



Universitetet
i Stavanger

FAKULTET FOR UTDANNINGSVITENSKAP OG HUMANIORA

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Master idrettsvitenskap (M-IDRETT)	Høstsemesteret, 2023
Forfatter: Andrea Nerbøvik Persøy	
Veileder: Gaute Sørensen Schei	
Tittel på masteroppgaven: Barrierer blant kvinnelige elitetrenere i volleyball Engelsk tittel: Barriers among female elite coaches in volleyball	
Emneord: volleyball, sandvolleyball, kvinnelige trenere, barrierer, trenerrollen, eliteidrett	Antall ord: 27 504 ord Antall vedlegg/annet: 4 vedlegg Stavanger, 31.mai/2024

Sammendrag

Norsk idrett består hovedsakelig av mannlige trenere, spesielt på elitenivå, der andelen kvinnelige trenere er betraktelig lavere. Denne masteroppgaven undersøkte hvilke barrierer kvinner møter i rollen som trener i norsk volleyball. Hensikten med det gjennomførte prosjektet var å gi leserne informasjon og kunnskap om trenersituasjonen på elitenivå i volleyball. Gjennom kvalitativ metode og semistrukturerte intervjuer identifiserte studien sentrale barrierer som balanse mellom familieliv og trenerrollen, frivillig arbeid, manglende struktur rundt trenerrollen og tvil om egne ferdigheter. Funnene i denne studien kan bidra med å fremme endringer i retningslinjer og strukturer i idrettsorganisasjoner og særforbund, slik at barrierene kan bli adressert. Videre forskning på dette fagfeltet er viktig for å utforske fagfeltet ytterligere.

Nøkkelord: volleyball, sandvolleyball, kvinnelige trenere, barrierer, trenerrollen, eliteidrett.

In Norwegian sport the majority of the coaches are male, especially at the elite level, where the number of female coaches is significantly lower. This master`s thesis investigated the barriers female coaches face in Norwegian volleyball. The purpose of this thesis was to give the readers information and knowlegde about the coaching situation at the elite level in volleyball. Through qualitative methods and semi-structured interviews, this study identified key barriers such as balancing family life and the coaching role, volunteer work, lack of structure of the coaching role, and doubts about own skills. The findings of this study can promote changes in guidelines and structures within sports organizations and federations so that the barriers can be addressed. Additional research is important for further exploration of the topic.

Keywords: volleyball, beach volleyball, female coaches, barriers, the coaching role, elite sport.

Innhold

Sammendrag	2
Forord	6
1.0 Innledning	7
1.1 Avgrensning av studien	8
1.2 Hensikt med studien	9
1.3 Problemstilling	9
2.0 Teori	10
2.1 Trenerrollen i idrett	10
2.2 Trenerrollen i toppidrett	10
2.3 Kvinnelige trenere	11
2.4 Barrierer for kvinnelige elitetrenere	15
2.5 Satsing mot flere kvinnelige trenere	17
3.0 Metode	20
3.1 Kvalitativ metode	20
3.2 Semistrukturert intervju	20
3.3 Forskningsdesign	22
3.3.1 Utvalg	22
3.3.2 Intervjuguide	23
3.4 Gjennomføring av intervjuene	24
3.5 Refleksiv tematisk analyse	26
3.6 Reliabilitet, validitet og overførbarhet	30
3.7 Forskerrolle	32
3.8 Ethiske refleksjoner	33
4.0 Resultater	36
4.1 Familie vs. trenerrollen	37
4.1.1 Etablering av familie	37

4.1.2 Fokus på familiære forpliktelser	38
4.1.3 Kjønndefinerte roller i hjemmet	39
4.2 Frivillig arbeid	40
4.2.1 Lite fristende trenerpakke.....	40
4.2.2 Ubetalt innsats	41
4.2.3 Økonomisk uforutsigbarhet.....	42
4.3 Tvil om egne ferdigheter	43
4.3.1 Personlig selvtillit og selvbylde	43
4.4 Trenerstruktur	45
4.4.1 Manglende struktur rundt trenerrollen	45
4.4.2 Ubetalt	46
4.5 Hvordan bedre forholdene?	46
4.5.1 Bedre tilrettelegging rundt trenerrollen.....	46
4.5.2 Rollemodeller	49
4.5.3 Støtte skaper trivsel	52
4.6 Mulige tiltak for å øke rekrutteringen	54
4.6.1 Ivaretagelse av etablerte trenere	54
4.6.2 Ivaretagelse av etterkarriereengasjement	56
4.6.3 Lønn	57
4.6.4 Trenernettverk	59
5.0 Diskusjon.....	61
5.1 Familie vs. trenerrollen.....	61
5.2 Frivillig arbeid	63
5.3 Tvil om egne ferdigheter	64
5.4 Trenerstruktur	65
5.5 Hvordan bedre forholdene til kvinnelige elitetrenere?.....	66
5.6 Mulige tiltak for økt rekruttering.....	68

5.7 Metodisk diskusjon	70
5.7.1 Utvalg	71
5.7.2 Datainnsamling.....	72
5.7.3 Refleksiv tematisk analyse	74
5.7.4 Vurdering av validitet og reliabilitet og overførbarhet	75
5.7.5 Forskerens forforståelse	78
6.0 Avsluttende refleksjoner	80
6.1 Anbefalinger for videre forskning	80
7.0 Referanser.....	81
8.0 Vedlegg	95
Vedlegg 1	96
Vedlegg 2	99
Vedlegg 3	101
Vedlegg 4	103

Forord

Denne masteroppgaven markerer avslutningen på min masterutdanning. Denne prosessen har vært en utrolig spennende og lærerik reise, som har gitt meg dypere innsikt i mitt fagfelt.

Først og fremst vil jeg uttrykke en stor takk til min masterveileder, Gaute Sørensen Schei, for en uvurderlig veiledning, støtte og motivasjon gjennom hele masterprosessen. Dine tilbakemeldinger og gode råd har vært avgjørende for arbeidet med masteroppgaven.

En spesiell takk går til min familie for all deres støtte og mange timers diskusjon om oppgavens tema. Jeg vil også rette en stor takk til alle de kvinnelige trenerne som deltok i oppgaven og som jeg var så heldig å få intervju. Deres åpenhet og innsiktsfulle samtaler har ikke bare beriket oppgaven, men også forsterket min interesse for temaet. Gjennom prosessen har jeg lært mye om barrierene kvinnelige trenere står ovenfor, og har fått verdifull erfaring i hvordan man skal håndtere lengre, komplekse oppgaver. Jeg håper denne oppgaven kan bidra til en bedre forståelse av temaet og inspirere til videre forskning.

Til slutt vil jeg takke alle som har bidratt til å gjøre denne oppgaven best mulig, takk for at dere har vært en del av denne reisen.

Andrea Nerbøvik Persøy

Stavanger, 31.mai

1.0 Innledning

Temaet for denne masteroppgaven er *mangelen på kvinnelige elitetrenerne i norsk volleyball*. Dette er et tema jeg personlig interesserer meg mye for, siden jeg er kvinne som både er volleyball- og sandvolleyballtrener, og jeg ser for meg en fremtid som trener innenfor idretten. De siste årene har jeg vært i kontakt med forskjellige personer i volleyballmiljøet, både kvinnelige trenere, mannlige trenere og ansatte i Norges Volleyballforbund (NVBF). Jeg sitter igjen med inntrykket at få kvinnelige trenere får muligheten eller ønsker å trene lag høyere enn junior-/breddenivå. Særlig når det gjelder trenerjobber på de to øverste nivåene, eliteserien (mizunoligaen) eller 1.divisjon, og spesielt på herresiden. Eliteserien er det øverste nivået i norsk volleyball, mens 1.divisjon er det nest høyeste nivået, og utgjør dermed nivå 2 i NVBFs seriesystem (Norges Volleyballforbund, u.å.-a). NVBF følger Olympiatoppens definisjon av toppidrett (Eva Lio, personlig kommunikasjon, 26.april 2024). Olympiatoppen definerer toppidrett som «trenings- og forberedelsesarbeid på linje med de beste i verden, avhengig av den enkelte idretts egenart og utbredelse. Arbeidet fører til jevnlig prestasjoner på internasjonalt toppnivå. Idretten er for disse utøverne en hovedbeskjeftigelse». (Norges idrettsforbund, 2022a, s. 11). I norsk volleyball og sandvolleyball er eliteserien og landslagene definert som toppidrett (Eva Lio, personlig kommunikasjon, 26.april 2024). I løpet av volleyballs sesongen 23/24 var det kun en kvinnelig eliteserietrener i norsk volleyball.

Norges Volleyballforbund (NVBF) har også fokus på dette temaet, og har utarbeidet handlingsplanen «NVBF VIL» (Norges Volleyballforbund, 2020). Dette er en langtidsplan for norsk volleyball i perioden 2020–2024, og planen følger NIFs mål og planverk «Idretten vil» (Norges idrettsforbund, 2019; Norges Volleyballforbund, 2020). Handlingsplanen for tingperioden viser til ulike satsningsområder, blant annet «bedre kjønnsbalanse». NVBF vil arbeide med å bedre kjønnsbalansen blant ledere, trenere og dommere ved å fremme likestilling, inspirere flere kvinner til å påta seg leder-/trenerroller og styrke fokuset på kvinnelige rollemodeller (Norges Volleyballforbund, 2020, s. 12). Karleggingsrapporten fra Norges Volleyballforbund juni 2023 oppsummerte blant annet utfordringer knyttet til kjønnsbalanse og likestilling (Norges Volleyballforbund, 2023). Norges Volleyballforbund sliter med å beholde den jevne kjønnsbalansen som finnes i medlemsmassen i roller som dommer og trener. Den ujevne kjønnsfordelingen finner vi også i styreverv og lederroller (Norges Volleyballforbund, 2023). NIFs Langtidsplan «Idretten vil» for 2023–2027 definerer fem tydelige innsatsområder med tilhørende mål de ønsker å prioritere den kommende

perioden, et av disse er «like muligheter» (Norges idrettsforbund, 2023b, s.16). Norges idrettsforbund skal sørge for en idrett som er mangfoldig, inkluderende og likestilt. Idretten i Norge skal kunne gjenspeile samfunnet vårt, men idrettsforbundet nevner i sin langtidsplan at det fortsatt er utfordringer med kjønnsbalanse (Norges idrettsforbund, 2023b, s.16). Etter å ha lest disse satsningene og vært i kontakt med Irene Sand, prosjektleder for «Vi leder sammen» og «Ungt lederskap-Åpen hall», ble jeg sittende igjen med mange spørsmål. Slik begynte utarbeidelsen av denne masteroppgaven.

Media har i perioder hatt mye fokus på dette temaet, men svaret på hvorfor det er så få kvinnelige elitetrener er mange og delte. Flere offentlige personer i norsk idrett har vært på banen og vist misnøye til den lave andelen kvinnelige elitetrener (Folvik, 2016; Johannessen & Folvik, 2019; Røthing, 2023). I tillegg har tidligere kulturminister Anette Trettebergstuen, tidligere idrettspresident Berit Kjøll og styreleder for Innlandet idrettskrets vært ute i media og uttalt at bedre kjønnsbalanse vil gi bedre idrett (Trettebergstuen et al., 2022). I denne masteroppgaven vil jeg gå nærmere inn på de barrierene og utfordringene kvinnelige trenere står ovenfor. Videre vil jeg diskutere hvilke tiltak trenerne selv ønsker å iverksette for å bedre forholdene og rekruttere flere kvinnelige trenere på elitenivå i norsk volleyball/sandvolleyball.

1.1 Avgrensning av studien

I denne masteroppgaven utforsker jeg trenere med trenererfaring fra eliteserien, 1.divisjon og 2.divisjon i volleyball, samt landslagsnivå i norsk sandvolleyball. Trenerne som ble intervjuet for denne masteroppgaven har erfaring hovedsakelig på seniornivå, men også på juniornivå. I henhold til Olympiatoppens definisjon, klassifiseres ikke alle trenerne i dette studiet som toppidrettstrener (Norges idrettsforbund, 2022a, s. 11). Det var derfor nødvendig å definere utvalget på en annen måte. I denne masteroppgaven ble utvalget definert som elitetrener. En elitetrener er en person som trener utøvere på et av de to høyeste sportslige nivåene i norsk volleyball (eliteserien/1.divisjon). Treneren og idrettsaktiviteten har fokus på sportslig utvikling og utøverne og laget spiller i landsdekkende serie (Norges Volleyballforbund, u.å.-a). Elitetrener har også minimum trener 2 utdanning (Norges Volleyballforbund, u.å.-b).

1.2 Hensikt med studien

Hensikten med denne masteroppgaven er å identifisere de barrierene kvinnelige elitetrenerne i norsk volleyball/sandvolleyball står ovenfor i deres trenerrolle. Hensikten med dette studiet vil besvares av oppgavens problemstilling.

1.3 Problemstilling

Hvilke barrierer møter kvinner i rollen som trener i norsk volleyball?

2.0 Teori

2.1 Trenerrollen i idrett

Treneren er en viktig person i idretten og en sentral bidragsyter for hvordan utøverne utvikler sine ferdigheter og opplever idretten (Høigaard, 2020, s. 276-277; Sæther, 2015, s. 21). Noen peker til treneren som ansvarsperson for at utøverne skal oppnå best mulige prestasjoner, og gi råd og veiledning under konkurranse. Andre beskriver treneren som en person som skal legge til rette for utøvernes fysiske og psykososiale utvikling (Giske et al., 2007, s. 68; Hanstad, 2019, s. 168). Gjennom sitt arbeid tilrettelegger treneren for positive opplevelser, som igjen vil inspirere utøverne til å lære ulike idrettslige ferdigheter, ønske å utvikle seg og nå sine idrettslige og personlige mål (Chroni et al., 2018, s. 7). Det å være trener tar mye tid og krever mye forberedelse, tålmodighet og entusiasme (Kidman & Hanrahan, 2011, s. 8). Hvorfor man velger å være trener, kan også være veldig ulikt. Norske trenere rapporterte blant annet ønsket om å bidra til utøvernes utvikling og læring som hovedmotivet for at de selv ble trenere (Chroni et al., 2018, s. 14; Lauritzen et al., 2019, s. 24). Det å være en god trener blir man heller ikke over natten (Hullinger & DiGirolamo, 2020, s. 11).

Det er en pågående prosess som hele tiden trenger ny kunnskap og erfaringer for at man skal kunne fortsette å utvikle seg som trener (Hullinger & DiGirolamo, 2020, s. 11-16; Kidman & Hanrahan, 2011, s. 4). En stor del av trenerrollen er glede. Ofte er glede å se utøverne ha det gøy, lære nye ferdigheter, forbedre selvtilliten, eller å hjelpe andre (Kidman & Hanrahan, 2011, s. 11). Dette er sentralt for både treneren og utøverens motivasjon (Kidman & Hanrahan, 2011, s. 9). Et annet viktig aspekt ved trenerrollen er å ha en egendefinert trenerfilosofi (Kidman & Hanrahan, 2011, s. 14). Denne filosofien har evnen til å skape stor frustrasjon eller stor tilfredstillelse blant utøverne. Filosofien er basert på trenerens personlige verdier og meninger, prinsipper og holdninger som er reflektert gjennom deres atferd og væremåte (Graham & Fleming, 2016, s. 21:25; Kidman & Hanrahan, 2011, s. 14). Treningsfilosofien er et nyttig verktøy, og noe alle trenere bør reflektere rundt, uavhengig av deres eget nivå eller nivået til utøverne de trener (Graham & Fleming, 2016, s. 4; Kidman & Hanrahan, 2011, s. 14).

2.2 Trenerrollen i toppidrett

Idrett handler ofte om å konkurrere og prestere (Seippel, 2004, s. 7). Det å være trener handler om å lede en aktivitet der det lett kan oppstå konflikter på grunn av ulike forventninger til

hvordan forskjellige situasjoner og oppgaver burde løses (Seippel, 2004, s. 7). Forholdet mellom treneren og utøverne vil derfor være viktig for utviklingen av utøvernes ferdigheter på mange forskjellige plan (Moen & Fikse, 2011, s. 2). Dette er blant annet de fysiske, tekniske, taktiske og psykologiske ferdighetene tilknyttet trening og konkurranse (Moen & Federici, 2013, s. 240). Hvor effektiv man er i sin rolle som trener vektlegges derfor mye av trener-utøver relasjonen (Jowett & Cockerill, 2002, s. 16). Lauritzen et al. (2019) rapporterte blant annet relasjoner til utøverne som den største faktoren som bidro til trenerens trivsel (s. 26). Forholdet mellom en trener og utøver danner et grunnlag for å samhandle på ulike måter, som bidrar til å oppnå blant annet ønskede prestasjoner, suksess og tilfredsstillelse (Jowett & Cockerill, 2002, s. 16). For å utvikle suksessfulle utøvere og håndtere de utfordringene man møter, må treneren kontinuerlig fortsette å bygge på sine ferdigheter og kompetanse (Moen & Fikse, 2011, s. 2).

En signifikant ferdighet i rollen som trener, er kommunikasjon (Høigaard, 2020, s. 278; Moen & Kvalsund, 2008, s. 107). Kommunikasjon kan løse potensielle konflikter og uenigheter, og bidra til å opprettholde en harmonisk relasjon mellom trener og utøver (Jowett & Cockerill, 2002, s. 28). Som trener har du også ansvar for å skape en god og klar forståelse mellom deg og dine utøvere (Moen & Kvalsund, 2008, s. 107). Evnen til å lytte er en viktig egenskap i toppidretten (Moen & Federici, 2013, s. 241; Moen & Kvalsund, 2008, s. 180). I kommunikasjon med sine utøvere skal treneren kunne gi inntrykket at utøver blir sett, forstått og hørt (Moen & Federici, 2013, s. 241). Treneren kommuniserer vanligvis med utøvere med et ønske om et spesifikt utfall (Kidman & Hanrahan, 2011, s. 7; Moen & Federici, 2013, s. 241). Gode kommunikasjonsferdigheter er derfor viktig for å oppnå ønsket resultat (Hargie, 2022, s. 11).

2.3 Kvinnelige trenere

Kvinnelige trenere er en statistisk minoritet i nesten alle idretter, på alle nivåer rundt i verden (Norman, 2010, s. 89). I norsk idrett ser vi et tydelig flertall av mannlige trenere (Seippel, 2004, s. 13). Kvinneandelen i antall aktive medlemmer var i 2022 40,8 % (Norges idrettsforbund, 2023c, s. 2). I seksårsperioden mellom 2015–2021 var det en nedgang i antall kvinnelige medlemmer i alle aldersgrupper, med unntak av aldersgruppen 20–25 år, som hadde vært stabil i 2020 og 2021 (Norges idrettsforbund, 2022, s. 17). Seippel skrev i 2004 en rapport basert på data fra Idrettslagsundersøkelsen i 2000, der han undersøkte trenerrollen i norsk idrett. Funnene fra undersøkelsen viser at bare 19 % av trenerne i Norge var kvinner

(Seippel, 2004, s. 13). Av alle norske toppidrettstrenerne i 1987, utgjorde kvinner 7 % (Fasting, 1987, s. 363). I 2017 var 14 % av landslagstrenerne i alle idrettene i Norge kvinner (Fasting et al., 2017, s. 34). Denne statistikken viser imidlertid til at antall kvinnelige trenere på toppidrettsnivå har økt, siden prosentandelen var på 8 % i 2007 (Fasting & Sand, 2009, s. 24; Fasting et al., 2008, s. 46). Tallene viser også en marginal økning i andelen kvinnelige medlemmer fra 2021 til 2022 (Norges idrettsforbund, 2023c, s. 10).

En studie gjennomført i 1983 blant alle særforbundene i Norge, viste at kvinner var underrepresentert i idretten i roller som blant annet dommere og trenere (Fasting, 1987, s. 363). Vi ser også en underrepresentasjon av kvinner i andre idrettslige jobber, som blant annet lederstillinger og administrative jobber (Fasting et al., 2008, s. 46). I utgangen av 2021 var 36,5 % av styremedlemmene i norsk idrett kvinner (Norges idrettsforbund, 2022, s. 34). Andelen kvinnelige styreledere har hatt en lav nedgang fra 2020, mens både andelen kvinnelige styremedlemmer og administrative ledere har hatt en svak økning fra 2020 til 2021. Ser man på kjønnsfordelingen for både styreledere og administrative ledere er menn sterkt representert. Tallene er derfor i lite grad representativt for medlemsmassen i norsk idrett (Norges idrettsforbund, 2022, s. 17;34). Ser man på kvinneandelen gjenspeiles medlemsmassen best i bedriftsidrettslag, og lavest blant styreledere i særforbund (Norges idrettsforbund, 2022, s. 35). Statistikk over særforbundenes kvinneutvikling viser at antall aktive kvinner i Norges Volleyballforbund har økt med 5 %, fra 2015 til 2021 (Norges idrettsforbund, 2022, s. 78).

Tidligere forskning har vist at kvinnelige idrettsutøvere som hadde blitt trent av kvinner, hadde større sannsynlighet for å vurdere en karriere innenfor treneryrket enn de som hadde mannlige trenere (Everhart & Chelladurai, 1998, s. 193; Fasting et al., 2013, s. 316). Den skeive kjønnsfordelingen blir ifølge Everhart & Chelladurai (1998) mer påfallende når så nært som alle kvinnelige trenere kun trener jenter/kvinner, og det er et klart flertall av mannlige trenere blant kvinnelige lag (s. 191). Det er også sjeldent at gutter/menn blir trent av kvinnelige trenere (Seippel, 2004, s. 11:13). I studiet til Reade et al. (2009) var de kvinnelige trenerne yngre, hadde høyere utdanning og trente også i flere tilfeller yngre barn, sammenlignet med de mannlige trenerne (s. 509:511). Samtidig er det mye som tyder på en sammenheng mellom trenerens kjønn og konkurransenivå (Seippel, 2004, s. 13). Det virker som det er en betydelig overvekt av mannlige trenere, ikke bare i idretter der kvinnelige medlemmer er i flertall, slik som i ridning og aerobic, men også i idretter som fotball, til tross

for mange kvinnelige medlemmer (Seippel, 2004, s. 11). Det er et tydelig mønster at idrettsutøvere som konkurrerer på et høyere nivå, har mannlige trenere (Seippel, 2004, s. 13). Undersøkelsen til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser til samme resultat: kvinnelige trenere er vanligvis trener for kvinner-/jentelag på lavere nivå, mens mannlige trenere har ansvar for trenerjobbene på høyere nivå (Chroni et al., 2018, s. 17; Fasting et al., 2008, s. 50; Norges Fotballforbund, 2023, s. 8; Seippel, 2004, s. 11). Totalt sett for ansatte trenere er det betraktelig færre kvinner som får tilbud om trenerjobb (24 % kvinner og 49 % menn) (Chroni et al., 2018, s. 4).

Å være trener er heller ikke et utbredt heltidsyrke, av alle 5977 trenerne som deltok i undersøkelsene, jobbet 79 % av de ansatte trenerne deltid, og de resterende 21 % var trenere på heltid (Chroni et al., 2018, s. 8). Fåtalet har derfor trenerjobben som hovedinntektskilde (Chroni et al., 2018, s. 8). Studien til Reade et al. (2009) viste at det var en signifikant forskjell i type trenerjobber mellom kvinner og menn (s. 515). En større andel av de mannlige trenerne hadde trenerjobber på heltid, mens de kvinnelige trenerne i større grad hadde trenerjobber med uregelmessige forpliktelser, som jobber basert på frivillighet eller som deltidsjobb (Lauritzen et al., 2019, s. 19; Reade et al., 2009, s. 515). Det var også mindre sannsynlig at kvinner ville få en fremtidig fulltidsjobb som trener. Kvinnene trente også hovedsakelig kvinner og jenter (Reade et al., 2009, s. 515).

De fleste trenere, uavhengig av kjønn, treningsstatus og utdanningsnivå fremhevet en underrepresentasjon av kvinnelige trenere i norsk idrett. Flere trenere mente dette var gjeldende i toppidretten, sammenlignet med trenere i ungdomsidretten (Chroni et al., 2018, s. 4-5). Når det gjelder trenere i særforbund, samlet LDO og NIH inn data fra 52 forskjellige særforbund i NIF (Fasting et al., 2008, s. 47). Funnene fra 2006 viser at kun 22 av 265 trenere var kvinnelige (8,3 %) (Fasting et al., 2008, s. 47). I lagidrett er det også vist til en overvekt av mannlige trenere, samtidig som det ble identifisert variasjon knyttet til antallet dersom man sammenligner ulike idretter (Fasting et al., 2008, s. 50). I 2016 var det totalt 446 landslagstrenerne i Norge fordelt på 49 særforbund (Fasting & Sand, 2017, s. 16). Blant disse var 81 (18 %) kvinner, og de representerte til sammen 30 forskjellige særforbund. Dette er en tydelig økning fra 2006 (Fasting et al., 2008, s. 47).

Når man ser på trenerutdanning, spesielt på høyere trenerutdanning, gjenspeiler dette i en viss grad antall kvinnelige trenere i norsk idrett (Norges idrettsforbund, 2022, s. 17:41). I 2021

deltok 40,3 % av kvinnene i norsk idrett på trenerkurs, og andelen har økt siden 2019 (Norges idrettsforbund, 2020, s. 40; Norges idrettsforbund, 2022a, s. 41). Nøkkeltallsrapportene fra Norges idrettsforbund viser også en økning i kvinnelige deltakere på kompetansehevingstiltak (Norges idrettsforbund, 2022, s. 17:41; Norges idrettsforbund, 2023c, s. 48). Totalen fra alle kompetanseutviklingstiltak viser en kvinnekandel på 43,5 % i 2023 (Norges idrettsforbund, 2023c, s. 48). Dette er bare litt høyere enn den totale andelen den aktive kvinnelige medlemmer i norsk idrett og få prosent unna andelen kvinnelige medlemmer i volleyball (Norges idrettsforbund, 2023c, s. 16; Norges Volleyballforbund, 2023, s. 14). Kursdeltakelse innenfor de forskjellige aldersgruppene viser størst engasjement blant unge i alderen 0–19 år (Norges idrettsforbund, 2022, s. 41). I 13 til 19-årsalderen ser vi størst frafall i idretten (Bakken, 2019, s. 73). Det at denne aldersgruppen i større grad benytter seg av ulike kurs- og kompetansetiltak kan være et tegn på at flere unge ønsker kunnskap for å kunne fylle flere roller innenfor idretten (Norges idrettsforbund, 2022, s. 41).

I 2014 vedtok forbundsstyret i Norges Volleyballforbund strategi- og implementeringsplan som inneholdt blant annet implementering av lisens-/kurskrav for trenere for å sikre et nødvendig utdanningsløft (Norges Volleyballforbund, 2014, s. 2). I norsk volleyball stilles det ulike kompetansekrav i forhold til forskjellige divisjoner og senioraktivitet. Trener man 1.divisjon, er det krav om Trener 2-utdanning, mens fullført Trener 3-utdanning er kravet for å kunne trene lag i eliteserien (Norges volleyballforbund, u.å.-b). Alle trenerkursene i norsk volleyball krever gjennomføring av teori og egen praksis for å få godkjent trenerutdannelsen. Krav til andelen teori og praksis varierer ut ifra hvilken trenerutdanning du tar. Trener 3-kurs er mer omfattende og krever mer tid, praksis og teori for å få det godkjent (Norges Volleyballforbund, u.å.-c).

I 2021 var kjønnsfordelingen på Trener 1-kurs i volleyball 68,6 % menn og 31,4 % kvinner (Line Buseland, personlig kommunikasjon, 24. august 2023). På Trener 2-kurs i 2021 var andelen kvinnelige deltakere 41,7 %. I Trener 3, den øverste trenerutdanningen i Norge, var 17 % av deltakerne som gjennomførte kurset kvinner (Line Buseland, personlig kommunikasjon, 24. august 2023). I 2022 hadde antall kvinnelige kursdeltakere på Trener 1-kurs økt betraktelig, fra 31,4 % til 63,4 % (Line Buseland, personlig kommunikasjon, 23. august 2023). Trener 2-kurs samme året var kjønnsfordelingen 54,2 % menn og 45,8 % kvinner. Deltakelse på fjorårets kurs følger lignende mønster fra tidligere år. 54 % av kursdeltakerne på Trener 1-kurs var kvinner (Eivind Paauw, personlig kommunikasjon, 25.

januar 2024). Prosentandelen på Trener 2-kurs samme året blir betydelig lavere når ca. En femtedel av deltakerne var kvinner (21 %). I 2023 var det bare fem menn som fullførte Trener 3 utdanning. Disse var deltagende på Trener 3-kurs sesongen 2021/2022 (Eivind Pauuw, personlig kommunikasjon, 25.januar 2024). Trener 3-kurs arrangeres hvert andre år. Det siste Trener 3-kurset hadde oppstart juni 2023, sesongen 2023/2024 (Norges Volleyballforbund, u.å.-c). På dette kurset deltok fire menn og fire kvinner. Disse er under utdanning og vil derfor fullføre Trener 3-utdanningen i løpet av 2024 (Eivind Paauw, personlig kommunikasjon, 27.januar 2024). Kjønnfordelingen vil derfor være 50 % kvinnelige og 50 % mannlige deltakere dersom samtlige deltakere fullfører trenerutdanningen.

Vi ser også lavere interesse for å ta høyere trenerutdanning blant kvinnelige trenere i norsk volleyball. Prosentandelen kvinner som deltok på Trener 1-kurs sammenlignet med Trener 2 og 3-kurs de siste 3 årene, er betraktelig mindre. I forhold til statistikken ser man også at prosentandelen kvinnelige volleyballtrenere som velger å fullføre Trener 2- og Trener 3-utdanning har minsket betraktelig de siste årene. Man ser derfor en stor andel kvinnelige trenere som har valgt å ikke ta høyere trenerutdanning. Manglende trenerutdanning kan derfor være et hinder for å øke andelen kvinnelige trenere på toppnivå (Chroni et al., 2018, s. 11). Det er flere kvinnelige enn mannlige trenere som har trener 1 som høyest godkjent trenerutdanning (37 % vs. 30 %), og flere mannlige trenere som har Trener 2, 3 og 4 som høyest fullførte trenerutdanning (Chroni et al., 2018, s. 11). Sammenligner vi disse tallene opp mot kjønnfordelingen i ulike aldersgruppe og nivå, ser vi at flere kvinnelige trenere har erfaring i aldersgrupper under 6 år og opp mot 12-årsalderen, mens flere mannlige trenere har erfaring i aldersgruppene 13–19 år og 20 år og eldre (Chroni et al., 2018, s. 17). Statistikken for høyest godkjent trenerutdanning kan derfor være med på å belyse hvorfor det er flere mannlige trenere på seniornivå i toppidretten enn kvinnelige trenere (Chroni et al., 2018, s. 16).

2.4 Barrierer for kvinnelige elitetrenere

Selv om det er mange kvinner i idretten, gjenspeiles ikke kvinneandelen på samme måte utenfor banen (Fasting, 1987, s. 363; Fasting et al., 2008, s. 47; Fasting et al., 2017, s.34; Norges idrettsforbund, 2022a, s. 17; Seippel, 2004, s. 13). Grunnen til at det er så få kvinnelige elitetrenere i dag kan være mange. Rapporten fra LDO nevner blant annet kombinasjonen mellom familie og trenerjobb (Fasting et al., 2008, s. 49). For mange vil det være utfordrende å sette til side barn og kombinere et familieliv og et sosialt liv med å være

trener på fulltid. I Chroni et al. (2018) rapporterte 45 % av de inaktive kvinnelige trenerne forholdet mellom arbeid og fritid som en av årsakene for å slutte som trener (s. 30). Idretten er en av arenaene som blir brukt som eksempel for å beskrive utfordringene kvinner møter når de skal videreutvikle sin trenerkarriere til elitenivå (Kerr & Marshall, 2007, s. 7). Barrierer og utfordringer som kvinner møter på i sin trenerrolle har blitt undersøkt av flere forskere (Aitchison et al., 1999, s. 126; Everhart & Chelladurai, 1998, s. 193; Fasting et al., 2008, s. 49; Fasting & Pfister, 2000, s.91; Greenhill et al., 2009, s. 232; Kamphoff & Gill, 2008, s. 66; Kerr & Marshall, 2007, s. 1; Norman, 2014, s. 14-15; Rambøll, 2023). Disse er blant annet ustabile jobbmuligheter, lav inntekt, trakassering, og mangel på oppfølging, rekrutteringsprogram og rollemodeller (Kerr & Marshall, 2007, s. 1).

Funnene fra studiet til Lockwood (2006) indikerte at de kvinnelige deltakerne så ut til å oppnå spesielle fordeler ved å ha rollemodeller av samme kjønn (s. 42). De kvinnelige trenerne identifiserte seg også i større grad med de kvinnelige rollemodellene (Lockwood, 2006, s. 40:43). Videre erfarte kvinner strukturelle barrierene som mangel på tilrettelegging for kvinner med barn og begrenset fleksibilitet rundt ansettelsespraksis (Aitchison et al., 1999, s. 126). Undersøkelsen fra Fasting et al. (2008) inkluderer utsagn fra kvinnelige trenere som tyder på utfordringer med å kombinere et familieliv med det å være landslagstrener (s. 49). Funnene gjenspeiler et tradisjonelt kjønnsrollemønster, hvor de kvinnelige trenerne i større grad opplever et ansvarsforhold til barn og familie, sammenlignet med de mannlige trenerne (Fasting et al., 2008, s. 49). For kvinner kan den frivillige naturen av trenerrollen komme i konflikt med andre familie- og arbeidsrelaterte forpliktelser. Dette kan legge større press på tidsbruken og dermed begrense mulighetene til å begynne med eller fortsette i sin trenerrolle (Greenhill et al., 2009, s. 232).

Mange reisedager kan også være en barriere (Fasting & Pfister, 2000, s. 91; Fasting et al., 2008, s. 49). Det å være trener på et høyt sportslig nivå krever omfattende reiseaktivitet gjennom år. Det å rekruttere kvinnelige trenerne kan på bakgrunn av dette være spesielt vanskelig. Antall reisedager i løpet av et år påvirker også de mannlige trenerne. Et av de største barrierene kan derfor være organisering av toppidrettsarbeidet, i tillegg til den voldsomme reisevirksomheten (Fasting et al., 2008, s. 49). I studiet til Everhart & Chelladurai (1998) opplevde respondentene arbeidstid bare som en moderat betydelig barriere for sitt ønske om å starte en trenerkarriere (s. 193).

For kvinnelige trenere kan dugnadstimene i en trenerrolle bli satt i skyggen av andre tidskrevende oppgaver, som for eksempel familie- og jobbrelaterte roller. Dette vil kunne påvirke ønsket om å starte eller fortsette som trener i negativ grad (Greenhill et al., 2009, s. 232). Lønnsforholdene i norsk idrett varierer også mye, fra de som jobber gratis til personer som er ansatt i fulltidsstillinger (Fasting et al., 2008, s. 48). Frivillighet og dugnadstimer er noen av de største bærebjelkene i norsk idrett (Chroni et al., 2018, s. 32; Goksøyr, 2008, s. 152-153; Hanstad, 2019, s. 36; Meld. St. 26 (2011-2012), s. 13:30:32; Norges idrettsforbund, 2019, s. 5; Norges idrettsforbund, 2023a, s. 24; Norges idrettsforbund, 2023b, s. 15; Norges Volleyballforbund, 2020, s. 3:5; Statistisk sentralbyrå, 2022), og flertallet av norske trenere får ingen godtgjørelse for sin trenerinnsats (Chroni et al., 2018, s. 8:20).

Trenervirksomheten i Norge er en frivillig aktivitet, hvor bortimot 75 % av trenerne er frivillige (Chroni et al., 2018, s. 8). Det er vanlig at trenere mottar en liten andel lønn/ honorar for sitt arbeid, samt får dekket utgifter slik som klær, treningsavgift, bil og andre utgifter i forbindelse med reise (Chroni et al., 2018, s. 20). Denne praksisen gjelder også i norsk volleyball, der flere trenere mottar honorarer og/eller får dekket andre idrettslige utgifter. Denne typen kompensasjon er imidlertid ikke tilstrekkelig til å dekke normale kostnader for seg selv eller sin familie. Det er per i dag ingen ansatte med fulltidsstillinger som trener i Norges Volleyballforbund. Samtidig ser vi en økning i betalt arbeid generelt i idretten (Meld. St. 26 (2011-2012), s. 33; Sivesind & Wollebæk, 2011, s. 5). Den frivillige innsatsen har ikke avtatt, men det betalte arbeidet utgjør en større andel av arbeidet i idrettslagene enn tidligere (Hanstad, 2019, s. 38; Meld. St. 26 (2011-2012), s. 33). Den klassiske ildsjelen forblir derfor kjernen i norsk idrett (Goksøyr, 2008, s. 153).

2.5 Satsing mot flere kvinnelige trenere

Et mål de siste årene i norsk idrett har vært å engasjere og rekruttere flere kvinner inn i trener- og lederroller (Norges idrettsforbund, 2022, s. 40). Fokuset har også vært på å rekruttere flere kvinnelige trenere inn i toppidretten. Strategiutvalget for idrett leverte i januar 2017 en rapport til Kulturdepartementet (Kulturdepartementet, 2017). Rapporten inneholdt blant annet utvalgets anbefalinger til norsk idrett (Kulturdepartementet, 2017, s. 5). Utvalget foreslo at norsk idrett burde utviklet en strategi for livslang tilknytning til idretten, blant annet ved å rekruttere og motivere ungdom til å bidra i roller som trenere, ledere og i frivillighetsarbeidet i idretten, underveis eller i etterkant av deres egen idrettskarriere (Kulturdepartementet, 2017, s. 5). Norges Volleyballforbund planla høsten i 2006 å sette i gang et trenerprosjekt for

jentene (Fasting et al., 2008, s. 73). Dette ble dessverre ingen suksess da forbundet ikke klarte å rekruttere nok deltakere (Fasting et al., 2008, s. 73). I 2012 gjennomførte Skottland «Women in Coaching» programmet. Dette var en pilot program for å beholde og øke kvaliteten på kvinnelige trenere i idretten (sportsotland, 2012, s. 1). Programmet bidro til å heve kvinnenenes kompetansenivå, utvikle nye ferdighet og tilegne seg ny kunnskap, samt gi dem mulighet til å delta på internasjonale arrangement og konferanser (sportsotland, 2012, s. 8). I Norge, 8.mars 2022 presenterte Norges Svømmeforbund (NSF) prosjektgruppa “Flere kvinnelige trenere i Norge “(Norges Svømmeforbund, 2022). Gruppen bestod av fem kvinnelige trenere fra alle regionene – region nord, sør, øst og vest. Prosjektgruppa er et ledd i NSF’s arbeid med mål om økt kjønnsbalanse blant trenere på høyere nivå. Norges Svømmeforbund fikk midler fra det internasjonale svømmeforbundet (FINA) for å gjennomføre tiltak som blant annet gratis Trener 2- og 3-utdanning for kvinnelige trenere (Norges Svømmeforbund, 2022).

Norges Basketballforbund er også med på satsningen (Norges Basketballforbund, u.å.). Forbundet har utarbeidet «Basketplan 24» med konkrete tiltak for å inkludere flere kvinner og jenter med minoritetsbakgrunn. Et av ønskene er å rekruttere flere kvinnelige trenere til å trene jentelag. Dette gjennom mentortilbud i klubbene (Norges Basketballforbund, u.å.). Som nevnt tidligere har NVBF utarbeidet en handlingsplan med «økt mangfold og bedre kjønnsbalanse» som et av satsningsområdene. «Vi leder sammen» er et av prosjektene som er forankret i NVBF’s handlingsplan «NVBF VIL». Prosjektet er et ettårig tilbud som hadde oppstart 19. september 2023 i regi av Norges Volleyballforbund (Norges Volleyballforbund, u.å.-e). Dette tilbudet er eksklusivt kvinner mellom 18–26 år, med hovedmålsetning om å gi unge kvinner kunnskapen, troen og viljen til å påta seg og bli værende i en leder-/trenerrolle i en volleyballklubb (Norges Volleyballforbund, 2023). Etter en vellykket gjennomføring av utviklingsprogrammet i 2023, planlegger prosjektet å starte et nytt tilbud volleyballsesongen 24/25 (Norges Volleyballforbund, u.å.-e). Fra september 2024 til juni 2025 vil jenter og gutter i alderen 19–25 år, med eller uten funksjonsnedsettelse inviteres til både fysiske og digitale samlinger. Målet er å gi deltakerne kunnskap om klubbledelse, trenerrollen, sittevolleyball og arrangementledelse. Prosjektet er også i samarbeid med EM i sittevolleyball som arrangeres i Stavanger i mai 2025, der deltakerne også vil få muligheten til å delta som frivillige (Norges Volleyballforbund, u.å.-e).

I tillegg til at NVBF har satt dette på agendaen, ønsket også Innlandet idrettskrets å tenne en gnist gjennom prosjektet #GNIST, et satsningsområde for bedre kjønnsbalanse og mangfold blant idrettene i Norge (Norges idrettsforbund, u.å.). Idrettskretsen ble i 2018 tildelt likestillingsmidler for å tilegne seg mer kunnskap innenfor området kjønnsbalanse og likestilling (Tina Thorsen, personlig kommunikasjon, 12.november 2023). Prosjektet ble etter hvert forenet med Norges Fotballforbund og skiftet navn til «Vi trenger deg». Prosjektet ble kommunikasjonskonseptet til kunnskapsgrunnlaget om likestilling i idretten, som er en del av prosjektet likestilling 2018–2025 (Lauritzen et al., 2019, s. 3). Prosjektet hadde som målsetting å skaffe kunnskap for å kunne utvikle tiltak som fører til enn jevnere kjønnsbalanse i innlandsidretten. Kunnskapsgrunnlaget hadde som hensikt å avdekke hvilke utfordringer og hindringer som er bakgrunnen for at ikke flere kvinner engasjerer seg i sentrale lederroller og som trenere i idrettene i Hedmark og Oppland (Lauritzen et al., 2019, s. 3). Hovedområder som nettverk, mentorprogram, rekrutteringskonsept med tilhørende tiltak under hvert område, ble iverksatt i «Vi trenger deg». Etter iverksettelse av mentorprogram i Innlandet og flere nettverkssamlinger for kvinner, er opplevelsene per 12. november 2023 at ingen av disse tiltakene gir ønsket effekt. Innlandet idrettskrets erfarer så langt i prosessen at kjønns spesifikke tiltak ikke fungerer slik de ønsker det, og at disse tiltakene heller ikke er etterspurt (Tina Thorsen, personlig kommunikasjon, 12. november 2023).

3.0 Metode

I dette kapittelet vil jeg beskrive fremgangsmåten i forskningen. Jeg starter med å gjøre rede for kvalitativ forskningsdesign som metode. Videre vil jeg gjøre rede for hvordan dataene ble samlet inn og analysert. Avslutningsvis vil jeg drøfte validiteten i oppgaven og avslutte med å presentere min rolle som forsker og mine forforståelser i prosjektet.

3.1 Kvalitativ metode

Oppgavens forskningsdesign ble besvart ved bruk av en kvalitativ forskningsmetode, med intervju som datainnsamlingsmetode (Leseth & Tellmann, 2018, s. 14; Thagaard, 2018, s. 16). Den primære styrken ved en kvalitativ tilnærming er evnen til å undersøke personenes underliggende verdier, tro og antakelser (Yauch & Steudel, 2003, s. 472). For å oppnå en full forståelse av en person, er det nødvendig å forstå hva som driver deres atferd. En annen betydelig styrke med en kvalitativ tilnærming er dens brede og åpne natur som gir deltakerne frihet til å ta opp temaer som betyr mest for dem (Postholm, 2010, s. 37). En kvalitativ forsker har vanligvis ikke et forhåndsbestemt og endelig sett med temaer personen ønsker å undersøke (Yauch & Steudel, 2003, s. 472). Denne metoden er også preget av fleksibilitet. Vi har muligheten til å endre utformingene av prosjektet i løpet av prosessen, og vi kan innarbeide erfaringer og nye utfordringer etter hvert som de oppstår (Thagaard, 2018, s. 16).

En av ulempene med denne tilnærmingen er at spesifikke temaer kan gå ubemerket (Yauch & Steudel, 2003, s. 473). Forskernes subjektive kunnskap og erfaringer påvirker hvordan observasjoner og konklusjoner blir trukket fram. På bakgrunn av den generelle åpenheten i kvalitativ forskning, har deltakerne mer kontroll over innholdet i den innsamlede dataen. Dette betyr at kritiske problemstillinger for forskeren vil derfor kunne gå ubemerket hvis deltakerne anser det som uviktig eller bevisst skjuler dem (Yauch & Steudel, 2003, s. 473).

3.2 Semistrukturert intervju

Intervju ble benyttet som datainnsamlingsmetode for denne masteroppgaven. Ifølge Thagaard (2018) er intervju en velegnet metode for å få kjennskap til hvordan personer som intervjues, forstår seg selv og sine omgivelser (s. 12:53). Når kvalitative metoder anvendes, er forskeren ofte i direkte møte med menneskene som bidrar med dataene. Et eksempel er en samtale mellom forsker og intervjuperson (Befring, 2020, s. 76). Dette er et menneskelig møte mellom to subjekter, og betegnelsen *intervjuperson* om personen som blir intervjuet er derfor mer

dekkende enn intervjuobjekt (Dalland, 2020, s. 62). Kvalitativ metode som blant annet intervju, er basert på subjekt-subjekt-forholdet mellom forskeren og de personene man studerer. Kontakten med intervjupersonene er derfor betydelig for hvordan vi utvikler data (Thagaard, 2018, s. 16). Formålet med å bruke intervju som datainnsamlingsmetode var å undersøke intervjupersonene opplevde og oppfattet trenermiljøet i norsk volleyball, samt å identifisere barrierene de har møtt på.

I denne masteroppgaven ble det brukt semistrukturert intervju som datainnsamlingsmetode. Et semistrukturert intervju brukes når temaer fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjupersonens egne perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 46). Denne formen for intervju ønsker å innhente beskrivelser av intervjupersonens oppfatninger og meninger bak temaene som blir diskutert. Semistrukturert intervju er hverken en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale. Intervjueren kan gjøre endringer i rekkefølgen og formuleringen av spørsmål, slik at man kan følge de historiene intervjupersonene forteller (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 157). Denne typen intervju utføres med en intervjuguide som har fokus på sentrale temaer og spørsmål som skal belyse de viktigste områdene av forskningen (Dalen, 2011, s. 26; Jacobsen, 2022, s. 167). Intervjuet blir i etterkant vanligvis transkribert, og den skrevne teksten og lydopptaket utgjør til sammen materialet til dataanalysen (Dalen, 2011, s. 55; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 46).

I min forskning valgte jeg å benytte et semistrukturert intervju som datainnsamlingsmetode på bakgrunn av flere årsaker. Først og fremst gir et semistrukturert intervju en god kombinasjon mellom strukturerte spørsmål som skaper rammer rundt intervjuet, samtidig som det åpner for fleksibilitet og dybde i svarene (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 22-26). Dette var spesielt viktig i mitt forskningsprosjekt om problemstilling rundt kvinnelige elitetrenerne i volleyball, hvor jeg ønsket å fange opp både overordnede mønstre og personlige erfaringer blant intervjupersonene. Videre tillot denne datainnsamlingsmetoden meg å tilpasse spørsmålene til hver enkelt intervjuperson, basert på tidligere svar og interessante tematikker som dukket opp underveis i intervjuet (Tjora, 2021, s. 144). Dette bidro til å sikre omfattende og meningsfulle svar fra intervjupersonene, samtidig som det åpnet for å utforske nye tematikker og perspektiver. Valget om å benytte semistrukturert intervju var derfor en gjennomtenkt strategi for å oppnå en dypere og bredere forståelse av problemstillingen, og bidra til å berike datagrunnlaget for min masteroppgave.

3.3 Forskningsdesign

3.3.1 Utvalg

Utvalget i denne masteroppgaven bestod av seks kvinnelige volleyball- og sandvolleyballtrenere i alderen 30–65 år, med en gjennomsnittsalder på 46 år. Utvalget ble rekruttert gjennom *strategisk utvelgelse* (Tjora, 2021, s. 145). Strategisk utvelgelse innebærer at vi systematisk velger personer som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategisk i forhold til problemstillingen (Thagaard, 2018, s. 54). Ni kvinnelige trenere ble kontaktet, og av disse takket seks kvinner ja til å delta i forskningsprosjektet. Selv om det ikke er vanlig at forskere gir en begrunnelse for antall intervjupersoner i studien deres (Biddle et al., 2001, s. 798), bør utvalgsstørrelsen vurderes i forhold til prosjektets analytiske mål (Thagaard, 2018, s. 59). I kvalitative intervju der målet er å oppnå dyp forståelse, er det viktig at antallet intervjupersoner ikke er for stort (Dalen, 2011, s. 95; Dalland, 2020, s. 81). Samtidig er det viktig at det intervjumaterialet man sitter igjen med, er av høy kvalitet slik at det gir tilstrekkelig grunnlag for tolkning og analyse (Dalen, 2011, s. 45). Kvalitative analyser er både tid- og ressurskrevende og vil derfor sette begrensninger for utvalgsstørrelsen (Dalen, 2011, s. 45; Thagaard, 2018, s. 59). Antall deltakere i kvalitative utvalg bør derfor ikke være større enn at det er mulig å gjennomføre omfattende analyser (Thagaard, 2018, s. 59). I kvalitative intervjuer har antallet intervjupersoner en tendens til å være for stort eller for lite (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 148). Et for lite antall intervjupersoner vil gjøre det vanskelig og generaliserer og teste hypoteser om forskjellene mellom grupper. Dersom antallet intervjupersoner er for stort, blir det vanskelig å gjennomføre en dypere analyse av intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 148).

Størrelsen på utvalget er imidlertid avhengig av hvor mange kategorier som inkluderes. Færre kategorier kan inkludere et mindre utvalg (Thagaard, 2018, s. 59). Færre informanter ble også inkludert i masteroppgaven på grunn av den begrensede størrelsen i utvalgsgruppen. Det er få kvinnelige trenere på 1.divisjons-/eliteserienivå i Norge, og valg av intervjupersoner til masteroppgaven ble derfor begrenset. Derfor var det en krevende prosess og rekruttere deltakere til dette forskningsprosjektet (Tjora, 2021, s. 146). I tillegg til dette ønsket jeg å hente ut informasjon fra kvinner med ulike erfaringer på ulike stadier i livet, og som kanskje har forskjellige syn på sine nåværende eller tidligere trenermiljø. Inklusjonskriteriene for utvalget var; (a) kvinnelige trenere som er eller har hatt erfaring som trener på et høyt nasjonalt nivå (1.divisjon/eliteserien), (b) trenere som har relevant erfaring innenfor volleyball/sandvolleyball, (c) trenere som har deltatt i nasjonale og/eller internasjonale

konkurranser på klubbnivå eller landslagsnivå. Hver informant må oppfylle minimum et av disse inklusjonskriteriene. Eksklusjonskriteriene for denne oppgaven var: a) mannlige trenere, b) kvinnelige trenere fra andre idretter enn volleyball/sandvolleyball, c) trenere på breddenivå, og d) kvinner som ikke er tilknyttet trenermiljøet eller som ikke er eller har vært trenere på 1.divisjon eller i eliteserien.

3.3.2 Intervjuguide

I enhver studie som bruker intervju som datainnsamlingsmetode, vil det være nødvendig å utvikle en intervjuguide (Dalen, 2011, s. 26). I forkant at intervjuene ble det utarbeidet en intervjuguide som utgangspunkt til intervjuene (vedlegg 2). En intervjuguide er et manuskript som strukturerer intervjuprosessen (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 162). Guiden kan variere mellom å presentere noen overordnede temaer som skal dekkes, eller en grundig plan med nøye utformede spørsmål i en bestemt rekkefølge. I tilfellet med semistrukturert intervjuet, som blir brukt i denne masteroppgaven, vil intervjuguiden gi en oversikt over temaene som skal tas opp, samt forslag til spørsmål (Dalen, 2011, s. 26). Hvor strengt man følger spørsmålene og den bestemt rekkefølgen av dem, varierer fra undersøkelse til undersøkelse (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 162).

I denne oppgaven består intervjuguiden av grundig gjennomtenkte spørsmål i en relativt fastsatt rekkefølge. I tillegg valgte jeg å stille oppfølgingsspørsmål som varierte fra intervju til intervju. Jeg var åpen for å tilpasse meg intervjupersonenes svar og de tematikkene de brakte opp, og jeg fulgte opp med nye spørsmål der det var hensiktsmessig. Jeg var særlig opptatt av å utforske nye retninger som åpnet seg underveis i intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 162). Fra starten av intervjuene tok jeg som intervjuer en direkte tilnærming, hvor jeg innledet med å tydeliggjøre formålet med forskningen og deretter stille direkte spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 162). Den endelige intervjuguiden bestod av 25 spørsmål, som var kategorisert i fem forskjellige temaer. Første tema var trenererfaringer og kompetanse med seks spørsmål. Det neste temaet var ambisjoner med to spørsmål. Det tredje tema var utfordringer og begrensninger, med seks spørsmål. Det fjerde temaet var inkludering med fem spørsmål. De femte og siste temaet var rekruttering og rekrutteringstiltak med seks spørsmål. Det understreker viktigheten av intervjuerens forståelse av ulike spørsmålsteknikker for å kunne fokusere på intervjupersonen og de diskutere temaene (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 166).

For å variere type spørsmål under intervjuprosessen benyttet jeg ulike type spørsmål, blant annet introduksjonsspørsmål, direkte spørsmål og fortolkende spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 166-167; Postholm, 2010, s. 80-81; Tjora, 2021, s. 159-160). Som intervjuer oppmuntret jeg til utfyllende svar ved å vise interesse gjennom kroppsspråk, ved å nikke og uttrykke lyder som "mmm " (Dalen, 2011, s. 32; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 166; Postholm, 2010, s. 80). I tillegg brukte jeg pauser som et verktøy for å gi intervjupersonene tilstrekkelig tid til å reflektere og svare på intervju spørsmålene (Dalen, 2011, s. 33; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 167). Pauser som kommunikasjonselement ble også notert i transkripsjonene (Postholm, 2010, s. 165). Intervjuguiden ble utarbeidet før meldeskjema ble sendt inn til SIKT (vedlegg 4).

3.4 Gjennomføring av intervjuene

Før intervjuene ble det gjennomført et pilotintervju. Et pilotintervju er et praktisk intervju som blant annet bidrar til å komme i gang med forskningen, øve på intervju spørsmålene og få tilbakemelding på forskningens tema og intervjumetode (Griffiee, 2005, s. 36). Hvor godt det opprinnelige intervjuet gjennomføres, er avgjørende for kvaliteten på den senere analyseringen, som verifisering og rapportering av de endelige intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 193). Etter et pilotintervju kan man for eksempel vurdere om lydopptak er nødvendig eller om det er behov for å endre møterom på bakgrunn av for mye støy (Griffiee, 2005, s. 36). Intervjuet bør gjennomføres i en setting som skjermer intervjupersonen for forstyrrelser (Postholm, 2010, s. 82). Støyende omgivelser kan i visse tilfeller utgjøre en betydelig risiko for opptakskvaliteten (Tjora, 2021, s. 136). Dette pilotintervjuet ble gjennomført med hensikt om å teste ut intervjuguiden og gi meg som intervjuer muligheten til å øve på å gjennomføre intervjuer. Jeg benyttet meg av den digitale møteplattformen Zoom for å gjennomføre pilotintervjuet. Etter pilotintervjuet var det tydelig at noen av spørsmålene trengte omformulering slik at spørsmålene ble mer presise og mer spesifisert inn mot problemstillingen (Dalen, 2011, s. 31). Pilotintervjuet varte i overkant av 26 minutter. Etter at intervjuet var gjennomført bet jeg meg merke i at to av spørsmålene i intervjuguiden var litt for like. Dette medførte at ett av spørsmålene ble fjernet fra den endelige intervjuguiden. I første utkast av intervjuguiden ble det benyttet ord som toppidrett og toppidrettsnivå. For å sikre at intervjuguiden ikke ekskluderte noe av informasjonen som kunne innhentes av intervjupersonene, ble derfor disse ordene erstattet med 1.divisjon/eliteserien. Intervju spørsmålene ble omformulert både før og etter pilotintervjuet.

Intervjuene til denne masteroppgaven ble gjennomført i oktober, november og desember i 2023. Ifølge Dalland (2020) innebærer intervju som metode å bruke seg selv (s. 64). All informasjon går gjennom personen som utfører forskningen. Metoder som intervju er svært personavhengig, og vil være preget av forskerens personlighet (Dalland, 2020, s. 55:57). Det forskeren bærer med seg av kunnskap og holdninger, virker inn på hvordan man tolker og bearbeider data. Det er derfor vesentlig hvem som skriver oppgaven (Dalland, 2020, s. 64). Før intervjuet startet, fikk intervjupersonen en kort gjennomgang av informasjon om samtykkeerklæring i tillegg til deres rettigheter under intervjuet og deres mulighet til å logge ut av møteplattformen hvis de ikke ønsket å delta lenger. Intervjupersonen fikk også muligheten til å stille spørsmål dersom det var noe de trengte informasjon om før intervjuet startet. Når man transkriberer, transformerer man intervjuene fra muntlig til skriftlig form for å gi dem mer struktur slik at de blir bedre egnet for analyse (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 205-206).

For å engasjere andre i forskningen er det viktig å dokumentere empirien, slik at diskusjonspartnere, som veiledere, kollegaer og medstudenter får et grundig innblikk i den empiriske analysen (Tjora, 2021, s. 59). Dette kan inkludere bruk av video- eller lydopptak, gode transkripsjoner og detaljert koding (Tjora, 2021, s. 59). Jeg benyttet diktafon med hjelp av to telefoner for å ta opp lydopptak i løpet av intervjuet. Diktafon gjennom appen Nettskjema-diktafon ble brukt for å automatisk transkribere intervjuene inn i denne nettsiden. Bruk av digital opptaker forenkler transkriberingen av lydfiler, fordi den kan direkte overføre lydfilene til datamaskinen (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 205; Thagaard, 2018, s. 112). Bruk av teknologi for å gjennomføre intervjuer øker stadig, og ved å anvende online intervjuing vil man kunne nå personer som er spredt over store geografiske områder (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 13:178). Alle intervjuene unntatt ett ble gjennomført digitalt, dette på bakgrunn av praktiske årsaker. Å gjennomføre fysiske intervjuer med alle seks kvinnene ville vært både kostbart og tidskrevende. Intervjuene hadde en varighet på mellom 44 til 67 minutter. Det fysiske møtet med en av intervjupersonene ble gjennomført på et lukket møterom for å sikre at intervjuet var fri for avbrytelser og forstyrrelser. Kommunikasjonen mellom forskeren og intervjupersonene skjedde over SMS på telefon og på e-post. Intervjupersonene ble tilsendt samtykkeerklæring til masterprosjektet (vedlegg 1). På denne måten fikk intervjuobjektene et innblikk i oppgavens tema, formål, behandling av intervjupersonenes informasjon og deres rettigheter i prosjektprosessen (Skilbrei, 2023).

I transkriberingsprosessen ble dialekt omgjort til norsk bokmål. Dette for å ivareta anonymitet av datamaterialet (Befring, 2020, s. 33; Tjora, 2021, s. 292). Den vanligste måten å registrere intervju på er ved bruk av lydopptak (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 205). Opptakene ble direkte overført fra to telefoner og inn i et digitalt nettskjema på forskerens private PC. I dette nettskjemaet ble intervjuopptakene lagret og transkribert (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 205). Hvordan intervjueren velger å sette punktum og komma i transkriberingen, kan ha betydning for hvilke uttrykk som fremheves i intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 212).

Transkriberingen av intervjuuttalelsene ble kodet ved hjelp av dataprogrammet NVivo. Dette programmet tillater oss å bruke ord eller kortere setninger fra intervjupersonens eget språk som koder (Woolf & Silver, 2017, s. 89). Det er både fordeler og ulemper ved å benytte koding for å analysere datamaterialet (Kvale & Brinkmann, 2020, s. 227). En nøye koding av utskriftene tvinger forskeren til å gjøre seg kjent med hver minste detalj i materialet, og særlig for store datainnsamlinger gir det en oversikt som kan være nyttig. For nye analytikere har koding den ytterligere fordelen å være relativt enkel å bryte ned i ulike trinn (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 227).

3.5 Refleksiv tematisk analyse

I denne masteroppgaven ble det anvendt refleksiv tematisk analyse for å besvare oppgavens problemstilling (Braun & Clarke, 2019). Tematisk analyse er en bredt anvendt metode innen kvalitativ forskning innenfor idrett (Braun & Clarke, 2019, s. 589). Refleksiv tematisk analyse er delt opp i forskjellige variasjoner (Braun & Clarke, 2019, s. 10). Man kan utføre refleksiv tematisk analyse ved å bruke ulike teoretiske rammeverk, fokuser for mening og tilnærming til data. I denne analyseprosessen benyttet jeg en mer induktiv tilnærming til dataen (Grenness, 2020, s. 69). I en mer induktiv tilnærming styres analysen og kodingen, samt utviklingen av de forskjellige temaene av innholdet i dataen (Braun & Clarke, 2019, s. 10). Ved å ta i bruk en induktiv tilnærming, bygger vi kodene våre på empiriske data, og utvikler koder som oppsummerer deltakernes erfaringer og handlinger (Thagaard, 2018, s. 153). Fokuser for mening deles inn i semantisk og latent (Braun & Clarke, 2019, s. 10). Semantisk fokus for mening innebærer at analysen utforsker betydningen på et mer eksplisitt, overfladisk eller åpenbart nivå. Et latent fokus for mening derimot utforsker betydning på et mer underliggende eller implisitt nivå (Braun & Clarke, 2019, s. 10). Jeg benyttet både en semantisk og latent tilnærming i min analyse. I begynnelsen av analysen var min tilnærming hovedsakelig semantisk, men etter hvert som jeg fikk en større forståelse av dataen og kom

dypere inn i analysen, ble tilnærmingen mer latent (Braun & Clarke, 2019, s. 9). Dette ble også tydelig under kodingsfasen av analysen.

I denne masteroppgaven ble det anvendt et kvalitativt rammeverk som erfaringsbasert, hvor målet med analysen var å fange opp individuelle perspektiver og forståelser (Braun & Clarke, 2019, s. 9). Både i teori og praksis ser det ut til at essensielle/erfaringsbaserte, semantiske og induktive tilnærminger, samt konstruksjonistiske/kritiske, latente og deduktive tilnærminger ofte overlapper hverandre (Braun & Clarke, 2019, s. 9). Det finnes derfor rom for variasjon og muligheter for å kombinere ulike tilnærminger etter behov for å oppnå et mer nyansert perspektiv (Braun & Clarke, 2019, s. 9). I min masteroppgave benyttet jeg meg av retningslinjene av Braun & Clarke (2019) for å utføre en refleksiv tematisk analyse. Analyseprosessen består av seks faser: (a) gjøre seg familiær med datamaterialet, (b) koding, (c) generering av innledende temaer, (d) utvikling og gjennomgang av temaene, (e) definere og navngi temaene, (f) skrive rapporten (Braun & Clarke, 2019, s. 35).

I første fasen av analysen (a) skulle jeg gjøre meg kjent med innholdet i datasettet, dette gjennom en prosess med fordypning. Denne fasen omfattet å lese datamaterialet flere ganger. Dersom du arbeider med transkribering av lyddata, er det hensiktsmessig å lytte til opptakene minst en gang og deretter skrive ned en kort innsikt i datamaterialet. Dette gjelder både hver dataenhet og datasettet som en helhet (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Etter å ha fullført transkripsjonen, leste jeg nøye gjennom materialet to ganger for å sikre en grundig forståelse av innholdet. Mens jeg leste gjennom de ulike transkripsjonene, noterte jeg ned stikkord i min skrivebok som var relevante og interessante i forhold til forskningsspørsmålene.

I andre fase (b) jobber man systematisk med koding av datamaterialet. Man identifiserer deler av dataen som er spesielt interessant og relevant for forskningsspørsmålet, og legger til koder for disse (Grenness, 2020, s. 68). Data-koding handler om å fange opp forskerens egen analytiske forståelse for dataen (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Når kodene er på plass, samler man alt relevant datamaterialet til hver enkelt kode. Her kommer NVivo inn i bildet (Braun & Clarke, 2022, s. 5). Jeg brukte forskningsspørsmålene i masteroppgavene til å oppdage mulige koder som kunne bidra til å besvare de ulike forskningsspørsmålene. I denne fasen av analyseprosessen begynte et mønster å forme seg over hvilke koder som kunne utvikle seg til å bli tema, og jeg kunne fange kjernen av disse temaene. Jeg gjennomgikk alt av datamaterialet, kodet og reviderte kodene to ganger (Grenness, 2020, s. 68). Deretter slo jeg

sammen kodene som var assosiert med hverandre eller viste lignende egenskaper. All transkripsjon knyttet til hver kode ble samlet i ett dokument og kategorisert med intervjupersonens navn slik at man kunne se hvilken tekst som tilhørte hvilke intervjupersoner. «Coding stripes» ble også anvendt for å sikre at all tekst brukt i de ulike transkripsjonene var tydelig markert. Dette gjorde hele kodingsprosessen mer oversiktlig. I begynnelsen av kodingsprosessen tok jeg i bruk en mer induktiv og semantisk tilnærming, hvor jeg fokuserte på å trekke ut mønstre og forstå betydningen av datamaterialet på et overflatenivå. Etter hvert som jeg gjennomgikk datamaterialet på nytt, utviklet kodingen seg til å bli mer latent og implisitt. Dette innebar å identifisere dypere og mer underliggende temaer og sammenhenger (Braun & Clarke, 2019, s. 57-58). Eksempler på koder som ble identifisert: etablering av familie, personlig selvtilitt og selvbilde, støttende og motiverende fellesskap, behovet for kvinnelige rollemodeller, bygging av kvinnelige trenernetter.

I tredje fasen (c) starter man med å identifisere lignende mønstre i datamaterialet. Man organiserer grupper av koder som synes å dele en kjerneidé eller et konsept, og som kan gi et meningsfullt svar på forskningsspørsmålet ditt. Når man har identifisert potensielle temaer som fanger essensen av dataene og adresserer forskningsspørsmålet ditt, samler man all relevant data for hvert tema (Braun & Clarke, 2022, s. 35). I min skrivebok laget jeg et tankekart som utforsket de initiale mønstrene i datasettet. Disse mønstrene omfattet underliggende temaer som gjentok seg i transkripsjonene, slik som familieforhold og ansvarsfordeling, utvikling av trenernetter, manglende profesjonalisering og struktur, støtte skaper trivsel, samt strategier for profesjonalisering og utvikling av idretten.

I den fjerde fasen (d) skal man gjennomgå det tilhørende datamaterialet for hvert tema, for å evaluere om kodene er passende for hvert enkelt tema (Braun & Clarke, 2019, s. 35). Bidrar temaene til å fremheve de viktigste mønstrene i datasettet i forhold til forskningsspørsmålet? Dersom kodene ikke var passende, ble de enten flyttet til et annet tema eller forkastet. Dette ble gjort i flere trinn. Innledningsvis ble kodene og de tilhørende dataene gjennomgått, før det ble gjort en vurdering på om kodene var relevante for temaet. Til slutt ble undertemaene gjennomgått for å se om de ga innsikt i hovedtemaet. Denne fasen ble utført manuelt i skriveboken min. Jeg skrev ned hvert undertema sammen med alle tilknyttede kodene på hver side i tillegg til å tegne en illustrasjon av hovedtemaene og de fire undertemaene. Etter å ha tegnet det første tankekartet fortsatte jeg å forbedre og videreutvikle det. Dette resulterte i et nytt tankekart som inneholdt tre tydelige mønstre relatert til profesjonalisering

av trenerrollen. Disse mønstrene utgjorde både en del av det opprinnelige tankekartet og en betydelig del av innholdet i transkripsjonene.

I den femte fasen (e) av den refleksive tematiske analysen foretar man finjusteringer av analysen for å sikre at hvert tema er tydelig definert og bygger på et sterkt kjernekonsept eller en essens. Det er viktig å spørre seg selv "Hvilken historie forteller temaet?" og "Hvordan passer temaet inn med min overordnede historie om dataen?". Fokuset i denne fasen er å skrive en kort oversikt over hvert tema. Man skal også bestemme et kort, kraftfullt og informativt navn for hvert tema. Det er også viktig å være åpen for å justere analysen ytterligere hvis finpussingsprosessen indikerer behov for mer utvikling (Braun & Clarke, 2022, s. 36). Etter flere runder med justeringer resulterte analysen til slutt i hovedtemaet "Barriere", som bestod av fire forskjellige undertemaer: "Familie vs. trenerrollen", "Frivillig arbeid", "Tvil om egne ferdigheter" og "Trenerstruktur". Disse undertemaene var knyttet til forskjellige koder og datamateriale, som alle bidro til å besvare forskningsspørsmålene. Det avsluttende tankekartet for denne refleksive tematiske analysen ble utført. Etter å ha vurdert og reflektert over tankekartene ble det klart for meg at intervjupersonene hovedsakelig snakket om barriere og utfordringer knyttet til sin trenerrolle. Dette gjenspeiles også i undertemaene jeg identifiserte i analyseprosessen. Det ble også skrevet en kort, dypere og mer detaljert oppsummering av hvert undertema manuelt i min skrivebok.

I fase seks (f) er skriving en integrert fase av den analytiske prosessen. I likhet med mange kvalitative analytiske tilnærminger, begynner skriveprosessen tidlig. I reflektiv tematisk analyse kan formell analytisk skriving starte så tidlig som fase 3. Den uformelle skrivingen man gjør i starten av prosessen, slik som familiariseringsnotater og reflektiv journalføring, kan inngå i den mer formelle skrivingen. Når du skriver, finpusser du og fullfører skriveprosessen. Målet er å integrere din analytiske fortelling med levende datautdrag, for å fortelle en sammenhengende og overbevisende historie om datasettet som adresserer ditt forskningsspørsmål. Sluttskriving inkluderer også utarbeidelse av innledning, metode og konklusjon i forskningsrapporten, samt omfattende vurdering. Det er viktig å merke seg at gjennomføringen av en reflektiv tematisk analyse ikke nødvendigvis følger en lineær progresjon, men heller en tilnærming hvor man beveger seg fram og tilbake mellom fasene i analysen (Braun & Clarke, 2022, s. 36).

3.6 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

Vurdering av forskningens kvalitet er basert på blant annet begrepene *validitet* og *reliabilitet* (Thagaard, 2018, s. 19). Reliabilitet (pålidelighet) er et kriterium for kvalitet i forskning, og handler om hvorvidt arbeidet som presenteres er til å stole på (Dalland, 2020, s. 58; Grenness, 2020, s. 72). Reliabilitet handler om forskningsresultatets troverdighet (Dalland, 2020, s. 246; Gratton & Jones, 2010, s. 92; Kvale & Brinkmann, 2020, s. 276). Reliabilitet stiller ofte spørsmål om hvorvidt et resultat kan reproduseres av andre forfattere ved andre forskningstidspunkt (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 276). Valg av forskningsmetode vil også kunne påvirke hvor pålitelige dataene er (Jacobsen, 2022, s. 157). Dette skyldes delvis at hver metode har sine begrensninger med tanke på hvilken informasjon den kan samle inn, noe som kan føre til at visse typer informasjon systematisk blir utelatt. I tillegg kan metoden påvirke resultatene på en spesiell måte gjennom det vi kaller «undersøkelseeffekt» (Jacobsen, 2022, s. 189). Dette innebærer at måten forskningen gjennomføres på, kan påvirke hvordan informantene oppfører seg eller svarer på spørsmål, noe som igjen kan påvirke dataens pålidelighet (Jacobsen, 2022, s. 189).

I denne masteroppgaven benyttet jeg semistrukturert intervju som datainnsamlingsmetode. Her kommer vi inn på intervjuereffekt, som innebærer at intervjuers tilstedeværelse kan påvirke datamaterialet som produseres. Som forsker er det derfor viktig å være oppmerksom på slike potensielle påvirkninger når man vurderer pålideligheten til innsamlingsdataen (Jacobsen, 2022, s. 189). Når man velger å anvende andre metoder for datainnsamling en fysiske møter ansikt-til- ansikt, kan det føre til en noen mindre grad av intervjuereffekt (Jacobsen, 2022, s. 189). Forskningens reliabilitet er knyttet opp til både vurdering av dataens kvalitet og selve fremgangsmåten bak datainnsamlingen (Leseth & Tellmann, 2018, s. 16). I kvalitativ forskning er det imidlertid ikke mulig på grunn av at selve forskningsprosessen er nært knyttet til hvordan forskeren virker inn på prosessen (Dalen, 2011, s. 93). Dette innebærer at forskerens fremgangsmåte og tolkninger alltid vil påvirke hvilke data som blir produsert og hvilke funn som blir gjort. Kvalitativ forskning er derfor ikke mulig å gjenskape av en annen forsker med samme resultat (Dalen, 2011, s. 93; Leseth & Tellmann, 2018, s. 16). En leser av kvalitativ forskning vil få utfordringer med å vurdere hvordan forskeren påvirker forskningsprosessen. For å møte denne utfordringen er det essensielt at forskeren tydelig beskriver hvordan datamaterialet er samlet inn og utviklet gjennom forskningsprosessen. Dette krever at forskeren kan forklare effekten av egen rolle og innflytelse gjennom

forskjellige stadier av forskningsprosessen, og det på en transparent måte (Leseth & Tellmann, 2018, s. 17).

Validitet handler om datamaterialets gyldighet og hvor nøyaktig det er i forhold til det forskeren har til hensikt å måle, og tolkninger av resultatene (Gratton & Jones, 2010, s. 93-94; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 276; Leseth & Tellmann, 2018, s. 17). Et sentralt spørsmål er om forskeren måler det han eller hun sier de skal undersøke? (Tjora, 2018, s. 80). Dette handler om de konklusjonene forskeren kan trekke ut ifra det innsamlede datamaterialet (Leseth & Tellmann, 2018, s. 17). Man kan argumentere for validiteten ved å sammenligne resultatene fra egen forskning med resultatene fra andre studier (Thagaard, 2018, s. 191). Når tolkningene fra ulike studier bekrefter hverandre, øker validiteten av våre funn. Imidlertid, hvis tolkningene ikke bekrefter hverandre, er det viktig at forskeren gir en overbevisende argumentasjon for hvorfor tolkningene av resultatene i eget prosjekt skiller seg fra tolkningene i andre prosjekter. Dette sikrer validiteten til våre funn (Thagaard, 2018, s. 191-192).

I et intervju ligger det mulige feilkilder i selve kommunikasjonsprosessen (Dalland, 2020, s. 63). Er spørsmålene riktig oppfattet av intervjupersonen? Har jeg som intervjuer forstått svarene riktig? Er svarene riktig notert? I denne masteroppgaven ble opptak av intervjuene gjennomført ved hjelp av diktafon. Ved lydopptak som hjelpemiddel er det et spørsmål om lyden er god nok. For dårlig lyd kvalitet kan føre til feil ved transkribering av lydopptaket (Dalland, 2020, s. 63). Dersom intervjupersonen misforstår spørsmålene, intervjueren noterer svaret unøyaktig og meningsinnholdet blir endret ved transkribering, kan dette føre til redusert pålitelighet av datamaterialet (Dalland, 2020, s. 63). For å unngå feilkilder under kommunikasjonsprosessen og under intervjuet benyttet jeg fortolkende spørsmål for å bekrefte min forståelse av det intervjupersonen ønsket å formidle (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 167). Jeg var også nøye med å unngå ledende spørsmål slik at jeg klarte å løfte frem intervjupersonens perspektiv (Postholm, 2010, s. 83). Etter hvert enkelt intervju kommenterte flere av intervjupersonene at spørsmålene de fikk var åpne. Trener 5 påpekte spesielt dette under sitt intervju. Intervjuguiden ble utformet med ulike typer spørsmål og tilnærminger for å sikre at min fulle oppmerksomhet var rettet mot intervjupersonen og forskningens tema

(Kvale & Brinkmann, 2022, s. 166). Jeg varierte også ordlyden i spørsmålene for å legge til rette for ulike former for svar (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 169).

Et spørsmål som stadig stilles om intervjustudier, er hvorvidt funnene er generaliserbare (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 289). *Generalisering* innebærer å trekke konklusjoner om mange basert på informasjon om noen få (Tuftes, 2018, s. 154). Kvalitative studier er ofte kontekstspesifikke og kunnskapen du kommer frem til vil derfor ikke være mulig å generalisere til andre studier (Anker, 2020, s. 111; Postholm, 2010, s. 38). Det betyr imidlertid ikke at studiet ikke er verdifullt for andre. Det er derfor viktig å få frem hva forskningen kan bidra med utover ditt spesifikke prosjekt. Selv om funnene ikke er generaliserbare, kan de likevel være overførbare (Anker, 2020, s. 110; Smith, 2008, s. 140). Begrepet *overførbarhet* blir ofte brukt i kvalitative tilnærminger, og referer til hvorvidt tolkningene i en enkelt studie kan være anvendelige i andre sammenhenger (Thagaard, 2018, s. 19; Jacobsen, 2022, s. 237). I min masteroppgave er formålet ikke å generalisere forskningsresultatene, men heller å bidra til nyere og bredere forskning innen emnet (Leseth & Tellmann, 2018, s.36-37). Hensikten med forskningen var å utforske barrierer som kvinnelige elitetrenere møter på i sin trenerrolle, samt identifisere tiltak som kan forbedre deres trenerforhold og bidra til å øke rekruttering av kvinnelige trenere på et høyere sportslig nivå i norsk volleyball og sandvolleyball.

3.7 Forskerrolle

I kvalitativ forskning spiller forskeren rollen som et instrument: hva personen ser, hører, tenker og føler er en forutsetning for kunnskapen som genereres (Skilbrei, 2019, s. 42). Vår forståelse av et prosjekt påvirkes av om vi har en tilknytning til miljøet vi studerer, eller om vi ser det utenfra (Thagaard, 2018, s. 190). Når vi er kjent med miljøet på forhånd, kan vi utvikle en forståelse «innenfra». Dette betyr at våre egne erfaringer i miljøet preger grunnlaget for vår forståelse, og vi kan gjenkjenne og relatere til fenomenene vi studerer. Vi tolker fenomenene både i lys av nye kunnskaper og våre personlige erfaringer. På den andre siden kan vår tilknytning til miljøet føre til at vi overser det som skiller seg fra våre egne erfaringer. Dette kan resultere i manglende åpenhet for nyanser i de situasjonene vi studerer (Thagaard, 2018, s. 190).

I dialogen mellom forskeren og intervjupersonen vil både forskerens egen forforståelse og aktuell teori om fenomenet påvirke tolkningen (Dalen, 2011, s. 17). I møte med intervjupersonen og det innsamlede materialet vil forskeren alltid stille med en forforståelse om fenomenet som studeres (Dalen, 2011, s. 16). Jeg har selv vært volleyballspiller i 14 år og sandvolleyballspiller i elleve år. Volleyball og sandvolleyball har vært min store lidenskap, og idretten har vært med på å forme den personen jeg er i dag. Jeg er en person som elsker å dele min kunnskap og kompetanse. I 2019 valgte jeg derfor å studere bachelor i idrett, spesialisering i trenerrollen ved Høgskolen i Innlandet, Elverum. Dette studieløpet innebar blant annet trenerpraksis i volleyball og har bidratt til at jeg de siste fem årene har vært trener, samtidig som jeg har vært spiller. I 2022 ble jeg også utnevnt som styremedlem i Norges Volleyballforbund og som medlem av dommerkomiteen i Norges Volleyballforbund. Disse vervene har gitt meg en mye større innsikt i den organisatoriske, administrative og strukturelle oppbygging av idretten. I forbindelse med kvalitativ forskning er det viktig å være bevisst på egen forforståelse. Gitt min erfaring som kvinnelige trener, kan jeg personlig relatere meg til intervjupersonene i denne forskningen. Min tilhørighet til miljøet jeg forsker på, gjør det mulig for meg å lettere relatere og kjenne seg igjen i det kvinnene forteller. Dette kan være med på å påvirke utformingene av mine endelige resultater.

Min personlige erfaring som både trener og utøver innen volleyball og sandvolleyball har spilt en vesentlig rolle i formingen av min forforståelse og tilknytning til forskningsfeltet. Som utøver har jeg hovedsakelig hatt mannlig trenere, noe som jeg i senere tid har reflektert en god del over. I denne masteroppgaven var det relasjoner mellom forskeren og enkelte av intervjupersonene. Volleyballmiljøet er relativt lite, og gjennom årene har jeg selv vært aktivt medlem med flere ulike roller. Jeg har også flyttet på meg og derfor vært involvert i mange forskjellige volleyballmiljøer på ulike steder. Det er derfor nesten unngåelig å ikke danne relasjoner eller bekjenskaper med den begrensede gruppen av kvinnelige toppidrettstrenere i volleyball og sandvolleyball.

3.8 Etiske refleksjoner

I studier som innebærer nær kontakt mellom forskeren og de personene forskeren studerer, som for eksempel ved intervju, samler forskeren inn data som kan knyttes til de personene som deltok i prosjektet (Thagaard, 2018, s. 21; Tjora, 2021, s. 54). For forsknings- og studentprosjekter som utføres ved universiteter, høyskoler og andre forskningsinstitusjoner,

kreves det at prosjektet meldes inn. Dette forskningsprosjektet forutsetter behandling av personopplysninger og er derfor meldepliktige (Thagaard, 2018, s. 22). Før arbeidsprosessen startet, ble informasjon om masterprosjektet sendt til SIKT for godkjenning (vedlegg 3). SIKT har ansvar for å sikre at forskningsprosjekter overholder retningslinjer for personvern (Skilbrei, 2023). SIKT ga godkjenning for gjennomføring av prosjektet før samtykkeerklæringen og invitasjonene til intervjuene ble sendt ut til intervjupersonene.

Utgangspunktet for hvert forskningsprosjekt er prinsippet om at forskerne må ha deltakernes informerte samtykke (Thagaard, 2018, s. 22). Informert samtykke til å delta i forskning er et forskningsetiske prinsipp (Fossheim, 2015a). Forskeren skal gis tilstrekkelig informasjon om forskningsfeltet, forskningens formål, hvem som får tilgang til informasjonen og planlagt formidling av forskningsprosjektet (Anker, 2020, s. 106; Fossheim, 2015a; Skilbrei, 2023). Denne informasjonen gir deltakerne grunnlag for å vurdere om de ønsker å delta i forskningsprosjektet (Thagaard, 2018, s. 23). Samtykke skal også være fritt, noe som innebærer at forskningsdeltakerne skal være klar over at han eller hun kan trekke seg fra sin deltakelse når som helst i prosjektet, uten å måtte gi noe begrunnelse for dette (Fossheim, 2015a; Leseth & Tellmann, 2018, s. 148; Skilbrei, 2023). Når det er gitt fritt og informert samtykke, vil det anses som etisk forsvarlig å gjennomføre forskningen (Befring, 2020, s. 32). I forbindelse med intervjuene mottok intervjupersonene i forkant av intervjuene en samtykkeerklæring og en invitasjon til masterintervju. Disse dokumentene inneholdt blant annet informasjon om prosjektets tema, oppgaven som skulle skrives og forskningsprosjektets formål. Dette sikret at intervjupersonene hadde en omfattende forståelse av hva det innebar å delta i masteroppgaven (Dalland, 2020, s. 82). Etter at intervjupersonene hadde sendt tilbakemelding om at de ønsket å delta i masterprosjektet, ble det avtalt dato og tid for gjennomføring av intervjuene. Før intervjuet startet, ble intervjupersonen spurt om informasjonen i samtykkeerklæringen var forstått, eventuelle spørsmål ble besvart, og det ble gitt forklaring om prosessen med lydopptak og gjennomførelse av intervjuet. Før møtet med intervjupersonene ble samtykkeerklæringen og studiets formål bekreftet ved intervjupersonens underskrift (Dalland, 2020, s. 82).

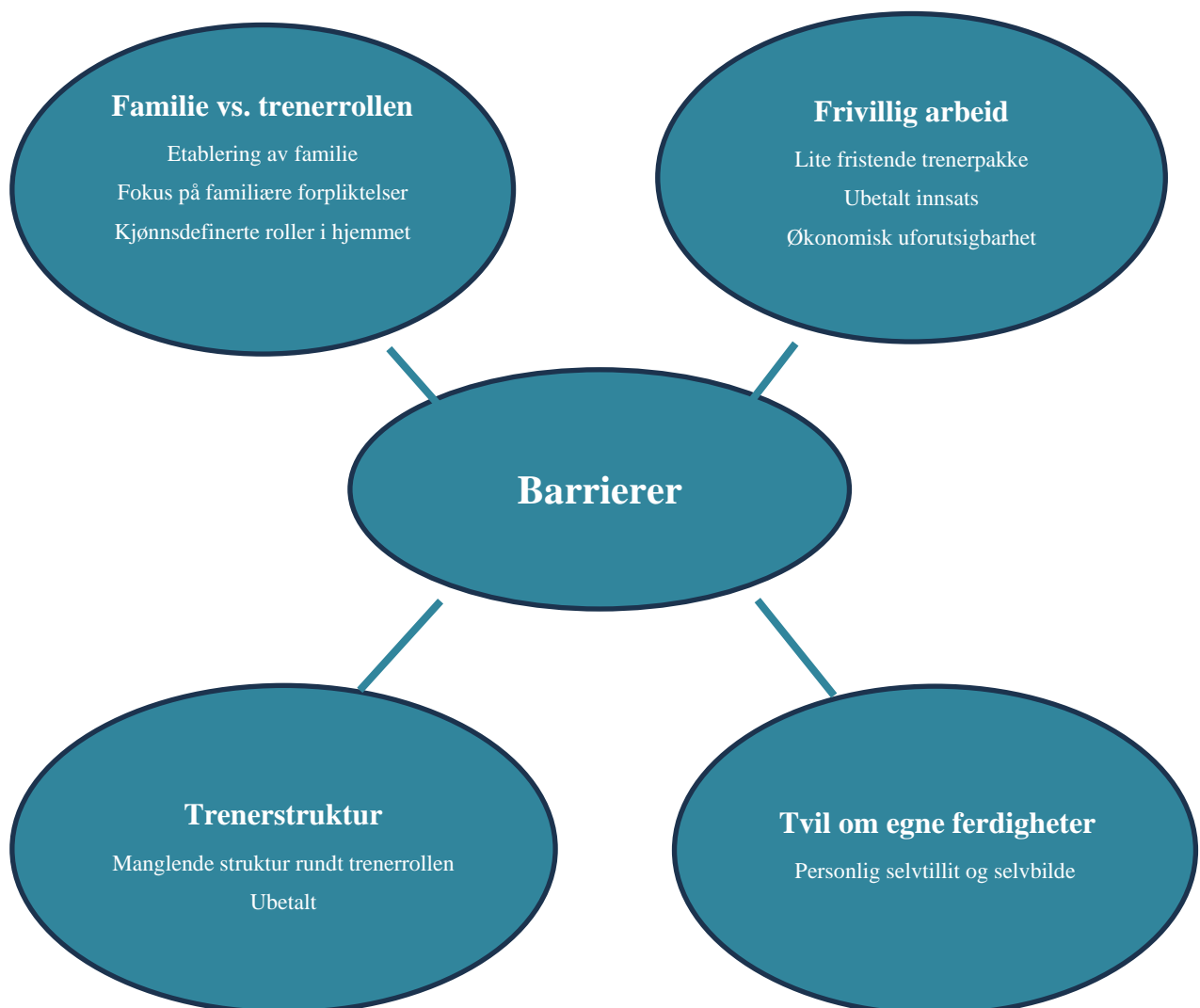
Opplysninger om deltakerne i forskningen må behandles på en forsvarlig måte (Anker, 2020, s. 106). Deltakerne som deltar i intervjuet, har krav på anonymitet (Dalland, 2020, s. 82). Det er derfor viktig at jeg som forsker bekrefter at denne anonymiteten vil bli ivaretatt (Dalland, 2020, s. 82). For å sikre anonymiteten til deltakeren i intervjuet ble det informert i den

tilsendte samtykkeerklæring at jeg forpliktet meg til å ivareta deres personlige informasjon på en konfidensiell måte (Befring, 2020, s. 33; Dalland, 2020, s. 82; Fossheim, 2015b). Jeg har forsikret intervjupersonene om at deres svar vil bli behandlet og oppbevart konfidensielt ved Universitet i Stavanger. De har blitt informert om at jeg kun vil bruke deres opplysninger til det spesifikke formålet som er beskrevet i samtykkeerklæringen, og gjeldende personvernregler vil bli overholdt. Kun jeg og masterveilederen hadde tilgang til de innsamlede dataene.

Prinsippet om konfidensialitet innebærer at intervjupersonene har rett til beskyttelse av eget privatliv (Thagaard, 2018, s. 205). Det er derfor viktig å formulere teksten på en måte som sikrer at intervjupersonenes identitet forblir anonym. Dette kan oppnås ved å begrense biografisk informasjon, slik som alder, yrke og bosted (Thagaard, 2018, s. 167: 205). I denne masteroppgaven ble informasjon som, slik som navn, klubbtilhørighet og bosted, nevnt av intervjupersonene, ekskludert og fjernet fra sitatene i resultatdelen. Et annet grunnprinsipp for å sikre etisk forsvarlig forskningspraksis omhandler de konsekvensene forskningen kan ha for deltakerne (Thagaard, 2018, s. 26). Før forskningsprosessen ble igangsatt, ble det gjennomført en risikoanalyse. Det ble konkludert med at forskningsemnet og intervju spørsmålene ble vurdert som lavrisiko, og derfor ble det ikke iverksatt ytterligere tiltak for å redusere denne risikoen. I kvalitative studier er det vanligvis ikke fastslått på forhånd hvor omfattende datamaterialet skal være (Skilbrei, 2019, s. 167).

4.0 Resultater

I dette kapittelet ble resultatene fra analysen presentert, inkludert sitater fra datamaterialet. For å ivareta intervjupersonenes anonymitet ble deres navn erstattet med fiktive navn, og deres biografiske informasjon ble ekskludert (Thagaard, 2018, s. 167:205). Sitatene fra intervjuene ble også oversatt til bokmål (Tjora, 2021, s. 292). Disse sitatene bidro med å belyse oppgavens problemstilling: *Hvilke barrierer møter kvinner i rollen som trener i norsk volleyball?* Resultatdelen inkluderte også forslag til hvordan bedre forholdene for kvinnelige trenere, samt hvilke rekrutteringstiltak intervjupersonene mente var sentrale opp mot det barrierene kvinnelige trenere står ovenfor. Dette illustreres i figur 1:



Figur 1: Faktorer relatert til barrierer

Figur 1 illustrerer en visuell representasjon av faktorer som ble ansett som sentrale barrierer for de seks kvinnelige intervjupersonene. De kvinnelige trenerne pekte på fire viktige undertemaer knyttet til hovedtemaet «barrierer». Disse undertemaene bestod av flere tilhørende koder.

4.1 Familie vs. trenerrollen

Kombinasjonen med familie og en rolle som trener viste seg å være sentralt for intervjupersonene. Dette undertemaet inkluderte etablering av familie, fokus på familiære forpliktelser og kjønnsdefinerte roller i hjemmet.

4.1.1 Etablering av familie

[...] men så fort du kommer opp i 29, 30 års alderen så begynner man å snakke om familie, man har andre interesser, det er en del andre faktorer som gjør at det er mer krevende å være trener, og mange som har småbarn, hvordan skal man sørge for at de blir værende? Altså at de fortsetter som trenere, der tror jeg vi blør en del. (trener 3)

Trener 3 påpekte i sitt intervju at kvinner ofte opplever et skifte i prioriteringer når de nærmer seg slutten av 20-årene eller begynnelsen av 30-årene, der man begynner å tenke på andre aspekter i livet. Kvinnen nevnte at det er flere faktorer som gjør det mer krevende å være trener senere i livet. Dette kan innebære faktorer som etablering av familie og andre interesser. Trener 3 uttrykte også bekymring rundt i hvilken grad vi sikrer at kvinner fortsetter i sin trenerrolle, spesielt småbarnsmødre. Dette tyder på at det kan være utfordrende å opprettholde engasjementet og motivasjonen hos trenere som har viktige forpliktelser utenom sin trenerrolle. Trener 6 trekkte også frem skifte i prioritering utover i livet:

[...] og som sagt det er en periode i livet hvor vi føder barn og er hjemme med barn. Den perioden blir forbeholdt til å være hjemme. Så det vil si det er et tidsperspektiv på rundt sju år, pluss minus, der kvinnelige trenere er vanskelig å få inn på banen. (trener 6)

Hun fremhevet at det er en periode i livet til kvinnelige trenere som blir prioritert til å være mødre. Dette innebærer å føde barn, være hjemme og ta vare på dem de første leveårene

deres. Denne perioden varer i omtrent syv år, og indikerer en betydelig periode i kvinners liv. Dette kan medføre at kvinnelige trenere vil være mindre tilgjengelige og gjøre det vanskelig for dem å delta aktivt i sin trenerrolle. Dette kan være på grunn av de ulike kravene og forpliktelsene som følger med å være mor, samt utfordringene med å balansere et familieliv med en trenerkarriere.

4.1.2 Fokus på familiære forpliktelser

Trener 2 snakket om utfordringer som småbarnsmødre står ovenfor når det gjelder å kombinere morsrollen og trenerrollen:

[...] som småbarnsmor ikke sant med alt det det medføre, fordi at du både bære fram det barnet og du, det er en del sånne ting som man ikke kan overføre til mannfolkene og, så jeg tenker det at det er større sjansen for at mange potensielle gode kvinnelige trenere får en sånn på en måte, en liten vakumtid da. Der man kanskje har en del andre ting som tilsier at på en måte det å gå inn og være masse trener, og det å være masse sånne ting, det er ikke forenelig med det. (trener 2)

Kvinnen påpeket ulike opplevelser med det å være mor, slik som graviditet, fødsel og omsorgsoppgaver, som ikke kan overføres til menn. Rollen som småbarnsmor vil kunne føre til en «vakuumtid» der kvinnelige trenere ikke er like tilgjengelig på grunn av omsorgsforpliktelser og andre ansvarsoppgaver knyttet til egne barn. Dette sitatet viser hvordan rollen som mødre, som er en naturlig del av livet for mange kvinner, kan begrense deres mulighet til å delta i roller som trenere, og hvordan slike begrensninger kan påvirke kjønnsdeltakelse i idretten.

Disse utfordringene gjelder selvfølgelig ikke for alle. Mens flere av trenerne så familiære forpliktelser som vanskelig å integrere med en trenerrolle, betraktet ikke trener 1 familie som en barriere. I sitt intervju forteller trener 1 at hun ikke kunne relatere seg personlig til begrunnelsen for den lave representasjonen av kvinnelige trenere:

[...] det ble tatt opp på en trenerkonferanse der, der spørsmålet om hvorfor det ikke er flere kvinnelige trenere enn menn, og så var det noen andre trenere som sa det at når

man får barn og andre prioriteringer. Og det kan jeg ikke si så mye om fordi at jeg har ikke barn, og jeg hadde vært en tidligere spiller som ønske å satse volleyball og ønsket å fortsette med det. (trener 1)

Den kvinnelige treneren løftet opp et tema som ble diskutert under en trenerkonferanse hun deltok på. Under konferanse ble spørsmålet reist om hvorfor det er færre kvinnelige enn mannlige trenere i idretten. Noen trenere hevdet at kvinners forpliktelse som mødre og andre prioriteringer kunne bidra til å forklare den lave kvinnerepresentasjonen i trenerrollen. Trener 1 erkjente at hun selv ikke kunne gi mye innsikt i dette da hun selv ikke har barn og derfor andre livserfaringer enn andre trenere som ble intervjuet. Videre fortalte hun om sitt eget ønske om å fortsette karrieren fra volleyballspiller til trener. Dette sitatet understreker viktigheten av å unngå generalisering og anerkjenne at det er flere faktorer enn bare familiære forpliktelser som kan være grunnen for den lavere andelen kvinnelige trenere på toppidrettsnivå i idretten.

4.1.3 Kjønndefinerte roller i hjemmet

I tillegg til å uttrykke egne erfaringer med å kombinere et familieliv og en rolle som trener, reflekterte trener 6 og 4 over kvinnelige stereotyper og samfunnets forventninger til kjønnsroller. Behovet for å finne balansen mellom ulike roller og å navigere mellom personlige ansvarsområder og karriereambisjoner kommer tydelig fram i sitatet:

Altså vi har jo de definerte roller, vi er mødre, vi har oppfølging av egne barn. Så det at du prioriterer andres barn framfor dine egne barn, det er liksom ... ja, du må på måte jobbe med det. Og så er det kanskje det forventes litt mer av kvinner også, at de skal være til stede med egen familie i stedet for ...jeg vet ikke. Men jeg vet at min egen erfaring er at jeg ikke hadde mulighet til å være trener når jeg hadde mine små barn. Det var jo uaktuelt. (trener 6)

Intervjupersonen diskuterte rundt nødvendigheten av å foreta andre prioriteringer for å kunne være trener på et høyere sportslig nivå. Man må som mor kunne prioritere og ta vare på andres barn, som kan gå på bekostning av sine egne. Hun trakk fram den vanskelige situasjonen om å «prioritere andre overfor sine egne» for å kunne optimalisere sin trenerrolle. Dette indikere utfordringer med å balansere personlige ønsker og forpliktelser med de kravene som følger med det å være trener. I dette sitatet reflekterte intervjupersonen rundt sine

antakelser rundt samfunnets forventninger og hva det vil si å være kvinne og mor. Intervjupersonenes manglende mulighet til å kombinere disse rollene antyder også manglende tilgang til støttetjenester knyttet til hennes trenerrolle.

Fordi at vi må huske at vi kvinner vi har gjerne barn, vi har et annet opplegg rundt oss i heimen. Vi har ikke så lett for å løpe fra det ansvaret som gjerne menn har. (trener 4)

Trener 4 erkjente kjønnsforskjeller når det gjelder forventninger og ansvarsfordeling i hjemmet. Hun påpekte at kvinner i større grad enn menn har ansvar for omsorgen av barna og andre ansvarsoppgaver i hjemmet. Hun fortalte også at menn har en tendens til å kunne lettere trekke seg unna ansvar i hjemmet, noe som gjør det enklere for dem å forplikte seg til en trenerrolle. Sitatet indikerer noen av de forventningene og barrierene kvinner står ovenfor når de forsøker å balansere familielivet og ønsket om å forfølge en karriere som trener.

4.2 Frivillig arbeid

Frivilligheten og manglende betaling i norsk volleyball og sandvolleyball ble fremhevet som viktige barrierer for deltakelse i trenerrollen av de kvinnelige intervjupersonene. Dette undertemaet inkluderte lite fristende trenerpakke, ubetalt innsats og økonomisk uforutsigbarhet.

4.2.1 Lite fristende trenerpakke

I intervjuet reflekterte trener 5 over de utfordrende aspektene ved å forfølge en karriere som trener på høyere nivå, og hvorfor flere kvinnelige trenere så ut til å være mindre interessert i en slik rolle:

[...] sånn, det er ikke så fornuftig og det er ikke så fristende. Det er ganske mye jobb og veldig mye utakkneilig jobb, som blir veldig lite attraktivt, tror jeg. Sånn at det blir ikke så veldig sånn...få som synes det virker spennende å kunne tenke seg det på noe mer enn å trene laget sitt eller spille selv og være trener etterpå, på en måte, det holder mer enn nok. (trener 5)

Trener 5 argumenterte for at den store arbeidsmengden og mangelen på anerkjennelse gjør denne rollen mindre attraktiv. Hun antydte at dette kan være grunnene til den begrensede

interessen for å ta på seg en større og mer omfattende trenerrolle, spesielt utover å trene sitt eget lag eller spille selv. Hun trekker derfor en parallell mellom den lave tilstrømmingen til toppidrettsstillinger blant kvinnelige trenere med det lite appellerende trenertilbudet i dag.

4.2.2 Ubetalt innsats

Trener 1 påpeket i sitt intervju at fraværet av betaling kan være demotiverende for kvinnelige trenere:

[...] og da er det ikke så veldig fristende å legge ned så masse dugnadstimer på et elitelag som ikke betaler. (trener 1)

Kvinnen understrekte behovet for en rettferdig kompensasjon for å beholde talentfulle trenere inn i trenerroller, uavhengig av kjønn. I tillegg til å uttrykke tvil rundt rammene til trenerrollen, reflekterte trener 5 også rundt eksisterende betingelser og om disse er tilstrekkelig i forhold til den innsatsen som må legges ned for å være trener på toppidrettsnivå.

Så jeg tror nok dette med de forutsetningene, altså de rammene man får, altså det man får tilbake igjen da, jeg vet ikke om det er nok for, i forhold til den innsatsen som, som kreves, og tiden du må investere for å være trener på det nivået da. (trener 5)

Trener 5 beskrev i sitt utdrag følelsen av å være underkompensert. Når innsatsen og tiden man legger inn i sin trenerrolle ikke samsvarer med de strukturelle rammene og forutsetningene, kan dette gjøre rollen demotiverende og mindre attraktiv. Trener 5 påpekte behovet for å vurdere om det som tilbys er tilstrekkelig i forhold til den innsatsen som kreves, samt rekrutteringen av flere kvinner til topp trenerposisjoner. Utdraget understreker viktigheten av forbedring av strukturelle forutsetninger for å skape et mer tiltalende toppidrettstilbud for kvinnelige trenere.

Samtidig som trener 4 uttrykte problematikken rundt det dugnadsbaserte prinsippet i trenervirksomheten i norsk volleyball, reflekterte hun også over sitt engasjement og muligheten til å jobbe gratis over tid. Behovet for lønnet arbeid og profesjonalisering av trenerrollen kommer tydelig fram i utdraget:

Ja at jeg tror det også handler litte om det her dugnadsbaserte prinsippet vi har i Norge med at all trenervirksomhet skal på en måte være basert på dugnad. At jeg har heller ikke anledning til å gjøre det her gratis over tid. Du gjør det gjerne i en periode i livet der du har små og yngre unger så er det naturlig at du går inn og bidrar, men når du snakker om på et profesjonelt nivå så må den kunnskapen du har og den erfaringen du sitter på være lønnet og være verdsatt på en måte. (trener 4)

Trener 4 understrekte at selv om dugnadsarbeid kan være akseptabelt i en periode når man har yngre barn, blir det vanskelig å opprettholde det frivillige bidraget til idretten over tid. Den kvinnelige treneren argumenterte for at når treneren operer på et profesjonelt nivå bør deres kunnskap og erfaring være lønnet og verdsatt. Dette antyder en manglende annerkjennelse av trenernes arbeid. Bruken av dette sitatet kan bidra med å belyse at idretten er på vei inn i et skifte, fra frivillig arbeid til et regime som krever kompensasjon for personenes individuelle innsats. Dette utdraget fremhever strukturelle barrierer for kvinnelige trenere og deres begrunnelser for å være tilbakeholdne med å investere nødvendig innsats i denne rollen.

4.2.3 Økonomisk uforutsigbarhet

Trener 3 tok opp flere viktige temaer angående utfordringer knyttet til trenerrollen, spesielt med tanke på profesjonalitet og økonomisk stabilitet:

[...] derfor så tror jeg dette med lønn og profesjonalitet, forutsigbarhet er nok begrensninger som gjerne gjelder begge kjønn, men kanskje, og dette er bare spekulasjoner, men i hvert fall for min egen del så ønsker jo jeg økonomisk forutsigbarhet i mitt liv. Kanskje det er noe som i hvert fall har vært en begrensning for meg, at jeg ønsker ikke å bruke så mye tid på noe som gjør at jeg ikke har forutsigbarhet. Hvis man for eksempel har et huslån, eller hvis man skal forsørge barn, eller altså en del sånne faktorer kommer du ikke utenom, altså du har jo et liv, som sagt så er det jo ikke det her at du bare er volleyballtrener. Du har jo, noen har jo studier, noen jobber og så videre. (trener 3)

Trener 3 reflekterte over behovet for økonomisk stabilitet i eget liv. Hun beskrev uforutsigbarheten knyttet til økonomi som en begrensning for henne, og noe som gjorde at hun ikke ønsket å forplikte seg helt til trenerrollen. Trener 3 påpekte også utfordringen med å balansere arbeid og personlig liv. Man har andre forpliktelser utenom det å være volleyballtrener, slik som nedbetaling av huslån, jobb, studier og andre familiære forpliktelser, slik som å forsørge barn. Intervjupersonen antydte at manglende økonomisk stabilitet kan påvirke kvinners evne til å engasjere seg fullt til trenerrollen. Utsagnet til trener 3 viser hvordan manglende økonomisk støtte kan være en begrensende faktor for både kvinner og menn når det gjelder å forfølge en trenerkarriere på heltid.

[...] det er jo på en måte ikke så attraktivt kanskje, og skulle ha barn og familie eller råd til å kjøpe leilighet, eller aldri kall det de vanlige tingene, det funker ikke så godt sammen som det gjør nå. (trener 5)

Trener 5 reflekterte også rundt lignende utfordringer. Kvinnen antydte at trenerrollen ikke ble oppfattet som spesielt attraktiv for henne, når det kom til å balansere en karriere som trener med andre livsmål, som å ha råd til å kjøpe seg bolig eller stifte familie. Dette utdraget indikere at trenerrollen er mindre tiltrekkende og i mindre grad forenelig med andre fremtidsplaner. Dette skyldes usikkerhet rundt økonomisk stabilitet og manglende fleksibilitet i trenerrollen. Når hun henviste til uttrykket «de vanlige tingene» antydte hun at det å stifte familie og skaffe seg bolig betraktes som normale og ettertraktede livsmål, men at det kan være vanskelig for personer som engasjerer seg i en trenerkarriere. Dette peker på en potensiell konflikt mellom tradisjonelle livsvalg og realitetene innen idretten.

4.3 Tvil om egne ferdigheter

Flere av intervjupersonene fremmet manglende selvtillit og selvbilde som individuelle barrierer blant kvinnelige trenere. Dette undertemaet inkluderer personlig selvtillit og selvbilde.

4.3.1 Personlig selvtillit og selvbilde

Trener 1 reflekterte rundt utfordringer med egen selvtillit knyttet til trenerrollen:

Fordi at jeg gjør en sånn typisk jenteting der jeg tror at alt det jeg gjør ikke er bra nok, det kan alltid bli bedre. At jeg må fokusere på det som jeg gjør bra, sånn at jeg jeg er utålmodig av natur, det er jeg men at jeg jeg tror det er følelsene og tingene rundt det, som jeg tror er veldig typiske jenteting, og den overtenkingen, og det å tror at du alltid, alt du gjør kan bli bedre, den holder meg litt igjen, så den jobber jeg litt med. (trener 1)

Trener 1 beskrev et sterkt ønske om perfektjonisme og identifiserer overtenking og perfektjonisme som typiske jenteting og opplevde dette som vanlige utfordringer blant kvinner. Hun innrømte at hun selv ofte undervurderer egne ferdigheter og innsats, og har utfordringer med å falle til ro over egne prestasjoner, det kan alltid gjøres bedre. Hun uttrykte at behovet for perfektjonisme er en hindrer for hennes utvikling som trener og understrekte at hun aktivt jobbet med dette for å overkomme denne individuelle barriere. Trener 2 delte observasjoner og synspunkter om selvtiliten og selvbilde til andre kvinnelige trenere i volleyballmiljøet:

Og så tror jeg det at også kvinner må på en måte trenes opp til det og på en måte, kanskje mange kvinner kan trenes opp til å på en måte liksom, ja, men godt er godt nok. Du er god nok som du er. Jeg synes jeg hører litt for ofte mange kvinnelige trenere liksom nedprater seg selv da. Mye mer enn mannlige trenere. På mange vis, det opplever jeg i hvert fall i forhold til det jeg holder på med, sånn i klubben og de som holder på med litt yngre. Så er det liksom sånn, at når det er de kvinnelige som stiller og har treninger så er de veldig påpasselige med å fortelle sin manglende volleyballbakgrunn. (trener 2)

Trener 2 reflekterte rundt behovet for å trene opp kvinnelige trenere til å akseptere egen innsats og at det å være god nok er tilstrekkelig. Hun har lagt merke til at mange kvinner i volleyballmiljøet har en tendens til å kritisere seg selv, i større grad enn de mannlige trenerne. Hun opplevde i eget klubbmiljø at de kvinnelige trenerne, spesielt de som trener yngre utøvere, er veldig påpasselig med å fortelle om sin manglende erfaring og volleyballkompetanse. Dette sitatet indikerer en oppfatning om at kvinner generelt trenger å bygge opp sin egen selvtilit og selvbilde, og at dette kan være spesielt fremtredende i idrettsmiljøet. Trener 2 sine uttalelser antydte også at slike tankesett og tankemønster kunne skape individuelle barrierer knyttet til trenerrollen.

4.4 Trenerstruktur

Manglende strukturelle rammer rundt trenerrollen ble belyst som viktige barrierer for de kvinnelige intervjupersonene. Dette undertemaet inkluderte manglende struktur rundt trenerrollen og ubetalt arbeid.

4.4.1 Manglende struktur rundt trenerrollen

Trener 5 diskuterte i sitt intervju viktigheten av gode rammer:

De forskjellige, altså i alle de forskjellige nivåene og settingene da. Det er veldig viktig å ha gode rammer rundt for at et opplegg skal bli bra, uansett hva målet for gruppa er. Og sånn er det jo på landslagsnivå, sånn er det i barneidrett, sånn er det i alle sånne sammenhenger, men det blir fort, jeg opplever fort at det ikke er det
(trener 5)

I sitatet snakket trener 5 om viktigheten av å ha gode strukturelle rammer, uavhengig av nivået eller målsettingen for treningsgruppen. Den kvinnelige treneren uttrykte også frustrasjon over at disse rammene i flere tilfeller ikke er tilfredsstillende, og kan føre til manglende suksess i gjennomføringen av idrettsaktiviteten. Trener 3 fortalte også om disse strukturelle rammene i sitt intervju, og hvordan administreringen av disse rammene ikke er tilstrekkelig i henne situasjon:

Akkurat nå synes jeg det er vanskelig å fokusere på mine egne mål fordi at det er så mange variabler rundt meg som på en måte må oppfylles før jeg kan begynne å tenke på egne mål. Jeg ønsker jo en mer stabilitet rundt støtteapparatet, ønsker mer struktur fra volleyballforbundet. Det er en del sånne variabler der som jeg må tenke på, som jeg på en måte ikke føler har så mye med det å være volleyballtrener, men det må gjøres for å kunne gjennomføre samlinger osv. (trener 3)

Trener 3 fortalte om hennes erfaringer og utfordringer med forskjellige «variabler», slik som stabilitet rundt eget støtteapparat og struktur fra forbundet rundt hennes rolle som trener. Intervjupersonen trakk fram eksempler på strukturelle barrierer i hennes trenerrolle og hvordan dette påvirke egen personlig utvikling og målsetting. Hun diskuterte også kompleksiteten av

trenerrollen, der hun selv har erfart at rolle som volleyballtrener innebærer mer enn bare det å være trener. Det inkluderer også andre logistikkoppgaver som treneren må håndtere. I sitatet viser kvinnen frustrasjon over ytre faktorer som er utenfor hennes kontroll. Dette skapte begrensninger for hennes eget ønske om personlig utvikling og de sportslige arbeidsoppgavene knyttet til hennes trenerrolle.

4.4.2 Ubetalt

Trener 4 understrekte trener 1 sitt utdrag ved å fortelle om hennes hindringer for å ikke forfølge sin trenerrolle ytterligere:

Så det hindrer meg lite grann at det ikke er noe på en måte litt en vei å gå, som er lønnsom på en måte, som jeg kan si at nei jeg er trener, og det lønner på like linje som det å være lærere, eller som jeg sa tidligere, være psykolog, eller menneskeutvikler, eller lagspiller, eller ja lagutvikler. (trener 4)

Dette sitatet belyser en utfordring mange trenere står ovenfor, mangelen på en tydelig karrierevei som gir tilfredsstillende økonomisk vinning. Trener 4 understrekte ønsket om å bli anerkjent og lønnet på lik linje med andre yrker, slik som lærere, psykologer og menneskeutvikler. Mangelen på strukturell forutsigbarhet skaper hindringer for trener 4 og førte til et ønske om å ikke forfølge sin trenerkarriere ytterligere. Det understreker behovet for å anerkjenne verdien av trenerrollen ved å tilbud kompensasjon og en strukturell karrierevei for det betydningsfulle arbeidet trenerne utfører i idretten.

4.5 Hvordan bedre forholdene?

De kvinnelige trenerne ble spurt hvilke tiltak eller hva som burde iverksettes for å bedre forholdene til kvinnelige volleyballtrenere? Temaer som bedre tilrettelegging, rollemodeller og støtte ble fremhevet i intervjupersonens svar.

4.5.1 Bedre tilrettelegging rundt trenerrollen

Trener 3 fortalte om sin erfaring med administrativ tilrettelegging sitt første år som toppidrettstrener:

Jeg var heldig som kom inn i en klubb med god støtte, god struktur. Med en sportslig leder og at det var en etablert klubb som bidro med flere ansvarsområder i forhold til å planlegge reiser og en del av det administrative var ivaretatt i klubben da, at det var ikke noe jeg måtte stå alene med da som første gang jeg var trener for et 1.divisjonslag som gjerne skal reise landet rundt og sånn, så det opplevde jeg som veldig positivt. (trener 3)

I dette sitatet uttrykte trener 3 taknemlighet over å tilhøre en klubb med godt støtteapparat og en god struktur i bunn. Hun fortalte hvordan administrativ tilrettelegging var med på å positivt styrke hennes rolle som toppidrettstrener det første året. Hun fremhevet spesifikt tilstedeværelsen til den sportslige lederen og den etablert klubben. Begge disse partene bidro med administrative oppgaver, slik som planlegging av reiser. Dette forenklet hennes oppgave som toppidrettstrener, og gjorde at hun ikke følte seg så alene med alle disse logistikkoppgaven som må løses når man er ansvarlig for et 1.divisjonslag. Kvinnen opplevde på denne måten overgangen til rollen som toppidrettstrener langt mer sømløs. Sitatet uttrykker viktigheten av effektiv struktur og administrativ tilrettelegging rundt trenerne i klubbene, og hvordan dette kan bidra til å ivareta de kvinnelige trenerne. Til forskjell fra trener 3, uttrykte trener 1 utrykk misnøye med tilretteleggingen av trenerne i norsk volleyball:

Så, nei jeg synes de, synes de kan gjøre en bedre jobb med å på en måte tilrettelegge for trenere generelt. (trener 1)

I dette sitatet uttrykte trener 1 misnøye og rom for forbedring når det gjelder generell tilrettelegging av trenerne. Hennes uttalelse indikerer en opplevelse av at trenerne ikke får tilstrekkelig støtte og ivaretagelse for å gjennomføre arbeidet sitt på en effektiv måte. Denne tilretteleggingen kan bestå av å implementere inkluderende tiltak slik som bedre dialog mellom trener og klubbens ledelse, forsterket støtte og økt tilgang på ressurser, både administrative og andre former. Trener 2 delte lignende synspunkter og uttrykte et ønske om økt sjenerøsitet rundt tilretteleggingen av volleyballtrenerne:

Og så er det jo helt klart det at, jeg tror at for kvinnelige trenere på toppnivå så tror jeg nok også at klubbene må være, være litt rausere i forhold til å legge til rette for at de kan være trenere. (trener 2)

I dette sitatet utrykte trener 2 troen på at norske volleyballklubber bør være rausere når det gjelder å legge til rette for gode rammer rundt trenerrollen. Dette gjelder spesielt for kvinnelige trenere på toppnivå. Dette kan være tiltak som blant annet tilrettelegging for kvinner med barn, slik som intervjupersonen nevner tidligere i intervjuet.

Ja altså legge til rette for at kvinner kan investere en del tid på det da. (trener 4)

Trener 4 hadde fokus på tilrettelegging i forhold til tid i sitt intervju. I sitatet snakker kvinnen om behovet for å tilrettelegge for kvinnelige trenere, slik at de kan investere tilstrekkelig tid til sin trenerrolle. Dette indikere et betydelig behov for å legge til rette slik at andre livsaspekter ikke hindrer kvinnenens trenerkarriere.

Og legge til rette for at det igjen kan være litt lønnsomt. At du kan velge en sånn rolle som trener som en jobb. (trener 4)

Videre understrekte kvinnen viktigheten av å legge til rette for profesjonalisering, både med hensyn til lønn, men også i form av tydelige karriereveier innenfor treneryrket. Dette innebærer å oppnå formell utdanning og sikre jobbmuligheter innenfor trenerrollen. Trener 5 delte sine erfaringer om hvordan forbundet tilrettela for hennes virksomhet i forbindelse med jobb som trener:

I sommer så ble det en del mer greier fordi jeg er kvinne, og fordi jeg har en datter som var to år og måtte være med mye. Så det ble på en måte mer greier å styre, ordne for at jeg skulle dra et sted enn han som var trener for gutta, da. Så det føler jeg var tiltak, tiltak som gjør at jeg fikk oppleve at det var mulig da, enn at det ikke ble gjort holdt jeg på å si. At jeg hadde kjent på at det ble veldig mye ekstra, eller at det ble en sånn byrde, det var noe som jeg opplevde som en positiv greie. Kult at vi får det til, selvfølgelig skal vi løse det og det. Så jeg tror det er sånne ting er viktig. (trener 5)

I denne uttalelsen fortalte trener 5 utfordringene hun møtte på i forbindelse med sin trenerrolle. Kvinnen reflekterte over hvordan det å være småbarnsmor fører til ekstra ansvar og organisering, og understreker behov for mer tilrettelegging rundt henne som kvinnelige trenere sammenlignet med den mannlige treneren. Hun opplevde seg selv som en byrde, men ble møtt med tilrettelegging og forbundsansatte som var positivt innstilt til situasjonen

hennes. De ønsket å hjelpe henne med å finne den beste løsning for utføre hennes trenerjobb. Hun understreker at slik tiltak er viktig, noe som indikerer at dette er avgjørende for å få kvinnelige trenere til å kunne påta seg slike treneroppgaver. Trener 6 delte også sine erfaringer om hvordan klubben tilrettela for henne som har barn:

Så det var på en måte ikke noe tilbud fra klubben å si at vi kan fikse en barnevakt for dem, så kan de være med på den kampen. I forbindelse med en bortekamp måtte jeg sette bort mine jenter til noen som måtte passe på dem. Men det er jo det eneste som har hatt tilrettelagt for min virksomhet. (trener 6)

I motsetning til trener 5 fortalte trener 6 at klubben hun var trener for ikke tilbud noe barnevakt i forbindelse med kampdager. Hun beskrev en situasjon der hun måtte skaffe barnevakt for barna sine i forbindelse med en bortekamp, men at hun selv måtte ta ansvar for å tilrettelegge for sine egne barn. Dette sitatet indikerte mangelen på tilrettelegging for kvinnelige trenere med barn når det gjelder utførelsen av trenerrollen. Dette kan hindre kvinner i å gjennomføre sin trenerrolle fullstendig eller delta i alle aspekter av trenerrollen, inkludert deltakelse i kamper og reise til kamp. Trener 1 la også fram sitt tiltak for å bedre forholdene for kvinnelige trenere med små barn:

Om man har barn, det å dekke barnepass for eksempel, hvis det er en mamma som har barn. At man får, ja, litt tilrettelegging da. (trener 1)

Kvinnen fremhevet viktigheten av å tilrettelegge for småbarnsmødre. Barnepassordninger belyses som et godt tiltak for å bedre tilrettelegging for unge småbarnsmødre som ønsker å fortsette som trener. Intervjupersonen uttrykte en forståelse av utfordringene mødre møter på og hvordan tilrettelegging rundt familie og omsorgsansvar kan bidra til å støtte deres deltakelse i idretten. Sitatet indikerer også en anerkjennelse av behov for konkrete tiltak for å gjøre trenermiljøet mer tilgjengelig og inkluderende for alle, uavhengig av familiære forpliktelser.

4.5.2 Rollemodeller

Trener 2 reflekterte rundt behovet for kvinnelige rollemodeller og hvordan etablerte kvinnelige trenere kan bidra til å skape en positiv rekruttering i klubbssammenheng:

[...] jeg er veldig tydelig på mine verdier og veldig tydelig på en del sånne ting, og formidle det videre til andre kvinnelige trenere i klubben. Så jeg tror å ha trenere, altså ha kvinnelige trenere i egen klubb som har kommet litt opp, det er jo en fin rekrutteringsarena. (trener 2)

Trener 2 fortalte om viktigheten av å være tydelig på egne verdier og formidle disse videre til andre kvinnelige trenere i klubben. Den kvinnelige treneren presiserte også at kvinnelige trenere som har erfaring som trenere på høyere nivå er en positiv rekrutteringsmulighet for å inspirere og motivere flere trenere til å være trener på et høyere idrettslig nivå. Trener 2 uttrykte troen på at synligheten av kvinnelige elitetrenere kan bidra til å skape flere muligheter for kvinner i idretten. I intervjuet uttrykte også trener 4 et sterkt behov for flere kvinnelige rollemodeller, spesielt i toppidretten:

Jeg tenker helt klart vi har bruk for kvinnelige rollemodeller inn i toppidretten. Fordi at det som sagt, nå har jeg vært involvert i toppidrett i en del år og jeg har til gode å møte en ren kvinnelig trener, en rollemodell for min egen del. Verken som coach eller som trener. (trener 4)

Intervjupersonen poengterte at hun, til tross for å ha vært i toppidretten i flere år, har til gode å møte en kvinnelig trener som kan være en rollemodell for henne, verken som trener eller som coach. Dette sitatet peker på fraværet av kvinnelige forbilder i norsk volleyball, og understreker viktigheten av å rekruttere flere kvinnelige elitetrenere som kan inspirere og motivere andre kvinner i idretten.

De kvinnelige trenerne som uttalte seg om rollemodeller i sitt intervju deler en felles oppfatning om kvinnelige rollemodeller. Kvinnelige forbilder i toppidretten er en viktig rekrutteringsarena og avgjørende for å øke kvinneandelen i trenerrollen. Trener 2 uttrykker hennes personlige betydning av å være en god rollemodell for andre kvinnelige trenere:

Men jeg har og kjent litt på det som trener altså kvinnelig trener da på 1.divisjonslaget vårt, de verdiene og holdningene, og på en måte det jeg har stått frem som, det har vært, det opplever jeg selv at det er kjempeviktig for meg i forhold til å gå fram som et godt eksempel da, for de andre kvinnelige trenerne i vår klubb. (trener 2)

Trener 2 uttrykte betydningen av hennes egne verdier og holdninger som kvinnelige trener, og hvordan disse karaktertrekkene har formet henne som en positiv rollemodell. Disse trekkene kan også bidratt med å inspirere andre kvinnelige trenere i hennes egen klubb. Trener 4 fortalte i sitt intervju personlige ambisjoner om å være en rollemodell i et trenerteam:

[...] men jeg ville vil veldig gjerne ha brukt ressursen min inn i et team. Fordi jeg synes det er en viktig ressurs å ha i et team. Det er ikke sikkert at jeg skulle vært ansvarlig for det teamet, men jeg ville ønske at det var plass til en sånn type kvinnelig rollemodell inn i et trenerteam, uavhengig av om det er sandvolleyball eller volleyball egentlig. Fordi det er så få kvinnelige stemmer i det. Så kan man si at det kunne ha vært en ambisjon da å kunne på en måte formidle min kunnskap om det inn i et trenerteam, eller jobbe sammen med et trenerteam. (trener 4)

Intervjupersonen ønsket å tilby hjelp og støtte til andre trenere ved å bidra med egne ressurser og ferdigheter i et trenerteam. Kvinnen reflekterte rundt at hun selv ikke trenger å være teamleder, men har ambisjoner om å være en del av denne gruppen. Hun uttrykker viktigheten av en slik ressurs innad i et trenerteam, uavhengig av om det er volleyball eller sandvolleyball. Trener 4 reflekterte over den begrensede andelen av kvinner i trenermiljøene, og muligheten til å dele egen kunnskap. Videre reflekterte trener 4 rundt hennes ønske om å være en mentor for ambisiøse kvinnelige trenere:

[...] jeg ønsker heller å formidle kunnskapen min til andre kvinnelige trenere, til andre som har ambisjoner om å bli trenere på toppnivå. At de på en måte kan lære av mine erfaringer, og kunne formidle nok av den kunnskapen og innsikten jeg har, for å bygge nye kvinnelige trenere. Altså at det kan være, det kan være et bidrag inn mot nye jenter som har lyst til å bli trenere. (trener 4)

Trener 4 ønsket å formidle egen kunnskap til andre kvinnelige trenere som har karrieremål. Ved å videreformidle sin kunnskap og dele egne erfaringer med andre kan hun veilede etablerte trenere og rekruttere nye kvinnelige trenere. Dette viser at hun videre ønsker å være en bidragsyter for suksessen til andre kvinnelige trenere.

4.5.3 Støtte skaper trivsel

De kvinnelige trenerne ble i intervjuene spurt om hva som kan gjøres for å bedre forholdene til kvinnelige volleyballtrenere. Støtte i form av positive tilbakemeldinger, støtte fra støtteapparat og mentorskap var gjennomgående temaer i intervjuene:

[...] veldig viktig for meg og ikke møte de utfordringene alene da er vel det jeg tror er viktigst for meg. (trener 3)

I dette sitatet reflekterte trener 3 over hennes personlige betydningen av støtte og samarbeid når det kommer til å møte utfordringer i sin trenerrolle. I intervjuet antydte hun at hun verdsetter støtte fra andre når hun står ovenfor vanskelige situasjoner, og at hun ikke ønsker å stå alene med disse utfordringene. Dette indikerer at trener 3 anerkjenner at det å håndtere utfordringer alene kan være overveldende, samtidig som støtte fra eget støtteapparat eller andre kan gjøre det lettere å løse disse utfordringene.

De personene, de nøkkelpersonene som jeg ringer, for de kan jeg ringe til med alt, med alle mulige tanker. Og da får jeg på en måte, de veileder meg inn på og sorterer tankene mine. Sånn at jeg får funnet ut av ting som jeg har utfordringer med. (trener 1)

Trener 1 fortalte om nøkkelpersonene hun tar kontakt med for støtte. Disse nøkkelpersonene tar hun kontakt med for å «ringe til med alt, med alle mulige tanker». Dette understreker en følelse av trygghet og åpenhet, der hun kan betro seg til spesielle personer med alle mulige tanker og følelser om ulike situasjoner hun står ovenfor. Disse personene beskrives som veiledere og hjelper til med å klare hodet til intervjupersonen, sorterer forvirrende tanker og følelser. Videre reflekterte trener 1 over de positive effektene av et støttende nettverk:

Men det er jo det at jeg har det nettverket jeg har så får jeg reflektert de tankene enn å la det sitte å spinne og surre rundt og rundt da. (trener 1)

Kvinnene fortalte at nettverket er viktig for at hun skal kunne reflektere rundt egne tanker. Hun benytter nettverket som ressurs for veiledning og som personer hun kan rådfører seg med. Når intervjupersonen snakket om å «la det sitte og spinne og surre rundt og rundt», antydte hun at mangelen på et støttende nettverk vil kunne få tankene til å fortsette og snurre. Hun kan derfor ende opp i en negativ spiral der hun sitter alene med egne tanker og

utfordringer. Nettverket vil derfor være et viktig verktøy for å rydde opp kvinnens egne tanker. Trener 4 fortalte at nettverket av personer rundt henne er det viktigste forumet for diskusjon:

Jeg tror det er viktig å ha et nettverk av folk rundt deg når du skal jobbe som trener. At du, at det er en veldig support team. Du har alltid noen å diskutere med. (trener 4)

Kvinnen fortalte at nettverk med flere personer er viktig, spesielt i en rolle som trener. Trener 4 indikerte også viktigheten av et nettverk som er tilgjengelig og fysisk til stede når du har behov for å diskutere ting som skjer på idrettsbanen:

[...] sørge for et godt støtteapparat, sørge for gode strategier, sørge for at man føler seg i varetatt og at det er, jeg tror nok forholdene er ganske gode, men det er litt sånn at man skal vite at man har en jobb å gå til, at man har hva man får ut av da, at man har folk å spille på, at man har folk rundt deg som kan bidra, at man ikke står alene i det. (trener 3)

Trener 3 indikerte i sitt intervju at muligheten for å jobbe og diskutere med andre vil skape en følelse av ivaretakelse for kvinnelige trenere, og at personene rundt oss er viktig for å ikke føle seg isolert og alene i trenerrollen. Ivaretakelse går også på følelsen av å trives i sin rolle. Samspill med andre vil derfor skape et støttende og omsorgsfullt idrettsmiljø:

Jeg tror det er veldig viktig at vi heier på hverandre. At hvis en jente eller noen har ambisjoner om å bli trenere, at når vi ser det, eller hører om det, eller de er i ditt nettverk, så er vi flink til å heie på dem. Og si at det er sykt bra at du har lyst til å prøve, så bra at du har ambisjoner, jeg heier på deg. At de får støtte liksom, fordi jeg tror det er viktigere for jenter og føle at de har noen bak seg som kan liksom si bra jobba, dette må du gå for, dette kan du klare. At du har en liten heiagjeng da. At du har et nettverk av andre kvinner som heier på deg, og gjerne menn og, [...]. (trener 4)

Trener 4 uttrykte viktigheten av å oppmuntre hverandre i idrettsmiljøet. Spesielt til de som viser ambisjoner innen trenerrollen. Dette nettverket fungerer som en heiagjeng som gir emosjonell støtte og oppmuntring til andre ambisiøse trenere. Intervjupersonen antyder også at støtte kan ha en større innvirkning på de kvinnelige trenerne. Intervjupersonen presiserer

også viktigheten av støttespillere som ønsker å se enkeltpersoner lykkes, uavhengig av kjønn. I likhet med trener 4, fremhevet også trener 2 viktigheten av emosjonell støtte i trenerrollen:

[...] jeg tror vi skal være mye flinkere til å si til hverandre, altså godt, bra. Det å kommunisere positivt om det andre gjør. Det tror jeg, det tror jeg er viktig. Både for, mye mer for kvinner enn for menn. (trener 2)

Hennes anbefaling om at vi som er i samme idrettsmiljø bør bli flinkere til å positivt oppmuntre hverandre, indikerte at vi kanskje ikke er så gode til dette som vi burde være. Trener 2 presiserer også forskjellen i betydningen av støtte fra andre. Mens økende oppmuntring er noe alle bør bli flinkere til å gi og motta, påpeker denne intervjupersonen også at kvinnelige trenere i større grad har behov for anerkjennelse sammenlignet med mannlige trenere. Trener 3 reflekterte rundt ensomhet i sitt intervju:

Gjøre det mindre, kanskje gjøre forholdene mindre ensomme er vel kanskje det jeg ville svart der. (trener 3)

Den kvinnelige trenere ble spurt om hvordan forholdene til kvinnelige volleyballtrenere kan forbedres, og hennes ønske var å gjøre forholdene mindre ensomme. Dette indikerer behovet for å skape et større fellesskap rundt trenerrollen og reduserer følelsen av ensomhet. Dette tyder på at personen selv eller trenere hun kjenner har opplevd følelsen av ensomhet i deres trenerrolle.

4.6 Mulige tiltak for å øke rekrutteringen

Under dette temaet presenterte jeg tiltakene de seks kvinnelige trenerne foreslo som mulige tiltak for å øke andelen kvinnelige elitetrenere innen volleyball.

4.6.1 Ivaretagelse av etablerte trenere

Trener 3 reflekterte rundt viktigheten av ivaretagelse av allerede etablerte trenere:

[...] og jeg mener jo det at et tilsvarende tiltak for de kvinner som allerede er til stede i norsk volleyball bør få et tilsvarende tilbud i forhold til opplegg der man får bygge nettverk, og at man blir kjent med andre som er i Norge. (trener 3)

Intervjupersonen mente at tiltak som nettverksbygging med andre trenere er viktig å tilby, ikke bare for å rekruttere nye trenere, men også for allerede etablerte kvinnelige trenere i norsk volleyball. Sitatet indikerte også at det ikke er tilstrekkelige tiltak for å beholde og motivere allerede etablerte kvinnelige trenere. Avslutningsvis understrekte intervjupersonen at slike tiltak vil kunne gi kvinnene muligheten til å utvide sitt karrierenettverk, og bidra til å styrke samholdet blant kvinnelige trenere i volleyballmiljøet.

Så det er nok et område jeg ville satt mer fokus på enn nødvendigvis selv rekrutteringen av trenere fordi at den, nå har ikke jeg noe tall på det men sånn som jeg ser det så er det jo hvordan vi skal vi ivareta de som allerede er her? Hvordan skal de ha et tilbud? At vi ikke bare skal gjenskape kruttet på nytt, men at man setter ressursene inn på, på det man allerede har. (trener 3)

Videre fortalte trener 3 i intervjuet ønsket om å prioritere ressurser og tiltak for å beholde allerede etablerte, i stedet for kun å ha fokus på rekruttering av nye trenere. Den kvinnelige treneren understreket viktigheten av å ivareta det eksisterende trenermiljøet, framfor å «gjenskape kruttet på nytt». Sitatet indikerer også en manglende bruk av ressurs for å ivareta de mannlige og kvinnelige trenerne i trenermiljøet. Dette antyder at denne typen rolle er underprioritert i norsk volleyball. Ivaretakelse av allerede etablerte kvinnelige trenere løftet også trener 1 frem som sentralt:

Fordi jeg ser at de prøver, men det er sånn at de tilrettela for et prosjekt for unge kvinnelige trenere, de ønsker å satse på de der de får mentor og sånt. Men så har de ikke tenkt på ...de fikk midlene til det, og så skulle de starte et prosjekt, men de hadde ikke tenkt på de aktive kvinnelige utøverne de har, eller de tre mennene de har, som kan være mentorer. Og de tar ikke godt nok vare på de så hvorfor skal du starte et nytt prosjekt for unge kvinnelige trenere, uten å sjekke inn med de du har allerede først? Så det er litt sånn motsigende. (trener 1)

Intervjupersonen uttrykte i sitt intervju delte følelser rundt prosjektet for unge kvinnelige trenere, «Vi leder sammen». Kvinnen anerkjente at forbundet prøver å tilrettelegge for rekruttering av flere kvinnelige trenere ved å tilby mentorordninger og andre tiltak. Imidlertid påpekte hun en manglende tankegang bak prosjektet, da det ikke tar hensyn til de

allerede aktive trenerne i idrettsmiljøet. Hun presiserte at trenerne som allerede er til stede ikke blir godt nok ivaretatt, og opplever prosjektet som motsigende. Hun mente det er viktig å dra nytte av ressursene som allerede finnes, før man starter nye initiativer. Sitatet påpeker behovet for å gi tilsvarende tilbud til alle kvinnelige trenere. Dette vil ikke bare bidra til å rekruttere inn nye og flere trenere, men også kunne heve nivået på treneren som allerede er til stedet i trenermiljøet.

4.6.2 Ivaretagelse av etterkarriereengasjement

Trener 6 reflekterte i sitt intervju over tiltak for å kunne rekruttere flere kvinnelige trenere opp på et høyere idrettslig nivå:

Det er det jeg sier. Bruk dem mens de er ferske. Rett etter at de er ferdige med sin volleyballkarriere, og spør om de kan være trenere. Fordi jeg synes det er vanskelig å hente de eldre spillere som har vært hjemme i mange år, og så skal de komme tilbake. Altså det går på mine egne erfaringer. Hvordan skal du mobilisere dem til å ta kurs, for eksempel, hvis de er ferdige og har vært hjemme? Jeg tror man må gjøre det mens de er ferdige med sin karriere. (trener 6)

Intervjupersonen poengterte viktigheten av å rekruttere volleyballspillere inn i en trenerrolle umiddelbart etter de har avsluttet sin spillerkarriere. Hun understrekte at i hennes erfaring vil det være en større utfordring å få «pensjonerte» spillere inn i en trenerrolle etter flere år borte fra idretten. Den kvinnelige treneren indikerte at det er lettere å mobilisere spillere til å ta trenerkurs når de enda er «ferske» og nylig har vært involvert i idretten. Sitatet løfter fram behovet for effektivitet og å handle raskt for å utnytte medlemsmassen maksimalt og overføre spillernes ressurser til trenerroller i norsk volleyball. Trener 2 hadde en annen tilnærming til rekrutteringsutfordringen, og delte sine tanker om hvordan hun mente man kan beholde volleyballspillere etter karrierslutt:

[...] for det første så tror jeg det at i forhold til det å få topptrenere så, når spillere slutter så må vi huske på at vi fortsatt må ta vare på dem. Det er masse innenfor vår idrett som de kan bruke sin allerede kunnskap i. Men så må vi heller ikke forvente at de skal, altså, du slutter som spiller og har trent fem ganger i uken og reist land og strand rundt i verden på en måte x antall år, at de da skal gå inn i noe topp og ha ambisjoner på det. Da må man kanskje heller tenke det at, ok, vi må ha deg litt med i

vår idrett og kanskje hente deg tilbake igjen etter en tid. (trener 2)

Kvinnen fortalte om viktigheten av å ta vare på tidligere spillere for å kunne øke andelen toppidrettstrenerne. Ved å beholde tidligere spillere inn i idretten vil vi kunne bruke deres kunnskap og kompetanse i andre aspekter av idretten. Hun erkjente også at det kan være urealistisk at klubbene og idretten skal forvente at tidligere spillere etter mange år i gamet og med mye reisning skal engasjere seg i en trenerrolle på toppnivå. I motsetning til trener 6 forslo intervjupersonen heller en gradvis tilnærming, hvor tidligere spillere blir hentet inn til idretten etter en tid. Sitatet indikerte at interessen for å påta seg en trenerrolle kanskje er større etter en tid uten idretten. Ved å gi tidligere utøvere muligheten til å savne å være en del av idrettsmiljøet, vil det kunne skape en motivasjon for å utforske andre områdene i idretten, som for eksempel en trenerrolle.

4.6.3 Lønn

Trener 4 uttrykte behovet for lønnet karriere innen trenerrollen, spesifikt i utøvelsen av toppidrett og internasjonal volleyball og sandvolleyball:

Fordi du kan ikke basere det på det du snakket om, elitedivisjon og toppnivå internasjonalt i volleyball og sandvolleyball, det må være lønnet. (trener 4)

Kvinnen understrekte at når man opererer som trener på et profesjonelt nivå, må den enkelte kompenseres og lønnes på en passende måte. Sitatet indikerte viktigheten av økonomisk trygghet i trenerrollen, spesielt når man er trener for utøvere på et høyere sportslig nivå. Trener 3 understrekte også lønn som en viktig faktor for å rekruttere flere trenere inn i roller på høyere nivå, eliteserien og 1.divisjon.

[...] altså hva som er viktigst med å få rekruttere flere trenere inn i 1.divisjon og eliteserien så det er, jeg mener at det handler jo om lønn og, [...]. (trener 3)

Sitatet understrekte en utfordring med å trekke kvalifiserte trenere inn i et høyere nivå i volleyballen, og at tilstrekkelig lønn er avgjørende for å oppmuntre flere til å påta seg slike trenerroller. Trener 1 løftet også opp temaet om lønn i trenerrollen:

Jeg tror generelt at lønn hadde vært bra i Norge. Det er jo litt lønn i noen klubber da. Men jeg tror at det kan være, det gir man i alle fall sjansen da. (trener 1)

Trener 1 uttrykte troen på at lønnsforholdene for norske volleyballtrenere generelt sett kunne vært bedre. Til tross for at noen klubber tilbyr litt kompensasjon, mener intervjupersonen at det fortsatt er rom for forbedring på dette området. Videre antydte hun at økt lønn kunne gitt flere «sjansen» til å prioritere en rolle som toppidrettstrener. Dette indikerer en oppfatning om at lønn er viktig for å beholde og rekruttere flere trenere inn i idretten. Selv om flere av intervjupersonene fremhever lønn som et viktig rekrutteringstiltak, deler ikke alle samme tankene rundt dette. Trener 6 påpekte at det er andre faktorer som bør motivere ønske om å innta en topp trenerrolle i norsk volleyball:

Nei det er ikke så store penger i volleyball at penger skal være en motivasjonsfaktor. Det må nesten gå på den her samvittigheten. Du vet at de unge jentene står helt alene og de er bare 17 år og de har lyst til å spille volleyball. Jeg tror det er heller det utbytte enn at vi får så mye penger for å trene dem. (trener 6)

Dette sitatet reflekterer kvinnens syn på motivasjon bak trenerrollen i norsk volleyball. Hun påpekte at penger ikke bør være den største motivasjonsfaktoren for å være trener. I stedet legger hun vekt på samvittigheten og følelsen av ansvaret for de unge utøverne som ønsker å spille volleyball. Trener 6 mente at den virkelige belønningen ligger i å se unge utøvere utvikle seg, og at dette bør være drivkraften bak ønsket om å være trener.

Lønn. Profesjonalisering. Lønn, forutsigbarhet. Jeg tror det vil skape at det vil gjøre det mer attraktive for kvinner og delta, i og med at de, i hvert fall jeg tror nok det, det gjelder både mannlige og kvinnelige trenere, men hvis man, jeg tror kvinner er ganske opptatt av å ha forutsigbarhet, trygghet, så det tror jeg er en del av pakken da egentlig. (trener 3)

Trener 3 fremhevet at kvinner kanskje har større behov for forutsigbarhet og økonomisk trygghet når de vurderer å satse på en topp trenerposisjon sammenlignet med menn. Dette sitatet belyser behovet for å skape et trenermiljø basert på stabilitet og forutsigbarhet for å tiltrekke kvinner inn i trenerrollen. Ved å fokusere på profesjonalisering og økonomisk

forutsigbarhet kan særforbund legge til rette for en mer inkluderende og attraktiv rolle som appellerer til både mannlige og kvinnelige trenere.

4.6.4 Trenernettverk

Trener 4 understrekte viktigheten av trenerteam og trenerutviklingsforum som bidragsytere for å inkludere flere kvinner inn i trenerrollen:

[...] kanskje lage til trenerutviklingsfora der det er rene jente grupper, kvinnegrupper som kan heie hverandre fram slik at flere tør å ta det steget, fordi at jeg tror der er en terskel for mange, å tørre gå inn i den rollen og være ansvarlig for at laget, har liksom ansvaret, ja og så tror jeg mange jenter ønsker å trekke i flok, de har lyst til å ha med seg et team som de på en måte har i ryggen. Så den tryggheten, at vi klarer å skape det for å få med flere jenter, det tror jeg er viktig. (trener 4)

Trener 4 foreslo ideen om å opprette trenerutviklingsfora eksklusivt for kvinner, der kvinnelige trenere kan støtte og oppmuntre hverandre. Intervjupersonen tror at dette vil kunne reduserer terskelen for at kvinner påtar seg et treneransvar, da dette kan være en skremmende oppgave for mange. Kvinnen understreker viktigheten av et trenerteam og hvordan dette kan bidra til å skape trygghet og en effektiv arena for rekruttering. Trener 4 diskuterte videre effekten av kvinnelige trenernettverk, og teambygging:

Nei jeg har veldig sans på det det med kvinnenettverk, jeg tror vi kan bli veldig gode sammen hvis vi bygger team rundt det. Så det er mitt ønske at vi kan finne fram til noen gode team som kan jobbe med jenter, men på sikt kan jobbe med gutter. (trener 4)

Intervjupersonen uttrykte entusiasme og begeistring rundt etableringen av kvinnelige nettverk for å rekruttere og øke andelen kvinnelige trenere i norsk volleyball. Hun antydte at det er mulig å oppnå gode resultater gjennom etableringen av trenerteam. Intervjupersonen virker også interessert i å utvide trenernettverket til å over tid også inkludere mannlige trenere. Trener 2 delte samme entusiasmen rundt nettverksbygging for trenere i norsk volleyball:

[...] jeg har troen på at, det er kanskje nettverksbygging. Det tror jeg egentlig er en veldig sånn fin greie. Der at, fordi at man opplever liksom på en måte at kanskje

nettverkene mellom mannlige trenere, de er mye sterkere. Men også fordi at både i klubbene og de ulike nivåene så er det mange flere mannlige trenere. Og jeg tror det å på en måte bygge kvinnelige nettverk som en, som en grunnpilar. (trener 2)

Trener 2 uttrykte troen på verdien av nettverksbygging å styrke kvinnelige nettverk i klubbene. Intervjupersonen oppfatter et sterkere nettverket mellom mannlige trenere i norsk volleyball, sammenlignet med de kvinnelige trenerne. Hun forklarte dette ved å påpeke den med betraktelige høyere andelen mannlige trenere i norske volleyballklubber og på de ulike nivåene i volleyballmiljøet. Hun understrekte bygging av kvinnelige nettverk som en god grunnpilar for rekruttering av kvinnelige trenere. Samtidig belyset trener 2 viktigheten av representasjon av begge kjønn i slike trenertilbud.

Samtidig så tenker jeg det at man skal heller ikke ha nettverk som er liksom sånn veldig sånn rigide kvinnelige heller, fordi at det er jo, det er jo på en måte er med å skille menn og kvinner enda mer. (trener 2)

Intervjupersonen uttrykte bekymring for å skape et nettverk eksklusivt for kvinnelige trenere. Kvinnen mener at dette kan bidra til å skape et ytterligere skille i trenermiljøet mellom mannlige og kvinnelige trenere. Trener 2 understreker viktigheten av å etablere trenernettverk fremme likestilling for trenerne i volleyballmiljøet.

5.0 Diskusjon

Formålet med denne masteroppgaven var å skape en bedre forståelse av barrierene til de kvinnelige topptrenerne i norsk volleyball. Gjennom kvalitative semistrukturerte intervjuer var hensikten å identifisere ulike barrierer som påvirket de seks kvinnelige elitetrenerne deres trenerrolle. Hensikten med prosjektet ble besvart ved hjelp av oppgavens problemstilling: *Hvilke barrierer møter kvinner i rollen som trener i norsk volleyball?*

5.1 Familie vs. trenerrollen

Konflikt mellom trenerrollen og familiære forpliktelser er et av de mest omtalte begrunnelsene for hvorfor trenere velger å avslutte sin trenerrolle (Kamphoff, 2010, s. 363; Pastore, 1991, s. 132). Trener 3 og 6 fremhever perioden i livet som blir avsatt til å etablere familie og føde barn. Denne perioden på pluss minus sju år blir forbeholdt til familie og å være hjemme. Intervjupersonene fremhever at dette tidsperspektivet bidrar til å forsterke utfordringene med å rekruttere og beholde kvinnelige trenere, da familiære forpliktelser ofte prioriteres over trenerrollen. Uttalelsene til disse elitetrenerne uttrykker bekymring for at ønske om å etablere familie vil gjøre det vanskelig å fortsette eller utvikle seg i sin karriere. Småbarnsperioden krever fleksibilitet og strukturell støtte, noe som ikke alltid er like tilgjengelig i treneryrket. Kvinnene påpeker behovet for løsninger som bidrar til å balansere familie og en trenerkarriere. Forbundets og klubbens rolle i å tilrettelegge for disse behovene er avgjørende for å sikre at kvinnelige trenere ikke bare vender tilbake til idretten, men også trives og opplever utvikling.

Forskerne Kerr & Marshall (2007) foreslo at barrierer som blant annet ansvar i hjemmet skyldes den mannsdominerende kulturen i idretten (s. 3). Trener 2 kaster lys over reelle utfordringer mange kvinnelige trenere står ovenfor når de skal navigere et familieliv og en trenekarriere. Hun peker på at det å være småbarnsmor innebærer spesifikke familiære forpliktelser som ikke nødvendigvis kan overføres til de mannlige trenerne. Dette fører til at mange dyktige kvinnelige trenere opplever en periode i livet der de ikke kan sette av like mye tid til en trenerrolle. Disse rollene er derfor vanskelig å forene. Samtidig kommenterte trener 1 i sitt intervju at hun ikke har barn, og at familieforpliktelser derfor ikke har vært en barriere for henne. Hun var selv i en livssituasjon hvor hun, som tidligere utøver, ønsket og forbli i idretten ved å satse på en trenerkarriere. Dette fremhever viktigheten av å unngå generaliseringer blant kvinnelige trenere, da individuelle situasjoner kan variere. Det er

essensielt å erkjenne og utnytte de kvinnelige ressursene som er tilgjengelige, samtidig som det er nødvendig å tilrettelegge for kvinnelige trenere som er mødre, både i småbarnsfasen og gjennom resten av trenerkarrieren. Diskusjonen om hvordan vi best kan støtte disse kvinnene og sørge for at de fortsetter å engasjere seg i trenerrollen er avgjørende for å fremme mangfold og likestilling i norsk volleyball.

I intervjuene reflekterer trener 6 og 4 over deres perspektiver rundt kjønnsroller i forbindelse med trenerrollen. Andre kvinnelige informanter i tidligere forskning avslørte tradisjonelle kjønnsroller knyttet til kvinnens omsorgsansvar for barna (Dixon & Bruening, 2007, s. 395-396; Sisjord, 2023, s. 243). Sitatene fra intervjupersonene i dette forskningsprosjektet kan bidra med å belyse de komplekse dynamikkene og barrierene kvinner står ovenfor når de prøver å kombinere en morsrolle og en trenerrolle. De kan også gi innsikt i betydningen av sosiale forventninger og de sosiokulturelle barrierene i denne sammenhengen (LaVoi & Dutove, 2012, s. 20). Flere forskere understreker at trenerrollen er svært lite familievennlig hvis man må legge til sides både barn og familie for å være trener i norsk idrett (Fasting, 2008, s. 49; Sisjord et al., 2023, s. 242).

Trener 6 opplevde det som umulig å være trener samtidig som hun hadde små barn. Hennes utfordringer med å kombinere disse rollene antyder også en mangel på støttetjenester og tilretteleggingen for kvinnelige trenere med barn. Greenhill et al. (2009) å inkludere formelle retningslinjer og tiltak som balanserer arbeid og familie i idrettsorganisasjonen for å fremme karriereutvikling for kvinnelige trenere (s. 237). Trener 6 påpeker samfunnets forventninger om at kvinnen skal ha primæransvaret for hjemmet, omsorgen og oppfølgingen av egne barn. Intervjupersonen valgte å tilpasse seg disse forventningene ved å prioritere sine egne barn foran en trenerrolle. Dette antyder at kvinner er mer tilbøyelige til å velge bort eller begrense sine karriereambisjoner på grunn av familiære forpliktelser og omsorgsoppgaver i hjemmet. Trener 4 fremmer at kvinner er i en annen posisjon når det kommer til ivaretagelse av egne barn, og at kvinner ikke har like lett for å fraskrive seg disse ansvarsoppgavene som menn. Dette gir derfor menn en større mulighet til å forfølge en trenerkarriere enn kvinnelige trenere og påpeker en viktig sosial realitet. Kvinner opplever ofte større forventninger og omsorgsansvar knyttet barn sammenlignet med menn. De kulturelle forventningene og tradisjonelle tankesettet har satt seg i samfunnet og preger hvordan vi ser på kvinner både i og utenfor hjemmet. Samtidig indikerer uttalelsene til intervjupersonene behovet for å indikere de strukturelle og kulturelle barrierer som hindrer kvinnelige trenere i deres avansering inn i

trenerrollen. Administrasjonen i idrettsorganisasjonen er et av leddene som kan bidra til å skape en familievennlig kultur rundt kvinnelige trenerne med barn (Bruening & Dixon, 2007, s. 487-488). En familievennlig kultur vil kunne skape forutsigbarhet og rammer rundt trenerrollen, slik at kvinnelige trenere kan forbli i sin trenerrolle og avansere til høyere sportslig nivå.

5.2 Frivillig arbeid

Trener 5 beskriver trenerrollen som lite fristende og forklarer dette som årsaken til at ikke flere kvinner ikke har ambisjoner om å avansere i denne rollen. Hun mener også at treneroppgaver ofte nedprioriteres og ikke tildeles tilstrekkelig med tid og ressurser. Dette kan føre til at trenere opplever det som vanskelig å oppnå ønskede resultater i sin trenerrolle. Elitetreneren beskriver også en rolle med store arbeidsmengder, som ikke blir spesielt verdsatt og ikke gis tilstrekkelig med tid eller ressurser. En rolle som krever mye uten å få nok tilbake. Dette gjør trenerrollen lite tiltalende og redusere engasjementet til å ville avansere videre i denne rollen. Trener 5 påpeker at dette er en utfordring som er gjennomgående i flere sammenhenger knyttet til trenerrollen og utøvelsen av volleyballaktiviteten i Norge. Sitatene fra trener 5 gir oss et innblikk i noen av frustrasjonene og utfordringene som er knyttet til trenerrollen. Hun antyder behovet for bedre støtte og tilstrekkelig ressurser for trenere, i tillegg til en kulturendring som verdsetter og belønner trenernes arbeid på en passende måte.

Trener 1 deler lignende synspunkter med trener 5 og bekrefter den lave interessen av å investere tid på et elitelag som ikke tilbyr økonomisk kompensasjon. Når arbeidsmengden som legges ned ikke samsvarer med den økonomiske kompensasjonen, kan dette redusere interessen og motivasjon for å fortsette i trenerrollen. Trener 5 reflekterer om de gratis utbyttene man får av å være trener er tilstrekkelig for å opprettholde interesse og stimulere ambisjonene blant kvinnelige trenere i norsk volleyball. Mens trenervirksomheten tradisjonelt har vært preget av frivillig arbeid og dugnadsinnsats (Chroni et al., 2018, s. 8), påpeker trener 4 at dette ikke nødvendigvis er det mest bærekraftige når det kommer til utførelsen av idretten på toppidrettsnivå. Intervjupersonen uttrykker en villighet til å engasjere seg i frivillig arbeid som trener under en foreldrerolle og gjennom aktivisering av egne barn. Hun anerkjenner imidlertid at denne frivillige innsats ikke nødvendigvis kan overføres til en trenerrolle på elitenivå. Hun beskriver behovet for å anerkjenne trenernes kompetanse og erfaring gjennom

økonomisk belønning. Dugnad og manglende økonomisk kompensasjon kan derfor være en barriere som hindrer rekrutteringen og avanseringen av kvinnelige trenere. Utsagnet påpeker utfordringer knyttet til kommersialisering av trenervirksomheten i norsk volleyball, samt hvilke konsekvenser dette har for henne personlig som kvinnelig trener. Bruk av kommersialisering av idretten har blitt mye mer utbredt (Hanstad, 2019, s. 38; Meld. St. 26 (2011-2012), s. 33; Sivesind & Wollebæk, 2011, s. 5), og intervjupersonene framhever økende forventning av kommersialisering i trenerrollen.

To av de kvinnelige intervjupersonene i dette forskningsprosjektet understreket viktigheten av å ha økonomisk stabilitet og forutsigbarhet i deres liv. Dette gjelder spesielt for å kunne forsørge familien og kjøpe seg bolig. Trener 3 påpeker at dette kan være en bekymring som gjelder begge kjønn. Flere av intervjupersonen diskuterte også rundt betydningen av å ha tilstrekkelig lønn og rettferdig kompensasjon for å opprettholde motivasjon for trenerrollen blant kvinner. Noen av intervjupersonene påpekte også lav inntekt som en utfordring innen trenerrolle, og at dårlig betaling ikke er positivt på sikt (Sisjord et al., 2023, s. 242). Trener 3 fremmet eget behov for økonomisk forutsigbarhet og økonomisk usikkerhet vil være en begrensende faktor i hennes liv, spesielt med tanke på å investere tid i noe som ikke gir tilstrekkelig forutsigbarhet. Trener 5 uttrykker også lignende utfordringer. Hun uttrykker det vanskelig å kombinere en trenerrolle med vanlige livsmål for mange, slik som å stifte familie og kjøpe seg bolig. Dette er ikke forenelig med de nåværende økonomiske betingelsene. Uttalelsene fra de kvinnelige elitetrenerne antyder at de mener at den nåværende situasjonen, der idretten hovedsakelig drives av frivillighet, ikke gir tilstrekkelig støtte for å kunne balansere en rolle som trener med familielivet og andre unngåelige økonomiske forpliktelser. Diskusjonen rundt frivillig arbeid kan berikes ved å foreslå tiltak og mulige løsninger for hvordan man kan støtte trenere og deres livssituasjon.

5.3 Tvil om egne ferdigheter

Resultatet fra intervjuene tyder på en lignende grad av selvtillit mellom de kvinnelige trenerne. Studien til Fielding-Lloyd og Meàn (2011) viste at mannlige ledere mente at kvinnenens manglende selvtillit var en barriere for deres trenerrolle (s. 350). Uttalelsene til flere av intervjupersonene støtter opp under dette studiet. Når trener 1 ble spurt hva shindrer henne i å nå sine mål som trener, erkjent hun en form for selvsabotasje og at dette kan skape hindringer i å oppnå selvrealisering i trenerrollen. Hun uttrykker en viss usikkerhet rundt egne ferdigheter og en trang til perfeksjonisme. Hun forklarte at hun må jobbe videre med sin indre

dialog for å slippe seg helt løs for å kunne oppnå sine trenerambisjoner. Trener 2 viser også til lignende funn og observerte en generell manglende selvtillit blant flere kvinnelige trenere i idrettsmiljøet. De kvinnelige trenerne tviler på egne ferdigheter og er mer påpasselig til å fremheve sin manglende kompetanse sammenlignet med de mannlige volleyballtrenerne.

Forskningen til Everhart & Chelladurai (1998) viste en positiv korrelasjon mellom trenernes selvtillit og deres ønske om å være trener på et spesifikt sportslig nivå. Jo bedre selvtillit treneren hadde, desto større var ønsket om å være trener på et høyeste sportslig nivå (s. 194). Trener 1 delte sine opplevelser om følelsen av at egen selvtillit holder henne tilbake og at hun aktivt prøver å overvinne de negative tankemønstrene. Mangelen på selvtillit kan derfor være en individuell barriere (LaVoi & Dutove, 2012, s. 20), og en årsak til at flere kvinnelige trenere ikke ønsker å avansere til elitenivå i norsk volleyball. Begge intervjupersonene understreker at det å forbedre selvtillit og selvbylde ikke skjer over natten. Dette er en gradvis prosess som krever dedikasjon fra hvert enkelt trener. Det å forbedre sitt eget tankemønster kan ha en direkte positiv innvirkning på evne til å forfølge egne karrieremål som trener. Trener 2 fremhever senere i sitt intervjuet viktigheten av å styrke andre kvinners indre drive og gi oppmuntrende tilbakemeldinger. Dette for å skape et inkluderende og støttende miljø. Disse individuelle barrierene vil derimot være vanskelig å overvinne med andres hjelp alene. Derfor er det viktig slik som trener 1 erkjenner at man selv må utvikle et bedre forhold til egen innsats og ferdigheter for å oppnå individuelle ønsker og ambisjoner som trener. Dette er essensielt for å unngå de negative konsekvensene som kan påvirke avanseringen til kvinnelige trenere.

5.4 Trenerstruktur

Flere av intervjupersonene kommenterte på strukturen rundt trenerrollen i norsk volleyball og sandvolleyball. Trener 5 påpekte viktigheten av gode rammer uavhengig av gruppens mål eller sportslig nivå. Hun understreker at for at et volleyballopplegg skal bli bra er det avgjørende med strukturelle rammer. Dette gjelder både på landslagsnivå, i barneidretten og alle andre idrettssammenhenger. Hun uttrykker at dette imidlertid ikke er tilfelle og at dette er en utfordring. Trener 3 reflekterer rundt personlige mål og opplever det som vanskelig å fokusere på egne målsetninger på grunn av flere variabler som må oppfylles først. Disse variablene inkluderer behovet for mer stabilitet rundt eget støtteapparat og bedre struktur fra forbundshold. I studiet til Norman (2008) beskriver også de kvinnelige trenerne mangelen på strukturell støtte i sin trenerutdanning og fraværet av en tydelig struktur rundt trenerrollen (s.

458). Trener 3 påpeker også administrative utfordringer hun må gjennomføre som nødvendigvis ikke har direkte tilknytting til trenerrollen, men som må håndteres for å gjennomføre volleyballaktiviteten, slik som organisering av treningssamlinger. Disse uttalelsene indikerer at strukturen rundt trenerrollen i dag ikke er tilstrekkelige for å støtte effektiv gjennomføre volleyballaktiviteten. Administrative og strukturelle rammene hindrer kvinnene i å gi fullt fokus på deres trenerrolle og de sportslig oppgaver.

Strukturelle barrierer som manglende rammer og trenerstruktur vil kunne skape hindringer for rekruttering av kvinnelige trenere til et høyere nivå innen idretten (LaVoi & Dutove, 2012, s. 20). Andre trenere i studiet Allen & Shaw (2009) uttrykte bekymring på manglende plan rundt trenerutvikling og bemerket dette som tilfeldig og ustrukturert (s. 222). Trener 4 uttrykte også frustrasjon rundt den nåværende strukturen i trenerrollen. Hun søker økonomisk og profesjonell anerkjennelse rundt trenerrollen i norsk volleyball. Hun etterlyser en strukturell og lønnsom karrierevei for trenere og understreker at mangelen på en betalt og strukturert trenerløype hindrer henne i å sette seg ambisiøse mål videre i sin trenerkarriere. For trener 4 er det derfor ønskelig at trenerrollen blir like anerkjent og økonomisk fordelaktig som yrker som lærer og psykolog, menneskeutvikler eller lagutvikler.

Flere av intervjupersonene var enig i at idrettsforbundet ikke hadde lyktes med å etablere en struktur rundt trenerrollen, og antyder behovet for forbedring av de strukturelle rammene for å støtte opp under utviklingen av kvinnelige trenere. Rollen som volleyball- og sandvolleyballtrener er i dag ikke en profesjonell rolle. Norges Volleyballforbund har ikke etablert en vei for trenerutvikling, med unntak av forskjellige utdanningsprogrammer for trenere og en utviklingstrapp for utøvere (Norges Volleyballforbund, 2018, u.å.-d). En tydelig struktur rundt trenerrollen, mer administrativ støtte for forbundet og bedre økonomiske vilkår, slik som intervjupersonene påpekte, vil kunne forenkle og forbedre rammene rundt trenerrollen. Dette vil ikke bare kunne bidra til å øke antall kvinnelige trenere, men også fremme utvikling og suksessen til trenere på alle nivåer.

5.5 Hvordan bedre forholdene til kvinnelige elitetrenere?

Bedre tilrettelegging i trenerrollen kan ha stor betydning for trenerens trivsel (referanse??). Trener 3 uttrykte takknemlighet over den gode strukturen og administrative tilretteleggingen fra klubben rundt hennes trenerrolle. Dette førte til en sømløs overgang fra et sportslig nivå til et annet og bidro til å skape en positiv opplevelse og en lettere startfase i rollen som

elitetrener. Hun fremhevet spesielt viktigheten av logistikkoppgaver i forbindelse med planlegging og organisering av reise som avgjørende for en lettere overgang. Imidlertid delte ikke alle trenerne de samme positive opplevelsene. Flere av elitetrenerne uttrykte misnøye og påpekte at det var rom for rausere tilrettelegging for kvinnelige trenere i idretten. Videre understreker trener 4 viktigheten av tilrettelegging for profesjonalitet ved å tilby en karrierevei som gir kvinnelige trenere forutsigbarhet og mulighet til å utfolde seg i trenerrolle og avanserer til høyere sportslige nivåer. En strukturert karrierevei og en betalt rolle vil kunne gi de kvinnelige trenerne muligheten til å investere tid i trenerrollen. Intervjupersonen påpeker dette som et viktig behov for å sikre langsiktig engasjement og utvikling blant kvinnelige trenere.

Bedre tilrettelegging vil kunne gi trenerne større mulighet for å fokusere på den sportslige delen av trenerrollen og gjøre at de føler seg mer verdsatt. God relasjon og kommunikasjon med viktige personer i idrettsorganisasjonen kan ha en betydelig innvirkning på trivselen blant høyt presterende kvinnelige trenere (Allen & Shaw, 2013, s. 9). Å holde regelmessige evalueringsmøte med trenerne i norsk volleyball, gjennom forbundet eller klubbene, kan være et godt tiltak for å vise anerkjennelse og administrativ støtte, samt identifiserer behovet for ressurser eller andre tilretteleggingstiltak.

Trener 3 vektla også viktigheten av å tilrettelegge for småbarnsmødre og kvinner etter fødsel, slik at de kan bli værende i sin trenerrolle. Trener 1 fremhevet også barnepass som et betydelig tiltak for å legge til rette for småbarnsmødre. Mens trener 5 fikk tilrettelegging i forhold til sine barn, fikk ikke trener 6 lignende tilbud. Trener 5 opplevde dette som et positivt tiltak for at hun kunne delta og reise sammen med laget. Forskerne Kerr & Marshall (2007) konkluderte med at barnepass bør tilbys for trenere med barn for å legge til rette for arbeidet til både kvinnelige og mannlige trenere (s. 3).

Flere av intervjupersonene legger vekt på et stort behov for kvinnelige rollemodeller på elitenivå i norsk volleyball. Flere forskere fremhever også betydningen av å øke andelen flere kvinnelige rollemodeller, spesielt innenfor toppidretten (Inglis et al., 2000, s. 6; Smith et al., 2017, s. 356). I intervjuet uttrykte trener 4 at hun, til tross for å ha vært i toppidretten i flere år, har til gode å møte en kvinnelig trener som kan være en rollemodell for henne, verken som coach eller trener. Videre forteller hun om sin ambisjon om å være en kvinnelig rollemodell for andre, innad i et trenerteam. Rollemodeller av samme kjønn kan inspirere kvinner til å

forfølge og gjenskape lignende prestasjoner i trenerkarrieren (Lockwood, 2006, s. 40). Funnene som sier at kvinnelige trenerne identifiserer seg i større grad med andre kvinner underbygger argumentene om behovet for flere kvinnelige trenere og rollemodeller i trenermiljøet (Greenhill et al., 2009, s. 235; Lockwood, 2006, s. 40). Forskningen antyder at den lave andelen kvinnelige trenere kan være en av årsakene til at det ikke er flere kvinnelige trenere som ønsker å være trenere på et høyere sportslig nivå (Everhart & Chelladurai, 1998, s. 193; Fasting et al., 2013, s. 316-317). Synliggjøring av kvinner i trenerrollen kan derfor inspirer flere jenter og kvinner til å ønske å bli trenere selv.

Tilbakemeldinger fra mentorer utgjør en nyttig og kritisk del av trenerrollen og trenerens utvikling, spesielt blant kvinnelig trenere (Allen & Shaw, 2009, s. 355-356; Marshall, 2001, s. 4). Det er viktig at trenere som ønsker å avslutte sin karriere som elitetrener, spesielt kvinnelige trenere, får tilbud om mentorprogram. Disse mentorprogrammene er viktig for å styrke kvinners selvtillit og troen på seg selv, samt det sosiale nettverket med andre trenere (Banwell et al., 2021, s. 68-69; Lockwood, 2006, s. 36). Ved å tilby veiledning, støtte og mulighet for kunnskapsoverføring basert på egen kompetanse og erfaringer, kan erfarne trenere bidra til et mer mangfoldig og inkluderende trenermiljø i norsk volleyball.

Flere av de kvinnelige intervjupersonene uttrykte viktigheten av støtte og det å heie hverandre fram. En av intervjupersonen uttrykket også ønsket om å redusere ensomheten og understreker viktigheten av et solid støtteapparat når hun møter på utfordringer i sin rolle som trener. I andre studier ble det også uttrykt bekymring rundt følelsen av ensomhet og mangel på fellesskap med andre trenere (Allen & Shaw, 2013, s. 12-13). Støtte vil kunne skape trivsel, minske ensomheten og bidra til samhold blant trenerne i det norske trenermiljøet. Flere av de kvinnelige elitetrenerne fremhever behovet for samtalepartnere og et godt nettverk rundt trenerrollen. Å ha støtte fra andre i form av positive tilbakemeldinger, veiledning og en eller flere samtalepartnere og diskutere med, kan bidra til å skape et emosjonelt støttende og ambisiøst trenermiljø.

5.6 Mulige tiltak for økt rekruttering

Flere av de kvinnelige informantene presenterte nye perspektiver og utfordringer rundt spørsmålet om rekruttering. De poengterte viktigheten av å ikke finne opp kruttet på nytt. Det er viktig å tilby trenerutvikling til erfarne trenere. Trener 3 og 1 fremhever blant annet prosjektet «Vi leder sammen» og stiller spørsmål til hvorfor nye tiltak som dette skal innføres

til nye personer i trenerrollen, når de allerede etablerte trenerne ikke blir tilstrekkelig ivaretatt. Synspunktene til disse elitetrenerne reiser en viktig diskusjon om å finne balansen mellom rekruttering og utvikling i trenermiljøet. Studiet til Marshall (2001) støtter også dette ved å fremheve betydningen av å forbedre ferdighetene til alle kvinnelige trenere (s. 7). De kvinnelige elitetrenerne påpekte at slike prosjekter er viktig for å vekke interesse for trenerrollen blant unge og lovende medlemmer, men understreker at vi ikke må glemme å støtte oppunder de etablerte trenerne. Tilsvarende tilbud for allerede etablerte trenere til å bygge nettverk og få støtte anser intervjupersonene som avgjørende for å avansere kvinnelige trenere i norsk volleyball og sandvolleyball.

Samtidig som det er viktig å dra nytte av erfaringer av trenerne som pensjonerer seg fra eliteidretten gjennom mentorskap, er det også essensielt og tilrettelegge for at pensjonerte utøvere kan tre inn i en trenerrolle. Disse utøvere har betydelige sportslige erfaringer og kan bli verdifulle ressurser inn i trenermiljøet. Både trener 6 og trener 2 er enige om viktigheten av å ivareta utøverne etter karriereslutt, men har ulike tilnærminger til dette. Trener 6 mener at vi må smi mens jernet er varmt, og motivere utøverne til å ta trenerkurs rett etter karriereslutt, mens trener 2 foreslo en avventende tilnærming, der utøverne rekrutteres inn i trenerrollen etter en lengre periode ute av idretten. Disse to tilnærmingene reflekterer ulike syn på timing og motivasjon i overgangen fra utøver til andre roller i idretten. Trener 6 fokuserer på effektivitet og kontinuitet, mens trener 2 siden uttalelser legger større vekt på fleksibilitet og livsbalanse. De ulike tilnærmingene reiser spørsmål om hvordan timing har innvirkning på overgangen og rekrutteringen av utøvere til trenere, hvordan vi kan ivareta engasjementet, og hvilke tiltak som kan implementeres for å balansere ulike ønsker. Informantene reflekterte også rundt behovet for økonomisk forutsigbarhet i trenerrollen, spesielt på toppidrettsnivå. Trener 3 påpeker at lønn vil skape økonomisk forutsigbarhet, og at kvinner ofte verdsetter trygghet og økonomisk stabilitet. Mange av de kvinnelige elitetrenerne mente at dersom klubbene tilbød lønn, ville dette vært et effektivt tiltak for å få flere kvinnelige trenere til å avansere til et høyere sportslig nivå. På den andre siden argumenterer trener 6 for at lønn ikke burde være motivasjonsfaktoren i trenerrollen. Hun mener at drivkraften burde komme fra en følelse av samvittighet og gleden av å se utøvere utvikle seg, fremfor økonomisk kompensasjon.

Her diskuterer intervjupersonene viktigheten av å skape balanse mellom å utøve idrett på bakgrunn av ideelle årsaker, som altruisme og ønske om å utvikle idretten, og kommersielle

interesser, som å tjene penger og sikre økonomisk trygghet. Lønn og kompensasjon vil ikke bare gjøre det mulig for kvinnelige trenere å prioritere tiden og den store arbeidsmengden som kreves for å være elitetrenere, men sikrer at trenerne også føler seg verdsatt, et aspekt som flere av intervjupersonene fremhevet som viktig. I norsk volleyball og sandvolleyball er det ingen etablert vei for trenerutvikling i idretten. Trener 4 påpeker også den manglende strukturen og bemerker at det ikke er en langsiktig karrierevei å følge. Implementering av en trenerløype kan være eksempel på et tiltak for å redusere de strukturelle barrierene for disse kvinnelige trenerne. Videre kunne nettverksbygging vært en del av utviklingstrappen for norske volleyballtrenere.

Nettverk anses som essensielt for å støtte og fremme utvikling av kvinnelige trenere (Greenhill et al., 2009, s. 236; Lauritzen et al., 2019, s. 51). Trener 1, 2 og 4 trekker understreker også betydningen av dette tiltaket for å øke rekrutteringen og andelen kvinnelige trenere på elitenivå i norsk volleyball. Det å aktivt bygge og opprettholde nettverk med andre har en positiv effekt på trenerrollen (Allen & Shaw, 2013, s. 3; Lauritzen et al., 2019, s. 51). Trenerteam og trenernettverk ble også fremhevet som tiltak for å redusere ensomhet blant kvinnelige trenere. Trener 4 ønsket å etablere egne nettverk for kvinner og på sikt også for menn. Hun fremhever at kvinner kan bli gode sammen, og at det er en terskel for mange kvinner og påta seg en rolle som trener. Kvinner trekker gjerne i flokk og ønsker ofte å jobbe i team og søker støtte fra andre trenere. Trener 2 påpeker forskjellen i nettverksstyrke mellom mannlige og kvinnelige trenere, å argumentere for å etablere et mer samlende fellesskap og nettverk rundt kvinnelige trenere, for å fremme balanse i idretten. Trener 2 uttrykker også viktigheten med nettverksbygging, men poengterer at trenernettverk tilbudt eksklusivt for kvinner vil kunne skape et større skille mellom mannlige og kvinnelige trenere i volleyballmiljøet. Det er viktig at slike arenaer ikke forsterker en potensiell kvinne mot mennholdning, men fokuserer på å skape felles mål, veksle erfaringer og bygge kompetanse for å utøve rollen på best mulig måte (Lauritzen et al., 2019, s. 51).

5.7 Metodisk diskusjon

I denne delen av oppgaven vil de metodiske valgene bli ytterligere diskutert, med fokus på oppgavens styrker og svakheter. De etiske retningslinjene vil også bli diskutert utover i teksten.

5.7.1 Utvalg

En av utfordringene ved forskning handler om hvordan man skal avgrense det empiriske arbeidet (Tjora, 2021, s. 47). I denne oppgaven ble strategisk utvelgelse gjennomført (Thagaard, 2018, s. 54; Tjora, 2021, s. 145). I forskning streber man etter å finne et «metningspunkt» (Skilbrei, 2023; Thagaard, 2018, s. 59). I kvalitativ forskning er det vanlig å arbeide i dybden med et begrenset antall individer (Thagaard, 2018, s. 54; Tjora, 2021, s. 47). I forskning som benytter intervju som metode og som har målsetninger som er unike for hver enkeltperson, ønsker man vanligvis et relativt lite utvalg (Halvorsen, 2008, s. 164; Robinson, 2014, s. 29). Utvalget i denne masteroppgaven bestod av seks informanter. Ifølge Guest et al. (2006) anses et utvalg på mellom seks og 12 personer som tilstrekkelig for å oppnå metningspunktet i forskningen (s. 74:78). Dette gjør det mulig for hver intervjuperson å ha en tydelig tilstedeværelse i forskningen, slik at det er mulig å gjennomføre en detaljert analyse av hver person (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 148; Robinson, 2014, s. 29). Derfor hevdes det at utvalget i denne masteroppgaven var derfor tilstrekkelig for å oppnå metning i dataene. Informantene har grundig kjennskap til feltet, og deres rolle som elitetrenerer gjør de relevante til oppgavens problemstilling. Kun et begrenset antall kvinnelige trenerer oppfylte inklusjonskriteriene i denne populasjonen. Utvalgsstørrelsen for denne masteroppgaven var derfor begrenset (Etikan et al., 2016, s. 1-2).

Et av oppgavens styrker er mangfoldet i utvalget. De kvinnelige trenerne representerer forskjellige aldre, trenererfaringer og nåværende livssituasjon (Dalen, 2011, s. 50). Variasjon i trenerens alder og trenererfaringer bidro til å gi et bredere perspektiv av prosjektets problemstilling. Et utvalg som representerer ulike aldersgrupper gir oss muligheten til å samle data om hvordan forståelse av barrierer kan variere fra eldre til yngre personer (Thagaard, 2018, s. 55). I denne sammenhengen kan alder blant annet påvirke forståelsen av kjønnsroller og familiodynamikk. Videre beskrev trener 4 og trener 6 en tradisjonell oppfatning av kjønnsroller, der kvinnene har et større ansvar for huslige arbeidsoppgaver og omsorg for egne barn. Disse to kvinnene er blant de eldste informantene i utvalget. Formålet med denne masteroppgaven var inkludere så mange kvinnelige trenerer fra 1.divisjon og eliteserien som mulig i utvalget. Etersom andelen kvinnelige elitetrenerer i norsk volleyball og sandvolleyball er begrenset, ble det også inkluderte en kvinnelig trener fra 2.divisjon. Kvinnen har flere års erfaring som tidligere 1.divisjonstrener.

5.7.2 Datainnsamling

Å gjennomføre en kritisk vurdering egen metode er essensielt for god kvalitativ forskning (Roulston, 2010, s. 200-201). I denne masteroppgaven valgte jeg å bruke et kvalitativt forskningsdesign med bruk av semistrukturerte intervjuer for å undersøke oppgavens problemstilling. I motsetning til en tilfeldig samtale er vi i intervjuprosessen ute etter å etablere en trygghet for å skape en avslappet situasjon og gode refleksjoner i løpet av intervjuet (Tjora, 2021, s. 161-162). Å bryte isen med å starte med enkle spørsmål som leder inn mot intervjuets tema viser seg å fungere bra (Tjora, 2021, s. 162). I denne masteroppgaven brukte jeg spørsmål som «Hvordan ble du volleyballtrener?» og «Hvorfor utdannet du deg som volleyballtrener?» i starten av intervjuene for å skape en trygg atmosfære og en komfortabel inngang til mer omfattende og spesifikke spørsmål.

Behovet for å bygge tillit mellom intervjuer og intervjuerperson anses som avgjørende i all intervjubasert forskning (Friberg, 2019, s. 131). Dette gjelder spesielt i forskning som omhandler marginaliserte grupper, der det å bygge tillit kan være særlig krevende (Friberg, 2019, s. 131). Hammersley (2017) argumenterer for at direkte observasjon er nødvendig for å få en fullstendig forståelse av sosiale interaksjoner og atferd (s. 174). Indirekte rapporteringer som gis gjennom intervjuer vil være lite detaljert og upålitelig (Hammersley, 2017, s. 174). På bakgrunn av geografiske avstander ble alle intervjuene, med unntak at ett, gjennomført over teams, hvor intervjueren og intervjuerpersonene så hverandre på videoen gjennom hele intervjuet.

Under det fysiske møtet hjalp jeg med å skape en tillitsfull relasjon mellom meg som intervjuer og intervjuerpersonen ved å tilby kaffe og påsmurte rundstykker før intervjuet startet (Friberg, 2019, s. 132). Intervjuerpersonen ble også tatt med inn i et separat møterom for selve intervjuet (Friberg, 2019, s. 132). Under de resterende digitale intervjuene la jeg til rette for tillit i form av kontekst, der intervjuerpersonen kunne delta fra eget hjem, et sted der de følte seg trygge og komfortable (Friberg, 2019, s. 132). Intervjuerpersonene bestemte også selv hvor og når de ville gjennomføre intervjuet, og ble informert om at de hadde muligheten til å trekke seg når som helst hvis det var ønskelig. I samtykkeerklæringen ble det også opplyst om at intervjuet ville være anonymt, og det ble gitt informasjon om intervjuerpersonens rettigheter.

Intervjuguiden ble delt inn i fem temaer: 1) Trenererfaringer og kompetanse, 2) Ambisjoner, 3) Utfordringer og begrensninger, 4) Inkludering, 5) Rekruttering og rekrutteringstiltak. Jeg

styrket forskningens gyldighet utfra hvordan jeg som forsker formet forskningsspørsmålene basert på problemstillingen jeg ønsket å utforske (Tjora, 2021, s. 262). Intervjuguiden ble utviklet i samarbeid med veileder, med åpne spørsmål for å unngå ledende svar (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 202). I denne masteroppgaven ble en av intervjupersonene tilsendt intervjuguiden i forkant av intervjuet. Under intervjuet ble det tydelig for meg at intervjupersonen hadde forberedt seg ved å skrive ned hva hun ønsket å svare på de forskjellige spørsmålene. Dette gjorde intervjuet litt stivere. Jeg opplevde imidlertid at valget om å anvende semistrukturert intervju som metode virkelig hjalp med å bryte automatikken. Det tillot intervjupersonen og bevege seg bort fra de nedskrevne tankene og inn i øyeblikket, og skapte en mer flytende og åpen samtale. Dette gjorde det også mulig for meg som intervjuer og stille flere oppfølgingsspørsmål og aktivt lytte til intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 170). Denne semistrukturert tilnærmingen bidro til fleksibilitet for alle intervjuene, men spesielt for dette spesifikke intervjuet.

Hvor detaljert transkripsjonene gjøres påvirker hvordan det transkriberte materialet framstår (Leseth & Tellmann, 2018, s. 74-75). Oversettelse fra en muntlig samtale til en skriftlig tekst innebærer en tolkningsprosess. Er måter å snakke på, tonefall, latter og pauser noe som forskeren inkluderer i denne oversettingen? (Leseth & Tellmann, 2018, s. 75). I arbeidet av resultatdelen ble det klart at mye av det muntlige språket ikke var hensiktsmessig å inkludere i sitatene. Det finnes ingen fasit på hvordan man skal anvende transkripsjonene og hvilke uttalelser som skal tas med eller utelates (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 208). Samtidig understreker Kvale & Brinkmann (2022) at spesialiserte former for transkripsjon ikke er nødvendig når man analyserer data for å identifisere mening, temaer og mønster (s. 209). Slike språklige påfyll kan også virke forvirrende for leseren (Anker, 2020, s. 106). Ytterligere detaljer slik som ekstra trykk på forskjellige bokstaver, ironi og lyttelyder slik som "mmm" og "hmm" ble derfor utelatt. Intervjupersonenes historier og refleksjoner gjorde det også mer hensiktsmessig med en lettlest gjengivelse av sitatene. Pauser ble derimot inkludert for å vise at intervjupersonene også reflekterte i stillhet, hadde tilstrekkelig med tid og ikke ble forhastet under intervjuet. I tillegg ble konfidensialitet vektlagt som sentralt, og intervjupersonenes identitet ble anonymisert ved å bruke fiktive navn som for eksempel "trener 1" (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 106:300:355).

Et av forskningens svakheter er behovet for bruk av *personlig kommunikasjon*. Personlig kommunikasjon er forelesningsnotater, e-poster, tekstmeldinger, samtaler og lignende som er

ikke er tilgjengelig for andre (Kildekompasset, u.å.). En liten del av informasjonen som ble brukt i masteroppgaven er ikke offentlig publisert. Bruk av personlig kommunikasjon via e-post var derfor nødvendig for å kunne få tilgang til denne informasjonen og kunne henviser til kildene. Til tross for at personlig kommunikasjon ble benyttet, vurderes informasjonen som relativt pålitelig, ettersom informasjonen ble innhentet fra ansatte i Norges Volleyballforbund eller Norges idrettsforbund. Det er også verdt å merke seg at det er gjort lite forskning på kvinner i trenerrollen i volleyball, og det mangler tydelige strategi- eller kartleggingsdokumenter fra særforbundet angående denne rollen og oppgavens problemstilling. Personlig kommunikasjon fra ansatte i forbundet var derfor nødvendig for å få innsikt i sentrale tematikker.

5.7.3 Refleksiv tematisk analyse

Refleksivitet blir ansett som et av kvalitetskriteriene for kvalitativ forskning (Tjora, 2021, s. 260). Refleksivitet handler om forskerens evne til å tolke og undersøke eget forskningsarbeid, og hvordan personlig kunnskap og interesser kan ha formet dette (Tjora, 2021, s. 294). Man kan dyrke refleksiviteten gjennom samtaler og dialog med andre som har god kunnskap om de empiriske, metodologiske og teoretiske forutsetningene i forskningen (Tjora, 2021, s. 281). I refleksiv tematisk analyse blir forskerens subjektivitet ansett som en styrke og drivkraften for analyse (Braun & Clarke, 2019, s. 12). Subjektivitet har ofte blitt sett på som problematisk, da det antas og alltid innebære bias som kan true objektiviteten (Braun & Clarke, 2022, s. 12).

Refleksivitet er en aktiv prosess som forskeren må kontinuerlig oppsøke og utfordre (Malterud, 2017, s. 19). En av de største fordelene med refleksiv tematisk analyse er at den gir oss som forskere stor fleksibilitet (Braun & Clarke, 2022, s. 9:27). Tilnærmingen til datamaterialet har i stor grad vært induktiv, men også inkludert en deduktiv tilnærming (Braun & Clarke, 2022, s. 10). Kodene ble først semantisk beskrevet, for så å eventuelt bli endre til latente koder for å fange opp de dypere og mer underliggende meningene i datasettet (Braun & Clarke, 2022, s. 57-58). Kodene og kodenenes innhold ble også analysert flere ganger i løpet av prosessen for å bedre fange opp nyansene og kompleksiteten i datasettet. Oppgavens undertemaer vokste fram ved å analysere både mønstrene i kodene og sammenhengen med teoretiske perspektiver. Flere av undertemaene ble også reanalysert underveis, for å gi en bedre oversikt over innholdet i kodene. Hovedtemaet og oppgavens problemstilling ble også omformulert flere ganger for å sikre at masteroppgaven ble grundig og relevant besvart, og at det fortsatt var i samsvar med og intervjupersonenes resultater. Gjennom analyseprosessen ble

fire undertemaer utviklet: familie vs. trenerrollen, frivillig arbeid, tvil om egne ferdigheter, trenerstruktur.

5.7.4 Vurdering av validitet og reliabilitet og overførbarhet

Begreper som validitet, reliabilitet, refleksivitet, transparens, generaliserbarhet og overførbarhet er viktige nøkkelord å ha kjennskap til, og slik at leserne kan noen knagger å «henge» lesingen på (Leseth & Tellmann, 2018, s. 143). Forskere argumentere for reliabilitet ved å redegjøre for utviklingen av data (Thagaard, 2018, s. 188). I denne masteroppgaven ble dataens reliabilitet bevist ved å beskrive detaljert hvordan dataene ble samlet inn, analysert og tolket gjennom forskningsprosessen (Thagaard, 2018, s. 188). Gjennomføringen av transkriberingen i et forskningsprosjekt kan være krevende (Befring, 2020, s. 46). Bruken av diktafon bidro til å styrke påliteligheten, da det tillot meg som forsker å legge fram direkte sitater fra intervjupersonene inn i oppgaven. Dette gjorde at intervjupersonens «stemme» ble synlig for leseren (Tjora, 2021, s. 281). For å kvalitetssikre reliabiliteten under transkriberingsprosessen ble lydopptaket fra telefonen lyttet til to ganger (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 211). Dette for å oppdage eller rette opp i eventuelle feil som kunne oppstå på grunn av dårlig opptaks kvalitet. Man kan også utføre en reliabilitets sjekk av transkripsjonen ved å la to personer hver for seg skrive ned de samme uttalelsene fra lydopptaket (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 211). På bakgrunn av tidsbegrensninger ble det kun jeg som masterstudent som gjennomførte intervjuene, samt transkribere og analysere datamaterialet.

Dataprogrammer for kvalitativ analyse er helt essensielt for å systematisere et stort antall koder som oppstår på grunn av høy grad av detaljer i dataen (Tjora, 2021, s. 24-25). Dataprogrammet NVivo ble brukt både til dette formålet og som et verktøy for å støtte transkriberingsreliabiliteten og for å sikre kvalitetskontroll (Befring, 2020, s. 46). Å transkriberer intervjuene så raskt som mulig etter at intervjuet er ferdig er et tiltak som kan bidra til å sikre høy pålitelighet (Grenness, 2020, s. 66), og gir den beste muligheten for å sikre den mest nøyaktige gjengivelse av intervjupersonens uttalelser (Dalen, 2011, s. 58; Grenness, 2020, s. 66). Jeg fullførte også transkriberingen av intervjuene innen tre dager, der hvert intervju ble påbegynt samme dag som det ble gjennomført.

Denne masteroppgaven styrket forskningsprosjektets validitet og overførbarhet ved å sammenligne egne resultatene med resultater fra andre studier (Thagaard, 2018, s. 191; Stalmeijer, 2024, s. 3; Tjora, 2021, s. 262). Når tolkningene fra ulike studier bekrefter hverandre, øker validiteten av våre funn (Thagaard, 2018, s. 191-192). Imidlertid, hvis tolkningene ikke bekrefter hverandre, er det viktig at forskeren gir en overbevisende argumentasjon for hvorfor tolkningene av resultatene i eget prosjekt skiller seg fra tolkningene i andre prosjekter. I teoridelen presenteres relevante studier som knytter seg til oppgavens tema og problemstilling. Videre blir disse studiene diskutert i diskusjonsdelen, hvor det vises at flere av studiene hadde resultater som samsvarer med intervjupersonens erfaringer.

Den vanligste innvendingen mot kvalitative studier er mangelen på kontroll av subjektive faktorer (Befring, 2020, s. 47). Ved bruk av kvalitativt intervju kan forskerens personlige holdninger og forutinntatte meninger føre subjektive feilfaktorer som kan skape utfordringer knyttet til forskningens validitet og reliabilitet (Befring, 2020, s. 46-47). Videre kan forskerens atferd påvirke informantene på uønskede måter under intervjuene og datainnsamlingen (Befring, 2020, s. 47). For å sikre at mine subjektive holdninger og oppfatninger som forsker ikke påvirker forskningens validitet og reliabilitet, sammenlignet jeg resultatene fra analyseprosessen og diskuterte eventuelle uenigheter blant intervjupersonene. Dette for å sikre konsistens og vise til nyansene i datamaterialet.

Transparens (gjennomsiktighet) blir ansett som et kvalitetskriterie for kvalitativ forskning (Tjora, 2021, s. 260). Metodologisk transparens er nødvendig for å oppnå troverdige resultater (Tjora, 2021, s. 24:264). Når vi snakker om transparens snakker vi blant annet om redegjørelse for hvorfor en undersøkelse er gjennomført, hvordan den er gjort og hvilke valg som er tatt underveis i forskningsprosessen (Tjora, 2021, a. 264: 297). Mens pålitelighet og reliabilitet reflekterer hvor godt slike valg tas, dreier transparens om hvor tydelig disse valgene formidles i forskningsrapporteringen. Målet er at leserne skal få et godt innblikk i forskningen slik at de kan vurdere forskningens kvalitet (Tjora, 2021, s. 264). Stor grad av transparens anses som positivt for høy forskningsmessig kvalitet (Tjora, 2021, s. 297).

Analysen av forskningen bidrar primært til å øke transparens ved å presentere utdrag fra dataen og hvordan resultatene oppstod (Tjora, 2021, s. 278). Transparens oppnås i denne

forskningen ved å vise til sitatene fra intervjuene og transkriberingen, noe som gir leserne muligheten til å komme «tettere innpå» empirien enn bare gjennom forskerens tolkninger (Tjora, 2021, s. 265). Etske hensyn vil begrense hvilken tilgang vi kan gi til vår empiriske data (Tjora, 2021, s. 266). Dette innebærer at vi må finne en balanse mellom å presentere detaljer og ivareta etiske retningslinjer for å beskytte informantenes personlige data (Tjora, 2021, s. 266). Selv om valget med å bruke fiktive navn for intervjupersonene og i deres sitater reduserer transparensen, må etiske hensyn og informantenes anonymitet prioriteres (Tjora, 2021, s. 266).

Når vi publiserer våre forskningsprosjekt, gjør vi det med en forventning om at andre kan lære av dem, videreutvikle dem, og anvende dem i sin egen forskning eller praksis (Stalmeijer, 2024, s. 1). Med andre ord ønsker vi at arbeidet vært skal være overførbart. Tjora (2021) argumentere for at det er mer hensiktsmessig å bruke begrepet generaliserbarhet i stedet for overførbart (s. 267). Dette på grunn av at generaliserbarhet er godt etablert begrep som indikator for forskningskvalitet. Videre argumentere hun for at overførbart begrenser forståelsen av hvilken type generalisering som er mulig for kvalitative studier (Tjora, 2021, s. 267). Braun & Clarke (2019) argumenterer imidlertid at overførbart er mer kontekststøttet i kvalitativ forskning (s. 143). Vi ønsker å forstå et fenomen og sette dette til i en bredere sammenheng (Braun & Clarke, 2018, s. 143).

En av metodens svakheter er mangelen på mulighet for generaliserbarhet (Anker, 2020, s. 111; Postholm, 2010, s. 38). Dette kvalitative masterprosjektet resulterte ikke i generaliserbare funnene. Det er derimot mulig å overføre til andre kontekster (Anker, 2020, s. 110; Smith, 2008, s. 140). Studiets overførbart avhenger blant annet av utvalget som ble valgt før forskningen og begrunnelsen bak dette valget (Leseth & Tellmann, 2018, s. 18; Thagaard, 2018, s. 195). I mange tilfeller er det ved å rekruttere informanter fra et bredt spekter at man legger til rette for analytisk overførbart (Skilbrei, 2023). I denne masteroppgaven valgte jeg intervjupersoner for å dekke variasjon i av alder og trenererfaringer. Dette ble gjort for å gi et helhetlig bilde av barrierene de kvinnelige elitetrenerne møter på i sin trenerrolle (Skilbrei, 2023). Vi kan for eksempel utforske barrierer for kvinnelige elitetrenerne i andre idretter. På denne måten kan vi identifisere felles utfordringer og potensielle tiltak som kan iverksettes av flere idretter. Å sammenligne barrierene på elitenivå med barrierene på breddenivå kan også være nyttig. Dette kan avdekke

om disse barrierene oppleves spesifikk for elitetrenerne, eller om de gjelder for kvinnene på alle de sportslige nivåene i volleyball.

5.7.5 Forskerens forforståelse

En av kravene en kvalitativ forsker bør imøtekomme i løpet av forskningsprosessen er bevissthet rundt egen subjektivitet eller forforståelse i forhold til forskningsfeltet (Postholm, 2010, s. 40). Dersom forskeren skal kunne møte de ulike intervjupersonene på samme måte, er det vesentlig at personen legger sin forforståelse til side (Postholm, 2010, s. 79:127). Å legge helt til side sine subjektive, individuelle teorier er praktisk umulig, men en slik fremgangsmåte kan øke bevisstheten til forskeren om egne fordommer, oppfatninger og antagelser rundt fenomenet det forskes på. Dette kan hjelpe forskeren å møte fenomenet med større åpenhet og objektivitet (Postholm, 2010, s. 87).

Min relasjon til de som blir intervjuet og min tilstedeværelse under intervjuet, kan ha en innvirkning på deres svar og dermed på forskningens resultat (referanse!!!!). Dette kan skape implikasjoner for påliteligheten til forskningsmetoden (Jacobsen, 2022, s. 189). I denne masteroppgaven ble det vektlagt en ærlig og transparent gjengivelse av mine egne erfaringer og innsikter for å sikre åpenhet. Gjennom hele forskningsprosessen har jeg vært oppmerksom på min egen forforståelse og kontinuerlig reflektert over hvordan mine verdier og perspektiver kan påvirke funnene og tolkningene. Dette har vært viktig for å sikre en åpen og nøytral tilnærming til både datainnsamlingen, analysen og tolkningen.

Grunnlaget for den forståelsen vi utvikler i løpet av forskningsprosjektet, preges også av om vi har tilknytning til miljøet vi studerer eller ikke (Thagaard, 2018, s. 190). Jeg har vært i volleyballmiljøet i over ti år og har derfor utviklet en dyp «innenfra» forståelse av miljøet jeg studerer i denne masteroppgave. På andre siden derimot kan tilknytning til miljøet føre til at jeg overser erfaringer som er forskjellige fra mine egne. Kjennskap til miljøet kan derfor være en styrke og en begrensning for forskningen (Thagaard, 2018, s. 190). På den ene siden kan vi forstå informantenes situasjon basert på egne erfaringer, og våre erfaringer kan bidra til å bekrefte den forståelsen vi utvikler. Samtidig kan vi overse de nyansene som ikke er i samsvar med egne erfaringer, og derfor gjøre oss mindre åpne for nyanser i situasjonene vi studerer (Thagaard, 2018, s. 190). Nærhet til emnet kan også vanskeliggjøre refleksivitet (Malterud, 2017, s. 20). Som forskere kan vi identifisere oss så sterkt med en bestemt løsning at vi mister evnen til å se alternative tilnærminger i forskningen (Malterud, 2017, s. 20). Til tross for mine

egne tanker og oppfatninger om oppgavens teamtikker, fremhever resultatdelen ulike nyanser og oppfatninger av intervjupersonenes erfaringer, som deretter diskuteres nærmere i diskusjonsdelen. Jeg opplever at min forforståelse som forsker var en styrke for dette forskningsprosjektet. På bakgrunn av min forforståelse og egne personlige opplevde jeg å relatere meg til intervjupersonene på et dypere nivå. Min kunnskap og volleyballkompetanse følte jeg skapte en større mulighet for åpenhet blant informantene under intervjuene. Dette i større grad enn hvis jeg ikke hadde hatt lignende erfaringer eller kunnskap om forskningens tema. Samtidig har jeg ingen erfaring som trener på elitenivå, og derfor har jeg også vært åpen og nysgjerrig på å forstå de kvinnelige informantenes erfaringer, oppfatninger og barriere knyttet til trenerrollen.

6.0 Avsluttende refleksjoner

Formålet med denne masteroppgaven var å få bedre innsikt i de barrierene kvinnelige elitetrenere i norsk volleyball og sandvolleyball møter i sine trenerroller. Et sentralt funn i dette forskningsprosjektet er at årsakene til den lave kvinneandelen i treneroppgaver på høyere sportslig nivå i norsk volleyball og sandvolleyball tilskrives både strukturelle, kulturelle og individuelle barrierer. Seks kvinnelige elitetrenere i volleyballmiljøet ble intervjuet, og barrierer som blant annet balansen mellom familieliv og trenerrollen, frivillig arbeid, struktur rundt trenerrollen og manglende selvtillit og selvbilde ble identifisert som sentrale barrierer. Forskingen utforsket også hvordan forholdene til de kvinnelige trenerne kan forbedres, samt hvilke rekrutteringstiltak som burde iverksettes for å tiltrekke flere kvinnelige inn i trenerrollen på høyere nivå i norsk volleyball og sandvolleyball. Bedre tilrettelegging, flere kvinnelige rollemodeller og støtte fra andre ble understreket som faktorer for å forbedre situasjonen. Ivaretagelse av etablerte trenere og etterkarrierengasjement, lønn og trenernetverk ble fremhevet som betydelig tiltak for å øke rekrutteringen. Funnene fra denne masteroppgaven kan brukes til å fremme endringer i retningslinjer og strukturer i idrettsorganisasjoner og særforbund, slik at spesifikke barrierer som hindrer kvinnelige elitetrenere kan bli adressert. Disse endringene kan inkludere tiltak som fokusere på å øke kjønnsbalansen og fremme likestilling.

6.1 Anbefalinger for videre forskning

Med begrensede forskning om mangelen på kvinnelige elitetrenere, spesifikt i volleyball, vil det være gunstig å øke andelen studier på dette forskningsområdet. Økt forskning på dette feltet vil være verdifull for å styrke vår forståelse av den lave andelen kvinnelige trenere på elitenivå. Barrierene og tiltakene som ble presentert i denne masteroppgaven er verdifulle initiativer å utforske videre. Ved å anvende kvalitative tilnærminger vil vi kunne gi dykke dypere inn i de komplekse barrierene som skaper hindringer for kvinnelige elitetrenere. Ved å anvende slike type tilnærminger vil forskere kunne forstå de subjektive opplevelsene og erfaringene til kvinnelige trenere på en mer omfattende og helhetlig måte. Videre forskning bør derfor utforske forskjellige utfordringer og barrierer knyttet til kvinnelige trenere og trenerrollen. Avslutningsvis er det viktig å utvikle forskning som legger vekt på hvordan idrettsorganisasjonen, særforbund og klubber kan tilrettelegge slik at kvinnelige trenerne blir i trenerrollen over lengre tid og ønsker videre karriereutvikling.

7.0 Referanser

- Aitchison, C. C., Brackenrigde, C., Jordan, F. (1999). Women in leisure management: a survey of gender equity. *Women in Management Review*, 14(4). 121-127. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1108/09649429910274789>
- Allen, J. B., Shaw, S. (2009). Women coaches`Perceptions of Their Sport Organizations`Social Environment: Supporting Coaches`Psychological Needs? *The Sport Psychologist*, 23, 346-366.
- Allen, J. B. & Shaw, S. (2013). An Interdisciplinary Approach to Examining the Working Conditions of Women Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.8.1.1>
- Anker, T. (2020). *Analyse i praksis: en håndbok for masterstudenter*. Cappelen Damm akademisk.
- Bakken, A. (2019). *Idrettens posisjon i ungdomstida. Hvem deltar og hvem slutter i ungdomsidretten?* (NOVA Rapport 2/19). NOVA, OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/1298/NOVA-Rapport-2-2019-Idrettens-posisjon-i-ungdomstida-25-februar-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banwell, J., Kerr, G., Stirling, A. (2021). Benefits of a female coach mentorship programme on women coaches' development: an ecological perspective. *Sports Coaching Review*, 10(1), 61-83. <https://doi.org/10.1080/21640629.2020.1764266>
- Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder– med etikk og statistikk*. (2.utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Biddle, S. J. H., Markland, D., Gilbourne, D., Chatzisarantis, N. L. D., Sparkes, A. C. (2001). Research methods in sport and exercise psychology: quantitative and qualitative issues. *Journal of Sports Sciences*, 19(10), 777-809. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1080/026404101317015438>

- Braun, V. & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 11(4), 589-597. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. SAGE.
- Bruening, J. E., Dixon, M. A. (2007). Work-family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management*, 21(4), 471-496. <https://web-p-ebsohost-com.ezproxy.uis.no/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=88eb50ac-c436-45ce-a06a-698f9845ea57%40redis>
- Chroni, S., Medgard, M., Nilsen, D. A., Sigujónsson, T., Solbakken, T. (2018). *Treneren i norsk idrett: En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen*. Høgskolen i innlandet.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode: en kvalitativ tilnærming*. (2.utg.). Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg.). Gyldendal.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (16.desember, 2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Dixon, M. A., Bruening, J. E. (2007). Work-family conflict I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management*, 21, 377-406. <https://web-p-ebsohost-com.ezproxy.uis.no/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ba4ef97b-1a59-43ab-ae40-efa6f7185c1a%40redis>
- Etikan, I., Musa, S. A., Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

- Everhart, C. B. & Chelladurai, P. (1998). Gender Differences in Preferences for Coaching as an Occupation: The Role of Self-Efficacy, Valence and Percieved Barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 188-200.
<https://doi.org/10.1080/02701367.1998.10607683>
- Fasting, K. (1987). Sports and women`s culture. *Women`s Studies International Forum*, 10(4), 361-368. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(87\)90053-7](https://doi.org/10.1016/0277-5395(87)90053-7)
- Fasting, K. & Pfister, G. (2000). Female and male coaches in The Eyes of Female Elite Soccer Players. *European physical education review*, 6(1), 91-110.
<https://doi.org/10.1177/1356336X000061001>
- Fasting, K. & Sand, T. S. (2009). *Kjønn i endring - En tilstandsrapport om norsk idrett*. Akilles.
- Fasting, K., Sand, T. S., Sisjord, M.K., Thoresen, T., Broch, T. B. (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett: - bedre med flere på banen!* Likestilling -og diskrimineringsombudet.
- Fasting, K., Sand, T. S., Knorre, N. (2013). European female sport students as future coaches? *European Journal for Sport and Society*, 10(4), 307-323.
<https://doi.org/10.1080/16138171.2013.11687925>
- Fasting, K. & Sand, T. S. (2017). *Likestilling i idretten: Et notat med vekt på kjønnsbalanse blant ansatte, trenere og ledere i særforbund*. Norges idrettsforbund.
<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/cafe6801a7674d969fae17f593bc1438/19.10.17-fasting-og-sand.pdf>
- Fielding-Lloyd, B. & Meàn, L. (2011). ‘I don`t think I can catch it’: women, confidence and responsibility in football coach education. *Soccer and Society*, 12(3), 345-364.
<https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1080/14660970.2011.568102>

- Folvik, H. (2016, 30.mars). *Idrettsforbundet om få kvinnelige trenere: - En utfordring*. VG.no. Hentet 17.august 2023 fra <https://www.vg.no/sport/i/rQBd8/idrettsforbundet-om-faa-kvinnelige-trenere-en-utfordring>
- Fossheim, H. J. (2015a, 17.juni). *Samtykke*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/personvern/samtykke/>
- Fossheim, H. J. (2015b, 12.august). *Konfidensialitet*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/personvern/konfidensialitet/>
- Friberg, J. H. (2019). Tvilssomme informanter, troverdig forskning? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(2), 119-136. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-02-02>
- Giske, R., Brunnes, A. O., N.-B., G. (2007). *Treningsledelse: Lederutvikling*. Gyldendal Undervisning.
- Goksøyr, M. (2008). *Historien om norsk idrett*. Abstrakt forlag.
- Graham, L. & Fleming, S. (2016). Developing a Coaching Philosophy: Exploring the Experiences of Novice Sport Coaching Students. *Journal of Athlete Centered Coaching*, 1(1), 60-79. https://bgro.collections.crest.ac.uk/303/1/Fleming_Developing%20a%20coaching_2016.pdf
- Gratton, C. & Jones, I. (2010). *Research methods for sports studies* (2.utg.). Routledge.
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G., Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12(4), 229-240. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1016/j.smr.2009.03.002>

- Grenness, T. (2020). *Slik løser du metodeproblemene i bachelor- og masteroppgaven*. Cappelen Damm akademisk.
- Griffiee, D. T. (2005). Research Tips: Interview Data Collection. *Journal of development education*, 28(3), 36-37. <https://eric.ed.gov/?id=EJ718580>
- Guest, G., Bunce, A., Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough?: An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1177/1525822X0527990>
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (5.utg.). Cappelen akademisk forlag.
- Hammersley, M. (2017). Interview data: a qualified defence against the radical critique. *Qualitative Research*, 17(2), 173-186. <https://doi.org/10.1177/1468794116671988>
- Hanstad, D. V. (2019). *Organisasjon og lederskap i idretten*. Fagbokforlaget.
- Hargie, O. (2022). *Skilled interpersonal communication: Research, Theory and Practice* (7.utg.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003182269>
<https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1016/j.smr.2009.03.002>
- Hullinger, A. & DiGirolamo, J. (2020). A professional development study: The lifelong journeys of coaches. *International Coaching Psychology Review*, 15(1), 8-19. [10.53841/bpsicpr.2020.15.1.8](https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2020.15.1.8)
- Høigaard, R. (2020). *Gruppedynamikk og ledelse i idrett*. Cappelen Damm akademisk.
- Inglis, S., Danylchuk, K. E., Pastore, D. L. (2000). Multiple Realities of Women`s Work Experiences in Coaching and Athletic Management. *Women in Sport & Physical Activity Journal*, 9(2), 1-14. <https://doi.org/10.1123/wspaj.9.2.1>
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (4.utg.). Cappelen Damm akademisk.

- Johannessen, T. & Folvik, H. T. (2019, 8.oktober). *Reagerer på mangel av kvinnelige trenere: – Vi må skjerpe oss*. VG.no. <https://www.vg.no/sport/fotball/i/2GK11G/reagerer-paa-mangel-av-kvinnelige-trenere-vi-maa-skjerpe-oss>
- Jowett, S. & Cockerill, I. (2002). Incompatibility in coach-athlete relationship. I. Cockerill (Red.), *Solutions in Sport Psychology* (s.16-31). Cengage Learning EMEA. https://www.researchgate.net/publication/234092766_Incompatibility_in_the_coach-athlete_relationship
- Kamphoff, C. & Gill, D. (2008). Collegiate Athlete`s Perceptions of the Coaching Profession. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(1), 55-72. <https://doi.org/10.1260/174795408784089351>
- Kamphoff, C. S. (2010). Bargaining with Patriarchy: Former Female Coaches`Experiences and Their Decision to Leave Collegiate Coaching. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(3), 360-372. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1080/02701367.2010.10599684>
- Kerr, G. & Marshall, D. (2007). Shifting the culture: Implications for female coaches. *Canadian Journal for Women in Coaching*, 7(4), 1-4. <https://coach.ca/shifting-culture-implications-female-coaches>
- Kidman, L. & Hanrahan, S. J. (2011). *The Coaching Process: A Practical Guide to Becoming an Effective Sports Coach* (3.utg.). Routledge. https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=mGuMAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=effective+sports+coaching&ots=KOOmFl4Rzs&sig=DDwoIhyUJKAbprKpY7u39hpU_Ew&redir_esc=y#v=onepage&q=effective%20sports%20coaching&f=false
- Kildekompasset. (u.å.). *Personlig kommunikasjon (Forelesningsnotater, epost o.l.)*. Hentet 19.mai 2024 fra <https://kildekompasset.no/references/personlig-kommunikasjon-forelesningsnotater-epost-o-l-3/>

- Kulturdepartementet. (2017). *Den norske idrettsmodellen inn i en ny tid*.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rapport-den-norske-idrettsmodellen-inn-i-en-ny-tid/id2526181/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2022). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg). Gyldendal akademisk.
- Lauritzen, T., Medgard, M., Kårstein, A. (2019). *Kunnskapsgrunnlag om likestilling i idretten i Innlandet*. Høgskolen i Innlandet. <https://brage.inn.no/inn-xmloi/handle/11250/2628753>
- LaVoi, N. M. & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: an ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37.
<https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>
- Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2018). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* (2.utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Lockwood, P. (2006). "Someone like me can be successful": Do college students need same gender role models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36-46. <https://doi.org.ezproxy.uis.no/10.1111/j.1471-6402.2006.00260>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4.utg.). Universitetsforlaget.
- Marshall, D. (2001). Developing the next generation of women coaches. *Canadian Journal for Women in Coaching*, 1(4), 1-8.
- Meld. St. 26 (2011-2012). *Den norske idrettsmodellen*. Det kongelige kulturdepartement.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-26-20112012/id684356/?ch=1>
- Meld. St. 10 (2018-2019). *Frivilligheita – sterk, sjølvstendig, mangfaldig: Den statlege frivilligheitspolitikken*. Det kongelige kulturdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-10-20182019/id2621384/?ch=1>

- Moen, F. & Federici, R.A. (2013). Coaches` Coaching Competence in Relation to Athletes` Perceived Progress in Elite Sport. *Journal of Education and Learning*, 1(2), 240-252. [10.5539/jel.v2n1p240](https://doi.org/10.5539/jel.v2n1p240)
- Moen, F. & Fikse, C. (2011). Elite Coaches` Perceptions of Needed Coach Competencies in Elite Sport, 1-16.
https://www.idrottsforum.org/articles/moen_fikse/moen_fikse110921.pdf
- Moen, F. & Kvalsund, R. (2008). What communications or relational factors characterize the method, skills and techniques of executive coaching? *The International Journal of Coaching in Organizations*, 6(2), 102-127.
- NDLA. (2020, 16.april). *Kvalitative intervjuundersøkelser*.
<https://ndla.no/subject:1:9bb7b427-3f5b-4c45-9719-efc509f3d9cc/topic:1:432baee9-5671-47ce-870e-48b8fc3b7a42/topic:1:1db7bf3c-3a7b-44af-b632-e3c5ff2a999e/resource:201ce19e-7011-49a6-b415-91fd42d5dfe9>
- Norges Basketballforbund. (u.å.). *Tiltak for inkludering av minoritetsjenter og kvinner*. Hentet 7.september 2023 fra <https://www.basket.no/siteassets/nbbf---dokumenter/easybasket/nbbf-inkluderingstiltak-minoritetsjenter.pdf>
- Norges Fotballforbund. (2023). *Kjønnsbalanserapport*.
<https://www.fotball.no/contentassets/bb0042daa65c4d26815480d7dc6280e4/kjonnsbalanserapport-norsk-fotball-2023.pdf>
- Norges idrettsforbund. (2019). *Idretten vil! Langtidsplan for norsk idrett 2019-2023*.
https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/8149372c5d4d439cb1b34fc1625032f0/i-dretten-vil_lengtidsplan-for-norsk-idrett-2019-2023_lr.pdf
- Norges idrettsforbund. (2020). *Nøkkeltall: -Rapport 2019*. (Nøkkeltallsrapport 2019).
<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9f94ba79767846d9a67d1a56f4054dc2/20201001-nokkeltallsrapport-2019.pdf>

Norges idrettsforbund. (2022a). *Den norske toppidrettsmodellen 2022: Oppfølging av det eksterne toppidrettsutvalgets rapport til Idrettsstyret.*

<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/e7edfa47f77e457abf83827d39c3e1d8/den-norske-toppidrettsmodellen-2022---oppfolging-av-det-eksterne-toppidrettsutvalgets-rapport---datert-11-april-2015.pdf>

Norges idrettsforbund. (2022b). *Nøkkeltall: Rapport 2021* (Nøkkeltallsrapport 2021).

<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/e3516813cbf54cd48ac7697df2b32d44/nokkeltallsrapport-2021.pdf>

Norges idrettsforbund. (2023a). *Idrettstinget 2023 Bergen 2.-4.juni: Saksdokumenter.*

https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9fd3ad23b5094f4099f621e788357595/saksdokumenter_idrettstinget-2023_med-lenker-i-dokument-3.pdf

Norges idrettsforbund. (2023b). *Idretten vil: Langtidsplan norsk idrett 2023-2027.*

https://www.idrettsforbundet.no/siteassets/idrettsforbundet/idrettenvil2023-2027/pdf/idretten-vil_langtidsplan-for-norsk-idrett-20232027.pdf

Norges idrettsforbund. (2023c). *Nøkkeltall: Rapport 2022.* (Nøkkeltallsrapport 2022).

<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9f94ba79767846d9a67d1a56f4054dc2/nokkeltallsrapport-2022---norges-idrettsforbund-2.pdf>

Norges idrettsforbund. (u.å.) #Gnist. Hentet 18.august 2023 fra

<https://www.idrettsforbundet.no/idrettskrets/innlandet/gnist/>

Norges Svømmeforbund. (2022, 8.mars). *Prosjektgruppa “Flere kvinnelige trenere “er i*

gang! <https://svømming.no/nyheter/prosjektgruppa-flere-kvinnelige-trenere-er-i-gang/>

Norges Volleyballforbund. (2014). *NVBFs utdanningsprogram – Strategi og implementeringsplan.* [https://volleyball.no/wp-](https://volleyball.no/wp-content/uploads/2018/05/utdanningsprogram_vedtatt-september2016.pdf)

[content/uploads/2018/05/utdanningsprogram_vedtatt-september2016.pdf](https://volleyball.no/wp-content/uploads/2018/05/utdanningsprogram_vedtatt-september2016.pdf)

Norges Volleyballforbund. (2018, 15.mai). NVBFs Utviklingstrapp [https://volleyball.no/wp-](https://volleyball.no/wp-content/uploads/2018/05/utviklingstrappa_15mai.pdf)

[content/uploads/2018/05/utviklingstrappa_15mai.pdf](https://volleyball.no/wp-content/uploads/2018/05/utviklingstrappa_15mai.pdf)

Norges Volleyballforbund. (2020). *NVBF VIL: Langtidsplan for norsk volleyball 2020-2024*.

https://volleyball.no/wp-content/uploads/2022/05/nvbf-vil_22.pdf

Norges Volleyballforbund. (2022a). *NVBFs lov*. <https://volleyball.no/wp-content/uploads/2022/12/nvbfs-lov-2022-pa-web-etter-tinget.pdf>

<https://volleyball.no/nyheter/3-kvinnelige-ledere-viser-vei/>

Norges Volleyballforbund. (2022b). *3 Kvinnelige ledere viser vei*.

<https://volleyball.no/nyheter/3-kvinnelige-ledere-viser-vei/>

Norges Volleyballforbund. (2023). *Krafttaket i Norges Volleyballforbund: Kartlegging av mangfolds og inkluderingsarbeid Juni 2023*.

Norges Volleyballforbund. (2023, 4. desember). *Vi leder sammen 2023*.

<https://volleyball.no/nyheter/vi-leder-sammen-2023/>

Norges Volleyballforbund. (u.å.-a). *1.Divisjon*. <https://volleyball.no/1-divisjon/>

Norges Volleyballforbund. (u.å.-b). *KOMPETANSEKRAV FOR TRENERE*. Hentet

15. september 2023 fra <https://volleyball.no/kompetansekrav-for-trenere/>

Norges Volleyballforbund. (u.å.-c). *Trener 3*. Hentet 27. januar 2024 fra

<https://volleyball.no/product/trener-3/>

Norges Volleyballforbund. (u.å.-d). *Trenerløypa*. Hentet 19. april 2024 fra

<https://volleyball.no/kompetanse/>

Norges Volleyballforbund. (u.å.-e). *Vi leder sammen*. <https://volleyball.no/vi-leder-sammen/>

Norman, L. (2008). The UK Coaching System is Failing Women Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(4), 447-476.

<https://doi.org/10.1260/174795408787186431>

- Norman, L. (2010). Feeling second best: Elite Women Coaches` Experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27(1), 89-104. <https://doi.org/10.1123/ssj.27.1.89>
- Norman, L. (2014). A crisis of confidence: women coaches` responses to their engagement in resistance. *Sport, Education and Society*, 19(5), 1-20. [10.1080/13573322.2012.689975](https://doi.org/10.1080/13573322.2012.689975)
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Pastore, D. L. (1991). Male and Female Coaches of Women`s Athletic Teams: Reasons for Entering and Leaving the Profession. *Journal Of Sport Management*, 5(2), 128-143. <https://doi.org/10.1123/jsm.5.2.128>
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2.utg). Universitetsforlaget.
- Rambøll. (2023). *Hva vet vi om mangfold og inkludering i idretten? - En kunnskapssammenstilling om deltakelse, barrierer og tiltak*. Norges idrettsforbund. https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/e7edfa47f77e457abf83827d39c3e1d8/hva-vet-vi-om-mangfold-og-inkludering-i-idretten_kunnskapssammenstilling.-endelig.pdf
- 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 Sport Science & Coaching*, 4(4), 505-520. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1260/174795409790291439>
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. *Qualitative research in psychology*, 11(1), 25-41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>

- Roulston, K. (2010). Considering quality in qualitative interviewing. *Qualitative Research*, 10(2), 199-228. <https://doi.org/10.1177/1468794109356739>
- Røthing, Å. (2023, 9.januar). *Er det mannfolkarbeid å være trener på toppnivå?*
Aftenposten.no. Hentet 17.august 2023 fra
<https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/jlO4jq/er-det-mannfolkarbeid-aa-vaere-trener-paa-toppnivaa>
- Seippel, Ø. (2004). *Treneren: Konkurransen, glede, samhold og medbestemmelse?* (Rapport 2004:11). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. <https://nih.brage.unit.no/nih-xmli/bitstream/handle/11250/171792/Nordstrandv2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shaw, S. & Allen, J. B. (2009). The experiences of high performance women coaches: A case study of two Regional Sport Organisations. *Sport Management Review*, 12(4), 217-228. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.03.005>
- Sisjord, M. K., Fasting, K., Sand, T. S. (2023). Combining coaching with family life. A study of female and male elite level coaches in Norway. *Sports Coaching Review*, 12(2), 232-250. <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.1984047>
- Sivesind, K. H. & Wollebæk, D. (2011). *Økonomi, frivillig arbeid og deltakelse i den frivillige kultursektoren*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. https://www.samfunnsforskning.no/sivilsamfunn/publikasjoner/notater/frivillig-arbeid-innen-kultursektoren_web.pdf
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget.
- Skilbrei, M.- L. (2023). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (2.utg.). Fagbokforlaget.

- Smith, B. (2018). Generalizability in qualitative research: misunderstandings, opportunities and recommendations for the sport and exercise sciences. *Qualitative research in Sport*, 10(1), 137-149. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2017.1393221>
- sportscotland. (2012). *Women in Coaching Programme Evaluation Report: Putting sport first*. <https://sportscotland.org.uk/media/x2dhuckk/wicreport2012.pdf>
- Statistisk sentralbyrå. (2022, 13. desember). *Frivillighet, politiske deltakelse og tillit, levekårsundersøkelsen*. <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/organisasjoner-og-medlemskap/statistikk/organisasjonsaktivitet-politisk-deltakelse-og-sosialt-nettverk-levekarsundersokelsen>
- Stalmeijer, R. E., Brown, M. E. L., O'Brien, B. C. (2024). How to discuss transferability of qualitative research in health professions education. *The Clinical Teacher*, e13762. 1-7. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1111/tct.13762>
- Store norske leksikon. (2023, 10. februar). *strukturet intervju*. https://snl.no/strukturet_intervju
- Sæther, S. A. (Red.). (2015). *Trenerroller*. Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt: kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Cappelen Damm akademisk.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal.
- Trettebergstuen, A., Kjøll, B., Fløgum, I. L. (2022, 16. mars). *Bedre kjønnsbalanse betyr bedre idrett*. Norges idrettsforbund. <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2022/bedre-kjonnsbalanse-betyr-bedre-idrett/>
- Tufte, P. A. (2019). *Hvordan lese kvantitativ forskning*. Cappelen Damm akademisk.

Woolf, N.H. & Silver, C. (2017). *Qualitative Analysis Using NVivo: The Five-Level QDA® Method*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315181660>

Yauch, C. A. & Steudel, H. J. (2003). Complementary Use of Qualitative and Quantitative Cultural Assessment Methods. *Organizational Research Methods*, 6(4), 465-481. <https://doi.org/10.1177/1094428103257362>

8.0 Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til informantene

Vedlegg 2: Intervjuguide

Vedlegg 3: Kvittering søknad SIKT

Vedlegg 4: Meldeskjema

Informert samtykke til trener

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet: *Utvikling av kvinnelige topptrenere i norsk volleyball*

Bakgrunnen for denne undersøkelsen

I norsk volleyball er 51,2 % av aktive medlemmer som er tilknyttet klubber, kvinner. 45,5 % av styremedlemmene er kvinner. 38,2 % av klubblederne er kvinner, 23 % av trenerne som deltok med lag i NM U15-U19 i 2022, var kvinner. 53 % av deltagerne på kurs i regi av NVBF er kvinner. Hvorfor er det slik? Andelen kvinner i trenerroller er skjevfordelt, og norsk idrett består hovedsakelig av mannlige trenere. På toppnivå er også prosentandelen kvinnelige trenere betraktelig mye lavere. Hvilke utfordringer skaper hindringer for kvinnelige trenere å være trener på norsk toppnivå? Hvordan kan vi bedre forholdene til kvinner i volleyball/sandvolleyball? Hvilke rekrutteringstiltak kan bidra med å få flere kvinner inn i norsk toppvolleyball? Det er dette som er fokus og temaet i intervjuet.

Masteroppgaven er forankret i NVBFs langtidspan NVBF VIL.

Ansvarlig for forskningsprosjektet

Faglig ansvarlig for prosjektet er førsteamanuensis Gaute Sørensen Schei ved Universitet i Agder.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er invitert til å delta fordi du er eller har vært toppidrettstrener (eliteserien og/1.divisjon) i norsk volleyball/sandvolleyball på klubbnivå og/eller landslagsnivå.

Hva innebærer deltakelsen i studien?

Ved å delta i studien kan du med erfaringer og refleksjoner fra din trenerkarriere bidra med viktig kunnskap om kvinnelige trenere i volleyball/sandvolleyball. Kunnskap om slike forhold vil være viktig både for å få økt forståelse for temaet, men også hvordan man eventuelt kan rekruttere inn flere kvinnelige trenere på toppnivå i norsk volleyball/sandvolleyball.

Det vil bli gjennomført et intervju med en varighet på mellom 40–45 minutter. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd. Under intervjuet vil du få spørsmål som du blir bedt om å reflektere over. Resultatene fra intervjuene vil bli brukt i masteroppgaven og eventuelt i en forskningsartikkel.

Frivillig deltakelse og anonymitet

Det er frivillig å delta i prosjektet, og du kan når som helst trekke deg uten å måtte oppgi en spesiell grunn. Innsamlede data vil da bli slettet og ikke benyttet videre i oppgaven. Det vil ikke ha noe negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Besvarelsene vil bli behandlet og oppbevart konfidensielt ved Universitet i Stavanger.

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har informert deg om i denne samtykkeerklæringen. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare jeg og masterveileder Gaute Sørensen Schei som vil ha tilgang til de innsamlede opplysningene.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Masteroppgaven er planlagt avsluttet i starten av juni 2024. Lydfilene vil bli slettet når de er transkribert, og ingen navn eller personlige opplysninger vil foreligge i den transkriberte versjonen. Etter juni 2024 vil både transkriberingen og personopplysningene bli slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til

-innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg

-å få rettet personopplysninger om deg

-å få slettet personopplysninger om deg

-å få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet),

-å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

• Universitetet i Stavanger ved førsteamanuensis Gaute Schei (gaute.s.schei@uis.no eller 41685870)

- Vårt personvernombud: Ina Danielsen ina.danielsen@uia.no ved Universitetet i Agder
- SIKT – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, på epost (personverntjenester@sikt.no) eller telefon: 73984040.

Med vennlig hilsen

Førsteamanuensis Gaute Schei, Universitetet i Stavanger

Masterstudent Andrea Nerbøvik Persøy, Universitetet i Stavanger

Samtykkeerklæring:

Jeg har lest informasjonsskrivet om prosjektet og samtykker til å delta i undersøkelsen. Jeg samtykker også til at opplysninger fra intervjuet kan brukes slik det er beskrevet i samtykkeerklæringen.

Jeg stiller frivillig opp i prosjektet og vet at jeg kan trekke meg når som helst, uten spesiell begrunnelse, og at all data jeg har bidratt med da vil bli slettet.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: 'Utvikling av kvinnelige topptrenere i norsk volleyball', og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju-undersøkelsen.
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til masteroppgaven er avsluttet, juni 2024.
- Jeg samtykker til at mine opplysninger kan publiseres i en forskningsartikkel

.....
Sted Dato Informantens underskrift

Intervjuguide

Trenererfaringer og kompetanse

1. Hvordan ble du volleyballtrener?
2. Hvorfor utdannet du deg som volleyballtrener?
3. Hvilke formelle krav er det til deg som trener?
4. Hvordan har du opparbeidet deg den kunnskapen og trenerkompetansen du har i dag?
5. Kan du fortelle om din idrettskarriere?
6. Hvordan opplevde du veien inn i trenermiljøet?

Ambisjoner

1. Hvilke ambisjoner har du som volleyballtrener?
2. Hva er dine langsiktige og kortsiktige mål som volleyballtrener?

Utfordringer og begrensninger

1. Hvordan håndterer du som trener utfordringene du møter på?
2. Vil du si det er begrensninger å være kvinnelig trener på 1.divisjons-/eliteserienivå, eventuelt hvilke?
3. Hva kreves for å være kvinnelige trener på toppnivå?
4. Hvilke utfordringer har du møtt på som kvinnelig trener på 1.divisjons/eliteserienivå i volleyball?
5. Har det vært noen situasjoner i din rolle som trener der kjønn har vært avgjørende på en positiv eller begrensende måte?
6. Hva hindrer deg i å nå dine mål som trener?

Inkludering

1. Hvordan opplever du inkluderingen av kvinnelige trenere i volleyballmiljøet i Norge?
2. Føler du deg akseptert og likestilt de mannlige volleyballtrenerne i toppidrettsmiljøet?
3. Hvordan kan vi bidra til å inkludere kvinner inn i trenerrollen?
4. Hva kan gjøres for å bedre forholdene til kvinnelige volleyballtrenere?

5. Hva tenker du om kjønnsfordelingen i toppidretten?

Rekruttering og rekrutteringstiltak

1. Hva mener du er det viktigste man kan gjøre for å rekruttere flere kvinnelige volleyballtrenere inn i 1.divisjon/eliteserien?
2. Hvilke rekrutteringstiltak for kvinnelige trenere opplever du har best effekt?
3. Har du kjennskap til rekrutteringstiltak som gjennomføres for å få flere kvinnelige trenere inn i idretten?
4. Hvilke/hvilket rekrutteringstiltak gjennomføres i din klubb?
5. Hva mener du bør gjøres for å få flere kvinnelige trenere inn i trenerjobber høyere opp i divisjonene/nivåene i norsk volleyball?
6. Hva tror du er grunnen til at de ikke er flere kvinnelige trenere på høyere nivå i volleyball?

Vedlegg 3

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

487736

Vurderingstype

Standard

Dato

23.08.2023

Tittel

Mangelen på kvinnelige topptrenere i volleyball: erfaringer fra seks kvinnelige toppidrettstrenere

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora / Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig

Gaute Sørensen Schei

Student

Andrea Nerbøvik Persøy

Prosjektperiode

01.08.2023 - 31.08.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig, så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.08.2024.

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

SAMTYKKE: ALMINNELIGE

Lovlig grunnlag for behandlingen av personopplysninger vil være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a).

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.).

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Meldeskjema

Referansenummer

487736

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn
- Nettidentifikator
- Stemme på lydopptak
- Bakgrunnsopplysninger, som i kombinasjon vil kunne identifisere en person

Beskriv bakgrunnsopplysningene

Skal behandle seks kvinnelige trenere på toppidrettsnivå i volleyball i Norge. Trenger derfor bakgrunnsinformasjon som kjønn, fullt navn, klubbtilhørighet, informasjon om tidligere trenererfaring, utdanning og kompetanse.

Prosjektinformasjon

Tittel

Mangelen på kvinnelige topptrenere i volleyball: erfaringer fra seks kvinnelige toppidrettstrenere

Sammendrag

Formålet med prosjektet er å gjennom intervju med intervjuobjektene for å få en bedre forståelse av skjevfordelingen av kvinnelige volleyballtrenere på toppidrettsnivå i Norge, og hvilke metoder og rekrutteringstiltak som bør gjennomføres/ iverksettes for å øke andelen kvinnelige toppidrettstrenere. Hvordan kan vi bidra til å få flere kvinnelige trenere på toppidrettsnivå i volleyball?

Hva er formålet med behandlingen av personopplysninger?

Det er nødvendig å behandle personopplysningene på bakgrunn av at de er personlige og kun relatert til hver enkelt privatperson jeg ønsker å intervju. Personopplysningene er nødvendige å behandle for å realisere formålet med prosjektet og masteroppgaven.

Dersom personopplysningene skal behandles til flere formål, beskriv hvilke

Dataen fra masteroppgaven skal i tiden etter masterslutt/innlevering muligens benyttes til et prosjekt for å skrive forskningsartikkel angående oppgavens hovedtema.

Ekstern finansiering

Ikke utfylt

Type prosjekt

Master

Kontaktinformasjon, student

Andrea Nerbøvik Persøy, andrea-n-p@hotmail.com, tlf: 47751425

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora / Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig

Gaute Sørensen Schei, gaute.s.schei@uis.no, tlf: 41685870

Er behandlingsansvaret delt med flere institusjoner?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Utvalget består av seks kvinnelige toppidrettstrenerne i volleyball i Norge.

Beskriv hvordan du finner frem til eller kontakter utvalget

Valg av utvalget skjer gjennom å finne navnene på alle kvinnelige topptrenerne i norsk volleyball, og velge ut de kvinnene som innfrir kravene og kriteriene for masteroppgaven.

Aldersgruppe

Hvilke personopplysninger vil bli behandlet om utvalg {{i}}? 1

- Navn
- Nettidentifikator
- Stemme på lydopptak
- Bakgrunnsopplysninger, som i kombinasjon vil kunne identifisere en person

Hvordan innhentes opplysningene om utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg

Intervjuguide masteroppgave.docx

Lovlig grunnlag for å behandle alminnelige personopplysninger

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon til utvalg 1

Mottar utvalget informasjon om behandlingen av personopplysningene?

Ja

Hvordan mottar utvalget informasjon om behandlingen?

Skriftlig (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

Informert samtykke til masteroppgave.docx

Tredjepersoner

Innhenter prosjektet informasjon om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Samtykke trekkes ved at intervjuobjektet gir intervjueren muntlig eller skriftlig beskjed.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?

De kan få slettet eller innsyn i personopplysninger om seg selv ved å sende en forespørsel til intervjueren (masterstudenten)

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99 (Skal ikke dette også stå med lengre strek mellom tallene? Spør Annette)

Tillatelser

Vil noen av de følgende godkjenninger eller tillatelser innhentes?

Ikke utfylt

Sikkerhetstiltak

Vil personopplysningene lagres atskilt fra øvrige data?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Adgangsbegrensning

Hvor blir personopplysningene behandlet?

- Private tjenester

Hvem har tilgang til personopplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)

Overføres personopplysninger til et tredjeland?

Nei

Avslutning

Prosjektperiode

01.08.2023 - 31.08.2024

Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?

Data slettes (sletter rådataene)

Vil enkeltpersoner kunne gjenkjennes i publikasjon?

Nei

Tilleggsopplysninger