

Een voetbalvader is trainer en een voetbalmoeder doet de was. Of...?!



Een onderzoek naar de betekenisgeving van vrouwelijk (potentieel) technisch kader aan gender in het voetbaltrainerschap

---

Masterscriptie Nikita Rutte  
Sportbeleid en Sportmanagement  
Universiteit Utrecht  
Scriptiebegeleider: Inge Claringbould  
Tweede lezer: Michel van Slobbe

# VOORWOORD

---

Dat was hem dan. Met deze masterscriptie komt er een eind aan mijn zeven jaar durende studentenperiode. Hoewel mijn zusje me regelmatig de vraag stelde: “Ben je nou nog niet klaar studeren?”, heb ik dit zelf zelden zo ervaren. De master Sportbeleid en Sportmanagement was in veel opzichten een aanvulling en verdieping op mijn hbo-bachelor. De diversiteit aan vakken, de mogelijkheid om bij de KNVB te werken en deelname aan het Global Master’s Programme hebben ervoor gezorgd dat ik me geen moment verveeld heb.

De afgelopen periode heeft in het teken gestaan van dit scriptieonderzoek. Het onderwerp had ik al snel in mijn hoofd. De combinatie van mijn affiniteit met voetbal, ervaringen in het trainerschap en werkzaamheden bij de KNVB maakte al snel dat ik ‘iets’ met vrouwen en het voetbaltrainerschap wilde onderzoeken. Zonder hulp, begeleiding en support was dit ‘iets’ echter nooit veranderd in het onderzoek zoals deze nu voor u ligt. Ik wil daarom van de gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken.

Allereerst wil ik mijn docent en scriptiebegeleider Inge Claringbould bedanken voor alle adviezen. De begeleidingsmomenten zijn voor mij iedere keer een fijne manier geweest om over het onderwerp te sparren. De puzzelstukjes pasten altijd beter op zijn plek na deze momenten. Daarnaast ben ik mijn stagebegeleider van de KNVB, Roos Brouwer, een dankwoord verschuldigd. Ooit schreef ik in de motivatiebrief voor mijn bacheloropleiding dat ik ‘als ik later groot was’ graag bij de KNVB zou willen werken. Hoewel het groot worden er niet echt van gekomen is, heb je me in ieder geval de kans gegeven om het andere deel van deze droom waar te maken. Dank voor je enthousiasme, kennis en de kansen die je mij geboden hebt in de laatste drie jaar. Wie weet komen we elkaar in de toekomst weer ergens tegen. Tot slot gaat mijn dank uit naar mijn familie, vrienden en vriendin voor jullie steun en aanmoedigingen tijdens de afgelopen zeven jaar.

Voor nu presenteer ik met veel plezier mijn scriptieonderzoek. Ik ben trots op het eindresultaat en wens jullie veel leesplezier.



## SAMENVATTING

---

Voetbal is de snelst groeiende sport voor vrouwen in georganiseerd verband (Romijn & Elling, 2017). Toch vertaalt de verhoogde vrouwelijke participatie zich niet door naar kaderfuncties in het voetbal. Hoewel inmiddels 13% van het ledenbestand van de KNVB vrouw is, wordt het trainersberoep gedomineerd door mannen (KNVB 2018a, c). Slechts 1,8% van de voetbaltrainers is vrouw. De KNVB heeft zich ten doelen gesteld om verandering aan te brengen in de scheve genderverhouding en wil de vrouwelijke participatie in voetbaltechnische kaderfuncties verhogen (KNVB, 2018b). Dit onderzoek draagt bij aan dit doel door inzicht te verschaffen in de betekenissen die vrouwelijke (potentiële) trainers geven aan gender in het voetbaltrainerschap. Om de ondervertegenwoordiging van vrouwen beter te begrijpen wordt onderzocht hoe vrouwelijke (potentiële) trainers gender(ongelijkheid) in trainersfuncties construeren en welke mogelijkheden en beperkingen zij hiertoe ervaren. Tevens wordt onderzocht welke consequenties deze betekenisgeving tot gevolg hebben. Het onderzoek geeft hiermee antwoord op de hoofdvraag: *Hoe geven vrouwelijke (potentiële) voetbaltechnische functionarissen betekenis aan gender in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie?*

Om de hoofdvraag te beantwoorden is eerst een theoretisch kader uiteengezet, waarbij theorieën zijn gekoppeld aan relevante literatuur over gender in trainersfuncties. Hierbij zijn onder meer concepten van Foucault aangaande discoursen en disciplineringsprocessen gebruikt. Ook geeft Puwar (2004) inzicht in hoe (on)zichtbaarheid van minderheidsgroeperingen, zoals vrouwen, van invloed is op hoe zij zich (kunnen) bewegen in ruimtes en tot welke marginaliseringsprocessen dit leidt. De dataverzameling van dit onderzoek heeft plaatsgevonden middels twaalf semigestructureerde interviews en één focusgroep. Er zijn acht trainsters en vier potentiële trainsters geïnterviewd. Aan de focusgroep hebben zeven potentiële trainsters deelgenomen.

Uit de resultaten blijkt dat gender een gewichtige rol speelt voor vrouwen in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie. Voetbal wordt door geïnterviewden gezien als een sport die vanuit historie voornamelijk door mannen werd beoefend. Het gevolg hiervan is dat er een mannelijke, somatische norm in het voetbal is ontstaan, welke ook in het trainerschap geldt. Geïnterviewden ervaren het voetbaltrainerschap als mannendomein, waarin vrouwen nauwelijks vertegenwoordigd (willen) zijn. Hoewel vrouwelijke (potentiële) trainers in essentie vinden dat mannen en vrouwen even geschikt zijn als voetbaltrainer, wordt het trainerschap (on)bewust toch mannelijke geconstrueerd. Dit komt onder meer doordat geïnterviewden mannen en vrouwen met andere eigenschappen associëren. De kwaliteiten aan een voetbaltrainer worden toegekend, sluiten beter aan bij mannelijke eigenschappen dan bij vrouwelijke eigenschappen.

De mannelijke constructie van het trainerschap heeft op diverse wijzen consequenties voor vrouwelijk (potentieel) kader. Zo leidt de mannelijke norm tot arbeidsverdeling in kaderfuncties volgens vrouwen. De term voetbalvader wordt daarbij geassocieerd met het trainerschap, maar het woord voetbalmoeder doet denken aan degene die de tenues wast. Wervingsprocedures van voetbalvereniging zijn beïnvloed door dit verwachtingspatroon. In zoektochten naar nieuwe trainers worden vrouwen niet gevraagd voor voetbaltechnische functies. Voetbalmoeders ervaren tevens dat de beroepsruimte 'bezet' is voor en door mannen. Gevolgen hiervan zijn dat zij zelf niet nadenken over de mogelijkheid om trainer te worden, zichzelf niet capabel genoeg achten voor de functie, of zichzelf zelfs terugtrekken uit een dergelijke positie. Vrouwen die wel actief zijn als voetbaltrainer voelen zich vaak een 'space invader', een indringer in de mannelijke ruimte. Doordat hun lichaam afwijkt van de norm vallen ze meer op dan hun mannelijke collega's. Voor vrouwelijke trainers heeft dit diverse consequenties. Vrouwelijke trainers voelen zich bijvoorbeeld minder serieus genomen. Ook hebben trainsters het gevoel zich meer te moeten bewijzen dan hun mannelijke collega's.

Echter blijkt uit dit onderzoek dat de mannelijke norm in het voetbaltrainerschap volgens vrouwelijk technisch kader de laatste jaren ter discussie wordt gesteld. Door de kwantitatieve groei van het aantal vrouwen dat voetbalt en de EK-winst van 2017 ervaren geïnterviewden meer acceptatie en respect voor vrouwelijke voetbaltrainers. Geïnterviewden verwachten dat door de verschuiving van het genderdiscours in het trainerschap een groei van het aantal vrouwelijke voetbaltrainers in de toekomst. Om de groei te realiseren worden op meerdere niveaus interventiemogelijkheden benoemd. Zo zou de KNVB voetbalverenigingen bewust(er) kunnen maken van de rol die gender heeft in wervingsprocedures voor technisch kader. Ook zou onder meer het uitdragen van rolmodellen en het vragen in trainersduo's vrouwelijk potentieel kader over de streep kunnen trekken.

# INHOUDSOPGAVE

---

1	Inleiding .....	8
1.1	Aanleiding .....	8
1.2	Probleemstelling .....	9
1.3	Doel onderzoek .....	10
1.4	Relevantie .....	10
1.4.1	Wetenschappelijke relevantie.....	10
1.4.2	Maatschappelijke relevantie .....	11
1.5	Onderzoeksvraag en deelvragen .....	12
1.5.1	Hoofdvraag.....	12
1.5.2	Deelvragen .....	12
1.6	Begrippenkader .....	12
1.7	Leeswijzer .....	13
2	Theoretisch kader en literatuurstudie.....	14
2.1	Onderzoeksperspectief .....	14
2.2	Betekenisgeving .....	14
2.3	Discoursen, macht en disciplineringsprocessen .....	15
2.3.1	Discoursen.....	15
2.3.2	Macht .....	18
2.3.3	Disciplineringsprocessen .....	18
2.4	Gender in organisaties.....	20
2.5	Marginaliseringsprocessen .....	21
2.5.1	Somatische norm & (on)zichtbaarheid .....	22
2.5.2	Effect van de ruimte .....	22
2.5.3	Gevolgen van (on)zichtbaarheid .....	23
2.5.4	Insider worden.....	24
3	Methode.....	26
3.1	Type onderzoek .....	26
3.2	Dataverzamelmethode.....	26
3.2.1	Semigestructureerde interviews.....	26
3.2.2	Focusgroep .....	27
3.3	Werven en selectie .....	27
3.4	Data-analyse .....	29
3.5	Betrouwbaarheid en validiteit .....	29
3.6	Rol onderzoeker .....	30
4	Resultaten en analyse.....	32
4.1	Gender in het voetbal.....	32
4.2	Gender in het trainerschap.....	32
4.2.1	Het trainerschap als mannendomein .....	33

4.2.2	“Geen grijze muis”- De eigenschappen van een voetbaltrainer .....	34
4.2.3	De paradoxale rol van gender in het voetbaltrainerschap .....	35
4.3	Consequenties van de mannelijke constructie.....	38
4.3.1	Een voetbalvader is een trainer, een voetbalmoeder doet de was - Arbeidsverdeling.....	38
4.3.2	“Dan nemen de vaders het wel over” - De ruimte is bezet.....	39
4.3.3	Verzorger of assistent - Uitsluitingsmechanismen.....	40
4.3.4	“Hoeveel ervaring heb je eigenlijk met voetbal?” – Vrouwen moeten zich bewijzen.....	41
4.4	Veranderingen in de rol van gender .....	43
4.4.1	“Hoe zichtbaarder het wordt, hoe normaler het wordt, hoe beter het wordt” - Acceptatie door groei .....	43
4.4.2	Ruimte en aanwas door groei.....	43
4.4.3	Het Oranje Leeuwinnen-effect.....	44
4.5	Insluitingsmechanismen.....	44
4.5.1	“Reclame maken dat je als moeder ook kan trainen” - Bewustwording.....	44
4.5.2	“Een pindakaasreclame met Sarina” - Rolmodellen .....	45
4.5.3	Support van verenigingen .....	46
4.5.4	Cursussen en financiën.....	46
4.5.5	“Als die meegaat dan ga ik dan wel” - Vraag ze in duo’s.....	47
4.6	Theoretische analyse.....	48
5	Conclusie.....	50
6	Aanbevelingen .....	53
7	Reflectie.....	56
8	Literatuurlijst .....	58
9	Bijlagen.....	64
9.1	Bijlage 1: Topiclijst potentiële trainers .....	64
9.2	Bijlage 2: topiclijst huidige trainers .....	68

# 1 INLEIDING

---

## 1.1 AANLEIDING

Het meiden- en vrouwenvoetbal in Nederland zit in de lift. Tussen 2005 en 2015 kende de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB) een groei van meer dan 65.000 vrouwelijke leden (Romijn & Elling, 2017). Dit maakt het voetbal de snelst groeiende meiden- en vrouwensport in georganiseerd verband. In juni 2018 waren er meer dan 158.000 meiden en vrouwen spelend lid van de KNVB en komen zij uit voor meer dan 2500 amateurvoetbalverenigingen die meiden- en vrouwenvoetbal aanbieden (KNVB, 2018a). De stormachtige ontwikkeling vindt echter niet in ieder facet van de sport plaats. De KNVB bemerkt in haar beleidsplan dat de groei van vrouwen in kaderfuncties in het voetbal achterblijft (KNVB, 2018b). De cijfers spreken voor zich. Slechts 1,8% van de trainer/coaches met een trainerslicentie is vrouw (KNVB, 2018c). In essentie betekent dit dat het technisch kader in het Nederlandse voetbal momenteel geen afspiegeling is van de vergrote diversiteit van de sport. Inmiddels is immers 13% van het ledenaantal van de KNVB vrouw (KNVB, 2018a). In een onderzoek naar genderdiversiteit in coachposities in het professionele voetbal in Nederland concluderen ook Peeters en Sterkenburg (2016) dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn.

Het verwerven van vrouwelijk kader binnen de sportwereld is niet alleen in het voetbal een uitdaging. In de Nederlandse context blijkt dat in de groep van top- en talenttrainers het aandeel vrouwen slechts 12% is (Elling & Van Ginneken, 2016). Hoewel er geen actuele cijfers beschikbaar zijn met betrekking tot trainers/coaches in de breedtesport, is de veronderstelling dat de verhouding hier enigszins minder scheef is (Elling & Van Ginneken, 2016). De disbalans tussen vrouwelijk en mannelijk technisch kader is niet alleen typerend voor de Nederlandse sport. Uit een onderzoek van de European Commission Sport (2014) blijkt bijvoorbeeld dat in Europa slechts 20% van de coaches/trainers in de sport vrouw is, terwijl er weinig verschil is in de sportparticipatie tussen beide groepen. In het voetbal liggen deze percentages nog lager. In Engeland bijvoorbeeld, is slechts 2,7% van de voetbaltrainers vrouw (Lapchick, 2009). Vrouwen weten de weg naar een positie als trainer/coach dus nog niet altijd te vinden. En dat ondanks dat onder andere Elling en van Ginneken (2016) concluderen dat er een verschuiving plaatsvindt richting meer gendergelijkheid in de sportparticipatie van georganiseerde sporten. Hoe komt dit?

*“Vrouwelijke prestaties worden er over het algemeen minder gewaardeerd. De impliciete boodschap is nog steeds dat je nog zo je best kan doen, maar dat je het niet zal redden omdat je een vrouw bent. Dat is heel demotiverend” (Prange, 2016)*

Norman, Ranking-Wright en Allison (2016) stellen dat de langzame verandering in de gendersamenstelling van het trainers- en coaching beroep binnen het voetbal sterk gerelateerd is aan de organisatiecultuur in het voetbal. Diep ingebedde gedragingen en ideeën kennen een dusdanig lange geschiedenis, dat deze de norm zijn geworden. Deze normen zijn vaak gendergeladen. Zo beaamt ook oud-profvoetbalster en onderzoeker Martine Prange (2016), die met bovenstaand citaat een mogelijke verklaring geeft voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in trainersposities. De KNVB stelt zich in de nieuwe beleidscyclus (2018-2022) ten doel om veranderingen aan te brengen in deze situatie:

*“Steeds meer vrouwen zijn actief binnen het voetbal, op het veld en daarbuiten. We zien veel mogelijkheden in deze ontwikkeling en daarmee de ontwikkeling van het totale voetbal. We willen dus meer vrouwelijke trainers, maar ook scheidsrechters en bestuurders.” (KNVB, 2018b, p8).*



Om deze doelstelling te behalen zet de bond in op het toegankelijker maken van het opleidingsaanbod en het creëren van bewustwording bij vrouwen zelf (KNVB, 2019). Ook de UEFA onderkent het belang van ontwikkeling rondom vrouwelijke coaches. In het eerste strategische plan voor vrouwenvoetbal ooit wordt als één van de doelen omschreven dat het Europese orgaan zich inzet om zowel de kwaliteit als kwantiteit van vrouwelijke coaches te verhogen (UEFA, 2019).

Dit onderzoek heeft als doel hieraan bij te dragen. Om genderongelijkheid te hervormen, dienen onderliggende ideologieën, gedragingen en normeringen zowel uiteengezet als bediscussieerd te worden (Claringbould & Knoppers, 2017). Dit onderzoek draagt bij aan het uitdiepen en begrijpen van dergelijke onderliggende mechanismen. Dit wordt gedaan door inzichtelijk te maken welke betekenissen huidige en potentiële vrouwelijke voetbaltrainers- en coaches geven aan gender in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie. Inzicht in hoe vrouwen gender in het voetbaltrainerschap ervaren, kan er uiteindelijk toe leiden dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in deze functies verminderd kan worden.

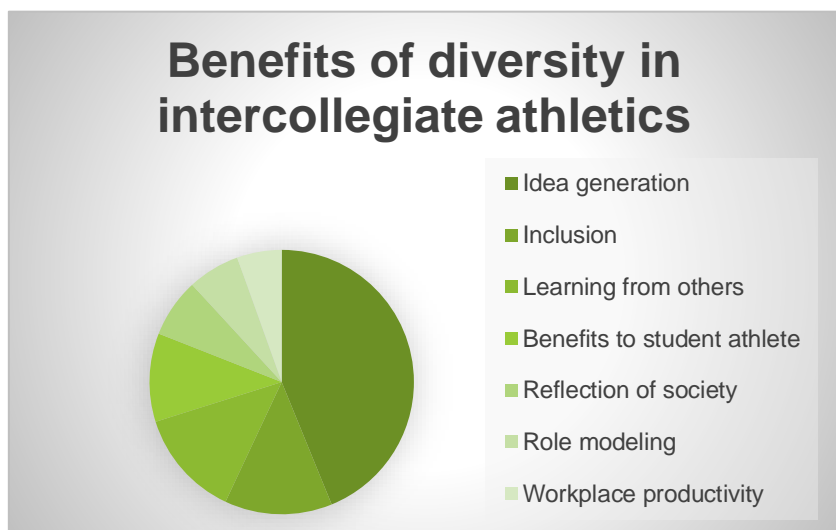
## 1.2 PROBLEEMSTELLING

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in voetbaltechnische functies is, zo blijkt uit de aanleiding van dit onderzoek, een veelbesproken thema. Waarom is het eigenlijk van belang dat vrouwen voetbaltechnische functies bekleden?

Diversiteit kan worden gezien als de aanwezigheid van sociaal betekenisvolle verschillen tussen leden van een groep (Cunningham, 2015). Hierbij kan worden gedacht aan verschillen in ras, leeftijd, sociale klasse, maar ook in gender. Diversiteit biedt organisaties veel voordelen. Een Amerikaans onderzoek wijst uit dat werknemers van sportorganisaties zeven voordelen ondervinden van diversiteit (zie figuur 1) (Cunningham, 2008). Niet alleen leidt diversiteit tot meer

creativiteit, maar ook ervaart men meer productiviteit en is er ruimte voor rolmodellen. Meerdere onderzoeken, zowel binnen de sport als in andere werkgebieden, tonen dergelijke voordelen van diversiteit aan. Dat geldt voor zowel de organisatie als de betrokkenen rondom deze organisatie. Zo concludeerde Hoogendoorn (2013) dat groepen die gekenmerkt worden door een diverse samenstelling betere beslissingen nemen. LaVoi (2016) beaamt dit door te stellen dat vrouwelijke trainers zaken zien vanuit andere perspectieven. Een vergroting van het aantal vrouwen in coaching-posities zorgt dan ook voor een positieve bijdrage als het gaat om het nemen van beslissingen. Daarnaast leidt een divers personeelsbestand tot een hogere tevredenheid over de werkomgeving en zorgt het voor betere onderlinge relaties (Kandolla & Fullerton, 1998). Vrouwelijke trainers zien zaken tevens vanuit andere perspectieven. Een vergroting van het aantal vrouwen in coaching-posities zorgt volgens LaVoi (2016) dan ook voor een positieve bijdrage als het gaat om het nemen van beslissingen.

Een voetbaltrainer is overduidelijk een voorbeeld voor diens trainingsgroep. Als meiden voetballen, waarom zijn er dan geen vrouwelijke trainers? Fasting en Pfister (2000) toonden eerder al



Figuur 1: Benefits of diversity in intercollegiate athletics (Cunningham, 2008)

aan dat vrouwelijke voetballers een voorkeur hebben voor een vrouwelijke trainster als het aankomt op communicatie en psychologische kwaliteiten. Ook La Voi en Dutove (2012) stellen dat genderdiversiteit in voorbeeldrollen van wezenlijk belang is, onder meer voor het carrièreperspectief van vrouwen. Het hebben van een vrouwelijke coach verhoogt de kans dat vrouwelijke atleten het beroep van trainer/coach overwegen. Het ontbreken van vrouwelijke rolmodellen leidt volgens Lockwood (2006) zelfs tot negatieve uitkomsten voor meiden, zoals een verminderd zelfbeeld en een devaluatie van eigen capaciteiten. Vrouwelijke trainers spelen niet alleen een positieve rol voor voetballende meiden, maar ook voor vrouwelijke collega's. Uit onderzoek is zelfs gebleken dat vrouwen in niet-traditionele vrouwenberoepen op dagelijkse basis beter presteren als zij een vrouwelijk rolmodel hebben (Lockwood, 2006). Ook LaVoi (2016) toont aan dat rolmodellen van hetzelfde geslacht zorgen voor een positieve bijdrage. Vriendschap, carrière-advies en hulp in het navigeren in een man-georiënteerde wereld dragen bij aan de kwaliteit van de coachervaring.

Tot slot doen Prange en Van Oosterbaan (2017) in hun onderzoek naar de maatschappelijke impact van vrouwenvoetbal een beroep op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de voetbalsport. Vrouwenvoetbal wordt betiteld als zijnde zowel een spiegel als katalysator van maatschappelijke veranderingen in de Nederlandse samenleving. Voetbal legt als grootste sport in Nederland diepere sociale en culturele dynamieken bloot. In een maatschappij waarbij het streven naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen een veelbesproken thematiek is, kan de voetbalsport een katalysator zijn. Door waarde te hechten aan een meer representatieve afspiegeling van het voetbaltechnisch kader, kan het voetbal een statement maken richting zowel de sportwereld als de maatschappij in haar geheel, als het gaat om de importantie van diversiteit en gendergelijkheid.

### 1.3 DOEL ONDERZOEK

Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in betekenisgeving van vrouwelijk (potentieel) voetbaltechnisch kader aan gender in voetbaltechnische functies. Door de betekenisgeving van de doelgroep te achterhalen, kan de huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen in dergelijke functies beter begrepen worden. De inzichten hebben in praktische zin als doel om de KNVB meer richting te geven aan het focuspunt 'Meer vrouwen in voetbal' uit het Strategisch Plan 2018-2022 van de bond.

### 1.4 RELEVANTIE

#### 1.4.1 Wetenschappelijke relevantie

Het huidige wetenschappelijke onderzoek op het gebied van ondervertegenwoordiging van vrouwen in voetbal is meervoudig. Allereerst focussen meerdere onderzoeken zich op de historie, opkomst en ontwikkeling van het vrouwenvoetbal in Nederland (Derks, 1999, Romijn & Elling, 2017). Deze onderzoeken zijn echter gericht op sportparticipatie en niet zozeer op participatie van kader. In een onderzoek naar gender in de voetbalcultuur in het Verenigd Koninkrijk stelt Caudwell (2011) dat het van belang is om inzichten te verkrijgen in de ervaringen van vrouwen in kaderfuncties:

*“Further work is still required, work that considers gender relations beyond the player herself; she is important, but so too are the many women who are involved in the organization of the game. These women face structures that are challenging, resistant and oppressive, and cultures that affirm and reaffirm male dominance” (Caudwell, 2011, p.328)*

Reeds bestaande literatuur op het gebied van participatie van vrouwen in kaderfuncties in de Nederlandse sport heeft veelal betrekking op bestuurlijke functies (Claringbould & Knoppers, 2007). Daarentegen is er in de Nederlandse context nog weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de betekenisgeving van vrouwen aan gender in technische kaderfuncties. Gerritsen (2018) sprong in op dit kennishiaat door de betekenisgeving aan gender binnen het trainerschap te onderzoeken. Desbetreffend onderzoek is echter uitgevoerd in meerdere sporten dan alleen voetbal. Binnen het

voetballandschap zouden betekenissen die worden toegekend aan gender kunnen verschillen van andere sporten, gezien de mannelijke historie van de sport (zie 2.3.1.1).

Kijkend naar het internationale voetballandschap zijn er enkele onderzoeken gedaan naar de aanwezigheid van vrouwen in technische functies en de rol van gender hierin. Zo keken Norman, Ranking-Wright en Allison (2016) naar welke onderdelen van een organisatiecultuur bijdragen aan de ontwikkeling van vrouwelijke voetbalcoaches. Norman (2012) keek tevens naar strategieën voor de ontwikkeling van vrouwelijke coaches. Fielding-Lloyd en Mean (2011) onderzochten hoe vrouwelijke trainers zelf bijdragen aan de reconstructies van genderongelijkheid in het Engelse voetbal. Sagas & Cunningham (2004) bekeken of genderverschillen impact hebben op het succes van coaches. Genderstereotypering en het effect daarvan op het werven van vrouwelijke voetbalcoaches werden ook door Schlesinger & Weigelt-Schelsinger (2013) belicht. Ook Hofmann en Sinning (2016) gingen nader in op barrières die vrouwen tegenkwamen in het proces om trainer te worden. Dutove en LaVoi (2012) ontwikkelde naar aanleiding van eerdere onderzoeken een ecologisch model met barrières en support voor vrouwelijke coaches.

Met uitzondering van het onderzoek van Schlesinger & Weigelt-Schelsinger (2013) focusten deze onderzoeken zich allemaal op het meer professionele niveau van de sport. Hierbij was vooral aandacht voor gediplomeerde en gekwalificeerde vrouwen in voetbaltechnische functies. Aangezien de context waarin deze vrouwen werken verschilt van dat van voetbaltechnische functionarissen op een lager level, zien onderzoekers hier een gat in de literatuur (Schlesinger & Weigelt-Schelsinger, 2013). Daarnaast hebben de onderzoeken veelal in niet-Europese contexten plaatsgevonden. Eerder onderzoek toonde aan dat gezien culturele differentiaties deze situaties sterk kunnen verschillen ten opzichten van de Europese context (Schlesinger & Weigelt-Schelsinger, 2013). In dit onderzoek zal daarom een andere insteek worden gekozen. Het onderzoek richt zich specifiek op de Nederlandse voetbalcontext. Daarnaast is er aandacht voor gediplomeerd professioneel kader, ongediplomeerd amateurlider en potentieel kader. Tevens vertrekt het onderzoek vanuit de betekenisgeving van vrouwen zelf. Dit maakt het onderzoek een toevoeging op bestaande literatuur binnen dit thema.

#### **1.4.2 Maatschappelijke relevantie**

In dit onderzoek is de maatschappelijke relevantie zichtbaar in meerdere contexten. Allereerst is de bestuurlijke en organisatorische context van dit onderzoek relevant. Dit gezien het onderzoek inzichten gaat verschaffen die zowel richtinggevend als ondersteunend kunnen zijn voor het ontwikkelen en uitvoeren van beleid. Het onderzoek geeft inzicht in welke betekenissen vrouwen geven aan gender in het verwerven en uitvoeren van voetbaltechnische functies, alsmede wat de consequenties van deze betekenisgeving zijn. Deze inzichten kunnen door de KNVB worden gebruikt om richting te geven aan het focuspunt *'Meer vrouwen in voetbal'* uit het Strategisch Plan 2018-2022 van de bond. Ook kunnen de resultaten en inzichten van dit onderzoek interessant zijn voor amateurvoetbalvereniging en hun beleidsvoering. Samen met de KNVB zijn amateurvoetbalverenigingen de belangrijkste actoren in het Nederlandse voetballandschap en hebben zij ook een groot aandeel in de organisatie en organisatiecultuur van de sport. Het hebben van tekorten aan trainers en coaches is al jaren één van de grootste problematieken die amateurvoetbalverenigingen aankaarten bij de KNVB. Inzichten in hoe vrouwen betekenisgeven aan het uitvoeren van dergelijke functies, kunnen verenigingen helpen in het zoeken naar oplossingen voor deze problematiek.

Tot slot is de maatschappelijke context van dit onderzoek relevant. Meerdere onderzoekers stellen dat vrouwenvoetbal kan worden gezien als representatie van gender(on)gelijkheid binnen een maatschappij (Prange en van Oosterbaan, 2017, Prinz, Bollacke, Bungler, Langen & Rosler, 2016). Claringbould en Knoppers (2017) betogen dat voetbal kan worden gezien als een culturele uiting van de maatschappij. Kijkend naar de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt kan nog steeds een onderscheid worden bemerkt tussen mannen en vrouwen, met name in de sector en het functieniveau waarop zij werken. Zo blijkt uit de Emancipatiemonitor dat vrouwen nog sterk ondervertegenwoordigd zijn in besluitvormende, bestuurlijke en hogere functies (SCP, 2018). Inzichten in genderconstructies

en de achterliggende mechanismen kunnen zodoende ook nuttig zijn in een bredere maatschappelijke context.

## 1.5 ONDERZOEKSVRAAG EN DEELVRAGEN

### 1.5.1 Hoofdvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Hoe geven vrouwelijke (potentiële) voetbaltechnische functionarissen betekenis aan gender in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie?

### 1.5.2 Deelvragen

Onderstaande deelvragen worden middels dit onderzoek beantwoord:

- Welke betekenissen geven vrouwelijke (potentiële) voetbaltechnische functionarissen aan gender en genderongelijkheid binnen een voetbaltechnische functie?
- Welke mogelijkheden en beperkingen ervaren vrouwelijke (potentiële) voetbaltechnische functionarissen in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie?
- Hoe speelt gender volgens deze functionarissen een rol in deze mogelijkheden en beperkingen?
- Welke consequenties hebben de betekenissen van vrouwelijke (potentiële) voetbaltechnische functionarissen (antwoord op voorgaande deelvragen) voor het uitvoeren van een dergelijke functie door vrouwen?

## 1.6 BEGRIPPENKADER

- Betekenisgeving: In dit onderzoek wordt betekenisgeving gezien zoals Weick (1995) het definieert. Een continu doorlopend proces waarin mensen betekenis geven en waarde toekennen aan de werkelijkheid. Betekenisgeving wordt medebepaald door ervaringen uit het verleden, de omgeving en interacties met deze omgeving.
- Gender: Gender wordt gezien als: “*een sociaal geconstrueerd onderscheid tussen mannen en vrouwen en de overtuiging van identiteiten, waarbinnen die verschillen en dat onderscheid bevestigd worden*” (Claringbould, 2008, p.13).
- Voetbaltechnische functionaris: Een voetbaltechnische functionaris is iemand die binnen een vereniging een voetbal gerelateerde functie bekleedt. Denk aan: voetbaltrainer, voetbalcoach, technisch coördinator en/of hoofd opleiding.

## **1.7 LEESWIJZER**

Dit scriptieonderzoek bevat negen hoofdstukken. Hoofdstuk 2 omvat een uiteenzetting van theoretische concepten waarlangs later de verzamelde data geanalyseerd wordt. Er wordt onder meer ingegaan op theorie van Foucault aangaande discoursen en disciplineringsprocessen en marginaliseringsprocessen worden toegelicht aan de hand van concepten van Puwar (2004). De concepten worden tevens gekoppeld aan bestaande literatuur aangaande gender in trainersfuncties. Het derde hoofdstuk geeft de lezer meer informatie over de gehanteerde onderzoeksmethoden. In hoofdstuk 4 worden de resultaten weergegeven aan de hand van vijf hoofdthema's: gender in voetbal, gender in het trainerschap, consequenties van de mannelijke constructie, veranderingen in de rol van gender en insluitingsmechanismen. Het resultatenhoofdstuk wordt afgesloten met een analytische paragraaf, waarin eerdergenoemde theoretische concepten worden ingezet om resultaten te interpreteren. Hoofdstuk 5 betreft het conclusiehoofdstuk, waarin antwoord wordt gegeven op hoofd- en deelvragen. In het zesde hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan aan de KNVB. De tekortkomingen van het onderzoek en adviezen voor mogelijke vervolgonderzoeken worden besproken in het zevende hoofdstuk. Tot slot zijn de literatuurlijst en bijlagen te vinden in hoofdstuk 8 en 9.

## 2 THEORETISCH KADER EN LITERATUURSTUDIE

---

Het theoretisch analysekader van dit onderzoek dient als bril waardoor naar verworven data gekeken wordt. Het biedt een perspectief om vanuit theoretische concepten iets te zeggen over wat er in de praktijk wordt waargenomen. Allereerst komt het onderzoeksperspectief aan bod. Ten tweede wordt gekeken naar betekenisgeving en hoe dit volgens Weick (1995) tot stand komt. Daarna wordt middels de concepten van Foucault gekeken naar hoe discoursen, macht en disciplineringsprocessen invloed uitoefenen op sociale structuren. Vervolgens wordt aan de hand van Acker (1992) de werking van gender in organisaties besproken. Tot slot worden marginaliseringsmechanismen uitgediept aan de hand van perspectieven van Puwar (2004). De theoretische concepten worden tevens gekoppeld aan relevante reeds bestaande onderzoeken in relatie tot gender in trainersfuncties.

### 2.1 ONDERZOEKSPERSPECTIEF

Het onderzoeksperspectief bepaalt de relatie tussen de onderzoeker en het onderzoek. Het biedt een visie op hoe er naar de wereld wordt gekeken. Voor dit onderzoek is gekozen voor een interpretatieve onderzoekbenadering. De interpretatieve onderzoekbenadering kent als vertrekpunt dat de werkelijkheid wordt gecreëerd door interactie tussen verschillende actoren en de betekenis die zij daaraan toekennen (Edwards & Skinner, 2009). Dit sluit aan bij de centraal staande betekenisgeving van vrouwelijke (potentiële) trainers in dit onderzoek. Boonstra en de Caluwe (2006) stellen ook wel dat doordat mensen met elkaar praten, interacteren en experimenteren, zij betekenis geven aan de werkelijkheid waarin zij leven. De constructie van de werkelijkheid is zodoende subjectief en contextafhankelijk. In relatie tot dit onderzoek betekent dit dat om de constructie achter de ondervertegenwoordiging van vrouwen in voetbaltechnische functies te kunnen weergeven, de interactie en betekenisgeving van betrokken actoren daarin van belang zijn. Zij zijn immers de vormers van de werkelijkheid.

### 2.2 BETEKENISGEVING

Het in bovenstaande paragraaf aangetoonde belang van betekenisgeving in een interpretatieve onderzoekbenadering maakt het zinvol het begrip betekenisgeving nader onder de loep te nemen. Karl Weick (1995) kan met zijn boek *Sensemaking in organizations* worden gezien als één van de grondleggers van betekenisgeving. Weick (1995) definieert betekenisgeving als volgt:

*“Sensemaking, is best described as a developing set of ideas with explanatory possibilities, rather than as a body of knowledge”* (Weick, 1995, p.11)

Betekenisgeving kan dus worden gezien als een doorlopend proces. Er 'is' niet zozeer een betekenis of een werkelijkheid, maar deze wordt continu gevormd en hervormd door degenen die het ervaren. Betekenisgeving van mensen is volgens Weick (1995) omgevingssensitief. Dit houdt in dat de betekenis die iemand ergens aan toekent, wordt bepaald door de interactie en relatie met anderen. Door interactie wordt gezamenlijk een werkelijkheid van waarden geconstrueerd (Weick, 1995). Hierbij is een wisselwerking zichtbaar tussen wat mensen als betekenissen produceren en wat zij daar aansluitend daarop van waarnemen. Zoals Homan (2005) stelt, is daarom niet de informatie die op een groep afkomt bepalend, maar de betekenissen die zij hieraan toekennen. Het proces waarbij er door waarde-creatie betekenis wordt toegekend aan een gebeurtenis, noemt Weick (1995) ook wel het 'sensemaking proces'. In dit proces worden zeven kenmerken onderscheiden, te weten: grounded in identity construction, retrospective, enactive of sensible environments, social, ongoing, focused on and by extracted cues en driven by plausibility rather than accuracy. Deze kenmerken werken samen met elkaar, wat er uiteindelijk toe leidt dat een individu een betekenis toekent aan een gebeurtenis. Voor dit onderzoek zijn de volgende kenmerken uit het sensemaking proces het meest relevant: de identiteitsconstructie, het principe van terugwerkende kracht en de invloed van de omgeving. Hieronder worden de kenmerken en de relevantie daarvan nader toegelicht.

Het eerste kenmerk benoemt Weick (1995) als 'grounded in identity construction'. Weick (1995) neemt als vertrekpunt dat er een individu, ook wel een 'sensemaker', moet zijn voordat een zintuigelijke waarneming en betekenisgeving kan plaatsvinden. De 'sensemaker' is een individu die op basis van zijn of haar identiteit betekenis geeft aan de gebeurtenis. Het begrip 'sensemaker' is enkelvoudig. Hier ligt volgens Weick (1995) dan ook een groot aandachtspunt in het proces van betekenisgeving. Een individu heeft nooit slechts één identiteit. Hoe een individu naar een gebeurtenis kijkt en welke betekenis diegene eraan toekent, hangt af van de rol die de persoon op dat moment heeft. In relatie tot dit onderzoek is het derhalve niet alleen interessant om de betekenisgeving van die vrouwen die daadwerkelijk een rol hebben als voetbaltechnisch functionaris te achterhalen, maar ook betekenisgeving van potentieel kader bloot te leggen. Vrouwen die vanuit een voetbaltechnische rol spreken, kunnen een andere betekenis toekennen aan gender in voetbaltechnische functies dan vrouwen die dat nog niet doen. Dergelijke betekenissen zouden de keuze van vrouwen om een voetbaltechnische functie te bekleden kunnen beïnvloeden.

Het tweede relevante kenmerk is het principe van terugwerkende kracht. De sensemaker neemt in het vormen van een nieuwe betekenis ervaringen vanuit het verleden mee. Vrouwelijke voetbaltechnische functionarissen kennen allemaal hun eigen achtergrond en historie in het voetbal. Hierbij is onderscheid tussen bijvoorbeeld de duur van de carrière of niveau waarop de functie is uitgeoefend. Vanuit dit principe zouden deze verschillen in achtergrond dus kunnen leiden tot een verschil in betekenisgeving. Dit betekent dat in de selectie van respondenten onderscheid gemaakt dient te worden in loopbaanduur en niveau waarop vrouwen trainer zijn geweest.

Naast het individu en ervaringen uit het verleden, is ook de omgeving en de interactie daarmee van belang in het vormen van een betekenis. Dit heeft een tweeledige werking. De omgeving is van invloed op de betekenis die het individu creëert, maar het individu heeft op haar beurt ook invloed op de omgeving. In het kader van dit onderzoek betekent dit dat vrouwen in hun betekenisgeving aan gender in het uitvoeren en verwerven van een voetbaltechnische functie niet alleen reactief hun omgeving ondergaan, maar ook actief vormgever ervan zijn. Zoals Weick ook aangeeft:

*"There is not some impersonal "they" who puts these environments in front of passive people" (Weick, 1995, p.31)*

Deze uitspraak tekent het belang om naast de betekenisgeving aan zich, ook te kijken naar hoe de omgeving een rol speelt in betekenisgeving.

## **2.3 DISCOURSEN, MACHT EN DISCIPLINERINGSPROCESSEN**

De waarden en normen die er heersen rondom het voetbaltrainerschap kunnen van invloed zijn op de betekenisgeving van vrouwen aan gender in dergelijke functies. Betekenissen krijgen kracht binnen discourses. Discourses verkrijgen op hun beurt een bepaalde macht, die op diverse wijzen tot uiting komt. De wetenschappelijke perspectieven van filosoof Michel Foucault met betrekking tot discourses, macht en disciplineren bieden hier passend theoretisch inzicht, mede gezien eerdere toepassingen in sportonderzoek ten aanzien van gender (Markula, 2003).

### **2.3.1 Discourses**

Een discours wordt gezien als een dominant denkbeeld dat heerst in een maatschappij en wordt ervaren als vanzelfsprekende waarheid. Discourses zijn ongeschreven regels die het handelen van individuen produceren, structureren en reguleren en zorgen voor een bepaald denkbeeld over een onderwerp (Markula & Pringle, 2006). Het discours is daarmee bepalend voor hoe mensen handelen in de samenleving. Edwards en Skinner (2009) stellen ook wel dat een discours kan worden opgevat als het geheel van betekenissen, normen en de ideeën over de werkelijkheid. Discourses worden volgens Foucault gecreëerd door contextuele aspecten, tijd, plaats, sociale relaties en macht (Edwards & Skinner, 2009). Ze worden vervolgens in stand gehouden door het herhaald blijven uitspreken van dominante ideeën via onder andere media, familie en overheidsbeleid.



*“Je denkt toch even, wat is dit? Het is iets wat je helemaal niet verwacht” (Foppen, 2018)*

Bovenstaand citaat is afkomstig van Hein Grafhorst, lid van de technische commissie van voetbalvereniging BAS en werd gegeven naar aanleiding van een vrouwelijke sollicitant op de vacature van hoofdtrainer bij de club (Foppen, 2018). Grafhorst geeft in de krant aan dat hij niet had verwacht dat er een vrouw zou solliciteren voor de functie, omdat trainers ‘normaalgesproken’ mannen zijn. Hierbij kan in termen van Foucault worden gesproken over een discours. De discours heeft in dit geval betrekking op hoe mannen en vrouwen zich horen te gedragen.

### **2.3.1.1 Genderdiscours**

Zoals in het citaat van Grafhorst zichtbaar, is er in het voetbaltrainerschap sprake van een genderdiscours (zie p.13 voor definitie gender). Gender wordt gezien als een sociale constructie. Het is iets dat de mens zelf doet en creëert en kan zodoende worden getypeerd als discours. West en Zimmerman (1987) ontwikkelden vanuit de gedachte van het sociaal construeren het concept ‘gender by doing’. Zij stellen dat de constructie van gender voortkomt uit de behoefte van mensen om facetten uit het leven te categoriseren. Acker (2004) typeert gender dan ook als een organiserend principe in ons sociale leven. Interactie is de voornaamste plaats waar gender wordt ‘gedaan’ (West en Zimmerman, 1987). Simpel gezegd stellen zij dat gender vorm krijgt door routine en dagelijkse werkzaamheden. Dit sluit aan bij de theorie van Foucault die stelt dat discourses vorm krijgen door sociale relaties (Edwards & Skinner, 2009). Voorbeelden waarin de vanzelfsprekendheid van gender in de samenleving naar voren komt zijn in gesprekken, in de manier waarop functies zijn verdeeld, in sport, maar ook in materieel zoals kleding en de inrichting van toiletvoorzieningen. Doordat gender een zelfgemaakte constructie is, kan deze constructie dus ook wijzigen of tenietgedaan worden en liggen er kansen tot meer gelijkwaardigheid door middel van ‘undoing’ gender (Claringbould & Knoppers, 2007).

### **2.3.1.2 Genderdiscours in het Nederlandse voetbal**

Het genderdiscours speelt een belangrijke rol in voetbal. Voetbal is in Nederland sinds jaar en dag de grootste sport voor jongens en mannen. Hoewel er sinds 1896 meerdere vrouwenvoetbalinitiatieven ontplooid zijn, kent de sport een lange periode van repressie en zelfs uitsluiting van deelname voor vrouwen (Derks, 1999, Middag, 2016, Prange en van Oosterbaan, 2017). De oorsprong van het genderdiscours in het Nederlandse voetbal is hierom van belang. Voetbal werd vanuit historie gezien als een sport voor jongens en mannen. Een citaat uit een sporttijdschrift uit de 19<sup>e</sup> eeuw is een tekenend voorbeeld van hoe er indertijd naar vrouwenvoetbal werd gekeken:

*“Voetbal kan nooit en te nimmer een sport voor vrouwen zijn. Ieder die er een greintje verstand van heeft, zal dit toegeven” (De athleet, 1896, in: Middag, 2016, p.4)*

De oorzaken van genderongelijkheid in het voetbal kunnen voor een belangrijk deel worden toebedeeld aan ideologieën uit de negentiende eeuw (Claringbould en Knoppers, 2017). De industriële revolutie zorgde ervoor dat veel mannen in Nederland naar de grote steden trokken. Dit leidde tot angst dat jongens in afwezigheid van mannen om zich heen te ‘vrouwelijk’ zouden worden (Knoppers, 2006). De introductie van voetbal als teamsport voor jongens zou deze angst tot feminisering wegnemen. De argumenten die aan de uitsluiting van vrouwen in voetbal ten grondslag lagen waren meervoudig. Intensieve sportbeoefening zoals het spelen van voetbal werd niet als geschikt gezien voor vrouwen wegens hun fijnere lichaamsbouw (Derks, 1999). Daarnaast waren bestuurders van de voetbalbond fel tegen de opkomst van het vrouwenvoetbal (Middag, 2016). Zij typeerden het als een inbreuk op bestaande verhoudingen en vreesden voor gevaren doordat mannelijke spelers afgeleid zouden worden door voetballende vrouwen (Derks, 1999). Ook de publieke opinie stond het vrouwenvoetbal lang in de weg. Volgens Derks (2017) riep de sport zowel onder mannen als vrouwen veel weerstand op, waarbij de voornaamste angst lag in een grensvervaging tussen mannen en vrouwen. Na de Tweede Wereldoorlog ontstond er een tweede



'momentum' voor groei van het vrouwenvoetbal in Nederland. Dit leidde er uiteindelijk toe dat in 1971 het meiden- en vrouwenvoetbal opgenomen werd in de organisatie van de KNVB (Derks, 2017). Zoals Derks (1999) stelt is voetbalgeschiedenis hierdoor voor lange tijd 'mannengeschiedenis' geweest. Diverse onderzoekers (Claringbould & Adriaanse, 2005, Knoppers, 2006, Claringbould & Knoppers, 2017) definiëren voetbal hierdoor als een gendergeladen sport en een bolwerk van hegemonische masculiniteit.

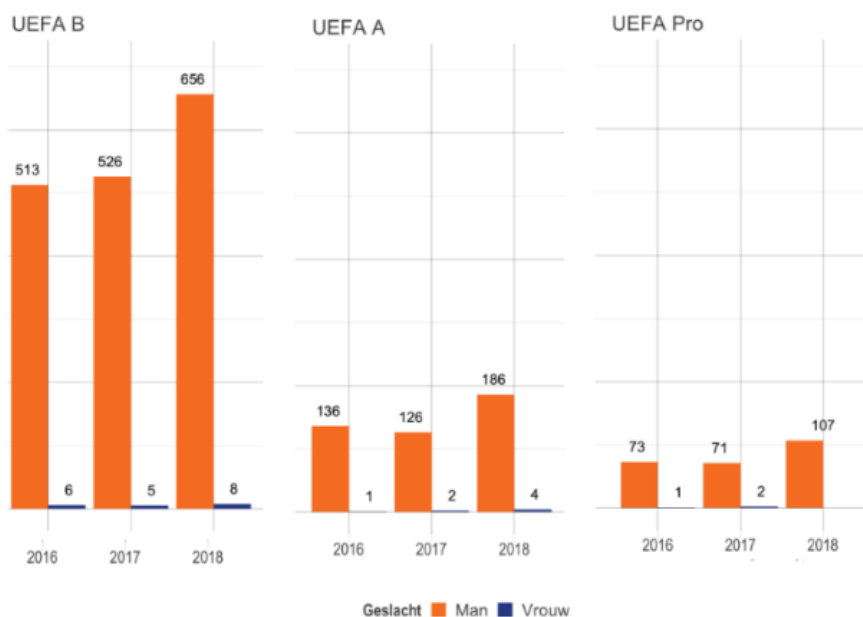
### **2.3.1.3 Genderdiscours en coaching**

Volgens Norman, Ranking-Wright en Allison (2018) zijn genderdiscoursen van invloed op de langzame verandering in het aantal vrouwelijke trainers. Diep ingebedde gedragingen en ideeën in de sportcultuur kennen een dusdanig lange geschiedenis dat er gendergeladen normen zijn ontstaan. Fieling-Lloyd en Mean (2011) stellen dat dit voortkomt uit betekenissen en eigenschappen die worden toegekend aan een activiteit. Meerdere onderzoekers (Eagly & Karau, 2002, Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013, Sartore & Cunningham, 2007) tonen aan dat individuen mannen en vrouwen met andere eigenschappen associëren. Vrouwen worden geassocieerd met behulpzaamheid, zachtaardigheid, gevoel voor teamwork en communicatieve competenties. In contrast daarmee worden van een leider meer 'agentic characteristics' verwacht. Dit zijn eigenschappen die masculien zijn en normaliter worden toegekend aan mannen. Voorbeelden hiervan zijn dominantie, onafhankelijkheid en zelfverzekerdheid. Uit onderzoek blijkt dan ook dat een prototype leider in de sport een meer masculiene leiderschapsrol moet aannemen in plaats van een feminiene rol (Burton, Barr, Fink & Bruening, 2009). Knoppers en Anthonissen (2008) beamen dit. Zij concludeerden dat wanneer mensen wordt gevraagd de ideale manager te omschrijven, zij eerder masculiene eigenschappen benoemen dan feminiene. Dit geldt ook voor het beroep van voetbaltrainer. Hoofden van sportverenigingen associëren persoonlijkheidskenmerken die nodig zijn voor het uitoefenen van een trainerspositie met masculiniteit (Aicher & Sagas, 2010). Doordat kenmerken die een voetbaltrainer zou moeten hebben meer geassocieerd worden met mannen, ontstaat er een (grotendeels onbewuste) gendergerelateerde constructie van het trainerschap. Vrouwen worden hierdoor minder geschikt geacht als voetbaltrainer, omdat hen op basis van stereotypering bepaalde vrouwelijke karaktereigenschappen worden toegekend die niet bij de functie zouden passen (Hovden, 1999).

De historische ontwikkelingen van het vrouwenvoetbal en het ontstane genderdiscours hebben volgens Claringbould en Knoppers (2017) invloed op de participatie van vrouwen in trainer/coach- en bestuursfuncties. Hoewel het aantal vrouwelijke leden binnen alle sportbonden toeneemt (NOC\*NSF, 2018), zijn vrouwen ondervetegenwoordigd in hoge functies in de sportwereld (Claringbould & Knoppers, 2013). In de amateursportwereld schat het Mulier Instituut (2014) dat de verhoudingen minder scheef zijn, maar eerder (zie 1.1) werd al geschat dat slechts 1,8% van de voetbaltrainers met een trainerslicentie vrouw is (KNVB, 2018c). Figuur 2 toont aan dat ook in hogere trainerslicentie-schalen vrouwen ondervetegenwoordigd zijn<sup>1</sup> (KNVB, 2018). Claringbould (2014) typeert dit als verticale segregatie: hoe hoger de positie, des te minder vrouwen een dergelijke functie bekleden.

---

<sup>1</sup> UEFA B, A en PRO zijn de drie hoogste licentieschalen voor trainer/coaches in de voetbalwereld. Zie figuur 4 voor het volledige opleidingsmodel.



Figuur 2: Man/vrouwverhouding in trainerslicenties (KNVB, 2018c)

### 2.3.2 Macht

*“Waarheid is hier niet iets wat ontdekt wordt, maar wat nieuw is, gemaakt of uitgevonden wordt. De waarheid of wil tot waarheid is op deze manier een directe vorm van de wil tot macht”. (Foucault in: Karskens, 1986, p.219)*

Voorgaande paragraaf duidt de invloedrijke van een discours. Het zorgt voor een idee binnen een samenleving over wat wordt gezien als de waarheid. Zoals Foucault in bovenstaand citaat typeert, is het nooit een wedstrijd om de absolute waarheid, maar om de status van de waarheid en de politieke en economische rol hierin (Calhoun, Gerteis, Moody, Pfaff & Virk, 2012). Het regime van de waarheid wordt dus continu beïnvloed door bijvoorbeeld onderwijssystemen, media en politieke ideologieën. Een discours verkrijgt hiermee macht. Groepen die binnen een maatschappij een dominante positie hebben, zijn volgens Foucault niet in deze positie terecht gekomen omdat ze macht hebben, maar hebben hun invloed te danken aan het tactisch gebruiken van discourses (Markula & Pringle, 2006). In het kader van dit onderzoek betekent het dat mannen in het trainerschap hun machtspositie voornamelijk ontleen aan het tactisch inzetten van het heersende discours.

### 2.3.3 Disciplineringsprocessen

Macht uit zich volgens Foucault op diverse wijzen, waaronder middels disciplineringsprocessen. Foucault beschrijft disciplineringsprocessen die erop gericht zijn om in verschillende maatschappelijke gebieden een bepaald gewenst gedrag op een gelijke, stabiele en vanzelfsprekende manier te creëren (Karskens, 1986). In praktische zin kan hieronder worden verstaan hoe dominante ideeën mensen via discourses (bijvoorbeeld taal of kennis) sturen ten opzichte van een norm. Bijvoorbeeld een gendernorm of een sociale klasse-norm. Disciplineringsprocessen zijn in feite een naam voor een verzameling van technieken die de ordening van de mensen waarborgt (Foucault, 1975). Foucault (Chambon, 1999) identificeert drie verschillende disciplineringsprocessen.

Disciplineringsprocessen start met categoriseren van mensen. Dit betekent dat machtsbeoefenaars op basis van bepaalde kenmerken onderscheid maken tussen typen lichamen. Dit sluit aan bij het concept van Acker (2009) en Puwar (2004) aangaande regimes van ongelijkheid. Acker (2009) doelt hierbij op systematische vormen van machtsongelijkheid die gecreëerd worden door onderscheid aan te brengen tussen bepaalde categorieën mensen. Voorbeelden van dit onderscheid zijn gekleurde/witte mensen, mannen/vrouwen of hetero's/homo's. Aan deze categorieën worden

eigenschappen en labels toegekend (Chambon, 1999), waarbij de ene categorie systematisch meer privileges toegekend krijgt dan de andere (Acker, 2009, Puwar, 2004). Dergelijke privileges zorgen er tevens voor dat de regimes van ongelijkheid tussen mensen van bijvoorbeeld verschillende rassen, gender, seksuele oriëntaties in stand worden gehouden.

Een tweede proces is normalisering. Het normale, ook wel de norm die binnen een samenleving geldt, wordt door mensen als dwingend ervaren. Een nauwgezet systeem van zowel subtiele straffen als aanmoedigingen zorgen ervoor dat mensen in hun gedrag naar deze norm toe bewegen om geaccepteerd te worden (Foucault, Davidson & Burchell 2007).

Tot slot komt macht volgens Foucault tot uitdrukking in surveillance. Onder surveillance wordt het continu controleren van het gedrag van mensen in relatie tot de heersende norm verstaan (Calhoun et al., 2012). Mensen toetsen niet alleen anderen aan deze maatstaf, maar ook zichzelf. Surveillance kan zodoende worden gezien als een middel tot normalisering en een vorm van sociale controle.

### 2.3.3.1 Disciplineringsprocessen in relatie tot dit onderzoek

Hoe manifesteren disciplineringsprocessen zich in het voetbaltrainerschap? Categorisering leidt tot beoordelings- en verwachtingsmechanismen (West & Zimmerman, 1987). Het gaat hierbij bijvoorbeeld om verwachtingspatronen over gender en de sociale rollen van een man en vrouw. De verwachtingen hebben onder andere betrekking op attitude, gedrag en interesses (Cunningham, 2011). Als een persoon bijvoorbeeld iets doet of zegt dat niet past binnen zijn of haar gender, zien we dit als sociaal afwijkend gedrag. We kijken bij deze afwijking dus niet kritisch naar onze eigen waardering en categorisering, maar kennen de afwijking toe aan de persoon die niet voldoet aan onze gezette norm.

*“Als we bij een andere club op bezoek komen, dan denken ze dat ik de verzorger ben.” (Van Odijk, 2016)*

Van Odijk is één van de weinige vrouwelijke hoofdtrainers van een mannenelftal in Nederland. Bovenstaand citaat van van Odijk toont aan dat er in de begeleiding rondom voetbalteams vaak wordt gecategoriseerd op basis van gender. Vanuit het concept van gender wordt de interesse in coachen of bestuurswerk toegekend aan mannen en interesses in het draaien van bardiensten of verzorging aan vrouwen. In voetbalverenigingen worden dergelijke regimes van genderongelijkheid continu gereproduceerd (Claringbould & Adriaanse, 2015). Dit uit zich bijvoorbeeld door vaders wel te vragen voor grensrechter- of coachtaken en moeders niet. Butler (1988) vergelijkt gender en het verwachtingspatroon wat daaraan gekoppeld is daarom met theater. Wij als mensen treden op en voeren een bepaald script uit. In dit script zijn de rollen en gedragingen van de spelers van tevoren uitgeschreven. Iedereen tracht zich aan het script te houden, door in zijn of haar rol te blijven. Wanneer je dit niet doet, zouden er negatieve gevolgen kunnen zijn. Zoals het niet meer mee mogen doen aan het theaterstuk of uitsluiting op andere manieren. West en Zimmerman (1987) beamen het handelen naar een bepaald verwachtingspatroon:

*“Doing gender consists of managing such occasions so that, whatever the particulars, the outcome is seen and seen able in context as gender-appropriate.” (West & Zimmerman, 1987, p.135)*

Zolang het binnen de voetbalwereld niet als normaal wordt gezien dat vrouwen naast ondersteunende functies, ook in voetbaltechnische functies actief kunnen zijn, zullen vrouwen ook minder snel actief worden in dergelijke functies. Dit komt omdat middels het principe van normalisering vrouwen automatisch toe bewegen naar heersende norm om geaccepteerd te worden in de context waarin zij zich bevinden.

Surveillance uit zich in het voetbaltrainerschap onder meer in ‘self-limiting behaviour’. Dit wordt door Burton (2015) aangedragen als één van de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in trainersposities. Door het heersende genderdiscours en associaties van het trainersvak

met masculiniteit zien vrouwen zichzelf als ongeschikt voor het beroep (Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013). Een gevolg van zelfbeperkend gedrag is dat vrouwen vanuit zichzelf minder interesse zouden hebben om trainer te worden (Norman, 2010). Dit zelfbeperkende gedrag is echter niet los te zien van structurele praktijken in de beroepsruimte waarbij onderscheid wordt gemaakt op basis van gender en surveillance als disciplineringsproces tot uiting komt. Dat beaamen ook Sartore en Cunningham (2007):

*“Ideological gender beliefs may serve to inhibit women within sport organizations through internal identity comparison processes that may subsequently result in the unconscious manifestation of self-limiting behaviors.”* (Sartore en Cunningham, 2007, p. 259)

Simpel gezegd betekent het dat er minder interesse van vrouwen is voor bijvoorbeeld het voetbaltrainerschap, doordat het beroep niet overeenkomt met de heersende norm voor vrouwen. Dit wordt middels surveillance als vorm van sociale controle gecontroleerd.

## 2.4 GENDER IN ORGANISATIES

Dit onderzoek tracht antwoord te geven op de vraag hoe vrouwen betekenis geven aan gender in het voetbaltrainerschap. Eerder werd de omgeving en interactie daarmee van belang geacht in relatie tot betekenisgeving en discoursvorming. De totstandkoming van genderideologieën in het Nederlandse voetbal zijn daartoe al uitgelicht. Om dominante gendergerelateerde denkbeelden te kunnen veranderen, dient echter ook de werking van gender in organisaties onder de aandacht gebracht te worden (Acker, 1992). De theorieën van Acker (1992) bieden inzicht in hoe disciplineringsprocessen, zoals deze in de voorgaande paragraaf genoemd zijn, geschieden binnen organisatorische contexten. Dit is voor dit onderzoek interessant, aangezien het gaat om de constructie van gender in trainingsfuncties in de voetbalorganisatie. Acker (1992) stelt dat er op vier niveaus ‘gendered’ processen plaatsvinden in organisaties: voorstellingen en symbolen, verdeling van arbeid en taken, interacties en interne individuele processen.

De constructie van *voorstellingen en symbolen* binnen organisaties zijn volgens Acker (1992) van invloed op hoe gender binnen een organisatie wordt ervaren. Denk maar eens aan hoe een leider van een succesvolle organisatie op afbeeldingen wordt geportretteerd. Deze persoon staat vaak afgebeeld als agressief, doelgericht en competitief, maar zelden als zorgzaam en aardig (Acker, 1992). Dit zijn eigenschappen die vaker worden geassocieerd met een man, dan met een vrouw. Ook binnen de sportwereld geven Claringbould en Knoppers (2013) aan dat dominante ideeën over goed leiderschap worden toegekend aan witte, heteroseksuele mannen.

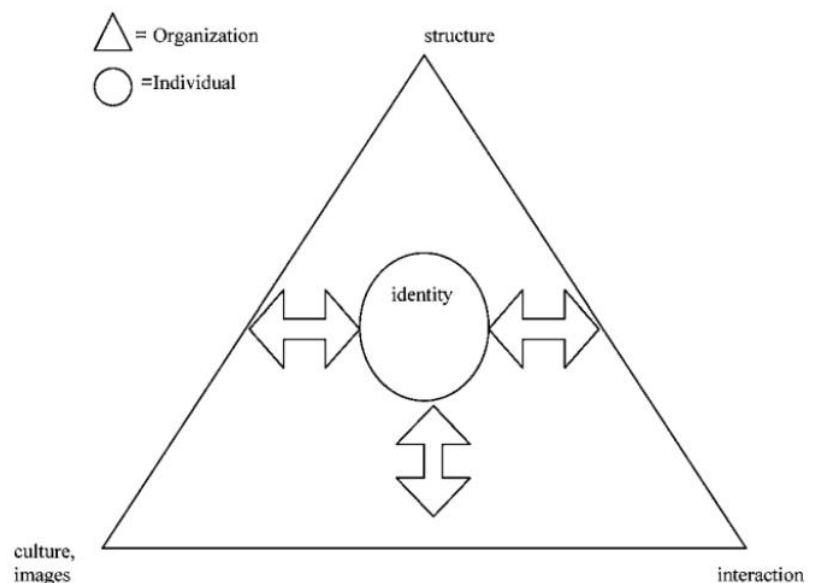
Voorstellingen en symbolen zijn weer van invloed op de *verdeling van arbeid en taken*. Op basis van een bepaald beeld dat men binnen een organisatie heeft, verdeelt men banen en koppelt men deze aan specifieke groepen mensen. Volgens Messner (2009) is er in de sportwereld sprake van arbeidsverdeling op basis van gender en een ideaalplaatje dat daaraan is gekoppeld. Vaders worden gerekruteerd voor gewichtige coachtaken, terwijl moeders eerder organisatorische taken als die van teamouder krijgen toebedeeld. De verschillen tussen vaders en moeders tonen aan dat er een gender-gerelateerde associatie is met vrijwilligerstaken, die verband houden met de manieren waarop zij betrokken zijn bij hun sportende kinderen (Claringbould & Adriaanse, 2015).

Een derde niveau waarop de constructie van gender binnen organisaties plaatsvindt, is binnen *interacties* tussen individuen en groepen (Acker, 1992). Denk hierbij aan gesprekken met collega’s, grappen die gemaakt worden en metaforen die gebruikt worden. Met betrekking tot gesprekken met collega’s concludeerde Messner (2009) dat in interacties met collega’s de competentie en autoriteit van vrouwelijke leidinggevendenden in de sport routinematig wordt betwist. Shaw (2006) dat sportorganisaties in sociale processen zoals dresscodes, humor en informele interacties masculiene hegemonie continu reproduceren. Hoewel interactie een eenvoudige manier is om genderongelijkheid

in stand te houden, stellen meerdere onderzoekers (Martin, 2003 en Claringbould & Knoppers, 2013) dat interacties juist ook een essentiële rol kunnen spelen in 'undoing gender'. Dit kan door bijvoorbeeld vrouwonvriendelijke grappen openlijk te bekritisieren en vrouwen als mentor te begeleiden (Claringbould & Knoppers, 2013).

Tot slot spelen *interne mentale processen van individuen* in organisaties een rol bij de (re)productie van de genderconstructie. Individuen streven naar gedragingen en attitudes die gepast zijn binnen de geldende gendernorm (Acker, 1992). Een voorbeeld hiervan is dat een vrouw zich aanpast aan de mannelijke manier van werken in een leidinggevende positie, omdat dat verwacht wordt door de omgeving. Dit is een uiting van het eerdergenoemde disciplineringsproces normalisatie. Echter, een misfit tussen verwachtingen rondom de functie en iemands genderidentiteit kunnen ervoor zorgen dat een persoon minder goed functioneert of de organisatie zelfs verlaat (Claringbould, Elling & Knoppers, 2004).

Om te begrijpen hoe genderconstructies in organisaties betekenisgeving van het individu beïnvloeden, kan het model in figuur 4 worden gebruikt. Claringbould, Elling & Knoppers (2004, p.717) pasten dit model van Acker (1992) aan om de ondervetegenwoordiging van vrouwen in sportjournalistiek te begrijpen. De praktijken op de vier niveaus kunnen niet los van elkaar worden gezien. Claringbould et. Al (2004) stellen dat de vier soorten praktijken niet op een lineaire of hiërarchische manier aan elkaar gerelateerd zijn, maar dat dit op een samengevoegde wijze plaatsvindt. Het individu bevindt zich in de cirkel in het midden van het organisatieproces. De rol die gender speelt in de organisatiestructuur, interacties met collega's en cultuur en afbeeldingen beïnvloeden wat er van een individu verwacht wordt. De driehoek geeft zagezegd meer of minder ruimte aan het individu in de organisatie. Dit bepaalt de mogelijkheden en de 'fit' van een individu met de organisatie. Het gevoel dat een individu bij deze 'fit' krijgt, speelt een grote rol in de keuze om actief te zijn in een organisatie of beroep (Claringbould et. Al, 2004).



Figuur 3: Adaptation of Acker's model of organizational processes (Claringbould, Knoppers & Elling, 2004)

## 2.5 MARGINALISERINGSPROCESSEN

In dit theoretisch kader is tot nu toe naar voren gekomen dat betekenisgeving en discoursen met elkaar in verband staan. Tevens is belicht dat het discours ten aanzien van gender leidt tot diverse disciplineringsprocessen en is de werking daarvan binnen organisaties besproken. Op het moment dat er disciplining plaatsvindt leidt dit tot bepaalde processen. De concepten van Puwar (2004) verschaffen verder theoretisch inzicht in deze mechanismen. In haar boek *Space Invaders* gaat zij namelijk dieper in op marginaliseringsprocessen die gebaseerd zijn op gender en etniciteit. De perspectieven van Puwar (2004) worden in deze paragraaf gekoppeld aan relevante literatuur aangaande vrouwen in trainersfuncties.

### 2.5.1 Somatische norm & (on)zichtbaarheid

Puwar (2004) stelt dat er in publieke ruimtes, ook wel 'spaces', nog steeds impliciete uitsluitingsmechanismen werkzaam zijn die tot ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen leiden. Dergelijke mechanismen sluiten mensen uit op basis van ras en/of gender en zijn dus een uiting van categorisering. De uitsluitingsmechanismen werken via een somatische norm. Een somatische norm is een norm met betrekking het lichaam. In publieke ruimtes stelt Puwar (2004) dat het witte, mannelijke lichaam wordt gezien als de somatische norm. In het voetbaltrainerschap zijn vrouwen een uitzondering (Claringbould & Knoppers, 2017). Het mannelijk lichaam kan daarom in het voetbaltrainerschap worden gezien als de somatische norm (Welford, 2011, Fielding-Lloyd, 2007, 2011). Het lichaam dat voldoet aan de somatische norm is bevoorrecht. Deze bevoorrechtting komt voort uit het principe van (on)zichtbaarheid. Doordat een mannelijke trainer voldoet aan de lichamelijke norm, valt zijn lichaam nauwelijks op in de ruimte. Het lichaam kan daardoor in hogere mate vrijuit handelen dan lichamen die niet voldoen aan de norm. Lichamen die niet voldoen aan de somatische norm, in dit geval vrouwen, worden ook wel getypeerd als 'dissonant bodies' of 'space invaders'. Deze lichamen zijn namelijk wel zichtbaar. Een somatische norm valt pas op wanneer er een afwijkend lichaam als indringer de ruimte betreedt (Puwar, 2004). De indringer bevindt zich op dat moment fysiek wel in dezelfde ruimte, maar op sociaal, politiek en psychologisch vlak past zij niet binnen de norm. Puwar (2004) stelt dat dit komt doordat zij toetreden tot een beroepsruimte die niet voor hen gereserveerd is. Zo valt de dominantie van mannelijke trainers op het voetbalveld pas op als er een vrouwelijke trainer het veld betreedt. Puwar (2004) stelt hiermee dat individuen in het proces tot betekenisgeving waarde toekennen aan wat zij letterlijk zien.

### 2.5.2 Effect van de ruimte

Ruimtes hebben invloed op in- en uitsluiting van groeperingen. Ruimtes, waaronder voetbalruimtes, zijn geen neutraal gebied. Zo stelt Van Ingen (2003) dat voetbalruimtes geconstrueerd worden door gender gerelateerde praktijken. Ze zijn ingericht door en voor een bepaald lichaam en worden daardoor ervaren als een territorium van dat lichaam (Puwar, 2004). Eerder werd al gesproken over de gender-geladen constructie van het trainerschap (2.3.1.3). In termen van Puwar (2004) is het trainerschap in voetbal het territorium van het mannenlichaam. De minderheidsgroep kan zich hierdoor voelen als een '*alien in space*'. Dit ondervonden ook Claringbould en Adriaanse (2015) in hun studie naar de rol van gender in de betrokkenheid van ouders op het voetbalveld. Moeders die een trainerspositie bekleedden, ervaren dat de inname van een dergelijke positie door een vrouw ter discussie werd gesteld door bijvoorbeeld hun zoons en collega's. Plekken waar mannen de somatische norm zijn, omschrijft Puwar (2004) voor vrouwen dan ook als een '*Ill fitting suit*'. Een te groot, te grof en niet passend mannenmaatpak. Om toch in het maatpak te passen, wordt van vrouwen verwacht dat zij een tegenstrijdig script spelen. Enerzijds dienen zij zo goed mogelijk aan de somatische norm te voldoen om geaccepteerd te worden in een overheersend masculiene wereld. Dit betekent dat er van vrouwen bepaalde gedragingen worden verwacht die normaliter meer met mannen geassocieerd worden. Anderzijds wordt, op grond van het 'zijn' van een vrouw, van hen verwacht een feminien script te volgen en hun vrouwelijke eigenschappen niet te verliezen. Puwar (2004) stelt dat gezien de tegenstrijdigheid van deze twee scripts, het voor vrouwen lastig is om te worden gezien als competente manager zonder te breken met genderverwachtingen. Een befaamd voorbeeld van dit concept is een quote van de eerste vrouwelijke premier van het Verenigd Koninkrijk Margaret Thatcher: "*Dress like a lady, act like a man*". In een onderzoek naar gender-gerelateerde discoursen in werknemersrollen in sportorganisaties ondervonden Shaw en Hoerber (2003) ook dergelijk onderscheid. Zij summeerden dat tot de titel "*A strong man is direct and a direct woman is a bitch*". Schlesinger en Weigelt-Schlesinger (2013) vonden ook een dergelijke tegenstelling in hun onderzoek naar de werving van vrouwelijke voetbaltrainers. Een functionaris die verantwoordelijk was voor de selectie van trainers gaf aan dat hij vindt dat vrouwelijke trainers genoeg mannelijke eigenschappen moeten vertonen om in aanmerking te komen:

*"In order to assert yourself as a coach, you need a male demeanour. A female coach must have the characteristics of a man. A female coach needs to be enough of a man"* (Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013, p. 254)

Echter toont hetzelfde onderzoek aan dat als vrouwelijke coaches mannelijke eigenschappen vertoonden, zij gewaardeerd werden als onvrouwelijk, arrogant en ongepast. Een illustrerend voorbeeld van het verschil van de waardering van eigenschappen tussen mannen en vrouwen in de voetbalcontext komt aan bod in een toelichting die oud-bondscoach van het Nederlands Elftal Vera Pauw gaf in een documentaire over haar ontslag bij de KNVB:

*Pauw: "Als ik een doel stel dan heb ik inderdaad wel de neiging om alles wat dat doel in de weg zit, om dat van het pad af te meppen. Maar ja, als je een man bent dan is dat professioneel en taakgericht."*

*Interviewer: "En als je een vrouw bent?"*

*Pauw: "Dan ben je een bitch." (NOS, 2019)*

### **2.5.3 Gevolgen van (on)zichtbaarheid**

Puwar (2004) veronderstelt dat (on)zichtbaarheid invloed heeft op marginalisering van bepaalde groeperingen in gereserveerde beroepsruimtes. Zichtbaarheid, onzichtbaarheid en de consequenties hiervan komen tot uiting middels vier processen.

Het eerste proces is de burden of doubt. Het onzichtbare lichaam wordt automatisch getypeerd als bekwaam en intelligent genoeg om een bepaalde functie te kunnen uitoefenen. De kwaliteiten van de space invader worden vanwege de lichamelijke afwijking echter in twijfel getrokken. Volgens Puwar (2004) doen kwalificaties hier niets aan af:

*"Although they endure all the trials and tribulations involved in becoming a professional, they are still not automatically assumed to have the required competencies." (Puwar, 2004, p.59)*

Ook resultaten op het voetbalveld lijken niet uit te maken. Ondanks dat uit onderzoek is gebleken dat het gender van een coach geen significante invloed heeft op de prestaties van een vrouwenvoetbalteam (Gomez-Gonzalez, Dietl & Nessler, 2018), zorgt genderstereotypering ervoor dat organisaties minder vaak kiezen voor een vrouw in een leiderschapspositie. Dit omdat de gedachte heerst dat mannen vaker beschikken over kwaliteiten die nodig zijn om een succesvolle coach te zijn (Cunningham, Fink & Doherty, 2015). De somatische norm is hierin dus leidend. De space invader moet bewijzen het beroep wel aan te kunnen en wordt hierop gecontroleerd door de originele gebruikers van de beroepsruimte (Puwar, 2004). Zij zouden harder moeten werken om te bewijzen dat zij net zo capabel zijn als een mannelijke trainer, onafhankelijk van hun kwalificaties. Ook voelen zij de controle vanuit de mannelijke omgeving hierop. Uit een Duits onderzoek blijkt dat het extra bewijzen door vrouwelijke coaches ook plaatsvindt in de voetbalcontext (Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013). Vrouwelijke coaches bleken meermaals te moeten bewijzen dat zij beschikten over voetbal-specifieke kwaliteiten, om zodoende dezelfde acceptatie te krijgen die mannelijke coaches vanaf het begin ondervonden. Het resultaat van dit mechanisme is dat vrouwelijke coaches niet alleen moesten beschikken over hogere technische competenties, maar ook een hoger zelfvertrouwen (Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013).

Het tweede proces dat Puwar (2004) constateert is supersurveillance. De zichtbaarheid van de space invader zorgt ervoor dat haar acties onder een vergrootglas liggen. Door het vergrootglas zullen imperfecties sneller worden uitvergroot dan bij onzichtbare lichamen. Puwar (2004) stelt dat er bij fouten van een space invader dan ook sneller getwijfeld wordt aan diens capaciteiten. Prestaties van vrouwelijke voetbaltrainers zullen door de omgeving dus meer onder de loep worden genomen



dan die van mannelijke trainers. Mogelijke fouten van vrouwelijke trainers zouden sneller worden opgepikt en uitvergroot. Volgens Puwar (2004) ervaren vrouwen als space invaders daardoor een bepaalde prestatiedruk.

Ten derde worden kwaliteiten van space invaders geïnfantiliseerd (Puwar, 2004). Hun capaciteiten worden structureel lager ingeschat dan deze in werkelijkheid zijn en men wordt eerder als 'junior' beschouwd. Deze inschaling gebeurt op basis van stereotypering. Het gevolg van deze infantilisering is dat space invaders minder gemakkelijk (hoge) posities kunnen betrekken binnen een organisatie. Het effect van infantilisering zou kunnen zijn dat vrouwen bij voetbalverenigingen niet worden gezien als (potentiële) voetbaltrainers, wegens de lagere inschatting van hun capaciteiten. Uit onderzoek blijkt namelijk dat gender-gerelateerde normen zorgen voor een bias in personeelsbeslissingen in sportorganisaties (Burton, 2015). Knoppers (1987) stelt dat dit gepaard gaat met homologe reproductie. Dit wil zeggen dat machthebbenden binnen een organisatie invloed uitoefenen door posities met invloed en macht slechts te verlenen aan mensen met dezelfde eigenschappen als zichzelf (Kanter, 1977). Doordat vrouwen niet voldoen aan de somatische norm, worden zij door mannen niet gezien als homoloog en worden hun kwaliteiten lager ingeschat. Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat vrouwen in sportorganisaties worden uitgesloten in selectieprocessen door homologe reproductie en het bestaan van een 'old boys network' (Aicher & Sagas, 2009; Kilty, 2006; Burton, 2015). De afwezigheid van een invloedrijk 'old girls network' daarentegen zorgt er volgens Shaw en Allen (2009) voor dat er vaker aan mannen wordt gedacht in het werven van trainers. In een onderzoek naar doorstroming van assistent-coaches naar hoofdcoaches concludeerden Cunningham en Sagas (2002) tevens dat vrouwen minder doorstromingsmogelijkheden hadden dan mannen met dezelfde trainerservaringen.

Tot slot benoemt Puwar (2004) de burden of representation. Zichtbare groeperingen dragen een last van representatie met zich mee (Puwar, 2004). Space invaders die handelen als individu worden gezien als vertegenwoordiger van hun hele groepering. Wanneer één vrouwelijke voetbaltrainer een bepaalde manier van handelen heeft, wordt dit volgens Puwar (2004) gegeneraliseerd en ontstaat het beeld dat alle vrouwelijke voetbaltrainers zo zijn. Space invaders ervaren hierdoor een extra druk om goed te presteren. Een fout kan namelijk gevolgen hebben voor het imago van de gehele groepering.

Puwar (2004) betoogt dat minderheidsgroeperingen naast bovenstaande vier processen ook te maken hebben met *'straight jacketing'*. Dit mechanisme veronderstelt dat personen uit een minderheidsgroep minder beweegruimte hebben. Een voorbeeld hiervan is dat zij alleen geaccepteerd worden binnen een ruimte als zij zich enkel bemoeien met hun eigen minderheidsgroep. Een vrouw in de voetbalwereld zou zich kunnen en mogen bemoeien met vrouwenvoetbal, maar niet met mannenvoetbal. Omgekeerd geldt echter dat het 'onzichtbare lichaam', in dit geval mannen, zich met het hele voetbaldomein kunnen bemoeien. Een *'straight jacket'* werkt als een dwangbuis voor de minderheidsgroep en is derhalve een impliciet controlemechanisme (Puwar, 2004). Claringbould en Adriaanse (2005) ondervonden wat de gevolgen van zichtbaarheid van het lichaam in de context van het trainerschap zijn. De dominante mannelijke constructie van trainersfuncties heeft volgens hen een negatief effect op de aanwezigheid van vrouwen in dergelijke functies. De onderzoekers lieten zien dat vrouwen zich eerder terugtrekken uit coachposities in het voetbal omdat zij als indringer in de ruimte worden benaderd.

#### **2.5.4 Insider worden**

Op grond van het theoretische concept van Puwar (2004) is insluiting van space invaders lastig. Het lichaam blijft immers altijd zichtbaar, wat leidt tot een continue bewustwording van de buitenstaanderspositie bij de space invader. Toch stelt Puwar (2004) dat om binnen een ruimte te mogen bestaan, lichamen tot op zekere hoogte insiders moeten worden. Het eerste insluitingsmechanisme wat hieraan bijdraagt is het gebruik maken van mentoren en pleitbezorgers. Mentoren kunnen zorgen voor support en begeleiding in de toetreding tot de ruimte. Literatuur wijst uit dat het inzetten van mentoren ook voor vrouwelijke trainers als insluitingsmechanisme kan werken



(Norman, 2012, Dutove & LaVoi, 2012). Norman (2012) stelt dat rolmodellen ervoor zorgen dat potentiële trainsters zich kunnen identificeren met het trainersberoep. In de huidige situatie zullen potentiële vrouwelijke coaches zich onvoldoende kunnen identificeren in de constructie van het trainersberoep, gezien rolmodellen voornamelijk mannen zijn (Norman, 2012). Het inzetten van meer ervaren vrouwelijke trainers als mentoren voor beginnend kader wordt tevens als positief ervaren, omdat zij dus een voorbeeld zijn voor andere vrouwen (Norman, 2012). Het creëren van ondersteunende netwerken kan hier een middel toe zijn. Een formeel netwerk dat zorgt voor aanmoediging van vrouwelijke coaches werd eerder al door Olsson & Walker (2004) bestempeld als een waardevolle bron. Een netwerk kan zorgen voor een eenheidsgevoel en biedt mogelijkheden om te leren van gelijkgestemden. Tot pleitbezorgers schaarde Puwar (2004) invloedrijke personen, welke middels uitspraken positieve invloed uitoefenen op de rest van het werkveld. In de context van dit onderzoek zouden witte mannen in leidinggevende posities een mentorrol kunnen vervullen voor vrouwen die in een lagere positie zitten, maar de potentie hebben hogerop te komen. Tevens zouden invloedrijke mannelijke coaches positieve uitspraken kunnen doen over de capaciteiten van vrouwelijke coaches.

Ten tweede kunnen space invaders gebruik maken van 'social cloning'. Volgens dit concept tracht men in het zoeken naar een opvolger altijd een gelijkgestemde te vinden. Gelijkgestemdheid vindt plaats op verschillende niveaus, zoals het hebben van dezelfde sociale achtergrond, netwerken, of meningen. Space invaders kunnen hierop inspelen door zich meer naar bestaande normen in de ruimte te gedragen. Deze tactiek werd door Welford (2011) ondervonden in een studie naar ervaringen van vrouwen in kaderfuncties in het voetbal. Vrouwelijke coaches ervoerden in het uitvoeren van hun beroep dat er privileges werden toegekend aan mannelijke karakteristieken zoals dominantie en agressie. Door dergelijke karakteristieken te adopteren en toe te bewegen naar de masculiene norm, geloofden vrouwen meer kans te hebben om bijvoorbeeld trainerscursussen met succes af te ronden. Hoewel toe bewegen naar de masculiene norm door Puwar (2004) wordt getypeerd als mogelijkheid om als insider gezien te worden, stelt Welford (2011) dat in deze tactiek ook een gevaar ligt. Het aanpassen van vrouwen aan traditionele masculiene standaarden zoals die in het trainerschap, houdt de dichotomie tussen masculiniteit en feminiteit in stand. Het daagt het beroepsveld niet verder uit om na te denken over gender-gerelateerd gedrag. Tevens zorgt de adaptie van masculiniteit in de rol van een vrouwelijke coach ervoor dat de positie van vrouwen als outsider versterkt wordt, in plaats van tenietgedaan (Welford, 2011).

De toetreding van space invaders zorgt volgens Puwar (2004) voor verwarring bij bestaande gebruikers van de ruimte. Zo is er onder meer desoriëntatie bij de onzichtbare lichamen. Oorzakelijk aan de desoriëntatie ligt verbazing over het feit dat het dissonante lichaam als gelijke zo dichtbij komt in dezelfde ruimte. De vrouw is dus niet meer aanwezig als kantinejuf of verzorgster, maar als voetbaltrainer op hetzelfde niveau als de man. De ruimte-indringerstatus van de vrouw zorgt voor confusie aangaande geprivilegieerde beroepsposities.

## 3 METHODE

---

In dit hoofdstuk wordt de methodologie van dit onderzoek besproken. Allereerst wordt het type onderzoek toegelicht. Daarna komen de dataverzamelmethode aan bod en wordt er ingegaan op de werving van geïnterviewden. Ten derde wordt de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek verantwoord. Tot slot wordt ingegaan op de rol van de onderzoeker.

### 3.1 TYPE ONDERZOEK

Gezien betekenisgeving, gedachten en ervaringen van de geïnterviewden centraal in dit onderzoek staan, is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Kwalitatieve onderzoeksmethoden zijn geschikt om sociale constructies en perspectieven van mensen te interpreteren en analyseren (Boeije, 2014). Daarnaast kan kennis van attitudes en gedragingen worden gebruikt om een manier van handelen voor een sociale verandering vast te stellen (Miner-Rubino, Jayaratne & Konik, 2007). Dit sluit aan bij de relatie met het eerdergenoemde plan van de KNVB 'Meer vrouwen in voetbal', waarbij wordt getracht verandering aan te brengen in de huidige ondervertegenwoordiging mede door middel van inzichten die voortvloeien uit dit onderzoek. De redenering vanuit data vindt plaats middels 'abductive reasoning' (Bryman, 2012). Met 'abduction' focust de onderzoeker zich op het theoretisch begrijpen van de contexten en mensen, door middel van het bestuderen van taal, betekenissen en perspectieven die het wereldbeeld vormen van desbetreffende mensen. Fundamenteel hierin is dat de onderzoeker de beschreven perspectieven vanuit geïnterviewden vertaalt naar de wetenschap (Bryman, 2012). In huidig onderzoek worden de perspectieven gekoppeld aan wetenschappelijke theoretische concepten van Foucault (1975), Weick (1995), Acker (1992) en Puwar (2004).

### 3.2 DATAVERZAMELINGSMETHODE

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden is op meerdere manieren data verzameld. De methoden die hiervoor gebruikt zijn, zijn semigestructureerde interviews en een focusgroep.

#### 3.2.1 Semigestructureerde interviews

De dataverzameling heeft eerst plaatsgevonden door middel van semigestructureerde interviews. Gezien de hoofdvraag van het onderzoek is gekozen om in de interviews onderscheid te maken tussen potentiële en huidige kaderleden. De selectie en totstandkoming van de groep geïnterviewden wordt later in dit hoofdstuk nader toegelicht.

Om diverse redenen is gekozen om data te verzamelen aan de hand van semigestructureerde interviews. Allereerst bieden semigestructureerde interviews de onderzoeker de flexibiliteit om met een open gedachtegang data te verzamelen over het onderwerp (Bryman, 2012). Concepten en theorieën kunnen zodoende voortvloeien uit subjectieve ideeën en ervaringen van geïnterviewden en zijn niet op voorhand vastgesteld (Edwards & Skinner, 2009). De open blik zorgt er tevens voor dat geïnterviewden met eigen input kunnen komen (Boeije, 2014). Bryman (2012) stelt dat een semigestructureerde wijze van interviewen hierdoor de kans biedt om in te springen op onverwachte, maar toch relevante inbreng vanuit geïnterviewden. Zo brachten diverse geïnterviewden bijvoorbeeld de invloed van de prestaties van het Nederlands Elftal ter sprake. Ondanks dat de onderzoeker hier van te voren geen vragen over had opgesteld, brachten de geïnterviewden zelf een relevant thema aan het licht. De onderzoeker is hierop ingesprongen door verdiepende vragen te stellen over het onderwerp. Tijdens de diepte-interviews zijn topiclijsten gebruikt als leidraad. Aan de hand van het theoretisch kader zijn topics bepaald en zijn er twee topiclijsten opgesteld, waarbij onderscheid is gemaakt tussen een lijst voor potentieel kader en voor huidig kader. De topiclijst voor potentieel kader is terug te vinden in bijlage 1 en die van huidig kader in bijlage 2. De interviews zijn gehouden op locaties die de geïnterviewden prefereerden. Dit is een bewuste keuze geweest. Doordat de respondent zelf de locatie kon vaststellen, is de mogelijkheid geboden het interview in een vertrouwde omgeving af te nemen. Dit kan bijdragen aan de data die de respondent verschaft. In de praktijk hebben de interviews hierdoor plaatsgevonden in cafetaria's, bij voetbalverenigingen, bij

geïnterviewden thuis en op het bondsbureau van de KNVB. De interviews hebben gemiddeld een tijdsduur gehad van 40 tot 95 minuten.

### **3.2.2 Focusgroep**

Naast de interviews heeft er een focusgroep plaatsgevonden. Een focusgroep wordt getypeerd als een kleine groep mensen met specifieke kenmerken, die gezamenlijk een bepaald onderwerp bespreken (Hollander, 2004). Tijdens de focusgroep zijn zeven vrouwelijke potentiële trainers bevestigd naar hoe zij betekenisgeven aan gender in het voetbaltrainerschap door middel van vragen en stellingen. Er is gekozen voor potentiële trainers omdat er tijdens de semigestructureerde interviews minder potentiële trainers geïnterviewd zijn dan huidige trainers. De focusgroep heeft plaatsvonden na de interviews en is ingezet om een verdiepingsslag te maken op een deel van de resultaten. De verdiepingsslag krijgt vorm doordat de betekenisgeving tijdens een focusgroep plaatsvindt door middel van interactie met andere geïnterviewden. Een voorbeeld hiervan is een gesprek dat tijdens de focusgroep plaatsvond tussen twee speelsters en een voetbalmoeder. De moeder benoemde dat voor haar gevoel vrouwelijke voetbaltrainers minder serieus genomen worden. De twee speelsters kwamen vervolgens met een aanvulling over hoe dit mechanisme zich in de praktijk manifesteert (zie ook 4.3.3). De mogelijkheid om in gezamenlijkheid over een onderwerp te praten, zorgde in dit geval voor een verdiepend inzicht. Volgens Hollander (2004) biedt een focusgroep dan ook de mogelijkheid om te verkennen hoe er collectief betekenis wordt gegeven aan fenomenen en constructies, zoals de betekenisgeving aan gender in het trainerschap. Het inzetten van een methode waarbij interactie plaatsvindt sluit tevens aan bij het proces van betekenisgeving van Weick (1995) uit hoofdstuk 2. Weick (1995) stelt hierbij dat interactie met de omgeving invloed uitoefent op de constructie van de werkelijkheid van waarden voor het individu.

De focusgroep heeft plaatsgevonden nadat de geïnterviewden een presentatie hebben bijgewoond van een vrouwelijke voetbaltrainer van de KNVB. De presentatie vormde input voor de focusgroep. Gedurende de presentatie vertelde de trainer over het verwervingsproces van haar functie als voetbaltrainer, haar ervaringen als vrouw in het voetbaltrainerschap en de kwaliteiten die zij toekent aan een voetbaltrainer. De deelnemers van de focusgroep zijn vervolgens aan de hand van vragen en stellingen bevestigd over hoe zij betekenisgeven aan gender in het voetbaltrainerschap en hoe zij de presentatie hebben ervaren. De focusgroep heeft plaatsgevonden op het bondsbureau van de KNVB en heeft 2,5 uur geduurd.

## **3.3 WERVEN EN SELECTIE**

Om de vraagstelling van dit onderzoek te beantwoorden zijn in de selectie van respondenten zowel huidige vrouwelijke voetbaltechnische functionarissen als vrouwelijke potentiële voetbaltechnische functionarissen meegenomen. De geïnterviewden in dit onderzoek blijven anoniem. In transcripties en het resultaten-hoofdstuk worden daarom gefingeerde namen genoemd. Voorafgaand aan de interviews en het experiment is toestemming gevraagd voor het maken van geluidsopnames. Tevens zijn geïnterviewden geattendeerd op het feit dat geluidsopnames en transcripten na het onderzoek verwijderd worden. De voorwaarden zijn gesteld om een veilige omgeving voor geïnterviewden te creëren.

### **Interviews**

Er zijn twaalf interviews afgenomen. Acht daarvan zijn met huidige vrouwelijke voetbaltechnische functionarissen afgenomen en vier met potentiële vrouwelijke voetbaltechnische functionarissen. De keuze om acht huidige trainsters te interviewen komt voort uit de wens om te differentiëren in het niveau waarop de trainster actief is. Als leidraad in deze differentiatie is het opleidingsmodel van de KNVB genomen (KNVB, z.d.). Er is gekozen om op vier verschillende niveaus trainsters te interviewen. De niveaus zijn: geen trainersdiploma, of pupillen/juniorentrainer, UEFA C, UEFA B en UEFA A. Binnen de vier interviews met potentiële vrouwelijke voetbaltechnische functionarissen is onderscheid gemaakt tussen twee doelgroepen: moeders van voetballende kinderen en speelsters uit seniorenteams. Deze keuze is gemaakt omdat huidige voetbaltechnische functionarissen meestal op dergelijke wijzen betrokken zijn bij het voetbal(trainerschap). Uit iedere doelgroep zijn twee personen

geïnterviewd. Naast bovenstaande differentiaties is getracht om te variëren in leeftijd van geïnterviewden. Weick (1995) stelt namelijk dat vroegere ervaringen een rol spelen in betekenisgeving. Dit kan betekenen dat er verschillen zijn tussen de betekenisgeving van jongere en oudere (potentiële) voetbaltechnische functionarissen. De selectie van beide doelgroepen is geworven vanuit een database van de KNVB. Kandidaten zijn gebeld met de vraag of zij interesse hadden om deel te nemen aan het onderzoek. Daarna hebben zij een e-mail met verdere informatie ontvangen.

Huidig kader		
Nummer respondent	Niveau	Leeftijd
1	Niet gediplomeerd	19
2	Pupillentrainer	17
3	UEFA C	25
4	UEFA C	22
5	UEFA B	37
6	UEFA B	46
7	UEFA A	32
8	UEFA A	29
Potentieel kader		
Nummer respondent	Rol	Leeftijd
9	Moeder	42
10	Moeder	54
11	Speelster senioren	29
12	Speelster senioren	31

### Focusgroep

Er heeft één focusgroep plaatsgevonden, waaraan zeven personen hebben deelgenomen. De zeven deelnemers zijn allemaal gekwalificeerd als potentieel kader. Binnen deze groep is net als in de interviews onderscheid gemaakt tussen twee doelgroepen: moeders van voetballende kinderen en speelsters. Hoewel collectieve betekenisgeving in relatie tot het doel van de dataverzameling als waardevol wordt beschouwd (zie 3.2.2.), moet de notie worden gemaakt dat reacties van geïnterviewden niet los staan van de sociale context. Hollander (2004) stelt dat het daarom van belang is om aandacht te besteden aan de samenstelling van de deelnemersgroep en schetst vier contexten waar rekening mee gehouden dient te worden. De twee relevantste voor dit onderzoek worden nader besproken en toegespitst op de werving bij dit onderzoek. Allereerst de 'associational context'. Dit betreft de overeenkomstige karakteristieken die de deelnemers bijeenbrengt. Deze eigenschappen kunnen de discussie beïnvloeden, gezien participanten het liefst uitweiden over een onderwerp dat verband houdt met hun gemeenschappelijkheid (Hollander, 2004). Voor deze focusgroep is daarom gekozen om alleen deelnemers te selecteren met affiniteit met voetbal. Speelsters beoefenen zelf de sport en de deelnemende moeders kennen een relatie met de sport door een voetballend kind. De tweede relevante context is de 'relational context'. Hiermee doelt Hollander (2004) op het niveau van de al bestaande relatie tussen de deelnemers. Er is gekozen om personen te selecteren die elkaar al kenden, zodat zij meer vrijuit zouden praten.

De respondenten zijn indirect benaderd. Hiermee wordt bedoeld dat er eerst contact gelegd is met contactpersonen van diverse verenigingen via een database van de KNVB. Deze contactpersonen hebben vervolgens binnen hun verenigingen respondenten met het juiste profiel gevraagd of zij interesse hadden om deel te nemen. Vrouwen die geïnteresseerd waren om deel te nemen konden hun interesse kenbaar maken middels een e-mail naar de onderzoeker. Vervolgens hebben zij een e-mail met meer informatie over het onderzoek ontvangen.

Nummer respondent	Rol	Leeftijd
13	Moeder	39
14	Moeder	41
15	Speelster	30
16	Speelster	29
17	Speelster	31
18	Speelster	18
19	Speelster	19

### 3.4 DATA-ANALYSE

De dataverzamelmomenten zijn opgenomen en letterlijk getranscribeerd. Daarna is de data gecodeerd aan de hand van de structuur uit het theoretisch kader. Er hebben drie coderingsfasen plaatsgevonden. Er is gestart met open coderen. Bij open coderen wordt data middels het toekennen van een code aan een tekstfragment geanalyseerd, geconceptualiseerd en tot slot gecategoriseerd (Bryman, 2012). Onderstaand een voorbeeld van de open codering:

Dat als er weer een trainer gezocht wordt voor een team dat er ook heel erg naar zo'n type gekeken wordt. Ik heb naar mezelf kijk oh. Ook voor ons team. Dan zit ik ook te denken oh ja wie zou d'r geschikt zijn, dan zit ik toch alleen maar mannen na te gaan. Wat echt onzin is

 Gebruiker  
Zoeken naar man als trainer

Na de fase van open coderen is overgegaan op axiaal coderen. Door middel van axiaal coderen worden er verbindingen en patronen gezocht tussen categorieën codes die voortkomen uit open coderen (Bryman, 2012). Zo vielen de codes 'zoeken naar man als trainer' en 'niet serieus nemen vrouwelijke trainer' beide onder de code 'consequenties van de rol van gender'. Tot slot heeft de codering plaatsgevonden middels de fase van selectief coderen. Selectief coderen omvat de procedure waarbij door prioritering kernthema's worden gekozen, welke systematisch met elkaar in verband worden gelegd (Bryman, 2012). In het analyseren van de data zocht de onderzoeker naar uitspraken over mogelijkheden en beperkingen die vrouwen ervoeren in het verwerven en uitvoeren van een trainersfunctie en hoe gender hierin een rol speelt. Ook is gezocht naar consequenties van de rol van gender. De uitspraken zijn geanalyseerd door de theoretische concepten uit hoofdstuk 2 als lens te hanteren.

### 3.5 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

Bryman (2012) typeert betrouwbaarheid en validiteit als twee van de voornaamste criteria in het evalueren en beoordelen van de kwaliteit van een onderzoek. De betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek zullen daarom in deze paragraaf worden uitgediept.

Door de gekozen onderzoeksmethode is de betrouwbaarheid van verkregen data van dit onderzoek vrij hoog. Door voor interviews en een focusgroep te kiezen, waren geïnterviewden en de onderzoeker namelijk in direct contact. Dit zorgt ervoor dat de onderzoeker een goede inschatting kan maken van de oprechtheid van gegeven antwoorden. Opvallend is ook de eenduidigheid in antwoorden van geïnterviewden rondom bepaalde thematieken. Er werd bijvoorbeeld in tien van de twaalf interviews gerefereerd aan het gevoel dat vrouwen hebben dat vrouwelijke trainers zich altijd meer moeten bewijzen dan mannelijke trainers. Ook in de focusgroep kwam dit thema ter spraken. De eenduidigheid van uitspraken rondom dit thema verhoogt de betrouwbaarheid ervan. Validiteit heeft betrekking op de integriteit van de conclusies die worden getrokken uit het onderzoek en de vraag of de onderzoeker meet wat zij wil meten (Bryman, 2012). Bryman (2012) maakt onderscheid tussen interne validiteit en externe validiteit. Interne validiteit binnen kwalitatief onderzoek betreft de vraag of er een goede match is tussen de waarnemingen van de onderzoeker en de theoretische ideeën die hieraan gekoppeld worden. De interne validiteit van dit onderzoek is gewaarborgd door topiclijsten vast te stellen aan de hand van het theoretisch kader. Zo is getracht waarnemingen te matchen met

eerdere literatuur aangaande het onderwerp. Externe validiteit houdt verband met de generaliseerbaarheid naar andere sociale settingen. Bryman (2012) geeft aan dat externe validiteit problematisch is voor kwalitatieve onderzoeker, gezien het gegeven dat sociale settingen onmogelijk exact gekopieerd kunnen worden. Huidig onderzoek heeft betrekking op de Nederlandse voetbalcontext. Gezien voetbalcontexten en sociale settingen in zowel andere sporten als landen kunnen verschillen, is dit onderzoek niet te generaliseren naar dergelijke contexten. Tevens is slechts een beperkt aantal geïnterviewden bevroegd, wat de generaliseerbaarheid naar de onderzoekspopulatie verlaagd. Zoals eerder aangegeven stelt Weick (1995) tevens dat betekenisgeving een continu doorlopend proces is. In een nieuw onderzoek kan betekenisgeving van geïnterviewden dus veranderen. Dit onderzoek heeft hierom ook niet als doel om generaliseerbare uitspraken te doen. De kwaliteit van dit onderzoek zit in de herkenbaarheid van bepaalde mechanismen en constructies met betrekking tot praktijksituaties in het voetballandschap. Zo spraken meerdere geïnterviewden over hun ervaring dat vaders eerder worden gevraagd om voetbaltrainer te worden dan moeders. Vergelijkbare bevindingen kwamen bijvoorbeeld terug in het onderzoek van Schlesinger en Weigelt-Schlesinger (2013). Dit toont aan dat dergelijke mechanismen vaker worden ondervonden in de praktijk, wat de herkenbaarheid van het onderzoek verhoogt.

### 3.6 ROL ONDERZOEKER

Het is belangrijk om mijn rol als onderzoeker in dit onderzoek te belichten. Dit omdat de onderzoeker zelf kan worden gezien als instrument tijdens het onderzoek (Boeije, 2010). De rol die de onderzoeker aanneemt kan van invloed zijn op de reacties van geïnterviewden en zodoende de uitkomsten van het onderzoek. In het onderzoek heb ik getracht mij zo neutraal mogelijk op te stellen. Echter gezien dit onderzoek ook deels is uitgevoerd in opdracht van mijn werkgever, de KNVB, werd ik tijdens de dataverzameling soms gezien als 'iemand' van de KNVB. Dit heeft op verschillende manieren invloed gehad, wat bleek uit de reacties van geïnterviewden. Gezien het aanzien van de KNVB, als zijnde de voetbalbond van Nederland, waren geïnterviewden enthousiast om bij te dragen aan een onderzoek gelieerd aan de KNVB. Tijdens de afsluiting van een interview zei een respondent bijvoorbeeld: *“Ja, ik vind het super goed dat de KNVB hier mee bezig is en daarom wilde ik wel tijd vrij maken om hieraan mee te doen en te helpen”*. Echter heeft mijn rol als KNVB-medewerker geïnterviewden ook beïnvloed in hun reacties. Zo bevroeg ik geïnterviewden naar hun ervaringen tijdens trainerscursussen. Doordat deze cursussen door de KNVB worden georganiseerd, waren geïnterviewden soms behoudend in hun antwoorden. Een respondent zei bijvoorbeeld: *“Ja naja, ik ben toen afgewezen voor de UEFA A door de KNVB en nou.. Ik was het er gewoon niet mee eens. Maar dat moet ik misschien niet nu zeggen he zo nu”*. Door na deze opmerking aan te geven dat het onderzoek anoniem is, heb ik getracht om een vertrouwelijke omgeving te creëren voor de respondent, zodat zij alsnog open kon zijn. In dit onderzoek is de rol en werking van gender bevroegd. Mijn eigen positie als vrouw zijnde is daarin in positieve zin van invloed geweest. Zo schiep ik als vrouw meer vertrouwen bij mijn geïnterviewden. Een deelnemer gaf aan dat zij in haar trainersfunctie liever gesprekken voert met vrouwelijke bestuursleden en refereerde hier tevens aan mijn rol als onderzoeker: *“Ja ik bespreek dat soort dingen over mijn functioneren en zo gewoon liever met een vrouw. Net als nu eigenlijk. Ik ben naar jou veel opener toe dan dat ik naar een man zou zijn. Ik vind dat gewoon fijner”*. Ook kon ik reacties vanuit mijn eigen vrouw-zijn gemakkelijker begrijpen. Via meerdere wijzen heb ik getracht mijn neutrale rol als onderzoeker te benadrukken. Allereerst is voorafgaand aan alle dataverzamelmomenten naar geïnterviewden toe benadrukt dat interviews anoniem verwerkt zullen worden en dat hun privacy op die manier beschermd wordt. Tevens is hen verteld dat er geen goede of foute antwoorden zijn, slechts ervaringen en interpretaties.



## 4 RESULTATEN EN ANALYSE

---

In dit hoofdstuk worden op basis van de structuur van het theoretisch kader de resultaten van dit onderzoek besproken en geanalyseerd. In de eerste en tweede paragraaf wordt de betekenisgeving aan gender in het voetbal en het trainerschap belicht. Vervolgens wordt er ingegaan op consequenties die vrouwelijke (potentiële) trainsters ervaren door de (mannelijke) constructie van het voetbaltrainerschap. In paragraaf 4.4 komen veranderingen in de rol van gender aan bod. Daarna worden in paragraaf 4.5 diverse insluitingsmechanismen genoemd en besproken. In paragraaf 4.6 wordt tot slot een theoretische analyse uiteengezet.

### 4.1 GENDER IN HET VOETBAL

De geïnterviewden geven op diverse manieren betekenis aan gender in het verwerven en uitvoeren van voetbaltechnische functies. Allereerst wordt ingegaan op de herkomst van de betekenissen die worden toegekend aan gender in het voetbal. De oorsprong gaat volgens geïnterviewden terug naar de geschiedenis van de sport. Een moeder verklaart de ondervertegenwoordiging bijvoorbeeld als volgt:

*“Omdat sowieso natuurlijk voetbal vooral voor mannen is geweest. Echt een mannsport. Het is natuurlijk ook echt een mannending nog steeds wel. Je merkt nog steeds wel om je heen dat vrouwen niet kijken naar een Ajax wedstrijd en hun man wel naar de Champions League. Het is nog steeds niet gelijk. Hoe komt dat ja. Het is zo in de cultuur verankerd.”*  
– Moeder

Voetbal wordt door alle geïnterviewden ervaren als mannsport. Deze mannelijke oorsprong heeft volgens de geïnterviewden gevolgen voor de posities die vrouwen hebben in het voetballandschap.

*“Ja je merkt gewoon bij wat voor club je ook gaat, je merkt dat het vrouwenvoetbal gewoon een ondergeschoven kindje is. Is ook niet helemaal het verhaal denk ik, maar in ieder geval dat het gewoon minder in trek is als het mannenvoetbal. Ik zit best wel redelijk lang bij een club, maar dat merk je gewoon.”*

*Interviewer (i): Waar merk je dat dan aan?*

*“Ja de tijd, de aandacht, de financiën, het kader. Jongens zijn heel belangrijk voor de club. Selectieteams zijn heel belangrijk voor de club en niet selectieteams zijn niet belangrijk voor de club. En meiden en vrouwen dat zijn allemaal geen selectieteams.”* - Trainer

De mannelijke historie heeft in de beleving van geïnterviewden geleid tot een verenigingsstructuur waarin het door Foucault getypeerde disciplineringsproces categorisering plaatsvindt. Er wordt onderscheid gemaakt op basis van de categorisering man/vrouw, zoals onder meer in het bovenstaande citaat zichtbaar is. Het mannelijke lichaam wordt volgens de geïnterviewden gezien als de somatische norm. In termen van Acker (1992) kan er worden gesproken van een regime van ongelijkheid in het voetbal. Aan de ene categorie (jongensteam) wordt namelijk meer waarde toegekend dan aan de andere (meidenteam). Het heersende regime van ongelijkheid zorgt voor consequenties op meerdere niveaus. Bijvoorbeeld de teamindelingen, de toewijzing van financiën en het beschikbare technisch kader. In dit voorbeeld zijn het bijvoorbeeld ook alleen jongensteams die als selectieteam benoemd worden.

### 4.2 GENDER IN HET TRAINERSCHAP

Betekenenissen die door geïnterviewden worden toegekend aan gender in het voetbal hebben invloed op de constructie van het voetbaltrainerschap. In deze paragraaf wordt beschreven hoe vrouwelijke (potentiële) trainers het trainerschap en de rol van gender hierin construeren.



### 4.2.1 Het trainerschap als mannendomein

De vorige paragraaf duidde de mannelijke historie en cultuur in het voetbal aan. Geïnterviewden ervaren dat de somatische norm niet alleen effect heeft binnen het voetbalveld, maar ook daarbuiten. Een trainster beschrijft hoe de norm ook in het trainerschap heerst:

*“Hoe vaak is het wel niet dat je loopt te voetballen en dat ze zeggen ‘oh het zijn maar meisjes’. Ik merk zelf ook dat het versterkt wordt hoor. Dat als je op je club loopt, dan wordt er toch anders tegenaan gekeken. Je bent ook in een grote minderheid en op straat ben je niet in een grote minderheid. [...] Je hebt wel eens een vrouw als fysio, maar niet als trainer. En dat heb ik wel gemist.” - Trainer*

De aanduiding ‘oh het zijn maar meisjes’ duidt op een vergelijking met jongens, waarbij voetballende meiden gemarginaliseerd worden. De trainster ervaart echter dat er door haar vrouw-zijn ook anders naar haar gekeken wordt als trainer. Ze geeft aan dat ze zich als vrouw in een technische kaderfunctie wat alleen voelt. In termen van Puwar (2004) voelt de trainster zich een ‘space invader’. Een eenling die zich mengt met een historisch gegroeide en vanzelfsprekend geworden meerderheid. Het zijn van een ‘dissonant body’ in de ruimte zorgt er volgens geïnterviewden voor dat de aanwezigheid van vrouwen anders gewaardeerd worden dan die van mannen (zie ook 4.3). De ruimte-indringerstatus wordt door overige geïnterviewden bevestigd. Zij zien het trainerschap ook als mannendomein:

*“Het zijn eigenlijk alleen maar mannelijke trainers dus er is geen verhouding. Ik heb nog nooit een vrouwelijke trainer bij ons op de club gezien. En voor de rest als ik kijk de meeste teams waar we tegen spelen, als er een coach is dan zijn het bijna altijd wel ook mannen. Er zijn ook wel moeders actief hoor, maar die zijn dan teamleider ofzo.” - Moeder*

De vanuit historie lagere participatie van vrouwen in het voetbal legitimeert volgens geïnterviewden automatisch de norm is gecreëerd rondom voetbaltechnische functies. Deze speelster omschrijft de vanzelfsprekendheid op de volgende manier:

*I: Waarom is het volgens jou dat er nog niet zoveel vrouwelijke trainsters zijn?  
“Het feit dat er überhaupt meer mannen voetballen. Wat het ook maakt, dat er een soort evolutie moet plaatsvinden. Ik denk dat dat ook gewoon heel erg tijd nodig heeft.” - Speelster*

Met het benoemen van ‘een soort evolutie’ duidt de geïnterviewde dat er een somatische norm heerst en dat er hierin een verandering moet plaatsvinden voordat deze norm ook passend is voor vrouwen. De mannelijke norm zorgt bij geïnterviewden voor een automatische associatie van het trainersberoep met mannen. Op één respondent na associëren alle geïnterviewden het trainerschap met een man. Deze speelster omschrijft haar associaties bij het trainerschap als volgt:

*“Ja wat komt er in mij op als ik denk aan een voetbaltrainer. Ja wel gewoon een oude man die het leuk vindt om nog wat te doen. In mijn ogen is het altijd een oudere man geweest. Die waarschijnlijk een beetje half met pensioen is of wat minder werkt.” - Speelster*

Opvallend is dat niet alleen potentiële trainsters het trainerschap associëren met mannen. Ook een ervaren trainster met een UEFA A-diploma verbindt het beroep bijvoorbeeld aan mannen. Geïnterviewden refereren aan hun eigen ervaringen als voetballer of voetbalmoeder in het geven van betekenis. Zoals Weick (1995) aangaf speelt het principe van terugwerkende kracht een rol in betekenisgeving. Een speelster vertelt hoe deze genderongelijkheid voor haar vanzelfsprekend is geworden en daardoor een norm produceert:

*“Maar aan de andere kant denk ik het is ook gewoon echt wel wat je aangeboden hebt gekregen in je leven en dat zijn ook gewoon geen vrouwen geweest. Dan is het ook niet gek dat je dan dat beeld hebt. Als jij altijd tegen mij hebt gezegd van dat groen blauw is, dan geloof ik dat groen blauw is.” - Speelster*

Eén geïnterviewde is juist meer bekend met vrouwelijke trainsters in haar eigen voetballoopbaan. Dit

is terug te zien in de rol die gender speelt in haar associaties met het trainerschap:

*“Als ik er aan denk dan denk ik aan een meisje. Van mijn leeftijd, misschien ietsje ouder. Die dan in een trainingspak komt en dan dat is het eigenlijk.”*

*I: Dus een meisje?*

*“Ja als ik het zo een beetje met mezelf zou vergelijken wie ik heb gehad. Vanuit m'n eigen ervaring. Ik denk niet meer aan een man.” - Trainer*

De geïnterviewde denkt eerder aan een vrouw dan aan een man. Zij baseert dit op trainers uit haar eigen voetbalcarrière. Met de laatste zin van het citaat geeft de vrouw wel aan dat zij voor deze ervaringen het trainerschap wel meer met mannelijkheid associeerde.

#### **4.2.2 “Geen grijze muis”- De eigenschappen van een voetbaltrainer**

De vorige paragraaf toont aan dat vrouwen het trainerschap op basis van hun eigen ervaring vaak toekennen aan mannen. Uit interviews blijkt echter dat wanneer de kwaliteiten en eigenschappen van een voetbaltrainer worden besproken, de geïnterviewden het trainerschap meer toekennen aan “een bepaald type mens” dan aan het man- of vrouw-zijn. Aan het type mens worden verschillende persoonlijkheidseigenschappen toegekend. Geïnterviewden vinden bijvoorbeeld dat een voetbaltrainer leiderschapskwaliteiten moet hebben. Een moeder beschrijft een leider daarbij als volgt:

*“Dan denk ik aan iemand die natuurlijk een soort van overwicht kan hebben op de kinderen. Je moet toch wel een bepaald charisma hebben.”*

*I: Wat is voor jou charisma?*

*“Als trainer moet je geen grijze muis zijn. Je ziet het ook in het professionele voetbal, dat zijn wel allemaal karakters zeg maar. Natuurlijk heb je niet dat soort kopstukken in het amateurvoetbal, maar het moeten wel mensen zijn die een beetje op het veld ja moet je wel een bepaald overwicht hebben.” - Moeder*

Onder leiderschap verstaat de moeder het uitstralen van charisma, wat zich uit in gezag en overwicht. Met de termen “geen grijze muis” en “kopstukken” benadrukt de geïnterviewde impliciet tevens dat voetbaltrainers in haar ogen meer extravagante personen zijn. Opvallend is dat de vrouw haar beeld baseert op trainers uit het betaald voetbal. Trainers van betaald voetbalorganisaties staan in de ogen van deze vrouw dus symbool voor hoe een trainer moet zijn. Goede communicatieve vaardigheden worden daarnaast door veel trainsters genoemd als een belangrijke eigenschap. Geïnterviewden vinden het daarbij belangrijk dat een trainer verwachtingen uitspreekt, mensen kan inspireren en aandacht heeft voor groepscohesie. Het uitspreken van verwachtingen vindt bijvoorbeeld plaats door te communiceren met wisselers. Een trainster noemt een voorbeeld uit haar ervaring als speelster:

*“Onder Trainer X heb ik bijvoorbeeld 90 minuten lang moeten warmlopen in de stromende regen. Zo zou ik bijvoorbeeld niet met mijn spelers omgaan. Dus dat vergeet ik heel snel. Maar ik neem dat wel mee van zo wil ik als trainer niet zijn. Dan wil ik duidelijkheid scheppen van goh weetje we wachten toch nog eventjes. Wil je nog even blijven lopen want zo en zo. Ik zou daar wel op inspelen.” - Trainer*

Tot slot moet een trainer beschikken over organisatorische kwaliteiten. Een trainer moet bijvoorbeeld structuur bieden. Dit manifesteert zich in de praktijk doordat een trainer voorbereid is op trainingen en regels opstelt, zoals het op tijd komen en verplicht dragen van scheenbeschermers. Naast bepaalde persoonlijkheidskarakteristieken vinden geïnterviewden dat voetbaltrainers over een zekere mate van kennis moeten beschikken. Kennis wordt door geïnterviewden gedefinieerd als bekend zijn met de spelregels en verstand hebben van voetbal. Er wordt door geïnterviewden op verschillende wijzen betekenis gegeven aan verstand hebben van voetbal. Een trainster laat bijvoorbeeld merken dat zij verstand van voetbal relateert aan tactiek:

*“Plus het feit dat je wel natuurlijk verstand moet hebben van voetbal. Maar dat spreekt voor zich. Als je het over voetbal hebt en de bal is rechts en je zegt tegen je vleugelverdediger dan moet jij tegen je man aan bij de buitenkant gaan staan. Ja dan houdt het wel een beetje op hoor.. Ik denk dat dat zeker voorwaardelijk is.” - Trainer*

Een andere speelster ziet verstand van voetbal meer als het afstemmen van oefenstof op het niveau en de leeftijd van de doelgroep. Een derde betekenis die door geïnterviewden wordt gegeven, heeft betrekking op het kunnen overbrengen van voetbaltechnische vaardigheden. Trainers zijn van mening dat de leeftijd van spelers van invloed is op de benodigde kennis van voetbal. Een trainer vindt bijvoorbeeld dat hoe ouder spelers zijn, hoe meer verstand van voetbal een trainer moet hebben. Respondenten vinden tot slot dat een trainer pedagogische en didactische vaardigheden moet hebben.

### **4.2.3 De paradoxale rol van gender in het voetbaltrainerschap**

De vorige paragraaf toont aan dat vrouwen bepaalde eigenschappen toekennen aan voetbaltrainers. Welke rol speelt gender in relatie tot deze kenmerken? Het overgrote deel van de geïnterviewden is van mening dat de kwaliteiten van mannen en vrouwen even goed passen in het profiel van een voetbaltrainer. Mannen en vrouwen zouden even goede trainers kunnen zijn:

*I: Wat vind je van de stelling: Over het algemeen zijn mannen betere coaches dan vrouwen?  
“Vind ik echt bullshit, grootste bullshit die er is. Dat is gewoon seksistisch. Waarom? Dat slaat nergens op. Ik zou niet weten waarop dat gebaseerd zou moeten zijn. Ik denk dat iedereen een goede coach kan zijn.” - Speelster*

Persoonlijkheid staat volgens vrouwen centraal en zij geven aan dat dit niet gebonden is aan gender. Een trainster omschrijft bijvoorbeeld:

*“Er zijn genoeg coaches die ik hoor langs het veld dat ik denk nou vrouwen zouden dat beter kunnen of die vrouw zou dat beter kunnen dan die man. Ik denk niet dat dat man/vrouw-gebonden is. Ik denk dat het echt met die persoonlijkheid te maken heeft.” - Trainer*

Hoewel de geïnterviewden in essentie zeggen dat gender geen rol speelt in relatie tot de bekwaamheid voor het voetbaltrainerschap, zijn de uitkomsten in de interviews tegenstrijdig. Impliciet (en soms expliciet) vormen geïnterviewden een constructie die mannen geschikter acht voor het trainerschap dan vrouwen. Dit doen zij onder andere door verschillende eigenschappen toe te kennen aan mannen en vrouwen. Om de paradox te begrijpen, wordt in de volgende paragraaf eerst nader ingegaan op die verschillen.

#### **4.2.3.1 Eigenschappen van vrouwen**

Vrouwen worden door geïnterviewden geassocieerd met eigenschappen als zachtheid, empathie en enthousiasme. Meerdere geïnterviewden benoemen de sociale kwaliteiten van vrouwen in relatie tot het trainerschap. Een trainster geeft bijvoorbeeld aan dat zij door haar vrouw zijn de randzaken rondom het voetbal beter kan aanvoelen. Dit komt volgens een andere geïnterviewde voort uit het aannemen van een soort moederrol:

*“Ja, dat je toch een soort moederrol op je neemt waar je aan merkt dat dat dan wel beter klikt. Dan kan je je inleven in een meisje. Ik denk dat mannen dat toch iets minder hebben. Ik zeg niet dat ze dat niet hebben, maar wel minder.” - Trainer*

In de praktijk uit het inlevingsvermogen zich volgens een moeder bijvoorbeeld in dat een vrouw zich meer bekommert om de aanwezigheid en het goed in het vel zitten van de spelers. Een trainster geeft een voorbeeld hoe dat in de praktijk plaatsvindt:

*“Je ziet heel snel of iemand met een vriendje of vriendinnetje is de war zit. Of met school. Dat voel je gewoon. Jongens en mannen zijn daar denk ik wat geslotener in. Die komen om te voetballen. Meiden en vrouwen zijn iets socialer daar in.” - Trainer*

#### 4.2.3.2 Eigenschappen van mannen

Geïnterviewden ervaren dat mannen fanatieker zijn dan vrouwen. Ook worden mannen als harder getypeerd. Het fanatisme en de hardheid worden in het trainerschap als waardevolle eigenschappen ervaren. Deze geïnterviewde geeft aan dat het bijdraagt aan het leiderschap en boven de groep kunnen staan van een trainer:

*“Omdat vrouwen toch wel wat dat betreft minder hard zijn. Van de bullshit en roddels en dat zijn van die dingetjes dan moet je als vrouw wel stevig in je schoenen staan om daar echt boven te gaan staan. En voor een man is dat makkelijker.” – Speelster*

Een andere trainster stelt dat mannen door hun hardheid dominanter kunnen zijn en makkelijker beslissingen kunnen maken. Meerdere geïnterviewden vinden dat mannen meer bezig zijn met presteren en winnen in vergelijking tot vrouwen.

#### 4.2.3.3 Paradoxaliteit

Geïnterviewden geven dus aan dat gender geen rol speelt. Toch worden er in relatie tot het voetbaltrainerschap minder waarde toegekend aan de ‘zachtere’ eigenschappen van vrouwen, dan aan de ‘hardere’ eigenschappen van mannen. Dat vrouwelijke eigenschappen anders worden gewaardeerd in het trainerschap blijkt onder meer uit onderstaand citaat:

*“Omdat de vrouwen die trainer worden en die geschikt zijn om trainen te geven, dat niet de algemene vrouw is die mensen in hun omgeving hebben. En ik denk dat veel vrouwen toch gewoon wat zachter, wat liever, rustiger zijn zeg maar. Kenmerken waarvan ik denk ik weet niet of je dan heel geschikt bent als trainer.” - Speelster*

Deze geïnterviewde geeft aan dat een vrouwelijke trainer afwijkt van de norm voor vrouwen. Vrouwen worden daarbij gezien als zacht en rustig, wat hen volgens deze geïnterviewde minder geschikt maakt voor het trainerschap. Om bekwaam te zijn als trainer, moet een vrouw dus afwijken van de vrouwelijke norm en toe bewegen naar de mannelijke norm van het trainerschap. De geïnterviewde reproduceert op deze manier de mannelijkheid van het trainerschap. De toenadering tot de heersende norm sluit wel aan bij het insluitingsmechanisme ‘social cloning’ van Puwar (2004). Puwar (2004) stelt dat dissonante lichamen insider kunnen worden wanneer zij zich gedragen naar de bestaande normen in een ruimte. Het toe bewegen naar de mannelijke norm wordt door geïnterviewden daarentegen niet altijd positief gewaardeerd. Dit blijkt bijvoorbeeld uit onderstaand citaat, welke gaat over het voorkomen van Sarina Wiegman, bondscoach van het Nederlands Elftal:

*“Zij is best wel een wat strenge vrouw en ik merk gewoon dat dat iets doet. Dat ik denk van oh wat een chagrijnig wijf. [...] Terwijl dat nergens op slaat want de meeste mannen zijn exact zo en vaak nog wel meer. En dat is juist goed dat ze zo doen. Maar het is wel hoe het normaal wordt gezien. Een vrouw die wat ‘strengig’ is, is al snel heel hard. Terwijl een man die exact hetzelfde doet daar wordt het juist geaccepteerd en juist verwacht zeg maar. Dat is dus heel scheef.” - Speelster*

De geïnterviewde geeft aan dat zij het streng zijn bij een vrouwelijke trainer anders waardeert dan bij een mannelijke trainer. Zoals de geïnterviewde zelf ook onderkent toont het citaat een tegenstrijdigheid aan van wat er van vrouwelijke voetbaltrainers wordt verwacht. Hardheid en streng zijn werden eerder al getypeerd als waardevolle kenmerken voor een voetbaltrainer. Deze eigenschappen worden echter gezien als mannelijk. Een vrouwelijke trainer moet enerzijds dus toe bewegen naar de mannelijke norm van het trainerschap, om geschikt te zijn als voetbaltrainer. Anderzijds wordt een vrouwelijke trainer die deze masculiene eigenschappen vertoont beoordeeld als een chagrijn. Deze bevindingen corresponderen met eerdere onderzoeken (Shaw & Hoerber, 2003, Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013) en het concept dat Puwar (2004) omschrijft als ‘het spelen van twee tegenstrijdige scripten’. Een tweede wijze waarop wordt aangetoond dat mannen indirect geschikter worden geacht voor het trainerschap is zichtbaar in onderstaand citaat:

*“Wat ik zelf eigenlijk vind dat dan vrouwen als trainer zijnde veel meer geschikt zijn voor de jeugd. Wel algemeen en leuk rechte trekken, maar dat sociale. Dat vrouwen dat eigenlijk eerder hebben dan mannen en dat dat veel belangrijker is als ze jong zijn. En hoe ouder ze worden dat dat dan een beetje wegvalt en dat dat dan niet per se nodig is.” - Moeder*

De geïnterviewde vindt dat de sociale feminieme kwaliteiten slechts belangrijk zijn voor jeugdteams. Zij impliceert hiermee dat vrouwen dan ook minder geschikt zouden zijn voor seniorteam. Ook het niveau waarop gespeeld wordt is volgens vrouwen van invloed op de ‘fit’ tussen vrouwen en het trainerschap. Zo vindt een trainster dat mannelijke trainers beter passen bij teams die op een hoger niveau spelen, omdat mannen strikter en fanatieker zijn. De striktheid wordt op hoger niveau belangrijker geacht dan bij lagere teams. In de praktijk ervaart een geroutineerde trainster dat het voor vrouwen ook moeilijker is om op een hoger niveau werkzaam te zijn als trainer:

*“Maar op hoger niveau... Nee. Nee ik denk als ik zou solliciteren bij pak hem beet FC Groningen en mijn vriend zou daar komen met UEFA A en ik kom met mijn UEFA A, dat ik me wel extra moet bewijzen om daar aan bod te komen dan mijn vriend.” - Trainer*

Ondanks gelijke kwalificaties heeft deze trainster het gevoel dat vrouwen zich op een hoger niveau meer moeten bewijzen dan mannen om aan bod te komen (zie ook 4.3.3). Niet alleen het niveau van het team is volgens geïnterviewden bepalend voor de geschiktheid van een vrouw als voetbaltrainer. Ook het geslacht van het team speelt een rol. Deze paradox wordt onder meer beschreven door een voetbalmoeder:

*“Ik denk dat het niet uitmaakt. Het is ook hier weer dat het van de persoon afhangt. Is het iemand die er goed mee om kan gaan en laat zien dat ze er verstand van heeft. Misschien dat stel je voor een vrouw echt bij een veteranenteam ofzo echt een mannenteam als trainer, nee. [...] Ik denk niet dat dat echt een optie is.” - Moeder*

Eerst geeft de geïnterviewde aan dat het voor haar niet uitmaakt of de voetbaltrainer een man of een vrouw is, maar daarna weerlegt ze haar uitspraak door te stellen dat een vrouw beter geen trainer kan worden van een herenteam. Meerdere geïnterviewden zijn van mening dat een vrouw minder geschikt is als trainer bij een herenteam. Een speelster verwacht bijvoorbeeld dat jongens haar aanwezigheid zouden betwijfelen en haar zouden uitlachen. Een vrouw die daadwerkelijk trainer is van een herenteam geeft echter aan dit in de praktijk niet zo te ervaren:

*“Dan wordt er gevraagd aan spelers wat vind je daar nou van. Nou dan geven ze ook gewoon aan van ‘hé prima, verstand van voetbal dus dan maakt het niet uit of het dan een vrouw of een man is.” – Trainer*

De trainster geeft aan dat gender voor de mannelijke spelers niet van invloed is, zolang de trainer maar verstand heeft van voetbal. Het verstand hebben van voetbal zorgt echter voor een derde paradox. Geïnterviewden gaven eerder aan dit een belangrijke kwaliteit te vinden voor een voetbaltrainer. Daarentegen vinden meerdere geïnterviewden dat vrouwen over het algemeen minder verstand hebben van voetbal. Deze speelster vindt bijvoorbeeld dat moeders niks van voetbal snappen:

*“Ja dat is meer mijn ervaring. Mijn moeder toen ik op voetbal ging die had ook het liefst zo iets van ik zet haar af en dan ga ik weer weg. En ja ik denk dat er veel moeders zijn die het wel heel leuk vinden dat zo’n kind dan gaat voetballen maar ze er zelf eigenlijk er niet echt verstand van hebben.” - Speelster*

Door te stellen dat verstand van voetbal belangrijk is voor een voetbaltrainer en tegelijkertijd aan te geven dat vrouwen deze kwaliteit minder hebben, reconstrueren geïnterviewden het beeld van het trainerschap waarin mannen geprefereerd worden boven vrouwen. Aicher en Sagas (2010) ondervonden eerder al dat hoofden van sportverenigingen een dergelijke constructie van het trainerschap produceerden, maar aanvullend hierop kan zodoende gesteld worden dat ook vrouwelijk

(potentieel) kader zelf hieraan bijdraagt. Een implicatie van deze reproductie is dat vrouwen zichzelf onzichtbaar maken in de uitvoering van technische taken zoals het vlaggen en geven van trainingen. Een moeder kenschetst hoe zij dit beleeft:

*“Ja dan wordt toch heel snel een man ff naar voren geduwd van ga jij ff fluiten als er geen scheids opkomt dagen. Maar waarom een vrouw niet? Ja omdat een vrouw toch het idee heeft als ik dan naar mezelf kijk van ja ik heb er te weinig verstand van. Die man kan dat veel beter.” - Moeder*

Het gevoel dat mannen meer verstand van voetbal hebben dan vrouwen heeft dus een uitsluitend karakter voor vrouwen. Bewust en onbewust wordt de mannelijke constructie van het trainerschap, mede middels deze drie tegenstrijdigheden, ge(re)produceerd.

### **4.3 CONSEQUENTIES VAN DE MANNELIJKE CONSTRUCTIE**

De rol die gender speelt in het trainerschap zorgt voor diverse consequenties en barrières voor vrouwen in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie. De consequenties en barrières zullen in deze paragraaf worden uitgelicht.

#### **4.3.1 Een voetbalvader is een trainer, een voetbalmoeder doet de was - Arbeidsverdeling**

De mannelijke constructie leidt volgens geïnterviewden tot een verwachtingspatroon dat het voetbaltrainerschap voornamelijk is weggelegd voor mannen. Een moeder geeft aan hoe het verwachtingspatroon verankert is in de taal van de voetbalcultuur:

*“Het zit ook een beetje in de terminologie. Dat als je voetbalvader zegt dan denk je aan een trainer. Zeg je voetbalmoeder dan is het degene die de was doet en het drinken inschenkt voor het team. Daar zit al zo'n lading op eigenlijk.” - Moeder*

De geïnterviewde schetst dat de termen 'voetbalvaders' en 'voetbalmoeders' symbool staan voor verschillende soorten taken. Mannen hebben een voetbaltechnische rol en vrouwen een meer verzorgende rol. Het verwachtingspatroon creëert het mechanisme wat Acker (1992) typeert als een verdeling van arbeid en taken. Deze arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen in het voetbal sluit aan bij eerdere onderzoeken (Messner, 2009, Claringbould & Adriaanse, 2015). Middels het citaat wordt tevens duidelijk dat de genderdiscours rondom voetbaltechnische functies wordt ge(re)produceerd via taal. Eerder toonden bijvoorbeeld Messner, Duncan en Jensen (1993) ook al aan dat taal invloed heeft op de reconstructie van sociale ongelijkheden. Volgens deze onderzoekers zorgden terminologieën in de tennis- en basketbalcontext voor vooroordelen, stereotypering en ongelijkheden. Volgens de geïnterviewde heeft taal dus ook in de voetbalcontext een bijdrage in het creëren van vooroordelen rondom kaderfuncties. Een geïnterviewde omschrijft dat het verwachtingspatroon tevens van invloed is op de wervingsprocedures bij verenigingen:

*“Ik denk ook wel gewoon een soort van verwachting. Vanuit algemeen, of vanuit andere trainers of vanuit het bestuur wat er al is. Dat het toch gewoon meestal mannen zijn ofzo. Dat er dus ook niet heel snel over na wordt gedacht omdat het dus ook niet wordt gestimuleerd. Ik denk niet dat trainers zeggen: ‘Hé, leuke moeder, wil jij niet trainer worden?’ Terwijl als ze een vader zien dan zeggen ze: ‘Hé leuke vader, jij hebt ook ooit gevoetbald toch? Wil jij niet trainer worden?’” – Speelster*

Uit het citaat blijkt dat gendergeladen aannames en de verdeling van arbeid en taken kunnen worden gezien als een uitsluitingsmechanisme voor vrouwen. Niet alleen verenigingsfunctionarissen reproduceren de constructie, een potentiële trainster geeft aan zelf ook naar het verwachtingspatroon te handelen:

*“Dat als er weer een trainer gezocht wordt voor een team dat er ook heel erg naar zo'n type gekeken wordt. Ik heb als ik naar mezelf kijk dat ook voor ons team. Dan zit ik ook te denken oh ja wie zou er geschikt zijn. Dan zit ik toch alleen maar mannen na te gaan. Wat echt onzin is.” - Speelster*

Met de term 'onzin' geeft de respondent aan het in essentie onterecht te vinden dat zij alleen aan mannelijke kandidaten denkt. Dit betekent dat deze reconstructie dus vanzelfsprekend plaatsvindt. Volgens een trainster komt het niet benaderen van vrouwen deels ook voort uit dat de meeste verenigingsfunctionarissen mannen zijn, waarmee zij doelt op wat Kanter (1977) omschrijft als homologe reproductie:

*“Petra zou eerder een meisje vragen dan een jongen. Omdat zij veel meer contact heeft met meisjes. Iemand anders zou eerder een jongen weer vragen. Maar ja de gemiddelde persoon bij een voetbalclub die die mensen moet vragen denken denk ik wel gewoon eerder aan mannen. Dat komt omdat zij dus meestal mannen zijn.” - Trainer*

De ervaringen van deze trainster sluiten aan op bevindingen van Allen en Shaw (2009) die stellen dat het ontbreken van een 'old girls netwerk' ervoor zorgt dat mannen vaker worden gevraagd voor trainersposities.

#### **4.3.2 “Dan nemen de vaders het wel over” - De ruimte is bezet**

De mannelijke constructie van het trainerschap heeft consequenties voor hoe vrouwen de 'ruimte' waarderen. Puwar (2004) gaf eerder aan dat ruimtes als een territorium van een bepaald lichaam kunnen worden ervaren. Dit wordt beaamd door vrouwelijke potentiële trainers. Doordat mannen uit vanzelfsprekendheid trainersfuncties bekleden, voelen geïnterviewden niet altijd voldoende ruimte om zelf een dergelijke positie in te nemen. Een voetbalmoeder die zelf vroeger actief is geweest als trainer deel haar ervaring:

*Ja ik heb het gedaan bij de kabouters als spelbegeleider. Ik vond het ook heel leuk om te doen, maar ja dan gaan ze naar de F'jes en dan nemen de vaders het wel over zeg maar.”*

*I: Waarom nemen ze het dan over?*

*“Ja toch wel een beetje. Mijn eigen man is dan voetbaltrainer. Die heeft zelf heel hoog gevoetbald. Z'n broer is profvoetballer geweest. Die weet alles van voetbal. En dan ja, je bent actief bij de teams van je kinderen. Als daar vaders bij zitten die het gevoel hebben het allemaal heel goed te kunnen, dan nemen die al gauw zo'n positie in. [...] Mannen staan al gauw vooraan in de rij om zo'n rol op te pakken denk ik. Veel eerder dan vrouwen.” - Moeder*

De moeder is weliswaar actief geweest als trainer, maar ze voelde later niet voldoende ruimte om de functie te blijven uitoefenen, omdat haar man zich de rol toe-eigende. De ruimte wordt ervaren als een territorium voor mannen waar vrouwen maar tot op zekere hoogte een plaats in mogen innemen, zoals Claringbould & Adriaanse (2015) eerder ook ondervonden. Het gevoel dat de ruimte al in beslag is genomen heeft tot gevolg dat vrouwelijke potentiële trainers er minder snel aan denken om trainer te worden. Een geïnterviewde moeder vertelt hoe zij dit beleeft:

*“Ze willen wel betrokken zijn bij wat hun kinderen doen maar ze kiezen meer iets wat met communicatie te maken heeft, als dat ze zich echt bezig houden met het voetbaltechnische aspect. Terwijl ja ik heb denk ik meer verstand van voetbal dan dat mijn man heeft en hij was wel trainer. Ja dat is natuurlijk stom eigenlijk.”*

*I: Waarom is hij dan wel trainer geworden en jij niet?*

*“Ik weet het niet. [...] Het is natuurlijk ook wel gewoon echt iets van ja als je hier in de kantine zit, al die mannen die praten met elkaar. Die staan een beetje zo te praten over voetbal. Die staan een beetje bij elkaar, rond zo'n tafeltje. Ik denk dat vrouwen veel minder ook zo een beetje erbij horen. Het is een beetje een mannending.” – Moeder*

De vrouw signaleert dat het raar is dat haar man een technische functie bekleedt, terwijl zij meer verstand heeft van voetbal. De voetbalmoeder draagt door haar passieve houding tegenover het trainerschap actief bij aan de mannelijke constructie van het trainerschap. Claringbould (2008) ondervond een vergelijkbaar mechanisme en typeerde dit als genderpassiviteit. Genderpassiviteit vindt plaats wanneer personen weinig actie of verantwoordelijkheid ondernemen om betekenissen die worden toegekend aan gender(ongelijkheid) te veranderen. De passiviteit van de moeder is echter niet los te zien van de omgeving. Doordat de ruimte (de voetbalkantine) veelal wordt ingenomen door mannelijke lichamen, ervaart de vrouw het als een mannenterritorium waar vrouwen minder bijpassen. De geïnterviewde ervaart het trainerschap hierdoor namelijk ook als “mannending”. Schlesinger en Weigelt-Schlesinger (2013) ondervonden eerder ook dat de associaties van het voetbaltrainerschap met mannen ertoe leidt dat vrouwen zichzelf minder geschikt achten. In sociale ruimtes worden volgens de geïnterviewde dus betekenissen ge(re)construeerd die bepalend zijn voor wie welke rechten en plichten heeft binnen de ruimte van de voetbalclub.

#### 4.3.3 Verzorger of assistent - Uitsluitingsmechanismen

De mannelijkheid van het trainerschap heeft ook gevolgen voor vrouwen die al actief zijn als trainer. Vrouwelijke trainers ervaren bijvoorbeeld dat zij niet worden aangesproken als trainer. Een geïnterviewde beschrijft hoe dit gebeurt:

*“Je merkt wel eens als die meneer die hier net loopt, als wij samen naar een veld lopen en we stellen ons voor, dan denken ze altijd dat ik de verzorger of de assistent ben en dat hij de trainer is. Dan zeg ik nou ik ben de hoofdtrainer en dit is de teammanager. Dan zeggen ze ‘oh, oh ja, ja dat kan natuurlijk ook.’ - Trainer*

De vrouw wordt op het voetbalveld automatisch beschouwd als assistent of verzorgster, terwijl haar mannelijke teammanager wordt aangezien voor trainer. De trainerscapaciteiten van de vrouw worden door de omgeving lager ingeschat doordat ze een vrouw is. Volgens de concepten van Puwar (2004) is hier sprake van infantilisering. Meerdere trainsters herkennen dergelijke situaties. Geïnterviewde trainsters geven aan hierdoor soms het gevoel te krijgen dat zij minder serieus worden genomen. Dit uit zich volgens een trainster bijvoorbeeld in grappen die over haar gemaakt werden door mannelijke medecursisten tijdens een KNVB-trainerscursus:

*“Ik heet dan Dorien. Dan zeiden ze ‘Dorien, hierin? Nee hij moet daarin’ [wijzend naar haar geslachtsdeel]. En het was niet elke dag, maar nou ik heb ze allemaal nog voor de geest. Eigenlijk allemaal een soort van discriminatie ofzo, noem het maar. Je lacht er dan om, maar eigenlijk ben je na een jaar of een paar jaar echt wel klaar mee.” - Trainer*

De trainster vindt dat opmerkingen van collega's vaak over haar vrouw-zijn gingen in plaats van over haar trainerskwaliteiten. Hoewel haar eerste reactie is dat ze om de grappen lacht, geeft ze later in het interview aan dat de grappen haar ontmoedigen. De ontmoediging wordt volgens haar versterkt doordat de omgeving de invloed van de grappen bagatelliseert. Medecursisten gaven bijvoorbeeld aan dat vrouwen “niet zo moesten zeiken” en vonden dat de geïnterviewde de grappen niet zo moest opvatten. Het afzwakken van de intentie van seksistische grappen is een praktijk die in eerdere onderzoeken is herkend. Zo ondervonden Cunningham, Ferreira & Fink (2009) dat seksistische grappen gezien worden als onschadelijk en normaal. In combinatie met andere zaken heeft de ontmoediging er in het geval van deze trainster voor gezorgd dat ze zich tijdelijk heeft teruggetrokken uit het trainersvak:

*“Als dat heel vaak gebeurt dat je daar als trainster dan wel van goede huizen moet komen wil je dat kunnen volhouden. Dat je uiteindelijk zegt wat ik bijvoorbeeld nu hebt dat je in een break zit. Je bent wel voorvechter en je wil door, alleen opgegeven moment is mijn emmertje ook vol en dan gaat het ook ff niet meer zeg maar.” - Trainer*

Het gevoel om niet serieus genomen te worden is voor potentiële vrouwelijke trainsters een barrière om toe te treden tot het trainersvak, zo blijkt onder andere uit een fragment uit de focusgroep:



*“Focusgroep (FG) deelnemer 16: Of dat een vrouw eerder zegt tegen haar man van doe jij het maar. Omdat ze misschien ook wel bang is van dat ze niet zo serieus genomen gaat worden. Of dat er veel meer op haar wordt gelet. Van als zij dan een keer een fout maakt, dan wordt het natuurlijk gelijk uitvergroot. [...]”*

*I: Voel je dat zelf ook zo?*

*FG deelnemer 18: “Zoiets heb ik ook bijvoorbeeld als ik voetbal bij jongens. Als ik als meisje iets doe en ik maak bijvoorbeeld een grote blunder dan is het ‘uuhhh zij kan echt niet voetballen’ en als jongens als je één blunder maakt dan denken ze haha ja boeiend. En dan gaat hij gewoon weer door. [...]”*

*I: Wat doet dat met jullie?*

*FG deelnemer 18: “Ja gewoon dat je altijd denkt dat je slechter bent dan de jongens. Dat zit er gewoon in.*

*FG deelnemer 19: Ik werd er ook onzeker van.”*

De onzekerheid die deze deelnemers hebben ontwikkeld op basis van ervaringen in de ruimte hebben tot gevolg dat ze hun kwaliteiten minder makkelijk durven te tonen. Eerdere ervaringen in dezelfde ruimte hebben zo tot een barrière geleid voor potentiële trainsters. Deze gevoelens leiden ertoe dat vrouwen zich(zelf) eerder onzichtbaar dan zichtbaar maken binnen het trainersvak. Dit doen zij door bijvoorbeeld mannen naar voren te schuiven. Het principe van terugwerkende kracht van Weick (1995) speelt op deze manier een rol in de betekenisgeving. In het citaat komt alsmede naar voren dat vrouwen het gevoel hebben dat hun acties, vergeleken met die van mannen, worden uitvergroot. Supersurveillance, zoals Puwar (2004) dit noemt, is hiermee niet alleen een marginaliseringsmechanisme voor vrouwen die al trainer zijn, maar ook een barrière voor potentiële trainsters om toetreding tot de ruimte überhaupt te overwegen. Geïnterviewden voelen tevens dat mogelijke fouten worden toegekend aan hun vrouw-zijn. Een deelneemster van de focusgroep omschrijft dit als het “zie-je-wel-effect”:

*“Het is gewoon het zie-je-wel-effect. Elke beslissing die een vrouw neemt en die anders loopt dan verwacht dan kunnen ze zeggen zie je wel dat is een vrouw, die weet het niet. En dan worden ze weer versterkt in hun denkbeeld. [...] Ja en als ze iets goeds doet dan is het niet daardoor.” - Speelster*

Foutieve beslissingen worden volgens geïnterviewden toegekend aan hun vrouw-zijn en goede beslissingen niet.

#### **4.3.4 “Hoeveel ervaring heb je eigenlijk met voetbal?” – Vrouwen moeten zich bewijzen**

Een ander gevolg van de mannelijke constructie van het trainerschap is dat vrouwen zich extra moeten bewijzen om geaccepteerd te worden als trainer. Een speelster beschrijft bijvoorbeeld dat zij meer achtergrondinformatie zou willen hebben van een vrouwelijke trainer dan van een mannelijke trainer:

*“Ik denk toch dat een vrouw, bij mijzelf. Als ik d'r niet zou kennen zou ik toch wat meer willen weten van hoeveel ervaring heb je eigenlijk met voetbal en wat heb je nou gedaan? Ik denk dat ik dat bij een man. Ik vind mezelf echt heel erg nu. Wat erg. Ik heb dat gewoon nog nooit gecheckt of zo. Ik ben er gewoon altijd van uitgegaan dat diegene maar ervaring had en wel een trainer kon zijn.” - Speelster*

De speelster realiseert zich tijdens het interview pas dat zij onbewust onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. Het citaat toont dat de space invader moet bewijzen dat zij het trainerschap aankan, door aan te tonen dat zij voldoende ervaring heeft in de voetbalerij. Een mannelijke trainer hoeft dit in de beleving van de geïnterviewde niet te doen, omdat zijn lichaam automatisch als bekwaam wordt gezien. In termen van Puwar (2004) is er hier sprake van een ‘burden of doubt’. De

fysieke verschijning van een vrouwelijke voetbaltrainer impliceert een onbewuste en vanzelfsprekende twijfel over haar capaciteiten in het voetbaldomein. De meeste geïnterviewde trainsters hebben in hun trainersloopbaan het gevoel gehad zich meer te moeten bewijzen doordat zij vrouw zijn. Dit komt overeen met bevindingen van Schlesinger en Weigelt-Schlesinger (2013). In desbetreffend onderzoek wordt gesteld dat het resultaat van dit mechanisme is dat vrouwen over een hoger zelfvertrouwen zouden moeten beschikken. Sommige geïnterviewden relateren inderdaad naar zelfvertrouwen en geven aan dat de bewijsdruk hen onzeker heeft gemaakt:

*“Ja mij maakte het wel altijd een beetje onzeker. Niet omdat de mensen die er waren dat deden, maar je moet je als vrouw voor jouw gevoel altijd extra bewijzen. Dat is niet omdat zij daarin opmerkingen hadden ofzo, maar dat was je vanaf jongs af aan gewend. Daarom ben ik, ik had altijd zelf wel het gevoel van ja zij zijn man. Ik keek altijd wel meer daar tegenop dan dat ik zelf was. Wat vaak niet hoefde, maar onbewust ja zat dat erin. Van ja kan ik dit wel?”*  
- Trainer

Het citaat laat zien dat de geïnterviewde zich een ‘dissonant body’ voelt. Doordat haar vrouwelijke lichaam opvalt in de ruimte, heeft ze het gevoel zich meer te moeten bewijzen. Dit gevoel zorgt er bij deze trainster ook voor dat ze opkijkt tegen mannen en hen hoger inschat. De vrouw reproduceert op deze wijze zelf ook een regime van ongelijkheid. Er zijn daarentegen ook trainsters op wie het extra bewijzen een positieve invloed heeft gehad:

*“Ik ben zelf wel gewend om in dat wereldje te zitten en me eerst te bewijzen voordat ik ga zeggen van joh luister maar naar me. Ik heb het al zoveel jaren gedaan dat het me eigenlijk niet eens meer echt opvalt. En het kan juist ook wel goed zijn want je gaat toch wat meer je best doen wat je dus ook wel beter kan maken.”* - Trainer

Het gevoel dat ze zich moet bewijzen zorgt er bij deze trainster voor dat zij beter haar best doet. Dit zorgt er in haar beleving voor dat ze een betere trainer kan worden. Bewijsdruk kan zodoende ook een positief effect hebben op de kwaliteiten van vrouwelijke trainers. Opvallend is dat de vrouw aangeeft gewend te zijn aan het mechanisme waarbij vrouwen zich, ten opzichte van mannen, meer moet bewijzen om hetzelfde gewaardeerd te worden. Wanneer genderongelijkheid herkend en geaccepteerd wordt, is er volgens Claringbould (2008) sprake van gendernormaliteit. Gendernormaliteit heeft volgens deze onderzoeker tot gevolg dat betrokkenen, in dit geval de trainster en haar omgeving, niet worden uitgedaagd om het regime van ongelijkheid te veranderen. Een andere geïnterviewde, ook werkzaam als KNVB-docent, omschrijft een situatie waarbij een derde reactie op de bewijsdruk zichtbaar wordt:

*“Nou het grappige voorbeeld wat ik ooit wel heb gehad is dat ik een docentencursus ging geven voor pupillen- en juniorentrainer. En iedereen zat en ik kwam binnen, toen dachten ze waar blijft die cursusleider? Toen zei ik maar van nou ik ga jullie dus nu een cursus geven. Toen zeiden ze allemaal wel ‘oh oké.. dus een vrouw?’ Toen zei ik ‘ja dit is een van de weinige vrouwen die weet wat buitenspel is’. Maar toen was het ijs ook eigenlijk gelijk wel gebroken.”* - Trainer

De trainster geeft allereerst aan dat deelnemers een man verwachtten als cursusleider. Hierdoor reageerden de deelnemers verward (“oh oké.. dus een vrouw?”). Volgens Puwar (2004) is er hierbij sprake van desoriëntatie bij de cursisten. Dit komt voort uit het feit dat een vreemd lichaam als meerdere de ruimte betreedt. De vrouw kreeg door de verbaasde reactie van deelnemers het gevoel te moeten aantonen dat zij evenveel (of zelfs meer) verstand van voetbal heeft dan de mannelijke onzichtbare lichamen in de ruimte. Dit doet zij door te benoemen dat zij één van de weinige vrouwen is die wel weet wat buitenspel is. Met deze opmerking marginaliseert zij impliciet overige vrouwen en positioneert ze zichzelf buiten deze groep. De trainster ervaart dus dat het nodig is om de gemiddelde vrouw te marginaliseren, om door de omgeving gezien en geaccepteerd te worden als leidinggevende.

## 4.4 VERANDERINGEN IN DE ROL VAN GENDER

Ondanks dat vrouwen barrières en uitsluitingsmechanismen ervaren, zien de geïnterviewden veranderingen in de rol die gender speelt in het voetbal. De vrouwen geven aan dat vrouwen steeds meer ruimte innemen in het voetbaldomein en dat vrouwen ook meer geaccepteerd worden in de ruimte. Dit soort mechanismen vertalen zich volgens hen ook door naar het trainerschap. De veranderingen in de rol die gender speelt en oorzaken daarvan worden in deze paragraaf besproken.

### 4.4.1 “Hoe zichtbaarder het wordt, hoe normaler het wordt, hoe beter het wordt” - Acceptatie door groei

De geïnterviewden verwachten een groei in het aantal vrouwelijke voetbaltrainers, zowel in de breedtesport als topsport. De groei van vrouwen in kaderfuncties wordt door geïnterviewden in verband gebracht met de algemene acceptatie van vrouwen in voetbal. Diverse geïnterviewden ervaren dat er een kanteling plaatsvindt in hoe er tegen vrouwen wordt aangekeken in het voetballandschap. Een speelster beschrijft hoe deze verandering bij haar club zichtbaar is:

*“Nou zie de club waar ik actief ben, club X. Dat het een hele erge mannenwereld was in zekere zin. Maar dat ik de afgelopen seizoenen hele veranderingen zie. Met als voorbeeld dat er heel veel jongens van onze herenselectie die trainer zijn. Eigenlijk krijgen die standaard wel een selectieteampje van de jongens om training te geven. Er is nu één jongen al overgestapt naar de meidenafdeling. Dat wordt heel erg geaccepteerd. Dus dat het vrouwenvoetbal wat serieuzer genomen wordt. En ik denk ook dat de mannen in beginnen te zien dat vrouwen meer kunnen dan alleen maar een balletje trappen.” - Speelster*

Volgens diverse geïnterviewden is het serieuzer nemen van vrouwen in het voetbal een gevolg van de stijgende voetbalparticipatie van meiden en vrouwen. Vrouwen zijn met grotere aantallen vertegenwoordigd in het voetbal, waardoor hun aanwezigheid vanzelfsprekender en meer geaccepteerd wordt. Een trainster beschrijft het effect van de verhoogde participatie als volgt:

*“En als het normaal wordt dat er vrouwen op je complex rondlopen. Je hebt ook vrouwen op straat rondlopen. Doe normaal. Die mannen zeggen ook niet van ‘hee uh wat doe je hier op straat, je kan er niks van’. Ja toch. Waarom zou dat dan hier wel blijven?” - Trainer*

Doordat vrouwen in steeds grotere getalen aanwezig zijn in het voetbal, wordt de aanwezigheid van hun lichaam langzaamaan meer onzichtbaar en normaler in de ruimte. Een speelster ziet dit mechanisme ook terug bij haar vereniging:

*“Wij spelen bijvoorbeeld als vrouwen 1 wel altijd op het hoofdveld. Dus ieder meisje dat dan gespeeld al heeft, ziet ons ook. Maar ook elk jongetje wat gespeeld heeft, die ziet ons ook. Zo wordt het wel normaler en ja het moet normaler worden. Hoe zichtbaarder het wordt, hoe normaler het wordt, hoe beter het wordt. Ook voor trainers.” - Trainer*

De toenemende aanwezigheid van vrouwen zorgt volgens deze trainster voor een verandering in beeldvorming. Het wordt als normaler beschouwd dat er ook meiden en vrouwen aanwezig zijn op de vereniging. Dit resulteert in een klimaat waarbij er meer acceptatie is voor vrouwelijk kader. Een andere trainster ziet de acceptatie als een gefaseerd proces. Eerst wordt het geaccepteerd dat vrouwen voetballen en pas daarna wordt het omarmt dat vrouwen ook actief kunnen zijn in kaderfuncties.

### 4.4.2 Ruimte en aanwas door groei

De kwantitatieve groei van het vrouwenvoetbal heeft meer effecten die volgens de geïnterviewden positief zijn voor de toekomst van vrouwelijk technisch kader. In de ervaring van een trainster zijn het voornamelijk oud-voetbalsters die later trainer worden. De groei van het aantal vrouwelijke voetballers zorgt volgens haar voor dat er een grotere kweekvijver aan potentiële trainers is. Daarnaast geven verschillende trainsters aan dat zij alleen in het vrouwenvoetbal werkzaam willen zijn. De groei van het

aantal vrouwelijke teams biedt volgens hen dan ook meer mogelijkheden voor vrouwen om trainer te worden.

#### **4.4.3 Het Oranje Leeuwinnen-effect**

Meerdere vrouwen benoemen dat de prestaties van het Nederlands Elftal bijdragen aan een toekomst waarin voetbal niet meer als een mannensport wordt beschouwd. Het succes heeft volgens geïnterviewden niet alleen een positieve invloed op de waardering van voetballende vrouwen, maar ook op vrouwen in kaderfuncties:

*“Ik merk om me heen dat dat het veel makkelijker wordt als vrouw. Het wordt toegankelijker. Ze hebben sneller respect voor je, want ja ook vrouwen kunnen goed zijn, want dat hebben we nu wel gezien. Dat was wel een hele belangrijke stap.” - Trainer*

De trainster geeft aan dat zij sneller respect krijgt van haar omgeving omdat het Nederlands Elftal heeft bewezen dat vrouwen ook kwaliteit kunnen bieden. Het Nederlands Elftal is volgens de omgeving van deze geïnterviewde dus representatief voor de kwaliteit van alle vrouwen in het Nederlandse voetbal. Waar Puwar (2004) spreekt van een last van representatie middels de term ‘burden of representation’, kan er in dit geval beter worden gesproken van ‘profit of representation’. Er wordt namelijk geprofiteerd van representativiteit. De ervaringen van zowel speelsters als trainsters duiden in dit geval op een verschuiving in de genderdiscours in het voetbal. In het theoretisch kader van dit onderzoek kwam al naar voren dat macht wordt verkregen door het tactisch inzetten van een discours (Markula & Pringle, 2006). Als na de EK-winst van de Oranje Leeuwinnen het heersende denkbeeld is dat ook vrouwen kunnen voetballen en verstand hebben van voetbal, kan middels het tactisch inzetten van deze discours macht worden verkregen. Het verkregen respect uit zich volgens de vrouw op verschillende manieren. Bij haar mannelijke collega-trainers merkt ze het volgende op:

*“Meer in dat ze doorvragen in jouw verhaal. Als ze vragen van nou hoe is het met jullie team, ben je compleet. Of van ja we hebben vorige week tegen die en die gespeeld, wat was jullie tactiek. Of mannelijke trainers die me dan ineens belde van joh jullie hebben ook tegen die gespeeld in de beker, heb je misschien nog tips. Dan denk ik oh ja, hij belt me niet omdat hij denkt dat ik er geen verstand van heb ofzo. Maar in het begin was het wel zo van nou een vrouw, volgens mij kan dat niet heel veel zijn. Die hebben nooit het niveau van de mannen. Dat is nu veel minder vind ik.” - Trainer*

De trainster merkt op dat collega's meer vakinhoudelijke vragen stellen, door bijvoorbeeld naar tactiek en tegenstanders te informeren. In vergelijking met het verleden worden de kwalificaties van vrouwelijke trainers minder betwijfeld. De ‘burden of doubt’ zoals Puwar (2004) dit karakteriseert verandert dus in positieve zin.

### **4.5 INSLUITINGSMECHANISMEN**

Hoewel de geïnterviewden veranderingen (h)erkennen in de rol die gender speelt in het voetbaltrainerschap, zijn er volgens hen nog steeds stappen die gezet moeten worden om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in technische functies te hervormen. In deze paragraaf worden de insluitingsmechanismen die volgens (potentiële) kaderleden bijdragen aan deze hervorming besproken.

#### **4.5.1 “Reclame maken dat je als moeder ook kan trainen” - Bewustwording**

Potentiële trainsters geven aan dat zij zich door de huidige mannelijke constructie van het trainerschap momenteel nog onvoldoende bewust zijn van het feit dat ze trainer kunnen worden. In het creëren van bewustwording dat meiden en vrouwen ook trainer kunnen worden liggen volgens hen dan ook mogelijkheden. Geïnterviewden noemen hierbij twee manieren. De eerste manier die wordt benoemd is het creëren van bewustwording bij meiden en vrouwen zelf. Geïnterviewden geven aan een groei van het aantal vrouwelijke trainers te verwachten wanneer potentieel kader meer bekend wordt gemaakt met de mogelijkheid. Deze speelster geeft aan dat dit bijvoorbeeld kan plaatsvinden

door het maken van reclame:

*“Reclame maken dat je als moeder ook kan trainen. Dat het als moeder ook gewoon leuk is om je kind te zien voetballen en hem of haar iets te leren. Dat het leuk is om betrokken te zijn bij wat je kind doet op de club. Dat het als moeder ook belangrijk is om zo'n rol te doen of een bestuursfunctie te nemen en op te komen voor het meisjesvoetbal. Misschien vanuit de KNVB ook dat het er ook gewoon duidelijk wordt gemaakt van: het is niet per se voor mannen.” -  
Speelster*

Treffend is dat de speelster benoemt dat er aandacht moet worden besteed aan de rol van gender in de constructie van het trainerschap. De geïnterviewde geeft aan dat de KNVB expliciet kenbaar moet maken dat het trainerschap niet alleen toegankelijk is voor mannen. Het benoemen van de toegankelijkheid is dus nodig om de huidige mannelijke constructie te veranderen. De tweede doelgroep die volgens geïnterviewden bewust moet worden gemaakt van de rol die gender speelt in het trainerschap en de mogelijkheden om dit te veranderen, zijn voetbalverenigingen. Geïnterviewden ervaren dat huidige wervingsprocedures bij voetbalverenigingen meiden en vrouwen uitsluiten. Volgens respondenten kunnen verenigingen dit uitsluitingsmechanisme ongedaan maken met hulp van de KNVB. Een speelster, tevens actief is als vrijwilligersmanager bij haar club, omschrijft hoe de KNVB haar zou kunnen bijstaan:

*“Nou vooral de bewustwording. Net zoals dat ik er net bewust van werd dat ik daar dus zelf ook niet aan denk. Dus hun er bewust van maken van je hebt dus geen trainer, maar wie vragen jullie nou eigenlijk? Vragen jullie wel moeders? Ik zelf bijvoorbeeld ook als vrijwilligersmanager. Dan denk ik: He een vader, wil je niet nog trainen? Nou ga ik niet over de trainers, maar ik zou dat wel eerder bij mannen doen. Waarom vraag je het eigenlijk niet aan vrouwen?” - Moeder*

Door verenigingsfunctionarissen die verantwoordelijk zijn voor het werven van trainers bewust te maken van de invloed van gender in wervingsprocedures, zou deze rol kunnen veranderen. Dat het bewust maken van de rol van gender in wervingsprocedures in de sport nodig is, werd eerder al door Hovden (1999) aangetoond. Uit dit onderzoek bleek niet alleen dat wervingsprocedures van sportorganisaties gender-geladen zijn, maar de dat genderongelijkheid ook als zo vanzelfsprekend wordt ervaren dat organisaties zelf de procedures als genderneutraal zien. De geïnterviewde uit dit onderzoek geeft aan dat zij zich ook niet bewust was van de gender-geladen constructie van de wervingsprocedure bij haar vereniging. Wanneer voetbalverenigingen en diens functionarissen onbewust zijn van de gender-geladen constructie van hun wervingsprocedures, maar vrouwelijk (potentieel) kader dit wel zo ervaart, is het van belang verenigingen bewust te maken van deze perceptie.

#### **4.5.2 “Een pindakaasreclame met Sarina” - Rolmodellen**

Geïnterviewden denken dat het zichtbaar maken van rolmodellen kan bijdragen aan de groei van vrouwelijk kader. Het uitdragen van voorbeeldfiguren zorgt er volgens vrouwen voor dat potentiële kaderleden zien dat zij ook trainer zouden kunnen worden. Een trainster die ook actief is als speelster omschrijft hoe dit in het verleden bij haar heeft gewerkt:

*“Ik had vroeger ook een rolmodel, dat was Nathalie. Die gaf mij in de D en de C training. Toen dacht ik altijd ja zo wil ik ook worden. Zo'n meisje die iedereen kent en training geeft en goed voetbalt en dat soort dingen.”*

*I: Wat vond je zo cool aan haar toen?*

*“Ze was een meisje waarvan ik dacht van dit is gewoon hoe je echt moet zijn. Iedereen op club X kende haar en nu nog steeds. Het was altijd van Nathalie zij is een goede trainer en dit en dat. Toen dacht ik ja dat is wat ik ook wil en dat zag ik gelijk. Dat ik dacht van ja.” - Trainer*

De geïnterviewde geeft aan dat de vrouwelijke trainer een voorbeeld voor haar is geweest. De aanwezigheid van iemand waarmee meiden zich kunnen identificeren, draagt volgens meer geïnterviewden bij aan de toestroom van vrouwelijk kader. Zo geeft een moeder aan te vinden dat een vrouwelijke trainer een beter rolmodel is voor meiden dan een mannelijke trainer, omdat meisjes later *“ook echt zo kunnen worden als haar”*. Het gender van een rolmodel speelt dus een rol in de mate waarin meisjes zich kunnen identificeren met een persoon en diens functie. Geïnterviewden vinden dat zowel verenigingen als de KNVB meer moeten doen om huidige vrouwelijke trainsters in de publiciteit te brengen. Hulpmiddelen hiertoe zouden onder meer het laten zien van vrouwelijke trainers op sociale media kanalen en het inzetten van vrouwelijke docenten tijdens KNVB-cursussen en – voetbalkampen kunnen zijn. Twee trainsters stellen tevens voor om de bondscoach van het Nederlands Elftal meer in te zetten als rolmodel. Een van hen verwijst naar de Calvé-pindakaas reclame waarin Lieke Martens, speelster van het Nederlands Elftal, als rolmodel wordt ingezet:

*“Zo’n pindakaasreclame met Lieke, waarom niet een pindakaasreclame met Sarina?” - Trainer*

### 4.5.3 Support van verenigingen

Twee trainsters die actief zijn bij verenigingen met relatief veel vrouwelijk technisch kader geven aan dat de aanmoedigende instelling van hun vereniging een succesfactor is. Andere verenigingen zouden de toestroom van vrouwelijk kader kunnen bevorderen door deze instelling over te nemen. De geïnterviewden herkennen een verenigingscultuur die open staat voor vrouwelijk kader en hen stimuleert op meerdere manieren. Een trainster beschrijft bijvoorbeeld dat zij het terugziet in de acceptatie van andere trainers:

*“Dat wil club Y ook heel graag. Die willen gewoon heel graag dat meisjes het dan gaan doen en dat soort dingen. Dat maakt wel verschil.”*

*I: Waar merk je dat dan aan?*

*“Nou volgens mij vinden ze het heel erg leuk. Bijvoorbeeld je hebt verschillende jongenstrainers die iedereen altijd kent en dan praat ik daar wel eens mee en dan zeggen ze ja wie geef jij dan training. Dan zeg ik dat en dan zeggen ze oh wat leuk dat je dat doet en je er bent en zo.” - Trainer*

De interactie met mannelijke trainers geeft deze geïnterviewde een verwelkomend gevoel, wat voor haar een indicator is van een aanmoedigende verenigingscultuur. Acker (1992) beschreef al dat interacties één van de niveaus is waarop gender ‘werkt’ in organisaties (zie hoofdstuk 2). Door de vrouwelijke trainer een welkom gevoel te geven, dragen mannelijke trainers middels een interactie als die in bovenstaand citaat bij aan ‘undoing’ gender. De andere trainster geeft aan dat zij een openstaande verenigingscultuur herkent aan het aanbod van gemengd voetbal. Een vereniging waarbij meiden en jongens samen in dezelfde teams mogen voetballen staat volgens haar ook meer open voor vrouwelijk technisch kader. De club waardeert mannen en vrouwen in haar beleving dan als gelijken. De trainster vertelt dat het aanmoedigen van gemengd voetbal voor haar een voorwaarde is om werkzaam te zijn bij een vereniging:

*“Ja dat vind ik wel belangrijk want wat heb ik daar anders te zoeken? Dan kan ik wat roepen tot dat ik een ons weeg, maar dan krijg je dingen toch niet voor elkaar. Snap je. Als er geen acceptatie is, dan moet je er niet aan beginnen. Als er bij Club Z geen acceptatie was geweest, dan was ik er niet aan begonnen.” - Trainer*

### 4.5.4 Cursussen en financiën

Actieve trainsters geven aan dat het volgen van trainerscursussen een positieve werking heeft gehad op hun ervaring van het trainerschap. Alle trainers geven aan veel te hebben geleerd van de cursussen. Leermomenten hebben onder andere betrekking op oefenstof, omgangsvormen en kennisuitwisseling met andere trainers. Daarnaast zien potentiële trainers het stimuleren en faciliteren van trainerscursussen als een manier om het trainerschap laagdrempeliger te maken voor vrouwen:

*“Dat je ze aan de hand meeneemt om zo’n trainerscursus te gaan doen en misschien het zo ook veel makkelijker maakt voor een vrouw om in te stappen zeg maar. Kijk als het mij veel meer aangereikt zou worden van hoe ik dat zou kunnen doen, zowel qua leidinggevend als wel voetbaltechnisch, dan zou ik die stap veel makkelijker kunnen zetten. Dan zou ik het misschien wel gaan doen ja. Dus veel meer in de schoot werpen. Dat je meteen ook aanbiedt van dan begint de trainingsopleiding en we gaan je helpen.” - Moeder*

De moeder beschrijft dat zij het trainerschap zou overwegen als zij handvaten krijgt toegereikt tijdens een trainerscursus. Niet alleen het organiseren van de cursus en het motiveren van vrouwen om deel te nemen werkt als stimulans, ook het financiële aspect speelt een rol volgens geïnterviewden. Diverse trainers geven aan dat het financieren van cursussen momenteel een barrière is. De oorzaak hiervan is de discrepantie tussen de financiële waardering van het vrouwenvoetbal en mannenvoetbal. Daar waar er in het herenvoetbal vaak voldoende verenigingsbudgetten zijn cursussen om van trainers te vergoeden, geldt dat niet altijd voor vrouwenteams. In de beleving van geïnterviewden liggen de maandelijkse vergoedingen in het vrouwenvoetbal voor trainers ook lager dan in het mannenvoetbal. Geïnterviewden die werkzaam zijn in het vrouwenvoetbal en hun cursus zelf willen bekostigen, geven aan dat zij hierdoor langer moeten werken om de cursus te betalen dan collega's in het mannenvoetbal. Een trainster die graag haar UEFA A-diploma wilt halen, vertelt hoe financiële middelen voor haar een beperking zijn:

*“Qua budget denk ik dat er in de mannenwereld gewoon veel meer budget is dan in de vrouwenwereld. Als je het via een club doet dan zegt de club vaak van joh ga die cursus doen en dan betalen wij hem. Dat budget is er voor de vrouwen niet altijd. Als je TC1 wilt doen is het 15 tot 20 duizend euro. Ik schud het niet uit m'n mouw zeg maar.” - Trainer*

Een trainster geeft aan dat het een oplossing kan zijn om vrouwelijke trainers naar ratio van hun vergoedingen te laten betalen voor een trainerscursus. Twee andere trainers geven aan door de KNVB benaderd te zijn met een oplossing voor de financiële belemmering. Middels een subsidie vanuit de UEFA kan de Nederlandse voetbalbond een beurs beschikbaar stellen voor ambitieuze trainsters die hun UEFA A- of PRO-diploma willen halen. Geïnterviewden geven aan dat beurs een drempelverlagende werking heeft en ervaren het als positieve interventie. Wel geven de trainsters aan dat de beurs anders gepromoot moet worden. Tot nu toe benadert alleen KNVB zelf trainsters die zij geschikt achten voor de cursussen en kan er niet vrij worden aangemeld. Dit beperkt volgens de geïnterviewden de kweekvijver:

*“Maar ja aan de andere kant nu beperk je je wel tot een select groepje. Want ik zei ja jullie gaan dus uiteindelijk beslissen wie je de subsidie wilt geven en wie niet. Ik zei ja dan put je misschien alleen uit je eigen contacten, terwijl je misschien elders wel ook nog prima trainers zijn die het zouden willen.” - Trainer*

#### **4.5.5 “Als die meegaat dan ga ik dan wel” - Vraag ze in duo's**

Geïnterviewden denken dat vrouwen meer gevraagd moeten worden door verenigingen om trainer te worden dan mannen. Dit komt omdat de mannelijke constructie van het trainerschap en daaruit voortkomende consequenties vrouwen (onbewust) beïnvloedt. Potentiële kaderleden geven aan dat wanneer zij gevraagd worden, zij eerder en bewuster gaan nadenken over het trainerschap. Bovendien zorgt het gevraagd worden voor een gevoel van waardering en vertrouwen bij potentiële trainsters. Een speelster omschrijft dit gevoel als volgt:

*“Ja als het me echt zo gevraagd zou worden zou je je natuurlijk sowieso wel soort van gevleid voelen ofzo. Dat je denkt van oh ja ze willen mij wel als trainer oké. Dan zou ik er wel over na denken.” - Speelster*

Geïnterviewden stellen dat ook de manier van vragen belangrijk is in de werving van vrouwelijk kader. Drie respondenten geven bijvoorbeeld aan dat het vragen in duo's vrouwen over de streep kan

trekken. Zo kunnen twee teamgenoten of moeders het trainerschap van een team samen oppakken. Het duo-trainerschap verlaagt volgens deze trainster de drempel voor vrouwen:

*“Ja dan gaan vrouwen altijd eerder om. Ik kan me voorstellen dat als je in je eentje wordt gevraagd dat je denk nou ik ga dat niet in me eentje doen dan ben ik de enige. Als die meegaat dan ga ik dan wel.” - Trainer*

In bovenstaand citaat komt middels de woorden ‘*dan ben ik de enige*’ naar voren dat vrouwen zich in de minderheid voelen in trainersposities. Het gevoel van een ‘space invader’ zijn kan volgens respondenten dus deels worden weggenomen door een tweede ‘dissonant body’ mee te vragen. Het werken in duo’s vermindert zo volgens de geïnterviewde de onzekerheid van vrouwen over de trainersfunctie. Vrouwen geven aan dat het niet alleen bevorderlijk is voor het zelfvertrouwen, maar dat het ook de werkdruk verlicht en bijdraagt aan de gezelligheid.

## 4.6 THEORETISCHE ANALYSE

Tot nu toe zijn in dit hoofdstuk empirische resultaten gepresenteerd en zijn enkele koppelingen met theorie en literatuur gemaakt. In deze paragraaf wordt besproken welke toevoegingen het theoretisch kader uit hoofdstuk 2 heeft op de empirische resultaten.

Disciplineringsprocessen zoals Foucault deze typeert, zorgen er op diverse wijzen voor dat vrouwen in het voetballandschap bepaalde rollen aannemen. Op basis van categorisering en een historische, mannelijke, somatische norm die Puwar (2004) eerder beschreef, wordt er onderscheid gemaakt tussen lichamen. Uit de resultaten blijkt dat deze norm ooit is gezet door oorspronkelijke gebruikers van de ruimte. Voetbal werd in het verleden veelal door mannen beoefend. Dit heeft ertoe geleid dat er ook rondom technische kaderfuncties een onbewuste mannelijke norm gecreëerd. De norm uit zich bijvoorbeeld in het prefereren van masculiene eigenschappen boven feminiene eigenschappen in het voetbaltrainerschap. De norm wordt op verschillende manieren en niveaus ge(re)produceerd, zoals ook concepten van Acker (1992) eerder aanduidde. Zo wordt de norm in het voetbaltrainerschap kenbaar gemaakt door middel van arbeidsverdeling. Geïnterviewden geven aan dat alleen mannen gevraagd worden om vacante trainersposities in te vullen en vrouwen niet. Vrouwen worden eerder voor verzorgende of coördinerende functies gevraagd. Ook in interacties wordt de mannelijke norm gemanifesteerd. Vrouwen die trainer worden en toetreden tot de voor mannen gereserveerde beroepsruimte worden in interacties namelijk gemarginaliseerd. Ze worden aangesproken als verzorger, hun kwaliteiten worden betwijfeld en over hun aanwezigheid worden grappen gemaakt. Dergelijke uitingen van normalisering zijn van invloed op individuele keuzes die vrouwelijke (potentiële) trainers maken. Vrouwen controleren zichzelf en anderen namelijk met de norm. Doordat de norm mannelijk is, twijfelen potentiële trainsters of zij wel kunnen en willen toetreden tot de ruimte. Sommige geïnterviewden hebben zelfs nog nooit nagedacht over de optie om trainer te worden. Dit is een uiting van het disciplineringsproces surveillance. Uit de resultaten komt echter ook naar voren dat er verzet is tegen de bestaande, mannelijke norm in het trainerschap. De norm wordt immers gecreëerd door gebruikers van een ruimte. Gezien er steeds meer vrouwen toetreden tot het voetballandschap, lijkt de rol van gender in deze norm langzaamaan te veranderen. Het verzet uit zich onder meer in dat vrouwelijke ‘space invaders’ die wel zijn toegetreden tot de ruimte meer geaccepteerd worden. Vrouwen worden zichtbaarder in het voetbal, waardoor vrouwelijke lichamen in termen van Puwar (2004) juist onzichtbaarder worden. Zoals Foucault eerder beschreef kunnen vrouwen middels het tactisch inzetten van deze veranderingen in het heersende discours meer macht verkrijgen.





## 5 CONCLUSIE

---

De doelstelling van dit onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de betekenisgeving van vrouwelijk (potentieel) voetbaltechnisch kader aan gender in voetbaltechnische functies. Middels deze inzichten kan de huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen in dergelijke functies beter begrepen worden. In praktische zin helpt een doorkijk in de betekenisgeving van deze doelgroep de KNVB om richting te geven aan het plan 'Meer vrouwen in voetbal'. Door middel van twaalf interviews en één focusgroep zijn acht huidige trainsters en elf potentiële trainsters gesproken over het onderzoeksonderwerp. Gezamenlijk met theoretische concepten en een literatuurstudie is getracht antwoord te geven op de onderzoeksvraag: *'Hoe geven vrouwelijke (potentiële) voetbaltechnische functionarissen betekenis aan gender in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie?'* In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken en worden de hoofd- en deelvragen beantwoord.

Uit dit onderzoek blijkt dat gender een invloedrijke rol speelt voor vrouwen in het verwerven en uitvoeren van een voetbaltechnische functie. Gender krijgt betekenis in het voetbal(trainerschap) omdat er op basis van gender wordt gecategoriseerd tussen lichamen. Dit disciplineringsproces zorgt voor een regime van ongelijkheid, omdat aan het mannelijke lichaam meer waarde wordt gehecht dan aan het vrouwelijke lichaam in de ruimte. Categorisering op basis van gender heeft zo invloed op de norm die geconstrueerd is in het voetbaltrainerschap. Geïnterviewden ervaren namelijk dat het mannelijke lichaam de somatische norm is in het trainerschap. De norm uit zich onder andere doordat trainersfuncties volgens geïnterviewden op enkele uitzonderingen na altijd door mannen worden bekleed. Vrouwen zien het beroep hierdoor als mannendomein. Op één geïnterviewde na associëren alle vrouwen het trainerschap dan ook met mannelijkheid. De ontstane mannelijke norm komt volgens vrouwelijk (potentieel) kader voort uit de mannelijke historie en cultuur van het voetbal.

Vrouwelijke (potentiële) trainers zijn van mening dat mannen en vrouwen even geschikt zijn voor het voetbaltrainerschap. Echter blijkt dat het trainerschap als mannendomein, soms verkapt en indirect, toch gereconstrueerd door vrouwen. Dit komt onder andere omdat geïnterviewden mannen en vrouwen met andere eigenschappen associëren. Vrouwen worden gezien als sociaal, zachtaardig en empathisch. Mannen zijn fanatieker, dominanter en hebben volgens sommige geïnterviewden meer verstand van voetbal. De kwaliteiten die door geïnterviewden aan een voetbaltrainer worden toegekend, sluiten beter aan bij mannelijke eigenschappen dan bij vrouwelijke eigenschappen. Op deze wijze wordt de mannelijke constructie en norm van het trainerschap ge(re)produceerd.

Middels het proces van normalisering zorgt de gender-geladen constructie van het trainerschap op meerdere niveaus voor beperkingen en mogelijkheden die vrouwen ervaren in zowel het verwerven als uitvoeren van voetbaltechnische functies. Eén van de gevolgen van de mannelijkheid van het trainerschap is het gecreëerde verwachtingspatroon dat voetbaltrainers altijd mannen zijn. Zowel de maatschappij als vrouwen zelf vinden het vaak normaal dat mannen voetbaltrainer worden en vrouwen niet. Er is sprake dus van gendernormaliteit (Claringbould, 2008). Vrouwelijk (potentieel) kader zien effecten van dit mechanisme terug in het uitsluitende karakter van bijvoorbeeld voetbalterminologie. Bij de term voetbalvader denkt men aan een trainer, maar het woord voetbalmoeder wordt geassocieerd met degene die de tenues wast. Vrouwen ervaren dat ook wervingsprocedures van voetbalverenigingen beïnvloedt zijn door dit verwachtingspatroon. In zoektochten naar nieuwe trainers worden vrouwen niet gevraagd voor voetbaltechnische functies. Normalisering vindt dus plaats in zowel de maatschappelijke als de organisatorische context. Normalisering krijgt ook betekenis in de individuele context. De mannelijke norm zorgt er volgens vrouwen voor tevens dat mannen makkelijker naar voren stappen om een dergelijke functie uit te oefenen. Het wordt van ze verwacht, dus staan ze op. Het verwachtingspatroon werkt voor vrouwen juist belemmerend. Potentieel kader ervaart dat de beroepsruimte 'bezet' is voor en door mannen. Gevolgen hiervan zijn dat potentieel vrouwelijk kader niet nadenkt over de mogelijkheid om trainer te worden, zichzelf niet capabel genoeg acht voor de functie, of zichzelf zelfs terugtrekt uit een dergelijke

positie. Vrouwelijk potentieel kader en hun omgeving zorgen er in gezamenlijkheid voor dat vrouwen onzichtbaar zijn in technische functies.

Vrouwen die wel actief zijn als voetbaltrainer voelen zich vaak een 'space invader', een indringer in de mannelijke ruimte. Doordat hun lichaam afwijkt van de somatische norm vallen ze meer op dan hun mannelijke collega's. Voor vrouwelijke trainers heeft dit diverse consequenties. Vrouwen voelen zich ten eerste minder serieus genomen. Dit uit zich onder andere in marginalisering van hun aanwezigheid. Vrouwen worden bijvoorbeeld aangesproken als verzorger, speelster of assistent in plaats van hoofdtrainer. Daarnaast worden de kwaliteiten van vrouwelijke trainers in twijfel getrokken. Vrouwelijke trainers moeten hierdoor eerst bewijzen het beroep aan te kunnen, terwijl dit bij mannen niet het geval is. De marginaliseringsmechanismen hebben diverse gevolgen. Vrouwelijke trainers hebben bijvoorbeeld het gevoel dat zij minder snel dan mannen in hogere trainersfuncties terecht komen. Daarnaast geeft vrouwelijk potentieel kader aan toetreding tot het beroep in mindere mate te overwegen door dergelijke mechanismen.

Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat meerdere bevindingen overeenkomen met reeds bestaande onderzoeken en theorieën. Zo sluiten de bevindingen over de invloed van gender op arbeidsverdeling (zie 4.3.1) en wervingsprocedures (zie 4.3.2) aan bij uitkomsten van diverse eerdere onderzoeken in de sport- en voetbalcontext (Messner, 2009, Claringbould & Adriaanse 2015 en Schlesinger & Weigelt-Schlesinger 2013). Daarnaast komen consequenties die vrouwelijke trainers ervaren door de mannelijke constructie van het trainerschap overeen met marginaliseringsprocessen zoals Puwar (2004) deze beschrijft (zie 4.3.3 & 4.3.4). Uit dit onderzoek blijkt echter ook dat genderideologieën in het voetballandschap aan veranderingen onderhevig zijn. Dit onderzoek heeft zodoende diverse nieuwe inzichten opgeleverd:

- Vrouwen ondervinden naast beperkingen ook mogelijkheden die voortkomen uit de gendergeladen constructie van het trainerschap. De zichtbaarheid van het vrouwelijk lichaam in de ruimte zorgt ervoor dat vrouwelijke voetbaltrainers beter hun best moeten doen om geaccepteerd te worden. Hoewel eerdere theorieën en literatuur beschrijven dat het moeten bewijzen slechts een last is voor vrouwen (Puwar, 2004, Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013), zien geïnterviewden in dit onderzoek het ook als stimulans. Het bewijsmechanisme dient als motivator om betere prestaties te leveren en zo een betere trainer te worden.
- De kwantitatieve groei van het aantal vrouwen dat voetbalt en de prestaties van het Nederlands Elftal zorgen voor een verschuiving in normen en het genderdiscours in het voetbal(trainerschap). Vrouwelijke voetbaltrainers zien bijvoorbeeld veranderingen in hoe er naar vrouwen in het voetbal wordt gekeken sinds de EK-winst van 2017. Ze voelen meer respect en acceptatie en vinden dat het trainerschap toegankelijker is geworden voor vrouwen. Het Nederlands Elftal wordt volgens vrouwelijke trainers als representatief gezien voor alle vrouwen in het voetbal. Doordat de Oranje Leeuwinnen met het kampioenschap hebben aangetoond dat vrouwen kwaliteit kunnen bieden in het voetbal, heerst dit denkbeeld volgens vrouwelijke trainers steeds meer in het voetballandschap. Waar Puwar (2004) spreekt van een '*burden of representation*' blijkt uit dit onderzoek dat voor vrouwelijke voetbaltrainers eerder sprake is van profijt van representatie. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat veel vrouwen liever een vrouwenteam trainen dan een mannenteam. De kwantitatieve groei van het vrouwenvoetbal van de laatste jaren biedt volgens geïnterviewden voor vrouwen meer ruimte om een trainersfunctie uit te oefenen. Ook zorgt de groei in het aantal vrouwelijke voetballers volgens geïnterviewden voor een grotere kweekvijver voor de toekomst, gezien het volgens vrouwen voornamelijk oud-voetbalsters zijn die later het trainersvak instappen. Hoewel voetbalvaders van oudsher worden gelinkt aan het trainerschap en er bij voetbalmoeders nog wordt gedacht aan degenen die de tenues wassen, kan uit dit onderzoek worden geconcludeerd dat gendernormen in het

voetbaltrainerschap aan het veranderen zijn. Er is een merkbaar spanningsveld tussen bestaande normen en nieuwe normen.

- Volgens vrouwelijke (potentiële) trainers zijn er op verschillende niveaus maatregelen mogelijk die gendernormen verder kunnen veranderen en tot genderbalans in het voetbaltrainerschap kunnen leiden. Allereerst organisatorische maatregelen, zoals het bewustmaken van verenigingen van de rol van gender in hun wervingsprocedures voor technisch kader. Volgens vrouwen is deze bewustwording een belangrijke voorwaarde voor verandering. Daarnaast vinden vrouwen dat het uitdragen van rolmodellen, een stimulerende verenigingscultuur en het krijgen van financiële support bijdragen aan het insluiten van vrouwen in technische functies. Geïnterviewden verwachten dat dergelijke organisatorische maatregelen invloed hebben op het individuele level. Vrouwen zullen bijvoorbeeld eerder nadenken over de mogelijkheid om trainer te worden. Tot slot is een nieuw inzicht uit dit onderzoek dat het bevorderend werkt om vrouwen in duo's te benaderen voor trainersfuncties. Het vragen in tweetallen kan potentiële trainsters helpen om drempels te overkomen.

## 6 AANBEVELINGEN

---

Vanuit dit onderzoek kunnen diverse aanbevelingen aan de KNVB worden gedaan, welke de bond kunnen helpen om richting te geven aan het plan 'Meer vrouwen in voetbal'.

- **Construeer het trainerschap als mogelijkheid voor iedereen**  
Om meer vrouwen actief te krijgen in technische functies zou de KNVB zich meer kunnen verdiepen in de huidige rol die gender speelt in de constructie van het trainerschap, alsmede de invloed die de bond hierop kan uitoefenen. Vrouwen ervaren het trainerschap namelijk als een mannending. Hoewel vrouwen in essentie vinden dat gender geen rol speelt in hoe geschikt iemand is om trainer te zijn, wordt het ook profiel van een trainer onbewust vaak mannelijk geconstrueerd. De mannelijkheid van het trainerschap zorgt ervoor dat vrouwen voetbaltechnische functies niet of nauwelijks ervaren als een mogelijkheid. Om vrouwen actief te krijgen in technische functies moet het profiel van een voetbaltrainer dus niet alleen mannelijkheid uitstralen. De KNVB kan hierin een belangrijke actor zijn. Benadruk bijvoorbeeld in de beschrijving van trainerscursussen niet alleen eigenschappen die van nature meer met mannen worden geassocieerd, zoals charisma of verstand hebben van voetbal. Besteed ook aandacht aan dat een goede voetbaltrainer moet beschikken over empathie en inlevingsvermogen. Zo zullen vrouwen zich meer aangetrokken voelen tot het trainerschap.
- **Promoot het trainerschap voor vrouwen**  
Er liggen mogelijkheden voor de KNVB om het trainerschap voor vrouwen meer te promoten. Dit onderzoek heeft aangetoond dat vrouwelijk potentieel kader zich vaak onvoldoende bewust is van de mogelijkheden die er zijn om trainer te worden. Een promotiecampagne kan deze bewustwording vergroten. Een voorbeeld van een dergelijke bewustwordingscampagne is het initiatief '#zijfluittop'. Deze promotiecampagne werd in 2018 in samenwerking met zes andere sportbonden gestart om meer vrouwelijk arbitrair kader te werven. Het is aanbevelenswaardig om een campagne te koppelen aan een introductieavond of instapcursus voor vrouwen. Uit dit onderzoek is namelijk gebleken dat potentiële trainsters een kennis-barrière ervaren. Deze drempel zou volgens geïnterviewden weggenomen kunnen worden door een dergelijk introductiemoment.
- **Laat succesvolle vrouwelijke trainers zien**  
Het is raadzaam om vrouwelijke rolmodellen een podium te bieden. Vrouwen en hun omgeving zien het trainerschap als mannending. Dit komt omdat zij vaak alleen mannelijke trainers hebben gehad. Door vrouwelijke voorbeeldfiguren meer in de spotlights te zetten, zien meiden en vrouwen dat het mogelijk is om trainer te worden. Daarnaast kan de zichtbaarheid van vrouwelijke rolmodellen bijdragen aan het beeld dat de rest van het voetballandschap heeft van het trainerschap. De KNVB heeft bijvoorbeeld met Sarina Wiegman en Jessica Torny twee succesvolle vrouwelijke trainers in dienst die een rolmodel kunnen zijn voor vrouwelijke (potentiële) trainers.
- **Houd verenigingen een spiegel voor**  
Vrouwen ervaren dat de gender-geladen constructie van het trainerschap mede ge(re)produceerd wordt door voetbalverenigingen. In wervingsprocedures worden vrouwen niet gevraagd voor voetbaltechnische functies en huidige vrouwelijke trainers worden, hoewel steeds minder, gemarginaliseerd. De KNVB kan verenigingen hierin een spiegel voorhouden, gezien een deel van de werkzaamheden van de bond zich richt op verenigingsondersteuning. Het is raadzaam om tijdens deze ondersteuningsmomenten verenigingen en diens functionarissen bewust te maken

van de wijzen waarop zij gender in het trainerschap construeren. Vragen zij ook speelsters en moeders als ze op zoek zijn naar een nieuwe trainer? En geven ze vrouwelijke trainers evenveel kansen en doorgroeimogelijkheden als hun mannelijke collega's?



## 7 REFLECTIE

---

In dit afsluitende hoofdstuk wordt teruggeblikt op het onderzoeksproces. In deze terugblik reflecteer ik op de keuzes die ik voor dit onderzoek heb gemaakt. Tevens worden er suggesties gedaan voor vervolgonderzoeken.

In dit onderzoek zijn zowel huidige trainsters als potentiële trainsters bevroegd. De keuze om beide doelgroepen te interviewen heeft de onderzoeksresultaten verrijkt. De doelgroepen beredeneerden namelijk vanuit verschillende perspectieven. Huidige trainsters hebben ooit de stap gezet om toe te treden tot het beroep. Zij gaven bijvoorbeeld inzicht in hoe gender een rol speelt in beperkingen en mogelijkheden die zij tijdens hun loopbaan ervaren. Tevens konden zij vertellen hoe zij de veranderingen in de rol van gender in het trainerschap ervaren. Moeders en speelsters hebben daarentegen (on)bewust de keuze gemaakt (nog) geen trainer te worden. Door hen te interviewen zijn inzichten vergaard in hoe gender een rol speelt in deze keuze. De diversiteit van de doelgroep heeft er zodoende toe geleid dat de onderzoeksvraag beter beantwoord kon worden.

Terugkijkend op het onderzoek is het differentiëren in het niveau van de geïnterviewde trainsters tevens een goede keuze geweest. Trainsters met een UEFA-licentie gaven andere inzichten dan ongediplomeerde en beginnende trainsters. Een voorbeeld hiervan is dat gediplomeerde trainers konden spreken over de rol die gender speelt in KNVB-cursussen. Deze ervaringen hebben beginnende trainers nog niet.

Dit onderzoek kent niettemin ook diverse tekortkomingen. Allereerst is er gezien tijdsgebrek en de omvang van een scriptieonderzoek gekozen om alleen vrouwen te interviewen. Dit onderzoek biedt dus slechts inzicht in hoe vrouwen betekenisgeven aan de rol van gender in het voetbaltrainerschap. Er kan echter niet worden ontkend dat ook mannen een belangrijke rol spelen in het construeren van de rol van gender in het trainerschap. Een aanbeveling voor een vervolgonderzoek zou dan ook zijn om te kijken hoe mannelijke (potentiële) trainers betekenisgeven aan de rol van gender in voetbaltechnische functies en wat de consequenties hiervan zijn. Het kan interessant zijn om de uitkomsten van een dergelijk onderzoek te vergelijken met dit onderzoek en mogelijke verschillen en overeenkomsten te ontdekken.

Een tweede tekortkoming is dat er als gevolg van de differentiatie tussen zowel huidige en potentiële trainsters en het niveau van de trainers slechts een beperkt aantal geïnterviewden per groep is bevroegd. Het kan interessant zijn om in een vervolgonderzoek de aantallen uit te breiden en meer vrouwen te bevroegen. Dit kan de validiteit van het onderzoek verhogen.

Uit dit onderzoek is gebleken dat vrouwelijk (potentieel) technisch kader ervaart dat wervingsprocedures bij voetbalverenigingen gender-geladen zijn. Er is in dit onderzoek geen aandacht besteed aan hoe verenigingsfunctionarissen die verantwoordelijk zijn voor de werving van trainers betekenis geven aan gender in het trainerschap. Het kan interessant zijn om dit in een vervolgonderzoek nader te belichten, gezien dit de personen zijn die uiteindelijk verantwoordelijk zijn voor de aanstelling van trainers. Desbetreffend onderzoek zou zich bijvoorbeeld kunnen focussen op hoe bestuursleden, hoofdopleidingen of technisch jeugdcoördinatoren betekenisgeven aan gender in het trainerschap. Zij zijn immers ook onderdeel van het kader in het voetbal en zijn over het algemeen mannen die een belangrijke invloed hebben op de betekenissen die aan gender in voetbal gegeven worden.

In dit onderzoek zijn, op één trainster van zeventien jaar na, alleen volwassenen geïnterviewd. Hoewel het momenteel veelal volwassen vrouwen zijn die voetbaltrainersfuncties bekleden, heeft de jeugd de toekomst. In dit onderzoek is bijvoorbeeld naar voren gekomen dat de verwachting is dat juniorenspeelsters van nu meer geïnteresseerd zijn om later een trainersfunctie te bekleden. Een dergelijke verwachting in combinatie met de groei van het aantal voetballende meiden in Nederland maakt het interessant om in een vervolgonderzoek aandacht te besteden aan de betekenisgeving van jongere voetbalsters aan gender in trainersfuncties.





## 8 LITERATUURLIJST

---

- Acker, J. (1992). Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions.
- Acker, J. (2004). Gender, Capitalism and Globalization. *Critical Sociology*, 30(1), 17–41. <https://doi.org/10.1163/156916304322981668>.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), 199–217. <https://doi.org/10.4000/sdt.16407>.
- Aicher, T. J., & Sagas, M. (2010). Are Head Coaches in Intercollegiate Athletics Perceived as Masculine? An Evaluation of Gender Stereotypes and the Effect of Sexism on Intercollegiate Coaches. *Gender Issues*, 27(3–4), 165–174. <https://doi.org/10.1007/s12147-010-9092-x>.
- Algemeen Dagblad. (2015, 20 februari). *De Jong: Een paar spelers speelden meisjesvoetbal*. Geraadpleegd op 18 juli 2019, van <https://www.ad.nl/nederlands-voetbal/de-jong-een-paar-spelers-speelden-meisjesvoetbal-a678350f/>.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2000). *Doing Critical Management Research*. Londen, Engeland: SAGE Publications.
- Boeije, H. (2010). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Boonstra, J. & De Caluwé, L. (2006). *Interveniëren en veranderen: zoeken naar betekenis in interacties*. Deventer: Kluwer.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.
- Butler, J. (1987). *Performative acts and gender constitution in: writing on the body*. Columbia: University Press.
- Burton, L.J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155–165. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004>.
- Burton, L.J., Barr, C. A., Fink, J. S., & Bruening, J. E. (2009). “Think Athletic Director, Think Masculine?”: Examination of the Gender Typing of Managerial Subroles Within Athletic Administration Positions. *Sex Roles*, 61(5–6), 416–426. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9632-6>.
- Calhoun, C., Gerteis, J., Moody, J., Pfaff, S., & Virk, I. (2012). *Contemporary Sociological Theory*. Hoboken, Verenigde Staten: Wiley.
- Caudwell, J. (2011). Reviewing UK football cultures: continuing with gender analyses. *Soccer & Society*, 12(3), 323–329. <https://doi.org/10.1080/14660970.2011.568097>.
- Chambon, A. S. (1999). *Reading Foucault for social work*. Columbia University Press.
- Claringbould, I. (2008). *Mind the Gap: The Layered Reconstruction of Gender in Sport Related Organizations*. Nieuwegein, Nederland: Arko Sports Media.
- Claringbould, I. (2009). Beleidsvragen over de positie van vrouwen in sportbestuursfuncties. In: *Vlaams Tijdschrift voor Sportbestuur*, 209, 33-35.

- Claringbould, I., & Adriaanse, J. (2015). 'Silver Cups Versus Ice Creams': Parental Involvement With the Construction of Gender in the Field of Their Son's Soccer. *Sociology of Sport Journal*, 32(2), 201–219. <https://doi.org/10.1123/ssj.2014-0070>.
- Claringbould, I., Knoppers, A., & Elling, A. (2004). Exclusionary Practices in Sport Journalism. *Sex Roles*, 51(11–12), 709–718. <https://doi.org/10.1007/s11199-004-0720-3>
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Doing and Undoing Gender in Sport Governance. *Sex Roles*, 58(1–2), 81–92. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9351-9>.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2013). Understanding the lack of gender equity in leadership positions in (sport) organization. In P. Leisink, P. Boselie, M. Van Bottenburg, & D. M. Hosking (Red.), *Managing Social Issues: A Public Value Perspective* (pp. 162–179). Cheltenham, Engeland: Edward Elgar.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2017). Regimes van genderongelijkheid in het voetbal. In M. Prange & M. Oosterbaan (Red.), *Vrouwenvoetbal in Nederland: spiegel en katalysator van maatschappelijke verandering* (pp. 139–153). Utrecht: Klement.
- Cunningham, G. B. (2015). *Diversity and Inclusion in Sport Organizations* (3de editie). Scottsdale, Arizona: Holcomb Hathaway.
- Cunningham, G. B., Ferreira, M., & Fink, J. S. (2009). Reactions to prejudicial statements: The influence of statement content and characteristics of the commenter. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 13(1), 59–73. <https://doi.org/10.1037/a0012967>
- Cunningham, G. B., Fink, J. S., & Doherty, A. (2015). *Routledge Handbook of Theory in Sport Management*. Londen, Engeland: Routledge.
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2002). The Differential Effects of Human Capital for Male and Female Division I Basketball Coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73(4), 489–495. <https://doi.org/10.1080/02701367.2002.10609051>.
- Derks, M. (1999). Hard gras: Sekse, identiteit en voetbal geschiedenis. *Tijdschrift voor Gender Studies*, 2, 5-15.
- Derks, M. (2017). Nette vrouwen zweeten niet: sportvrouwen van marginalisering naar profilering. In M. Prange & M. Oosterbaan (Red.), *Vrouwenvoetbal in Nederland: spiegel en katalysator van maatschappelijke verandering* (pp. 37–58). Utrecht, Nederland: Klement.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>.
- Edwards, A., & Skinner, J. (2009). *Qualitative Research in Sport Management*. Amsterdam: Elsevier.
- Elling, A., & Van Ginneken, Z. (2016). *Sekse(on)gelijkheid in de sport: Een inventariserende studie naar deelname en waardering*. Geraadpleegd van <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=7211&m=1472732626&action=file.download>.
- European Commission Sport. (2014). *Gender equality in sport: Proposal for strategic actions 2014 – 2020*. Geraadpleegd van [http://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf).

- Fasting, K., & Pfister, G. (2000). Female and Male Coaches in The Eyes of Female Elite Soccer Players. *European Physical Education Review*, 6(1), 91–110.  
<https://doi.org/10.1177/1356336X000061001>.
- Fielding-Lloyd, B. (2007). 'The Production and Maintenance of Gendered Discourses in Football Coaching'. Manchester Metropolitan University.
- Fielding-Lloyd, B., & Meân, L. (2011). 'I don't think I can catch it': women, confidence and responsibility in football coach education. *Soccer & Society*, 12(3), 345–364.  
<https://doi.org/10.1080/14660970.2011.568102>.
- Foppen, W. (2018, 9 februari). Vrouw als hoofdtrainer, kan dat? *De Stentor*. Geraadpleegd van <https://www.destentor.nl/amateurvoetbal/vrouw-als-hoofdtrainer-kan-dat-aff07515/?referrer=https://www.google.nl/>.
- Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris: Gallimard.
- Foucault, M., Davidson, A. I., & Burchell, G. (2007). *Security, Territory, Population: Lectures at the College De France, 1977 - 78*. Londen, Engeland: Palgrave Macmillan.
- Gerritsen, H. (2018). *Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet: Een kwalitatief onderzoek naar de betekenis van gender binnen het trainerschap* (Scriptie). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/373094>.
- Gomez-Gonzalez, C., Dietl, H., & Nessler, C. (2018). Does performance justify the underrepresentation of women coaches? Evidence from professional women's soccer. *Sport Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.09.008>.
- Hofmann, A. R., & Sinning, S. (2016). From Being Excluded to Becoming World Champions: Female Football Coaches in Germany. *The International Journal of the History of Sport*, 33(14), 1652–1668. <https://doi.org/10.1080/09523367.2017.1307181>.
- Hollander, J. A. (2004). The Social Contexts of Focus Groups. *Journal of Contemporary Ethnography*, 33(5), 602–637. <https://doi.org/10.1177/0891241604266988>.
- Homan, T. H. (2013). *Organisatiedynamica: theorie en praktijk van organisatieverandering*. Den Haag, Nederland: Academic Service.
- Hoogendoorn, S. M. (2013). Diversity and team performance: A series of field experiments.
- Hovden, J. (1999). Is It Worth the Price? Women's Involvement in Leadership and Coaching in Sport Organizations in Norway. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 8(1), 23–45.  
<https://doi.org/10.1123/wspaj.8.1.23>.
- Kandola, R., & Fullerton, J. (1998). *Diversity in Action: Managing the Mosaic* (2de editie). Trowbridge, Wiltshire: The Cromwell Press.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Karskens, M. (1986). *Waarheid als macht: een onderzoek naar de filosofische ontwikkeling van Michel Foucault*. Nijmegen, Nederland: Te Elfder Ure.
- Kilty, K. (2006). Women in Coaching. *The Sport Psychologist*, 20(2), 222–234.  
<https://doi.org/10.1123/tsp.20.2.222>.

- Knoppers, A. (1987). Gender and the Coaching Profession. *Quest*, 39(1), 9–22. <https://doi.org/10.1080/00336297.1987.10483853>.
- Knoppers, A., & Anthonissen, A. (2007). Gendered Managerial Discourses in Sport Organizations: Multiplicity and Complexity. *Sex Roles*, 58(1–2), 93–103. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9324-z>.
- KNVB. (z.d.). *Opleidingen*. Geraadpleegd op 16 juni 2019, van <https://www.knvb.nl/assist/assist-trainers/opleidingen>
- KNVB. (2018a). *KNVB in cijfers 2017/2018*. Geraadpleegd van [http://knvb.h5mag.com/knvb/jaarverslag\\_2017-18/de\\_knvb\\_in\\_cijfers/74829/KNVB\\_Cijfers\\_2017\\_\\_18\\_Def.pdf](http://knvb.h5mag.com/knvb/jaarverslag_2017-18/de_knvb_in_cijfers/74829/KNVB_Cijfers_2017__18_Def.pdf).
- KNVB. (2018b). *KNVB Strategisch Plan 2018-2022*. Geraadpleegd van <https://www.knvb.nl/downloads/sites/bestand/knvb/17962/knvb-beleidsplan-2018-2022>.
- KNVB. (2018c). *Trainerslicenties*. Zeist: KNVB.
- KNVB. (2019a). *Visie Vrouwenvoetbal 2018-2022*. Geraadpleegd van <https://www.knvb.nl/downloads/sites/bestand/knvb/19949/visie-vrouwenvoetbal-2018-2022>.
- Lapchick, R. (2009). *The 2008 racial and gender report card: College sport*. University of Central Florida: The institute for Diversity and Ethics in Sport.
- LaVoi, N.M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: an ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17–37. <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>.
- LaVoi, N.M. (2016). *Women in Sports Coaching*. Routledge.
- Lockwood, P. (2006). “Someone Like Me can be Successful”: Do College Students Need Same-Gender Role Models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36–46. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x>
- Markula, P. (2003). The Technologies of the Self: Sport, Feminism, and Foucault. *Sociology of Sport Journal*, 20(2), 87–107. <https://doi.org/10.1123/ssj.20.2.87>.
- Markula, P., & Pringle, R. (2006). *Foucault, Sport and Exercise: Power, Knowledge and Transforming the Self*. Londen, Engeland: Taylor & Francis.
- Messner, M. A., & Bozada-Deas, S. (2009). Separating the Men from the Moms. *Gender & Society*, 23(1), 49–71. <https://doi.org/10.1177/0891243208327363>.
- Messner, M. A., Duncan, M. C., & Jensen, K. (1993). Separating the Men from the Girls: The Gendered Language of Televised Sports. *Gender and Society*, 7(1), 121–137.
- Middag, T. (2016). *Voetbalschoenen op heur verlanglijstje: De geschiedenis van het vrouwenvoetbal in Nederland van 1880 tot 1939 en de rol van de vrouw in de samenleving* (Scriptie). Geraadpleegd van <https://dynamic.decorrespondent.nl/downloads/michiel-de-hoog/tessel-middag-voetbalschoenen-op-heur-verlanglijstje.pdf>.
- Miner-Rubino, K., Jayarante, T. E., & Konik, J. (2007). Using survey research as a quantitative method for feminist social change. In S. N. Hesse-Biber (Ed.), *Handbook of feminist research: Theory and praxis* (pp. 199-222). Thousand Oaks, CA: SAGE.

- NOC\*NSF. (2018). *Lidmaatschappen en Sportdeelname NOC\*NSF over 2017*. Geraadpleegd van <https://www.nocnsf.nl/stream/lidmaatschappen-en-sportdeelname-nocnsf-over-2017.pdf>.
- Norman, L. (2010). Bearing the Burden of Doubt. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(4), 506–517. <https://doi.org/10.1080/02701367.2010.10599712>.
- Norman, L. (2012). Developing female coaches: strategies from women themselves. *Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education*, 3(3), 227–238. <https://doi.org/10.1080/18377122.2012.721725>.
- Norman, L., Ranking-Wright, A. J., & Allison, W. (2018). “It’s a Concrete Ceiling; It’s Not Even Glass”: Understanding Tenets of Organizational Culture That Supports the Progression of Women as Coaches and Coach Developers. *Journal of Sport and Social Issues*, 42(5), 393–414. Geraadpleegd van <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0193723518790086>.
- NOS. (2019, 2 juni). *Vera’s voetbaldroom*. Geraadpleegd op 18 juli 2019, van [https://www.npostart.nl/andere-tijden-sport/02-06-2019/VPWON\\_1302969](https://www.npostart.nl/andere-tijden-sport/02-06-2019/VPWON_1302969).
- Olsson, S., & Walker, R. (2004). “The wo-men and the boys”: patterns of identification and differentiation in senior women executives’ representations of career identity. *Women in Management Review*, 19(5), 244–251. <https://doi.org/10.1108/09649420410545962>.
- Odijk, F. van. (2016). Vrouwelijke voetbaltrainer: ze denken vaak dat ik verzorger ben. Geraadpleegd op 24 januari, 2018, via <https://nos.nl/artikel/2098338-vrouwelijke-voetbaltrainer-ze-denkenvaak-dat-ik-de-verzorger-ben.html>.
- Peeters, R., & Van Sterkenburg, J. (2017). *Etnische en gender diversiteit in topbesturen en coaching posities in het Nederlandse profvoetbal*. Geraadpleegd van <https://www.knvb.nl/downloads/bestand/9944/factsheet-diversiteit-voetbal-definitiefpeetersvansterkenburg>.
- Prange, M. (2016, 26 april). *Waarom zijn er zo weinig vrouwelijke voetbaltrainers? Voetbal als professie voor vrouwen* [Blogpost]. Geraadpleegd op 15 april 2019, van <https://www.sportknowhowxl.nl/nieuws-en-achtergronden/open-podium/item/103109/waarom-zijn-er-zo-weinig-vrouwelijke-voetbaltrainers-voetbal>.
- Prange, M., & Oosterbaan, M. (2017). *Vrouwenvoetbal in Nederland: spiegel en katalysator van maatschappelijke verandering*. Klement.
- Prinz, A., Bollacke, S., Bunger, B., Langen, M., & Roesler, M. (2016). Who’s Afraid of Women’s Football? Gender Inequality and Football Success. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2781089>.
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Berg Publishers.
- Romijn, D., & Elling, A. (2017). ‘*Vrouwenvoetbal is de snelst groeiende sport*’: over ontwikkelingen in deelname van meisjes- en vrouwenvoetbal. Geraadpleegd van <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=7703&m=1491477884&action=file.download>.
- Sagas, M., & Cunningham, G. B. (2004). Does Having “the Right Stuff” Matter? Gender Differences in the Determinants of Career Success Among Intercollegiate Athletic Administrators. *Sex Roles*, 50(5–6), 411–421.

- Sartore, M. L., & Cunningham, G. B. (2007). Explaining the Under-Representation of Women in Leadership Positions of Sport Organizations: A Symbolic Interactionist Perspective. *Quest*, 59(2), 244–265. <https://doi.org/10.1080/00336297.2007.10483551>.
- Schlesinger, T., & Weigelt-Schlesinger, Y. (2013). “Coaching soccer is a man’s job!” – The influence of gender stereotypes on structures for recruiting female coaches to soccer clubs. *European Journal for Sport and Society*, 10(3), 241–265. <https://doi.org/10.1080/16138171.2013.11687921>.
- Shaw, S., & Allen, J. B. (2009). The experiences of high performance women coaches: A case study of two Regional Sport Organisations. *Sport Management Review*, 12(4), 217–228. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.03.005>.
- Shaw, S., & Hoerber, L. (2003). “A Strong Man Is Direct and a Direct Woman Is a Bitch”: Gendered Discourses and Their Influence on Employment Roles in Sport Organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347–375. <https://doi.org/10.1123/jsm.17.4.347>.
- Sociaal Cultureel Planbureau. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Geraadpleegd van [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2018/Emancipatiemonitor\\_2018](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Emancipatiemonitor_2018).
- UEFA. (2019). *Time for Action: Women’s Football Strategy 2019-24*. Geraadpleegd van [https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/Womensfootball/02/60/51/38/2605138\\_DOWNLOAD.pdf](https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/Womensfootball/02/60/51/38/2605138_DOWNLOAD.pdf).
- van Ingen, C. (2003). Geographies of Gender, Sexuality and Race. *International Review for the Sociology of Sport*, 38(2), 201–216. <https://doi.org/10.1177/1012690203038002004>.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations* (1ste editie). Thousand, Oaks: SAGE Publications.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>.



## 9 BIJLAGEN

### 9.1 BIJLAGE 1: TOPICLIJST POTENTIËLE TRAINERS

<b>Introductie:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bedanken voor deelname</li><li>- Voorstellen</li><li>- Doel van het onderzoek</li><li>- Duur van het onderzoek</li><li>- Opname en aantekeningen</li><li>- Anonimiteit</li><li>- Vrijwillige deelname</li><li>- Mogelijkheid tot vragen stellen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Om te beginnen nogmaals ontzettend bedankt dat je wilt deelnemen aan dit onderzoek. Mijn naam is Nikita Rutte en vanuit de KNVB en Universiteit Utrecht doe ik momenteel een onderzoek naar vrouwelijk voetbaltechnisch kader in Nederland. De KNVB zet zich in om meer vrouwen actief te krijgen in trainersfuncties in het voetbal. Dit onderzoek richt zich op de ervaringen en inzichten van (potentiële) vrouwelijke trainers en coaches. Met deze inzichten probeert de KNVB richting te geven aan het beleid. Het onderzoek van vandaag gaat dus voornamelijk over jouw ervaringen als betrokkene in het voetbal als speelster of ouder.</li><li>- Het interview duurt ongeveer 45 minuten tot een uur. Als u daarmee akkoord bent, zou ik het interview graag opnemen. Dit gaat ons achteraf helpen met de analyse van het interview.</li><li>- Deelname aan dit interview is anoniem. Jouw naam zal nergens vermeld worden, dus eventuele uitspraken kunnen niet worden terug gerelateerd naar jouw naam of positie binnen de club.</li><li>- Heb je voordat we beginnen wellicht al vragen of dingen die je graag zou willen weten?</li></ul>
<b>Start:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kennismaking</li><li>- Achtergrondinformatie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hoe ben je in het voetbal terechtgekomen?</li><li>- Hoe ben je precies bij deze vereniging terecht gekomen?</li><li>- Hoe ervaar je het om (ouder van een) speelster te zijn bij deze club?</li></ul>
<b>Rol bij de vereniging:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- In welke taken/rollen actief bij de club?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ben je zelf naast dat je ouder/speelster bent, nog actief in andere taken/functies/rollen bij de club (geweest)?</li></ul>
<b>Wel actief in vrijwilligersfunctie:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Welke taak/rol</li><li>- Beweegredenen</li><li>- Bewust of onbewust?</li><li>- Personen van invloed</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Welke taken/functies/rollen zijn dat?</li><li>- Hoe ervaar je het om die rol uit te oefenen?</li><li>- Waarom ben je deze rol gaan uitoefenen?</li><li>- Hoe ben je in die rol terecht gekomen?</li><li>- In hoeverre is het een bewuste keuze geweest om in specifiek deze rol actief te zijn?</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welke personen hebben een rol gespeeld om jou deze rol te geven? Hebben deze mensen jou actief benaderd of was dit op jouw eigen initiatief?</li> <li>- Gestopt: Wat is voor jou de reden geweest om te stoppen met deze rol?</li> </ul>
<p><b>Niet actief in vrijwilligersfunctie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beweegredenen</li> <li>- Bewust of onbewust?</li> <li>- Aantrekkelijker maken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optie stelling: het is voor mij een bewuste keuze om niet actief te zijn in een vrijwilligersfunctie</li> <li>- Optie vraag: is het een bewuste keuze om niet actief te zijn in een vrijwilligersfunctie?</li> <li>- Wat zijn voor jou de redenen om niet actief te zijn in een andere rol?</li> <li>- Ben je wel eens benaderd door iemand van de vereniging om als vrijwilliger actief te zijn?</li> <li>- Ja: Voor wat voor rol/taak was dat? Waarom ben je hier niet op ingegaan?</li> <li>- Nee: In hoeverre zou je het overwegen als iemand jou zou benaderen voor een vrijwilligerstaak?</li> </ul>
<p><b>Overweging van voetbaltechnische functie:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe zou je het zelf vinden om trainer/coach te zijn van een voetbalteam?</li> <li>- Heb je er ooit zelf wel eens over nagedacht om trainer/coach te worden van een voetbalteam?</li> <li>- Wat zijn toen je overwegingen geweest?</li> <li>- Ja: Hoe komt het dat je dat nog niet bent gaan doen?</li> <li>- Ja: Welke beperkingen heb je ervaren waardoor je het niet bent gaan doen?</li> <li>- Ja: In hoeverre heeft het beeld/imago van een voetbaltrainer wat je hiervoor schetste invloed gehad op jouw keuze?</li> <li>- Ja: Wat zou jou kunnen helpen om toch actief te worden als trainer/coach (mogelijkheden)?</li> <li>- Ja: Wie heeft een rol gespeeld in jouw keuze om toch geen trainer/coach te worden? Zowel positief als negatief</li> <li>- Nee: Waarom niet?</li> <li>- Nee: Wanneer iemand jou nu zou vragen om trainer/coach te worden, Hoe zou je dan reageren? Waarom?</li> <li>- Nee: In hoeverre heeft dit te maken met het beeld dat je hiervoor schetste van een trainer/coach?</li> <li>- Wat voor hulp/kennis/kunde zou jij kunnen gebruiken, waardoor de drempel om trainer te worden minder hoog wordt?</li> </ul>
<p><b>Profiel technisch kader rondom eigen team:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie zijn het</li> <li>- Man/vrouw verhouding</li> <li>- Representativiteit</li> <li>- Oorzaken van man/vrouw verhouding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kun je wat vertellen over de kaderleden (begrip uitleggen) rondom jouw (kinds) team? Wie zijn het? Denk aan: trainers, coaches, vlaggers, leiders</li> <li>- Weet je hoe deze mensen betrokken zijn geraakt in hun rol?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe ervaar je de man/vrouw verhouding daarbinnen?</li> <li>- Hoe denk je dat dit komt?</li> <li>- Hoe ervaar je de man/vrouw verhouding als je specifiek kijkt naar trainers/coaches die jij (of jouw kind) gehad hebt?</li> <li>- Wat denk je dat de redenen hiervan zijn?</li> </ul>
<b>Eigen beeldvorming voetbaltechnische functies:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen beeld van trainer/coach</li> <li>- Rol gender</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschrijf eens de kenmerken van een voetbaltrainer/coach</li> <li>- Zou je ook een uiterlijke omschrijving kunnen geven van zo'n trainer/coach?</li> <li>- Wat maakt voor jou dat iemand een geschikte trainer/coach is?</li> <li>- Wat moet een voetbaltrainer/coach volgens jou kunnen en weten?</li> <li>- Het plaatje wat je net omschreef, is dat jouw ideale plaatje of is dat gebaseerd op jouw ervaringen?</li> <li>- Zit daar voor jou een verschil tussen?</li> <li>- Wat voor verschillen?</li> <li>- Passen mannen en vrouwen even goed in dit door jouw geschetste plaatje?</li> <li>- Waarom wel/niet?</li> </ul>
<b>Verschillen mannelijke/vrouwelijke trainers</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen kijk op verschillen</li> <li>- Consequenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Stelling: over het algemeen zijn mannen betere coaches dan vrouwen</i></li> <li>- Waarom wel/niet?</li> <li>- Heb jij of heeft jouw kind training gehad van zowel mannelijke als vrouwelijke trainers?</li> <li>- Hoe is de verhouding hierin?</li> <li>- Als je kijkt naar hoe mannelijke trainers zijn en hoe vrouwelijke trainers zijn, zijn er volgens jou dan verschillen tussen mannen die voetbaltrainer zijn en vrouwen die voetbaltrainer zijn?</li> <li>- Ja: Wat voor soort verschillen zijn dit?</li> <li>- Ja: Waar komen deze verschillen dan door volgens jou?</li> <li>- Ja: Wat zijn de consequenties/gevolgen van deze verschillen?</li> <li>- Ja: Vind je deze verschillen erg/kwalijk?</li> <li>- Waarom wel/niet?</li> </ul>
<b>Algemene beeldvorming vrouwelijke trainers</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kijk van het voetballandschap op overeenkomsten en verschillen</li> <li>- Oorzaak van deze blik</li> <li>- Omgang met deze blik</li> <li>- Consequenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe denk je dat spelers aankijken tegen vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Waarom denk je dat?</li> <li>- In hoeverre zit daarin een verschil met hoe ze naar mannelijke trainers kijken?</li> <li>- Waar merk je dat aan?</li> <li>- Wat vind je hiervan?</li> <li>- Hoe denk je dat andere ouders (evt. zelfde vragen voor spelers/club) aankijken tegen vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Waarom denk je dat?</li> <li>- Zit daarin volgens jou een verschil met hoe ze naar mannelijke trainers kijken?</li> <li>- Waar merk je dat aan?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ervaar je hierbij een verschillen tussen vaders en moeders?</li> <li>- Wat voor consequenties denk je dat deze verschillen hebben voor vrouwelijke voetbaltrainers?</li> </ul>
<b>Kansen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Denk je dat mannen en vrouwen in het voetbal dezelfde kansen zijn om actief te zijn als vrijwilliger in voetbaltechnische functies?</li> <li>- Hoe komt dat?</li> </ul>
<b>Toekomst:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat zou er volgens jou moeten gebeuren om meer vrouwen in voetbaltechnische functies actief te krijgen? Noem eens drie dingen die hierbij kunnen helpen.</li> <li>- Welke stappen moeten er dan gezet worden?</li> <li>- Wie heeft daar een rol in?</li> <li>- Wat zouden verenigingen zelf kunnen doen om meer vrouwen actief te krijgen?</li> <li>- Wat zouden meiden en vrouwen zelf kunnen doen?</li> <li>- Wat zou de KNVB kunnen doen om meer vrouwen actief te krijgen?</li> </ul>
<b>Afsluiting:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid tot aanvullen van antwoorden</li> <li>- Mogelijkheid tot vragen</li> <li>- Feedback</li> <li>- Vervolg van het onderzoek</li> <li>- Bedanken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heb je zelf nog verhalen, onderwerpen die je zou willen toevoegen of vertellen naar aanleiding van dit gesprek? Of heb je nog opmerkingen die belangrijk kunnen zijn voor dit onderzoek?</li> <li>- Heb je nog vragen aan mij?</li> <li>- Wat vond je van het interview? Heb je alles kunnen vertellen?</li> <li>- De data vanuit dit interview zullen worden verwerkt en geanalyseerd. Uiteindelijk volgt er een rapport, welke ongeveer medio augustus afgerond gaat worden.</li> <li>- Ontzettend bedankt voor deelname aan het interview</li> </ul>

## 9.2 BIJLAGE 2: TOPICLIJST HUIDIGE TRAINERS

<p><b>Introductie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedanken voor deelname</li> <li>- Voorstellen</li> <li>- Doel van het onderzoek</li> <li>- Duur van het onderzoek</li> <li>- Opname en aantekeningen</li> <li>- Anonimiteit</li> <li>- Vrijwillige deelname</li> <li>- Mogelijkheid tot vragen stellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Om te beginnen nogmaals ontzettend bedankt dat je wilt deelnemen aan dit onderzoek. Mijn naam is Nikita Rutte en vanuit de KNVB en Universiteit Utrecht doe ik momenteel een onderzoek naar vrouwelijk voetbaltechnisch kader in Nederland. De KNVB zet zich in om meer vrouwen actief te krijgen in kaderfuncties in het voetbal. Dit onderzoek richt zich op de ervaringen en inzichten van (potentiële) vrouwelijke trainers en coaches. Met deze inzichten probeert de KNVB richting te geven aan het beleid. Het onderzoek van vandaag gaat dus voornamelijk over jouw ervaringen als trainer/coach.</li> <li>- Het interview duurt ongeveer 45 minuten tot een uur. Als u daarmee akkoord bent, zou ik het interview graag opnemen. Dit gaat ons achteraf helpen met de analyse van het interview.</li> <li>- Deelname aan dit interview is anoniem. Jouw naam zal nergens vermeld worden, dus eventuele uitspraken kunnen niet worden terug gerelateerd naar jouw naam of positie binnen de club.</li> <li>- Heb je voordat we beginnen wellicht al vragen of dingen die je graag zou willen weten?</li> </ul>
<p><b>Start:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennismaking</li> <li>- Achtergrondinformatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe ben je in het voetbal terecht gekomen?</li> <li>- Hoe ben je in het trainerschap terecht gekomen?</li> <li>- Waar ben je nu actief?</li> <li>- Wat is jouw rol/functie binnen deze vereniging/organisatie?</li> <li>- Hoe ben je bij deze vereniging/organisatie terecht gekomen?</li> <li>- Wat houdt die rol precies in? Zou je kunnen beschrijven hoe jouw rol eruitziet?</li> <li>- Denk je dat het voor jou als vrouw anders is om trainer te zijn binnen deze vereniging dan wanneer je man was geweest?</li> <li>- Ja: wat denk je dat anders is? Hoe ga jij daarmee om?</li> <li>- Hoe ervaar jij de man/vrouw verhouding in het trainerschap bij jouw vereniging?</li> <li>- Hoe ervaar jij de man/vrouw verhouding in het trainerschap algemeen?</li> <li>- Wat vind je hiervan?</li> </ul>
<p><b>Verwerven van rol:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trainer worden</li> <li>- Beweegredenen</li> <li>- Proces</li> <li>- Mogelijkheden en beperkingen tijdens verwerven van rol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe is het zo gekomen dat je trainer/coach bent geworden?</li> <li>- Wat waren voor jou de belangrijkste redenen om trainer/coach te worden?</li> <li>- Wie heeft nog meer invloed op dit besluit gehad?</li> <li>- Hoe is dat (sollicitatie)proces verlopen?</li> <li>- Wie heeft jou aangenomen?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat was de rol van mensen bij de vereniging (bestuur/coördinator) in jouw besluit om trainer te worden? (proactief/reactief)</li> <li>- Wat voor support en mogelijkheden heb je ondervonden om voetbaltrainer te worden?</li> <li>- Wat/wie bood die support/mogelijkheden?</li> <li>- Heb je rolmodellen, voorbeelden of mentoren (gehad)?</li> <li>- Wat betekenen zij voor jou?</li> <li>- Heb je beperkingen of barrières ervaren om voetbaltrainer te worden?</li> <li>- Welke beperkingen of barrières waren dat?</li> <li>- Wat/wie veroorzaakte deze barrières?</li> <li>- Hoe ben je deze beperkingen overkomen?</li> <li>- Zijn deze barrières er specifiek voor meiden en vrouwen?</li> <li>- Waarom wel of niet?</li> <li>- <i>Stelling: Mannen en vrouwen dezelfde kans hebben om voetbaltrainer te worden</i></li> <li>- Waarom wel/niet?</li> <li>- Nee: Waar komt die ongelijkheid door?</li> <li>- Nee: Hoe denk je dat dat zou kunnen veranderen?</li> <li>- Hoe was de introductie en begeleiding vanuit de vereniging?</li> </ul>
<p><b>Eigen beeldvorming voetbaltechnische functies:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen beeld van trainer/coach</li> <li>- Rol gender daarbinnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschrijf eens de kenmerken van een voetbaltrainer/coach</li> <li>- Zou je ook een uiterlijke omschrijving kunnen geven van zo'n trainer/coach?</li> <li>- Wat maakt voor jou dat iemand een geschikte trainer/coach is?</li> <li>- Wat moet een voetbaltrainer/coach volgens jou kunnen en weten?</li> <li>- Passen mannen en vrouwen even goed in dit door jouw geschetste plaatje?</li> <li>- Waarom wel/niet?</li> </ul>
<p><b>Gender in voetbaltechnische functies:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen kijk op verschillen</li> <li>- Consequenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Stelling: over het algemeen zijn mannen betere coaches dan vrouwen</i></li> <li>- Waarom wel/niet?</li> <li>- Maakt het hierbij uit wat voor soort team (jongens/meiden/gemengd/jeugd/senioren) er getraind wordt?</li> <li>- Waarom wel/niet?</li> <li>- Als je kijkt naar hoe mannelijke trainers zijn en hoe vrouwelijke trainers zijn, zijn er volgens jou dan verschillen tussen mannen die voetbaltrainer zijn en vrouwen die voetbaltrainer zijn?</li> <li>- Wat voor verschillen zijn dit?</li> <li>- Waar denk je dat deze verschillen door komen?</li> <li>- Heeft dit naar jouw idee gevolgen?</li> <li>- Welke gevolgen zijn dat?</li> </ul>
<p><b>Gender in voetbaltechnische functies:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kijk van het voetballandschap op overeenkomsten en verschillen</li> <li>- Oorzaak van deze blik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ervaar jij verschillen in hoe er naar mannelijke en vrouwelijke trainers gekeken wordt in de voetbalwereld?</li> <li>- Welke verschillen zijn dat?</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omgang met deze blik</li> <li>- Consequenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waarom denk je dat dat zo is?</li> <li>- Wat vind je van deze verschillen ?</li> <li>- Wat merk je daarvan in de uitvoering van jouw functie momenteel?</li> <li>- Hoe ga je daarmee om?</li> <li>- Hoe denk je dat deze verschillen tot stand zijn gekomen?</li> <li>- Wat zijn volgens jou factoren die invloed uitoefenen op deze verschillen?</li>   <li>- Hoe ervaar je dat spelers aankijken tegen vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Waarom denk je dat?</li> <li>- In hoeverre zit daarin een verschil met hoe ze naar mannelijke trainers kijken?</li> <li>- Waar merk je dat aan?</li> <li>- Hoe ga je daarmee om?</li> <li>- Merk je hierbij een verschil tussen jongens en meiden?</li>   <li>- Hoe ervaar je dat mensen binnen de vereniging zoals het bestuur en andere trainers aankijken tegen vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Waarom denk je dat?</li> <li>- In hoeverre zit daarin een verschil met hoe ze naar mannelijke trainers kijken?</li> <li>- Waar merk je dat aan?</li> <li>- Hoe ga je daarmee om?</li> <li>- Heeft dit gevolgen voor vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Ja: Welke gevolgen heeft dit?</li>   <li>- Hoe ervaar je dat ouders aankijken tegen vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Waarom denk je dat?</li> <li>- In hoeverre zit daarin een verschil met hoe ze naar mannelijke trainers kijken?</li> <li>- Waar merk je dat aan?</li> <li>- Hoe ga je daarmee om?</li> <li>- Ervaar je hierbij een verschil tussen vaders en moeders?</li> <li>- Heeft dit gevolgen voor vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Ja: Welke gevolgen heeft dit?</li>   <li>- Hoe kijken mensen in jouw omgeving, bijvoorbeeld vrienden en familie, aan tegen het feit dat jij voetbaltrainer bent?</li> <li>- Waar merk je dat aan?</li> <li>- Hoe ga je daarmee om?</li> </ul>
<p><b>Cursus ervaringen:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kun je iets vertellen over jouw ervaringen tijdens de KNVB-cursus(sen) die je hebt gevolgd?</li> <li>- Hoe werd er tegen jou aangekeken tijdens de cursus?</li> <li>- Had het type team/niveau wat je trainde invloed hierop?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heb je als trainer of tijdens je opleiding wel eens belemmeringen/ of juist voordelen ervaren vanwege het feit dat je een vrouw bent? Wat voor belemmeringen/voordelen waren dat? Wat vind je daarvan?</li> <li>- Hoe waren de man/vrouw verhoudingen tijdens jouw cursus?</li> <li>- Hoe heb je dit ervaren?</li> <li>- Wat denk je dat de oorzaken zijn van deze verhoudingen?</li> <li>- Heb je verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke deelnemers tijdens de cursus ervaren?</li> <li>- Als gelijkheid: Wat maakte dat je dit gevoel van gelijkheid ervaarde?</li> <li>- Als gelijkheid: Wie/wat speelde daar een rol in? Wat was de rol van de docent hierin? Wat was de rol van medecursisten hierin?</li> <li>- Als verschillen: Waar zaten die verschillen dan in?</li> <li>- Als verschillen: Wie/wat speelde daar een rol in? Wat was de rol van de docent hierin? Wat was de rol van medecursisten hierin?</li> <li>- Als verschillen: Hoe ben je daarmee omgegaan?</li> <li>- Als verschillen: Heb je deze verschillen als beperkend ervaren? Waarom?</li> <li>- Hebben deze verschillen jou ook meer/extra mogelijkheden geboden? Welke mogelijkheden?</li> <li>- Als verschillen: Wat waren voor jou de gevolgen van het ervaren van deze verschillen?</li> </ul>
<p><b>Toekomst:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe zie jij de toekomst als voetbaltrainer voor jezelf?</li> <li>- Hoe zie jij het perspectief voor vrouwelijke voetbaltrainers?</li> <li>- Ervaar je in dit perspectief een verschil tussen met mannelijke trainers?</li> <li>- Ja: Wat zijn die verschillen dan?</li> <li>- Hoe zie jij de toekomst voor vrouwelijke voetbaltrainers in Nederland?</li> <li>- Wat zou er volgens jou moeten gebeuren om meer vrouwen in voetbaltechnische functies actief te krijgen?</li> <li>- Welke stappen moeten er dan gezet worden?</li> <li>- Wie heeft daar een rol in?</li> <li>- Wat zouden verenigingen zelf kunnen doen om meer vrouwen actief te krijgen?</li> <li>- Wat zouden meiden en vrouwen zelf kunnen doen?</li> <li>- Wat zou de KNVB kunnen doen om meer vrouwen actief te krijgen?</li> </ul>

**Afsluiting:**

- Mogelijkheid tot aanvullen van antwoorden
- Mogelijkheid tot vragen
- Feedback
- Vervolg van het onderzoek
- Bedanken

- Heb je zelf nog verhalen, onderwerpen die je zou willen toevoegen of vertellen naar aanleiding van dit gesprek?
- Heb je nog vragen aan mij?
- Wat vond je van het interview
- De data vanuit dit interview zullen worden verwerkt en geanalyseerd.
- Uiteindelijk volgt er een rapport, welke ongeveer medio augustus afgerond gaat worden.
- Ontzettend bedankt voor deelname aan het interview