



Høgskolen i **Hedmark**

Avd. for Folkehelsefag

Mari Gunnuldsen

Bachelor oppgave

Hvorfor er det så få kvinnelige topptrenere?

Why are there so few female top trainers?

Bachelor i Idrett med spesialisering i trenerrollen

2014

Samtykker til utlån hos høgskolebiblioteket JA NEI

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage JA NEI

Forord

Dette er en avsluttende oppgave på Bachelorstudiet idrett med spesialisering i trenerrollen, ved høgskolen i Hedmark. Prosjektet er ut fra egen interesse rundt temaet kvinneidrett og kvinnelige trenere i idretter og miljøer som er dominert av menn.

Oppgave tar for seg kvinnelige topptrenere og hvordan det er å være kvinnelig topp trener i et mannsdominert miljø.

Jeg vil rette en takk til Magnus Høye for god hjelp. Det samme gjelder medstudenter. Spesiell takk til min storesøster Elin for god hjelp til gjennomlesning.

Elverum 2/05-2014

Mari Gunnuldsen

Sammendrag

Forfatter:

Mari Gunnuldsen

Tittel:

Mangel på kvinnelige topptrenere

Hensikt:

Hensikten med denne oppgave er å sette lys på kvinnelige topptrenere. Det er ønskelig å belyse spørsmålet: «når kvinnelige trenere er så ettertraktet, hvorfor er det ikke flere som blir det da?»

Metode:

Det er brukt litteraturstudie som metode i denne oppgaven, for å kunne svare på problemstillingen best mulig. Det er samlet inn litteratur og forskning som allerede eksisterer, og videre har disse dataene blitt analyserte for å komme frem til et resultat.

Resultat:

Resultatene i denne oppgaven viser til fire hovedårsaker til hvorfor det er så få kvinnelige trenere i idretter. Hovedårsakene er coaching efficacy, rollemodeller, økonomi og familieliv.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Innhold	4
1.0 Innledning	5
1.1 Problemområdet.....	5
1.2 Bakgrunn for valg av problemområdet.....	5
1.3 Begrepsavklaring.....	6
2.0 Problemstilling	7
2.1 Nærmere om problemstilling.....	7
3.0 Teori	8
3.1 Likestilling og kjønnsroller.....	8
3.2 Trener vs Coach.....	10
3.3 Kvinnelige trenere.....	11
3.4 Coaching efficacy.....	12
4.0 Metode	14
4.1 Kvalitativ metode.....	14
4.2 Litteraturstudie som metode.....	14
4.3 Bakgrunn for valg av metode.....	15
4.4 Inklusjonskriterier.....	15
4.4.1 Begrunnelse for valg av inklusjonskriterier.....	16
4.5 Framgangsmåte ved innhentet data.....	17
4.6 Bearbeiding av innhentet data.....	17
4.7 Utvalg.....	18
4.8 Potensielle feilkilder.....	19
5.0 Resultater	20
5.1 Coaching efficacy.....	20
5.2 Rollemodeller.....	21
5.3 Økonomi.....	22
5.4 Familieliv.....	22
6.0 Diskusjon	24
6.1 Coaching efficacy.....	24
6.2 Rollemodeller.....	25
6.3 Økonomi.....	26
6.4 Familieliv.....	28
7.0 Avslutning	29
8.0 Referanseliste	31

1.0 Innledning

I dette kapitlet skal jeg ta for meg problemområdet. Jeg skal fortelle hvorfor jeg har valgt å fordype meg i det problemområdet jeg har valgt. Kort vil jeg også avklare noen begreper som er relevant for lesingen av denne oppgaven.

1.1 Problemområdet

Jeg har valgt å forske på kvinnelige topptrenere og hva som kan være grunnen til at de er underrepresentert. Jeg ønsker å fokusere på kvinnelige topptrenere i fotball, men vil også ta for meg kvinnelige topptrenere i andre idretter. Jeg vil deretter se på hva som gjør at kvinner ikke ønsker å bli topptrenere, og hvorfor det er så få av dem.

1.2 Bakgrunn for valg av problemområdet

Jeg er en trenerstudent, som tar trenerutdannelsen ved Høgskolen i Hedmark. Gjennom hele livet har jeg brent for fotballen, kanskje aller mest for kvinnefotball. Det finnes få rollemodeller når det gjelder kvinnelige trenere, likevel vet jeg om mange på grunn av min interesse innenfor temaet. Gjennom skolen har jeg fått være i praksis og fått oppleve hvordan jeg, som kvinnelige trener, har kunnet påvirke og ikke minst inspirere jenter til å drive med fotball. I Elverum fotball er det en stor interesse for å få tak i trenere som er jenter/kvinner på jentesiden, dessverre er det allikevel veldig få jente trenere. Jeg fant ut hva slags jobb jeg hadde på praksisplassen. Jeg er ikke bare en trener, men en rollemodell for de yngre jentene, ei som går foran og som står frem i et miljø som er overrepresentert av mannlige trenere. Jeg drømmer også om å bli en topp trener selv og jobbe med kvinnefotball i Norges fotballforbund. Så har spørsmålene kommet til meg, hvorfor er det så få kvinnelige trenere, når de egentlig er så ettertraktet? Er det for tøft, eller tør dem rett og slett ikke? Møter fortsatt kvinner motstand og diskriminering i mannlige miljøer? Eller er det økonomien? Tjener herretrenere mer enn kvinnelige trenere? Er menn bedre enn kvinner når det kommer til trenerrollen? Alle disse spørsmålene er bakgrunnen for at jeg har valgt å fordype meg i kvinnelige trenere. Resultatene jeg finner håper jeg kan bidra til å finne løsninger og tiltak for å få flere kvinner inn i treneryrket.

1.3 Begrepsavklaring

Likestilling – Likestilling betyr at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion (Likestilling s.a).

Kjønnsroller – Kjønnsrolle kan bli sett på som en samling av normer og forventninger som er knyttet til det å være mann eller kvinne. Kjønnsrollene bestemmer gjerne blant annet tankemønsteret, følelser og atferd. De gir også forventninger om hva man bør mene og interessere seg for (Kjønnsroller s.a)

UEFA – Det er det europeiske fotball forbundet. UEFA står for Union of European Football Associations (UEFA, 2014)

NFF – Norges fotballforbund, det er det største særforbundet i Norge. Eksempler på andre særforbund er Norges håndballforbund og Norges skiforbund (NFF, 2012).

2.0 Problemstilling

Min problemstilling er: Hvorfor er det så få kvinnelige topptrenere?

Under problemstilling:

1. Er diskriminering eller fordommer en årsak til hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere i idretter?
2. Er økonomi en årsak til få kvinnelige topptrenere i idretter?

2.1 Nærmere om problemstilling

Det er valgt to underproblemstillinger til oppgavens problemstilling. Det er gjort for å se om disse spørsmålene kan være noen hovedårsaker til mangelen på kvinnelige topptrenere.

3.0 Teori

I dette kapitlet ønsker jeg å gi en forståelse av hvor kvinnelige trenere står i dag og hvor de har stått. Jeg ønsker å gi en forståelse av kvinners likestillingsbakgrunn, både som individet kvinner og som kvinnelige trenere.

3.1 Likestilling og kjønnsrollemønster

Når man ser tilbake på historien var synet på kvinner og deres roller mye mer annerledes enn i dag. Kvinnene skulle helst holde seg på kjøkkenet hvor de skulle lage mat (Skogvang, 2006). De fikk ikke arbeid ute, de skulle arbeide i hjemmet. Mannlige egenskaper var mer sosialt verdsatt enn kvinnelige egenskaper. Sunne kvinner ble sett på som: Snakkesalige, taktfulle, omsorgsfulle, oppmerksomme på andre sine følelser, rolige og de hadde et stort behov for trygghet. Menn derimot var: Meget logiske, eventyrlysten, hadde en høy grad av selvtillit og var ambisiøse (Lippe, 1982).

Det er åpenbart naturlige forskjeller mellom menn og kvinner. Det er blitt erfart, nedlagt i skapelsen og det er blitt bekreftet gjennom forskning. Kvinner er vanligvis mindre aggressive og flinkere til å unngå konflikter enn det menn er (Matlary, 2001). De søker heller enighet. I dag dominerer menn i politiske og yrkesmessige sammenhenger. Spesielt dominerer menn der det ligger makt. I følge Matlary (2001), bør kvinneandelen øke og dermed kvinners innflytelse. En god blanding av kjønnene skaper en bedre atmosfære på arbeidsplassen (Matlary, 2001).

Kjønnsrollene er innlært og et resultat av sosialisering. Etter hvert som menn har blitt mer direkte involvert i barneoppdragelsen har denne tradisjonelle mansrollen blitt endret. Det sammen gjelder kvinner. De har gått fra å være passive i den offentlige sfære, til å bli sterke politikere og pådrivere i ulike saker (Matlary, 2001). Kvinner har i dag flere muligheter enn tidligere, likestillingen er basert på fleksibilitet og flere valg muligheter for begge kjønn (Ibid). Men betyr det at menn og kvinner er likestilt i Norge?

Norge er et land i arbeid for likestilling mellom kvinner og menn, men det er ikke så likestilte i dag som det mange ville tro. Fortsatt tjener kvinner mindre enn menn, det er menn som dominerer i lederstillinger, næringsliv og media. Det har blitt vedtatt noen tiltak for å bedre situasjonen, men målet er enda ikke nådd (Matlary, 2001). Likestillingsloven slår fast at kvinner og menn skal ha lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi (Holden et al., 2013). Likevel tjener kvinner 15 prosent mindre enn menn, i gjennomsnitt betyr det at menn tjener 5500 kroner mer i måneden enn kvinner. Det er en forskjell på 66 000 kroner i året (Enger og Hagen, 2009).

Hvis vi ser på likestilling i idretten har den tatt tid og er fortsatt ikke likestilt. Norge ligger langt bak andre land når det kommer til likestilling og engasjement rundt kvinner som driver med det man kaller en mannsidrett, for eksempel fotball, karate og ishockey (Lippe, 2010). I dag får kvinner drive med alle disse idrettene, men man skal ikke lengre tilbake enn til 1970 hvor fotball var en forbudt idrett for kvinner. I dag er fotball Norges største kvinneidrett. (Skogvang, 2006). I 2004 kom skiflygning på dagsorden, og spørsmålet om likestilling mellom kjønnene kom opp. Medietrykket som oppstod bidro til at kvinnene fikk hoppe tilslutt (Lippe, 2010). I OL, 2014, stod skiflygning for kvinner på OL-programmet for første gang (Johannessen, 2014).

Kjønnsforskjeller finner vi i idretten, spesielt i fotball. Det gjelder både når det kommer til økonomi, profesjonalisering, kommersialisering, tilskuertall og medieoppmerksomhet. Mannlige topptrenere velger herrefotball ovenfor kvinnefotball fordi det gir høyere status, oppmerksomhet og det gir penger nok til å være trener på heltid (Skogvang, 2006).

Mye idrett blir formidlet gjennom media. Medienes formidling av idretten er med på å skape galskap, innlevelse og entusiasme både for seere, lyttere og lesere (Lippe, 2010). Media skal inkludere begge kjønn, likevel er det ingen tvil om hvilket kjønn vi ser, hører og leser om. Hvis vi ser på sporten i skandinaviske papiraviser fra 2001-2002, utgjorde herrefotballen 52%, mens kvinnefotballen ikke engang ble registrert (Lippe, 2010). Når landslagskvinnene i fotball spilte sin åpningskamp i VM; 2010, spilte herrene kvalifiseringskamp til EM. I riksavisene dagen etter fikk herrefotballen seksten sider til sammen, mens kvinnefotballen

fikk fem. Dette viser at kvinnefotballen blir litt mer synlig i media under mesterskap, men før det er det som om de ikke eksisterer (Lippe, 2010).

3.2 Trener vs. Coach

Trener og coach er to begreper som ofte blir forvekslet med hverandre. Veldig mange tror at disse ordene har samme betydning, men hvis man ser på definisjonen av dem, så er de forskjellig. Det vil derfor bli redegjort for betydningen av disse begrepene.

Treneren er den personen som i idrettslig sammenheng møter opp på feltet eller banen og har ansvaret for treningen. Treneren har også ansvaret for å forberede og ha en plan når han eller hun kommer for å ha trening. Å forberede utøverne frem mot konkurranse er trenerens jobb og ansvar (Høigaard, 2008).

Coaching - begrepet er i dag blitt mye brukt, men ofte er det blitt brukt på feil måte. Ordet coach kommer fra Ungarn og betyr vogn (Gjerde, 2010). Det blir ofte assosiert som den som frakter en person fra et sted til et annet. I dag er coaching et voksende fagfelt og blir brukt som utviklingsverktøy både innad i grupper, individer og organisasjoner (Angeltveit Evjen & Haugen, 2006). Coaching er som en indre og ytre reise. Berg (2006) sammenligner det med en oppdagelsesreise. For at man skal kunne forstå seg selv, må man først forstå sine omgivelser. Derfor blir det en reise i selverkjennelse og selvrefleksjon. Berg ser på coaching som en hjelperrolle. Han mener alle individer har store potensialer, noen mer skjult enn andre fordi dem ikke klarer å få de frem alene. For å utvikle et potensial både faglig og personlig trenger man hjelp for å få utfordringer og støtte (Berg, 2006).

I en mer idrettslig sammenheng blir en coach en person som tar en utøver fra det nivået hun er på til et høyere nivå, nærmere der de ønsker å være. Ifølge Gjerde (2010) vil det å være coach si å være: Instruktør/lærer, veileder, rådgiver, organisator og motivator. En coach har ansvaret for å klargjøre og å arbeide med utøverne og det dem ønsker å oppnå. En coach har også ansvar for å gi feedback, lede et lag gjennom taktiske valg, motivere og ha fokus på det psykiske hos utøverne (Gjerde, 2010). Spesielt er de psykologiske faktorene satt mer i fokus

(Høigaard, 2008). Ifølge Berg (2010) er en coach en som stiller spørsmål for å utfordre utøveren til å re-tolke situasjoner, reformulere mål og reflektere over resultater. Hensikten er å inspirere og få utøvere til å lære av sine egne refleksjoner og handlinger (Berg, 2006).

3.3 Kvinnelige trenere

Forskning viser at kvinner i dag er underrepresentert når det gjelder treneryrket. I England er 75% av trenerne menn (Norman, 2010). Her i Norge har det vist seg at av 256 landslagstrenere i fotball, er bare 22 av dem kvinner. Det gir en kvinneandel på 8,3% (Gjerustad, 2008). Det forskes i dag mer rundt dette temaet og oppmerksomheten i forbindelse med dette er større enn før (Norman, 2010). Spesielt på elitenivå kvinner er underrepresentert (Reade, Rodgers & Norman, 2009).

Det er noen kvinner som har klart å komme seg inn i yrket som topptrenere. Problemet her er at de kvinnene som klarer det føler seg isolert og føler de får lite støtte. Det er en undertrykkende trenerkultur (Norman, 2012).

I Norge har vi noen kvinnelige trenere i fotball som har tatt stegene inn i topptrenere yrket. Eli Landsem ble Norges første kvinnelige trener på toppnivå. Hun var i 1987 hovedtrener for Troll i den øverste divisjonen for damer. Landsem var også den første kvinnelige treneren for det norske kvinnelandslaget (Haugenes, 2013). Eli Landsem var også først ute med å ta UEFA PRO lisens, etter henne er det kun tre andre kvinner som har tatt dette kurset (NFF, 2010)

For å kunne bli topptrener må du ha tatt utdanningskursene som NFF har i samarbeid med UEFA. Trener kursene til NFF består av fire nivåer. Disse nivåene er:

NFF C-lisens er det første steget i denne utdanningsstigen. Dette kurset må man ha først, før du kan ta videre trenerutdanning (NFF, 2011a)

UEFA B- lisens er det neste steget. Det er et kurs på 170 timer. Kurset er 3-delt, en periode med vekt på praksis, 3 måneder selvstudium med skriftlig oppgave og tilslutt en tre dagers

samling med vekt på praksis. Målgruppen er trenere for ungdoms og voksenfotball (NFF, 2012b).

UEFA A- lisens gir muligheter for å trene lag på toppnivå. Varigheten på dette kurset er på 300 timer. Først har man en felles uke med praksis, deretter får man en personlig oppfølging av enkelte trenere i klubben. I 6 måneder skal deltakerne gjennomføre individuelle fordypningsstudier. Til dette kurset blir 32 trenere plukket ut av NFF hvert år (NFF, 2012d)

UEFA PRO lisens er en europeisk profflisens. Dette kurset har en varighet på 300 timer over 12 måneder. Her blir fotballspillet sett på i et helhetlig perspektiv. På samlingene er det forelesninger, gruppediskusjoner og erfaringsutveksling. Det blir også jobbing på feltet i praksis og observasjon av internasjonal toppfotball. Har man tatt Pro lisens er man kvalifisert til å trene er hvilket som helst lag i Europa (NFF 2012c)

3.4 Coaching efficacy

Innenfor idretten er det å ha tro på seg selv viktig. Self- efficacy går ut på en person egen vurdering om han eller hun har muligheter til å lykkes med en spesiell oppgave (Duda & Treasure, 2010). Det sammen gjelder trenere. Coaching efficacy går ut på trenerens tro på egen kompetanse og kapasitet til å kunne påvirke utøverne gjennom læring og prestasjon (Ibid).

Kvinner har lavere coaching Self-efficacy på grunn av mangel på kvinnelige rollemodeller i idretten generelt, mangel på tid på grunn av familieforpliktelser, stereotyper og fordomsfulle ideer og tanker om kvinner som trenere, motviljen til å ansette kvinnelige ledere og mangel på nøye karriereplanlegging av kvinnelige ledere selv (McCarles, 2010). Det er lite sannsynlig at kvinner søker ulike posisjoner selv om det er kvalifisert til det, dette kan være på grunn på mangel på Self- efficacy, altså egen mestringstro, sammenlignet med menn (Ibid).

For å få kvinnelige medlemmer eller deltagere, trengs det også kvinnelige ledere. Kvinner er rollemodeller for yngre jenteutøvere. Forskning viser at kvinnelige utøvere som er trent av ei kvinne har mer sannsynlighet for å være med i idretten og er mindre skremt av yrket.

Tilstedeværelsen av kvinnelige rollemodeller gir jenter motivasjon til å fortsette med idrett og fortsette å delta (McCarles, 2010).

4.0 Metode

I dette kapitlet skal jeg beskrive hvilke forskningsmetode jeg har valgt og bakgrunn for valget. Jeg viser også til inklusjonskriterier som er lagt til grunn for innsamling av data og hvordan jeg har gått frem for å finne den.

Vitenskap og metode hører nøye sammen. Forskningsmetode er ulike fremgangsmåter for å frembringe kunnskap og gjennomføre et forskningsarbeid. Det er viktig å velge den metoden som vil gi den beste informasjonen vi trenger for å belyse problemstillingen på best mulig måte (Dalland, 2010).

4.1 Kvalitativ metode

Ved kvalitativ metode er det forskerens forståelse og analyse av informasjon som står i fokus (Holme & Solvang, 1996). Kvalitativ metode går også ut på å observere, delta direkte og intervju. Hensikt ved bruk av kvalitativ metode er at man får mye dypere forståelse, samt en større nærhet til det som blir undersøkt. Kvalitativ metode kjennetegnes ved å få frem sammenheng og helhet (Dalland, 2007).

4.2 Litteraturstudie som metode

For å kunne gi best mulig svar på problemstillingen min, har jeg valgt litteraturstudie som metode i min bacheloroppgave. Når vi anvender litteratur kommer man først frem til en problemstilling, videre søker man i relevant litteratur og artikler for å prøve å finne svar på den problemstillingen som er satt. Det er en fordel å plassere problemområdet innenfor et hovedemne eller område (Patel og Davidson, 1999). Når vi har funnet et hovedemne vil det lettere skaffe oss oversikt når vi jobber oss igjennom litteratur. Samtidig er det viktig når vi jobber med litteratursøk at en ikke bare tar med data som støtter våre egne ideer, men at vi er kritiske og diskuterer, samt presenterer det som bestrider resultatene våre (Ibid).

4.3 Bakgrunn for valg av metode

Jeg kom frem til, etter samråd med veileder, at litteraturstudie er den mest hensiktsmessige metoden å bruke for å svare på min problemstilling. Et litteraturstudie passer mer til min hverdag i forhold til bruk av tid. Ved å bruke for eksempel intervju som metode i denne bacheloroppgaven kunne det ha blitt veldig tidkrevende og kostbart. Det kan være tidkrevende i forhold til å finne intervjuobjekter og det å skrive ut et intervju kan ta inntil fire til seks timer (Patel & Davidson, 1999). Det kan bli veldig kostbart i forhold til reiser dit intervjuet skal foregå. For å holde meg innenfor de tidsrammene vi har fått er det litteraturstudie som er mest relevant.

4.4 Inklusjonskriterier

Inklusjonskriterier, det vil si retningslinjer for hvilke data, litteratur og informasjon som skal hentes inn og brukes i besvarelsen av oppgaven.

Mine inklusjonskriterier:

- Litteraturen skal være på norsk, dansk, svensk eller engelsk
- Forskningsartiklene skal være fra 2000 eller nyere. Kun en artikkel kan være eldre.
- Forskningsartiklene skal omhandle data om kvinnelige trenere og hvordan det er i et miljø som er dominert av menn, primært innen fotball.
- Dersom artikler spesifikt knyttet til fotball er vanskelig å finne, bør litteraturen være knyttet til lagsport ved andre idretter.

4.4.1 Begrunnelse for valg av inklusjonskriterier

Litteraturen jeg velger skal enten være på norsk, dansk, svensk eller engelsk, for at jeg skal kunne skjønne og forstå det jeg leser. Den dataen jeg henter blir mer presis.

Jeg ønsker å finne forskningsartikler fra 2000 og nyere. Disse artiklene er oftest mest oppdatert og riktig. Det er ikke ønskelig å ha med forskningsartikler eldre enn 2000. Likevel har jeg valgt å bruke en artikkel som er eldre. Dette for å se om det er noe forskjell på årsaker før og nå. Er det fortsatt de samme årsakene som ligger til grunn, eller har det komme frem noen nye?

Selve essensen i min problemstilling er kvinnelige trenere, hvor jeg setter spørsmålstegn ved forskjellbehandling, fordommer og likestilling, spesielt innenfor fotball. Er dette en årsak til at så få kvinner blir topptrenere? Jeg ønsker å finne relevant litteratur som kan belyse dette på best mulig måte å finne, å finne litteratur som skriver om kvinnelige trenere og hvordan det er i et miljø som er dominert av menn. Her kan jeg også finne eldre litteratur for å sette meg inn i hvordan det var før og se om noe er forandret.

Blir det vanskelig å finne artikler spesifikt knyttet opp mot fotball, kan idretter knyttet til lagsport være like relevant, så lenge det omfatter kvinnelige trenere som oppfatter å være i et miljø der menn er dominerende.

4.5 Fremgangsmåte ved innhenting av data

For å finne data jeg skal analysere i oppgaven, har jeg brukt skolebiblioteket ved HIHM og brukt ulikesøkemotorer for å innhente ulike bøker og artikler.

Databasene jeg har benyttet:

- Bibsys ask
- SportDiscus
- Academic Search Premier

Jeg har brukt engelske og norske ord av følgende søkeord:

- Metode (Method)
- Kvinnelige trenere (Women/Female)
- Kjønn (Gender)
- Coach
- Ulikheter (Different)
- Diskriminering (Discrimination)

Noen av søkeordene er blitt brukt i kombinasjoner med hverandre, noen individuelt og andre sammensatte.

4.6 Bearbeiding av innhentet data

Når jeg skal bearbeide data har jeg først sett om de har svart til inklusjonskriteriene. Det aller første jeg gjør er å sjekke datoen, videre leser jeg sammendraget for å se om innholdet er relevant. I bøkene ser jeg i innholdsfortegnelsen om jeg finner noe der som kan være interessant å ta med i oppgaven generelt. Når jeg har funnet den eller de dataen som jeg mener er relevante, leser jeg igjennom litt nøyere. Videre tar jeg med det som er mest relevant inn i oppgaven.

4.7 Utvalg

Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist*, 20, 222-234

McCharles, B. L. (2010). *Life Histories of Women in Coaching*. Doctorate of Philosophy, University of Toronto.

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

Norman, L. (2010). Feeling Second Best: Elite Women Coaches 'Experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27 (1), 89-104.

Pastore, D. (1991). Male and female coaches of women`s athletic teams: Reason for entering and leaving the profession. *Journal of Sport Management*, 5, 128-143.

4.8 Potensielle feilkilder

I forbindelse med store prosjektet er det noen kunnskapskrav. Det skal være validitet og reliabilitet. Validitet betyr at dataen som samles inn er relevant og gyldige, relevante i forhold til problemstillingen. Reliabilitet betyr at kildene du finner skal være pålitelige, altså leddende i prosessen skal være fri for unøyaktigheter. (Dalland, 2007).

Dette er mitt første store prosjekt av denne typen. Jeg har ikke vært borte i litteraturstudiet som en metode tidligere, noe som oppgaven kan bære preg av. Det kan sees på som en potensiell feilkilde. Likevel har jeg lest meg igjennom og ikke minst fått lest andre oppgaver som går har brukt litteraturstudie som metode, som har gjort at jeg har fått en større forståelse underveis om hvordan et slikt prosjekt fungerer og hvordan strukturen kan være.

Jeg har en del litteratur og forskning som er på engelsk. Jeg har brukt Google translate som oversetningsverktøy. Lesingen har vært vanskelig for min del, men det har gått greit. Dette oversetningsverktøyet har blitt veldig mye brukt. Likevel kan det dukke opp oversettelser som ikke er 100% riktige, tolkningen kan være annerledes. Dette både ut fra min lesing, men også i forhold til oversetningsverktøyet.

Jeg kan ha oversett gode kilder når jeg har søkt i databasene. Det kan være noen søkeord jeg kunne satt sammen annerledes eller bruk på en annen måte som jeg kan ha oversett. Jeg har to artikler som er fra samme forfatter, det kan være potensiell feilkilder.

Inklusjonskriteriene jeg har kan gjøre at noen gode kilder kan ha blitt oversett på grunn av alderskrav og språkrav. Jeg har måtte også forandre litt på kravene i forhold til å legge til en eldre artikkel, på grunn av begrensede kilder.

5.0 Resultat

Her vil jeg presentere mine resultater fra litteraturen jeg har analysert. Gjennom min analyse ønsker jeg å presentere 4 hovedpunkter som jeg har kommet frem til kan være hovedgrunner til at det er få kvinnelige topptrenere i ulike idretter. Jeg har valgt å presentere et punkt av gangen, slik at jeg får presentert det enkelte punktet uten at de går over i hverandre.

5.1 Coaching efficacy

Manglende mestringstro blant kvinner blir tatt frem som en grunn for at de ikke tar stegene oppover i en trenerkarriere. Ofte er kvinner veldig alene i sine miljøer, de er ofte i mindretall. Kvinnene kan da føle at de blir sett ned på og ikke tør å heve stemmen. I følge Norman (2012) trengs det et kvinnelig nettverk, der bare kvinnelige trenere deltar. Der kan selvtillit bli bygd opp sammen med andre, og de kan finne støtte. Samtidig kan de også dele erfaringer og praksis.

I mange ulike idretter er kvinner en sosial minoritets gruppe. Det er få kvinner i topp posisjoner fordi de ikke har tro på at de er gode nok (Norman, 2012). Når menn får tilbud om en toppstilling sier de ja fordi de mener de har noe å bidra med, når kvinner får tilbud sier de ja fordi de har noe å lære. Her kan man se den store forskjellen mellom kvinner og menn når det kommer til selvtilliten. Kvinners mangel på selvtillit og lav mestringstro (Self – efficacy) gjør at kvinner ofte takker nei til toppstillinger. Kvinner trenger mer erfaring og ikke minst muligheter for å ivareta selvtilliten (Norman, 2010). På grunn av lav selvtillit er det få kvinnelige trenere som blir inspirert til å bli topptrenere.

Studie gjort av McCharles (2010) viser at kvinner har en lav mestringstro, noe som hindrer de i å ta de store stegene oppover. Trener yrket er mer eller mindre forbeholdt menn, kvinnene beveger seg inn i et relativt nytt felt. Trenere er menn og det er det folk oppfatter. Det kommer frem i studiet gjort av Norman (2010) at når et lag har vært på turneringer på nasjonalt nivå med en kvinnelig hovedtreneren, og hun har hatt med seg en daglig leder som er mann har verten alltid henvendt seg til den daglige lederen ved spørsmål om

fotballtreningens innhold. Det ble automatisk antatt at treneren var den mannlige (Norman, 2010).

Det viser seg at det største problemet for kvinnelige trenere er nettverket de har rundt seg, som skaper allianser og utelukkelse. Dermed blir det en konsekvens at kvinner er ute av løkka når det kommer til ledige stillinger (Norman, 2010). Ei av deltakerne i studien til Norman (2010) har erfart dette. Hun følte selv at hun hadde gjort en veldig god jobb, men fikk likevel ikke muligheten. Uansett hvor god jobb du gjør, får du noen ganger ikke muligheten.

5.2 Rollemodeller

I et intervju gjort av Norman (2010) blir det vist frustrasjon i forhold til mangel på kvinnelige trenere. De setter for eksempel spørsmålsteget ved at menn får være trener for kvinner, mens veldig få kvinner får trene menn. Mangel på kvinnelige rollemodeller eller mentorer er en grunn til at det er så få kvinnelige trenere (Haugenes, 2013). Det å ha andre trenere som rollemodeller er det som har gitt inspirasjon og motivasjon til andre til å begynne med en trenerkarriere (Norman, 2012). Flere kvinner trenger å se noen som har gått foran for å se at det faktisk er mulig.

I Norman (2010) sin forskning, sier kvinnene som i dag er topptrenere at det var avgjørende for dem at de hadde kvinnelige forbilder. Kvinnelige high school spillere som har en kvinnelig trener har et større ønske om å bli en hovedtrener, mens for kvinner med mannlige trener var det et splittet ønske om å få være hoved eller assistent trener (Kilty, 2006).

Eldre forskning viser at den tredje største grunnen for at kvinner går inn i et treneryrket er for å bli en rollemodell eller et forbilde. Her kom det frem at forbilder er noe som trengs i kvinneidretten, spesielt blant yngre. For ikke lenge siden hadde ikke kvinner de samme jobb mulighetene som i dag. Derfor kan det tenkes at kvinner ønsker å være forbilder for å kunne gi kvinner og yngre jenter muligheter de selv ikke fikk eller hadde (Pastore, 1991).

5.3 Økonomi

De store økonomiske forskjellene i forhold til kvinner og menn når det gjelder økonomi og lønn, kan se ut til å være en grunn for at kvinner forlater trenerkarrieren. Den dårlige betalingen kvinnelige trenere får, påvirker kvinner til å søke seg til andre yrker.

I trener yrket er det mangel på økonomisk støtte, det er noe begge kjønn var enige om i en undersøkelse av Pastore (1991). 102 kvinner og 90 menn fra ulike idretter fikk et spørsmålsark og 58% av dem mente at en av hovedgrunnene for å forlate treneryrket var på grunn av økonomien. Utøvere som vurderer et treneryrke er redde for at de må ha to jobber, noe som fører til at de ikke ønsker å gå inn i yrket likevel (Demers, 2004).

I en studie gjort av Norman (2010), settes det spørsmålsteget ved hvor mange fulltids trenerjobber som finnes i England. Det kommer frem fra de kvinnelige deltakerne at hadde de vært menn ville de hatt en fulltids trenerjobb nå.

5.4 Familie og venner

Forskning viser at familie og venner er to faktorer som er med på å påvirke hvorvidt kvinner velger å utdanne seg som topptrenere.

En trenerkarriere krever mange timer trening flere ganger i uka. Det er konkurranser og reiser til både inn og utland. Altså krever et treneryrke mye tid. Kvinner skal både kunne være husmor, karrierekvinne, mamma og kone i løpet av en uke, kanskje til og med i løpet av en dag. I tillegg kommer trenerkarrieren oppå dette. Det skaper ofte konflikter i hjemmet, i forhold til hvordan dette skal kunne balanseres. Dette fører ofte til at kvinner søker assistent roller og ikke jobben som hovedtrener (Kilty, 2006).

Et studie av Pastore (1991), viser at 62 % velger å forlate coaching yrket på grunn av den lille tiden en får sammen med familie og venner. Det å være trener er et ensomt yrke (Norman, 2012). Forskningen var for både kvinner og menn, og mangel på tid sammen med familie og

venner var hovedgrunn for begge kjønn. Det kom frem at det var noen forskjeller mellom kjønnene. En hovedgrunn for kvinner er stress rundt treneryrket Pastore (1991). Det blir ikke bare liten tid med familie og venner, det blir også mye stress. Kvinner føler press og stress i forhold til perioden de går med barn og hvordan de skal kunne balansere det med et profesjonelt yrke, to veldig viktige oppgaver (Kilty, 2006).

6.0 Diskusjon

Resultatene i oppgaven viser at det kan være flere grunner til at det er så få kvinnelige topptrenere. Det kan se ut til at både selvtillit, økonomi, familieliv, samt mangel på rollemodeller, kan være årsaker til hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere.

6.1 Coaching efficacy

Kvinnelige trenere får sjeldent den oppmerksomheten de fortjener i forbindelse med treneryrket. Kvinner må bevise mye mer enn det menn må. Det kan kanskje ha mye med tidligere kjønnsrollemønsteret å gjøre, der kvinnen alltid skulle være i skyggen av mannen. Nå som kvinner begynner å ta mer plass føler de seg trua. I dag så er det eldre menn som har vokst opp i tiden hvor kvinnen hørte til på kjøkkenet som er ledere i toppen. For dem er det kanskje helt naturlig å gi flere muligheter til menn enn kvinner. For dem er det kanskje naturlig at kvinner ikke tjener like mye, fordi de fortsatt lever i den tiden.

Er det andres fordommer som må endres eller er det kvinnenenes holdninger og tro om seg selv som trenere?

Jeg tror at man må ha en spesiell type personlighet for å kunne bli en topptrener, i hvert fall nå i starten hvor mange barrierer må brytes og før det blir naturlig og vanlig for kvinner å være topptrenere. Først og fremst må man ha en type selvtillit. For å kunne øke selvtilliten trengs det erfaring og flere muligheter til å være trenere på høyt nivå. Samtidig kan dette være vanskelig, da det kommer frem at kvinner ikke får mange muligheter. Ved utvidelse av muligheter og trener erfaringer hjelper det ikke bare andre i å se at kvinner kan være gode trenere, det hjelper også dem selv.

Det kan kanskje også være slik at kvinner ofte er mer følsomme og ikke håndterer kritikk like bra som menn. Jeg tror at kvinner bør begynne å ta tak og bevise at de er seriøse. De må ut av komfortsonen og slutte å godta at menn får de beste stillingene. Det kan være på tide å begynne å kjempe for de stillingene man ønsker, ikke gi opp. Jeg tenker at kvinnelige trenere må slutte å gjøre seg selv til ofre.

For å få kvinner til å nå et toppnivå som trener, trengs det sterke og støttende nettverk av kvinnelige trenere. Etablering av trygge miljøer der kvinner ikke er redd for å lære og noen ganger feile, men ha mulighet til å ta ledelsen. Dermed kan kvinner få mulighet til å utfolde seg og komme ut av komfortsonen i et trygt miljø, før jakten på de store stillingene begynner.

I forhold til å ta utdanning kan det være en bra ting å ha egne kurs for bare kvinner. Da kan det hende at flere hever stemmen og tar ordet, her kan de også utveksle erfaringer i trygge omgivelser. Likevel, kvinner og menn tenker forskjellig derfor ville ikke jeg ha valgt å hatt UEFA kursene for eksempel kjønnsfordelt. Kvinner og menn har utrolig mye å lære av hverandre og jeg tror at begge kjønn hadde gått glipp av mye lærdom dersom kursene ble holdt separert. Det er en fin erfaring for kvinnelige trener å diskutere og lytte til mannlige treneres erfaringer. Kvinner er flinke til å se andre sine følelser noe som er positivt når man er trener for å skape et godt trener- utøver forhold, her kan menn lære av kvinner. Menn har god selvtillit, her har kvinner mye å hente.

6.2 Rollemodeller

Mangel på kvinnelige forbilder påvirker andre kvinner til ikke å gå inn i en trenerkarriere. Ofte ser vi i media at kvinneidretter blir rasket ned på, og man leser sjeldent om kvinnelige trener. Kvinner trenger forbilder, noen som går foran og som kan få frem at treneryrket verdsettes.

Likevel kan det tenkes, må man ha kvinnelige forbilder for å bli en topp trener? Det kan vel kanskje være like bra å ha en mann som forbilde, så lenge trener filosofien og verdiene du selv ønsker og ser etter er tilstede. En rollemodell eller forbilde skal være en du ser opp til, han eller hun står for noe som du vil stå for. Eller som har kommet dit du ønsker å være.

I følge forskning og intervjuer med spillere i både England og Norge kommer det frem at det er flere som har klart å ta stegene opp som topp trener. Det som er en utfordring er at de ikke synes i media. Når de synes, så kan andre se at det er mulig å etablere seg som topp trener (Norman, 2012). Når kvinner snakker om tidligere suksesser går det sjeldent i «jeg», men ofte

i «vi» (Kilty, 2006). Kvinner belyser sjeldent sin suksess. Hvis kvinner gjør en god jobb, tenker de at resultatene taler for seg selv. De går ikke å snakker om det til foreldre, sjefer, andre ledere eller til samfunnet generelt (Kilty, 2006). Dette påvirker kanskje hvorfor kvinnelige trener ikke er så synlig i media.

Jeg ønsker å trekke frem et eksempel er fra min praksisplass for å vise hvordan media kan være med på å skape forbilder. Damelaget hadde vunnet en fotballkamp og media hadde skrevet om ei ung jente som debuterte på damelaget og scoret to til tre mål. Ei av de jentene jeg trenere viste hvem damelagsspilleren var. Når hun hadde lest om denne unge damespilleren hadde hun sagt at når hun ble eldre skulle hun også spille på damelaget. Dette hadde ikke vært i tankene hennes før, men plutselig så hun at det var mulig. På grunn av media som hadde synlig gjort både damekampen, men også denne spilleren, fikk ei jente på 12 år et forbilde og satte seg plutselig et mål.

Da får man bedre forståelse av hva forbilder går ut på, ikke minst forstår man enda mer hvilken makt media har og hvordan de kan være med å påvirke. Her har media en jobb å gjøre.

6.3 Økonomi

Selv om det skal være lik lønn for likt arbeid er ikke dette tilfellet i praksis. Hadde kvinnelige topptrenere fått bedre betalt og trener yrket hadde blitt en fulltids jobb, også for kvinner hadde vi kanskje hatt flere kvinnelige topptrenere i dag?

Den ene underproblemstillingen min gikk ut på å se om økonomi var en grunn for at det er så få kvinnelige topptrenere i idretter, mens den andre underproblemstillingen gikk ut på å se om diskriminering og fordommer kunne være årsaker til hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere i idretter. Økonomi er en veldig stor faktor som gjør at kvinnelige trenere føler seg mindre verdt, og at trener yrket ikke er et verdig nok yrke for dem. Da kan man begynne å stille spørsmålet er dette diskriminering? Er det fordommer om at menn er flinkere enn kvinner til å være trenere som gjør at de skal tjene mer? Det skal være lik lønn for likt arbeid,

ifølge likestillingsloven. Begge kjønn er trenere, gjør mye av den samme jobben, hvor er da forskjellen? Jeg skulle ønske at dette var et enkelt spørsmål å svare på. Økonomi er mye av grunnen til at kvinner for eksempel får lite media oppmerksomhet. Media er avhengig av å tjene penger, derfor trykkes det i aviser og sendes på tv det som publikum ønsker å se. Sponsorer er også ute etter penger og ønsker synliggjøring i media for å selge produkter, de ønsker ikke å sponse et lag som ikke er i media. Her oppstår det da et problem som kalles sport/media komplekset.

Jeg ville tenkt at når kvinnelandslaget i fotball for eksempel hadde begynt å prestere bedre og oppnå resultater ville media synlige gjøre de enda mer. Likevel er det herrefotballen som tar det meste av plassen i avisene jeg leser. For at kvinner skal få inn penger må de selge seg selv. Det er ikke mange årene siden jeg leste om at kvinnelige fotballspillere poserte halv naken med fotballer som dekte de viktigste delene av kroppen i en kalender. Så lavt må de faktisk gå får å få økonomien til å gå rundt.

Problemet tenker jeg er hvor kommer pengene fra som skal få kvinnelige trenere og spiller til å kunne leve av det de driver med, slik at det kan bli en fulltidsjobb. Det som kanskje kunne vært en mulighet er å ta fra lønningene til herrene. Noe som fører til at herrer går ned i lønn og kvinner går opp, da møtes de på halvveien. Dette ville nok skapt diskusjoner og frafall av mannlige spillere kan oppstå, det blir da en negativ konsekvens av forslaget. Samtidig som det er positivt i forhold til likestillingens norm, lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi (Holden et al., 2013)

Den ene underproblemstillingen min handlet om diskriminering og fordommer som årsaker til hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere i idretter. I forhold til den forskningen og de artiklene jeg har hatt tilgjengelig for oppgaven blir ikke dette trukket noe særlig frem. Dette kan kanskje likevel komme til syne når det gjelder økonomi, som er diskutert ovenfor, i forhold til kvinnelige topptreneres lønn vs. Mannlige topptreneres lønn.

6.4 Familieliv

Det er ikke bare økonomi som kan være en grunn til at kvinner forlater trenerkarrieren. En stor utfordring og årsak, som jevnlig er blitt nevnt i ulike forsknings artikler, er manglende tid til familie og venner.

Liten tid til familieliv er lenge blitt sett på som en hovedårsak til at flere kvinner forlater treneryrket. Studie gjort av Pastore (1991), viser blant annet dette. For flere kvinner kunne det vært ønskelig med en trenerkarriere hvis de fikk en plan som gjorde det mulig å føre et fullt familieliv ved siden av (Demers, 2004). Ikke bare det, men rammevilkårene fører også til store begrensninger. Her kommer også økonomi inn. Hadde kvinneidretten hatt nok økonomi til å kjøpe spillere fri fra andre arbeidsplasser kunne treningstidene blitt tidligere på dagen. Ofte er treningstidene veldig seint, noe som gjør at kvelden sammen med familie og barn blir borte (Haugnes, 2012). Da kunne også kvinnelige topptrenere vært trenere på heltid, som hadde ført til at de hadde sluppet å vært på en annen jobb på dagen, kommet hjem og dratt videre på trening på kvelden. Treningstider går altså utover familielivet.

Mye av dette med familieliv rammer også spillere. Kvinnelige spillere må ordne alt selv, de studerer eller går på skole, de må ha en ekstra jobb for å tjene nok penger. Jeg kan tenke meg at det ikke alltid er like lett for en trener å komme inn i en garderobe hvor det sitter spillere som er trøtte og slitne etter en lang dag. Da har man ikke mye overskudd, og det er ikke like motiverende for en trener å møte en slik gjeng.

7.0 Avslutning

Hvorfor er det så få kvinnelige topptrenere?

Gjennom min analyse og tolkning av forskningslitteraturen har jeg sett på mange ulike årsaker til hvorfor det er så få topptrenere. Jeg har funnet årsaker til hvorfor en del kvinner ikke ønsker å gå inn i topptreneryrket. Resultatene gjelder ulike typer idrett, ikke bare fotball. Likevel har jeg diskutert dette litt mer opp mot fotball fordi det er min idrett.

Det kan se ut til at det er fire hovedårsaker til hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere i idretter. Økonomi, familieliv og mangel på rollemodeller er tre av årsakene som spiller inn. Den siste og største årsaken er coaching Self - efficacy. Jeg har kommet frem til at de tre første årsakene her er faktorer som fører til lav coaching Self – efficacy. Skal det bli en tilvekst av kvinnelige topptrenere trenger vi media på vår side som setter lys på kvinneidretter og kvinnelige trenere som står frem og gjør en bra jobb. Økonomi og rammevilkår må forbedres og legges mer til rette slik at kvinner kan ha mulighet til å ha et familieliv ved siden av. Kanskje er det på tide at treneryrket for kvinner bli et heltids yrke? Flere vil da forstå og se at dette er et yrke som blir verdsatt.

Når det gjelder underproblemstillingen om diskriminering og fordommer kan være årsaker til hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere i idretter er dette lite belyst i den forskningen jeg har hatt tilgjengelig for oppgaven. Det kan derfor være vanskelig å si om dette er en direkte årsak til hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere i idretter. Allikevel har det kommet frem i oppgaven at kvinner kan oppleve diskriminering og fordommer både når det gjelder økonomi og media oppmerksomhet. Det kan likevel ikke her sies sikkert om dette er en årsak til hvorfor det er så få kvinnelige topptrener i idretter.

Det har eksistert litt forskning på hvorfor det er så få kvinnelige topptrenere. Den litteraturen jeg har funnet har ikke tatt for seg kun fotball direkte, men også andre idretter. Forskningen som er blitt brukt for det meste har vært intervjuer og spørreundersøkelser for å komme frem til resultatet. Jeg har kommet frem til noen hovedårsaker, likevel kan det forskes enda mer

rundt dette temaet. På den måten blir det lettere å jobbe videre med tiltak og finne ut hva som kan gjøres for å få flere kvinner inn i topp trener yrket.

8.0 Referanseliste

Angeltveit, R., Evjen, P. J. & Haugen, R. (2006). *Coaching, utvikling og ledelse*. Oslo: Akilles

Aveyard, H. (2007). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide*. Maidenhead: Open University Press

Berg, M. E. (2006). *Coaching: Å hjelpe ledere og medarbeidere til å lykkes*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal akademisk

Demers, G. (2004). Why Female Athletes Decide to Become Coaches – or Not. *Canadian Journal for Women in Coaching* 4 (5).

Duda, J. L. & Treasure, D. C. (2010). Motivational processes and the facilitation of quality engagement in sport. Williams, J. M. (2010). *Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance* (6th utg., s. 59-80). New York: Mcgraw Hill.

Enger, A. & Hagen, K. J. (2009). *Den lille forskjellen, om likestilling og likelønn i Norge*. Oslo: H Aschehoug & Co.

Gjerde, S. (2010). *Coaching hva, hvorfor, hvordan*. Sandefjord: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Gjerustad, T. (2008). *Mannlig dominans*. Lokalisert på <http://www.nih.no/om-nih/aktuelt/nyhetsarkiv/2008/november/Mannlig-dominans-i-idretten/>

Haugenes, M. (2013). *Kvinnelige trenere i toppfotball* (Masteroppgave, Høgskolen i Telemark). Lokalisert på: <https://teora.hit.no/handle/2282/1434>

Holden, S., et al. (2013). *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. (NOU 2013:13). Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.

Holmlund, A. (2012). Vil ha flere kvinnelige trenere. *Østlendingen Ringsaker blad*. Lokalisert på: <http://www.ostlendingen.no/>

Holme, I., & Solvang, B (1996). *Metodevalg og metodebruk*. Oslo; Tano Aschheoug

Høigaard, R. (2008). *Gruppedynamikk i idrett*. Kristiansand: Høyskoleforlaget

Johannessen, B. A. (2014, 20. januar). Derfor kommer ikke Sagen til OL. VG. Lokalisert på: <http://www.vg.no/>

Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist*, 20, 222-234

Kjønnsroller (s.a). *Store norske leksikon*. Lokalisert 01. Mai 2014, på <http://snl.no/kj%C3%B8nnsrolle>

Likestilling (s.a). *Store norske leksikon*. Lokalisert 01. Mai 2014, på <http://snl.no/likestilling>

Lippe, v. d. G. (2010). *Et kritisk blikk på sportsjournalistikk: Medier i en globalisert verden*. Kristiansand: IJ-forl.

Lippe, v. d. G. (1982). *Kvinner og idrett, fra Myte til Realitet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag A/ S.

Matlary, J. H. (2001) *På Kvinnens Premisser, for en ny feminisme*. Oslo: Lunde forlag AS

McCharles, B. L. (2010). *Life Histories of Women in Coaching*. Doctorate of Philosophy, University of Toronto.

NFF. (2010). – *Dette er en eksepsjonelt bra gruppe*. Lokalisert på:
http://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/UEFA_PRO-lisens/2010/UEFA-PRO-lisens-2010/

NFF. (2011a). *Om NFF C-lisens*. Retrieved 30.04.14, Lokalisert på:
http://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/NFF_C-lisens/Om-Trener-1/

NFF. (2012). *Om Norges fotballforbund*. Retrieved 30.04.14, Lokalisert på:
<http://www.fotball.no/toppmeny/Om-NFF/Om-Norges-Fotballforbund/>

NFF. (2012b). *Om UEFA B-lisens*. Retrieved 30.04.14, Lokalisert på:
http://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/UEFA_B-lisens/2012/Om-UEFA-B-lisens/

NFF. (2012c). *Om UEFA Pro – lisens*. Retrieved 30.04.14, Lokalisert på:
http://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/UEFA_PRO-lisens/UEFA_PRO-lisens/

NFF. (2012d) *Topp – og talenttrenerne*. Retrieved 30.04.14, Lokalisert på:
http://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/UEFA_A_lisens/UEFA_A-lisens/

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

Norman, L. (2010). Feeling Second Best: Elite Women Coaches` Experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27(1), 89-104

Pastore, D. (1991). Male and female coaches of women`s athletic teams: Reason for entering and leaving the profession. *Journal of Sport Management*, 5, 128-143.

Patel, R. & Davidson, B. (1999). *Forsknings- metodikkens grunnlag*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Reade, I., Rodgers, W. & Norman, L. (2009). The Under- Representation of women in Coaching: A Comparison of Male and Female Canadian Coaches at Low and High Levels of Coaching. *International Journal of Sport Science & Coaching*, 4(4), 505-520.

Skogvang, B. O. (2006). *Toppfotball: Et felt I forandring* (Doktorgradsavhandling). Oslo: Norges Idrettshøgskole.

UEFA. (2014). *About UEFA*. Retrieved 30.04.14. Lokalisert på: <http://www.uefa.org/about-uefa/index.html>