forståelsene i et samfunn eller i en organisasjon gjenspeiles i dets verdier og normer. Avvik fra disse verdiene og normene kan utgjøre barrierer i en ønsket utvikling, selv om det er et uttalt ønske at kvinneandelen blant trenere og ledere i idretten skal øke. Blant våre informanter er det enighet om at en jevnere kjønnsbalanse er hensiktsmessig. Det er nytteargumentasjonen som er førende, og ikke rettferdighetsargumentet om at alle har like rett til like muligheter (Alnebratt og

Rønnholm, 2016). Begge variantene ved nytteargumentet, det vil si både likhet og forskjell nevnes i gruppeintervjuet. For det første at det er flere å velge mellom om både kvinner og menn rekrutteres, og for det andre at kvinner og menn er forskjellige når det gjelder verdier og mål. Forståelsen av kjønn som noe man er mer enn noe man gjør, som forskjellsvarianten er preget av, viser seg som barriere for kvinner, som forsterkes ved at idretten er mannsdominert, dvs. mannsentrert og manns-identifisert. Det bidrar til at det er maskuline karakteristikk som fremsettes som standard for kvalifikasjoner hos trenere og ledere i idretten, og som definerer hva som er normen og de riktige måtene å handle på. Kvinner er på dette området en minoritet, og blir ofte målt opp mot den maskuline normen og er kun kvalifisert hvis de gjør jobben «som en mann».

Dette bekreftes av våre informanter som alle trekker opp at idretten på de fleste områder tradisjonelt har vært mannsdominert som bakgrunn for at det kan være vanskeligere for kvinner enn menn og gjøre karriere. Resultatene fra Trenerundersøkelsen viser også at kvinner og menn er enig om at «*kvinnelige trenere må arbeide hardere for å oppnå samme suksess som sine mannlige kollegaer*», «*det er vanskeligere for en kvinne å kombinere familieliv med en karriere som trener*» og «*mannlige trenere har bedre vilkår for å oppnå suksess enn kvinnelige trenere*». Enigheten er knyttet til at rammebetingelsene er forskjellige for kvinner og menn. Påstandene fra Trenerundersøkelsen var tema i gruppeintervjuet med menn. Våre informanter i gruppeintervjuet bekreftet på mange måter funnene fra studien, men problematiserte for eksempel hva som menes med «suksess». Om det er målsetninger kan det variere mellom idretter, og om det er på krets-, klubb- og lagsnivå. Videre sier de at om målsetningen er å beholde utøvere, så må ikke kvinner jobbe hardere enn menn. Derimot om det er resultater som er suksesskriteriet, må kvinner bevise mer.

Samtidig er det flere menn enn kvinner som antar at «*kvinnelige trenere opplever (oftere enn mannlige) at toppidrettsmiljøet er for tøft*» og at «*kvinnelige trenere er mindre ambisiøse enn mannlige trenere*» (vår utheving). Dette blir antagelser om hvordan kvinner er og hva de erfarer, mer enn at det er faktisk kunnskap om kvinners erfaringer og egenskaper. Vi har ikke tilstrekkelig med data til å utdype dette i dette prosjektet, men ser det som hensiktsmessig for en videre studie med en kvalitativ tilnærming for å få tak i hva som eventuelt gjør at kvinner opplever toppidrettsmiljøet som tøft og hvilke ambisjoner kvinner har til sammenligne med menn.

Antagelsen om at kvinner for eksempel er mindre ambisiøse og opplever toppidrettsmiljøet som tøffere, har sitt utspring i kjønnsstereotyper og at å være trener kan bli oppfattet som en oppgave som krever visse personlighetskarakteristikk og ferdigheter som tradisjonelt har blitt definert som maskuline (Fasting, Sisjord & Sand, 2017). Oppfatningen av og forventningene til en trener er ofte stereotype ved at det er knyttet til spesifikke egenskaper og kjønn, som dominerer oppfatningen av hva en person gjør (Valian, 1999, referert i Fasting, Sisjord & Sand, 2017), og tilfører en person en identitet basert på fordommer. Forskning viser at en gruppe ofte reproducerer seg selv ved å ansette eller promotere andre som er like dem selv (Kanter, 1977, referert i Fasting, Sisjord & Sand, 2017). Dette er

velkjent innen idrett ved at menn oftere ansetter menn (Kilty, 2006; Reade et al., 2009; Regan & Cunningham, 2012, referert i Fasting, Sisjord & Sand, 2017). Å gjøre karriere i et mannsdominert miljø erfares derfor utfordrende for mange kvinner, viser en rekke studier.

I en studie av Fasting, Sand & Nordstrand (2017) deler fem kvinnelige fotballtrenere sine erfaringer rundt det å være kvinnelig trener i et mannsdominert utdanningsmiljø. Flere sier at de har opplevd å være eneste kvinne på trenerkurs og at de har opplevd ukomfortable situasjoner der menn forsøker å være humoristiske på deres vegne, de tuller og ler på kvinnes bekostning, og det føles veldig feil for kvinnene. En av dem sier at hun synes det er utfordrende fordi hun blir sett på som inkompetent, en annen sier at mennene er høflige nok til å være stille når hun snakker, men de hører ikke på det som blir sagt (Fasting, Sand & Nordstrand, 2017). I en studie av Schlesinger og Weigelt-Schlesinger sier kvinnelige fotballtrenere at mannlige trenere var fordomsfulle mot dem, og mot kvinner i fotball generelt, på et felles utdanningsprogram. Deres tilstedeværelse ble stilt spørsmål ved og deres deltakelse tiltrakk seg oppmerksomhet som gjorde at de følte seg ukomfortable. De rapporterte også at de følte de måtte prestere på dobbelt så høyt nivå som mannlige deltakere for å bli anerkjent av deres med-studenter (referert i Fasting, Sand & Nordstad, 2017). Typisk mannlige atferd som selvtillit, ambisjoner og sterke lederevner var avgjørende for å bli akseptert som kvinnelig fotballtrener, samtidig som dette representerte et avvik fra normen av å være kvinne og en stigmatisering i forhold til å være lite feminin (Fielding-Lloyd & Mean, referert i Fasting, Sand & Nordstad, 2017). Kvinnelige basketballtrenere følte også at for å få suksess må de overkompensere for å være kvinne og jobbe ekstra hardt for å «passe inn» med laget og spillerne (Walker & Bopp, 2011).

I en studie av Burton, Borland & Mazerolle (2012) som ble gjennomført på 14 kvinnelige friidrettstrenere oppgir samtlige av trenerne å ha problemer med å bli respektert og være likestilt med mannlige trenere. De opplever mye motgang og motvilje fra mannlige kolleger i forhold til utførelsen av deres trenerrolle. Kun én av kvinnene kjente til én annen kvinnelig trener som jobbet med lacrosse for herrer som aldri hadde hatt utfordringer med å trene mannlige utøvere i et mannlige miljø.). Kvinnene i studien til Fasting, Sand & Nordstad (2017) var også enige om at det er enklere for mannlige kolleger å få respekt og autoritet og de følte at deres erfaring og kompetanse var undervurdert til sammenligning med mannlige trenere. Likevel har de akseptert at de må prestere og vise hva de kan før de kan få den respekten de selv mener de fortjener (Fasting, Sand & Nordstad, 2017). Denne aksepten kan være med å opprettholde den kulturelle forståelsen av hvem og hva trenere er og skal være. Er målet en jevnere kjønnsbalanse i idretten, må det derfor arbeides for at slike erfaringer reduseres, og at det utvikles praksiser og kulturer som motiverer kvinner til å velge utradisjonelt og bli værende som trener, eller leder i idretten.

5.4.1 Mulige tiltak

Blant informantene er det et tiltak som løftes frem. Det er rollemodeller – det å vise at det går an å utøve trener- og lederroller i idretten som kvinne. En av informantene legger her

vekt på at det er klubbene og kretsene selv som må fortelle de gode historiene, både internt og utad. Det er vanskelig å rekruttere når det de negative historiene som fortelles, og gjøres kjent gjennom media for eksempel. Gjennom å vise at noen gjør det som ikke forventes, kan bidra til at verdier og normer i samfunnet og sektoren endres på sikt.

Rollemodeller utgjør også en sentral faktor i utviklingen av mestringsforventning gjennom vikarierende læring. I følge Schunk (1989), er effekten av vikarierende læring særlig stor dersom vedkommende i stor grad kan identifisere seg med rollemodellen. Denne typen tiltak trekkes også frem som betydningsfullt for rekruttering og for å beholde kvinnelige trenere i andre studier (for eksempel. Greenhill et al, 2009; Lough, 2001; Rhode & Walker, 2008, referert i Fasting, Sand & Knorre, 2013, s 310). I en studie av ferske kvinnelige trenere, av Demers & Audet (2007) trakk alle kvinnelige trenerne frem den enorme påvirkningen deres egne kvinnelige trenere hadde hatt på deres avgjørelse for å bli trener selv (referert i Fasting, Sand & Knorre, 2013). I følge flere studier av er det mindre sannsynlig at kvinnelige idrettsutøvere som ble trent av menn forfølger en karriere som trenere enn kvinner som ble trent av kvinner (Everhart & Chelladurai, 1998; Fasting, Sand & Knorre, 2013; Moran-Miller & Flores, 2011; Lirgg, DiBrezza & Smith, 1994, referert i Fasting, Sisjord & Sand, 2017). I studien til Fasting, Sand & Knorre (2013) hvor de intervjuet norske og tsjekkiske kvinnelige trenerstudenter og deres planer for fremtidig trenervirke, viste det seg at det å ha en kvinnelig trener som utøver selv hadde større innvirkning på deres fremtidige planer om å bli trener, fremfor trenernes egen trenererfaring.

Mentorering med kvinnelige mentorer oppleves også mer attraktivt enn mentorering av mannlige mentorer, spesielt med tanke på det psykososiale for kvinnelige trenere (Avery, Tonidandel, & Phillips, 2008; Narcotta, Petersen, & Johnson, 2009, referert i Fasting, Sisjord & Sand, 2017). Også studien til Norman (2012) trekker frem rollemodeller og mentorering som en av fire satsingsområder for å rekruttere flere kvinnelige trenere, i tillegg til økt hyppighet og kvalitet på trenerjobber og –muligheter, opprettelse av støttende nettverk og politikk for positiv diskriminering. Disse tiltakene kommer frem etter intervjuer med erfarne kvinnelige hovedtrenere på nasjonalt nivå i Storbritannia. De erfarne trenerne sier at det må synliggjøres og bli akseptert at treneryrket er en verdsatt og tilgjengelig profesjon for kvinner. Dette kan gjøres ved å vise frem de som får det til som rollemodeller, noe som har vært motiverende for de nåværende trenerne selv. I tillegg burde kvinner få mulighet til å praktisere/hospitere på et høyere nivå enn der de er, for å få erfaring. Mange kvinner trenger erfaring og muligheter for å øke sin selvtillit, kunnskap og evne, men får ikke muligheten. Dette må utvikles gjennom strukturerte utviklingsprogram. I tillegg mener de kvinnelige trenerne at sterke og støttende nettverk, ledet av erfarne kvinnelige trenere, er svært viktig for å øke nye kvinnelige treneres selvsikkerhet og selvtillit. Målet med dette er å utvikle kvinner i et mer imøtekommende oppmuntrende miljø, der de ikke er redd for å feile eller mislykkes, men har mulighet til å ta ledelsen. De kvinnelige trenerne mener også at positiv diskriminering, gjennom at kvinner velges fremfor menn, hvis de er kvalifiserte og kompetente nok, slik at de har en mulighet til å bygge opp egen kunnskap, erfaring og selvtillit (Norman, 2012).

Swaton (2010) foreslår å innføre en lovendring for å få flere kvinnelige trenere på universiteter som skal delta i NCAA-turneringer i basketball. Han foreslår en regel om at alle lag må intervju minst én kvinnelig trenerkandidat til nye stillinger. Effekten av dette vil være tosidig, for det første vil det oppmuntre kvinner til å søke, siden de da vil få muligheten til å bli intervjuet, for det andre vil det gi kvinner en mulighet for å møte topplederne og andre personer som er en del av nettverket i herredrett, slik at de også utvider eget nettverk. I tillegg foreslår Swaton (2010) at det bør være en sanksjon for de som ikke kaller inn kvinner til intervju ved at de får mindre føderal støtte og de universitet som ansetter kvinner i lederroller i herredrett bør få belønning (referert i Walker og Bopp, 2011).

Fasting, Sisjord & Sand (2017) mener at endringer i forventninger til trenere i forhold til kjønnsroller kombinert med en åpen rekrutteringsprosess kan føre til en økning av potensielle kandidater for å velge «den beste» treneren – fra en større og mer mangfoldig gruppe, ikke bare flere kvinner, men også flere menn. Et annet forhold som kan øke kvinnelig representasjon i styrer og verv er sammensetningen av valgkomiteer. Det er viktig fordi valgkomiteen har stor innflytelse på hvem som blir valgt til ulike verv. Sannsynligheten for at valgkomiteen skal ha en kvinnelig leder øker med andelen kvinner i styrene (Fasting & Sand, 2017).

I dette kapitlet har vi gjort rede for erfaringer våre informanter har, samt tidligere forskning når det gjelder hva som er mulig barriere og suksesskriterier for å øke kvinneandelen, på ulike nivå. Videre har vi vist til tiltak som er prøvd ut og forslag til tiltak informantene har med hensikt å både rekruttere og beholde kvinner i trener- og lederroller i idretten. På bakgrunn av disse funnene, kommer vi i siste kapittel med anbefalinger for videre arbeid for å øke likestillingen i Innlandsidretten.

6 OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER

I dette kapitlet oppsummerer vi hvem treneren i Innlandet er, og de mest sentrale overordnede funnene i våre analyser. Til sist presenterer vi våre anbefalinger for det videre arbeidet med likestilling i idrettskretsen i Innlandet.

6.1 Treneren i Innlandet

Blant de til sammen 499 respondentene i Hedmark og Oppland er det 74 prosent menn og 26 prosent kvinner, noe som tilsvarer kjønnsfordelingen i den landsdekkende undersøkelsen. Den største gruppen respondenter i Hedmark og Oppland, blant både kvinner og menn, er i alderen 40-49 år. Når det gjelder alder for inngang i trenerrollen er det vanligst at de kvinnelige respondentene startet som trener i 15-19-årsalderen (31 prosent), mens når det gjelder de mannlige respondentene er det vanligst at disse startet i 30-39 årsalderen (35 prosent). Fordelt på kjønn er det 73 prosent frivillige blant menn og 67 prosent blant kvinner, de resterende er ansatt. På spørsmål om å beskrive nåværende trenerjobb er det 54 prosent av mennene og 47 prosent av kvinnene som svarer at de er hovedtrener og har hjelpe/assistent-trener. Det er for øvrig 71 prosent som jobber deltid blant menn og 76 prosent blant kvinner.

Når det gjelder hvordan *ansatte* trenere i Hedmark og Oppland fikk sin nåværende trenerjobb, er det vanligste at respondentene har blitt tilbudt en trenerjobb (77 prosent av respondentene), men denne måten å få en trenerjobb på er noe vanligere blant menn enn blant kvinner. Angående hvordan *frivillige* trenere fikk sin nåværende trenerjobb, er den vanligste måten for menn at de *meldte* seg frivillig, mens det vanligste for kvinner er at de *ble spurt* om å være frivillig.

Totalt har 76 prosent av trenerne i Hedmark og Oppland erfaring med å trene utøvere av begge kjønn, mot 73 prosent på landsbasis. Menn har i større grad fungert som trenere på *regionalt* og *nasjonalt* nivå i Hedmark og Oppland, mens kvinner har en liten overvekt på *lokalt* nivå. Menn har i større grad enn kvinner fungert som trenere for ungdom i aldersgruppen 13-19 år, mens kvinner prosentvis i større grad enn menn har fungert som trenere for de yngste utøverne (opptil 6 år). Prosentandelen menn som har trent bare menn er tre ganger så stor som prosentandelen kvinner som har trent bare menn (16 mot 4 prosent).

72 prosent av respondentene i Hedmark og Oppland oppgir at de har en eller annen form for trenerutdanning (mot 76 prosent på landsbasis). Det er 73 prosent av mennene og 70 prosent av kvinnene i Hedmark og Oppland oppgir å ha trenerutdanning.

På spørsmål om årsaker til at de valgte å bli trener peker både menn og kvinner på ønsket om å *bidra til utøvernes utvikling og læring*, som det viktigste. For øvrig oppgir kvinner i signifikant større grad enn menn det at *de har blitt spurt om å være trener av forbund, klubb etc.*, som en viktig årsak. Menn vektlegger på sin side i signifikant større grad enn kvinner at *deres barn begynte med idrett* samt det å *bidra til at utøverne vinner og oppnår suksess*, som viktige årsaker til å starte som trener. I den landsdekkende undersøkelsen ser vi i tillegg at kvinner, i signifikant større grad enn menn, vektlegger at de *ønsket å gi noe tilbake til sin idrett*, at de *har blitt inspirert av en rollemodell*, samt at de *har blitt fortalt at de vil bli en god trener*, som viktige årsaker. I den landsdekkende undersøkelsen vektlegger menn på sin side, i signifikant større grad enn kvinner, at de *ønsker seg en trenerkarriere* som en viktig årsak.

Både kvinner og menn peker på *utvikling av idrettslige ferdigheter og mestring* som det viktigste i arbeidet med utøvere. For øvrig er det signifikant flere kvinner enn menn som peker på områdene å *fremme glede og gode opplevelser* og å *skape motivasjon, inspirere til utvikling og trening* som viktige områder, mens signifikant flere menn enn kvinner svarer at å *skape resultater* er viktig i arbeidet med utøvere og lag.

Når det gjelder forhold som påvirker trenernes trivsel opplever kvinner *resultatpress* og *prosesser knyttet til laguttak* som signifikant mer negativt enn menn.

Knyttet til opplevelsen av hvilke kilder/metoder som har påvirket dem som trenere, peker kvinner på å *jobbe med eller observere andre trenere* som det viktigste. Forskjellen mellom kvinner og menn når det gjelder hva de opplever som de viktigste kildene, er forøvrig relativt små, men kvinner peker, i signifikant større grad enn menn, også på *sosiale medier* samt *nettbaserte kurs* og *e-læring* som viktige.

I forhold til områder trenere er interessert i å utvikle kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter innenfor, oppgir både kvinner og menn *idrettsspesifikke områder* som mest interessant. For øvrig oppgir kvinner, i signifikant større grad enn menn, at *idrettspsykologi*, *pedagogikk* og *didaktikk* samt *administrative forhold*, er områder de er interessert i å skaffe seg mer kompetanse innenfor.

Når det gjelder opplevde hindringer ved å avansere som trener oppgir både kvinner og menn *manglende erfaring* som den største hindringen. Videre opplever kvinner i signifikant større grad enn menn *lav selvtillit* som en hindring ved å avansere som trener. Nå vi ser på den landsdekkende undersøkelsen finner vi i tillegg at kvinner i signifikant større grad enn menn, opplever *mangel på erfaring*, *mangel på kunnskap* og *kompetanse* samt *diskriminering* som hindringer mot å avansere som trener. Når det gjelder mangel på erfaring og mangel på kunnskap og kompetanse, er dette forskjeller vi også ser mellom kvinner og menn i utvalget fra Hedmark og Oppland. Selv om disse forskjellene, på grunn av den begrensede størrelsen på utvalget, ikke fremstår som signifikant i Hedmark og Oppland, kan det likevel være grunn til å ha et fokus på slike forhold også i Hedmark og Oppland.

Angående trenernes opplevde hindringer/utfordringer knyttet til å ta trenerutdanning, oppgir både menn og kvinner *mangel på tid* som den største hindringen. Ser vi på den landsdekkende undersøkelsen fremgår det at kvinner, i signifikant større grad enn menn, peker på *mangel på tilgjengelige kurs* som en viktig hindring.

På spørsmål om trenerne har tenkt å slutte er det 10 prosent flere blant kvinner enn menn som svarer de *har sluttet en periode, for så å komme tilbake*. Denne forskjellen er ikke stor nok til å være signifikant i Hedmark og Oppland, men ser vi på spørsmålet om hvorfor trenere har valgt å slutte er det omtrent dobbelt så stor prosentandel blant kvinner som blant menn som oppgir *familieforhold* som årsak til å slutte, midlertidig eller permanent.

Både menn og kvinner vektlegger i sterk grad at de opplever at *kvinnelige trenere er underrepresentert i toppidrett*. Det er også forholdsvis bred enighet om at *kvinnelige trenere må jobbe hardere for å oppnå samme grad av suksess som mannlige trenere*. Når det gjelder signifikante forskjeller på svarene fra kvinner og menn knyttet til dette temaet, mener menn i signifikant større grad enn kvinner at *kvinnelige trenere er underrepresentert i barne- og ungdomsidrett*, at *kvinnelige trenere opplever (oftere enn mannlige trenere) at toppidrettsmiljøet er for tøft*, og at *kvinnelige trenere er mindre ambisiøse enn mannlige trenere*. Forskjellene mellom kvinner og menn på svarene knyttet til dette temaet finner vi også igjen i den landsdekkende undersøkelse, men i den landsdekkende undersøkelsen finner vi også noen forskjeller som i mindre grad synes å være tilstede i Hedmark og Oppland.

6.2 Suksesskriterier og barrierer i arbeidet for å øke kvinneandelen

Et sentralt funn i dette prosjektet, er at forklaringene for hvorfor det er en lavere kvinneandel enn mannsandel i idretten i stor grad knyttes til individuelle forhold ved kvinnene selv. Det fremholdes i tidligere litteratur og i intervjuene, at kvinner ikke har den selvtillit, mestringstro og trygghet som trengs til å ta på seg trener- og lederroller i idretten. Kvinnene vi intervjuet, er også opptatt av at dette kan være noe av grunnene, men peker for egen del at dette er forhold som påvirkes av forhold utenfor kvinnene selv. Det betyr at det er tiltak på nivåene utenfor enkeltindividet som må til for å påvirke kvinner til å velge trener- og lederroller.

Nivåene er i dialog med hverandre og tiltak på et nivå virker også inn på et annet. For eksempel vil mentoring være et tiltak på struktur- eller organisasjonsnivå når det settes i gang av en klubb eller krets. Videre kan mentoren som person inngå som en del av kvinnes nettverk på et mellommenneskelig nivå, som bidrar til å støtte kvinner til å velge og til å bli, i trener- eller lederroller. Mentoren kan også være en rollemodell, som kan ha en symbolsk effekt i en organisasjon eller samfunnet. En rollemodell kan for eksempel en kvinne som gjør suksess som utøver i en mannsdominert idrett eller er leder i idretten. Rollemodeller utfordrer kjønnsstereotypiske forståelser av hva kvinner og menn kan og bør jobbe med. Imidlertid tar det lang tid å endre en organisasjon eller samfunns kjønnsstereotypiske holdninger, og en og annens utradisjonelle valg er ikke nok alene. Det er særlig viktig å oppnå en «kritisk masse» av rollemodeller som bryter med stereotyper og gamle forventninger. For det første må man sørge for å aktivt oppmuntre og stimulere kvinner til å bli trenere eller ledere – og alminneliggjøre at også kvinner for eksempel kan være trenere for menn. For det andre må det sørges for at disse blir godt synlige. I denne sammenheng er det også vesentlig at kvinner får samlet et stort repertoar av mestringserfaringer som trener eller leder – og som så kan virke inspirerende på andre. Det er med andre ord et komplekst samspill mellom ulike nivåer som påvirker det opplevde handlingsrommet for de individuelle valgene kvinner, og menn, gjør.

I gjennomgangen av tidligere forskning vises det imidlertid lite til hvilke type tiltak som har størst effekt eller betydning for kvinner når det gjelder å velge trener eller lederroller i idretten. Det er i liten grad gjort evalueringer av tiltakene, annet enn at de er prøvd ut og at noen erfarer å være vellykket. Dette viser seg blant annet i å være tiltak som mange prøver ut. Noen tiltak kan vise til resultater på kort sikt, for eksempel at kvinner direkte spørres om å ta på seg verv i et styre. Det betyr imidlertid ikke at det er nok eller at økt kvinneandel vil vedvare med den type tiltak. Det er vanskeligere å få et samfunn eller en organisasjon til å endre holdninger og forståelse av hva kvinner og menn kan gjøre, enn det er å få en enkelt person til å gjøre noe utradisjonelt. Det er derfor viktig med parallelle tiltak som støtter opp om hverandre og som går over en lengre periode om målet er å endre den kulturelle forståelsen av hva kvinner og menn kan gjøre, evner og mestrer som igjen kan føre til nye normer og verdier i en organisasjon og samfunnet.

Et annet interessant funn er at det i tidligere forskning nesten konsekvent skrives om kvinnelig trener eller kvinnelig leder i idretten. Det kan være naturlig når det er snakk om andeler og fordelinger som for eksempel 25 prosent kvinnelig trenere sammenlignet med 75 prosent mannlig trener. Det er derimot lite hensiktsmessig når det omhandler trener- eller lederrollen. Settes «kvinnelig» som et adjektiv foran rolletittel så fremstår det som om det er noe vesentlig forskjellig å være kvinne og trener enn mann og trener, men å være trener eller leder innebærer de samme funksjonene og kvalifikasjonene samme om du er kvinne eller mann. Språk har sterk symbolsk påvirkning og å «kjønne» roller og yrker på en slik måte bidrar til å opprettholde kjønnsstereotypiske holdninger i samfunnet. Det er noe annet at det kan erfares ulikt å være kvinne eller mann i disse rollene. Det er på bakgrunn av erfaringene henholdsvis kvinner og menn har, det er relevant å diskutere og utvikle målrettede tiltak med hensikt å gi kvinner og menn like muligheter når det gjelder karriere som trener eller leder i idretten.

Like muligheter er prinsippet likestilling bygger på. Det er imidlertid i liten grad rettighetsargumentet som fremmes som relevant for å øke andelen kvinner i trener- og lederroller. Det er i større grad en nytteargumentasjon som brukes. Denne argumentasjonen er ofte knyttet til å beholde jenter i idretten lenger, som bidrag til å rekruttere flere kvinner både som utøvere og trenere/leder på lengre sikt osv. Både likhetsvarianten av nytteargumentet er fremsatt som at det er flere å velge mellom om både kvinner og menn er del av rekrutteringsgrunnlaget, og forskjellsvarianten som fremhever at kvinner bidrar med noe annet, andre egenskaper som skaper en annen stemning. Det er problematisk om forskjellsvarianten av nytteargumentasjonen er den som alene ligger til grunn for å rekruttere flere kvinner til trener- og lederroller. Det er ikke nødvendigvis slik at forskjellene er størst mellom gruppen kvinner og gruppen menn, men snarere at det kan være like store variasjoner innad i gruppene. En forståelse om at kvinner er trenere og ledere på andre måter enn menn, kan bidra til et smalere handlingsrom i utøvelsen av trener- og lederrollene for både kvinner og menn, og er av de største barrierene for å få flere kvinner til å velge en trener- eller lederrolle.

6.3 Anbefalinger

Overordnet basert på funnene i dette prosjektet, er våre anbefalinger for det videre arbeidet med likestilling i Innlandsidretten følgende:

- Tiltak må iverksettes på flere nivå rundt kvinnene, og også overfor menn. Det er ikke nok å sette i gang enkelttiltak alene. Hedmark idrettskrets med samarbeidspartnere, har med *Prosjekt Likestilling* sett betydningen av en langvarig satsning. I satsningen har de til hensikt å sette i gang ulike tiltak som sammen bygger oppunder å øke kvinneandelen blant trenere og ledere i Innlandet. Kunnskapsgrunnlaget som foreligger i dette notatet, er et viktig utgangspunkt for å utarbeide målrettede tiltak.
- Det viktige her er å se de tiltakene som settes i gang i sammenheng med det andre som også skjer i særforbund, særkretser og idrettslagene, deriblant de verdier og normer som dominerer i organisasjonene. Det for ikke å havne der at det går motstridende prosesser parallelt. For eksempel er det ingen hensikt å ha trener eller lederkurs for kvinner om det er en forståelse ellers i organisasjonen, at det er en form for særbehandling, en antagelse om at dette er for å gi kvinner fordeler menn ikke får. Det må tydeliggjøres hva hensikten med tiltaket er. Videre må det aktivt jobbes for at kvinnene faktisk får trener eller lederroller etterpå, at de blir tilbudt å være trenere eller ledere. Når kvinner har fått tilbud om trener eller lederroller, bør det også fokuseres på hvilke strukturelle tilrettelegginger som kan gjøres for at de blir i rollen over tid og med mulighet for videre karriereløp. Samhandling og koordinering av tiltak fra idrettskrets og særkretser- og regioner vil bidra til at tiltakene forsterker hverandre, styrker sammenhengen og til at prosessene trekker i samme retning.
- I forkant av at det settes i gang tiltak for å øke andelen kvinner blant trenere og ledere i idretten, må det gjøres en kartlegging av hvorfor det er få kvinner som er trenere eller ledere. En slik kartlegging legger utgangspunktet for å utvikle og iverksette målrettede tiltak. Tiltakene må evalueres, både for å kunne vurdere opp mot målene ved tiltaket og for at det er behov for at gode tiltak gjøres kjent for andre. En evaluering er også sentralt for videreutvikling og forbedringer av relevante tiltak. Mange av denne typen tiltak starter ofte som prosjekter og er organisert på siden av vanlig drift. Gode tiltak må implementeres i ordinær drift på sikt om de skal gi den virkningen som er ønskelig. Dette må det legges en plan for i forbindelse med iverksetting og evaluering av tiltakene. I analysene og diskusjonen viste vi til mulige tiltak på de forskjellige nivåene i den økologiske systemteori-modellen. Av konkrete tiltak foreslår vi disse for arbeidet videre:
- På det det mellommenneskelige og strukturelle nivået mener vi at mentorordninger er relevant å tilby kvinner. Det betyr ikke nødvendigvis at det bare er kvinner som skal

være mentorer for andre kvinner. Hvem som skal være mentor må sees i lys av hvordan mentor og adept (kvinne i fremtidig eller allerede trener eller lederrolle) matcher på relevante kriterier. En mann som mentor kan være svært relevant for kvinner som er trener eller leder i mannsdominerte idretter eller organisasjoner. Kompetanse og erfaring kan være kriterier for matching her. Videre er nettverk et tiltak som kan settes i gang på et strukturelt nivå for å gi støtte på et mellommenneskelig nivå. Hedmark idrettskrets har allerede etablert et nettverk for kvinner i lederroller i Innlandsidretten. Det er en arena for erfaringsdeling knyttet til det å være kvinne i slike roller, men bør også tematisere problemstillinger som er mer generelle for de arbeidsoppgavene de har. Det er av betydning at ikke disse arenaene forsterker en potensiell oss (kvinner) mot dem (menn)-holdning, men fokuserer på hva som skal til for å skape felles forståelse av hva rollene som leder i en klubb, en krets eller et styre innebærer, og bidra til relevant kunnskap og kompetanse for å utøve rollene på gode måter i samarbeid med frivillige og andre ansatte.

- Av andre tiltak på det strukturelle nivået er det å opprette *trenerteam* et mulig tiltak. Å være flere som trener og leder et lag, gjør det mulig å fordele ansvar og forpliktelser for eksempel relatert til reiser og arbeidstid på kvelder og i helger. Det samme kan være relevant for ledere, et *lederteam* som fordeler ansvaret mellom seg imellom stedenfor at en sitter med både beslutningsmyndighet og ansvar for å drive virksomheten fremover alene. Et slikt tiltak kan være motiverende for kvinner i både trener – og lederrollen. Dette gjelder for øvrig ikke bare for kvinner. Det har vært en endring i ønsket om å være tilstede for barn og familie for fedre de siste årene, som gjør at slike tilrettelegginger også kan gjøre det mer attraktivt for menn å påta seg trener- og lederroller i idretten. *Trenerkurs* for kvinner har er et tiltak flere idrettsorganisasjoner har prøvd ut, og som de erfarer som gode. Det samme gjelder *lederkurs* for kvinner. Dette er som nettverk for kvinner, nyttige arenaer for både kompetanseheving og erfaringsdeling med andre kvinner som kan stå overfor lignende utfordringer som en av få kvinner blant mange menn. Det viktigste strukturelle tiltaket er kanskje *direkte rekrutteringsstrategier*. Organisasjonen må ha klare målsetninger om å spørre kvinner til å søke eller tilby de roller som trenere og ledere. Her kom informantene våre med gode forslag om å spørre kvinnene tidlig, allerede som utøvere eller for ikke tidligere utøvere, når de møter opp med barna på de første treningene. En tidlig binding kan øke lojaliteten til laget, klubben, kretsen som gjør at kvinnene ønsker å bidra, om enn i ulikt omfang i forskjellige faser.
- På det kulturelle nivået er rollemodeller et gjentagende foreslått tiltak, og det er liten tvil om at det har betydning om det er mange nok. Det er viktig å formidle de gode historiene på alle nivå i en klubb, krets eller forbund. Det gjelder ikke bare knyttet til sportslig suksess, men også når man klarer beholde nok jenter til egne jentelag og der hvor man klarer å rekruttere og beholde flere kvinner i trener- og lederroller. I formidlingen av rollemodeller og gode historier er det imidlertid viktig å være bevisst språkbruk. Å «kjønne» roller ved å sette kvinnelig eller mannlig foran, reduserer

muligheten til å utøve rollen med utgangspunkt i de egenskaper og den kompetansen både kvinner og menn har. Det legger føringer på hvordan det forventes at de er trenere eller ledere, som igjen opprettholder de kjønnsstereotypene man har til hensikt å utfordre og endre for å øke andelen kvinner i idretten.

REFERANSELISTE

- Adriaanse, A.J., og Claringbould, I. (2016). Gender equality in sport leadership: From the Brighton Declaration to the Sydney Scoreboard. *Sociology of Sport*, 51(5) 547–566, DOI: 10.1177/1012690214548493
- Alnebratt, K. og Rönnblom, M. (2016). *Feminism som byråkrati*. Stockholm: Leopard förlag.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bach, T. (2018). IOC Gender Equality Review Project. IOC Gender Equality Report. Hentet fra <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Burton, L.J., Borland, J., og Mazerolle, S.M. (2012). «They cannot seem to get past the gender issue»; Experiences of young female athletic trainers in NCAA Division I intercollegiate athletics. *Sport Management Review* 15(2012), 304-317.
- Chroni A., Medgard, M., Nilsen, D.A., Sigurjónsson, T. og Solbakken, T. (2018). *Treneren i Norsk idrett. En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen*. Hentet fra https://brage.inn.no/inn-xmllui/bitstream/handle/11250/2569675/Skriftserien04_18.pdf?sequence=3&ogisAllowed=y
- Diseth, Å. (2019). *Motivasjonspsykologi: Hvordan behov, tanker og emosjoner fremmer prestasjoner og mestring*. Oslo: Gyldendal.
- Eide, T. H., Lauritzen, T., Olsvik, V. M. og Stokke, M. (2014). *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra studiet av rekruttering, sosialisering og militærkjernekompetanse i Forsvaret, 2011–2014*. (Rapportnr. 14/2014). Lillehammer: Østlandsforskning.
- Fasting, K., og Sand, T.S. (2017). *Likestilling i idretten. Et notat med vekt på kjønnsbalansen blant ansatte, trenere og ledere i særforbund*. Hentet fra <https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9b5b63c9ba5a4f23907b2dd0b651f76f/19.10.17-fastings-og-sand.pdf>
- Fasting, K., Sand, T.S. og Knorre, N. (2013). European sport students as future coaches? *European Journal for Sport and Society*, 10(4), 307-323.
- Fasting, K., Sand, T.S., og Nordstrand, H. R. (2017). One of the few: the experiences of female elite-level coaches in Norwegian football. *Soccer og Society* 20(3), 454-470. DOI: 10.1080/14660970.2017.1331163
- Fasting, K. Sand, T.S., Sisjord, M.K., Thoresen, T., og Broch, T.B., (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett: -Bedre med flere på banen*. Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hentet fra

https://www.ido.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/rapporter_diverse/idrettsrapport-2008-for-web.pdf

Fasting, K., Sisjord M.K. og Sand T.S. (2017). Norwegian Elite-Level Coaches: Who Are They? *Scandinavian Sport Studies Forum*, 8(2017), 29-47.

Guldvik, I. og Lauritzen, T. (2009) Kjønnsperspektiver på innovasjon. Johnstad, T. & Hauge, A. (red.) *Samhandling og innovasjon. Aktører, systemer og initiativ i Innlandet*. Vallset: Oplandske Bokforlag

Hernes, H. (1987). *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Oslo: Norwegian University Press

Holt, Nigel; Bremner, Andy; Sutherland, Ed; Vliek, Michael. (2015) *Psychology: The Science of Mind and Behaviour* (Kindle Locations 26076-26078). McGraw-Hill Inc.,US. Kindle Edition.

Holter, H. (red.) (1986) *Hun og han. Kjønn i forskning og politikk*. Oslo: Pax Forlag A/S

Hovden, J. (2012). Discourses and strategies for the inclusion of women in sport – the case of Norway. *Sport in Society*, 15(3), 287-301.

Imsen, G. (2014) *Elevens verden. Innføring i pedagogisk psykologi*. 5. utg. Universitetsforlaget.

Kvande, E. (2007) *Doing Gender in flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget

LaVoi N.M., og Dutove J.K. (2012) Barriers and supports for female coaches: an ecological model, *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37. DOI:10.1080/21640629.2012.695891

Ljunggren, B. og Lauritzen, T. (2018) Likestillingsintegrering i kvinnedominerte sektorer- horisontale styringsutfordringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 02 / 2018 (Vol. 59), s. 157-179.

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (2015). Idrettspolitisk dokument. Hentet fra https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/om-nif/idrettspolitisk-dokument-2015-2019/57_15_nif_idrettspolitisk-dokument-2015-2019_lr_0909.pdf

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (2017). ÅRSRAPPORT 2017. Hentet fra https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/4393d243d44c40d790193e7ff977765c/27_18_nif-arsrapport-2017_lr.pdf

Norman, L. (2012). Developing female coaches: Strategies from women themselves. *Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education*. 3(3), 227-238.

Ottesen L., Skirstad B., Pfister G. og Habermann U. (2010). Gender relations in Scandinavian sport organizations – a comparison of the situated and the policies in Denmark, Norway and Sweden, *Sport in Society*, 13(4), 657-675. DOI: 10.1080/17430431003616423

Redmond, B.F. (2010). *Self-efficacy theory: Do you think that I can succeed in my work?* Pennsylvania: Pennsylvania State University, World Campus.

Sallis, J.F., Owen, N., og Fisher, E.B. (2008). Ecological models of health behavior. In K. Glanz, B.K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice* (4th ed., pp. 465–486). San Francisco: Jossey-Bass.

- Schunk, D. (1989). Self-efficacy and cognitive achievement. *Journal of learning*, 22(1), 14-22.
- Sisjord, M.K., Fasting, K. og Svela Sand, T. (2017). The impact of gender quotas in leadership in Norwegian organised sport. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3), 505-519.
- Skjeie, H. og Teigen, M. (2003). *Menn imellom*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Walker N.A., og Bopp T. (2011). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. *Journal of Workplace Rights* 15(1).
- West, C. og Zimmerman, D. H. (June 1987). *Doing gender*. *Gender & Society*. 1 (2): 125

