

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Guro Trettenes

Masteroppgave

Forebygging mot seksuell trakassering i idrettslag

En kvalitativ studie om implementering av forebyggende tiltak mot seksuell
trakassering i idretten

Prevention against sexual harassment in sports clubs

A qualitative study of implementation of preventive measures against sexual
harassment in sport

Master i kroppsøving og idrett

2023

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har bestått av blod, svette og tårer, bokstavelig talt. Likevel har det vært en utrolig lærerik og spennende prosess. Tematikken var noe jeg var nysjerrig på og ønsket å sette meg inn i etter mange år i idretten selv.

Først vil jeg takke min veileder, professor Eivind Åsrum Skille, for alle tilbakemeldinger som har vært til god hjelp (og litt mer stress). Du har vært en stor trygghet å ha gjennom hele prosessen. Alltid tilgjengelig for spørsmål knyttet til masteroppgaven, men også like tilgjengelig for alle mine anfall av følelser og frustrasjon. Jeg er veldig takknemlig for gode innspill og svar, og delt kunnskap og erfaringer som har gjort hele prosessen veldig lærerik og interessant.

Takk til alle informantene som tok seg tid til å stille opp til intervju og gjorde denne masteroppgaven mulig. Takk for det store engasjementet dere viste for tematikken, og alle interessante refleksjoner, erfaringer og tanker dere delte.

Jeg ønsker å takke mine medstudenter. Først og fremst Madeleine Øvrum som gjennom de siste fem årene har vært den beste støttespilleren man kan tenke seg. Jeg vil og takke Ole Iversen, for gode faglige samtaler og minst like gode skrivepauser med mye latter. Det har vært fint å kunne dele tanker og følelser rundt denne krevende prosessen med mennesker som kan relatere og står i samme situasjon som meg. Dere har vært et lys i disse ellers mørke månedene.

I tillegg vil jeg takke Linda Røset som tok seg tid til å hjelpe meg i perioder hvor jeg sto fast og trengte råd. Dine tips og støttende ord setter jeg stor pris på. Jeg vil også takke min tante og onkel, Ellen og Lasse Halaas, for at dere leste gjennom oppgaven og hjalp til med rettskriving og kutte ord ettersom det var et stort behov.

Til slutt vil jeg takke mine fantastiske kollegaer på Real Trening, spesielt Margrethe Blakseth, som har tatt imot mye tårer, frustrasjon og egentlig hele følelsesspekteret. Takk for at du alltid har delt erfaringer, løftet meg opp, og lært meg at pauser er viktig.

Elverum 16.05.23

Guro Trettenes

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	6
Abstract	7
1.0 Innledning.....	8
1.1 Hensikt med studien	9
1.2 Utbredelse.....	10
1.3 Lovverket	11
1.4 NIF sine retningslinjer og forebyggende tiltak mot seksuell trakassering i idretten.....	11
2.0 Tidligere forskning om forebygging av seksuell trakassering i idretten og implementeringen av forebyggende tiltak.....	14
2.1 Konsekvenser	14
2.2 Maktforhold i trener-utøver-relasjon.....	15
2.3 Grooming	15
2.4 Implementeringen av forebyggende tiltak.....	16
3.0 Teoretisk perspektiv	20
3.1 Van Meters og Van Horns definisjon på politisk implementering.....	20
3.2 Organisatorisk endring	21
3.3 Implementeringsmodellen	22
4.0 Metode.....	27
4.1.1 Intervjuguide	28
4.1.2 Pilot intervju.....	29
4.2 Utvalg og utvalgsprosedyre.....	30
4.3 Intervju med representanter fra idrettslag	32
4.4 Transkribering	34
4.5 Analyse.....	35

4.6 Ethiske vurderinger	39
4.7 Studiens reliabilitet og validitet.....	41
4.7.1 Reliabilitet	41
4.7.2 Validitet.....	43
Intern validitet	43
Ekstern validitet – overførbarhet.....	44
5.0 Resultat.....	45
5.1 Forståelse av seksuell trakassering: en naturlig del av idrettskulturen	45
5.1.1 Kjønn og makt.....	48
5.1.2 Følelser og beskrivelser knyttet til seksuell trakassering i idrett	49
5.2 Forebygging og implementering av tiltak	51
5.2.1 Forebygging av seksuell trakassering = innhenting av politiattest	51
5.2.2 «Antitrakasseringstest»	54
5.2.3 Implementering av forebyggende tiltak	56
5.3 Utfordringer knyttet til implementeringen av forebyggende tiltak	57
6.0 Diskusjon.....	60
6.1 Organisasjonens målsettinger, kjennetegn, kommunikasjon og ressurser	60
6.1.1 Frivillighet som kjennetegn på norsk idrett som organisasjon og ressurs.....	61
6.2 Normaliserte holdninger til seksuell trakassering i idrettskulturen.....	64
6.3 Hva norsk idrett trenger: Utdanning og bevisstgjøring	67
7.0 Konklusjon og videre forskning	70
Referanseliste	73
Vedlegg 1 – søkelogg	79
Vedlegg 2 – intervjuguide kvinnelig utøver.....	80
Vedlegg 3 – intervjuguide trener.....	84
Vedlegg 4 – intervjuguide daglig leder/styremedlem	88

Vedlegg 5 – informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	92
Vedlegg 6 – godkjenning fra NSD	95

Sammendrag

Hensikten med denne kvalitative studien er å belyse hvilken forståelse et utvalg representanter fra to idrettslag har av seksuell trakassering, og hvordan man kan implementere forebyggende tiltak.

Data har blitt innhentet gjennom kvalitative semi-strukturerte intervjuer med seks ulike representanter fra to ulike idrettslag. Dataene er analysert i tråd med refleksiv tematisk analysemetode. Deretter blir resultatene diskutert i lys av det teoretiske perspektivet for forskningsprosjektet, som er implementeringsteori. Dette er for å vise til faktorer som vil være avgjørende for at forebyggende tiltak skal ha den effekten og resultatet man ønsker i idretten.

Mine funn viser at seksuell trakassering er en normalisert del av idrettskulturen. Idrettslagene i studien jobber i liten grad med forebyggende tiltak mot seksuell trakassering, der grunnen kan være faktorer som idrettskulturens holdninger, sosiale normer og mangel på kunnskap. Disse faktorene, sammen med det ujevne maktforholdet i et trener-utøver-forhold, gjør det vanskelig å si fra om upassende atferd, hvilket gjør grensesetting utfordrende for utøverne. Trenere, ledere og utøvere ønsker flere og bedre forebyggende tiltak. De har en rekke tanker om hva man kan gjøre for å jobbe med problematikken, blant annet obligatorisk utdanning, kurs og liknende. Likevel viser funnene at det er utfordringer med implementeringsprosessen av disse tiltakene som blant annet er at det må skje en endring i idrettskulturen. Ressurser må være en prioritering, samtidig trengs bedre kommunikasjon mellom de ulike leddene i norsk idrett som organisasjon. Norsk idretts kjennetegn, frivillighet, gjør implementeringen vanskelig. Uten tydelige rammer når det gjelder målsetting og fremgangsmåte i de forebyggende tiltakene, er det krevende å gjennomføre for de frivillige i lokale idrettslag. Vi trenger utdanning og bevisstgjøring på området for å få til en kulturendring, og dermed forebygge bedre mot seksuell trakassering i idrett.

Nøkkelord: seksuell trakassering, forebyggende tiltak, implementeringsteori, idrett

Abstract

The purpose of this qualitative study is to identify selected respondents from two sports clubs understanding of sexual harassment, and how preventive measures can be implemented in Norwegian sports.

The data has been obtained through qualitative semi-structured interviews with six different representatives from two different sports teams. The data has been analyzed using reflexive thematic analysis method. Subsequently the results are discussed based on implementation theory, the theoretical perspective of this study. The theory indicates factors that will be decisive for preventive measures to have the desired effect and result in sport.

The results indicate sexual harassment as a normalized part of sports culture. The sports teams work only to a limited extent with preventive measures against sexual harassment. The reason may be factors such as the attitudes of the sports culture, social norms, and lack of knowledge. These factors, together with the unequal power in a coach-athlete relationship, make it difficult to speak up about inappropriate behavior. Setting boundaries is thus challenging for the athletes. Coaches, managers and athletes want more and better preventive measures, and have a number of ideas about what can be done to work on the problem. This includes measures such as compulsory education, courses and the like. Nevertheless, the results indicate that implementing such measures is challenging as culture has to change. Resources must be a priority, as well as better communication within the various parts of the Norwegian sports organization. The hallmark of Norwegian sports, voluntariness, makes by its very nature implementation difficult. Without a clear framework in terms of goals and procedure for preventive measures, it will remain difficult for the volunteers in local sports clubs to implement. We need education and awareness in the area to bring about a cultural change, and thereby better prevent sexual harassment in sports.

Key words: sexual harassment, preventive measures, implementation theory, sports

1.0 Innledning

I Norge er idretten den største barne- og ungdomsorganisasjonen, og derfor den største arenaen for frivillig innsats på fritiden (Meld. St. 26 (2011-2012)). Norsk idrett er en sentral bidragsyter når det er snakk om sosial integrasjon, nettverk, fellesskap og tillit. Innsatsen til alle de frivillige er en viktig forutsetning for selve driften av og aktiviteten i norske idrettslag; 67% av idrettslagene baserer driften utelukkende på ulønnet arbeid i 2006 (Meld. St. 26 (2011-2012)). I norsk idrett er 75% av alle trenerne frivillige, kun 25% er ansatte (Chroni et al., 2018, s. 4). Flertallet av trenere har høyere utdanning (67% hos begge kjønn), og trener utdanning (77% menn og 72% kvinner). 69% av disse hadde tatt trenerutdanning gjennom Norges Idrettsforbund, særforbund eller idrettskrets (Chroni et al., 2018, s. 4). Ifølge Fasting og Sand (2017, s. 20) er seksuell trakassering og overgrep et tema som sjelden eller aldri blir tatt opp på verken trener- eller lederutdanninger. NIF utarbeidet i 2010 en rekke retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep, men bare 46% av særforbundene påstår de jobber aktivt for å gjøre disse kjent i sin organisasjon. Det er under halvparten (Fasting & Sand, 2017, s. 21).

NIF kom i 2019 med langtidsplanen *Idretten vil* og visjonen er «*idretts glede for alle*» (Norges Idrettsforbund, 2019). NIF er opptatt av at alle skal oppleve trygghet i idrettslaget og idrettene de er en del av, og dette kommer frem i virksomhetsideen: «alle skal oppleve idrett, mestring og utvikling i idrettens trygge og gode fellesskap» (Norges Idrettsforbund, 2019). Det finnes mange positive sider med at barn og unge skal ta del i idrett, blant annet kan idrettsdeltakelse føre til økt selvbilde hos unge. Idretten er en sosialiseringarena hvor man lærer fysiske og sosiale ferdigheter, respekt for andre, disiplin og toleranse. Idrettsdeltakelse kan medføre at personer er i bedre stand til å unngå seksuell trakassering og overgrep (Fasting, 2011, s. 317). Idretten er en del av samfunnet vi ellers lever i og derfor vil det også forekomme vold, mobbing, seksuell trakassering og overgrep der. Kjønn- og seksuell trakassering er dessverre en del av idrettens skyggeside (Fasting & Sand, 2014, s. 253).

Fasting og Sundgot-Borgen (2000, s. 5) definerer seksuell trakassering som «uønsket seksuell oppmerksomhet» eller «uønsket seksuell tilnærming». Slik type atferd har ofte som formål eller virkning å være krenkende, ydmykende, nedverdiggende eller skremmende. Seksuell trakassering kan forekomme på ulike måter og kan være både verbal, ikke-verbal, og fysisk (Fasting & Sundgot-Borgen, 2000, s. 5). Verbal seksuell trakassering kan forklares som

uønskede og nærgående spørsmål og kommentarer som omhandler en persons kropp, klær, privatliv og seksualitet. Eksempel kan være spørsmål om seksuelle preferanser eller historier. Andre kjennetegn er å «spøke» med en seksuell undertone, eller at noen stiller krav om, eller foreslår seksuelle tjenester eller seksuelle forhold. Eksempler på slik atferd kan være uønskede telefonsamtaler eller meldinger med uønsket seksuelt innhold (Fasting, 2011, s. 319).

Ikke-verbal seksuell trakassering refererer i stor grad til kroppsspråket, som blick, blotting eller å imitere sex med kropp- og håndbevegelser. Å vise bilder eller gjenstander med seksuelle undertoner anses også som ikke-verbal seksuell trakassering (Fasting, 2011, s. 320). Fysisk seksuell trakassering er ofte den typen man først tenker på knyttet til temaet, og er uønsket kroppsberøring av seksuell karakter, for eksempel berøring av hår, klær eller kropp. Andre kjennetegn er forsøk på klemming, kyssing og stryke eller gni seg inntil en annens kropp. Fysisk seksuell trakassering kan også være voldtekt eller voldtektsforsøk (Fasting, 2011, s. 320). Seksuell trakassering kan være vanskelig å definere fordi det ligger et subjektivt element i at individet som opplever trakasseringen avgjør om det er en uønsket atferd. Det betyr at det som oppleves akseptabelt for en person, kan oppleves grenseoverskridende for en annen (Fasting & Sand, 2014, s. 254). Kroppskontakt, som en del av å vise følelser, er veldig vanlig i idretten: en del av det å feire seier, eller trøste hverandre etter et skuffende tap. Dette er en av grunnene til at åpenhet er viktig, og å kunne diskutere hvor «grensene» går for hva som anses som akseptabelt og ikke (Fasting, 2011, s. 317).

1.1 Hensikt med studien

Konsekvensene av seksuell trakassering kan være både alvorlige og langvarige. Det er skadelig for både den fysiske, psykiske og sosiale helsen til utøvere som blir utsatt for slike hendelser (Mountjoy, 2019, s. 57). Dette er grunnen til at vi har behov for retningslinjer og forebyggende tiltak for å unngå at utøvere blir utsatt, men blir disse forebyggende tiltakene fulgt opp? Tidligere forskning viser at et av hovedproblemene er for lite kunnskap og kompetanse om tematikken, noe som gjør at flere har problemer med å identifisere atferd som kan være seksuell trakassering (Verhelle et al., 2022, s. 11). Det kan se ut som forståelsen av seksuell trakassering og dermed implementeringen av retningslinjer som skal forebygge seksuell trakassering er en utfordring som vi trenger mer kunnskap om. Mine problemstillinger for masteroppgaven er:

Hvordan forstår ledere, trenere og utøvere i norske idrettslag seksuell trakassering?

Hvordan implementerer norske idrettslag forebyggende tiltak mot seksuell trakassering?

Videre vil jeg belyse utbredelsen av problematikken i norsk idrett, henviser til lovverket og til slutt NIFs allerede eksisterende forebyggende tiltak. Ut fra dette vil jeg så vise til tidligere forskning om hvorfor vi trenger forebyggende tiltak og hvordan man kan jobbe med implementeringen av disse.

1.2 Utbredelse

Det finnes lite statistikk på trakassering og overgrep i idretten, og hvor stort problemet er (Fredheim, 2020). NIFs oppfatning er at «enten har det skjedd overgrep i ditt idrettslag, eller så skjer det nå, eller så kommer det til å skje» ifølge Håvard B. Øvregård som er ansvarlig rådgiver på området i NIF (Fredheim, 2020). En grunn til at uønsket seksuell atferd er underreportert kan være at mange undertrykker hendelsene, de er skamfulle eller flau, eller ønsker å unngå inkriminering av folk de kjenner. Det er store variasjoner i funn i ulike studier om seksuell trakassering, og det kan være vanskelig å sammenlikne funnene på grunn av forskjeller i: definisjoner, prøvetaking, etikk og samtykke, gyldighet og pålitelighet, underreportering osv. (Fasting & Sand, 2015, s. 575).

Fasting, Brackenridge og Sundgot-Borgen gjennomførte i 1997-1999 en studie på utbredelsen av seksuell trakassering og overgrep på kvinnelige eliteutøvere i norsk idrett. Det ble samlet inn data om både menn og kvinner som utøvere av seksuell trakassering og overgrep, men det ble kun rapportert data om mannlige gjerningsmenn (Fasting et al., 2003, s. 84). Tallene på seksuell trakassering og overgrep begått av kvinner var for små til å kunne gi noen fornuftig statistikk (Fasting et al., 2003, s. 88). Forekomsten av seksuell trakassering og overgrep lå på 45% blant idrettsutøverne. Det kom frem at antallet for denne typen hendelser økte med alderen for idrettsutøverne, mens dette ikke var tilfellet for kontrollgruppen (ikke-idrettsutøvere). Ser vi til utøvere over 23 år, rapporterte så mange som 65% at de hadde erfaringer med seksuell trakassering og overgrep, mens kontrollgruppen viste 49% (Fasting et al., 2003, s. 90). Selv om forskerne konkluderer med et behov for mer forskning om utbredelsen av seksuell trakassering og overgrep i idretten, vet man nok til å si at forebyggende tiltak er akutt nødvendig (Fasting et al., 2003, s. 94).

Håvard Øvregård (personlig kommunikasjon, 19. Januar 2023) påpekte i e-post at man ikke har noen god statistikk på hvor stort problem seksuell trakassering og overgrep er i norsk idrett siden studien til Fasting et al. (2003). NIF har likevel et inntrykk av forekomsten ut ifra spørsmål og henvendelser. «Vi mottok 2-10 førespurnader som gjeld saker om dette temaet i månaden, og har gjort det frå januar 2018. Før dette var det 1-5 førespurnader i månaden» (H. Øvregård, personlig kommunikasjon, 19. Januar 2023).

1.3 Lovverket

En grunnleggende forutsetning for trygghet og gode vilkår for barn og voksne i idretten er at det i organisasjonen arbeides målrettet for å forebygge og skape bevissthet rundt slike forhold, som i bunn og grunn handler om rettigheter, respekt og verdier (Fasting & Sand, 2014, s. 253). I Norge har vi Likestillingsloven (2003, §8), som spesifikt forbyr seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn. Straffeloven har en bestemmelse om at det er straffbart med seksuell handling eller omgang dersom det er oppnådd ved misbruk av stilling, avhengighetsforhold eller tillitsforhold (Straffeloven, 2000, §193). I idrett er dette svært relevant ettersom de fleste utøvere står i slike avhengighets- og tillitsforhold til trenere/ledere. Trenere og ledere besitter makt ut ifra hvilken stilling de har, og for trenere kommer ofte denne makten fra nettopp avhengighets- og tillitsforhold til utøverne. I et trener-utøver-forhold er det en ujevn maktfordeling i favør av treneren (Fasting & Sand, 2014, s. 257).

1.4 NIF sine retningslinjer og forebyggende tiltak mot seksuell trakassering i idretten

I år 2000 ble resultatene fra Olympiatoppens kvinneprosjekt presentert, og under en pressekonferanse ble det fastslått at man skulle utarbeide en handlingsplan mot seksuell trakassering og overgrep i idretten. Samtidig skulle det utvikles et varslingsystem, og temaet skulle innarbeides i trenerutdanning og lignende (Fasting & Sand, 2014, s. 260). Disse lovnadene ble derimot i svært liten grad fulgt opp, og det eneste konkrete tiltaket var retningslinjer for forebygging av seksuell trakassering (Fasting & Sand, 2014, s. 260). Seksuell trakassering og overgrep motstrider med idrettens visjon, verdier og integritet. Det er nulltoleranse for diskriminering og trakassering uansett kjønn, seksuell orientering, livssyn, etnisk bakgrunn og funksjonshemming. Det betyr at det alltid skal skje en reaksjon på denne typen atferd og handling (Norges Idrettsforbund, 2010).

NIFs retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep ble vedtatt av Idrettsstyret i september i 2010, og består av 10 punkter som gjelder for all idrett i Norge (Norges Idrettsforbund, 2010, s.1). Det er styret i hvert idrettslag som har ansvaret for at disse retningslinjene er kjent for alle i klubben og at de blir fulgt, samtidig implementere retningslinjene og andre tiltak. Alle har ansvar for å gripe inn og varsle dersom det er brudd på noen av retningslinjene (Norges Idrettsforbund, u.å.-b, s. 1). Ledelsen i idrettslaget skal opprette en sakslogg hver gang det tas imot en henvendelse som gjelder problematikken. Hendelsene i saken skal loggføres med dato, tidspunkt og hva hendelsen gjelder (Norges Idrettsforbund, u.å.-b, s. 3). Hensikten er at man enkelt skal kunne redegjøre for saksbehandlingen i idrettslaget og bidra til en ryddig saksbehandling internt. Dette er viktig dersom saken viser seg å være alvorlig og senere bli meldt til og fulgt opp av politiet eller media. Personopplysninger skal derimot ikke loggføres og all saksinformasjon skal håndteres konfidensielt og av færrest mulig personer (Norges Idrettsforbund, u.å.-b, s. 4). Det er styrets oppgave å sikre at informasjon av denne typen ikke blir formidlet til andre enn dem som trenger det for å behandle saken. I tilfeller hvor det er snakk om lovbrudd skal idrettslaget kontakte politiet for råd før det blir informert videre til andre i idrettslaget eller for eksempel foreldre (Norges Idrettsforbund, u.å.-b, s. 4). I dokumentet om retningslinjer av håndtering av saker, er det et avsnitt om hva utøvere kan gjøre dersom vedkommende har opplevd en slik situasjon selv. Det er viktig at utøverne har kunnskap om retningslinjer og håndtering dersom de skulle bli utsatt for en grenseoverskridende hendelse, samtidig dersom man hører andre som er utsatt for seksuell trakassering eller overgrep (Norges Idrettsforbund, u.å.-b, s. 1-2).

I norsk idrett er det NIF, særforbundene og idrettslagene sitt ansvar å avverge seksuell trakassering, og er noe organisasjonene må jobbe målrettet for (Fasting & Sand, 2014, s. 254). Det er viktig å skape åpenhet og bevissthet rundt tematikken. Et åpent og trygt idrettsmiljø vil i seg selv kunne være beskyttende mot seksuell trakassering, og samtidig mot falske anklager (Fasting & Sand, 2014, s. 254). Problemet er at det kan være krevende å arbeide for dette, spesielt om man ikke har den kunnskapen som er nødvendig om hva seksuell trakassering er og hvilke konsekvenser det har for både individ, klubb og forbund (Norges Idrettsforbund, u.å.-a, s. 11).

NIF har videre innført flere tiltak mot seksuell trakassering og overgrep i idretten. I 2009 kom innføringen av politiattestordning i hele norsk idrett. I 2011 ble det opprettet en egen ressurs for hvordan man skal følge opp henvendelser om overgrep. Det ble også laget fem kortfilmer som illustrerer risikotilfellene som man bør være oppmerksomme på i 2013. Videre i 2017 ble det konstruert en rekke retningslinjer for hvordan man skal håndtere saker om seksuell trakassering og overgrep, og til slutt i 2020 ble det startet et samarbeid med Redd Barna som heter «Trygg på trening med Redd Barna» (Fredheim, 2020).

Over vises en oversikt over forebyggende tiltak i norsk idrett, og hva man skal gjøre med slike tilfeller når de først oppstår. NIF ønsker at man skal følge retningslinjene og melde fra dersom man er vitne til eller opplever brudd på noen av disse. Det er hvert fall slik de lokale idrettslagene er ment å skulle arbeide med tematikken. Vi vet derimot veldig lite om hvordan idrettslag implementerer dette. Videre vil jeg presentere tidligere forskning som viser til hvorfor vi trenger å forebygge, og hvordan man kan jobbe for å implementere forebyggende tiltak mot seksuell trakassering i idretten.

2.0 Tidligere forskning om forebygging av seksuell trakassering i idretten og implementeringen av forebyggende tiltak

Jeg vil redegjøre for hva tidligere forskning sier om forebygging av seksuell trakassering i idrett, og hvordan man kan jobbe med implementeringen av forebyggende tiltak. Jeg vil starte med å kort belyse konsekvensene av seksuell trakassering og overgrep, i tillegg til maktforholdet i en trener-utøver-relasjon ettersom dette er viktig for å forklare behovet for forebygging. Ettersom det er lite nasjonal forskning på det spesifikke temaet, vil jeg ta i bruk både nasjonal og internasjonal litteratur for å få et bredere og dypere innblikk. Litteratursøket finnes i Vedlegg 1.

2.1 Konsekvenser

Konsekvensene av seksuell trakassering og overgrep kan være mange og alvorlige. Mountjoy (2019, s. 57) har skrevet om Dr. Larry Nassar tragedien i USA, og hva vi kan lære av denne. Nassar er en tidligere landslagslege, dømt for å ha seksuelt misbrukt omtrent 256 kvinnelige idrettsutøvere i løpet av sin karriere. Ofrene var i hovedsak turnere helt ned i seks års alderen, og for noen skjedde overgrepene gjentatte ganger i opptil ti års varighet. Selv uttalte han at hans «medisinske behandlinger» ville kurere fysiske skader (Mountjoy, 2019, s. 57).

Skadene etter trakassering og overgrep kan være mange, langvarige og vedvare lenge etter at misbruken er avsluttet. Den fysiske, psykiske og sosiale helsen til utøverne vil bli påvirket av slike hendelser (Mountjoy, 2019, s. 57). Undersøkelser viser at utøvere som har opplevd ulike former for seksuell trakassering eller overgrep er utsatt for redusert konsentrasjon, søvnløshet, dårligere idrettslige prestasjoner, depresjon, dårligere selvbilde og selvtillit (Fasting, 2011, s. 325). Andre konsekvenser som kan være mer spesifikke i idrettsmiljøet er rusmisbruk, ulike typer spiseforstyrrelser og psykisksomatisk sykdom. Selv om misbruk av utøvere forekommer mens de er unge, kan disse psykiske konsekvensene ha like stor betydning i voksen alder (Mountjoy, 2019, s. 57). Konsekvenser som kan merkes lenge etter selve trakasseringen kan være evnen til å fokusere på arbeid og utdanning, skade på arbeidsmiljøet, hemmet karriereprogresjon og posttraumatisk stresslidelse (Sinha & Bondestam, 2022, s. 470).

2.2 Maktforhold i trener-utøver-relasjon

Ifølge Fasting og Sand (2015, s. 573) viser flere studier at det ofte er trenere som er gjerningspersonene. Det kommer frem at alle modellene som er brukt i studier på problemområdet, på en eller annen måte fokuserer på makt som en viktig faktor for å forstå forekomsten av seksuell trakassering (Fasting & Sand, 2015, s. 573). Mountjoy (2019, s. 58) anser seksuell trakassering og overgrep i idretten som et resultat av mislykket lederskap og misbruk av maktforholdet. Et typisk kjennetegn ved dem som utfører seksuell trakassering og vold er makten og innflytelsen de har over ofrene sine. Den ubalanserte maktfordelingen i et trener-utøver-forhold favoriserer treneren og gjør dem i stand til å kunne misbruke utøvere uten at utøveren eller tilskuere kan gjenkjenne eller ta tak i problemet (Gaedicke et al., 2021, s. 13).

I følge Hassall et al. (2002, s. 15) er makt grunnlaget i hvert forhold mellom trener og utøver. Det kan manifesteres på to forskjellige måter, hvor først og fremst treneren har kraften til antatt kunnskap og makten til å ta avgjørelser. I idretten betyr dette at en trener har makten til å gjøre en utøvers karriere suksessfull, eller ødelegge den (Hassall et al., 2002, s. 15). For det andre belyses forholdet mellom mannlig trener og kvinnelig utøver, hvor treneren også har politisk, seksuell og ofte fysisk makt over den kvinnelige utøveren. Forskerne forklarer hvordan det antas at trenere ofte er uvitende om denne makten, og om konsekvensene av språk, vitser og deres fysiske tilstedeværelse. Muligheten for at utøverne i like stor grad er uvitende om implikasjonene av denne makten, er ofte ubemerket (Hassall et al., 2002, s. 15). I følge Kilwein et al. (2022, s. 142) har forskning konsekvent vist at idrettsutøvere og trenere har en høyere risiko for å oppleve og utøve seksuell aggressiv atferd sammenlignet med andre jevnaldrende. Faktorer som blir antatt å bidra til økte tilfeller av seksuell trakassering i idretten er promotering og opprettholdelse av tradisjonelle maskulinitetsnormer samt uttalt hypermaskulinitet (Kilwein et al., 2022, s. 142).

2.3 Grooming

Fra seksuell trakassering til overgrep er det en flytende overgang som man ofte kaller «grooming». Fasting (2011, s. 320) forklarer grooming som en fremgangsmåte overgripere kan bruke for å komme i en posisjon som gir muligheten til å begå overgrep. Fremgangsmåten beskrives som en systematisk og manipulerende prosess med seksuell vold som skaper mulighet for trenere å komme tett på utøvere (Gaedicke et al., 2021, s. 15). Å bygge vennskap og tillit

med utøverne og gradvis forskyve deres grenser er et typisk karaktertrekk for denne prosessen, og kan foregå over flere år uten at den utsatte registrerer det (Fasting, 2011, s. 320; Gaedicke et al., 2021, s. 15).

Denne typen atferd kan ofte utvides til det sosiale miljøet til offeret, og treneren etablerer gjerne et forhold til utøverens familie og venner. Slik utvikler treneren en sosial kapital som bidrar til at gjerningspersonen blir immun mot anklager ettersom de fleste stoler på, og har tillit til vedkommende (Gaedicke et al., 2021, s. 15). Ifølge Fasting (2011, s. 320) ser man at dette forekommer spesielt i et trener-utøver-forhold hvor utøveren er ung og treneren er eldre. I et slikt forhold blir det skapt sosial, følelsesmessig og fysisk nærhet mellom trener og utøver, som igjen bygger tillit og dermed gir treneren mulighet til denne prosessen (Fasting, 2011, s. 320).

Grooming prosessen bidrar til normalisering av seksuell vold på bakgrunn av den gradvise flyttingen av grenser. Dette resulterer i at seksuelle handlinger i utgangspunktet kan bli oppfattet som ønsket, men i ettertid likevel oppleves som krenkende (Gaedicke et al., 2021, s. 15)

2.4 Implementeringen av forebyggende tiltak

Mountjoy (2019) påpeker at en endring i idrettskulturen må til for å skape trygg idrett. Det er avgjørende å reagere raskt og effektivt dersom en situasjon skulle oppstå. Idrettsorganisasjoner som har opplevd stadige situasjoner med trakassering, reagerer ofte med små sanksjoner, eller reagerer ikke i det hele tatt (Kilwein et al., 2022, s. 141). Denne mangelen av reaksjoner signaliserer at overholdelse av retningslinjene for forebygging av seksuell trakassering ikke er så viktig (Kilwein et al., 2022, s. 141). I tillegg står ofte verdier som lojalitet til laget eller klubben ofte sterkt i idrettsmiljøer, noe som kan resultere i at enkelte er motvillige i å handle i problematiske situasjoner (Kilwein et al., 2022, s. 142).

Mountjoy (2019, s. 59) forklarer at forebygging må starte ved at både utøvere og andre til stede er i stand til å gjenkjenne symptomer og kjennetegn på trakassering og overgrep, fordi utøvere ikke tør å si noe om misbruket selv. I en kvantitativ studie gjort av Hassall et al. (2002, s. 15) viste resultatene at idrettsutøvere oppfattet ulike typer atferd som mindre upassende enn trenerne. Dette kan forklares med at utøvere har manglende kunnskap og bevissthet om potensialet for misbruk i et trener-utøver-forhold (Hassall et al., 2002, s. 15). Å skape tidlig bevissthet om tematikken hos utøvere kan redusere risikoen for hendelser av denne typen, og

det bør være en del av opplæringen som foregår i norsk idrett (Fasting & Sand, 2014, s. 266-267).

Verhelle, Vertommen og Peters gjennomførte i 2022 en tverrsnittstudie om forebygging av seksuell vold i belgisk ungdomsidrett, og fant at de vanligste årsakene til at trenere ikke velger å gripe inn i slike situasjoner var på grunn av manglende identifisering av atferd som seksuell trakassering. «Det så ufarlig ut» var en typisk begrunnelse, samtidig mangel på kunnskap og ferdigheter til å adressere problemet. Johansson et al. (2016) viser også at trenere er motvillige i å gripe inn i hvordan andre trenere oppfører seg overfor egne utøvere. Et forebyggingsprogram bør derfor styrke treners evne til å være på vakt for kjennetegn på seksuell trakassering (Verhelle et al., 2022, s. 11). En annen faktor som gjorde at det ikke ble reagert var på grunn av gjerningspersonens hierarkiske stilling i idrettslaget (Verhelle et al., 2022, s. 6).

Fasting og Sand (2014, s. 266) forklarer at risikoen for å bli utsatt for seksuell trakassering og overgrep reduseres der hvor organisasjoner utarbeider tydelige og felles rammeverk for behandling av slike saker. Den største utfordringen er hvordan tiltakene formidles, og hvordan det skapes bevissthet om konsekvensene for dem som blir utsatt. Kunnskap om rettighetene man har, og hvordan brudd på disse rapporteres, er viktig for alle aktører. Utdanning av trenere og ledere er viktig for å øke denne kunnskapen (Fasting & Sand, 2014, s. 266). Bagley et al. skrev i 2012 en artikkel om implementering av Yales retningslinjer for seksuell misbruk, og prosessen med institusjonell endring som en følge av at en gruppe studenter og fakulteter satte lys på mangelen på retningslinjer for seksuell mishandling. Tiltakene er rettet mot universitetet Yale, men kan videreføres inn i idrett. Det ble foreslått en universitetsomfattende policy som ville hindre alle former for seksuell trakassering og overgrep, og samtidig skape lett tilgjengelige rapporteringsmekanismer. I tillegg skulle det pålegges kontinuerlig opplæring, revurdering og forbedring av denne politikken (Bagley et al., 2012).

I studien til Bagley et al. (2012) kom det frem at åpenhet, videreutdanning og regelmessig tilsyn ble ansett som avgjørende for å sikre at policyen fungerte etter hensikten. Det ble anbefalt at universitetet skulle sørge for at hvert medlem får årlig opplæring i retningslinjene. Samtidig trengs en oppfølging av universitetet for å kunne evaluere effektiviteten av opplæringsprogrammene (Bagley et al., 2012). Det skal regelmessig samles inn, lagres og gjennomgås data om seksuelle overgrep. Kartlegging av et representativt utvalg, hvor de

vurderer (1) kunnskap om retningslinjene og prosedyrene for seksuelle overgrep, (2) tro på disse systemene, og (3) erfaring med å bruke dem, er også et tiltak som med jevne mellomrom skal utføres. Forfatterne konkluderte med at effektive retningslinjer og prosedyrer er grunnleggende for å forhindre, svare på, rapportere og holde samfunnet informert om hendelser med seksuelt misbruk (Bagley et al., 2012).

I resultatene til Verhelle et al. (2022, s.11) ser man at dersom det å gripe inn når man er vitne til en truende eller voldelig hendelse blir den sosiale normen i gruppen, vil det øke sannsynligheten for at flere gjør det. Dette vil fremme positiv atferd hos de som er tilskuere til upassende situasjoner, og viser at følelsen av gruppe-medlemskap er viktig. Negative sosiale gruppenormer vil derimot være med på å hemme intensjonen om å gripe inn som tilskuer, fordi man søker godkjenning fra de rundt oss (Verhelle et al., 2022, s. 11). Taylor, Hardin og Rode (2018) gjennomførte en kvalitativ studie med semi-strukturerte intervjuer av 10 kvinner hvor de utforsket spørsmålet om trakassering av kontramakt på en mannsdominert arbeidsplass. De brukte sosial læringsteori til å forklare at mennesker lærer av hverandre gjennom observasjon, og fører til imitasjon og modellering (Taylor et al., 2018, s. 2). Forskerne nevner hvordan eksponeringen for en type atferd vil øke sannsynligheten for at noen lærer og aksepterer denne atferden, og viser viktigheten av å skape et miljø med høflighet og respekt (Taylor et al., 2018, s. 2).

I studien kommer det frem at 9 av 10 opplevde seksuell trakassering (Taylor et al., 2018, s. 7). Forklaringen på at et intervjuobjekt ikke hadde opplevd problemet kan være at det var grundig dekket i en orientering for innkommende studenter. Dette viser viktigheten av å sette klare og tydelige forventinger når det gjelder atferd, og å forklare hva som menes med nulltoleranse (Taylor et al., 2018, s. 13). Selv om man har retningslinjer og en nulltoleranse policy må dette implementeres (Taylor et al., 2018, s. 14).

Sinha og Bondestam (2022, s. 478) gjorde en kvalitativ studie hvor de undersøkte håndtering av seksuell trakassering ved høyere utdanning i India. Forskningen viser at man er avhengig av lederstøtte, gruppenormer, gruppepåvirkningsprosesser og mellommenneskelig påvirkning for effektiv endring. Viktigheten av kompetanse og evnen til å identifisere problemene kommer også tydelig frem, samtidig utdanning, dialog og følsomhet for denne problemstillingen (Sinha & Bondestam, 2022, s. 479). Aktivt lederskap er tydelig en nødvendig betingelse for

forebyggende tiltak når det gjelder både politikk, utdanning og opplæring. En annen forebyggende faktor er betydningen av en organisasjonskultur med tillit, respekt, dialog og inkludering (Sinha & Bondestam, 2022, s. 279-480).

Parent og Demers (2011, s. 121) skriver at studier utført på barnevern i idretten viser flere hindringer som spiller inn negativt og hemmer implementeringen av forebyggingstiltak. Eksempler kan være mangel på ressurser, frykt og administrative vanskeligheter. Det belyses at trenere og administratorer bagatelliserte virkningene og effektiviteten av forebyggende tiltak (Parent & Demers, 2011, s. 124). Forebygging ble ansett som viktig for problemet, men likevel virket trenere, foreldre og administratorer redde for at forebygging ville vekke frykt i organisasjonen, og at medlemmene skulle tro at det ble iverksatt tiltak fordi det fantes seksuelle overgrep i deres organisasjon (Parent & Demers, 2011, s. 124). Holdningen var at dersom man snakket høyt om problemet, ville folk tro at dette var et problem som fantes og var utbredt. I tillegg uttrykte idrettsaktører bekymring rundt bevisstgjøring av seksuelle overgrep fordi det kunne føre til at foreldre ble mer oppmerksomme og kanskje kunne komme med ubegrunnede påstander (Parent & Demers, 2011, s. 125). Forebygging blir sett på som en byrde fremfor en fordel. Mangel på ressurser og kompetanse påvirker denne holdningen, og det er mangel på opplæring innen problemområdet. Derfor ble heller ikke forebyggende tiltak prioritert i idrettslaget (Parent & Demers, 2011, s. 126).

3.0 Teoretisk perspektiv

Norges lovverk og NIFs retningslinjer er relativt tydelige om seksuell trakassering. På tross av dette vet man lite om hvordan det som står skrevet i lovverket og regelverket til NIF gjennomføres i de lokale idrettslagene. Derfor er implementeringsteori passende ettersom slike teorier forsøker å forklare mekanismer som kan få oss til å forstå hvorfor og hvordan ting fungerer, eller kanskje ikke fungerer. Det teoretiske perspektivet jeg anvender er implementeringsmodellen til Van Meter og Van Horn. Det er viktig å påpeke at denne modellen er fra 1975; like fullt har den vist seg anvendelig i idrettsstudier i nyere tid (Skille, 2008).

Van Meter & Van Horn (1975, s. 448) bryter opp implementering i ulike faktorer som bidrar til realisering eller ikke-realiserings av mål. Modellen retter spesifikt oppmerksomheten mot seks elementer som påvirker implementering av tiltak i organisasjoner. Den peker på relevansen av politiske standarder og mål, ressurser, interorganisatorisk kommunikasjon, kjennetegnene til implementeringsorganene, økonomi, sosialt og politisk miljø som påvirker organisasjonen. Modellen gir en blåkopi for beskrivelse og analyse av en implementeringsprosess, og foreslår forklaringer på tiltak som blir oppnådd eller ikke (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 483). NIF har utarbeidet spesifikke retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep i idretten, men dette er ikke et tilstrekkelig tiltak når det ikke følges opp nedover i særforbundene og de lokale idrettslagene. Disse retningslinjene må gjennomføres for at de skal ha noen betydelig effekt, og man må iverksette tiltak eller programmer, og jobbe aktivt med implementeringsprosessen av disse for å forebygge problematikken.

3.1 Van Meters og Van Horns definisjon på politisk implementering

Van Meter og Van Horn (1975, s. 447) definerer begrepet politisk implementering ganske eksplisitt, og beskriver at det omfatter handlinger fra offentlige og private personer eller grupper, som er rettet mot å oppnå målene som er angitt i tidligere politiske beslutninger. Implementering handler om å undersøke om en organisasjon kan samle mennesker og materiell i en sammenhengende organisasjonsenhet og motivere dem på en slik måte at de gjennomfører organisasjonens uttalte mål (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 448). Selve implementeringsfasen kan ikke starte før man har identifisert et konkret mål. Vi kan derfor stille oss spørrende til om målet med retningslinjene til NIF er konkretisert? Åpner det for egen tolkning? Mangel på implementering bør ikke referere til manglende evne til å komme i gang, men heller en

manglende evne til å følge opp (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 448). For hvordan følger man opp et tiltak når det ikke er et konkret mål eller fremgangsmåte for hvordan man skal nå det? Implementeringsstudier undersøker «hvorfør skjedde det på denne måten» fremfor «hva skjedde» (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 448).

3.2 Organisatorisk endring

Fokuset i teorien er organisatorisk endring. Jeg vil trekke frem det Skille (2008, s. 181) nevner om at politikken i norsk idrett som oftest er laget av heltidsansatte som jobber i NIF, men selve impementeringen av politikken derimot utføres vanligvis av frivillige i de lokale idrettslagene. Dette er en viktig faktor med tanke på implementeringsprosessen av forebyggende tiltak i norsk idrett. Temaet endring er sentralt for implementering av tiltak i organisasjoner, men det finnes en rekke hindringer for innovasjon i organisasjonsstruktur og handling (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 453). Forfatterne beskriver hvordan flertallet av organisasjoner er «fengslet» i nåtiden, og dermed i liten grad endrer seg, selv om fremtiden «truer» dem (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 453-454). Dette er også tydelig for tematikken om seksuell trakassering. Den har alltid vært der men etter #metoo kampanjen i 2017, dukker det stadig opp historier, enten gamle eller nye. Samfunnet er i endring, og det er blitt mer akseptert å snakke om tematikken. Dette gjør at norsk idrett må endre seg i samme grad som resten av samfunnet.

Van Meter og Van Horn (1975, s. 454) trekker også frem begrepet kontroll og nevner flere definisjoner. Blant annet defineres begrepet lederkontroll som «prosessen der ledere sikrer at ressurser innhentes og brukes effektivt og effektivt i oppnåelsen av organisasjonens mål» (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 454). Samtidig definerer de organisasjonskontroll som en prosess som er ment å skulle sikre at regler blir adlydt og ordre blir fulgt (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 454). Dette kan være problematisk ettersom i Norge er grasrotutøveren som samhandler ansikt til ansikt med idrettspolitikken målgrupper frivillige i egen lokal idrettsklubb (Skille, 2008, s. 185). Dette kan i utgangspunktet være grunnet motivasjon av hensyn til egne barn som er deltakere i idretten selv. Skille (2008, s. 185) spesifiserer at Van Meter og Van Horn (1975) sin modell er designet for analyser av offentlige sektorer. I norsk idrett vil grasrot implementatoren være en lege, lærer eller annen byråkrat. Med bakgrunn i at grasrot implementatoren representerer det frivillige systemet i norsk idrett, er ikke vedkommende forpliktet til å følge retningslinjene fra toppen på samme måte som embetsmenn ville vært (Skille, 2008, s. 185).

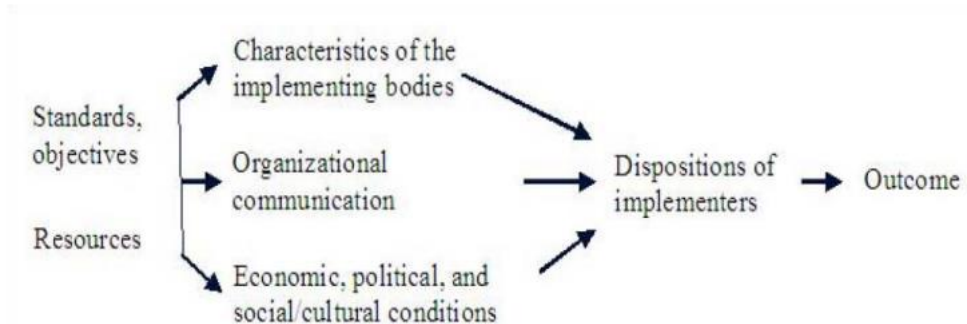
Det er spesielt to sider knyttet til de aktuelle tiltakene som er avgjørende for gjennomføringsfasen. Dette er først og fremst mengden av endring som tiltakene innebærer i forhold til en tidligere praksis eller situasjon. Den andre er graden av enighet om dem under beslutningsfasen (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 458). Implementeringen påvirkes av hvilken grad politikken avviker fra det som tidligere har vært «normalen» i organisasjonen. Man antyder at det er mer sannsynlig at gradvise endringer gir en positiv respons enn drastiske endringer (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 458). Skrittvis endringer av sosiale og institusjonelle forhold vil i større grad bli lettere tatt vel imot, fremfor dramatiske omkalfatringer, altså gjøre helt om på noe i situasjoner som allerede er eksisterende (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 142). Kjellberg og Reitan (1995, s. 142) forklarer videre hvordan det skyldes delvis den naturlige motstanden som vil oppstå når interesser blir truet ved forandring av «status quo». For det andre vil implementeringsprosessen bli påvirket av mengden organisasjonsendringer som kreves. Effekten av implementering vil være mest effektiv når implementeringsorganet ikke er pålagt å gjennomgå drastisk omorganisering (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 459).

I lys av at gjennomføringen av tiltak alltid må gå gjennom organisasjonen, altså lokale idrettslag, vil fagtradisjonene og interessene som blir representert, stille seg i veien for nye drastiske tiltak (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 459). Jo mer et tiltak avviker fra det som har vært vanlig praksis, desto vanskeligere vil det være å tilpasse gjennomføringen til de rutine som allerede eksisterer. Det vil kreve energi, større tiltakslyst og ikke minst mer omfattende rutiner (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 142). Dette vil være vanskelig for frivillige heller enn heltidsansatte med fullt fokus i idrettslagene.

3.3 Implementeringsmodellen

Hovedfokuset til Van Meter og Van Horn (1975) ligger på strukturelle elementer som kan påvirke gangen i gjennomføringen, og dermed graden av vellykket iverksetting. Modellen skisserer hvilke elementer man er nødt til å se etter og hvilken forbindelse det kan være mellom disse (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 462). Modellen består av seks komponenter: (1) et miljø som både stimulerer offentlige tjenestemenn og mottar produktene av arbeidet deres; (2) krav og ressurser som bringer stimuli fra miljøet til beslutningstakerne; (3) en konverteringsprosess, inkludert myndighetenes formelle strukturer og prosedyrer, som transformerer krav og ressurser til offentlig politikk; (4) retningslinjene som representerer de formelle målene, intensjonene eller uttalelsene til offentlige tjenestemenn; (5) ytelsen til policyen slik den faktisk levers til

klienter; og (6) tilbakemelding av retningslinjer og ytelse til miljøet, som overfører tilbake til konverteringsprosessen som krav og ressurser fra et senere tidspunkt (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 446).



Figur 1: Van Meters og Van Horns modell av implementeringsprosessen (1975, s. 463).

Van Meter og Van Horn (1975, s. 464) fastslår at iverksetting av et tiltak kan verken lykkes eller mislykkes uten at det er et mål som det kan måles etter. Dette er utgangspunktet for modellen som trekker frem to forhold ved politikken man ønsker å gjennomføre; målsetting og tilgang på ressurser (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 464).

Det første elementet handler om målsetting og følges opp videre ved å definere målet for tiltaket som en variabel med hensyn til klarhet og presisjonsnivå. Man kan se til to ytterpunkter hvor man i det ene finner programmerte tiltak der målene er tydelig definert og umulig å misforstå. Disse kan også ha begrensede ambisjonsnivåer for ikke å oppleves uopnåelige (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 144; Van Meter & Van Horn, 1975, s. 464). I det andre ytterpunktet har man mer omfattende tiltaksprogrammer der målsettingen i mye større grad er kompleks og gjerne består av flere elementer (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 464). Det kan være problematisk å bestemme hva som egentlig er målet, og grunnen kan være at de som skal sette målene bevisst formulerer dem på en slik måte at de er uklare. Dette er for å unngå åpenlyse konfrontasjoner. I enkelte tilfeller er også forholdet man ønsker å endre så komplisert at tiltaket blir preget av flere motstridende premisser (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 464). Resultatet av en slik praksis vil være at de organene som skal gjennomføre tiltaket, må selv skaffe klarhet i noe som egentlig aldri har vært klart (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 144). Når det man ønsker å oppnå er uklart, er det større mulighet for misforståelser og bevisste fordreininger (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 464). Man kan derfor stille seg spørrende til om målet med de forebyggende

tiltakene til NIF er konkretisert og kommunisert på en måte som er forståelig og tydelig helt ned til de frivillige i lokale idrettslag.

Det andre elementet som Van Meter og Van Horn (1975, s. 465) belyser er omfanget av ressurser man har til disposisjon. Har man begrenset og lite tilgang på finansielle og personellmessige ressurser vil gjennomføringen av et tiltak ha liten sannsynlighet for å lykkes, uavhengig av alle gode ønsker som tiltaket er omgitt av (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 465). Ressurser er viktig ettersom det inkluderer midler i et tiltak som kan oppmuntre eller tilrettelegge for effektiv implementering (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 465). En viktig ressurs er de ansatte, og ettersom norsk idrett i hovedsak drives av frivillighet, spesielt i de lokale idrettslagene, er det begrenset tilgang på nettopp denne ressursen.

I implementeringsmodellen trekkes det frem fire tilleggsfaktorer som er gjeldende for implementeringsprosessen: (1) interorganisasjonsforholdene som preger gjennomføringen av tiltaket, (2) kjennetegn ved enhetene som står for iverksettingen, (3) de økonomiske, sosiale og politiske forholdene som omgir prosessen, og (4) holdningene til aktørene som står for den praktiske gjennomføringen av tiltaket (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 144).

Interorganisasjonsforhold som preger gjennomføringen av tiltaket

Den første faktoren som er interorganisasjonsforhold, kan også bli omtalt som forholdet mellom sentrale og lokale myndigheter, og er variasjoner i innflytelsesfordelingen mellom enhetene som inngår i prosessen (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 145). For idretten vil dette være forholdet mellom ansatte i NIF og de som jobber og/eller er frivillige i lokale idrettslag. Effektiv implementering krever at standarder og målene i tiltaket blir forstått av dem som er ansvarlige for dens prestasjoner (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 465-466). Det vil si at NIF kan ha sine mål med et tiltak eller program, men så lenge det ikke er forståelig for idrettslagene som skal jobbe med det bestemte tiltaket, vil ikke implementeringen være spesielt effektiv. Standarder og mål kan ikke gjennomføres med mindre de er angitt med tilstrekkelig klarhet slik at de som skal iverksette tiltakene kan vite hva som forventes av dem (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 466). Det kan være en kompleks og vanskelig prosess å skulle kommunisere i og mellom organisasjoner ettersom kommunikasjonen kan bli forvrengt når den videreformidles. Dersom ulike kommunikasjonskilder gir inkonsistente tolkninger av standarder og mål, eller hvis samme kilde gir motstridende tolkninger over tid, blir intensjonen uklar og implementeringen

vanskeligere å gjennomføre (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 466). Et forebyggende tiltak mot seksuell trakassering skal kommuniseres fra NIF, nedover i særforbund og til slutt til lokale idrettslag. I idrettslaget skal det forebyggende tiltaket kommuniseres til de ulike representantene i klubben, ledere, trenere, utøvere, kanskje også foreldre. Om intensjonen er uklar vil implementeringen være vanskelig å gjennomføre.

Kjennetegn ved enhetene som står for iverksettingen

Den andre faktoren i modellen gjelder organisasjonsmessige kjennetegn ved administrative organer som har ansvar for selve iverksettingen av et tiltak (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Dette inkluderer spørsmål om størrelsen på antall ansatte, kompetansen deres, graden av kontroll som preger arbeidsforholdene, hvor åpen kommunikasjonen er, og til slutt hvilken grad av politiske ressurser organisasjonen har (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Når de fleste som jobber i idrettslaget er frivillige, som har sin profesjon i helt andre jobber, kan deres kompetanse om seksuell trakassering og forebygging av problematikken være svak. Iverksettingen vil bli preget av om organisasjonen skjer gjennom hierarkisk oppbygget og lukket organisasjon eller en organisasjon som er åpen til omgivelsene og viser en flat beslutningsstruktur (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146).

Økonomiske, sosiale og politiske forhold

I følge Van Meter og Van Horn (1975, s. 468) er det naturlig å trekke inn økonomiske, sosiale og politiske forhold som kan være med på å påvirke implementeringsprosessen. Disse forholdene vil virke inn på de administrative og politiske prosessene som er med på å forme den praktiske gjennomføringen i organisasjonen. Interessegrupper som er tydelig for eller imot det tiltaket det gjelder, vil ha en betydelig gjennomslagskraft (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Eksempel kan være en idrettsklubb som har en klar interesse, og et dypt ønske, om å jobbe med forebyggende tiltak mot enten mobbing eller seksuell trakassering. Faktorer som den sosiale sammensettingen og økonomi vil være med på å påvirke utfallet av tiltaket man ønsker å iverksette (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Ifølge forskerne vet man at sosiale forhold er viktig for iverksettingsprosessen, men en konkret betydning av dem i enkelt situasjoner er vanskelig å konkretisere (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Økonomiske forhold må også tas i betraktning, spesielt ettersom de frivillige ikke får betalt for arbeidet de gjør i idrettslagene. I tillegg er det gjerne nødvendig med økonomi som blir satt av til å jobbe med det forebyggende

tiltaket som skal iverksettes (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Interessen må være å prioritere økonomien til forebygging mot seksuell trakassering for å ha en trygg idrett, fremfor eventuelle andre økonomiske utgifter i idrettslaget.

Holdningene til aktørene

Holdningene og oppfatningene til medlemmer som skal iverksette et tiltak er den fjerde gruppen faktorer, og handler om vilje til å gjennomføre et tiltak, eller motsatt, tregheten som tiltaket møter (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146-147). Holdningene til aktørene er absolutt avgjørende for hva slags iverksettelsespraksis som ender opp som resultatet. Her viser Van Meter og Van Horn (1975, s. 472) til tre elementer som påvirker aktørenes evne og vilje til å gjennomføre tiltak. Dette er først og fremst den forståelsen de har av det. For det andre er det deres godkjenning eller avvisning av verdien og nyttigheten til det bestemte tiltaket, og til slutt intensiteten i deres reaksjoner (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 472). Dersom trenere eller ledere ikke ser nyttigheten av et forebyggende tiltak, eller forståelsen av tiltaket vil det svekke implementeringen. Holdningene til aktørene kan være grunnet i den profesjonelle kulturen i organisasjonen (idrettslaget, NIF), eller de kan stamme fra personlige interesser. En annen synsvinkel kan også være at holdningene uttrykker en oppfatning om at det bestemte tiltaket rett og slett ikke tjener formålet (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 147).

4.0 Metode

Jeg vil presentere og beskrive den metodiske prosessen mot målet for oppgaven og starter med å begrunne valg av kvalitativ forskningsmetode. I kvalitativ forskningsmetode er forskeren ute etter å undersøke og skaffe seg en forståelse av egenskaper ved sosiale fenomener, og den såkalte sosiale verden (Bryman, 2016, s. 375; Thagaard, 2018, s. 15). I følge Bryman (2016, s. 375) får man en dypere forståelse av sosiale fenomener med denne forskningsmetoden. Kvalitativ metode er følgelig en hensiktsmessig fremgangsmåte når jeg søker å få dypere innsikt i personer i idrettens forståelse av seksuell trakassering, og hvordan man implementerer forebyggende tiltak. Som anbefalt av Thagaard (2018, s. 11) vil jeg benytte kvalitative intervju for å utvikle en forståelse av hvordan informantene opplever og reflekterer over temaet og situasjoner som oppstår i idretten.

4.1 Semi-strukturert intervju

Forskningsdesignet og problemstillingen påvirker hvilke kvalitative metoder som er mest hensiktsmessige for å få best mulig svar på det vi ønsker å undersøke (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Intervju er en fleksibel metode og kan brukes nesten overalt, og anses som den dominerende formen for datainnsamling (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Temaet i denne studien omhandler atferd, verdier og holdninger til ledere, trenere og utøvere om seksuell trakassering. Gjennom intervju ønsker jeg å forstå deres synspunkt og få fyldige og detaljerte beskrivelser av informantens egen eller andres atferd, deres meninger, erfaringer, holdninger, verdier, normer, og deres tro (Bryman, 2016, s. 198; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20).

Det er graden av struktur i det semi-strukturerte intervjuet som påvirker informantens responsmuligheter (Bryman, 2016, s. 466; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). Slike intervjuer innebærer at man har bestemte spørsmål og/eller temaer som er valgt ut på forhånd, og som er rettet mot det man ønsker å undersøke. Spørsmålene er gjerne åpne slik at informanten står fritt i svarene (Bryman, 2016, s. 468). Under semi-strukturerte intervjuer kan forskeren avvike fra intervjuguiden ved å bytte om på rekkefølgen på spørsmålene. På denne måten kan man følge informantens fortelling og samtidig sørge for at de spørsmålene som er relevante for problemstillingen blir belyst gjennom samtalen (Bryman, 2016, s. 467; Thagaard, 2018, s. 91). Det kan også dukke opp nye temaer som ikke var planlagt i forkant, men som kan være til hjelp for å besvare problemstillingen (Thagaard, 2018, s. 91).

intervju gir meg muligheten til å utforske tematikken og problemstillingen ved at jeg underveis kan bevege meg inn i områder som vil være viktige og interessante som anbefalt av Bryman (2016, s. 467).

I det kvalitative forskningsintervjuet er det en maktrelasjon mellom forsker og informanter som vil være asymmetrisk. Det er en ensidig fortrolighet som grunner i at det er informanten som i hovedsak er åpen og fortrolig (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 51; Thagaard, 2018, s. 91). Man ønsker å unngå at informanten holder tilbake informasjon, noe som kan skje dersom forskerens dominans oppleves for stor (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 52). For å «dempe» denne maktrelasjonen er det viktig at jeg som forsker er varsom på informantens kroppsspråk underveis, og vil være behjelpelig for å unngå ubehagelige temaer og situasjoner (Thagaard, 2018, s. 105). For at intervjusituasjonen skal oppleves god og tillitsfull må jeg vise respekt for informantene og minske den sosiale avstanden. Å uttrykke interesse og forståelse for deres tanker og refleksjoner er sentralt for å etablere tillit i en slik intervjusituasjon (Thagaard, 2018, s. 105).

4.1.1 Intervjuguide

Jeg skal intervju tre ulike grupper. Disse er kvinnelig utøver, mannlig trener og daglig leder/styremedlem som tilhører samme idrettslag. Intervjuguiden ble planlagt ut ifra spørsmålene som er sentrale for prosjektet, men fleksible for informantenes utsagn (Thagaard, 2018, s. 95). Det er/var også relevant å utarbeide intervjuguiden som er tilpasset hver spesifikk gruppe. Dette innebærer at spørsmålene i hovedsak er de samme, men noen er formulert annerledes for at de skal bli mer rettet mot den gruppen det gjelder. I tillegg er det noen ulike spørsmål til de forskjellige gruppene for at jeg skal få et større innblikk i deres kunnskap og forståelse av tematikken. Intervjuguidene inneholder sentrale temaer og spørsmål med formål å skulle dekke de viktigste områdene som studien skal belyse (Dalen, 2011, s. 26). På grunn av endring i utvalget måtte jeg endre kategorien mannlig trener, til trener, noe jeg vil gå inn på i senere delkapittel om utvalg. Fordi denne intervjuformen er fleksibel, inneholder intervjuguiden en oversikt over temaer som skal dekkes, og forslag til spørsmål. Rekkefølgen på hovedspørsmålene kan variere fra intervju til intervju, mens oppfølgingsspørsmål stilles etter hvert som jeg fanger opp informantens svar (Bryman, 2016, s. 468; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162). Intervjuguidene (Vedlegg 2, 3, 4) er delt inn i de samme tre hovedtemaene, og starter med generelle spørsmål:

- Generelt
- Risiko situasjoner
- Makt og kjønn
- Forebygging

Jeg følger Dalen (2011, s. 26-27) og starter med generelle spørsmål for å få informanten til å føle seg avslappet. Deretter benytter jeg «traktprinsippet» der spørsmålene etter hvert har fokus på de mest sentrale temaene, mot slutten vil «trakten» åpnes, og spørsmålene vil igjen omhandle mer generelle forhold (Dalen, 2011, s. 26-27). Ettersom seksuell trakassering kan oppleves ukomfortabelt for enkelte, er «traktprinsippet» behjelpelig i min studie.

Det er viktig at intervjuet har en god kvalitet. I tråd med Thagaard (2018, s. 95) og Patton (2015, s. 442) sikrer jeg kvalitet ved at hovedspørsmålene formuleres slik at informanten skal presentere egne erfaringer og synspunkter med egne ord og beskrivelser, samtidig ved at spørsmålene som stilles oppmuntrer intervjupersonene til å gi spesifikke og utfyllende beskrivelser. Jeg kommer med oppfølgingsspørsmål som vil oppfordre informanten til å uttrykke seg enda mer konkret om bestemte hendelser og erfaringer (Thagaard, 2018, s. 91, s. 95). For å oppmuntre informanten til å fortelle mer om et tema, vil jeg anvende det Thagaard (2018, s. 96) forklarer som prober. Dette kan være oppmuntrende og anerkjennende nikk, eller kort respons som «ja ...» eller «mhm ...», som også signaliserer at vi er interesserte i det intervjupersonen formidler (Thagaard, 2018, s. 96).

4.1.2 Pilot intervju

Jeg følger Bryman (2016, s. 260) og gjennomførte pilotintervju ettersom det er hensiktsmessig før datainnsamlingen for å skaffe erfaring og sikre at utstyret fungerer godt. Dette skapte en bevissthet om hvordan jeg fremstår og opptre som intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206), og økte også min selvtillit som intervjuer (Bryman, 2016, s. 260). Pilotintervjuene ga meg oversikt over sentrale aspekter knyttet til temaene, og jeg fikk testet hvordan spørsmålene fra intervjuguiden forstås. Dette er, ifølge Kvale og Brinkmann (2015, s. 151), hensikten med pilotintervju. Pilotintervjuet gjorde også at jeg identifiserte spørsmål som kan oppleves ukomfortable på grunn av tematikken (Bryman, 2016, s. 260). I tillegg til at testingen er viktig for å forbedre spørsmål, format og instruksjoner, er det en mulighet til å vurdere hvor lang tid intervjuene tar (Creswell og Creswell, 2018, s. 154).

Jeg gjennomførte to pilotintervjuer, begge med medstudenter som henholdsvis passet i kategoriene mannlig trener og kvinnelig utøver. Den kvinnelige utøveren opplevdes veldig komfortabel og avslappet, noe som også gjorde meg tryggere og mer avslappet. Den mannlige treneren derimot var mer usikker, og ga tilbakemelding på at han følte han måtte svare «riktig» og ikke nødvendigvis ærlig ettersom tematikken var så «seriøs». Da jeg hørte gjennom opptakene la jeg merke til at jeg bekreftet medstudenters utsagn med «ja ...» og «mhm ...», noe Thagaard (2018, s. 96) mener vil være oppmuntrende for informantene. Ettersom jeg besitter mer kunnskap om tematikken enn mine medstudenter var det utfordrende å ikke være ledende under oppfølgingsspørsmål. Begge medstudentene ga tilbakemelding om at de ikke hadde nok kunnskap om seksuell trakassering og forebygging, og gjentok seg selv i svarene sine. Dette støtter opp under at det er lite bevisstgjøring og kunnskap på området i tidligere forskning, som beskrevet i kapittelet, noe som også kan gjøre det utfordrende å samle mye og god data.

Pilotintervju er nødvendig for å omredigere intervjuguiden (Dalen, 2011, s. 31). Notatene jeg gjorde under pilotintervjuene medførte endringer i intervjuguidene. Jeg opplevde at noen av spørsmålene ble for generelle og åpne, og at disse måtte omformuleres (Dalen, 2011, s. 31). Erfaringer fra pilotintervjuene resulterte i at enkelte spørsmål ble omformulert, og at jeg utformet et notat med klare oppfølgingsspørsmål, for å unngå at jeg blir ledende.

4.2 Utvalg og utvalgsprosedyre

Utvalget mitt besto i utgangspunktet av en daglig leder/styremedlem, en mannlig trener og en kvinnelig utøver fra to ulike idrettslag. Patton (2015, s. 311) påpeker at utvalget er avhengig av studiens formål og problemstilling. Størrelsen på utvalget påvirkes av hva man ønsker å studere, hensikt, hva som vil være nyttig, troverdighet, og til slutt hva som kan gjøres med tilgjengelige ressurser og tid (Patton, 2015, s. 311). Det ene idrettslaget er lagidrett, mens det andre er individuell idrett, samtidig holder det ene idrettslaget til på Østlandet mens det andre på Vestlandet. Dette er for å få variasjon. Thagaard (2018, s. 59) anbefaler at antall deltakere ikke skal være større enn at det er mulig å gjennomføre en omfattende analyse av datamaterialet. På bakgrunn av dette rekrutterte jeg seks informanter. Underveis måtte jeg gjøre endringer i utvalget ettersom den ene informanten var krevende å få kontakt med. Jeg så meg nødt til å finne ny informant. Det var begrenset av mannlige trenere tilgjengelig i idrettslaget, og jeg endte derfor opp med å kontakte en kvinnelig trener. Dette var i utgangspunktet ikke planen,

men i dialog med veileder ble vi enige om at det kunne være en fordel, og forhåpentligvis ville den kvinnelige treneren ha et ulikt perspektiv enn en mannlig. Kategorien «mannlig trener» ble endret til «trener». Det var også lettere å bytte treners kjønn, enn å finne et nytt idrettslag ettersom jeg allerede hadde avklart to av tre intervjuer.

I kategorien «kvinnelig utøver» satte jeg som et kriterium at de var over 18 år. Dalen (2013, s. 37) forklarer at forskere mener det er viktig å få med hvordan barn uttrykker seg i forhold til spesifikke situasjoner, og at dette kan avdekke viktige trekk ved samfunnet som ellers blir oversett. Jeg valgte likevel å sette en grense på 18 år ettersom utøverne da har mer refleksjoner og tanker om seksuell trakassering. I og med at jeg undersøker forebygging og ikke spesifikke hendelser, vil eldre utøvere i større grad kunne reflektere over temaet.

Jeg har brukt strategisk tilgjengelighetsutvelgelse som innebærer at informantene representerer egenskaper som er relevante for problemstillingen (Thagaard, 2018, s. 56). Disse er også valgt med tanke på at de er tilgjengelige for meg når det gjelder tid og ressurser (Thagaard, 2018, s. 56). Utvalget mitt representerer bredde og variasjon ved at jeg både har valgt ulike representanter fra samme idrettslag, og to ulike idrettslag, i helt ulike idretter (Thagaard, 2018, s. 58). I tråd med Thagaard (2018, s. 56) tok jeg også i bruk snøballmetoden under rekruttering av enkelte informanter hvor jeg kontaktet kjente som har enda mer kjennskap til de ulike klubbene. Denne utvalgsstrategien baserer seg på at man kontakter personer som kan være relevante, og deretter ber disse om navn på andre som kan være relevante og har tilsvarende egenskaper og kvalifikasjoner (Thagaard, 2018, s. 56). Videre forklarer Thagaard (2018, s. 56) hvordan dette kan bli et problem siden utvalget gjerne ender opp med å bestå av personer innenfor samme miljø, men utvalget mitt skal bestå av informanter innen samme idrettslag. Jeg fikk tips om hvem jeg burde intervjuer, men enkelte informanter hadde jeg spesifikt sett meg ut i lys av studiens tematikk og hensikt. Herfra ble informantene kontaktet via e-post med kort informasjon og om de var interesserte i å delta. Det ble sendt en mer utdypende e-post som blant annet inneholdt informasjonsskriv (vedlegg 5) om prosjektet og hva det ville innebære om de valgte å delta, samt samtykke skjema.

Jeg kontaktet informantene direkte. Dette valgte jeg å gjøre for å sikre anonymitet, i tilfelle det kommer frem informasjon som ikke blir tatt godt tatt imot av de andre representantene i idrettslaget.

Tabell 1: oversikt over informantene

Idrettslag 1 – Lagidrett	Kategori	Pseudonym
Informant 1	Kvinnelig utøver	Anna
Informant 2	Trener	Adrian
Informant 3	Daglig leder/styremedlem	Sander
Idrettslag 2 – Individuell idrett		
Informant 4	Kvinnelig utøver	Eline
Informant 5	Trener	Eva
Informant 6	Daglig leder/styremedlem	Andrea

4.3 Intervju med representanter fra idrettslag

Intervjuene ble gjennomført der informantene selv ønsket slik at det skulle være lettest og mest komfortabelt for dem. To ble gjennomført på grupperom på høgskolen, og et på kontoret til informanten. Tre av intervjuene ble gjennomført digitalt over zoom ettersom de var på Vestlandet, og det var begrenset med tid og ressurser til å reise. Alle ble informert om formålet med intervjuene og selve studien, hensikten med lydopptak og datalagring. Informasjon om personvern, anonymitet og muligheten til å trekke seg underveis ble også kommentert. Jeg fremhevet ønsket om *deres* tanker og refleksjoner rundt tematikken. Noen av informantene stilte spørsmål om de skulle eller fikk lov å fortelle om hendelser dersom de hadde noen eller kom på eksempler fra andre situasjoner de hadde hørt om. Til det svarte jeg at de kunne fortelle alt de ønsket og var komfortable med, og at alt som ble sagt vil være anonymt.

Jeg benyttet meg kun av Nettskjema-diktafon-applikasjonen som lydopptaker i alle intervjuene på tross av at veileder og studieansvarlig hadde kommentert at man burde ha en ekstern opptager. Begrunnelsen er at jeg hadde vært syk og ikke rukket å skaffe ekstern opptager til intervjuene som ble gjort på rekke og rad under, og rett etter sykdom. Intervjuene hadde ulik varighet. I hovedsak lå de fleste rundt 40 minutter. I etterkant av intervjuene startet jeg direkte på transkriberingen mens alt enda var ferskt i minne. Dette går jeg dypere inn på i delkapittelet om transkribering.

Thagaard (2018, s. 104) forklarer hvordan både forskerens og informantens personlige egenskaper preger intervjusituasjonen. Derfor er det viktig å presisere formålet med intervjuet

noe jeg gjorde før intervjuene. Videre trekker Thagaard (2018, s. 105) frem viktigheten av en god og tillitsfull atmosfære i intervjusituasjonen for at intervjuet skal ha god kvalitet. Det at jeg allerede hadde en relasjon til informantene medførte at samtalen fikk en naturlig flyt og disse informantene pratet veldig fritt. Jeg fikk inntrykk av at noen av informantene turte å åpne seg mer ettersom de kjente til meg og mine erfaringer fra idretten. Gjennom intervjuene benyttet jeg meg av egne erfaringer fra min tid i idretten, både som utøver og trener. Jeg kunne vise mye forståelse og være anerkjennende, noe som førte til en viss nærhet. Dette medførte at jeg fant den viktige balansen mellom å lytte til det informanten forteller, og å ta eget initiativ til å fortsette (Thagaard, 2018, s. 102). Som Thagaard (2013, s. 102) beskriver hadde jeg en lyttende holdning og rettet all oppmerksomhet mot intervjupersonen. Jeg var interessert og engasjert i det informantene fortalte, og viste dette gjennom bekræftende nikk, smil og kommentarer. Det gjorde at informantene fortsatte å prate, og svarene ble mer utfyllende og dypere.

Et av intervjuene opplevdes utfordrende på grunn av korte svar og ja- eller nei-svar. Dette kan ifølge Thagaard (2018, s. 102) være på grunn av lite interesse, lite kunnskap eller et ønske om å ikke svare av ulike grunner. På grunn av informantens korte og konkrete svar fikk jeg dermed ikke de utfyllende svarene og refleksjonene som jeg ønsket. Dette kan også tolkes som et funn. Jeg måtte improvisere med enkelte oppfølgingsspørsmål for å få tak i mer utfyllende informasjon, men disse var til hjelp for å besvare problemstillingen (Thagaard, 2018, s. 91). Intervjuet var et av de siste jeg hadde, og jeg hadde fått litt erfaring fra de tidligere intervjuene, noe som gjorde at jeg håndterte situasjonen bedre enn om det var det første intervjuet. En annen utfordring i enkelte av intervjuene var lite kunnskap om tematikken, noe jeg var forberedt på ut ifra gjennomgangen av forskningen som er gjort på området – og erfaringen fra pilotintervjuene. Også dette er i seg selv et funn som er viktig å ha med til resultat kapittelet.

Underveis i intervjuprosessen virket det som enkelte følte de måtte gi «riktige» svar og det man kanskje «ønsket» å høre fremfor ærlige svar. Jeg opplevde likevel at informantene åpnet seg utover i intervjuene slik at det etter hvert kom frem dypere og mer reflekterte tanker og fortellinger. Dette kan tolkes i lys av at oppfølgingsspørsmålene kan medføre at det oppstår nye temaer (Thagaard, 2018, s. 91). Kroppsspråk kan også anses som en utfordring dersom kroppsspråk og uttrykk er motsetninger til hva informanten forteller (Thagaard, 2018, s. 102). Jeg opplevde ikke i noen av intervjuene at kroppsspråket ikke stemte med ord, men enkelte

informanter virket innimellom nervøse, spesielt i starten. Dette tolket jeg å være fordi de tenkte at de sa noe feil eller noe som ikke var «bra nok».

Som beskrevet i tidligere delkapittel om intervjuguide, hadde jeg utformet temaer og spørsmål hvor målet var å undersøke informantenes forståelse, erfaringer og refleksjoner. Jeg opplevde at temaene og spørsmålene fungerte etter sin hensikt, og det ble en naturlig flyt gjennom intervjuene. I informantenes besvarelser til spørsmålene kom ofte temaene naturlig frem, og noen av temaene ble nevnt i forklaringer som ikke var konkret knyttet til den spesifikke tematikken. Et av spørsmålene ble kommentert at var vanskelig å svare på: *Hvor går grensen for hva som er akseptabel og uakseptabel kontakt utenfor idrettens arena?* Det positive var at flere tok seg god tid å reflektere underveis gjennom hele intervjuet ettersom spørsmålene var tilstrekkelig åpne.

Underveis i intervjuene og transkriberingsprosessen la jeg merke til at jeg kunne stilt enda flere utdypende spørsmål. Dette kunne blitt ledende med tanke på kunnskapen om tematikken jeg besitter. Innimellom var det også krevende å stille utdypende oppfølgingsspørsmål ettersom enkelte hadde lite kunnskap om tematikken.

4.4 Transkribering

Transkribering handler om å oversette talespråk til skriftspråk (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 2014). Transkripsjon er et hjelpemiddel og gjør det mulig å analysere datamaterialet fordi man får en tydeligere oversikt over data, og denne struktureringen er i seg selv starten på videre analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205-206). Transkribering er tidkrevende, og kvaliteten på lyd kan derfor gjøre det mindre anstrengende (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 207). De intervjuene som ble gjennomført ansikt til ansikt hadde veldig god lyd kvalitet og gjorde prosessen lettere. Intervjuene gjort over zoom hadde noe dårligere kvalitet, men likevel så god lyd at jeg ikke anser det som et problem. Ingen data gikk tapt. Jeg gjennomførte alle transkripsjoner selv. Dette er en fordel i lys av det Malterud (2011, s. 76) skriver om at jeg som forsker kan gjenoppleve erfaringene under intervjuprosessen og samtidig skape kjennskap til datamateriale på en ny måte.

Som nevnt i tidligere delkapittel startet transkriberingen rett etter selve intervjuet. Flertallet av informantene mine hadde dialekt, og det var nødvendig å oversette dialektene til bokmål i transkripsjonen, dette er i tråd med Malterud (2011, s. 77) for å best mulig forstå meningen av

det som blir sagt. Ved å inkludere nøling, pauser og latter under transkriberingen blir transkripsjonen et tydelig resultat av intervjuene.

Transkripsjon er det første steget i Braun og Clarke (2022) sin reflekssive tematiske analysemetode.

4.5 Analyse

Analysemetoden jeg vil bruke for mitt datamateriale er Braun og Clarke (2022) sin reflekssive tematiske analyse. Ifølge forfatterne er analysemetoden hensiktsmessig for å identifisere, analysere og rapportere mønstre innenfor dataene våre, og vil gi meg en dypere forståelse av resultatene fra intervjuene (Braun & Clarke, 2022, s. 5). Jeg velger denne analysemetoden med bakgrunn i problemområde som omhandler seksuell trakassering i idrett, og at studien er kvalitativ med semi-strukturerte intervjuer. Det gir meg muligheten til en dyp og bred innsikt i informantenes forståelse av tematikken, og hvordan man kan implementere forebyggende tiltak som er det jeg ønsker å undersøke. Thagaard (2018, s. 188) forklarer hvordan grundige beskrivelser av analysemetoden og prosessen er viktig for studiens reliabilitet.

Tematisk analyse er et verktøy for å organisere og tolke innhentet data (Braun & Clarke, 2022, s. 34). For å inkludere forskerens kritiske refleksjoner rundt sin egen rolle som forsker, har adjektivet reflekssiv blitt lagt til i tilnærmingen til tematisk analyse. Å verdsette en subjektiv, situert, bevisst og spørrende forsker er en grunnleggende egenskap ved tematisk analyse (Braun & Clarke, 2022, s. 5).

Braun og Clarke (2022, s. 35) sine seks faser for en tematisk analyse:

1. Gjør deg kjent med datamaterialet
2. Generer innledende koder
3. Søk etter temaer
4. Gjennomgang av temaer
5. Definere og navngi temaer
6. Produksjon av rapport (resultat)

Den første fasen i Braun og Clarke (2022, s. 35) sin reflekssive tematiske analyse er å gjøre seg kjent med datamaterialet, og gjøres gjennom en fordypningsprosess. Denne fasen startet med at jeg lyttet til alle lydopptakene og gjennomførte transkribering av intervjuene (jf. Delkapittel 3.5). Etter transkribering skrev jeg en oppsummering av hva jeg husket fra intervjuene. Videre

leste jeg gjennom tekstene en gang til, samtidig noterte jeg ned umiddelbare tanker og ideer (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Etter å ha lest transkripsjonene og notert underveis, starter arbeidet med fase 2, som Braun og Clarke (2022, s. 35) referer til som koding. Denne fasen handler om å jobbe systematisk gjennom datasettet på en finmasket måte, og man identifiserer data som potensielt virker relevant, interessant og meningsfullt for problemstillingen (Braun & Clarke, 2022, s. 35). I tillegg til å kode i lys av problemstilling, hadde jeg også det teoretiske perspektivet for studien i bakhodet, og noterte koder som var relevant for implementeringsteori. Kodene ble notert på semantisk nivå, og kan forstås som et overordnet nivå og mer eksplisitt. I denne fasen fikk jeg totalt 783 koder. Alle kodene ble notert på sidene på utskrevne transskripter, i tillegg markerte jeg ord og setninger som jeg anså som viktige funn. Videre gikk jeg gjennom intervjuene en gang til som førte til noen nye koder, noen endret navn, og noen ble fjernet. Etter denne nye gjennomgangen fikk jeg 479 koder. Til slutt skrev jeg ned alle kodene fra alle seks intervjuene, fjernet de som betyr det samme og de som var mindre relevante, og endte med 243 koder før fase 3. Eksempel kan være koder som «Facebook», «Instagram», «Snapchat» og liknende går under koden «sosiale medier», eller «å stole på» og «ha tillit til» ble gjort om til koden «tillit».

Fase 3 handler om generering av temaer ut ifra disse kodene, og her starter man med å identifisere delt mønstret betydning på tvers av dataene (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Braun og Clarke (2022, s. 35) forklarer videre hvordan fase 3 er en aktiv prosess hvor temaene konstrueres av forskeren basert på innsamlet data, forskningsspørsmålet og forskerens egen kunnskap og innsikt. Dette ble gjort ved at jeg noterte kodene i et eget dokument, og hvilke som hørte til hvert intervju. Jeg utarbeidet også en tabell med temaer som jeg mente stod frem ganske tidlig i analyseprosessen. Disse temaene ble generelle, men gjenspeilet kodenes betydninger. Kodene ble deretter skrevet inn under hvert tema hvor de hørte til. Et tema representerte for eksempel koder som «berøring», «kommentarer», «vitser» og «kroppsspråk», og disse kodene var beskrivende for hva informantene mente var seksuell trakassering. De gikk dermed under temaet «seksuell trakassering». Jeg samlet koder som ser ut til å dele en kjerneidé eller konsept, og som sammen kan gi et meningsfullt svar på problemstillingen (Braun og Clarke, 2022, s. 35). Med tanke på at jeg undersøker forebygging av seksuell trakassering vil koder som «kurs», «utdanning», «seminarer» osv. representere temaet «forebygging og tiltak». «Forebygging» er også et eget tema i intervjuguiden. Temaene fra intervjuguiden kom frem i kodene, men i

gjennomgangen av koder dukket det opp et nytt tema som var «følelser og beskrivelser». Mange av kodene var beskrivende ord og følelser som omhandlet tematikken seksuell trakassering, og ble derfor et eget tema. I tillegg kom det frem ikke bare hva idrettslagene gjør for å forebygge, men også koder som viste til hva man kunne gjort. I lys av dette ble «tiltak» også lagt til forebyggingstemaet.

Tabell 2: Oversikt over temaer på semantisk nivå

Seksuell trakassering	
Forståelse	Følelser
Følelser og beskrivelser knyttet til seksuell trakassering	
Makt og kjønn	
Makt	Kjønn
Forebygging og tiltak	
Forebyggende tiltak i idrettslagene	Forebyggende tiltak som kunne blitt gjort i idrettslagene

I fase 4 utvikler og evaluerer man temaer, og hovedoppgaven her vil være å undersøke og vurdere om temaene gir mening i forhold til kodene og datasettet (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Jeg gikk gjennom transkripsjonene en gang til for blant annet å undersøke om jeg hadde gått glipp av noe, og være sikker på at temaene var blitt utviklet i lys av kodenenes betydning. Jeg noterte alle temaene på hvert sitt ark for hånd, og puttet kodene inn der de passet og hørte til. Underveis så jeg at jeg kunne dele inn i flere undertemaer eller kategorier for å best mulig få oversikt over dataene, og mer konkret få et bilde av hva kodene egentlig betydde. Under temaet «følelser og beskrivelser», så jeg at noen koder var negative, for eksempel «utrygg», «ubekvem» og «skummelt». Derfor skrev jeg dem under en egen kategori for negative følelser og beskrivelser. Andre var positive som «trygg», «trivsel» og «morsomt». Disse gikk derfor under kategorien positive følelser og beskrivelser. I tillegg var det noen beskrivelser jeg opplevde vanskelig å definere. Disse ble notert under en kategori kalt «undefinert». Eksempler på dette var «spontan», «interesse» og «å tørre». Underveis var det koder som byttet kategori ettersom jeg fikk et større overblikk over temaene og kodene. Det ble utarbeidet et eget tema

for «implementering» som knyttes til både funn og teori. Etter denne prosessen fikk jeg en ny oversikt over hva som kunne være undertemaer, og hvordan dataene og temaene kunne knyttes sammen. Noen av temaene inneholdt veldig få koder, som «kjønn og makt». Ettersom dette var noe flere av informantene knyttet opp mot egen forståelse av seksuell trakassering, gikk det fra et hovedtema til å bli et undertema for «forståelse av seksuell trakassering». Ettersom kjønn og makt hang sammen for informantene ble det et samlet undertema. Dette var funn som kom frem ettersom jeg gikk ut ifra transkripsjonene, og ikke holdt meg knyttet til temaene i intervjuguiden. I denne fasen gikk mine temaer på et semantisk nivå gå over til et latent nivå (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Denne nye oversikten vises i tabellen under.

Tabell 3: Oversikt over temaer på latent nivå

Forståelse av seksuell trakassering		
Kjønn og makt	Følelser og beskrivelser knyttet til seksuell trakassering i idrett	
Forebygging og implementering av tiltak		
Hva gjør idrettslag og trenere for å forebygge seksuell trakassering?	Hva kan/bør idrettslag og trenere gjøre for å forebygge seksuell trakassering?	Implementering

I den neste fasen (fase 5) vil man avgrense, definere og navngi temaene. Dette er for å sikre at hvert tema er tydelig avgrenset og sterkt knyttet til et konsept (Braun & Clarke, 2022, s. 36). Her startet jeg å skissere en kort oversikt over hva de ulike temaene inneholdt i den siste fasen. Jeg skrev korte sammendrag av hva kodene fortalte, og hva hvert tema i hovedsak inneholdt og handlet om. Jeg gikk nok en gang tilbake til transkripsjonene og fant sitater som tidligere var markert som relevante og viktige, og som vil være til hjelp med å underbygge innholdet. Ved å i hovedsak bruke kun transkripsjonene til analyseprosessen, dukket det opp nye temaer som nevnt over. Roller og rolleforståelse var noe som utpekte seg hos flere. Dette viste seg å være sentrale funn når det gjaldt grenser og hva informantene anså som akseptabelt og ikke. «Rolleforståelse» er en faktor som går under det nye hovedtemaet «utfordringer med implementeringsprosessen», men vil ikke bli utarbeidet som et eget tema. Det samme gjelder

«frivillighet» og «økonomi», som er påvirkende faktorer, men som ikke utgjør et eget undertema. Den endelige oversikten over temaene på latent nivå vises i tabellen under hvor noen av temaene fikk nye navn ettersom navnene skal være meningsfulle og defineres på best mulig måte som Braun og Clarke (2022, s. 36) forklarer. Et siste hovedtema ble som nevnt også lagt til, og den endelige tabellen består av tre hovedtemaer med fem undertemaer. Det er disse temaene som vil være grunnlaget for fase 6, den siste fasen i analysen og er resultatkapittelet. Underveis i skriveprosessen oppdaget jeg at noen av overskriftene kunne endres og forbedres.

Tabell 4: Endelig oversikt over temaer

Forståelsen av seksuell trakassering: en naturlig del av idrettskulturen		
Betydningen av kjønn og makt	Følelser og beskrivelser knyttet til seksuell trakassering i idrett	
Forebygging og implementering av tiltak		
Forebygging av seksuell trakassering = innhenting av politiattest	«Antitrakasseringstest»	Implementering av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering
Utfordringer med implementeringsprosessen		

4.6 Etiske vurderinger

Før gjennomføring av forskningsprosjektet meldte jeg studien til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), som er personvernombudet for forskning. I søknaden til NSD ble det sendt inn intervjuguide for de ulike gruppene som var daglig leder/styremedlem, mannlig trener (nå bare trener) og kvinnelig utøver (Vedlegg 2, 3 og 4), og informasjonsskriv med samtykkeerklæring til alle informantene (Vedlegg 5). Informasjonsskrivet ble utformet i tråd med NSD sin mal. I tillegg ble det sendt inn en beskrivelse av hvordan datamaterialet vil bli lagret og håndtert i ettertid. I midten av desember 2022 ble prosjektet godkjent av NSD, og etter godkjenningen begynte jeg å ta kontakt med informantene. En av de forskningsetiske retningslinjene er at det skal gis informasjon og innhentes samtykke fra alle informantene som tar del i forskningsprosjektet, og gjelder selv om det ikke innhentes personopplysninger (NESH, 2021, s. 18). Dette ble gjort i form av informasjonsskriv (Vedlegg 5) som nevnt, i tillegg til

informasjon før starten av hvert intervju. Alle informantene fikk også skrive under på samtykkeskjemaet, noen under de fysiske oppmøtene ved intervju, mens de som ble intervjuet over zoom skrev ut samtykkeerklæringen, signerte og sendte den. Samtykke er frivillig, noe som betyr at det er gitt uten noen form for ytre press eller begrensning av valgfrihet (NESH, 2021, s. 18). I tillegg er samtykket informert, noe som innebærer at jeg som forsker har gitt informantene tilstrekkelig og forståelig informasjon om hva deres deltakelse innebærer (NESH, 2021, s. 19).

Jeg brukte lydopptak til å samle og lagre informasjon, og i tråd med retningslinjen om lagring og deling av forskningsmaterialet, skal dataene lagres og deles forsvarlig (NESH, 2021, s. 25). I informasjonsskrivet og i forkant av intervjuene ble det avklart hvordan datamaterialet lagres og arkiveres. Det ble også gitt informasjon om at data slettes når prosjektet avsluttes. Det er institusjonen som har ansvar for å legge til rette for forsvarlig lagring av innhentet data, og det er rutiner for å sikre dette (NESH, 2021, s. 25).

En av de etiske retningslinjene handler om anonymitet, og at dette skal ivaretas når det er avtalt, noe det i min studie var (NESH, 2021, s. 22). Alle informantene fikk tydelig informasjon om anonymitet i informasjonsskriv og før intervjuet. I tillegg ble det kommentert underveis i intervjuene, dersom det ble spørsmål om informantene kunne fortelle om spesifikke hendelser. I mitt forskningsprosjekt vurderte jeg anonymitet som nødvendig for informantenes beskyttelse av identitet og integritet, i tillegg til at det mest sannsynlig ville gi meg mer ærlige og riktige data. Anonymiseringen innebærer at informasjon ikke kan spores tilbake til individet (NESH, 2021, s. 22-23). I lys av dette er alle navn endret til fiktive navn, eller de blir nevnt som den kategorien de hører til. Den spesifikke idretten og idrettslaget er heller ikke kommentert i studien. Idrettene og klubbene er kun referert til som lagidrett eller individuell idrett. Dette er også et valg jeg har tatt i tråd med retningslinjen om risiko for skade og belastning. Jeg som forsker har ansvar for å unngå at informantene mine blir utsatt for skade eller urimelig belastning på bakgrunn av forskningen (NESH, 2021, s. 27). I denne sammenheng skriver NESH (2021, s. 27) at forskeren bør sørge for at deltagere får tilbud om relevant og profesjonell oppfølging for å bearbeide eventuelle belastninger. Tematikken kan oppleves belastende for deltakerne hvis de har erfaringer med seksuell trakassering eller overgrep som preger dem. I tillegg kan enkelte være redd det skal komme frem informasjon som vil gi konsekvenser for den enkelte i ettertid, kanskje med jobb i idrettslaget eller liknende. Jeg vurderte i dialog med

veileder i forkant av datainnsamling om dette var nødvendig, men ut ifra intervjuguide og i dialog med NSD, skulle dette i utgangspunktet ikke være nødvendig.

I de forskningsetiske retningslinjene er et av punktene varslingsplikt, og handler om at forskeren må varsle når en av deltakerne er en fare for seg selv eller andre (NESH, 2021, s. 24). Ettersom det i min studie kan komme frem ulike lovbrudd som omhandler seksuell trakassering eller overgrep av utøvere, og kanskje mindreårige, har jeg som forsker varslingsplikt. Det kan oppstå situasjoner hvor jeg er juridisk forpliktet til å formidle konfidensiell informasjon til pårørende, barnevernet eller politiet (NESH, 2021, s. 24). Dette ble ingen utfordring under datainnsamlingen. Videre står det at opplysningsplikten gjelder uten hensyn til taushetsplikt, dersom det skulle fremtre handlinger som er straffbare (NESH, 2021, s. 24). Ut fra dette prøvde jeg å være forberedt i forkant av intervjuene, men det ble ikke nødvendig.

I søknaden til NSD, skrev jeg at det kunne forekomme personopplysninger om tredjepersoner. Jeg vurderte dette med utgangspunkt i at deltakere kunne fortelle om erfaringer, og da ville det muligens komme frem opplysninger om en tredjeperson. Etter vurdering og dialog med NSD fikk jeg tilbakemelding om at jeg ikke la opp til direkte spørsmål hvor det ville bli samlet identifiserende opplysninger om tredjepersoner. Med denne tilbakemeldingen endret jeg søknaden og krysset av på at jeg ikke skulle behandle opplysninger om tredjepersoner.

4.7 Studiens reliabilitet og validitet

Ser vi til Kvale og Brinkmann (2015, s. 275) forklarer de reliabilitet og validitet i kvalitativ forskning som pålitelighet og gyldighet av studien. Reliabilitet kan knyttes til kritisk vurdering av forskningsprosjektet og om forskningen er gjennomført på en pålitelig og tillitsfull måte (Thagaard, 2018, s. 187). Snakker vi om validitet i forskningen trekkes begrepene troverdighet, autentisitet og kredibilitet frem (Creswell & Creswell, 2018, s. 200). Validitet blir sett på som en av styrkene innen kvalitativ forskning, og en prosedyre for å få til dette kan være at studien inneholder fyldige beskrivelser av funnene, altså resultatene (Creswell & Creswell, 2018, s. 200).

4.7.1 Reliabilitet

Reliabilitet referer til spørsmålet om andre forskere som anvender de samme metodene du selv har brukt, vil komme frem til de samme resultatene som deg (Thagaard, 2018, s. 187). Videre skriver Thagaard (2018, s. 188) at forskeren argumenterer for reliabilitet i studien sin ved å

tydelig redegjøre for hvordan data er utviklet i forskningsprosessen, noe jeg har forsøkt å gjøre ved å gi tydelige beskrivelser av fremgangsmåter, refleksjoner, og bakgrunnen for ulike valg. Disse beskrivelsene er konkrete og detaljerte i tråd med Kvale & Brinkmann (2015, s. 276) og Thagaard, (2018, s. 188). Ved å bruke Braun og Clarke (2022) sin refleksive tematiske analyse, førte dette også til systematisk og beskrivende arbeid med analysedelen. Disse detaljerte beskrivelsene vil kunne styrke studiens troverdighet.

Som nevnt i delkapittel 3.4, benyttet jeg meg av kun en lydopptaker. Jeg opplevde at dette fungerte godt i de intervjuene hvor jeg fysisk møtte informantene, og gikk ikke glipp av ord eller setninger ettersom lyden var tydelig. Under de digitale intervjuene derimot, var lyden noe mer skurrete og førte til at jeg ikke alltid forsto hva som ble sagt. Dette kan også ha vært en konsekvens av at intervjuene ble gjennomført digitalt, og faktorer som nettverk, kvalitet på pc og programvare kan spille en rolle. Samtidig hvor både jeg og informanten sitter og gjennomfører intervjuet med tanke på lyder som kan komme fra ting i bakgrunnen. Heldigvis skjedde det svært sjeldent og det ble notert i transkripsjonene. Ingen av pilotintervjuene var digitale, noe jeg burde gjort i forkant for å teste lyd. I tillegg er det kritikkverdige at jeg ikke hadde en ekstra diktafon i rommet under intervjuene, spesielt de digitale, som kunne sikret ekstra god lyd kvalitet. Som nevnt i delkapittel 3.4 er begrunnelsen sykdom underveis, men likevel noe jeg burde hatt fra start.

Intervjuguiden er utarbeidet i tråd med retningslinjer fra ulike kilder metodelitteratur, samtaler med veileder og egne refleksjoner rundt tematikken. Jeg benyttet formuleringer og spørsmål knyttet til NIFs retningslinjer og tidligere forskning. Selve intervjugjennomføringene er et resultat av metodelitteratur og tips fra veileder. Likevel kunne både utforming av intervjuguidene og intervjuene vært gjort mer hensiktsmessig med mer erfaring og kunnskap fra tidligere. Hovedspørsmålene og oppfølgingsspørsmålene var nøye tenkt gjennom for å ikke være ledende rundt tematikken, og skulle få informantene til å selv snakke fritt. Likevel opplevde jeg at ettersom noen av informantene fikk oppfølgingsspørsmål om hvorfor de tenkte som de gjorde, endret av og til svarene seg etter litt mer refleksjon. Enten grunnet refleksjon som nevnt, eller at spørsmålene opplevdes ledende i en viss grad. Der svarene endres, var jeg særlig kritisk til egen påvirkning under analysen. I lys av at både intervju som metode og analyse av data er noe jeg har lite erfaring med, vil dette kunne spille inn på troverdigheten av studien. Likevel vil jeg hevde at studien er gjennomført på en troverdig måte med tanke på den

metodiske fremgangsmåten og analyseprosessen. Thagaard (2018, s.188) skriver at reliabiliteten i et forskningsprosjekt kan styrkes ved at flere deltar i prosjektet. Dette kan gjøres ved at man diskuterer avgjørende beslutninger underveis i prosessen med en annen forsker, eller at den andre forskeren gir en kritisk evaluering av fremgangsmåten (Thagaard, 2018, s. 188). Dette har jeg jevnlig gjort med veileder som har mer erfaring og kunnskap enn meg på feltet, og vil derfor øke troverdigheten av studien.

4.7.2 Validitet

Validitet knyttes til resultatet av forskningen og hvordan datamaterialet tolkes, og derfor gyldigheten av disse tolkningene (Thagaard, 2018, s. 189). Man skiller mellom intern og ekstern validitet (Bryman, 2016, s. 384). Intern validitet knyttes til samsvaret mellom forskerens funn og de teoretiske perspektivene som utvikles, mens ekstern validitet referer til i hvilken grad studiens funn er overførbare (Bryman, 2016, s. 384).

Intern validitet

Med bakgrunn i det Thagaard (2018, s. 189) skriver om datatolkning og gyldigheten av denne tolkningen, har jeg forsøkt å tenke kritisk i egen tolkning av data og i selve analyseprosessen. Dette gjenspeiles også i delkapittel om analyse hvor jeg detaljert beskriver hver fase i prosessen med utgangspunkt i Braun og Clarke (2022). Gjennom hele analyseprosessen har jeg jevnlig sett tilbake til transkripsjonene for at kodene skal beholde sin opprinnelige betydning. I studien undersøker jeg forståelse og implementering av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering i idrett, og har derfor gjentatte ganger lest gjennom transkripsjonene og hørt gjennom lydfilene fra intervjuene for å best mulig forstå sitater og refleksjoner slik de er ment. Ved å intervjuje ulike representanter fra idrettslagene, og ikke bare en spesifikk gruppe, har jeg fått en bredere innsikt og dypere forståelse i deres tanker og refleksjoner rundt tematikken. Dette er på grunn av deres ulike roller i idretten, alder, kjønn og tidligere erfaringer. Jeg har forsøkt å være transparent gjennom hele prosessen, og dette vil muliggjøre kritisk bedømmelse av studiens kvalitet for leseren.

Under utformingen av intervjuguiden, ble et av temaene risikosituasjoner som NIF tar for seg i retningslinjene mot seksuell trakassering og overgrep i idretten (Norges Idrettsforbund, 2010). En utfordring ved dette kan være at noen spørsmål ender opp med å være ledende i noen grad. Jeg formulerte spørsmålene for å oppnå refleksjon hos informantene, og få dem til å trekke inn

egne erfaringer rundt en slik situasjon. Jeg valgte likevel å ta i bruk formuleringer og spørsmål knyttet til NIF sine retningslinjer ettersom det er disse man i norsk idrett skal forholde seg til. Det opplevdes ikke utfordrende å ha tre intervjuguidere, og ved å differensiere intervjuguidene vil det øke validiteten.

Ekstern validitet – overførbarhet

Kvalitativ forskning tar ofte for seg et mindre utvalg, og derfor har funnene en tendens til å trekke frem unikheten og betydningen av aspektet ved fenomenet som studeres. Dette gjør at kvalitativ forskning ikke alltid vil være mulig å generalisere (Bryman, 2016, s. 384). Dette er også Brymans (2016, s. 384) begrunnelse for å ta i bruk tykke og rike beskrivelser av den metodiske prosessen og beslutninger, ettersom det vil kunne gi andre en mulighet til å bedømme om studiens funn kan overføres til andre miljøer. I tråd med Bryman (2016, s. 384) har jeg derfor forsøkt å formidle metodiske overveielser, utvalget, datainnsamlingsprosessen og analyse med fyldige beskrivelser.

Ifølge Thagaard (2018, s. 195) kan man knytte utvalget som studien er basert på til spørsmålet om overførbarhet. Utvalget er beskrevet over (jf. Delkapittel 4.2), og besto av tre ulike grupper, hvor to av gruppene også besto av ulike kjønn, mens alle informantene er i ulik alder. Dette gjør det mulig å argumentere for at studien kan karakteriseres for andre personer som befinner seg i tilsvarende situasjoner, og dette forklarer Kvale og Brinkmann (2015, s. 291) er analytisk generalisering. Det involverer en vurdering av hvilken grad studiens funn kan brukes som en ledetråd for hva som eventuelt kan skje i andre situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 291).

Under tolkningene av datamaterialet har jeg i hovedsak ikke tatt stor stilling til variabler som kjønn og utdanningsbakgrunn, eller om informantene er frivillige eller lønnet i idretten. Dette gjør at studien i mindre grad har overføringsverdi til forskningsprosjekter hvor man tar for seg slike variabler i en diskusjon innen tilsvarende problemområder.

5.0 Resultat

I dette kapitlet presenteres studiens funn. Først vil jeg presentere idrettslagsrepresentantenes forståelse av seksuell trakassering, herunder hvordan makt og kjønn henger sammen, og hvordan følelser er knyttet til tematikken. Videre vises funn om forebygging og implementering av forebyggende tiltak i idrettslag. Jeg vil starte med hva de ulike idrettslagene gjør for å forebygge seksuell trakassering, og deretter presentere hva de ulike representantene tenker man kunne gjort og bør gjøre for å forebygge bedre. Avslutningsvis vil jeg vise til utfordringer ved implementering av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering og overgrep i idretten.

5.1 Forståelse av seksuell trakassering: en naturlig del av idrettskulturen

Det første hovedfunnet i min studie handler om trenere, kvinnelige utøvere, daglig leder og/eller styremedlems forståelse av hva seksuell trakassering er. Empirien viser at det i hovedsak handler om seksuell tilnærming, uønsket oppmerksomhet og atferd som oppleves ubehagelig og krenkende. Sander forklarer at et av problemene er at mange ikke forstår at det er mottakeren som bestemmer hva som er trakassering for den enkelte; selv om avsender kanskje ikke mener det han sier, så spiller ikke det noen rolle, hvis mottaker opplever det som krenkende. Flere nevner at dersom mottaker opplever en kommentar som trakassering, er det trakassering. Mennesker har ulike grenser, og man vet ikke alltid hvor andres grense går. Noen av informantene tror idretten henger litt etter når det gjelder tematikken sammenliknet med private eller offentlige næringsliv og arbeidsliv. Sjargongen i garderoben, på trening og kamper er helt annerledes enn i arbeidslivet, og mange tenker fortsatt at «det er bare spøk, jeg mente det ikke sånn» (Sander). Seksuell trakassering i idrett er litt mer skjult og kanskje mer tillat nettopp på grunn av sjargongen. Informanten kommer med et eksempel i lys av sjargongen i idrett. Han forteller:

Hvis det hadde kommet en damespiller inn her kunne jeg aldri slått henne på rumpa og sagt «bra kamp i går», men det gjør jeg jo med gutta. Når dem kommer inn og har spilt en bra kamp, så er det et klaps på rumpa og «bra match» (Sander).

Flere av informantene snakker om seksuell trakassering på en måte som at det er veldig normalisert i idretten, det er bare sånn det er. Man er sammen flere dager i uken, over mange år, og gjerne helt fra man er ganske unge. I flere idretter følger man som trener gjerne også samme utøvergruppe over lange perioder på flere år. Derfor tenker mange at det ikke vil skje i

deres egen idrett, og innstillingen er at det ikke vil skje dem fordi alle er gode venner, og har kjent hverandre så lenge. Eva forklarer at hun opplever at mange kan misforstå og tenke at man er så gode venner i idretten og derfor kan man si og gjøre nesten hva som helst, men at mye egentlig kan være upassende. Hun sier at innstillingen til upassende atferd er: «nei det var ikke noe spesielt siden jeg har kjent dem siden jeg var født» (Eva).

Ut ifra informantenes refleksjoner kommer det frem både fysisk, verbal og ikke-verbale eksempler på hva som er seksuell trakassering. I tillegg trekkes også begrepet «kropp» frem som relevant for hva dette egentlig handler om. Berøring av kropp, kroppskontakt og beføling er sentrale kjennetegn hos flere på hva som kan være uønsket og uakseptabel oppførsel, og derfor trakassering. Disse eksemplene relateres til det fysiske, og er også det flere tenker er nært assosiert med overgrep. «Jeg spør alltid utøverne før jeg tar på dem når jeg skal sikre eller veilede» sier Eva. Hun mener at ingen trener burde røre utøverne med mindre du spør først, og dersom utøveren er for ung til å kunne svare skikkelig selv, bør man spørre en forelder. I tillegg trekker alle frem den muntlige eller verbale trakasseringen, at noen kommer med ord eller kommentarer, gjerne i form av spøk, tull eller vitser, som er ubehagelige og gjør deg ubekvem. Noen av informantene understreker også eksempler på ikke-verbal trakassering i form av kroppsspråk og blikk. Underveis i intervjuene når informantene deler refleksjoner og tanker er det tydelig at det er vanskelig å definere og vise til hvor det går en grense for hva som er akseptabelt og ikke. Begrepet «gråsoner» ble stadig trukket frem, og at det var mange gråsoner var en mening samtlige av representantene delte. Disse gråsonene kunne gjøre det vanskeligere å forholde seg til tematikken. Den ene treneren trakk frem hendelse fra hun selv var utøver og hadde en mannlig trener hun var veldig trygg og komfortabel med. Dette var nettopp fordi det ikke var noen gråsoner, heller mer svarthvitt med tydelige grenser for hvordan ting skulle være slik at verken utøver eller treneren selv ble satt i en posisjon som kunne mistolkes.

Jeg var alltid veldig komfortabel rundt han hvis jeg skulle inn, han ville aldri ha meg inn på hotellrommet hans noensinne, og hvis jeg skulle inn dit skulle han ha helt åpen dør. Det var ikke sjans. Jeg kunne fint lukke den bak meg for jeg hadde kjent han i kjempe mange år, mens han bare nei (Eva).

Selve tematikken er noe som begge utøverne verken hadde følt på eller tenkt over før de plutselig sto i en situasjon selv, eller hadde blitt eldre og nå tenker tilbake på hendelser som de

nå innser kanskje ikke var akseptabel oppførsel fra en trener. Anna forteller om en hendelse fra en treningsleir i Syden da jentene var 14-16, hvor utøverne og treneren skulle utføre en øvelse i et basseng. Her skulle treneren vise øvelsen med en av utøverne og hun forklarer: «jeg tror ikke han tenkte over det, men vi er jenter så det ble på en måte litt rart» (Anna). Hun kommenterer videre at de andre kunne se at denne utøveren ikke likte det, og at det er veldig tydelig når noen er ukomfortable i en situasjon. Utenom denne hendelsen har Anna aldri tenkt over at noen er ukomfortable på treningene til vanlig og hun sier at på trening nå, er inntrykket hennes at ingen har vært borti det.

De to utøverne får spørsmål om de er bevisste på egne grenser og om de føler de har den kunnskapen som trengs for å sette disse grensene. Anna svarer at det er ikke noe hun og andre utøvere kanskje går rundt og tenker på, men hadde grensene blitt testet hadde hun merket når hun ble ukomfortabel. Eline svarer at hun ikke er bevisst på sin egen grense, og sier:

Hvis noen hadde sagt noe vet jeg på en måte ikke hvor grensen går, og hvor jeg har *lov* til å føle meg ubekvem. Jeg vet liksom ikke hva som er lov å si, men jeg tenker den grensen går der hvor jeg kjenner at jeg vil komme meg vekk fra situasjonen. Og det kjenner man ganske ofte (Eline).

Ingen av utøverne føler de har den kunnskapen de trenger til å sette skikkelige grenser selv om de begge er over 18. Og er man yngre har man kanskje ingen anelse om hva som egentlig skjer som ikke er greit. Når jeg spør trenerne om de tror utøverne deres er bevisste på sine grenser, svarer Adrian at noen er nok det, mens andre ikke vet helt hva som kan være for mye eller for lite. Han forklarer hvordan hans erfaring er at jenter i alderen 17-20 er veldig spontane og kanskje ikke tenker gjennom alt de gjør og sier. Han forteller hvordan jentene han trener kan begynne å skifte mens han står og prater, og at han må påminne dem om at det er noe de skal vente med. Det handler mye om at det er stor tillit der. Daglig leder/styremedlem får også det samme spørsmålet, og til dette svarer Sander bestemt nei. Han forteller at i idrettslaget deres får utøverne informasjon om hvordan varsling fungerer når de er 14-15år. De har kurs med utøverne hvor de blir fortalt hvordan de kan varsle dersom de tolker at noe er på kanten eller trakassering. Likevel stiller han seg spørrende til hvorfor de ikke starter med forebygging allerede nede i 10-12års alderen sammen med foreldrene, og begrunner med et sitat:

Så de vet ikke når dem blir 14-15 og får beskjed om at dette her er varslingsrutinene til norsk idrett så er det sånn «Åja, ja så det at han treneren for 4år siden strøk med på ryggen hver eneste trening, det burde, det skulle han ikke gjort» (Sander).

Ut ifra mine funn ser vi at flere av informantene er usikre når det gjelder definisjonen av seksuell trakassering ettersom dette er noe de fleste aldri har fått informasjon om, og det kan handle om lite kunnskap. Alle har likevel en egen formening om hva de tror dette dreier seg om. Grensesetting er sentralt hos alle, og flere knytter sin forståelse opp mot hvor egen grense går for hva som er akseptabel oppførsel og ikke. Selv om flere merker hvor grensen er for når de syns noen trækker over streken, er det tydelig at seksuell trakassering er blitt normalisert som fører til større usikkerhet rundt en definisjon man allerede har lite kunnskap om.

5.1.1 Kjønn og makt

Mine analyser viser videre at kjønn også er noe informantene vektlegger når det er snakk om seksuell trakassering. Den ene kvinnelige utøveren sier at det gjerne er menn som er ubehagelig mot jenter, og får jenter til å føle seg ubekvemme. Den andre kvinnelige utøveren forklarer også at hun tror det handler mye om kjønn og at trakassering gjerne kommer fra det motsatte kjønn. Dette funnet er interessant fordi utøverne kommer inn på kjønn uten at det er snakket om tidligere i intervjuet. Det er altså noe de tenker inn på selv. Ser vi til det ene eksempelet fra Sander som er nevnt over, er kjønn noe som stikker seg ut her også. Ut ifra erfaringene til flere av representantene er det menn mot utøvere, spesielt jenter/kvinner. Eline understreker at hun ikke liker å generalisere menn, og «stemple de på noe», ettersom hun tror det kan være kvinner som trakasserer gutter også, selv om hun aldri har vært vitne til en slik situasjon selv eller hørt om det. Ifølge analysen er det tydelig at samtlige av informantene ønsker og syns det bør være en bedre kjønnsbalanse i norsk idrett. Eva kommenterer:

Jeg syns generelt det er veldig skummelt med menn som har makt. Jeg har en oppfatning av det liksom blir en «gutteklubb» hvor man skryter av ting man har gjort som mann ...
Jeg opplever at menn er veldig redde for å ødelegge stemningen ved å arrestere andre menn på upassende oppførsel (Eva).

Dette viser at både de kvinnelige utøverne, men også den kvinnelige treneren opplever at menn gjør det vanskelig å si fra om krenkende hendelser. I intervjuene kommer det frem at de fleste tror det er en sammenheng mellom overvekten av menn i trener- og lederstillinger i norsk idrett

og forekomsten av seksuell trakassering. Sander derimot, sier at han tror overvekten av menn har mindre å si enn man egentlig skulle tro. Det er fordi hans erfaringer fra tidligere arbeidsplasser tyder at overgrep i hjemmet oftest skjer av mødre enn av fedre, fordi det er flere mødre som er hjemme mens fedre er ute på trening. På bakgrunn av dette trekkes maktforholdet mellom trener og utøver frem, fremfor betydningen av kjønn. Anna nevner også at hun tror det har litt å si for forekomsten at det er en overvekt av menn i idretten, men det er fordi hun føler menn har mer makt enn kvinner. I tillegg kommenterer Eva at hun tenker de som utøver seksuell trakassering gjerne er personer med høyere autoritet enn mottakeren. Maktfordelingen mellom trener og utøver vil være av stor betydning når det kommer til seksuell trakassering, og det er tydelig at alle informantene er klar over den tydelige maktforskjellen i favør treneren. Treneren har makten til å ta de fleste avgjørelser og påvirker derfor utøverens idrettslige karriere ganske mye. Anna kommer med eksempel på hvordan trenerne kan bruke makten sin med tanke på spilletid i kamper, og at det gjerne er noe som blir tullet med på trening: «for eksempel hvis du ikke gjør det og det, så får du ikke spilletid, det er noe jeg har hørt på kødd, og det er sånn ... det er jo makt» (Anna).

På spørsmål om informantene tror trenere er oppmerksomme på hvilken makt de har, poengterer alle at det er nok veldig delt. Adrian sier han håper alle trenere er bevisste på makten de besitter, men han innrømmer at han tror ikke alle er det. Andrea sier hun tenker at de aller fleste bruker makten sin fornuftig, men det er nok noen som utnytter den likevel. Eline er mer usikker og forteller:

Jeg tror de som driver med seksuell trakassering er veldig klar over makten sin og at de misbruker denne makten veldig. De er nok også ganske bevisst på at utøverne i mange tilfeller ikke tørr å si fra til noen om dette her ... og spesielt ikke nevne navn da (Eline).

Videre sier utøverne at de egentlig ikke merker noen stor maktforskjell mellom seg og trenerne, men etter litt refleksjon innrømmer de at de gjør nok det likevel, med bakgrunn i at de kanskje egentlig ikke har så mye de skulle sagt når treneren har bestemt seg for noe.

5.1.2 Følelser og beskrivelser knyttet til seksuell trakassering i idrett

Ubehagelige og krenkende følelser er det første som settes lys på hos informantene når vi snakker om tematikken. Likevel kommer det frem mange andre følelser og beskrivelser gjennom intervjuene som jeg ble oppmerksom på under analysen. Samtlige av informantene,

forteller at de har gode opplevelser og erfaringer fra idretten. Sander forklarer hvordan idretten for han har bestått av mest gode erfaringer og tilføyer: «ellers hadde man ikke sittet her og jobbet for at andre skal kunne drive med idrett. Så for meg har idretten vært en arena man både trives og føler samhold og tilhørighet på en måte» (Sander).

Trenerne forteller hvordan de opplever mye tillit mellom seg og sine utøvere, og begge de to kvinnelige utøverne ser på idretten som en sosial arena, hvor dem har følt seg trygge. Anna nevner at man gjerne ikke tenker at seksuell trakassering er et problem ettersom hun selv aldri har hatt noen problemer med det. Eline forklarer også at man opplever alltid oppturer og nedturen, men at det er en del av det å drive med idrett. Likevel skal ikke seksuell trakassering være en naturlig del av disse nedturene i idretten.

Å oppleve ubehag, usikkerhet og føle seg utrygg på idrettens arena skal ikke være vanlig i treningshverdagen til utøvere. Eline forklarer hvordan hun opplever at man i en idrett med mindre bekleddning, hvor du «viser mye» og er omringet av mennesker, ikke kan si noe dersom noen stirrer, fordi man selv velger å drive med en idrett hvor man er lettkledd. Dette kan gjøre at hun føler seg mer utrygg, spesielt i andre idrettshaller som ikke er hennes hjemmearena. Flere av informantene setter lys på hvor vanskelig det kan være å si fra hvis de ser eller opplever/har opplevd seksuell trakassering. Den ene informanten synes det er dumt at hun ikke tørr å si fra, og forklarer at hun blir bare helt stille og klein dersom hun befinner seg i en ubehagelig situasjon. De er redd for at de kanskje bare overtenker hendelsen. Treneren blir en person man skaper en god relasjon til og utøverne ønsker ikke å gjøre noe kleint, eller ødelegge den relasjonen ved å si fra. «Hadde det vært en random person, en gammel mann, så hadde jeg bare sagt «æsj gå vekk fra meg» liksom» (Eline), men dette hadde hun ikke turt å si til en trener. Noen av informantene kommenterer også at man som både trener og utøver alltid er i faresonen, enten for å bli trakassert eller for å bli anklagd fordi det er så lett å tråkke feil. Dette gjør også at man synes det er vanskelig å si fra, igjen fordi kanskje man overreagerer, og ender opp med å gjøre skade for treneren.

Den ene utøveren er vant til kroppskontakt i idretten ved sikring og prikking på kroppsdeler for å vise hvor man skal jobbe. Dette opplever hun som akseptabelt ettersom hensikten er for prestasjonsforbedring, men hun trekker frem at det å bli slått på rumpen før konkurranse er uakseptabelt ettersom det ikke har noen profesjonell hensikt. Videre viser Eline til

dokumentaren om Larry Nassar i USA, og beskriver hvor «fucket» og skummelt det er at trenere og støtteapparat kan få utøvere til å tro at seksuell trakassering og overgrep kan hjelpe dem med å bli bedre. Adrian beskriver tematikken som en evig kamp ettersom det alltid vil være så mye å ta hensyn til og man er redd for å bli anklagd.

Dette delkapittelet omhandler representantenes forståelse av seksuell trakassering. Til sammen har informantene en bred forståelse av hva seksuell trakassering er og hvordan det foregår. Det er likevel mye usikkerhet rundt tematikken, og det kommer frem at mye handler om maktrelasjoner mellom trener og utøvere. Selv om man har sine grenser tør man ikke si fra når noen overskrider disse, og det viser seg å være blant annet på grunn av denne maktforskjellen og normaliseringen av seksuell trakassering i idrett. Den ulike maktfordelingen mellom trener og utøver, uklare definisjoner, og hvor «vanlig» seksuell trakassering er, er faktorer som gjør forebygging vanskelig. Det kan hemme implementeringen av forebyggende tiltak, og manglende kunnskap og sjargongen gjør at man ikke tenker over hvor viktig dette er. Videre vil jeg vise til funn som omhandler forebygging og implementering av tiltak.

5.2 Forebygging og implementering av tiltak

NIF har som nevnt i innledningskapittelet utarbeidet en rekke retningslinjer for å forebygge seksuell trakassering i norsk idrett. Det var store variasjoner i informantenes kjennskap til disse. Noen var tydelige på at de ikke hadde hørt om det i det hele tatt, noen kjente de igjen, mens andre sa de «kanskje» hadde hørt om dem en eller annen gang. Videre vil jeg vise til hva idrettslag gjør for å forebygge problematikken, hva de tenker man kan gjøre, og implementering av forebyggende tiltak.

5.2.1 Forebygging av seksuell trakassering = innhenting av politiattest

Et av mine viktigste funn er hva idrettslagene gjør for å forebygge seksuell trakassering og overgrep i idretten. Jeg spør daglig leder og styremedlem i begge idrettslagene om de jobber med retningslinjene, og til det svarer Sander: «Hvis jeg hadde sagt ja på det hadde jeg løyet» (Sander). Trenerne i hvert idrettslag får samme spørsmål, og heller ikke de kan bekrefte at dette er noe dem jobber med. Ifølge begge trenerne har det aldri vært noen gjennomgang av disse retningslinjene i idrettslaget. Adrians begrunnelse for at dem ikke jobber med disse tingene er at dem har vært heldige og ikke hatt noen store situasjoner, at klubben tenker siden det ikke skjer noe så er det ingenting å ta tak i. Forebyggende tiltak jobbes altså lite med, selv om

informantene skulle ønske de gjorde det mer. Et forebyggende tiltak som begge idrettslagene har, er kravet om politiattest for å være trener. Andrea forklarer at de bruker politiattest «for å sikre at vi ikke får inn noen som ikke bør komme inn» (Andrea). Sander kommenterer at denne ordningen er «helt natta», ettersom overgrep og trakassering skjer. Man klarer å skaffe seg jobber i idretten, skole og barnehage hvor det gjerne er sårbare grupper, enten frivillig eller hvor man får betalt. Eva forteller at hun har hørt sitatet «pedofile er der barn er», og at i idrett generelt er det masse barn, gjerne unge, og i deres spesifikke idrett har de svært lite bekledning i tillegg. Sander kommer videre med et eksempel for å begrunne hvorfor han er kritisk til politiattest ordningen:

Nå er det bare sånn at du får et ... at hvis du søker om politiattest for å være trener, for det må du jo, du må ha en politiattest for å være trener og lærer og alle de tingene der, men nå er det bare sånn at dem sjekker om du har noe på rullebladet. Så hvis du har kjørt i fylla får du ikke trene dattera mi, men hvis du er anmeldt for eeehh, seksuell tilnærming mot barn da, men det har blitt henlagt eller sånne ting, så kan du trene dattera mi (Sander).

Sander forklarer at de jobber med et samarbeid med et selskap som heter Politia, som omhandler en ny type digital politiattest ordning hvor de har mulighet til en mye tydeligere, og større politiattest. En utvidet politiattest ordning er noe han håper de kan få på plass. I det individuelle idrettslaget har de også en aktives representant som skal virke som en kanal for utøverne hvis det skulle være noe de ønsker å ta opp, men ikke tør å gå direkte til trenere eller andre voksne.

I retningslinjene til NIF blir det tatt opp noen sentrale risikosituasjoner som informantene får spørsmål om. Daglig leder/styremedlem for individuell idrett forklarer at de alltid prøver å sørge for at det er en trener fra hvert kjønn som er med på konkurranser, og dette trekkes frem uten at jeg trenger å spørre om kjønnsbalansen. Daglig leder/styremedlem for lagidrett forteller at de har en retningslinje i klubben på at man skal unngå å være alene med utøver, og hvis man er det skal det ikke være bak lukkede dører. Den andre representanten i samme kategori kommenterer også at man kan tilby utøveren å ha med en tredjeperson og tilføyer: «I idrett så er det kanskje ikke til å unngå at der blir situasjoner der man er alene med en utøver. Men det er viktig å være bevisst på hvordan man oppfører seg» (Andrea).

Eline tenker at utøvere som er mindreårige burde hatt en forelder til stede, fordi foresatte burde være bevisst på hva som skjer mellom trener og utøver. Hun synes det er litt skummelt at yngre utøvere skal være alene med trener, men at de yngre ikke er bevisst på temaet og derfor kanskje ikke føler noe på det. Når hun nå selv er eldre er det flere omstendigheter hvor hun ikke vil være på tomannshånd med en trener fordi hun vet hun kommer til å befinne seg i en ubehagelig situasjon, men hun føler seg dum hvis hun skulle hatt mamma eller pappa til stede. Anna derimot har ikke samme erfaring, likevel kan hun forstå at det kan føles ubehagelig for andre. Treneren for lagidrett forklarer at han tror det er en gjensidig tillit mellom seg og utøverne, og at det handler om hvordan man gjør det rent praktisk, og at relasjonene har mye å si i en slik situasjon. Han forteller også at trener-utøver-samtaler er noe de aldri har bak lukkede dører, dette tas på trening hvor de er synlige for alle og gjerne unngår «ord-mot-ord» situasjoner. Eva nevner noe av det samme, og sier:

Jeg synes aldri at trener og utøver skal bli igjen alene etter trening for å ta en slik samtale, det bør gjøres i treningstiden. Det bør også være mye tydeligere og klarere rammer for å unngå disse gråsonene (Eva).

Lagidretten jobber med å få all kommunikasjon over på en plattform der foreldre også ser all dialog mellom trener og utøvere. I tillegg vil de legge ned forbud mot å sende SMS, Whatsapp, Messenger osv. Kommunikasjonen skal fremover foregå i Rubik slik at foreldre skal ha innsyn i all kommunikasjon frem til utøverne er 18år. Dette er noe de ser på som et forebyggende tiltak. Utøverne selv forteller at de kan ha fått meldinger av trenere som ikke nødvendigvis omhandler idretten, men ikke noe Anna tenker på som rart. Hun velger å trekke frem at det likevel kan oppleves «ikke helt innafor» ettersom de ikke er venner, men relasjonen er trener og utøver. Kontakt utenfor idrettens arena kan være helt greit så lenge man er bevisst på hvilken rolle man har ifølge Andrea. Videre når det er snakk om å kjøre i samme bil, til og fra kamp/konkurranse eller trening, forteller Sander at de skal være minst to utøvere i bilen. Dette er for å unngå at en utøver skal være alene med treneren. Helst ønsker de to voksne til stede, men det lar seg sjeldent gjøre. Han forteller at de prøver å unngå alle riskene, men at man kan ikke unngå all risiko når regelverket ikke er tydelig nok.

Den ene representanten har erfaring med forebyggende arbeid fra jobb i fengselet og han tror norsk idrett kunne lært noe av hvordan kriminalomsorgen jobber med den preventive delen når

det gjelder seksuell trakassering. Ingen av idrettslagene tenker de jobber spesifikt og aktivt nok for å forebygge problematikken i idretten. De har noen tiltak, men er i utgangspunktet lite bevisste og oppmerksomme rundt tematikken. I intervjuene kommer det frem flere tanker og refleksjoner om hva man kunne gjort, og hva informantene skulle ønske ble gjort for å øke bevisstheten hos både utøvere, trenere og ledere.

5.2.2 «Antitrakasseringstest»

Samtlige av representantene sier de ønsker mer kunnskap og tiltak for å forebygge seksuell trakassering. Den ene informanten trekker frem at man gjerne skulle visst mer om tall og fakta rundt problematikken så man kanskje hadde noe å gå etter, og kanskje fikk se man ikke var alene om å stå i en slik situasjon. I tillegg nevnes det at man hører veldig lite om situasjoner i media og innad i idrettene, og hvis det kommer frem noe er det kun de mest ekstreme sakene. Flere ønsker mer lys på problematikken i media for å øke bevisstheten. Den ene utøveren forteller at hun tenker det er veldig mange flere enn man tror som blir utsatt, men ingen snakker om det, og da får man heller ingen læring i det. Åpenhet trekkes frem som en faktor som kan hjelpe å forebygge, og Anna sier hun kunne tenke seg å ha flere utøvermøter hvor man kan snakke om denne tematikken ettersom flere kanskje tørr å åpne seg opp. Hvis trenere og støtteapparat, og utøvere seg imellom blir flinkere til å snakke om det vil det være lettere å si fra fordi man ikke er helt alene, og kanskje slipper å føle skam rundt det.

På spørsmål om hva man kunne gjort for å øke kunnskapen om seksuell trakassering forklarer Eline at hun gjerne skulle hatt noen som jobber spesifikt med dette som kom og holdt foredrag og skrev artikler for alle innenfor norsk idrett. Hun ønsker også tips til hvordan man kan komme seg unna en slik situasjon, og tror flere gjerne skulle hatt det. Anna nevner også at hun gjerne kunne deltatt på seminarer om tematikken for å få bedre kunnskap. Eline trekker frem sosiale medier ettersom det er her de fleste unge får med seg hva som skjer rundt dem. Ved å bygge opp sosiale medier til idretten i Norge spesifikt mot dette problemområdet vil man kunne nå ut mye lengre tror hun.

Sander er den eneste som tydelig kjenner til retningslinjene mot seksuell trakassering og overgrep i norsk idrett, men han mener disse punktene tar mye hensyn til hva man skal gjøre, og hvordan håndtere ting når det først skjer. Det er altfor få retningslinjer og veiledere på hvordan man skal forebygge. Han mener vi begynner å bli skikkelig gode på å fange

trakassering og overgrep, fordi vi har så mange varslingskanaler og varslingsrutiner, noe han synes er bra, men han savner et regelverk i norsk idrett som sier hvordan man skal forebygge det:

Vi er jævli gode på varsling og varslingsrutiner, og vi har krisetelefoner for alt mellom hue og ræva, men vi er mest sannsynlig, eller ... det at vi har så jævla gode varslingsrutiner beviser egentlig at vi ikke er gode nok på forebygging (Sander).

Man trenger regelverk, retningslinjer og veiledere som sørger for at man slipper varslene, for sånn det er nå er det veldig utydelig. Flere av informantene trekker frem hvordan man har fått til et bra Antidoping Norge og et Rent Idrettslag, hvor de må gjennom kursing av utøvere og liknende for å kunne kalle seg et Rent Idrettslag. De stiller seg spørrende til hvorfor det i norsk idrett ikke finnes noe liknende når det gjelder seksuell trakassering og overgrep ettersom denne problematikken er minst like viktig. Eva mener man burde ha en «antitrakasseringstest», og det burde være mye høyere og strengere krav til dette i trenerutdanninger. Andrea tenker det kunne vært en ide med en type sertifisering eller liknende som idrettslag måtte gjennom årlig, samt jevnlig sjekk med trenere og ledere om at dette er på plass. I tillegg burde forbundet ha regelmessige kompetansehelger hvor seksuell trakassering og forebygging er tema. Da vil mange være samlet og man når ut til flere.

Disse kursene om seksuell trakassering og overgrep i idretten burde være obligatoriske for alle trenere og ledere. I tillegg bør det være lett tilgang til ulike typer kursmateriale, og alle burde ha kunnskap om hvor man finner dette. Utøverne kommenterer at de også kunne tenke seg å delta på slike kurs for å få den kunnskapen de trenger. Eva mener det burde være mye bedre oppfølging innad i idretten om tematikken, og foreslår at dersom man ikke kan nok om seksuell trakassering burde du ikke få være trener før du har lært deg det «inn og ut». Det burde være en stor del av trenerutdanningen, og Adrian kommenterer at man skulle håpe og tro idrettslagene var interessert i å utdanne trenerne sine best mulig. Ifølge Sander må man lære opp folkene som jobber i og rundt klubber, og man må bli flinkere til å informere utøverne tidligere, og dermed forebygge. «Vi trenger lederutdanning, trenerutdanning og klubbutdanning» (Sander).

Eline reflekterer over at gjennom hennes år på landslaget og alt samarbeid med Olympiatoppen, har hun aldri fått noe informasjon om retningslinjer, og seksuell trakassering har aldri vært et tema som er snakket om. Dette tenker hun er rart, og noe man burde bli opplyst om. Som nevnt

fremmes Antidoping, og Sunn idrett trekkes også inn som et hjelpemiddel for utøvere. Informantene stiller seg dermed spørrende til hvorfor ikke denne tematikken fremmes på samme måte, når det kan påvirke det psykiske hos utøverne i en stor grad. Eva håper at dersom man setter større lys på tematikken, vil man forhåpentligvis sette i gang en ringvirkning ved å spre ordet, spesielt under større samlinger. Eline mener det burde være flere sin oppgave å gjøre retningslinjene og tematikken generelt kjent for utøvere (og trenere), enn bare noen fra støtteapparatet. Hun begrunner dette med at det kan være den som skal formidle tematikken er selv en som har upassende atferd mot utøvere, og derfor blir det helt feil.

Representantene ønsker tydelig større krav til opplæring og kursing av trenere og ledere, det bør være vanskeligere å bli trener. Flere har mange refleksjoner om hvordan man kan forebygge bedre. Eva mener det er latskap at man ikke har fått dette på plass allerede og er veldig kritisk til hvordan situasjonen er nå. Det er tydelig at alle ønsker strenge krav og klare rammer. En ting er tiltakene man ønsker å sette i gang, men implementeringen er også en viktig del av forebyggingsprosessen for at tiltakene skal kunne gi det resultatet man ønsker.

5.2.3 Implementering av forebyggende tiltak

Forebyggende tiltak er noe samtlige av representantene ønsker, og mener vi trenger mer av. En ting er selve tiltaket, men skal et spesifikt tiltak fungere må det implementeres på best mulig måte. Informantene mener iverksettingsprosessen bør være en prioritet dersom man ønsker best mulig resultat av tiltaket.

Jeg stilte informantene spørsmål knyttet til en studie som omhandler implementering av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering på et universitet i USA, og om dette er noe de tenker vi kunne fått til i norsk idrett. Alle informantene mener dette burde være mulig, og som nevnt er de kritisk spørrende til hvorfor vi ikke jobber på denne måten allerede. Andrea nevner noe liknende tidligere i intervjuet som det som ble gjort i denne studien, hvor hun forklarer en sertifisering knyttet til problematikken, med årlig gjennomgang for trenere og ledere. Regelmessig oppfriskning og kursing bør være tilrettelagt for alle i norsk idrett, og denne tilretteleggingen er viktig for at et tiltak skal fungere. Sander forklarer at samfunnet og menneskene i det endrer seg, derfor gjør også idrett det, og oppfriskning av ny kunnskap og opplæring er derfor nødvendig.

Samtlige av representantene ønsker å jobbe mer med forebyggende tiltak, men de vet ikke hvordan. Likevel trekkes det frem at man bør ha en tydelig kommunikasjon og et godt samarbeid, både innad i det lokale idrettslaget, men også med særforbundene og NIF. Kulturen og normene i idretten trekkes frem som en faktor for at implementeringen skal fungere. Man må bygge en kultur hvor det er nulltoleranse for uakseptabel atferd, og hvor man tør å si fra dersom man er vitne til noe som kan oppleves krenkende. Det viser seg at flere er usikre på om de hadde sagt ifra dersom de var vitne til, eller havnet i en situasjon selv, mens noen er tydelige på at de har klare grenser. Det må bli normalt å si fra, ikke ligge frykt rundt det, og dette handler også om normene og kulturen.

Involvering av foreldre blir også trukket frem som en del av forebyggingsprosessen. I stedet for at foreldre spør hva som ble gjort på trening bør man endre gangen i samtalen, og heller spørre «skjedde noe som ikke burde skjedd». Dette kan være med på å endre normene og kulturen i idretten, og vil mest sannsynlig kunne gjøre det enklere å si fra. Sander beskriver det som en forebyggingsball, hvor man dytter inn kultur og regelsett, foreldre, varslingsrutiner og oppfølging. Man må dytte inn mye og få den til å rulle for at det skal fungere med forebygging. Alle er ansvarlige for å endre idrettskulturen, likevel er begrepet ansvar trukket frem som en utfordring som vil bli nevnt i neste delkapittel.

5.3 utfordringer knyttet til implementeringen av forebyggende tiltak

Det kommer frem i analysene at informantene ser utfordringer knyttet til implementeringen av tiltak. Som nevnt over mener trenerne at trenerutdanningen er et lurt sted å få starte med forebygging, likevel er det tydelig at det er utfordringer med dette. Det kommer frem en tanke om at idrettslag ønsker utdannede trenere, men ikke er interessert i å bruke masse tid og energi på å utdanne trenerne sine på best mulig måte. Alle ønsker gode trenere og ledere, men holdningen viser at det ikke blir prioritert. Adrian reflekter kritisk og trekker frem at økonomi kan være et problem for at slike tiltak som nevnt over ikke er satt i gang. «Noen sitter igjen med regninga, som sannsynligvis vil være veldig stor» (Adrian). Han referer også til om idretten i Norge vil være villige til å bruke penger på noe sånn ettersom hans egen erfaring fra idretten er at man ikke bruker mer penger enn man absolutt må. I stor grad handler det om hvilke ressurser man har til å bruke på forebygging, og om det er en prioritet for lokale idrettslag og forbundet.

Flere av informantene savner tydelige og klare rammer. Det stilles spørsmål til hva som er målet, og hvordan man skal forebygge når det ikke er tydelige krav eller veiledere til hvordan man skal gjøre dette. Alle representantene får se retningslinjene til NIF avslutningsvis og til disse kommenterer Eva: «det er bra at de har disse retningslinjene, men det å bare skrive et par punkter uten å følge det opp på noen som helst måte er uakseptabelt». Sander er også en av dem som er kritisk til retningslinjene til NIF, og reagerer på bruken av ordet «bør», «alle i idretten *bør* jobbe for å etablere trygge miljøer og en trygg atmosfære for både barn, unge og voksne». Han mener det er et skummelt og diffust ord. Du *bør* gjøre det, men du *må* ikke, du *kan*. Det burde være at idretten *skal* jobbe for å etablere, og *slik* gjør du det. Eva kommenterer liknende:

Når det er snakk om noe så alvorlig som seksuell trakassering, syntes jeg *retningslinjer* er altfor svakt. Det burde være krav om at det ikke skal skje. Føler retningslinjene sier mer sånn «plis ikke gjør det, for seksuell trakassering er dumt å gjøre» (Eva).

Med tydeligere og klarere rammer vil man kunne jobbe bedre for å sikre tryggheten til utøverne på trening. Det kommer frem at man også trenger dette for treneren sin del, det skal være trygt å være trener. Man ønsker ikke at trenerne opplever utrygghet eller er nervøse fordi de kan bli anklagd av foreldre for noe de kanskje ikke mente. Sander forklarer:

Da gidder dem ikke være trener mer og da går det til helvete. Så det er minst like viktig at trenere føler at systemet gjør at de unngår å havne i situasjonene da, sånn at de føler seg trygge og har lyst å være trener (Sander).

Hvis trenere ikke føler seg tryggere velger de å heller bare ta foreldrerollen på sidelinjen, ettersom de ikke ønsker å bli anklagd. Med tydeligere rammer vil det øke sikkerheten for alle.

Det blir kommentert at NIF har et ansvar for å tilrettelegge ettersom klubbene i norsk idrett drives av frivillighet. Norsk idrett bygges på frivillighet og dette vil derfor være en stor utfordring når man skal implementere slike tiltak. Det er vanskelig å fortelle en frivillig forelder at den ene skal ta tak i problemet i idrettslaget, med gjerne bare en time i uka til rådighet. Derfor bør det i større grad legges til rette for kurs, enten fysisk eller digitalt, og kursmateriell som er lett å lese seg opp på for alle i idretten.

Noe jeg også merket meg under analysene var hvordan roller og relasjoner viste seg å ha betydning for tematikken. Rolleforståelse kan være en utfordring med implementering av tiltak,

og flere viser til viktigheten av å være bevisst på sin rolle. Man er trener og utøver, ikke venner, poengterer begge utøverne. Treneren blir gjerne en tillitsperson for utøverne sine ettersom man over tid skaper en nær relasjon til hverandre. Relasjonen som skapes mellom trener og utøver skal være et profesjonelt forhold, ikke et vennskapelig forhold. Dette oppnås når man er bevisst på hvilken rolle man har, både som trener og utøver, og at man oppfører seg i tråd med dette.

Funnene som omhandler forståelse av seksuell trakassering og kulturen er av betydning for implementeringen av tiltak. Videre funn om implementeringsprosessen viser at idrettslagene har få tiltak for å forebygge problematikken, og at det er flere utfordringer knyttet til dette. *Hvordan* man skal jobbe med forebygging er uklart, og dette krever tydelig kommunikasjon og rammer som informantene nå savner. Det trekkes frem en tvil om interessen av å bruke ulike ressurser på forebygging, og med idrett som drives av frivillighet vil dette også være en utfordring. Jeg vil videre diskutere disse funnene i lys av implementeringsteori og tidligere forskning.

6.0 Diskusjon

Formålet med mitt forskningsprosjekt er å studere implementering av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering i idrett. Jeg ser på informantenes forståelse av seksuell trakassering og hva idrettslag gjør for å forebygge, herunder hva ulike representanter fra idrettslagene mener kan gjøres for å forebygge bedre, og implementeringen av tiltak. I dette kapittelet vil jeg drøfte mine funn i lys av implementeringsteori og relevant tidligere forskning knyttet til tematikken.

Seksuell trakassering motstrider med idrettens visjon, verdier og integritet, og det er nulltoleranse for slik atferd (Norges Idrettsforbund, 2010). Idrettslagsrepresentanters forståelse av seksuell trakassering indikerer en idrettskultur hvor seksuell trakassering er en naturlig del av sjargongen, og derfor blitt normalisert. Idrettslagene jobber i svært liten grad med forebyggende tiltak selv om NIF har utarbeidet retningslinjer, og dette kan være grunnet holdningen, manglende kompetanse og at ordningene ikke ser ut til å fungere etter sin hensikt. Idrettskulturens normer, ressurser, interesser og norsk idretts frivillighet ser ut til å være faktorer som preger implementeringen av forebyggende tiltak. Informantene ønsker obligatoriske kurs, utdanning og liknende, og dette er nødvendig for en endring i idrettskulturen. Jeg vil diskutere funnene i lys av implementeringsteori, og strukturen i kapittelet følger gangen i implementeringsmodellen. Jeg vil derfor belyse noen hovedpoeng: «organisasjonens målsettinger, kjennetegn, kommunikasjon og ressurser», «normaliserte holdninger til seksuell trakassering i idrettskulturen» og «hva norsk idrett trenger: utdanning og bevisstgjøring».

6.1 Organisasjonens målsettinger, kjennetegn, kommunikasjon og ressurser

Implementeringsfasen kan ikke starte før man har satt et konkret mål (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 448), og mine funn viser at vi her har en utfordring ettersom de ulike representantene stiller seg spørrende til hva som er målet til NIF og retningslinjene. Målsetting er det første elementet i implementeringsmodellen, og klare rammer og mål er avgjørende for forekomsten av seksuell trakassering ifølge Taylor et al. (2018, s. 7). Forskning viser at konsekvensene av seksuell trakassering er skadelige og alvorlige, og vil påvirke utøvernes helse og hverdag lenge etter selve trakasseringen (Fasting, 2011, s. 325; Mountjoy, 2019, s. 57; Sinha & Bondestam, 2022, s. 470). Dette viser til viktigheten av forebyggende tiltak. Informantene forteller at de savner klare og tydelige rammer, og skal man iverksette forebyggende tiltak, kan disse tiltakene verken lykkes eller mislykkes uten et konkret mål (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 464). En

av informantene bemerker seg bruken av ordet *bør*, istedenfor at man *skal* i NIF sine retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep, og man kan være spørrende til om dette er gjort for å unngå konfrontasjoner. Dette er i tråd med Van Meters og Van Horns (1975, s. 464) beskrivelser om at man bevisst omformulerer et mål eller en plan uklart. Mine funn viser at ved å bruke slike tvetydige ord oppleves retningslinjene uklare for de i organisasjonen, her lokale idrettslag, som skal følge dem. Ser vi dette i lys av studien til Taylor et al. (2018, s. 7) viser de til viktigheten av klare og tydelige rammer og forventninger for hva slags atferd man ønsker, men med et utydelig språk i retningslinjene fører dette til en diskusjon rundt hva NIF egentlig ønsker.

NIF har sine mål med forebyggende tiltak, men mine funn viser at disse først og fremst ikke er kjent i det hele tatt for de fleste av informantene. De er heller ikke forståelige eller tydelige nok for representantene i de lokale klubbene, selv om det er de som skal jobbe med tiltaket. Ser vi til teorien og faktoren om interorganisasjonsforhold og kommunikasjon, er det tydelig at så lenge målene i et tiltak ikke er forståelig for de som er ansvarlige, vil ikke implementeringen være effektiv (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 466).

Implementeringen av forebyggende tiltak vil ikke være vellykket så lenge kommunikasjonen fra NIF og nedover gir mulighet til motstridende tolkninger, det samme viser tidligere forskning med at formidling av tiltak vil være den største utfordringen i implementeringsprosessen (Fasting & Sand, 2014, s. 266). Dette viser til betydningen av interorganisasjonsforhold som en påvirkende faktor for gjennomføringen av tiltak, og er forholdet og kommunikasjonen mellom NIF, særforbund og lokale idrettslag (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 145). Funnene mine viser at denne kommunikasjonen kan være en vanskelig og omfattende prosess hvor kommunikasjonen kan bli forvrengt under videreformidling. Dette er på grunn av lite kompetanse hos representantene i norsk idrett hvor de fleste er frivillige, og med uklare mål fra NIF vil dette gjøre prosessen utfordrende i lys av implementeringsteori (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 466).

[6.1.1 Frivillighet som kjennetegn på norsk idrett som organisasjon og ressurs](#)

Det kommer tydelig frem i funnene at samtlige av representantene forklarer at de ikke har nok kunnskap og erfaring. Dette kan ses i lys av at det store flertallet trenere er frivillige med profesjoner i helt andre jobber, og dermed vil deres kompetanse rundt tematikken og tiltak mest

sannsynlig være svak (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Faktoren i implementeringsmodellen som omhandler kjennetegn ved enhetene som står for iverksettingen, gjelder hvem som har ansvaret for iverksettingen av tiltak (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Informantene i studien min stiller seg spørrende til hvem som har ansvaret for akkurat dette, og at spørsmål rundt hvem som er ansvarlige er en utfordring ved implementeringen av forebyggende tiltak i idretten. Frivilligheten er et kjennetegn på norsk idrett som organisasjon, og det vil derfor i stor grad være frivillige som får dette ansvaret. Kjellberg og Reitan (1995, s. 146) trekker også frem størrelsen på antall ansatte og deres kompetanse, men bare 25% av trenerne er lønnet ansatte i norsk idrett (Chroni et al., 2018, s. 4). Etersom forskningen viser at det ofte er trenere som er gjerningsmennene (Fasting & Sand, 2015, s. 573), vil dette også være en grunn til at trenere trenger mer utdanning og opplæring om tematikken som informantene mine sier de ønsker.

En av informantene kommenterer at det er vanskelig å skulle fortelle frivillige foreldre at de skal ta tak i problematikken med lite tid til rådighet, og hvert fall ettersom de frivillige ikke får betalt for jobben de gjør i lokale idrettslag. Tid og økonomiske forhold er derfor ressurser som er avgjørende for om tiltak blir iverksatt og gjennomført, og må tas i betraktning for implementeringsprosessen (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Skille (2008, s. 181) forklarer at det er lønnet heltidsansatte som i hovedsak lager politikken og tiltak, men det er de frivillige i lokale idrettslag som skal utføre implementeringen av denne idrettspolitikken. Ser vi dette i lys av mine funn, forklarer representantene at det er NIF sin arbeidsoppgave å tilrettelegge for at idretten drives av frivillige, og dette kan knyttes til ressursene.

Informantene nevner økonomi, tid og ansatte som faktorer for at forebyggende tiltak skal kunne iverksettes og fungere, og disse faktorene omhandler hvilke ressurser man har til disposisjon, som er det andre elementet i implementeringsmodellen (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 465). Forskningen til Parent og Demers (2011, s. 121) viser også at mangelen på ressurser vil være en hindring som hemmer implementeringsprosessen av tiltak. Mine funn og tall fra Chroni et al. (2018, s. 4) viser begrenset tilgang på personellmessige ressurser grunnet idrettens frivillighet. Selv om alle ønsker bedre forebyggende tiltak, vil dette være en utfordring for om tiltaket vil lykkes i lys av implementeringsteori (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 465). Mine funn viser at personellmessige ressurser også blir påvirket av hvilken type idrett man er en del av, om den er stor eller liten, og hvor i landet man befinner seg. Tilgangen til finansielle

ressurser stiller en av informantene mine seg kritisk til ettersom regninga for forebyggende tiltak mot seksuell trakassering mest sannsynlig vil være veldig stor. Mangelen på ressurser og kompetanse påvirker holdninger til tematikken, og vil være en av grunnene til mangel på opplæring på problemområdet (Parent & Demers, 2011, s. 126).

Ifølge mine analyser er maktfordelingen i favør treneren, noe informantene tenker har stor betydning for seksuell trakassering, og makt er grunnlaget i et trener-utøver-forhold (Hassall et al., 2002, s. 15). I lys av idrettens frivillighet er det ingen kontrollmekanismer for maktbruk hos den frivillige treneren. Fasting og Sand (2015, s. 573) trekker frem makt som en viktig faktor for å forstå forekomsten av seksuell trakassering, og det samme viser forskningen til Gaedicke et al. (2021, s. 13) som tyder på at makt er avgjørende for å forstå fremveksten av seksuell trakassering. Trenere har makt og innflytelse over utøverne sine, og denne makten gjør dem i stand til å kunne gjøre utøverens idrettskarriere enten suksessfull eller mislykket (Gaedicke et al., 2021, s. 13; Hassall et al., 2002, s. 15). Dette kommer også frem i mine funn hvor den ene utøveren forklarer hvordan treneren bestemmer hvem som får spilletid eller ikke, og at spillerne kan bli nektet spilletid i kamp dersom de ikke gjør det de får beskjed om. Misbruk av dette maktforholdet gjør at seksuell trakassering og overgrep i idretten oppstår, og anses som mislykket lederskap (Mountjoy, 2019, s. 58). Når en stor overdel av trenere i Norge er frivillige er det som teorien viser liten grad av kontroll som preger arbeidsforholdet til disse trenerne (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Den frivillige treneren vil ikke være pliktet til å følge en kontrakt på samme måte som en ansatt trener. Det eneste kravet som stilles til en frivillig trener er politiattest, noe som enkelte av mine informanter stiller seg svært kritisk til ettersom man kun må være dømt for noe for at det skal være av betydning.

En av informantene synes det er skummelt med menn som har makt ettersom hennes oppfatning er at det fort blir en «gutteklubb» hvor menn, og i dette tilfellet trenerne, skryter av ting de har gjort som mann. Dette kan knyttes til kulturelle og sosiale kjennetegn i modellen (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146), ettersom det oftest er menn i mektige posisjoner. Hun opplever at menn er redd for å ødelegge stemningen ved å arrestere andre menn på upassende oppførsel, og kan ses i lys av andre funn om at man ikke griper inn i situasjoner med upassende atferd. Dette er relevant til Kilwein et al. (2022, s. 142) som viser at promotering og opprettholdelse av tradisjonelle maskulinitetsnormer og uttalt hypermaskulinitet vil være faktorer som kan bidra

til økte tilfeller av seksuell trakassering. Forskningen viser videre at dette er en av grunnene til at idrettsutøvere og trenere har en høyere risiko for å oppleve og utøve seksuell aggressiv atferd, i forhold til jevnaldrende som ikke er en del av idrettskulturen (Kilwein et al., 2022, s. 142). Dette kan også være en grunn til at den ene informanten mener idretten henger etter når det gjelder tematikken sammenlignet med det vanlige arbeidslivet. Denne forskningen kan derfor også knyttes til den allerede diskuterte idrettskulturen som vil gjøre det utfordrende med forebyggende tiltak dersom det ikke skjer en endring.

Over har jeg diskutert mine funn i lys av ulike faktorer i implementeringsmodellen til Van Meter og Van Horn (1975). Gjennom kapittelet kommer det frem flere grunner til at man i liten grad jobber med forebygging knyttet til mål, ressurser, kjennetegn på norsk idrett som organisasjon og vanskeligheter med kommunikasjon mellom leddene i idretten. Disse faktorene er med på å skape idrettskulturen vi har, og holdningene i denne kulturen vil bli diskutert i videre delkapittel.

6.2 Normaliserte holdninger til seksuell trakassering i idrettskulturen

Mine funn antyder at vi i Norge har en idrettskultur med en sjargong som har ført til at seksuell trakassering er blitt normalisert, hvor mange tenker at krenkende atferd bare er humor. Denne holdningen påvirker miljøet og samtidig hva man gjør for å forebygge seksuell trakassering. Holdninger er også en av faktorene i implementeringsmodellen til Van Meter og Van Horn (1975, s. 479), og handler om trenere og ledere som skal iverksette tiltak. Informantene ønsker en idrett som skal være trygg for både utøvere og trenere, og ser vi til tidligere forskning forklarer Mountjoy (2019, 57) at dersom man ønsker å oppnå en trygg idrett må det skje en endring i idrettskulturen, og endring er også et sentralt begrep i implementeringsteorien til Van Meter og Van Horn (1975). Mengden endring som et tiltak krever vil ha betydning for implementeringsprosessen og dersom et tiltak i stor grad avviker fra hva som har vært normal praksis i organisasjonen, vil det gjøre iverksettingen vanskeligere (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 458). Funnene mine viser at normalen er en holdning om at «sånn er det bare» når det er snakk om upassende atferd i idretten, og da krever det gradvise endringer ettersom det oppstår en naturlig motstand når «status quo» utsettes for forandringer (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 142). Endringen som foreslås i mine funn er økt kompetanse spesielt hos trenere, men dette kan være en utfordring ettersom frivillige allerede bruker mye tid og krefter i idrett.

Informantene mener vi må bygge frem en kultur hvor man tør å si fra om krenkende atferd, og for å oppnå dette trekker Verhelle et al. (2022, s. 11) frem viktigheten av følelsen av gruppe-medlemskap og gruppens sosiale normer. De sosiale normene i et miljø er en del av kulturen, og man må ha en gruppe som ønsker å endre hva som er den sosiale normen innenfor idrettens arena. Sosiale forhold er en av faktorene i implementeringsmodellen som vil påvirke iverksettelsesprosessen, og gruppens vilje og interesse for eller imot et tiltak vil ha betydelig gjennomslagskraft (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 146). Samtlige av informantene ønsker mer kunnskap og flere forebyggende tiltak, samtidig som ikke alle virker til å være klar over at en endring i idrettskulturen er nødvendig. Mine funn viser at ikke alle ser nyttigheten av forebyggende tiltak, og dette vil gjøre implementeringen mer krevende i lys av teorien (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 472). Godkjenning eller avvisning av verdien og nyttigheten av et tiltak er et av elementene som omhandler holdningene til aktørene i teorien (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 472). Holdning og manglende kunnskap kommer tydelig frem i resultatene. Forståelse er også et av elementene under faktoren holdning, og forståelsen vil blant annet bli påvirket av kunnskapen til aktørene (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 472). Kunnskapskompetanse, gruppenormer, gruppepåvirkningsprosesser og å kunne identifisere problematikken er også essensielt for endring ifølge studien til Sinha og Bondestam (2022, s. 479). Man kan derfor stille seg spørrende til om idrettskulturen påvirker hva idrettslag og trenere gjør for å forebygge seksuell trakassering.

Mine funn viser at utøverne synes det er vanskelig å sette tydelige grenser. Det kan kobles mot grooming prosessen hvor grensene stadig blir flyttet på, og vil derfor være med på å normalisere problematikken i idretten (Gaedicke et al., 2021, s. 15). Gaedicke et al. (2021, s. 15) nevner at grooming ofte utvides til det sosiale miljøet til offeret, noe som øker gjerningspersonens, da gjerne trenerens, sosiale kapital som medfører at han eller hun blir immun mot anklager. Den ene treneren poengterer opplevelsen av at man skal være så gode venner i idretten og derfor er alt greit, men dette kan være nettopp tilliten som gjerningspersonen bygger opp for å unngå anklager. Informantene anser tillit mellom utøver og trener som positivt, men denne tilliten ser vi kan misbrukes.

Videre viser funnene at de fleste informantene føler på frykt og usikkerhet rundt å melde fra, noe som kan være relevant med forskningen til Kilwein et al. (2022, s. 142) om at i

idrettsmiljøer er verdier som lojalitet og svik ofte økt i forhold til andre arenaer. Den ene utøveren poengterer at hun er redd for å ødelegge relasjonen til treneren dersom hun sier fra, og det er nettopp på grunn av frykt for å være illojal mot treneren. Det er disse sosiale normene som gjør at enkelte er motvillige i å handle i problematiske situasjoner (Kilwein et al., 2022, s. 142). Mine funn er at normalen i norsk idrett er å unngå å gripe inn i upassende situasjoner, og påvirker at andre heller ikke griper inn i tråd med forskningen til Taylor et al. (2018, s. 2). Denne forskningen tyder at det er fordi eksponering av en type atferd vil øke sannsynligheten for at flere lærer og aksepterer den atferden (Taylor et al., 2018, s. 2). Studien til Johansson et al. (2016) viser at trenere har en tendens til å være motvillige i å gripe inn i andre treneres oppførsel til utøverne sine, og dette er en negativ sosial gruppenorm som vil hemme intensjonen med forebyggende tiltak (Verhelle et al., 2022, s. 11). Selv om de fleste informantene uttrykker frykt og usikkerhet, er det noen som forteller at de bestemt sier fra om upassende atferd, og Kilwein et al. (2022, s. 141) poengterer at det er avgjørende å reagere raskt og effektivt når en situasjon oppstår. Frykten som informantene nevner handler blant annet om relasjonen som oppstår mellom trener og utøver, men også mellom andre trenere og kan knyttes til de hierarkiske stillingene (Verhelle et al., 2022, s. 6). Dette handler også om makt som er nevnt tidligere. Taylor et al. (2018, s. 2) viser derfor til viktigheten av å skape et miljø med høflighet og respekt, og det samme ønsker NIF gjennom sine retningslinjer, men dette vil være vanskelig å oppnå med utydelige målsettinger (Norges Idrettsforbund, 2010, s. 1; Van Meter & Van Horn, 1975, s. 464).

Det ene hovedfunnet mitt er at idrettslagene ikke jobber med forebyggende tiltak og retningslinjene til NIF i noen stor grad. Det begrunnes blant annet med en tanke og en holdning om at det ikke har vært noen større situasjoner i idrettslaget, og det er derfor ikke nødvendig å jobbe med. Holdningen kan tolkes som avvising av nyttheten og verdien til forebyggende tiltak, noe som er sentralt i modellen til Van Meter og Van Horn (1975, s. 472). Ser vi holdningen til noen av representantene i lys av hva Håvard B. Øvregård sier om at enten har det skjedd overgrep i idrettslaget, eller så skjer det nå, eller så kommer det til å skje (Fredheim, 2020), så preger holdningen mangel på kunnskap og/eller at det er for normalisert i idretten, som jeg har diskutert tidligere. Kjellberg og Reitan (1995, s. 147) forklarer hvordan holdningene til aktørene gjerne er grunnet i organisasjonens kultur, og vi har allerede sett at idrettskulturen er preget av en normalisering av tematikken. Resultatene mine viser en sosial

norm hvor upassende atferd raskt kategoriseres som «ufarlig», og dette vil øke aksept av upassende atferd (Taylor et al., 2018, s. 2). Når trenere og støtteapparat unnlater å reagere på krenkende situasjoner kommuniserer de til utøverne at det å skulle overholde retningslinjer ikke er bindene, og da vil man fjerne betydningen av en nulltoleranse policy som NIF kommenterer i sine retningslinjer (Kilwein et al., 2022, s. 141; Norges Idrettsforbund, 2010, s. 1). Implementeringsmodellen viser at holdningene til aktørene, i hovedsak trenere, er absolutt avgjørende for iverksettingspraksisen som ender opp som resultatet, og tidligere forskning viser at dersom den sosiale normen i lokale idrettslag er at seksuell trakassering er normalt, vil dette påvirke iverksettingen og resultatet av forebyggende tiltak (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 472; Verhelle et al., 2022, s. 11). Ser vi den tidligere forskningen og mine funn som omhandler idrettskulturen i lys av det teoretiske perspektivet til Van Meter og Van Horn (1975), kan dette være med på å forklare hvorfor et av mine hovedfunn er at organisasjoner i norsk idrett, i svært liten grad jobber med forebyggende tiltak og vi trenger mer utdanning på området.

6.3 Hva norsk idrett trenger: Utdanning og bevisstgjøring

Som nevnt vil implementeringen av et forebyggende tiltak påvirkes av i hvor stor grad dette tiltaket avviker fra hva som tidligere har vært den normale politikken i klubben (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 458), og ser vi til mine funn, er det svært lite fokus på tematikken, og man jobber ikke med tiltak i noen særlig grad fra før. Forskning viser mangel på kunnskap og kompetanse (Hassall et al., 2002, s.15; Verhelle et al., 2022, s. 11), og dette er også i tråd med mine funn som nevnt tidligere. Samtlige av informantene i min studie mener utdanning må til for at trenere og ledere skal få økt kunnskap, og dette er noe de ønsker mer av. Viktigheten av utdanning kommer også frem i forskningen til Fasting og Sand (2014, s. 266) og Sinha og Bondestam (2022, s. 479). Informantene synes det er vanskelig å definere seksuell trakassering grunnet disse kunnskapshullene, og er svært relevant i forskningen til både Mountjoy (2019, s. 59) og Verhelle et al. (2022, s. 6). Selv om NIFs retningslinjer blant annet forklarer hva slags atferd man skal unngå, vil dette være krevende å oppnå med tanke på manglende kompetanse og vanskeligheter med å identifisere hva upassende atferd egentlig er. Informantene trekker frem at mye gråsoner gjør det enda vanskeligere å forholde seg til, men mener utdanning og kurs vil kunne hjelpe dem i disse situasjonene.

Forskning viser viktigheten av å skape tidlig bevissthet om tematikken hos utøverne for å redusere risikoen for seksuell trakassering (Fasting & Sand, 2014, s. 266). Informantene mener åpenhet er en viktig faktor for å øke bevisstheten, noe som er i tråd med Bagley et al. (2012). Noen av representantene tror mer tall og fakta om problematikken, samtidig at man hører om flere saker i media, vil gjøre at man får opp øynene og blir mer bevisste. Utøverne i min studie tror det er mange flere enn man vet om som blir utsatt, og så lenge man ikke er åpne og snakker om det, vil man aldri lære av disse tilfellene. I studien til Parent og Demers (2011, s. 125), kommer det derimot frem en annen synsvinkel på åpenhet. Dersom man snakket åpent om seksuell trakassering og overgrep, var trenere og administratorer redd for at folk skulle tro at dette var et problem som fantes og var utbredt i idrettslaget (Parent & Demers, 2011, s. 125). Denne holdningen deler ingen av mine informanter. Likevel kommenterer noen av representantene at selv om det er viktig at utøverne er trygge, skal man også ha et miljø som er trygt for trenerne. Informantene i studien til Parent og Demers (2011, s. 125) mente at bevisstgjøring kunne føre til at spesielt foreldre kunne bli mer oppmerksomme, og kanskje kom med ubegrunnede anklager mot trenerne. En av representantene mine kommenter liknende med at dersom trenere er redd for å bli anklaget vil de ikke være trener lengre. Teorien viser at med økte ressurser kunne man hatt mer kontroll i organisasjonen (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 465), som vil være behjelpelig for å sikre trygghet for både utøvere og trenere. Studien til Parent og Demers (2011, s. 124) viste at trenere og administratorer følte på redsel rundt forebyggende tiltak ettersom de så muligheten av at det kunne vekke frykt i organisasjonen. Selv om denne tidligere forskning og min egen studie viser at forebygging er ansett som viktig, kommer det frem at trenere og administratorer i idrettslag gjerne bagatelliserer virkningene og effektiviteten av forebyggende tiltak (Parent & Demers, 2011, s. 124). Dette er knyttet til åpenhet, bevisstgjøring og denne frykten, men også til holdningen om at det er ufarlig. Skal implementeringen være effektiv må kulturendringen skje skrittvis ettersom drastiske endringer vil være vanskelig å tilpasse allerede eksisterende rutiner og holdninger (Kjellberg & Reitan, 1995, s. 142). Kommunikasjon om samfunnets lover mot seksuell trakassering, NIF og hva idrettslagene gjør vil også være av betydning for vellykket endring. Dette vil være kommunikasjonsfaktoren i implementeringsmodellen (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 466).

Blant flere trenere ble forebygging sett på som en byrde fremfor en fordel, og en av begrunnelsene var tilgang på og bruk av ressurser, som er en avgjørende faktor i

implementeringsmodellen (Parent & Demers, 2011, s. 126; Van Meter & Van Horn, 1975, s. 465). I tråd med mine funn om manglende kompetanse og opplæring, viser Parent og Demers (2011, s. 126) at dette også er en begrunnelse for nedprioritering av forebyggende tiltak i idrettslag. Dette gjenspeiler seg gjennom hele min studie, men likevel har samtlige av informantene stor interesse for å få i gang flere og bedre forebyggende tiltak for å gjøre en endring. I tråd med Van Meter og Van Horn (1975, s. 459) sin beskrivelse av hvordan fagtradisjoner og egeninteresser påvirker implementering, viser mine data at disse stiller seg i veien for drastiske tiltak. Så selv om fagtradisjonene er den diskuterte idrettskulturen, har alle representantene stor interesse av å iverksette nye forebyggende tiltak. De fleste informantene er også målrettet for å tilpasse seg og endre det som har vært normal praksis for disse tiltakene, noe som teorien viser er av betydning for utfallet av et tiltak (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 459). Informantene mener man skulle tro særforbund og lokale idrettslag var interessert i å utdanne trenere på best mulig måte, og da må det skje noe med trenerutdanningene.

Mine funn viser til en ide om en sertifisering som idrettslagene må gjennom årlig, og årlig oppfriskningskurs rundt tematikken er også noe som tidligere forskning viser seg å være effektivt for forebygging (Bagley et al., 2012). Informantene mener at dersom vi kan jobbe på denne måten for å forebygge doping med Antidoping, burde det også være mulig når det gjelder forebygging av seksuell trakassering. Bagley et al. (2012) sin studie viser at videreutdanning og regelmessig tilsyn er avgjørende for å sikre at et forebyggende tiltak skal fungere etter sin hensikt. Informantene mener det er NIF sin oppgave å tilrettelegge for utdanning og tilsyn i idrettslagene. I tråd med Van Meter og Van Horn (1975, s. 465) sine beskrivelser om at ressurser vil kunne tilrettelegge for effektiv implementering, må ressurser som brukes på utdanning være en prioritet.

7.0 Konklusjon og videre forskning

Hensikten med denne studien har vært å belyse ulike representanter fra ulike idrettslag sin forståelse av seksuell trakassering, og implementeringen av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering. I Norge har vi et lovverk som forbyr seksuell trakassering (Likestillingsloven, 2003, §8), og seksuell handling dersom det er oppnådd ved misbruk av tillitsforhold eller stilling (Straffeloven, 2000, §193). NIF utarbeidet i 2010 retningslinjer for å unngå dette. Denne studien viser at representantene og idrettslagene i liten grad jobbet aktivt med retningslinjer og forebygging, og det var kun en som hadde god kjennskap til NIF sin retningslinjer. Enkelte var kritiske til disse retningslinjene og bemerket seg at de ikke er noen konkrete mål eller veiledere for forebyggingsdelen, men et større fokus på varsling. Konkrete mål er avgjørende for vellykket implementering (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 448). Kommunikasjonen mellom Idrettsforbundet, særforbund og lokale idrettslag er en betydelig faktor for at de allerede eksisterende retningslinjene, men også eventuelle nye tiltak skal fungere etter sin hensikt. Implementeringsteori viser at dette kan være en omfattende prosess, spesielt om vi ser til kjennetegn ved norsk idrett som organisasjon. Den store frivilligheten i norsk idrett er en faktor som gjør at kompetanse på problemområdet er redusert, og at iverksettingen av tiltak kan være vanskelig. På grunn av frivilligheten er det også liten grad av kontroll som preger arbeidsforholdene til disse trenerne, og i tråd med implementeringsteori og tidligere forskning vil dette kunne påvirke hvordan trenerne utnytter maktforholdet i et trener-utøver-forhold.

Idrettskulturens holdninger, frivilligheten og maktforholdet mellom trener og utøver er noen av utfordringene med implementeringen av forebyggende tiltak. Det samme er ressurser som ansatte, økonomi og tid som enkelte tenker ikke vil være en prioritet hos idrettslagene og Idrettsforbundet. Klare rammer er noe informantene savner, og er en utfordring med allerede eksisterende tiltak, og må være på plass om nye tiltak skal være effektive. Disse rammene og målsettingene må være kommunisert på en måte som er tydelige for alle, og ikke oppe for tolkning (Van Meter & Van Horn, 1975, s. 466). NIF bør bruke formuleringer og fremgangsmåter som er konkretisert i videre forebyggende tiltak.

Det viser seg at vi har en idrettskultur med holdninger som kan være med på å påvirke hvorfor det er lite fokus på forebygging i idretten. Når kommunikasjon og atferd er normalisert på denne måten, vil det prege tanker om forebyggende tiltak selv om alle mener forebygging er viktig.

Forståelsen til representantene tyder at tematikken er lite snakket om. Min diskusjon viser videre at er det tydelige kunnskapshull og manglende kompetanse på området, og dette vises også i tidligere forskning på området (Verhelle et al., 2022, s. 11).

Idrettskulturen er bygget opp av de sosiale normene i idretten, og både teori og min egen forskning viser til viktigheten av de sosiale normene for om forebyggende tiltak skal fungere. Det ligger en frykt, spesielt hos utøvergruppen, å skulle si fra om, og gripe inn i upassende situasjoner. Samtidig har mange vanskeligheter med å identifisere upassende atferd som også er en grunn til at mange unngår å si fra. Med dette som den sosiale normen vil uønsket atferd i idretten bli opplevd som akseptabel, hvilket resulterer i at utøvere sliter med grensesetting. Derfor må det først og fremst skje en endring i de sosiale normene og dermed idrettskulturen for at forebyggende tiltak skal ha noen effekt. Da må utdanning til.

Åpenhet vil føre til økt bevisstgjøring om tematikken og funnene mine viser at åpenhet er sentralt for forebygging. Dette vil kunne påvirke kulturendringen, og dermed føre til at man tilegner seg større kompetanse på problemområdet. Kunnskap og kompetanse er nødvendig, og informantene ønsker å oppnå dette gjennom mer utdanning, kurs, foredrag og liknende. Representantene fra idrettslagene ønsker større fokus på tematikken i trener- og lederutdanninger. Basert på mine funn vil jeg trekke frem en ide om obligatorisk sertifisering for alle lokale idrettslag og de som er en del av dette. Samtidig med årlig oppfriskning for trenere og ledere på problemområdet slik at man hele tiden holder seg oppdatert. Funnene viser at man ønsker å jobbe på liknende måte med seksuell trakassering som man gjør med doping i idretten. Det er nulltoleranse for begge deler, og bør derfor jobbes med i like stor grad.

Implementering av forebyggende tiltak mot seksuell trakassering i idrettslag er en tematikk som ikke har vært utforsket i stor grad tidligere. Et element for videre forskning er om disse funnene gjelder andre idrettslag. Samtidig var det kun kvinnelige utøvere som ble intervjuet i min studie, og videre kan det være en mulighet med bredere utvalg som inkluderer utøvere av begge kjønn. Eventuelt forskning som vil se på forskjellene av jenter og gutters forståelse og erfaringer med seksuell trakassering, samtidig inkludere et bredere aldersspenn kan også være en ide til videre arbeid.

I lys av funn om normalisering og at få griper inn i upassende situasjoner, ville observasjon som metodevalg kunne gi en mer direkte innsikt i denne idrettskulturen. I tillegg kommer det frem

i innledningen at NIF ikke har konkrete tall på forekomsten av seksuell trakassering i idretten, og derfor vil en kvantitativ studie som inkluderer dette være en mulighet for videre forskning. Denne studien støtter tidligere forskning som viser til behovet for mer kunnskap om seksuell trakassering og overgrep i idretten, og med et enda større fokus på hvordan man kan implementere forebyggende tiltak. Mitt bidrag til videre forskning om seksuell trakassering er implementeringsforståelse, og påpeking av idrettens positive kjennetegn, frivilligheten, er noe som gjør implementeringen vanskelig.

Referanseliste

Bagley, C. E., Natarajan, P., Vayzman, L., Wexler, L. & McCarthy, S. (2011). Implementing Yale's Sexual Misconduct Policy: The Process of Institutional Change. *Change: The Magazine of Higher Learning*. 44(2).

<http://dx.doi.org.ezproxy.inn.no/10.1080/00091383.2012.655213>

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. Sage.

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5. utg.). Oxford University Press.

Chroni, S., Medgard, M., Nilsen, D. A., Sigurjónsson, T. & Solbakken, T. (2018). *Treneren i norsk idrett, en nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen*. (Skriftserien nr.4). Høgskolen i Innlandet.

https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/fc302de15b5c42abb66b3d91c62514df/trenerra pport_norsk_endelig_24.10.2018.pdf

Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative & mixed methods approaches*. (5.utg.). Sage edge.

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. (2.utg.). Universitetsforlaget.

De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. (5.utg.). NESH – den nasjonale forskningsetiske komité for

samfunnsvitenskap og humaniora.

<https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora>

Fasting, K. (2011). *Seksuell trakassering og overgrep i idretten – forekomst og forebygging*. I D.-V. Hanstad (Red.), *Norsk Idrett: Indre spenning og ytre press*. (s. 317-333). Akilles.

Fasting, K., Brackenridge, C. & Sundgot-Borgen, J. (2003). Experiences of Sexual Harassment and Abuse Among Norwegian Elite Female Athletes and Nonathletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 74(1). <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1080/02701367.2003.10609067>

Fasting, K. & Sand, T. S. (2014). *Forebygging av seksuell trakassering og overgrep i norsk idrett*. I G. Lippe & H.-K. Hognestad (Red.), *Kjønnsmakt i idrett og friluftsliv*. (s. 253-269). Novus Forlag.

Fasting, K. & Sand, T. S. (2015). Narratives of sexual harassment experiences in sport. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*. 7(5). <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1080/2159676X.2015.1008028>

Fasting, K. & Sand, T. S. (2017). *Likestilling i idretten. Et notat med vekt på kjønnsbalansen blant ansatte, trenere og ledere i særforbund*. Norges Idrettsforbund. <https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/cafe6801a7674d969fae17f593bc1438/19.10.17-fastig-og-sand.pdf>

Fasting, K. & Sundgot-Borgen, J. (2000). *Kvinner, eliteidrett og seksuell trakassering. Olympiatoppens kvinneprojekt*. Olympiatoppen.

Fredheim, G. O. (2020). «Trygg på trening skal redusere overgrep mot barn i idretten». Norges Idrettsforbund. <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2020/trygg-pa-trening-skal-reducere-overgrep-mot-barn-i-idretten/>

Gaedicke, S., Schafer, A., Hoffman, B., Ohlert, J., Allroggen, M., Hartmann-Tews, I. & Rulofs, B. (2021). Sexual Violence and the Coach–Athlete Relationship—a Scoping Review From Sport Sociological and Sport Psychological Perspectives. *Frontiers in sports and active living*. 3. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.643707>

Hassall, C. E., Bringer, J. D., Johnston, L. H. & Brackenridge, C. H. (2002). Coach and athlete perceptions of ambiguous behaviors and sexual harassment. *Journal of Sport Pedagogy*. 8(2). <http://bura.brunel.ac.uk/handle/2438/3544>

Johansson, S., Kenttä, G. & Andersen, M. B. (2016). Desires and taboos: Sexual relationships between coaches and athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 11(4). <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1177/1747954116654777>

Kilwein, T. M., Gray, M. J. & Stuemky, T. A. (2022). Athletic Programmatic Prevention: No More, Not Here, Not Within. I Prewitt-White, T. & Fisher, L. A. (Red.), *Examining and Mitigating Sexual Misconduct in Sport* (s. 141-155). Taylor & Francis Group. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=6853914#>

Kjellberg, F. & Reitan, M. (1995). *Studiet av offentlig politikk – en innføring*. TANO.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.

Likestillingsloven. (2013). *Lov om likestilling mellom kjønnene*. (LOV-2013-06-21-59).
Lovdata. <https://lovdata.no/LTI/lov/2013-06-21-59/§8>

Malterud, K. (2017). *Kvalitative metoder for medisin og helsefag*. (4.utg).
Universitetsforlaget.

Meld. St. 26 (2011-2012). *Den norske idrettsmodellen*. Kultur- og likestillingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-26-20112012/id684356/?ch=4>

Mountjoy, M. (2019). “Only by speaking out can we create lasting change”: what can we learn from the Dr. Larry Nassar tragedy? *British Journal of Sports Medicine*. 53(1).
<http://dx.doi.org/10.1136/bjsports-2018-099403>

Norges Idrettsforbund (u.å.-a). *Rettleiar for handtering av saker som gjeld seksuell trakassering og overgrep*. Norges Idrettsforbund.
https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/d12648265cf24a559dd3cf8230c4241d/retteleiar-for-handtering-av-saker-som-gjeld-seksuell-trakassering-og-overgrep-pdf.pdf?fbclid=IwAR1Jb5N3b515qp-rFgvH9BV5xwOmccis7_c_qulZmqeazvo-5OgNOZdVgMg

Norges Idrettsforbund. (u.å.-b). *Informasjon om og retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep i idretten*. [Brosjyre]. Norges Idrettsforbund.

https://www.idrettsforbundet.no/siteassets/idrettsforbundet/tema/retningslinjer/brosjyre_seksuell-trakassering_norsk_web.pdf?fbclid=IwAR1aAIXR5zVDtGNYKn_caVZ9db9qN60CUO3iAjzWGh_mhIXtpGvPoSSRzxcg

Norges Idrettsforbund. (2010). *Retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep i idretten*. Norges Idrettsforbund.

https://www.idrettsforbundet.no/siteassets/idrettsforbundet/tema/retningslinjer/a4_seksuell-trakassering_web.pdf

Norges Idrettsforbund. (2019). *Idretten vil! Langtidsplan for norsk idrett 2019-2023*. Norges Idrettsforbund.

https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/8149372c5d4d439cb1b34fc1625032f0/idretten-vil_langtidsplan-for-norsk-idrett-2019-2023_lr.pdf

Parent, S. & Demers, G. (2010). Sexual abuse in sport: a model to prevent and protect athletes. *Child Abuse Review*. 20(2). <https://doi.org/10.1002/car.1135>

Patton, M., Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. (4.utg.). Sage Publications.

Sinha, A. & Bondestam, F. (2022). Moving beyond Bureaucratic Grey Zones. Managing Sexual Harassment in Indian Higher Education. *Higher Education: The International Journal of Higher Education Research*. 84(3). <http://dx.doi.org.ezproxy.inn.no/10.1007/s10734-021-00779-4>

Skille, E. Å. (2008). Understanding sport clubs as sport policy implementers: A Theoretical Framework for the Analysis of the Implementation of Central Sport Policy through Local and Voluntary Sport Organizations. *International Review for the Sociology of Sport*. 43(2).
<https://doi.org/10.1177/1012690208096035>

Straffeloven. (2000). *Endringslov til straffeloven*. (LOV-2000-08-11-76). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2000-08-11-76>

Taylor, E. A., Hardin, R. & Rode, C. R. (2018). Contrapower Harassment in the Sport Management Classroom. *NASPA Journal About Women in Higher Education*. 11(1).
<https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1080/19407882.2017.1378113>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder*. (5.utg). Fagbokforlaget.

Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
<https://doi.org/10.1177/009539977500600404>

Verhelle, H., Vertommen, T. og Peters, G.J.Y. (2022). Preventing sexual violence in sport: Determinants of positive coach-bystander behavior. *Frontiers in Psychology*. 13(1).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.862220>

Vedlegg 1 – søkelogg

Jeg har gjort litteratursøk hvor jeg har brukt databasene Oria og Eric. Jeg har brukt søkeord som «sexual harassment», «sexual abuse», «implementation», «prevention», «sport», «power», «coach», «athlete». Litteratursøket vises i tabell under. Utover litteratursøk har jeg i tillegg brukt snøballmetoden for å finne frem til artikler som har relevans for oppgaven min, som ikke har dukket opp i søkene (Bryman, 2016, s. 415). I tillegg har seksuell trakassering vært et aktuelt tema i emnet Fordypning i idrett og idrettsetikk på masterstudiet, og ut ifra denne pensumlisten har jeg også funnet relevant forskning for mitt eget prosjekt. Da blant annet en omfattende kartleggingsoversikt og gjennomgang gjort av Gaedicke et al. i 2021. Denne tar for seg forskning på forholdet mellom trener og idrettsutøver, seksuell vold og hvordan man kan forhindre voldelige forhold. Ettersom denne tok for seg 25 artikler om tematikken, brukte jeg snøballmetoden her også.

Dokumentasjon av søk:

#	Dato	Database	Søkeord/Søkestreng	Filtere/avgrensninger	Treff (n)	Artikler: tittel og abstrakt (n)	Artikler: fulltekst (n)
1	14.12.22	ERIC	Implementation AND sports AND sexual harassment	År: 2010-2022 Fagfelleverdert	1	1	1
2	16.12.22	ERIC	Implementation AND sexual harassment	År: 2010-2022 Fagfelleverdert	16	4	2
3	09.01.23	Oria	Kari Fasting	År: 2010-2022 Forfatter: Kari Fasting Fagfelleverdert	19	5	2
4	11.01.23	Oria	Sexual harassment AND power AND sports AND coach AND athlete	År: 2020-2022 Fagfelleverdert	3	1	1
5	13.01.23	Oria	Sexual abuse AND sports AND implementation AND prevention	År: 2010-2022 Fagfelleverdert	13	2	1

Vedlegg 2 – intervjuguide kvinnelig utøver

Introduksjon

Informasjon om prosjektet, datasikkerhet og anonymitet. Betydningen av å delta på intervjuet og signering av samtykke skjema.

Formålet er å undersøke hvordan representanter fra idrettslag forstår seksuell trakassering og hva vi kan gjøre for å forebygge dette.

Intervjuet blir tatt opp på lydopptak, og all informasjon vil bli lagret på en sikker server. Det er frivillig og delta og du kan trekke deg når som helst fra prosjektet, uten at dette har noen konsekvens for deg. De som deltar vil ikke bli gjenkjent i masteroppgaven, og alt du sier er derfor anonymt.

Jeg er interessert i å høre dine tanker og refleksjoner. Vi starter litt generelt.

1. Jeg ønsker å høre litt om hvor lenge har du drevet med idrett og hvilke erfaringer du har som utøver?
 - Gode og/eller dårlige?
 - – 13 år gode opplevelser
2. Kan du fortelle litt om din forståelse av seksuell trakassering?
3. Kjenner du til retningslinjene for seksuell trakassering i norsk idrett?
 - Hvis ja, hvordan ble disse kjent? Og hva tenker du om dem, positive og negative sider?
 - Hvis nei, vet du hvor du kan finne dem?
4. Hvordan tenker du vi kan øke bevisstheten rundt tematikken i idrettslaget?
5. Jeg lurer på om du opplever idretten som en trygg arena for barn og unge?
 - Hvorfor, hvorfor ikke?

Risiko situasjoner

I retningslinjene for seksuell trakassering tar NIF opp noen sentrale risikosituasjoner som jeg nå kommer til å gå litt inn på.

6. Det kan oppstå situasjoner der utøvere og trenere er alene, et eksempel kan være trener-utøver samtaler. Hva tenker du om slike situasjoner?
7. Hva tenker du om at trener og utøver har kontakt utenfor idrettens arena? Dette kan for eksempel være sosiale medier, kjøre i samme bil til og fra trening ol.
8. Hvor tenker du grensen går for hva som er akseptabel og uakseptabel kontakt utenfor idrettens arena?
9. Hvordan reagerer du i situasjoner hvor du hører trenere (eller andre til stede) komme med kommentarer eller vitser til utøvere som kan oppleves seksuelt krenkende?
10. Er det normalt med kroppskontakt i din idrett? Hvordan oppleves dette for deg, og hvordan tror du det er for andre?
11. Tror du at du og de andre utøverne er bevisste på egne grenser?
12. Føler du at du har den kunnskapen du trenger for å faktisk kunne sette disse grensene?
13. Tror du andre har kunnskap nok til å sette egne grenser?

Kjønn og makt

Videre vil jeg spørre litt om temaene makt og kjønn fordi disse viser seg å være veldig sentrale når det gjelder tematikken.

14. Forskere ved Høgskolen i Innlandet gjorde en studie i 2018 hvor vi ser at 74% av alle trene i norsk idrett er mannlige. Hva tror du den store overvekten av menn i leder og trenerstillinger i idretten har å si for forekomsten av seksuell trakassering?

15. Tror du trenere er oppmerksomme på hvilken makt de har over utøverne sine, og hvordan de bruker den?
16. Opplever du som utøver en tydelig ujevn maktfordeling i ditt forhold til treneren?
- På hvilken måte?

Forebygging

Vi har snakket litt om retningslinjene til NIF, risikosituasjoner og andre faktorer som kan føre til seksuell trakassering i idrett. Det som er viktig for oss er hvordan vi kan forebygge dette, og NIF har jo utarbeidet disse retningslinjene. Likevel vet vi at problematikken er der. Vi må jobbe mer for å forebygge.

17. Det som går igjen i flere studier om tematikken er at man ikke har nok kunnskap, det er vanskelig å definere og gjenkjenne seksuell trakassering. Hva tenker du om dette?
18. Har du noen tanker om hva man kan gjøre for å øke kunnskapen? Hos både trenere og ledere, men spesielt hos dere unge?
19. I en av studiene som omhandler implementering av forebyggende tiltak på et universitet i USA, ble det anbefalt at universitetet skulle sørge for at hver enkelt får opplæring i retningslinjene med oppfriskningskurs på minst årlig basis. Samtidig en oppfølging for å kunne evaluere effektiviteten av opplæringsprogrammene. Tror du dette er noe man kunne gjort i norsk idrett?
- Hvorfor?
20. Tenker du at dette er noe som kunne vært aktuelt for utøvere også?
- Ville du selv deltatt på slike kurs?
21. I en annen studie kommer det frem at hvilke normer som er i gruppen eller idrettslaget er viktig for forebygging. Altså dersom den sosiale normen i gruppen blir

at man griper inn når man er vitne til upassende hendelser vil dette øke sannsynligheten av at flere gjør det. Hvordan tenker du at vi kan få til dette i et idrettslag?

22. Hva tenker du kunne blitt gjort for at utøvergruppen turte å si mer ifra?

Avslutning

23. Er det noe du ønsker å legge til som du mener er viktig å påpeke?

24. Legge frem retningslinjer – har du noen nye tanker nå når du ser retningslinjene til NIF foran deg?

Vedlegg 3 – intervjuguide trener

Introduksjon

Informasjon om prosjektet, datasikkerhet og anonymitet. Betydningen av å delta på intervjuet og signering av samtykke skjema.

Formålet er å undersøke hvordan representanter fra idrettslag forstår seksuell trakassering og hva vi kan gjøre for å forebygge dette.

Intervjuet blir tatt opp på lydopptak, og all informasjon vil bli lagret på en sikker server. Det er frivillig og delta og du kan trekke deg når som helst fra prosjektet, uten at dette har noen konsekvens for deg. De som deltar vil ikke bli gjenkjent i masteroppgaven, og alt du sier er derfor anonymt.

Jeg er interessert i å høre dine tanker og refleksjoner. Vi starter litt generelt.

1. Jeg ønsker å høre hvor lenge har du vært trener, og dine erfaringer som trener?
2. Jeg lurer på hvordan du ble trener?
3. Har du trenerutdanning?
4. Kan du fortelle litt om din forståelse av seksuell trakassering?
5. Kjenner du til retningslinjene mot seksuell trakassering i norsk idrett?
 - Hvis ja, hvordan ble disse kjent? Og hva tenker du om dem, positive og negative sider?
 - Hvis nei, vet du hvor du kan finne dem?
6. Jobber dere i idrettslaget aktivt med disse retningslinjene?
 - Hvis ja, hvordan?
 - Hvis nei, hva tror du er grunnen til at dere ikke gjør det?
 - Skulle du ønske dere jobbet aktivt med retningslinjene?

7. Har du noen erfaringer fra andre arbeidsplasser hvor dere jobber med forebyggende tiltak?
8. Jeg lurer på om du har noen tanker om hvordan vi kan øke bevisstheten rundt tematikken i et idrettslag?

Risiko situasjoner

I retningslinjene for seksuell trakassering tar NIF opp noen sentrale risikosituasjoner som jeg nå kommer til å gå litt inn på.

9. Som trener vil det mest sannsynlig oppstå situasjoner hvor du er alene med utøver, dette kan for eksempel være trener-utøver samtaler. Hva tenker du om slike situasjoner?
10. Hva tenker du om at trener og utøver har kontakt utenfor idrettens arena? Dette kan være sosiale medier, kjører sammen til og fra trening ol.
11. Hvor tenker du grensen går for hva som er akseptabel og uakseptabel kontakt utenfor idrettens arena?
12. Hvordan ville du reagert i situasjoner hvor du hører trenere (eller andre til stede) komme med kommentarer eller vitser til utøvere som kan oppleves seksuelt krenkende?
13. Tenker du over hvordan utøverne dine kan oppleve kroppskontakten mellom dere? Selv om det er sikring eller veiledende?
 - Spør du om du får lov å sikre?
14. Kan du beskrive en spesifikk situasjon eller hendelse hvor du har vært nødt til å ha kroppskontakt med en utøver?
 - Hvordan opplevde du dette?

15. Tror du utøverne er bevisste på egne grenser, og har den kunnskapen de trenger for å faktisk sette disse grensene?

Kjønn og makt

Videre vil jeg spørre litt om temaene makt og kjønn fordi disse viser seg å være veldig sentrale når det gjelder tematikken.

16. Forskere ved Høgskolen i Innlandet gjorde en studie i 2018 hvor vi ser at 74% av alle trene i norsk idrett er mannlige. Hva tror du den store overvekten av menn i leder og trenerstillinger i idretten har å si for forekomsten av seksuell trakassering?

17. Tror du trenere er oppmerksomme på hvilken makt de har over utøverne sine, og hvordan de bruker den?

18. Hvordan opplever du som trener denne maktforskjellen?

19. Har du noen erfaringer hvor denne maktforskjellen kommer tydelig frem?

Forebygging

Vi har snakket litt om retningslinjene til NIF, risikosituasjoner og andre faktorer som kan føre til seksuell trakassering i idrett. Det som er viktig for oss er hvordan vi kan forebygge dette, og NIF har utarbeidet disse retningslinjene. Likevel vet vi at problematikken er der. Vi må jobbe mer for å forebygge.

20. Det som går igjen i flere studier om tematikken er at man ikke har nok kunnskap, det er vanskelig å definere og gjenkjenne seksuell trakassering. Hva tenker du om dette?

- Har du noen erfaringer knyttet til dette?

21. Har du noen refleksjoner om hva man kan gjøre for å øke kunnskapen til alle i idrettslaget?

22. I en av studiene som omhandler implementering av forebyggende tiltak på et universitet i USA, ble det anbefalt at universitetet skulle sørge for at hver enkelt får opplæring i retningslinjene med oppfriskningskurs på minst årlig basis. Samtidig en oppfølging for å kunne evaluere effektiviteten av opplæringsprogrammene. Tror du dette er noe man kunne gjort i norsk idrett?
- Eventuelt hvordan?
23. I en annen studie kommer det frem at hvilke normer som er i gruppen eller idrettslaget er viktig for forebygging. Dersom den sosiale normen i gruppen blir at man griper inn når man er vitne til upassende hendelser vil dette øke sannsynligheten av at flere gjør det. Hvordan tenker du at vi kan få til dette i et idrettslag?

Avslutning

24. Er det noe du ønsker å legge til som du mener er viktig å påpeke?
25. Legge frem retningslinjer – har du noen nye tanker når du ser retningslinjene til NIF foran deg?

Vedlegg 4 – intervjuguide daglig leder/styremedlem

Introduksjon

Informasjon om prosjektet, datasikkerhet og anonymitet. Betydningen av å delta på intervjuet og signering av samtykke skjema.

Formålet er å undersøke hvordan representanter fra idrettslag forstår seksuell trakassering og hva vi kan gjøre for å forebygge dette.

Intervjuet blir tatt opp på lydopptak, og all informasjon vil bli lagret på en sikker server. Det er frivillig og delta og du kan trekke deg når som helst fra prosjektet, uten at dette har noen konsekvens for deg. De som deltar vil ikke bli gjenkjent i masteroppgaven, og alt du sier er derfor anonymt.

Jeg er interessert i å høre dine tanker og refleksjoner. Vi starter litt generelt.

1. Jeg ønsker å høre litt om hvor lenge har du hatt denne stillingen i idrettslaget?
2. Jeg lurer på hvordan du fikk denne stillingen?
3. Har du drevet med idrett selv?
 - Hvis ja, hva er dine erfaringer fra idretten? Gode? Dårlige?
4. Kan du fortelle litt om din forståelse av seksuell trakassering?
5. Kjenner du til retningslinjene for seksuell trakassering i norsk idrett?
 - Hvis ja, hvordan ble disse kjent? Og hva tenker du om dem, positive og negative sider?
 - Hvis nei, vet du hvor du kan finne dem?
6. Jobber dere i idrettslaget aktivt med disse retningslinjene?
 - Hvis ja, hvordan?
 - Hvis nei, hva er grunnen til at dere ikke gjør det?

7. Har du noen erfaringer fra andre arbeidsplasser hvor dere jobber med forebyggende tiltak?
8. Jeg lurer på om du har noen tanker om hvordan vi kan øke bevisstheten rundt tematikken i et idrettslag?

Risiko situasjoner

I retningslinjene for seksuell trakassering tar NIF opp noen sentrale risikosituasjoner som jeg nå kommer til å gå litt inn på.

9. Det er stor sannsynlighet at på et tidspunkt vil en trener være alene med en utøver, dette kan for eksempel være trener-utøver samtaler. Hva tenker du om slike situasjoner?
10. Hva tenker du om at trener og utøver har kontakt utenfor idrettens arena? Dette kan være sosiale medier, kjøre i samme bil til og fra trening ol.
11. Hvor tenker du grensen går for hva som er akseptabel og uakseptabel kontakt utenfor idrettens arena?
12. Hvordan ville du reagert i situasjoner hvor du hører trenere (eller andre til stede) komme med kommentarer eller vitser til utøvere som kan oppleves seksuelt krenkende?
13. Tror du utøverne er bevisste på egne grenser, og har den kunnskapen de trenger for å faktisk sette disse grensene?

Kjønn og makt

Videre vil jeg spørre litt om temaene makt og kjønn fordi disse viser seg å være veldig sentrale når det gjelder tematikken.

14. Forskere ved Høgskolen i Innlandet gjorde en studie i 2018 hvor vi ser at 74% av alle trene i norsk idrett er mannlige. Hva tror du den store overvekten av menn i leder og trener stillinger i idretten har å si for forekomsten av seksuell trakassering?
15. Tror du trenere er oppmerksomme på hvilken makt de har over utøverne sine, og hvordan de bruker den?

Forebygging

Vi har snakket litt om retningslinjene til NIF, risikosituasjoner og andre faktorer som kan føre til seksuell trakassering i idrett. Det som er viktig for oss er hvordan vi kan forebygge dette, og NIF har utarbeidet disse retningslinjene. Likevel vet vi at problematikken er der. Vi må jobbe mer for å forebygge.

16. Det som går igjen i flere studier om tematikken er at man ikke har nok kunnskap, det er vanskelig å definere og gjenkjenne seksuell trakassering. Hva tenker du om dette?
17. Har du noen refleksjoner om hva man kan gjøre for å øke kunnskapen til alle i idrettslaget?
18. I en av studiene som omhandler implementering av forebyggende tiltak på et universitet i USA, ble det anbefalt at universitetet skulle sørge for at hver enkelt får opplæring i retningslinjene med oppfriskningskurs på minst årlig basis. Samtidig en oppfølging for å kunne evaluere effektiviteten av opplæringsprogrammene. Tror du dette er noe man kunne gjort i norsk idrett?
- Eventuelt hvordan?
19. I en annen studie kommer det frem at hvilke normer som er i gruppen eller idrettslaget er viktig for forebygging. Altså dersom den sosiale normen i gruppen blir at man griper inn når man er vitne til upassende hendelser vil dette øke sannsynligheten for at flere gjør det. Hvordan tenker du at vi kan få til dette i et idrettslag?

Avslutning

20. Er det noe du ønsker å legge til som du mener er viktig å påpeke?

21. Legge frem retningslinjer – har du noen nye tanker når du ser retningslinjene til NIF foran deg?

Vedlegg 5 – informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

Forebygging av seksuell trakassering i idretten?

Dette er en invitasjon til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva ulike idrettslag gjør for å forebygge seksuell trakassering i idrett. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med denne masteroppgaven er å undersøke hvordan representanter fra idrettslag forstår seksuell trakassering, og hva man kan gjøre for å forebygge dette.

Problemstillingen for forskningsprosjektet er:

- *Hva gjør idrettslag og trenere for å forebygge seksuell trakassering i idretten?*

Opplysningene skal ikke brukes til andre formål enn masteroppgaven.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Det er Høgskolen i Innlandet, sammen med masterstudent Guro Trettenes som er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir spurt om å delta i dette forskningsprosjektet fordi du hører til en av kategoriene som skal undersøkes: (1) kvinnelig utøver, (2) mannlig trener eller (3) styremedlem/leder i et idrettslag. Det er til sammen seks personer som får denne henvendelsen, to i hver kategori.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du samtykker til å delta vil dette innebære at du deltar på et semistrukturert intervju som vil vare i ca. 45min.

Intervjuet vil bli tatt opp på lydopptak, og informasjonen vil bli lagret på en sikker server.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet og du kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er student og veileder som vil ha tilgang ved behandlingsansvarlig institusjon. Datamaterialet vil bli lagret på forskningsserver. Kontakt opplysninger vil bli erstattet med koder som lagres på egen navneliste før adskilt fra øvrige data. Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i masteroppgaven.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven er blitt godkjent, ca. 27.06.2023. Etter prosjektslutt vil datamateriale med dine personopplysninger bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Guro Trettenes på epost (guro.13es@gmail.com) eller telefon: 99 26 20 87, eller Eivind Åsrum Skille på epost (eivind.skille@inn.no) eller telefon: 62 43 00 54 ved Høgskolen i Innlandet.
- Vårt personvernombud: Usman Asghar på epost (usman.asghar@inn.no) eller telefon: 61 28 74 83.

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Eivind Åsrum Skille
(Forsker/veileder)

Guro Trettenes

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Forebygging av seksuell trakassering i idretten*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 6 – godkjenning fra NSD

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Forebygging av seksuell trakassering i idretten

Referansenummer

441717

Registrert

11.11.22 av Guro Trettenes – 235210@stud.inn.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for folkehelse og idrettsvitenskap

Prosjektansvarlig

Eivind Åsrum Skille, eivind.skille@inn.no, tlf: 62 43 00 54

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Student, kontaktinformasjon

Guro Trettenes, guro.13es@gmail.com, tlf: 99262098

Prosjektperiode

01.11.2022 - 27.06.2023

Status

13.12.22 – vurdert

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 27.06.2023.

OM VURDERINGEN

Personverntjenester 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.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7,

ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

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. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!