



Bacheloroppgave

IDR600 Sport Management

En undersøkelse av kjønnsbalansen i norske trenerapparat

Håvard Nygård Nese

Totalt antall sider inkludert forsiden: 37

Molde, 19.05.22



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§16 og 36.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert, jf. høgskolens regler og konsekvenser for fusk og plagiat	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Geir Oterhals

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Dato: 19.05.2022

Antall ord: 10697

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avsluttende del på bachelorstudiet Sports Management ved Høgskolen i Molde (HiM). Jeg gikk opprinnelig årsstudiet Idrett & Adventure, men gikk over til bachelor på bakgrunn av at jeg likte meg godt i Molde, ved HiM og med alle de gode vennene jeg fikk i løpet av årsstudiet.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder, Geir Oterhals, som har hjulpet meg mye gjennom skriveperioden med valg av problemstilling og innsnevring av oppgave. Jeg vil også takke alle lærere jeg har hatt de siste årene, som har sørget for stor trivsel og et godt studiemiljø. Jeg vil spesielt takke for et fint første år, der vi nesten fikk fullført et helt studieløp uten Covid. Turene med klassen fra Idrett & Adventure med Geir og Ole Martin Kleivenes kommer jeg aldri til å glemme.

Sammendrag

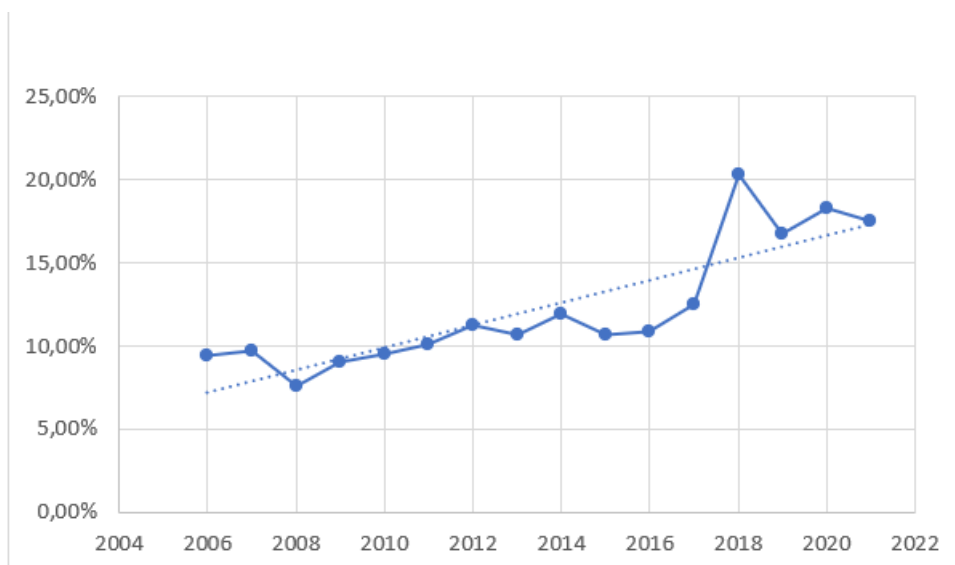
Denne oppgaven tar for seg ubalansen mellom kjønnene i de tre øverste divisjonene i fotball for kvinner. TV2 og NRK har belyst dette temaet i perioden jeg skrev denne oppgaven, og gjennom videre undersøkelse av temaet har jeg avdekket hvor stor denne ubalansen er, og forsøkt å finne en forklaring til hvorfor det er så mange flere menn enn kvinner i støtteapparatene til kvinnekubbene. Det er basert på funnene mine en stor jobb som må gjøres i klubbene jeg har undersøkt for å få flere kvinner i støtteapparatene, og inspirere kvinnelige spillere til å søke en karriere innen idrett etter endt spillerkarriere. Det er vanskelig å finne noen gyldige årsaker til at det er så få kvinner i norske trenerapparat, og studier som tyder på at kvinner innehar flere egenskaper som er gunstige i rollen som trener, men likevel representerer kvinner kun rundt 20% av trenerne i de tre øverste divisjonene for kvinner i Norge. Kvinner har de siste årene vært mer delaktige i å gjennomføre trenerkurs, og det vil bli spennende å se i årene som kommer om andelen kvinner i trenerapparat vil øke i takt med andelen som gjennomfører trenerkurs.

Innhold

1.0	Innledning	1
1.1	Problemstilling	3
1.2	Formålet med oppgaven	3
2.0	Teoretisk bakgrunn	3
2.1	Kjønnsbalanse i idretten	4
2.2	Forskjeller i psykologiske trekk hos kvinnelige og mannlige trenere	6
2.3	Kjønnsbaserte preferanser	8
2.4	Fordommer mot kvinner i lederposisjoner	8
3.0	Metode	10
4.0	Resultat	11
5.0	Diskusjon	13
5.1	Hva viser funnene?	13
5.2	Funn opp mot tidligere studier	16
5.3	Årsaker til kjønnsbalansen	16
6.0	Konklusjon	20
7.0	Referanseliste	21
8.0	Tabeller og figurer	24

1.0 Innledning

Kvinner sin deltakelse innen idretten har ikke alltid vært en selvfølge. Kvinner har ikke hatt muligheten til å delta på alle idrettsarrangement (eks. OL, 1900). Nå har kvinner flere muligheter, og det er vært flere lovendringer for å sikre kvinner fri deltakelse i idrett (eks. Title IX i USA som er en føderal borgerrettighetslov som skal forhindre kjønnsdiskriminering innen utdanningsinstitusjoner eller innen aktiviteter som får føderal støtte). Likevel har kvinners deltakelse i lederroller i idretten ikke hatt like stor fremgang. «Norsk kvinnefotballs utstillingsvindu styres fortsatt av menn» sies det i en artikkel fra TV2(Finstad Berg, 2022), som omhandler hvordan Toppserien for kvinner ikke har en eneste kvinnelig hovedtrener. Hvorfor er det slik at menn skal styre kvinnefotballen i Norge, og at det skal være «Kvinnefotball på menns premisser» (Finstad Berg, 2022)? Et NRK-innslag (Tønset, 2022. 13:47-15:13) viser at siden NFF startet prosjektet *Kvinnelige topptrenere* i 2018 har antallet kvinnelige hovedtrenere i Toppserien gått fra fire til null. Kultur- og likestillingsminister Anette Trettebergstuen sier i innslaget at «Man må begynne med kvinnelige trenere for bredden, for også å kunne få kvinnelige trenere opp i toppen». Mens norsk kvinnehåndball setter rekorder i antall kvinnelige trenere, med åtte kvinnelige trenere for landslag (Aftenposten, 2021), blir kvinnefotballen styrt av menn. Tall fra NFF, hentet fra trenerutvikler Geir Midtsian (2022) viser at det kun er 12% (se figur 1, også illustrert mer i dybden i tabell 1 nederst i dokumentet) kvinner i forhold til menn som gjennomfører UEFA B lisenskurs de siste 15 årene, men de siste årene har dette steget til 16%, noe som kan være et tegn på at kjønnsbalansen er i ferd med å endre seg i retning av flere kvinnelige trenere på trenerstogens andre nivå.



Figur 1. Andel kvinner som har gjennomført UEFA-B trenerlisenskurs fra 2004 - 2021. Data fra NFF (2022).

Selv om antallet kvinner som gjennomfører trenerkurs på andre nivå på trenerstigen har økt de siste årene, kan det fortsatt virke som det er en lang vei å gå for å få balanse mellom kjønnene blant hovedtrenere i klubber. Når det kommer til hovedtrenere innehar menn 97% av trenerstillingene for mannlig basketball på college-nivå i USA, og 57% av stillingene for kvinnelig basketball (Walker & Bopp, 2011). Videre har Høgskolen i Innlandet foretatt en undersøkelse hos 5977 trenere, og funnet at nesten dobbelt så mange kvinnelige trenere slutter før fylte 40, 53% mot 24%. Samtidig som dette får kvinnelige trenere halvparten så mange jobbtillbud som mannlige, 24% mot 49% (Chroni et. al., 2018). Det er gjort flere rapporter som prøver å finne årsaker til at kvinner sliter med å få, holde på og få fremgang i lederroller innen idretten (Bracken, 2009; Burton et. al. 2009) Bracken (2009) har gjennomført en spørreundersøkelse blant kvinnelige ledere for idrett ved collegenivå som søkte å finne årsakene til at det er en mindre andel kvinner enn menn som er trenere. I denne undersøkelsen var mengden tid som ble brukt i yrket, mangel på rollemodeller og stereotypier mot kvinner i idretten noen av de årsakene som flertallet av kvinner fant seg enige i. Burton et. al. (2009) fant at for idrettslige ledere var det å inneha mannlige ledertrekk noe som var foretrukket, og en årsak til at kvinner slet med å få fremgang i slike roller. I denne oppgaven vil jeg kartlegge kvinneandelen i ulike roller i klubber i de tre øverste nivåene av kvinnefotball i Norge.

1.1 Problemstilling

I denne avhandlingen vil jeg se på kjønnsfordelingen i trenerapparat i de tre øverste divisjonene i fotball for kvinner. Som nevnt i innledningen er det en ubalanse i antall kvinner, og jeg ønsker å belyse denne og finne årsaker til hvorfor tilstanden er som den er. Min problemstilling er derfor:

- Hvor stor ubalanse er det mellom kvinner og menn i trenerapparat i de tre øverste divisjonene for kvinner.

1.2 Formålet med oppgaven

Formålet med oppgaven er å identifisere hvorvidt det er en ubalanse i norske trenerapparat for kvinner. Dersom det er en ubalanse vil jeg forsøke å finne årsaker til dette gjennom teori og se på hva som eventuelt kan gjøres for å endre på kjønnsbalansen.

2.0 Teoretisk bakgrunn

Med bakgrunn i innslagene til TV2 og NRK virker det som det er en ubalanse i kjønnsfordeling i Toppserien for kvinner. Av den grunn kan man også tenke seg at det er en ubalanse også i divisjonene under. Er det å være en del av et trenerapparat noe som egner seg bedre for menn enn for kvinner? Er det noen krav som tilsier at det skal være en ubalanse blant kjønnene i treneryrket? Fysiske eller psykiske krav? Stilles det høyere krav til kvinner enn menn som skal være trenere, og blir kvinner dømt på andre premisser enn menn? Det kan tenkes at kvinner og menn burde stille likt ved ansettelse, men hvorfor er det en skjevhet i kjønnsbalansen? Kan det være forskjeller i psykologiske trekk som gjør at kvinner er mindre egnet enn menn? TV2 og NRK har avdekket en ubalanse i den Toppserien for kvinner, kan denne knyttes til noen av faktorene rundt psykologiske trekk og vise seg å ha samme effekt lenger ned i divisjonene?

For å få et nyansert bilde av problemstillingen jeg har valgt, har jeg delt opp det teoretiske rammeverket i fire hovedkategorier. Gjennom disse artiklene sikter jeg på å få et nyansert bilde av problemstillingen, samt prøve å finne ulike løsninger på disse. Jeg har forsøkt å finne artikler fra ulike land, og som i tillegg dekker flere ulike psykologiske trekk og egenskaper hos kjønnene. I delen hvor jeg skal diskutere fordommer mot kvinner i lederposisjoner og kjønnsbaserte preferanser har jeg brukt artikler som omhandler kvinner i flere bransjer, og vært selektiv i å velge de jeg mener har overføringsverdi til idretten.

2.1 Kjønnsubalanse i idretten

For å få en forståelse for kjønnsubalansen i trenerrollen i norsk kvinnefotball, må man se om dette også finner sted andre steder enn i Norge. Hvis dette er tilfellet andre steder også, kan det være et tegn på at idretten er i hovedsak en arena hvor menn har styringen. I en studie av college-idrett i USA har Kane (2016) identifisert at mens kvinner har fått stadig mer makt og flere lederposisjoner i andre profesjoner enn idretten, har antall kvinnelige trenere sunket drastisk i de siste 40 årene. Antall kvinnelige trenere for kvinnelige lag har sunket fra 90% til 40% siden 1970-tallet, mens antall kvinner som deltar som utøvere i idretten har økt betraktelig (Kane, 2016). Kanes (2016) funn blir bekreftet av Reade et.al. (2009) som undersøkte canadisk college-idrett. Reade et al. (2009) identifiserte at deltakelsen mellom utøvere er tilnærmet lik, men at det er en stor ubalanse i kjønn blant trenere med 80% menn, mot 20% kvinner. Fra disse tallene ser man at antall kvinner i trenerroller ikke er på likt nivå som menn, og også tegn til at utviklingen går i feil retning. Disse tallene er knyttet til trenere, men det er også viktig å diskutere rundt de som har det administrative ansvaret, ettersom disse i stor grad styrer idretten og gjør valg rundt hvilke personer man skal ansette til ulike roller.

Lederposisjoner i idretten er som nevnt noe som styrer idretten, og det å få til en endring i kjønnsubalansen i lederposisjoner knyttet til det administrative vil kunne være en måte å forbedre kjønnsubalansen i idretten generelt. Hovden (2006) har sett på hvor stor ubalanse det er i lederposisjoner i norske sportsorganisasjoner, og hvilke faktorer som ligger bak dette gjennom intervjuer med kvinnelige og mannlige ledere innen viktige organisasjoner for norsk idrett. Hun viser hvordan den eksisterende kjønnsubalansen er definert på paradoksalt vis. Dette er fordi eldre mannlige ledere ser på ubalansen mellom kjønnene som et problem som er utenfor deres politiske ansvar, mens yngre menn og kvinnelige ledere beskriver årsaken bak ubalansen som et direkte resultat av mannlige dominans og noe som de kan ha innflytelse over. Artikkelen til Hovden (2006) ser på hvordan kvinner i enkelte tilfeller klarer å stå opp mot menns dominans, men setter spørsmål ved om kvinners motstand kan fremprovosere det som til nå ikke har vært sett på som lov; nemlig å forhandle om menns makt. For å få en endring på dette, trekker hun frem hvordan kvinner må ta sin plass innen idretten, og utfordre den mannlige dominansen. Et resultat av

dette kan være flere kvinnelige rollemodeller, som igjen kan føre til økt motivasjon for kvinnelige utøvere til å søke en videre karriere innen idretten.

LaVoi (2014) har argumentert for at eksponering for kvinnelige rollemodeller, spesielt innen idretten, kan utfordre stereotypiske verdier og troen på at kvinner ikke innehar de riktige egenskapene for å være en god leder. Hun hevder videre at hvis kvinner ser andre kvinner i lederposisjoner, som en trenerrolle, at de vil ha større sannsynlighet for å oppsøke en slik stilling, og se på det som en mulig karriere. Innen fotballen har kvinner per dags dato lite kvinnelige forbilder i lederposisjoner, med få kvinnelige hovedtrenere i toppklubber. Det har i de siste årene vært fra mediernes side rettet et søkelys mot kvinner i lederposisjoner, og det har i flere bransjer vært en endring i kjønnsbalansen i disse lederposisjonene, men innen idretten har man ikke sett en liknende endring.

Hargreaves (2002) hevder at idrett er den bransjen der det i lederposisjoner er størst ubalanse i kjønnsfordeling. Hun ser på hvordan menn gjennom historien har vært lederne i idretten og hvordan dette har innflytelse på hva som er forventet av ledere i idretten. Hun har gjort funn som tyder på at trenere og ledere er forventet å inneha mannlige trekk, og at kvinnelige trekk ikke vil gi en fordel med tanke på å få seg en jobb innen idretten.

Hargreaves (2002) mener også at å få inn flere kvinner i roller som tidligere har vært betjent av menn har mulighet for positive effekter både for menn og kvinner, og at dette trolig vil føre til flere kvinnelige trenere innen idretten. Skogvang (2006) har liknende oppfatninger, og sier at fotballag på tvers av kjønn kan dra nytte av å dra veksler på hverandres kunnskaper. Han trekker frem eksempler som at kvinnelige klubber har noe å lære av mannlige når det kommer til å håndtere media og rekruttering av sponsorer og tilskuere, mens mannlige klubber dra nytte av kvinnelige klubbens kunnskap knyttet til spillere med landslagserfaring, det å håndtere motgang og hvordan drive klubber med lavt budsjett. Det å ha kvinnelige ledere og forbilder blir trukket frem som en måte å få flere trenere, men likevel blir det ansatt flere menn enn kvinner i disse posisjonene.

Som nevnt i innledningen, så står menn for 97% av trenerstillingene for mannlig basketball i USA og 57% av stillingene for kvinnelig basketball (Walker & Bopp, 2011). Kvinner blir altså for begge kjønn nedprioritert, noe som vil virke demotiverende for utøvere som ønsker å oppsøke slike stillinger etter endt spillerkarriere.

Basert på artiklene ovenfor ser man tegn til at utviklingen går i feil retning. Studiene fra USA og Canada viser til at antall kvinnelige trenere har sunket drastisk de siste årene, til tross for at det er tilnærmet likt antall kvinnelige og mannlige utøvere. Flere av artiklene trekker frem hvordan eksponering for kvinnelige rollemodeller kan være en løsning for å få flere kvinnelige ledere og trenere innen idretten, men for å få til dette trengs trolig holdningsendringer i sportsorganisasjoner i retning av å tørre å ansette kvinner i lederposisjoner.

2.2 Forskjeller i psykologiske trekk hos kvinnelige og mannlige trenere

Hvorvidt en trener er kvinnelig eller mannlig bør kanskje ikke ha noe å si, ettersom en trener skal bli vurdert etter hva treneren klarer å få ut av spillerne sine og hvilke resultater treneren oppnår. Likevel virker det som at de blir dømt ulikt, ettersom det er så få kvinnelige trenere i forhold til mannlige. En årsak til at tilstanden er som den er, kan være forskjeller i de psykologiske trekkene hos kjønnene, som kan ha påvirkning på hvor suksessfulle de ulike kjønnene er i en trenerrolle. I denne delen vil jeg se på hvilke psykologiske trekk som kjennetegner suksessfulle trenere og så se på om noen av disse trekkene er mer eller mindre representert hos de ulike kjønnene. Kajtna & Baric (2009) ser på hvordan de mest suksessfulle trenere ofte scorer høyt på motivasjon for å lykkes, at de er altruistiske (uselviske), empatiske og gode kommunikatorer. Sjeldent vil gode ledere ha aggressive trekk, men de vil heller være opptatte av å ha utøvere som opplever de som rolige og fredelige. En trener vil i jobben sin bli påvirket av både disposisjonelle faktorer og situasjonelle faktorer. Disposisjonelle faktorer går ut på personlighetstrekk, f.eks. medgjørighet, ekstrovertisme og åpenhet for å prøve nye ting. Dette er faktorer som ifølge Jowett og Cockerill (2003) er gunstige egenskaper for suksessfulle trenere. Situasjonelle faktorer som påvirker trenerrollen omhandler klubbkultur, hvilke spillere man disponerer eller generelt eksterne faktorer som spiller inn på trenerrollen. En måte situasjonelle faktorer kan spille inn på trenerrollen er hvis ledelse i klubben eller spillere mener at du ikke er god nok til å gjennomføre jobben din som trener. Med tanke på at idrett over lengre tid har vært mannsdominert, kan man tenke seg at kvinner i trenerrollen kan bli utsatt for denne tankegangen fra personer i klubben man er trener i. Menn og kvinner blir ofte sett på annerledes i hvor gode de er til å gjennomføre en jobb, uten at det alltid er valide årsaker til dette, og selv om kvinner scorer høyere på enkelte egenskaper enn menn

som er gunstige for trenerrollen, virker trenerrollen fortsatt i stor grad å være forbeholdt menn.

Det er langt flere mannlige trenere enn kvinnelige, til tross for at kvinner innehar flere egenskaper som tilsier at de kan gjøre en god jobb som trenere. Som nevnt, så er medgjørlighet en egenskap som kan føre til mer suksess for trenere, og dette er en typisk trekk som kvinner scorer høyere på enn menn (Biron et. al. 2016). Biron et. al. (2016) fant også at på arbeidsplassen så vil menn som innehar typiske ikke-mannlige trekk, eksempelvis at de er medgjørlige og lite dominante, vil merke et tilbakefall på arbeidsplassen. På den samme måten vil kvinner som innehar typisk mannlige trekk ved å være lite medgjørlige og dominante merke fremgang på arbeidsplassen. Det er dog også gjort forskning som tyder på nøyaktig det motsatte, rundt sosial rolleteori og hvordan kvinner og menn med ikke-kongruente trekk vil merke tilbakefall om ikke de følger normen for hvordan deres kjønn skal være (Eagly & Karau, 2002). Kvinner og menn blir altså behandlet forskjellig om de innehar de samme trekkene, og kvinner er de som i en trenersituasjon blir mest forskjellsbehandlet, ettersom det er forventet at en trener skal inneha mannlige trekk, men når en kvinne har disse trekkene så blir hun nedprioritert siden hun ikke har trekkene som kjennetegner hennes kjønn.

Kvinner og menn blir som nevnt behandlet forskjellig til tross for at de har samme trekk, og sosial rolleteori søker å finne svar på hvordan kjønnene blir påvirket av det som er forventet av dem samt en forklaring på personlighetsforskjellene hos kjønnene (Eagly & Karau, 2002; Kark & Eagly, 2010). De baserer personlighetsforskjellene på hvordan samfunnet oppfatter kvinner som omsorgsfulle, uselviske og medgjørlige, mens menn blir sett på som dominante, egoistiske og mindre omsorgsfulle. Disse stereotypiene fører til sosial og økonomiske represalier som påvirker kvinner og menn som ikke følger disse stereotypiene, eksempelvis så vil dominante menn få lederstillinger, mens dominante kvinner vil bli oversett i ansettelsesprosessen (Heilman et. al., 2004) og vil også få en lavere lønn enn mennene (Mueller & Plug, 2006). Hvis kvinner oppfatter og er klar over dette, vil det trolig føre til et mindre ønske blant kvinner om å oppsøke stillinger på bakgrunn av forskjellsbehandling.

Basert på studiene som er nevnt over ser man at kvinner innehar flere positive trekk for å lykkes som fotballtrenere, men at det er stereotypiske tankesett som trekker kvinnene ned.

Et eksempel på dette er som nevnt hvordan mann som blir sett på som dominante vil oppleve fremgang på arbeidsplassen, mens kvinner vil oppleve det motsatte. Dette til tross for at kvinner scorer høyere på personlighetsfaktorer som kjennetegner en suksessfull trener. Trenerne er forventet å ha mannlige trekk ettersom det er dette som har vært standarden historisk sett, men når det kommer kvinner med mannlige trekk så blir dette sett ned på basert på sosial rolleteori. Det blir vanskelig for kvinner å få noe stor påvirkning innen idretten når de må ha mannlige trekk, men blir sett ned på og nedprioritert når de innehar mannlige trekk. Det er lite som tilsier at en trener må ha mannlige trekk, og det bør skje holdningsendringer når det kommer til det å ansette trenere, og fjerne tankegangen om at kjønn er en faktor som direkte påvirker trenerrollen.

2.3 Kjønnbaserte preferanser

Kvinner og menn ser ut til å ha forskjellige preferanser når det kommer til interesser og valg av yrke. Kvinner vil ifølge Croson og Gneezy (2009) i stor grad være mindre risikosøkende når det kommer til valg av yrke, og er heller ikke like villige som menn til å ofre mye for å få de stillingene de ønsker å få. Menn og kvinner vil i stressende situasjoner også oppføre seg ulikt. Kvinner opplever oftere frykt i slike situasjoner, mens menn ofte ser på situasjonen som en utfordring. Kvinner opplever følelser sterkere enn menn, og hvis de reagerer på stressende situasjoner med frykt, vil de søke å minske risiko istedenfor å finne den beste løsningen (Brebner, 2003). Menn blir mer stimulert av utfordringer, mens kvinner ikke opplever samme stimuli og kan heller føle seg hemmet av utfordringer i enkelte situasjoner. Tall som er innhentet fra Norges Idrettshøgskole, fra Grethe Nilsen, kontorsjef ved skolen, viser at kvinnelige studenter i mindre grad velger trenerstudier, med en skjevfordeling på ca. 80% menn mot ca. 20% kvinner (NIH, 2022). Basert på dette kan det tyde på at kvinner har andre preferanser når det kommer til valg av studier, men hva ligger bak dette? En mulig forklaring kan være at det er få kvinnelige rollemodeller å se opp til i lederposisjoner innen idretten, og igjen så kan en av årsakene til dette være at kvinner innen idretten ikke blir prioritert når man skal ansette til slike posisjoner på bakgrunn av fordommer mot å ansette kvinner i lederposisjoner.

2.4 Fordommer mot kvinner i lederposisjoner

Lederposisjoner innenfor idrett har i lang tid vært dominert av menn, til tross for arbeid som har hatt som formål å endre dette, eksempelvis Title IX i USA (Kane, 2016). Kvinner

har vanskelig for å skaffe seg og beholde slike posisjoner, og det er en rekke årsaker til dette. En av disse er bias, eller fordommer, mot kvinner i lederroller. Kvinner blir forventet å anvende seg av lederteknikker som ofte kjennetegner menn (Schlesinger & Schlesinger, 2012). Noen av disse er knyttet til det å være vokal på sidelinjen, være mindre empatiske og være villige til å ofre mye for å nå målene man ønsker. Schlesinger og Schlesinger (2012) finner dog at kvinnelige utøvere reagerer mer positivt på kvinnelige ledertrekk, hvor rolige tilbakemeldinger er knyttet til mer fornøyde utøvere. Likevel er det nå i den norske toppserien for kvinner ingen kvinnelige hovedtrenere.

Croson & Gneezy (2009) ser på kvinners inntog i lederposisjoner, og finner at det ikke nødvendigvis er preferanser som stopper kvinnene fra å få slike stillinger, men heller fordommer og bias fra den som ansetter mot kvinnelige ledere. En av trenerne i Normans (2010) sin studie kommenterte at til tross for at hun var en av de mest kvalifiserte under UEFA Pro kurset, satt hun der arbeidsledig, mens de fleste andre deltakerne på kurset enten var ansatt av landslag eller et kretslag. Mangelen på kvinner i trenerroller kan ifølge Nordstrand (2013) være et resultat av kjønnsdiskriminerende ansettelsespraksis. Chroni et al. (2018) viser at kvinner får halvparten så mange jobbtillbud som mannlige innenfor idretten, mens studien til Darvin og Lubke (2020) ser sammenhenger mellom at kvinnelige hovedtrenere ansetter kvinnelige assistenter i høyere grad enn det mannlige gjør, og kommenterer at en mulig måte å få inn flere kvinner i idretten vil være å ansette flere kvinnelige hovedtrenere. Et eksempel på dette er Muffet McGraw, en tidligere baskettrener for et kvinnelig universitetsbasketlag som kunngjorde at hun ønsket å kun ansette kvinnelige assistenter i sine lag (Gibbs, 2019). Muffet McGraw ledet lagene sine til ni finaler, og hadde en seiersprosent på over 76%, noe som viser til at dette ikke påvirket resultatene hennes negativt. En årsak til at det skulle være fordommer mot kvinnelige trenere hadde vært om de fikk dårligere resultater, men i alle fall i dette tilfellet er dette ikke sant.

En studie av Gomes-Gonzales, Dietl og Nessler forsøkte å finne svar på dette rundt resultater hos kvinnelige og mannlige trenere, for å se om kjønn var en utslagsgivende faktor for resultater. De undersøkte de to øverste divisjonene for kvinner i tre land, Norge, Frankrike og Tyskland, altså seks divisjoner. I disse divisjonene var det en større andel menn enn kvinner, og de fant ingen tegn til at de lagene som hadde kvinnelige trenere

gjorde det noe dårligere enn lagene med mannlige trenere, et tegn på at eventuelle fordommer mot kvinnelige trenere ikke kan baseres på resultat.

Gjennom den teoretiske bakgrunnen for oppgaven ser man at det er en stor ubalanse mellom kjønnene i treneryrket, likevel er det vanskelig å finne noen eksakte årsaker til at tilstanden er som den er. Kvinner og menn har ulike personlighetsegenskaper som påvirker trenerrollen forskjellig. Kvinner er mer medgjørlige, noe som har vist seg å ha positiv effekt på resultater for laget, men som er en faktor som fører til at det er vanskeligere for de å få seg en trenerrolle. Videre er det klart gjennom tallene fra NIH at kvinner og menn velger ulike studieløp, og en årsak til dette kan knyttes til at kvinner ikke har nok rollemodeller innen idretten som viser at det er mulig med en profesjonell karriere innen idretten utenom det å være utøver.

Det er tydelig at mangelen på kvinner i trenerapparat ikke kun er noe som finner sted i Norge, og det ser heller ikke ut som utviklingen går i riktig retning (Kane, 2016; Reade et al, 2009). Videre vil jeg forsøke å grundig undersøke tilstandene i norske trenerapparat for kvinner, og se om det er mulig å knytte tallene fra norske trenerapparat til tidligere studier knyttet til det samme temaet.

3.0 Metode

For å få en oversikt over kjønnsfordelingen i trenerapparat og hvilke roller kvinner har i trenerapparatene ble det foretatt undersøkelser på klubbens nettsider og fotball.no Der data har manglet har jeg tatt kontakt med kontaktpersoner i klubben per e-post eller tekstmelding. Kjønnsfordelingen ble identifisert for samtlige klubber i de tre øverste divisjonene for kvinner, 99 klubber totalt, med 10 klubber hver i de to øverste divisjonene og 79 klubber i 2.divisjon fordelt på åtte avdelinger. Jeg undersøkte også klubbene i Eliteserien for menn, for å finne hvor mange kvinner som fantes i trenerapparatene, og hvilke roller de hadde. Det samme ble gjort i Eliteserien for menn. Undersøkelsene ble gjennomført mellom 22.03.2022 til 24.03.2022. Det ble også gjort undersøkelser hos NFF og NIH. Undersøkelsen hos NFF ble gjort 20.04.2022 gjennom kontaktperson og omhandlet gjennomføring av UEFA-B trenerlisens og kjønnsfordeling der i perioden 2006 til 2021. Undersøkelsen hos NIH ble også gjort gjennom kontaktperson, og handlet om

kjønnsfordeling blant studenter på studiet idrettsvitenskap, med studieretning trening, coaching og trenerrollen/idrettspsykologi, og ble gjort 30.03.2022.

4.0 Resultat

Disse tallene er hentet slik som beskrevet i metoddelen og ført inn i Excel for å skape et oversiktlig bilde over tilstandene i trenerapparatene i norske kvinneklubber i fotball. Jeg har ført opp hvor mange menn og kvinner som jobber i hver klubb, samt skrevet hvilke stillinger kvinner innehar, hvor mange kvinner i hver stilling, og hvilken prosentandel dette utgjør av den totale mengden kvinner.

Tabell 1. Kjønnsfordeling i norske trenerapparat etter divisjon.

Nivå	Kvinneandel hovedtrener	Kvinneandel trenerapparat
Toppserien	0%	20,5%
1. divisjon	0%	18,2%
2. Divisjon	0%	17,1%
Eliteserien for menn	0%	3%

Toppserien for kvinner

Dataene i tabell 3 er hentet fra Toppserien for kvinner. I denne divisjonen er det kun en klubb som har flere kvinner enn menn i støtteapparatet. Det finnes ingen kvinnelige hovedtrenere eller assistenttrenere i divisjonen. Det er også en stor andel av kvinnene i trenerapparatene som er medisinsk ansvarlige eller fysioterapeuter for klubbene. I øverste divisjon er det også flere klubber som opererer med kvinnelige keepertrenere og en klubb som har en kvinnelig sportslig koordinator, mens alle andre opererer med mannlige koordinatorene. Flere har ansvar for utvikling av spillere, dette tilsvarer rundt 24% og det er kun en kvinnelig sportssjef i Toppserien, mot 9 menn.

Disse tallene bekrefter det TV2 avdekket i sitt innslag, om en komplett mangel på kvinnelige hovedtrenere i Toppserien for kvinner. Av 83 ansatte, er det kun 17 som er kvinner, noe som tilsvarer rett over 20%. I tillegg til dette har 30% av klubbene ingen kvinnelige ansatte i trenerapparatet

1.divisjon

Tallene fra tabell 4 er hentet fra 1.divisjon for kvinner, serien som spiller for opprykk til Toppserien for kvinner. Her ser man igjen like tendenser som man gjorde i Toppserien. 1. divisjon for kvinner er mer mannsdominert enn det toppserien er, med kun 11 kvinner, en andel på 18% kvinner mot 39 menn, en andel på 82%. I tillegg til dette har kvinner i mindre grad en viktigere jobb på treningsfeltet, med kun 36% av kvinnene som innehar en rolle som er aktiv på feltet. Her finnes det en større andel fysioterapeuter og medisinsk ansvarlige enn det var i Toppserien, med hele 64%. Det er fortsatt ingen hovedtrenere eller assistenttrenere, og hele 40% av klubbene har ingen kvinnelige ansatte i trenerapparatet. Det er ingen av klubbene i 1.divisjon som har flere kvinnelige ansatte enn menn, og de to klubbene som er nærmest dette har en tredjedel kvinner mot to tredjedeler menn.

2.divisjon

Videre har vi data fra 2. divisjon for kvinner, illustrert i tabell 5. Prosentandelen kvinner syn. I 2. divisjon er det 79 lag, fordelt på 8 avdelinger, og her finner man kun 44 kvinnelige ansatte av totalt 257. Dette tilsvarer rett i overkant av 17% kvinner, en nedgang fra 20% i Toppserien, og 18% i 1.divisjon. I tillegg er det 44 klubber uten noen kvinner i trenerapparatet, rett rundt 50%, en økning fra 30 og 40% i de to øvre divisjonene.

Det er kun åtte trenere i 2.divisjon, rett i overkant av 18% av kvinnene innehar denne rollen, som er likt i de to øvre divisjonene. I tillegg til dette er det fire keepertrenere. Det er en større andel sportssjefer/utviklingsansvarlige i 2.divisjon, med 19 stk., som tilsvarer rundt 43% av kvinnene. En oppgang fra 18% i Toppserien og 33% i 1.divisjon. Det er åtte assistenttrenere i divisjonen, spredd utover 7 klubber ettersom Gjelleråsen opererer med en mannlig hovedtrener, og to kvinnelige assistenttrenere. 2.divisjon er altså første divisjon der man finner kvinnelige assistenter.

Med åtte trenere, fire keepertrenere og åtte assistenttrenere har rundt 45% av de kvinnelige ansatte i klubbene en viktig rolle på treningsfeltet. Dette er en større andel enn det har vært i de øvre divisjonene, og et tegn på at i de klubbene der kvinner blir ansatt så får de en viktigere rolle på feltet enn kvinnene i støtteapparatene i de to øvre divisjonene.

I 2.divisjon er det to klubber som har større andel kvinner i støtteapparatet. I Toppserien var det kun en klubb som hadde dette, og i 1.divisjon var det ingen klubber. Dette viser at flere av klubbene har en stor jobb å gjøre for å ansette kvinner i støtteapparat

Eliteserien for menn

I eliteserien for menn er det en stor mangel på kvinner i trenerapparatene, illustrert i tabell 6, og der det finnes kvinner er det for det meste i roller som ikke er særlig aktive på treningsfeltet. Det er totalt 6 kvinner i trenerapparatene, og disse innehar roller som leger, mentale trenere, kokker og ernæringsfysiologer. Altså, roller som ikke har særlig mye innflytelse på treningsfeltet.

5.0 Diskusjon

5.1 Hva viser funnene?

Det er tydelig ut fra resultatene at det er en kraftig kjønnsubalanse innen både hovedtrenerstillingen og i trenerapparatet i norsk kvinnefotballs tre øverste divisjonsnivå. At det i de tre øverste divisjonene er en andel som er mindre enn en femtedel kvinner i trenerapparatene, og en andel på null hovedtrenere er et tydelig tegn på at det bør skje en endring. Kvinner gjennomfører trenerkurs, men ender opp med å jobbe innen andre ting enn fotballen. Andelen kvinner som tar trenerkurs er lavere i forhold til menn, men det er likevel et stort antall kvinner som gjennomfører kurs og ender opp andre steder enn fotballen.

Mangelen på kvinnelige trenere kan til dels skyldes at det er få kvinner som tar trenerutdanning, med at en 12% andel av de som har tatt trenerutdanningen UEFA B-lisens de siste 15 årene er kvinner, men dette tilsvarer totalt 321 kvinner. Likevel er det kun 82 kvinner i støtteapparatene i de tre øverste divisjonene, og dette er til og med inkludert fysioer/medisinske ansvarlige som ikke er forventet å ha noe trenerlisens. Ved å utelukke denne gruppen og de som har administrative roller er totalen av ansatte kvinner i idrettsrelaterte roller nede til 62 kvinner, en andel på 19%. Hvor har det da blitt av de 259 andre som har gjennomført trenerkurs? En spennende studie ville vært å undersøke hvor det blir av disse som gjennomfører trenerkurs og ikke ender opp med trenerjobber, samt finne ut årsaker til at ender opp en annen vei. Det er ikke sikkert at det er frivillig, og da ville det vært interessant å finne ut hvilke årsaker som ligger bak denne utviklingen.

En ting er i alle fall sikkert, og det er at de ikke er i Eliteserien for menn, for der er det kun seks kvinnelige ansatte i støtteapparat, hvorav ingen innehar trener-relaterte roller, men heller roller som fysioterapeut, ernæringsfysiolog og lege. Norges landslag for kvinner har siden 1978 kun hatt en kvinnelig hovedtrener, med Eli Landsem fra 2009 til 2012. Mens NFF har prosjekter som *Kvinnelige topptrenere* har de få til ingen rollemodeller å vise til. Som jeg nevnte tidligere så kan en av de viktigste drivkreftene for å få til en endring og få flere topptrenere for kvinner være å ha rollemodeller som de kan assosiere seg med (Hovden, 2006; LaVoi, 2014). Toppserien for kvinner har fra 2018 gått fra fire kvinnelige hovedtrenere til null, et steg i feil retning. Når trenerapparatene i tillegg i stor grad er dominert av menn er dette noe som kvinnelige utøvere ser på som et tegn på at deres videre deltakelse innen idretten ikke er oppnåelig. Renate Blindheim som er trener for herrelaget til Sotra i 2.divisjon for menn er ett unntak, og der det ikke finnes en kvinnelig hovedtrener for lag i 2.divisjon for kvinner så er hun trener for et 2.divisjonslag for menn. Det viser at kvinner er kapable til å trene på dette nivået, og det bør være et tegn til kvinnelige fotballag om at de kan gi sjansen til en kvinnelig hovedtrener. Marit Breivik som har opplevd stor suksess som trener for det kvinnelige landslaget i håndball har i håndballen trolig vært en rollemodell for de kvinnelige trenerne man ser i dag. Det har aldri før vært flere kvinnelige landslagstrener, og selv om hovedtreneren er mann i Thorir Hergeirsson er støtteapparatet rundt dominert av kvinner.

At det i de tre øverste divisjonene ikke finnes en eneste hovedtrener kan føre til flere ting, eksempelvis en mangel på rollemodeller for kvinnelige spillere som kanskje ønsker å leve av fotballen resten av livet. Kvinnelige utøvere trenger rollemodeller, og folk som viser at det er mulig å skape en karriere for seg innen fotballen etter støvlene er lagt på hylla. Rollemodeller av samme kjønn kan inspirere en yngre generasjon til å oppsøke liknende stillinger, som igjen kan resultere i flere kvinner i den stillingen og sørge for et mer positivt og produktivt arbeidsmiljø (Kanter, 1977). Mangelen på kvinner i slike stillinger kan føre til en tanke om at man ikke ønsker å oppsøke en slik stilling fordi man frykter at man blir sett på som eneste kvinnen, og av den grunn blir dømt på andre premisser enn de man egentlig er likestilt med.

Det er en tydelig prosentforskjell med kun 12% kvinner mot 88% menn som har tatt UEFA B-lisens, men likevel er det et stort antall kvinner med disse kursene som ikke er ansatt i

trenerroller. Antallet kvinner i støtteapparat i de 99 klubbene jeg har undersøkt er 82. Det tilsier et gjennomsnitt på under en kvinne per klubb. Videre er det hele 51 klubber som ikke har noen kvinner i støtteapparatene sine, og 48 som har en eller flere kvinner. Det at over halvparten av klubbene for kvinnelag ikke har en eneste kvinnelig ansatt i trenerapparat viser at det er en stor jobb som må gjøres, og klubbene bør ha det som et mål å få inn flere kvinnelige ansatte i trenerapparat. Som nevnt så er det kun tre klubber som har en større andel kvinner enn menn i støtteapparat. De klubbene som ikke har noen kvinner i støtteapparatene bør prøve å ansette flere kvinner, men de klubbene som har kvinner har også en jobb å gjøre for å øke andelen kvinner, ettersom det bør skje en tydelig endring i forholdet mellom antallet kvinner og menn i trenerapparat i de ulike divisjonene. Det er tydelig fra tallene fra UEFA B-lisenskursene at det er mange kvinner som er kvalifisert, men likevel er det stor mangel på kvinner i trenerapparatene. Forskningen som ble gjort ved Høgskolen i Innlandet avdekket at over halvparten av kvinnelige trenere, 53%, avsluttet trenerkarrieren før de var fylt 40 år (Chroni et. al., 2018). Dette er trolig en av grunnene til at vi ser så få kvinnelige trenere i de tre divisjonene jeg har undersøkt. En mulig årsak til at det er så stort frafall av kvinnelige trenere kan være mangelen på jobbtilbud de får, eller en mangel på muligheter til å utvikle seg videre og ta steg oppover i divisjonene. Man kan tenke seg at flere kvinnelige trenere har som mål å være trenere på høyere nivå enn der de er nå, og ta steg opp til herrefotballen i Norge. Når det er så få eksempler på at dette er mulig, kan en grunn til frafall være at de ikke føler at de har mulighet til å bli trenere for menn, og at dette virker demotiverende for trenere som viser at de resultatmessig holder nivået for å oppnå disse målene.

En annen årsak til dette, som kommer fra samme studie, viser til at kvinner får halvparten så mange jobbtilbud innen idretten som det menn får, med 24% kvinner og 49% menn som får jobbtilbud. For å få en endring, og få flere kvinner i trenerroller er det tydelig at klubbene har et stort ansvar for å tilby jobber til kvinner, og hindre at kvinner avslutter trenerkarrieren før de er fylt 40 år. Jeg har ikke med tall på alder av de som har gjennomført UEFA B-lisenskurs, men man kan tenke seg til at de som gjennomførte kurs fra år 2006 til 2010 begynner å nærme seg dette stadiet, og hvis halvparten av disse skal trekke seg før de fyller 40 blir det en god del trenere som går til spille.

5.2 Funn opp mot tidligere studier

Det er flere studier som bekrefter funnene i mine undersøkelser. En studie av Walker og Bopp (2009) har funnet at kvinner står for kun 3% av hovedtrenerrollene for mannlig basketball, og 42,6% av hovedtrenerrollene i kvinnelig basketball. Dette viser en dobbel standard, hvor menn får større muligheter til å være trener, for både kvinner og menn. Tallene viser at kvinner er så å si fraværende fra mannlig basketball, og har vanskelig for å få roller innen kvinnelig basketball. Studien til Reade et. al. (2009) og Kane (2016), om henholdsvis canadisk og amerikansk idrett, har også sammenfattende funn som i min studie, hvor en stor majoritet av trenerrollene er fylt av menn, med 60/40 forhold i USA og 80/20 forhold i Canada, begge med høyest andel menn.

En studie gjort av Gomez-Gonzales, Dietl og Nessler (2019) så på kvinnelig fotball i Frankrike, Tyskland og Norge forsøkte å finne ut om mangelen på kvinnelige trenere kunne knyttes til dårligere resultater enn mannlige trenere. Det var totalt 78 lag med i undersøkelsen, hvorav 24 var norske, altså de to øverste divisjonene. Toppserien for kvinner og 1.divisjon for kvinner har siden denne studien gått fra 12 lag i hver divisjon ned til 10 lag per divisjon. De fant i alle landene at det var en større andel mannlige trenere enn kvinnelige, men ingenting som tydet på at resultater var en valid årsak til å ansette menn over kvinner. I Frankrike og Tyskland har andelen kvinnelige trenere vært under 20% siden 2012, mens da denne studien ble foretatt hadde norsk toppfotball en andel på 33% kvinnelige hovedtrenere, et tall som nå har sunket til 0% ettersom det ikke er noen kvinnelige hovedtrenere i de to øverste divisjonene for kvinner.

5.3 Årsaker til kjønnsbalansen

Man skal kunne tenke seg at menn og kvinner skulle ha like forutsetninger for å få og holde på en jobb i et trenerapparat, men det er gjort forskning som forsøker å vise forskjeller i psykologiske egenskaper hos kjønnene. Dette er dog ikke helt svart/hvitt, ettersom det vil være kvinner som innehar mer mannlige trekk og vise versa. Jowett og Cockerill (2003) har sett på psykologiske egenskaper som kjennetegner suksessfulle trenere. I disse studiene har de funnet at medgjørighet, ekstrovertisme og åpenhet for å prøve nye ting er faktorer som påvirker en treners ferdigheter. En høy score på disse faktorene vil være en medvirkende faktor til hvorvidt en trener lykkes. Når det kommer til medgjørighet er dette en faktor som kjennetegner kvinner mer enn det kjennetegner menn.

Biron et. al. (2016) fant at medgjørlige og sympatiske individer vil være mer samarbeidsvillige enn dominante og usympatiske. I samme studie trekkes det frem at kvinner i større grad velger en mer sympatisk fremgangsmåte i arbeidsmiljøet sitt. Dette kan ha en negativ innvirkning på det å få tilbudt bedre stillinger og i den grad også bedre lønn. En trenerrolle er ikke noe som bare gis bort, men noe som det er sannsynlig at man må kjempe for å få. En mer medgjørlig og mer sympatisk ansatt vil da ifølge Jowett og Cockerill (2003) være bedre egnet som trener, mens Biron et. al. (2016) hevder at denne personen vil være mindre sannsynlig å ansette som trener.

Kark og Eagly (2010) sin forklaring rundt sosial rolleteori hevder i sin studie at kvinner og menn som ikke følger det som samfunnet forventer av de ulike kjønnene vil oppleve økonomiske og sosiale represalier. Som nevnt tidligere, vil menn som innehar kvinnelige trekk og kvinner som innehar mannlige trekk ikke oppleve fremgang sosialt eller i arbeidslivet. En dominant kvinne vil av den grunn ikke få de samme mulighetene som en dominant mann, og dette kan igjen knyttes til ansettelsesprosesser, hvor Nordstrand (2013) hevder at diskriminerende ansettelsesprosesser er en av faktorene til at kvinner ikke blir tilbudt stillinger innen idretten. Kvinner som innehar trekk som er positivt for en trener vil av den grunn kunne bli oversett siden hun har trekk som ikke kjennetegner det vi sosialt forventer av en kvinne. Disse forskjellene i psykologiske trekk påvirker hvordan menn og kvinner tenker og gjør valg om hva de ønsker å ha som sin profesjonelle karriere.

Forskjell i psykologiske trekk vil kunne ha en innvirkning på forskjell i preferanser. Kvinner er som nevnt mer medgjørlige, mens menn vil være mer dominante. Dette vil kunne ha en innvirkning på preferanser og mål. Menn er i hovedsak mer ambisiøse enn kvinner og mer villige til å søke risiko og mer konkurransedrevne (Croson & Gneezy, 2009). Dette er tre faktorer som kan ha stor påvirkning for villighet til å oppsøke trenerroller, men også for det å lykkes i en trenerrolle. Der kvinner søker trygghet og lav risiko, kan det tenkes at menn oppsøker det motsatte. Brebner (2003) har trukket sammenligninger mellom hvordan menn og kvinners følelser er forskjellige i møte med motgang. Kvinner opplever følelser sterkere enn menn, og vil kunne slite med å tenke rasjonelt i møte med motgang og da gjøre dårligere valg. I møte med motgang trekker Brebner (2003) frem at menn heller reagerer på motgang med iver og et ønske om å løse situasjonen, og av den grunn i flere tilfeller er bedre egnet til roller som opplever mye press, eksempelvis en fotballtrener.

Kvinner og menn har ofte ulike lederteknikker, og der kvinner velger en mer sympatisk lederstil kan menn ofte ty til en mer dominant lederstil. Schlesinger og Schlesinger (2012) ser på hvordan kvinner er mer gjennomtenkte med tilbakemeldinger, mer konstruktive og mindre vokale på sidelinjen, mens menn er mer vokale på sidelinjen og mer villige til å ofre mye for å nå de målene de ønsker. Samme studie tyder også på at kvinner reagerer bedre på kvinnelige lederstiler, men likevel er det ingen kvinnelige hovedtrenere i de tre øverste divisjonene for kvinner. Som jeg har nevnt, så innehar kvinner og menn ulike egenskaper når det kommer til ledelse. Videre vil jeg prøve å finne ulike positive og negative trekk basert forskning og hva som er forventet av en trener innen idretten.

Kvinner har flere positive egenskaper knyttet til ledelse, de scorer høyere på medgjørighet og sympati, to trekk som ifølge Kajtna og Baric (2009) er positive i lederroller. En medgjørlig trener vil kunne tenkes at lytter mer til utøverne og deres behov, og tar dem med i beslutningsprosesser, uten at dette nødvendigvis gjør dem til en svakere leder. Kvinner oppfattes mer empatiske enn menn, og har lettere for å sette seg inn i andres følelser (Hoffman, 1977). Schlesinger og Schlesinger (2012) har i intervju med flere kvinnelige idrettsutøvere og medlemmer av støtteapparat dannet seg et bilde av at utøverne ofte oppfatter kvinnelige trenere som mer empatiske, og at dette er noe de reagerer godt på. De sier i disse intervjuene at de ikke føler at de trenger en trener på sidelinjen som er veldig vokal, men heller konsis og konstruktiv i tilbakemeldingene sine. Fra disse intervjuene kommer det også frem at kvinnelige trenere har et fortrinn når det kommer til å forstå følelsene til utøverne, og tilpasse seg disse. En studie av Cook et. al. (2021) knyttet til olympiske svømmere som fant ett skille mellom trenere som var verdensledende (medaljevinnende) og trenere i verdenstoppen (ikke medaljevinnende). De verdensledende trenerne scoret høyere på hvor gode de var på å forstå andres følelser, og lavere på narsissisme. Vi har allerede diskutert hvordan kvinner har enklere for å forstå andres følelser og hvordan dette kan være positivt for trenerrollen. Hvorvidt kvinner eller menn har mest narsissistiske trekk er omdiskutert. Det finnes ifølge Grijalva et. al. (2015) tre forskjellige typer narsissister, en grunnleggende narsissisme som mener man er bedre enn andre, en type narsissisme som bygger på at man mener man fortjener bedre enn andre, og en siste type narsissisme som det ikke er forsket så mye på som kalles sårbar narsissisme. Sårbar narsissisme bygger på nevrotisme, et dårlig selvbilde og at man ser på seg selv som et offer. Menn scorer i gjennomsnitt høyere på de to første typene narsissisme, men

lavere på sårbar narsissisme. Det at kvinner scorer lavt på narsissisme generelt er et tegn på at de kan inneha egenskaper som egner seg til å være trenere, men å ha trekkene til en sårbar narsissist vil være en dårlig egenskap for en trener, da disse typen narsissister setter seg selv som offer, og skylder sine egne feil på andre.

Som nevnt er det å være medgjørlig et trekk som for en trener vil være gunstig å ha, men når det er sagt, så hevder Biron et. al. (2016) at det er et trekk som vil gjøre det vanskeligere for en person å skaffe seg en stilling og stige oppover i rangstigen på arbeidsplassen. Det vil derfor være både positivt og negativt å inneha medgjørlige trekk.

Schlesinger og Schlesinger (2012) har dannet seg noen meninger om menns lederstiler for kvinnelige utøvere, og funnet at menn ofte blir oppfattet som at de vil ha suksess koste hva det koste vil. Menn blir oppfattet som strenge og autoritære, og dårligere på person til person tilbakemeldinger enn det kvinner er. I lys av de intervjuene som er blitt gjort i studiet kommer det også frem at menn kan være overambisiøse, og heller søke personlig suksess istedenfor å søke personlig vekst for utøverne sine. Det kom frem i denne studien en klubbs funksjonær som kommenterte at menn ønsker å se bra ut *med* laget, og ikke brydde seg så mye om laget selv så bra ut. Hun kommenterte også hvordan det å være trener for kvinner handlet i mye større grad om hvordan man tok vare på individene og fikk de til å føle seg bra, og mindre om prestasjon. En kvinnelig trener bekrefter dette og sier: *Jentene trenger mer omsorg, de trenger en klem fra tid til annen. Det å være snill og vise affeksjon er viktig for jentene. En klem er ikke noe en mannlig trener ville gitt* (Oversatt fra engelsk).

Kvinner velger i mindre grad stillinger med mye ansvar, og dette knytter Birkelund (2003) til hvordan kvinner prioriterer familieliv fremfor arbeidsliv, og kvinner har i større grad perioder med yrkesavbrudd enn det menn har. Med barn vil menn få økt lønn, mens kvinner får mindre lønn. Dette knyttes av Birkelund (2003) til hvordan menn tar på seg mer arbeid etter å få barn, noe som igjen vil kunne føre til at de får større mulighet til å jobbe seg oppover i en bedrift. En trener vil være forventet å investere mye tid i jobben sin, og dette med barn virker hemmende for kvinner og det motsatte for menn.

Kvinner er mer omtenkssomme, og foretrekker jobber innenfor andre sektorer enn idretten. Kvinner står for nesten 90% av stillinger innen barnehage, sykepleier og andre pleierjobber

(Birkelund, 2003). Færre kvinner enn menn velger utdanninger innen idrettssektoren, mulig fordi de ser på andre sektorer som tryggere. Tall fra NIH viser at fra 2003 til 2016 fullførte 65 kvinner studiet Bachelor i idrettsvitenskap med studieretning trening, coaching og idrettspsykologi/trenerrollen, mot 228 menn (NIH, 2022). Rett over 20% er kvinner, noe som samsvarer med funnene mine i datainnsamlingen, der i de tre øverste divisjonene i fotball for kvinner var andelen kvinner i hver divisjon rundt 20%. Disse dataene tok også med fysioterapeuter og medisinsk ansvarlige, så den andelen som jobber med noe direkte idrettsrelatert er noe mindre.

6.0 Konklusjon

Gjennom denne oppgaven har jeg avdekket at norske trenerapparat i aller høyeste grad er dominert av menn. En andel på under 20% kvinnelige trenere i de tre øverste divisjonene for kvinner viser at det er en lang vei å gå før kvinnefotball skjer på kvinners premisser. Denne skjevheten i kjønnsbalansen kan for mange kvinner som ønsker å arbeide innen idretten utenom det å være spiller virke demotiverende, ettersom det er så få rollemodeller å se opp til. Kvinner vil kunne oppfatte trenerrollen som noe som er forbeholdt menn, uten at jeg har klart å finne noe som tilsier at menn vil kunne gjennomføre jobben på et bedre vis enn kvinner.

I avsnittet med den teoretiske bakgrunnen for oppgaven stilte jeg spørsmål rundt hvorvidt trenerrollen er noe som er forbeholdt menn, og om det var noen psykiske eller fysiske krav som gjorde at ubalansen blant kjønnene i trenerapparat var berettiget. Funnene mine tyder på at til tross for at menn og kvinner innehar ulike egenskaper, er det ikke slik at det er kun menn som innehar egenskaper som er positive for trenere. Studier tyder på at kvinner er mer medgjørlige, og velger å høre mer på spillerne sine enn det menn gjør, noe som har vist seg å være en bidragsgivende faktor for suksess. Det er derfor vanskelig å finne entydige årsaker til at kvinner ikke får muligheten til å arbeide i trenerroller. Kvinner velger ikke i like stor grad å oppsøke trenerroller, men det er fortsatt mange som gjennomfører trenerkurs, og ikke blir tilbudt trenerroller, og dette er en av grunnene til at det er så stor ubalanse i trenerapparatene i de tre øverste divisjonene for kvinner.

Klubber har et stort ansvar for å ansette kvinner i støtteapparat, og det bør også finnes et ønske om å ansette kvinnelige hovedtrenere. Dette vil igjen føre til at spillere får et

inntrykk av at det er mulig å skape seg en karriere innen idretten etter man har lagt skoa på hylla. I håndballen har rollemodeller ført til den situasjonen de er i nå, med rekordantall kvinnelige trenere på landslaget, og hvis fotballen forsøker å gjøre noe av det samme er det en sannsynlighet for at det samme vil skje innen fotballen. TV2 trakk frem hvordan det ikke fantes en eneste kvinnelig hovedtrener i Toppserien for kvinner, når de egentlig kunne lagd en sak som omhandlet hvordan det ikke var noen kvinnelige hovedtrenere i de tre øverste divisjonene, og at man må helt ned i 2.divisjon for å i det hele tatt finne en kvinnelig assistenttrener. Det vil bli spennende å se i årene som kommer om den økningen kvinner man ser i antall som gjennomfører trenerkurs også vil vise seg i antall kvinner som arbeider i norske trenerapparat.

7.0 Referanseliste

- Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2003, oppdatert 2012). Det norske likestillingsparadokset. I: Ivar Frønes & Lise Kjølørød, red., *Det norske samfunn. Oslo: Gyldendal*.
- Biron, M., De Reuver, R., & Toker, S. (2016). All employees are equal, but some are more equal than others: dominance, agreeableness, and status inconsistency among men and women. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 430-446.
- Bracken, N. (2009). Gender Equity in College Coaching and Administration: Perceived Barriers Report, 2008-2009. *National Collegiate Athletic Association (NJI)*.
- Brebner, J. (2003). Gender and emotions. *Personality and individual differences*, 34(3), 387-394.
- Burton, L. J., Barr, C. A., Fink, J. S., & Bruening, J. E. (2009). "Think athletic director, think masculine?": Examination of the gender typing of managerial subroles within athletic administration positions. *Sex roles*, 61(5), 416-426.

- Gomez-Gonzalez, C., Dietl, H., & Nessler, C. (2019). Does performance justify the underrepresentation of women coaches? Evidence from professional women's soccer. *Sport Management Review*, 22(5), 640-651.
- Chroni, S., Medgard, M., Nilsen, D. A., Sigurjónsson, T., & Solbakken, T. (2018). Treneren i norsk idrett: En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), 448-74.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Finstad Berg, M (2022). Kvinnefotball på menns premisser. TV2. Hentet fra: <https://www.tv2.no/a/14647737/>
- Hargreaves, J. (2002). *Sporting females: Critical issues in the history and sociology of women's sport*. Routledge.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of applied psychology*, 89(3), 416.
- Hovden, J. (2006). The gender order as a policy issue in sport: A study of Norwegian sports organizations. *Nordic journal of women's studies*, 14(1), 41-53.
- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of sport and exercise*, 4(4), 313-331.
- Kajtana, T., Tušak, M., Barić, R., & Burnik, S. (2004). Personality in high-risk sports athletes. *Kinesiology*, 36(1.), 24-34.
- Kane, M. J. (2016). A socio-cultural examination of a lack of women coaches in sport leadership positions. *Women in sports coaching*, 35-48.

Kark, R., & Eagly, A. H. (2010). Gender and leadership: Negotiating the labyrinth. In *Handbook of gender research in psychology* (pp. 443-468). Springer, New York, NY.

Mueller, G., & Plug, E. (2006). Estimating the effect of personality on male and female earnings. *Ilr Review*, 60(1), 3-22.

Nordstrand, H. R. (2013). " *De ville trodd han var flinkere da-bare fordi han er mann*": En undersøkelse blant kvinnelige topptrenere i fotball (Master's thesis).

Reade, I., Rodgers, W., & Norman, L. (2009). The under-representation of women in coaching: A comparison of male and female Canadian coaches at low and high levels of coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(4), 505-520.

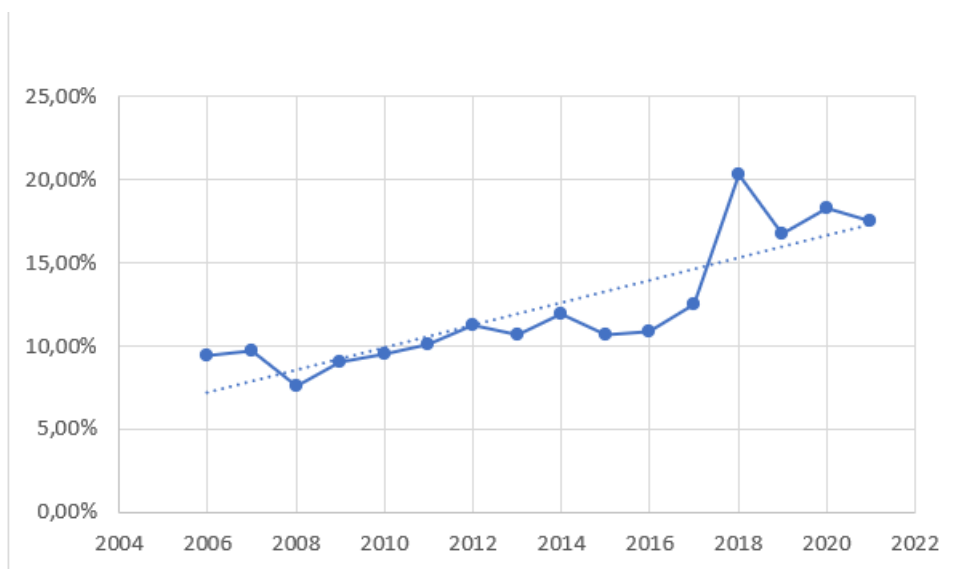
Schlesinger, T., & Weigelt-Schlesinger, Y. (2012). 'Poor thing' or 'Wow, she knows how to do it'—gender stereotypes as barriers to women's qualification in the education of soccer coaches. *Soccer & Society*, 13(1), 56-72.

Tønset, S. (Reporter). (5. april, 2022) *Dagsrevyen 21*. NRK. Hentet fra: <https://tv.nrk.no/serie/dagsrevyen-21/202204/NNFA21040522/avspiller>

Voronova, V., Khmel'nitska, I., Kostyukevich, V., & Petrovska, T. (2021). Psychological Components of a Football Coach Personality. *Vol. 19 No. S2*, 137.

Walker, N. A., & Bopp, T. (2011). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. *Journal of Workplace Rights*, 15(1).

8.0 Tabeller og figurer



Figur 1. Andel kvinner som har gjennomført UEFA-B trenerlisenskurs fra 2004 - 2021.
Data fra NFF (2022).

Tabell 1. Kjønnfordeling i norske trenerapparat etter divisjon.

Nivå	Kvinneandel hovedtrener	Kvinneandel trenerapparat
Toppserien	0%	20,5%
3. divisjon	0%	18,2%
4. Divisjon	0%	17,1%
Eliteserien for menn	0%	3%

Tabell 2. Gjennomføring av UEFA-B trenerlisenskurs.

År	Menn	Kvinner	Total	
2006	87	9	96	9,4 %
2007	112	12	124	9,7 %
2008	133	11	144	7,6 %
2009	131	13	144	9,0 %
2010	152	16	168	9,5 %
2011	151	17	168	10,1 %
2012	149	19	168	11,3 %
2013	150	18	168	10,7 %
2014	148	20	168	11,9 %
2015	150	18	168	10,7 %
2016	171	21	192	10,9 %
2017	168	24	192	12,5 %
2018	153	39	192	20,3 %
2019	200	40	240	16,7 %
2020	196	44	240	18,3 %
2021	221	47	268	17,5 %
Total	2251	321	2572	
Andel kvinner	12,5 %			
Prosentandel kvinner siste 5 år				
Kvinner	215			
Total	1324			
Andel kvinner siste 5 år	16,2 %			

Tabell 3. Kjønnfordeling i trenerapparat i Toppserien for kvinner.

Toppserien kvinner	Antall menn	Kvinner	Total	Andel kvinner
Trenerstab				
RBK	6	2	8	25 %
SK Brann	6	2	8	25 %
Vålerenga	6	1	7	14 %
LSK Kvinner	4	6	10	60 %
Lyn kvinner	9	1	10	10 %

Kolbotn	6	0	6	0 %
Arna-Bjørnar	5	0	5	0 %
Stabæk	7	4	11	36 %
Røa	10	0	10	0 %
Avaldsnes	7	1	8	13 %
Total:	66	17	83	
Prosent:	79,5 %	20,5 %	100 %	

Tabell 4. Kjønnfordeling i trenerapparat i 1.divisjon for kvinner

1. divisjon				
Trenerstab	Menn	Kvinner	Total	Andel kvinner
Åsane	7	0	7	0,0 %
Tromsø	6	2	8	25,0 %
Kil/Hemne	4	0	4	0,0 %
Amazon	3	0	3	0,0 %
Grand Bodø	4	2	6	33,3 %
Hønefoss	6	3	9	33,3 %
Klepp	8	2	10	20,0 %
Øvrevoll Hosle	3	0	3	0,0 %
AAFK	5	1	6	16,7 %
Medkila	4	1	5	20,0 %
Total	50	11	61	
Prosent	82,0 %	18,0 %	100 %	
Typer rolle	Fysio/Medisin	Sportssjef/utvikling	Trener/lagleder	
Antall	7	2	2	
Prosent	63,6 %	18,2 %	18,2 %	

Tabell 5. Kjønnfordeling i trenerapparat i 2.divisjon for kvinner.

2. Divisjon	Menn	Kvinner	Total	Andel kvinner
Avdeling 1				
Odd	3	1	4	25,0 %
Nanset	3	1	4	25,0 %
Gimletroll	4	0	4	0,0 %
Stathelle	5	1	6	16,7 %
Arendal	4	3	7	42,9 %
Sandefjord	4	1	5	20,0 %
Runar	3	0	3	0,0 %
Eik Tønsberg	3	0	3	0,0 %
Røa 2	3	0	3	0,0 %
Randensund	3	0	3	0,0 %
GØIF/Helgerød	2	0	2	0,0 %
Avdeling 2				
Grei	2	0	2	0,0 %
Ull/kisa	4	0	4	0,0 %
Snøgg	2	0	2	0,0 %

Høybråten/Stovner	1	1	2	50,0 %
Hallingdal	2	1	3	33,3 %
Øvrevoll Hosle 2	2	0	2	0,0 %
Lyn 2	3	1	4	25,0 %
Frigg	2	0	2	0,0 %
Bærums Verk	3	0	3	0,0 %
Hønefoss 2	4	1	5	20,0 %
KFUM	2	1	3	33,3 %
Sogndal	3	0	3	0,0 %
Avdeling 3				
Fart	4	1	5	20,0 %
Sarpsborg 08	3	1	4	25,0 %
Kolbotn 2	2	2	4	50,0 %
Gjelleråsen	2	0	2	0,0 %
Vålerenga 2	1	1	2	50,0 %
LSK 2	3	4	7	57,1 %
Kongsvinger	4	0	4	0,0 %
Raufoss	5	0	5	0,0 %
Storhamar	2	3	5	60,0 %
Ottestad	2	1	3	33,3 %
Fredrikstad	4	1	5	20,0 %
Lillehammer	5	0	5	0,0 %
Avdeling 4				
Viking	3	2	5	40,0 %
Bryne	4	1	5	20,0 %
Fyllingsdalen	3	0	3	0,0 %
Arna-Bjørnar 2	3	0	3	0,0 %
Avaldsnes 2	3	1	4	25,0 %
Haugesund	5	0	5	0,0 %
Loddefjord	2	0	2	0,0 %
Klepp 2	2	1	3	33,3 %
Staal Jørpeland	1	0	1	0,0 %
Stord	2	1	3	33,3 %
Lura	2	0	2	0,0 %
Os	2	0	2	0,0 %
Vidar	1	1	2	50,0 %
Avdeling 5				
Molde	6	1	7	14,3 %
Rosenborg 2	3	0	3	0,0 %
Byåsen	3	0	3	0,0 %
Herd	2	0	2	0,0 %
Tynset	1	1	2	50,0 %
Volda	2	0	2	0,0 %
Nardo	4	0	4	0,0 %
Hødd	3	1	4	25,0 %
Træff	4	1	5	20,0 %
Tiller	5	1	6	16,7%

Blindheim	2	0	2	0,0 %
Avdeling 6				
Grand Bodø 2	4	0	4	0,0 %
Halsøy	3	0	3	0,0 %
Bossmo/Yttern	2	1	3	33,3 %
Brønnøysund	1	0	1	0,0 %
Innstranda	1	1	2	50,0 %
Sandnessjøen	2	0	2	0,0 %
Avdeling 7				
Mjølnær	3	0	3	0,0 %
Medkila 2	5	0	5	0,0 %
Sortland	2	0	2	0,0 %
Kilkam/Medkila	1	0	1	0,0 %
Harstad	1	0	1	0,0 %
Avdeling 8				
Bossekop	1	0	1	0,0 %
Tromsdalen	3	1	4	25,0 %
TIL 2	2	1	3	33,3 %
Senja/Finnsnes	2	0	2	0,0 %
Porsanger	2	0	2	0,0 %
Polarstjernen	1	1	2	50,0 %
Hammerfest	2	0	2	0,0 %
Skarp	1	1	2	50,0 %
Kirkenes/Bjørnevatn	2	0	2	0,0 %
Total	213	44	257	
Prosent	82,9 %	17,1 %	100 %	

Tabell 5. Kjønnfordeling i trenerapparat i Eliteserien for menn.

Eliteserien	Menn	Kvinner	Total	Andel kvinner
Viking	12	0	12	0 %
Lillestrøm	9	1	10	11 %
Molde	17	2	19	12 %
Sarpsborg 08	8	2	10	25 %
Vålerenga	9	0	9	0 %
Bodø/Glimt	6	0	6	0 %
Aalesund	7	0	7	0 %
Tromsø	7	1	8	14 %
Jerv	7	0	7	0 %
Strømsgodset	15	0	15	0 %
HamKam	10	0	10	0 %
Sandefjord	9	0	9	0 %
Rosenborg	15	0	15	0 %
Odd	11	0	11	0 %
Haugesund	9	0	9	0 %

Kristiansund	16	0	16	0 %
Total	167	6	173	4 %
Prosentandel	97 %	3 %	1	4 %