

**“ 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



**Universiteit Utrecht
Master Sportbeleid en Sportmanagement**

Student:

Hilde Gerritsen
5796229

Afstudeerbegeleider:

Inge Claringbould

Tweede beoordelaar:

Michel van Slobbe

“Het is gewoon, maar het is niet gewoon dat het gewoon is”

Voorwoord

De tweejarige masterscriptie Sportbeleid en Sportmanagement heeft zich geresulteerd in het voorliggende onderzoeksrapport: mijn masterscriptie. Tijdens mijn HBO- opleiding voelde ik aan alles dat ik niet op mijn plek zat en dat ik mijn sporthart moest volgen. Een sprong in het diepe heeft vervolgens geresulteerd in het volgen van deze master. Ik heb ontzettend leuke en fijne studiejaren gehad op de USBO en vooral de combinatie van werk en leren is mij heel goed bevallen. Tijdens mijn stage bij NOC*NSF heb ik de kans gekregen om mij op diverse vlakken te ontwikkelen. Graag wil ik Maaïke van Meerten, mijn stagebegeleidster, bedanken voor alle mooie gesprekken, kansen en uitdagingen! Ook alle andere collega's van NOC*NSF bedankt voor alles!

Het afgelopen half jaar heeft in het teken gestaan van mijn scriptie. De keuze om onderzoek te doen naar de constructie van gender binnen het trainerschap was een ontzettend leerzame uitdaging. Ik heb veel mooie, maar ook soms moeilijke gesprekken mogen voeren. Omdat het onderwerp dichtbij me staat, vond ik het vooral ook een heel leuk proces. Graag wil ik mijn scriptiebegeleidster Inge Claringbould bedanken voor de vele tips, leuke discussies en alle andere mooie momenten. Ook wil ik Michel van Slobbe bedanken voor de begeleiding de afgelopen 2 jaren.

Het hele onderzoek heb ik als prettig en leuk ervaren. Ik ben trots op het uiteindelijke resultaat en ik hoop dat u veel plezier gaat ervaren tijdens het lezen van dit rapport. Ik wil als laatste alle respondenten bedanken voor de waardevolle kennis- en ervaringen die jullie met mij gedeeld hebben. Zonder jullie medewerking was dit rapport niet tot stand gekomen.

Veel leesplezier toegewenst!

Hilde Gerritsen

Samenvatting

Dit onderzoek geeft inzicht in de betekenis die trainers en jeugdspelers geven aan de constructie van gender binnen het trainerschap. Hierbij wordt vooral gekeken naar de ervaringen van trainers met hun positie als trainer en hoe zij daarin gender construeren. Eveneens wordt gekeken naar de ervaringen en betekenis van jeugdspelers met een man/vrouw als trainer/coach. De hoofdvraag waar tijdens dit onderzoek antwoord op wordt gegeven is: *Welke betekenis geven jeugdspelers en trainers aan gender binnen het trainerschap en welke gevolgen heeft dit volgens hen?*

Voorafgaand aan de dataverzameling heeft er een literatuurstudie plaatsgevonden en is er een theoretisch kader geschetst. Als theoretisch kader worden de inzichten van Puwar (2004) omtrent diversiteit gebruikt. De inzichten van Puwar (2004) laten zien hoe vrouwen- en etnische minderheden hun positie binnen publieke ruimtes innemen en wat dit vervolgens teweeg brengt. Ook het concept *betekenisgeving* van Weick (1995) wordt in het theoretisch kader beschreven. Vanuit beide perspectieven zijn betekenissen die aan gender binnen het trainerschap worden gegeven verzameld. Om de constructie van gender binnen het trainerschap in kaart te brengen zijn er gedurende het onderzoek verschillende respondenten geïnterviewd. Er zijn vijf vrouwelijke trainsters en vijf mannelijke trainers door middel van een diepte – interview geïnterviewd. Daarnaast hebben er twee focusgroepen plaatsgevonden met zowel mannelijke als vrouwelijke jeugdspelers.

De resultaten laten zien dat het trainerschap volgens de respondenten, net als de hele verenigingscontext, gekenmerkt wordt als mannendomein. Mannen zijn daarmee de onbesproken ‘norm’ en dit wordt normaal gevonden. Het gevolg hiervan is dat vrouwen zich ‘anders’ voelen, dat zij meer opvallen en zij eigenlijk niet binnen het trainerschap thuis horen. De meerderheid van de vrouwen ervaart dat ze op alle manieren moeten knokken voor hun positie, terwijl mannen zich hier nauwelijks druk over maken. Het gevolg van deze scheve man- vrouwverdeling binnen het trainerschap, is dat dit bij vrouwen regelmatig gevoelens van frustratie oproept. Dergelijke ervaringen kunnen voor vrouwen een drempel vormen om trainster te worden of te blijven. Vrouwen die wel trainster worden, ervaren daarna nog steeds gevolgen van ‘het vrouw’ zijn en dit heeft diverse consequenties voor ze. Dit maakt dat ze het gevoel hebben dat ze ‘een gevecht’ moeten voeren, of zich ‘waar’ moeten maken binnen het trainerschap. Daarnaast blijkt dat hoe een goede trainer zou moeten zijn en welke eigenschappen zij moeten hebben, volgens de trainers vooral gebaseerd is op hoe mannen het altijd gedaan hebben. Ook lijkt het trainerschap meer te passen bij een man dan bij een vrouw. Gender binnen het trainerschap laat zien dat veel gedragingen en eigenschappen die getypeerd worden als ‘mannelijk’ goed worden bevonden. De jeugdspelers hebben hier echter een andere mening over en geven aan dat de kwaliteiten van trainers vooral persoonlijk van aard zijn. Volgens hen zijn er goede en slechte trainers, maar dit kunnen zowel mannen als vrouwen zijn. Ze zien graag een trainer met kwaliteit en inzicht voor de groep. Bij gelijke kwaliteiten, kiezen ze uiteindelijk liever toch voor een trainer of trainster van hetzelfde geslacht als zichzelf zijn.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in trainersfuncties is een ‘normaal’ beeld geworden. De respondenten geven aan het eind verschillende opties aan waarmee zij denken dat er meer vrouwen binnen het sportkader zullen komen. Onder andere rolmodellen en de manier van vragen kunnen volgens hen een belangrijke rol hebben bij het aantrekken van meer vrouwelijke trainsters.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	1
Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Probleemstelling	5
1.3 Doel onderzoek.....	6
1.4 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie.....	6
1.5 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen	7
1.6 Begrippenkader.....	7
2 Theoretisch kader	8
2.1 Betekenisgeving.....	8
2.2 (On) zichtbaarheid	10
2.3 Resume	12
3 Literatuurstudie	13
3.1 Gender	13
3.2 Gendersverschillen in de sport	14
3.3 Vrouwen binnen trainersfuncties	16
3.4 Samenvatting	18
4 Methode	19
4.1 Kwalitatief onderzoek.....	19
4.2 Methode van dataverzameling.....	19
4.3 Data-analyse	21
4.4 Validiteit en betrouwbaarheid	21
4.5 Rol van de onderzoeker	21
5 Resultaten & analyse	23
5.1 Gender binnen de vereniging	26
5.2 Betekenisgeving aan gender binnen het trainerschap.....	26
5.3 Betekenisgeving aan gender binnen teams.....	35
5.4 Betekenisgeving aan gender in de toekomst	37
6 Conclusie	41

7 Aanbevelingen en discussie	41
7.1 Voor NOC*NSF	43
7.2 Voor verenigingen	43
7.3 Verloop onderzoeksperiode	44
7.4 Tekortkomingen en verbeterpunten.....	44
Literatuurlijst	46
Bijlage 1: Topiclijst trainers	49
Bijlage 2: Topiclijst jeugdspelers	52
Bijlage 3: Codeboom	53

1| Inleiding

Het onderzoek dat voor u ligt richt zich op de constructie van gender binnen het trainerschap. Hierbij gaat het om de betekenis die trainers en jeugdspelers geven aan gender. In dit hoofdstuk wordt de aanleiding van het onderzoek besproken. Daarnaast leest u hier de probleemstelling, het doel, de relevantie, de onderzoeksvragen, het begrippenkader en de leeswijzer.

1.1 Aanleiding

"Het is een hele moeilijke, conservatieve wereld om als vrouw in door te stromen. 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).

Bovenstaande uitspraak is gedaan door oud – voetbalprof Martine Prange en heeft betrekking op mogelijkheden van vrouwen om in hogere trainings- en coaching posities terecht te komen (Prange, 2014). Vrouwelijke trainers die het glazen plafond, de verticale segregatie, doorbreken zijn schaars en zij worden nog niet door iedereen geaccepteerd. Dit geeft ook Van Odijk aan. Zij is de eerste vrouwelijke hoofdcoach van een voetbalmannenteam en ervaart hoe uniek dit is:

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

Er zijn nog steeds enkele gebieden waar vrouwen in de minderheid zijn. Net als in het bedrijfsleven kent ook de sportwereld nog steeds een glazen plafond op het gebied van bestuurs- en trainersfuncties. Dit is best vreemd, want de participatie van mannen en vrouwen in de sport is vrijwel gelijk. Er is volgens Claringbould (2009) sprake van een verticale segregatie: hoe hoger het niveau van trainings- of bestuursfuncties in de sport, hoe lager het percentage vrouwen is. Daarnaast is er ook een horizontale segregatie te zien: mannen domineren in het vervullen van bepaalde sportfuncties, zoals bestuurs- en trainersfuncties (Claringbould, 2009). Niet alleen in vrijwillige functies is dit terug te zien, maar ook op hoger niveau, want tijdens de Olympische Spelen in Rio in 2016 kwam duidelijk naar voren dat de sport nog steeds een mannenwereld is. Van alle Europese coaches was 89% man en 11% vrouw. Daarnaast waren er maar liefst 89 van de 197 landen die niet één vrouw binnen hun team hadden op welke functie dan ook (IOC, 2017).

De genderongelijkheid binnen de sport en dan met name binnen het sportkader is met andere woorden zowel op nationaal als op internationaal aanwezig. Daarnaast worden leidinggevende functies, zoals het besturen of trainen van een team, vaak gerelateerd aan eigenschappen die alleen mannen zouden hebben. De eigenschappen van vrouwen worden daarentegen eerder in negatieve zin in verband gebracht met vrouwen in leidinggevende functies. Bovendien geldt dat gelijke kwaliteiten lang niet altijd gelijk beoordeeld worden (Claringbould, 2009).

Binnen de sport wordt gender op verschillende manieren gereproduceerd. Door de stereotypering worden vrouwen steeds opnieuw belemmerd om tot hogere trainingsfuncties toe te treden. Volgens Prange (2017) zouden vrouwen zich meer moeten bewijzen dan mannen en hierdoor staan ze vaak al op een achterstand. Dit onderzoek wil antwoord geven op de vraag: hoe construeren trainers gender en hoe kijken de jeugdspelers die zij trainen geven hier tegen aan?

1.2 Probleemstelling

In de aanleiding komt naar voren dat vrouwen binnen hoge functies in de sportwereld een uitzondering

zijn. Ook al hebben ze dezelfde kwaliteiten: ze zijn zichtbaarder en moeten zich meer bewijzen (Puwar, 2004). De sportwereld kan gezien worden als een context waarbinnen gender een belangrijk en relevant thema is. Dat genderongelijkheid bestaat, is duidelijk, maar waarom is het belangrijk dat er meer vrouwen binnen het sportkader komen? Hier zijn verschillende rationele en ethische argumenten voor te bedenken. Vrouwen als trainer kunnen als voorbeeld gezien worden voor jonge meiden die willen gaan sporten. Vrouwelijke trainers zijn een afspiegeling van hun achterban. Daarnaast bieden vrouwelijke trainers mogelijk wat andere invalshoeken en kwaliteiten dan mannen.

Onderzoek heeft al vaker aangetoond dat divers samengestelde groepen betere beslissingen nemen (Hoogendoorn, 2013). Toch zijn er maar weinig vrouwelijke trainers en coaches. Meisjes- en vrouwenteams worden vaak getraind en gecoacht door een man, terwijl jongens- en mannenteams maar zelden getraind en gecoacht worden door een vrouw (Mulier Instituut, 2014). Vaak wordt aangenomen dat beperkte competitiemogelijkheden, het gebrek aan middelen, de oververtegenwoordiging van mannen in leidinggevende functies en een gebrekkige media aandacht gemakkelijk te veranderen moet zijn (Dodds, 2015). Toch is dit niet waar, want onderzoek naar genderongelijkheid in de sport laat zien dat dit niet de enige aspecten zijn die de genderongelijkheid kenmerken. Uit onderzoeken blijkt dat genderongelijkheid samenhangt met onderliggende overtuigingen en ideologieën over gender die veel minder makkelijk te veranderen zijn, omdat mensen zich er niet van bewust zijn en dit terwijl ze wel kenmerkend zijn voor de cultuur van de sport (Acker, 2009).

Terwijl we weten dat er nog relatief weinig vrouwen trainings- en coaching functies vervullen, weten we nog relatief weinig over de mogelijke assumpties die aan deze scheve verdeling ten grondslag liggen. De centrale vraag in dit onderzoek luidt daarom: Hoe speelt gender een rol binnen sport trainingsfuncties en welke (mogelijke) gevolgen heeft dit voor het vervullen van deze functie?

1.3 Doel onderzoek

Dit onderzoek heeft als doel om inzicht te krijgen in de betekenis die spelers en trainers geven aan de constructie van gender binnen het trainerschap. Hierbij wordt vooral gekeken naar de ervaringen van trainers met hun positie als trainer en hoe zij daarin gender construeren. Eveneens wordt gekeken naar de ervaringen en betekenis van jeugdspelers met een man/vrouw als trainer/coach.

1.4 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie.

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is zichtbaar in zowel de bestuurlijke, maatschappelijke als organisatorische context. Binnen de bestuurlijke context is het relevant, omdat de resultaten kunnen helpen om beleid te ontwikkelen over hoe we om moeten gaan met gender op trainersgebied. Het onderzoek zorgt ervoor dat er een beeld wordt geschetst over hoe spelers en trainers gender construeren. Een gevolg hiervan kan zijn dat er binnen verenigingen bewuster wordt gekeken naar gender en diversiteit op trainersgebied. Binnen de organisatorische context zijn deze resultaten vooral belangrijk voor NOC*NSF en de sportbonden. Dit onderzoek moet inzicht geven in hoe gender een rol speelt in het trainerschap. Concluderend geeft dit onderzoek inzichten hoe gender binnen het trainerschap geconstrueerd is en hoe dit NOC*NSF, sportbonden en verenigingen handvaten kan bieden om trainersfuncties voor vrouwen toegankelijker te maken.

Binnen huidig wetenschappelijk onderzoek in de sport wordt vooral ingegaan op gender in combinatie met bestuurlijke functies. Claringbould heeft in haar promotieonderzoek onderzoek gedaan naar gender in hogere sportbestuursfuncties. Daarnaast doet ook Knoppers onderzoek naar diversiteit en ongelijkheid binnen de sport. Op wetenschappelijk gebied is er echter veel minder onderzoek over het thema gender en training gedaan in Nederland. In dit onderzoek wordt er op dit thema verder onderzoek gedaan. De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek zit in het ontwikkelen van

kennis over gender binnen het trainerschap en om inzicht te krijgen in de ervaringen die spelers en trainers hebben met gender binnen het trainerschap. Het onderzoek is daardoor mogelijk een goede aanvulling op bestaande literatuur. Dit onderzoek draagt, samen met andere onderzoeken, bij aan de bevordering van gendergelijkheid.

1.5 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

In deze paragraaf worden de hoofd- en deelvragen weergegeven.

Hoofdvraag:

Welke betekenis geven jeugdspelers en trainers aan gender binnen het trainerschap en welke gevolgen heeft dit volgens hen?

Deelvragen:

Onderstaande deelvraag wordt in de literatuurstudie besproken:

- Wat is gender en op welke manier speelt dit een rol binnen de sport en meer specifiek in trainingsfuncties?

Onderstaande deelvragen worden beantwoord door de respondenten en besproken in het resultatenhoofdstuk:

- Welke betekenis geven betrokkenen aan gender in trainingsfuncties?
- Hoe ervaren trainers de genderongelijkheid binnen het trainerschap?
- Welke verschillen en overeenkomsten ervaren jeugdspelers tussen vrouwelijke en mannelijke trainers?
- Op welke manier heeft de betekenisgeving van gender consequenties voor het vervullen van trainingsfuncties?

1.6 Begrippenkader

Vanuit het oogpunt van trainers en jeugdspelers wordt gekeken naar welke betekenis zij geven aan gender binnen het trainerschap.

Betekenis

Wordt gezien als continu proces, waarin mensen betekenis geven aan de werkelijkheid door terug te kijken op hun handelen (Weick, 1995). Betekenisgeving is persoonsgebonden, dit komt voort uit sociale interactie, is veranderbaar, situationeel en omgeving gebonden.

Jeugdspelers

Onder jeugdspelers worden spelers van diverse clubs verstaan. Binnen dit onderzoek zijn de jeugdspelers 14-18 jaar.

Gender

In dit onderzoek wordt gender gezien als: *‘the structural of social relations that centres on the reproductive arena, and the set of practices (governed by this structure) that bring reproductive distinctions between bodies into social processes’* (Connell, 2002, p.11).

2| Theoretisch kader

In dit onderzoek wordt getracht inzicht te krijgen in de betekenis die trainers en jeugdspelers geven aan gender binnen het trainerschap. Het doel van dit onderzoek is dat de onderzoeker de betekenissen en het gedrag van de participanten begrijpt. Aan de hand van de perspectieven wordt er een analysekader gevormd, waarmee naar de verzamelde data gekeken kan worden. Eerst zal het perspectief betekenisgeving worden beschreven vanuit Weick (1995). Daarnaast zal het theoretische perspectief van Puwar (2004) worden beschreven aan de hand van *space invaders*, dat uit gaat van de betekenisgeving aan een lichaam in een ruimte. Vanuit het wetenschapsfilosofisch perspectief wordt er binnen dit onderzoek gekeken vanuit een constructivistische benadering. Het is volgens deze filosofie noodzakelijk voor de onderzoeker om verschillen tussen mensen te begrijpen. Mensen zijn sociale actoren die de wereld om zich heen interpreteren en op basis van deze interpretaties passen we betekenissen over de wereld om ons heen en ons gedrag aan (Boonstra & de Caluwé, 2006). Het perspectief laat de onderzoeker begrijpen hoe verschillen in opvattingen worden geproduceerd (Boonstra & de Caluwé, 2006). Daarbij is het niet aan de orde of een opvatting waar is, maar is het vooral gericht op de wijze waarop de opvatting geproduceerd wordt (De Sonnevile, 2005).

Dit onderzoek heeft een constructivistisch perspectief, omdat er vanuit wordt gegaan dat gender sociaal geconstrueerd is. Sociale constructies laten zien hoe de mens de werkelijkheid om hem of haar heen ziet (Boonstra & de Caluwé, 2006). Iedere situatie is anders en ieder individu construeert zijn of haar eigen waarheid. Weick (1995) geeft hierbij aan dat een individu niet buiten het eigen systeem kan denken en dat daardoor de waarheid altijd subjectief is (*paragraaf 2.1*).

2.1 Betekenisgeving

Binnen het onderzoek wordt er gekeken naar de betekenis die aan gender wordt gegeven. Weick is de grondlegger van betekenisgeving. Betekenisgeving houdt volgens Weick (1995) in dat er een continu proces is, waarin mensen betekenis geven aan de werkelijkheid door te reflecteren op hun eigen handelen. Hij beschrijft het begrip als volgt: *‘Sensemaking, is best described as a developing set of ideas with explanatory possibilities, rather than as a body of knowledge’* (Weick, 1995).

Door gebeurtenissen binnen bestaande referentiekaders te plaatsen, vormen ze hun eigen wereld. De betekenissen die mensen geven aan gebeurtenissen zijn persoonsgebonden, veranderbaar en komen voort uit de sociale interactie die zij hebben met de omgeving (Weick, 1995). De betekenissen veranderen continu door het opdoen van zowel nieuwe als oude ervaringen: de betekenis die mensen in het heden geven aan gebeurtenissen, leunen op datgene wat zij in het verleden meegemaakt hebben. Door de combinatie van oude en nieuwe ervaringen wordt er een waarde gecreëerd die een betekenis toekent aan een gebeurtenis. Dit wordt het ‘sensemaking’ proces genoemd. In dit gehele proces zijn zeven kenmerken te onderscheiden. Deze zeven kenmerken vormen volgens Weick (1995) de basis voor het begrijpen, interpreteren en verklaren van data:

*“Once people begin to act (**enactment**), they generate tangible outcomes (**cues**) in some context (**social**), and this helps them to discover (**retrospective**) what is occurring (**ongoing**), what needs to be explained (**plausibility**), and what should be done next (**identity enhancement**)”*

2.1.1 Enactment

Het gaat niet alleen om het interpreteren van een omgeving die al bestaat, maar ook om het creëren van een zinvolle omgeving (Weick, 1995). Het is een continu proces, waarin de omgeving en het individu elkaar beïnvloeden op het gebied van betekenisgeving. Dit houdt in dat de omgeving van een individu van invloed kan zijn op de betekenisgeving en het handelen. Koppelend naar het huidige

onderzoek kan dit ook een grote invloed hebben op de betekenisgeving die jeugdspelers en trainers toekennen aan gender. Elke vereniging en individu kent een eigen omgeving, normen en waarden en dit kan invloed hebben op de manier waarop de respondenten naar de constructie van gender kijken.

2.1.2 Cues

Wat een individu ziet, bepaalt ook wie hij of zij is. De huidige beleving van de werkelijkheid bepaalt wat mensen oppikken aan *cues* (*signalen*) uit hun omgeving en hoe ze hiernaar handelen (Weick, 1995). Binnen sportverenigingen ontstaan er op deze manier verschillende rollen en identiteiten. Daardoor kunnen er verschillende betekenissen worden gegeven aan bepaalde aspecten, zoals het trainerschap.

2.1.3 Social

Gevoelens, gedrag en gedachten kunnen worden beïnvloed door anderen. De constructie en interpretatie van situaties worden beïnvloed en komen tot stand door interactie tussen mensen (Weick, 1995). Bij het handelen en het maken van keuzes wordt er door individuen continu rekening gehouden met de omgeving waarin zij zich bevinden. Koppelend naar het huidige onderzoek kan dit ook van invloed zijn op de data. Boessenkool (2011) stelt dat er binnen een vereniging mensen sporten die gelijkgezind zijn en een 'passie' met elkaar delen. Leden zijn op vrijwillige basis betrokken met elkaar en vormen een '*mutual support organization*' (voor-en-door leden) (Boessenkool, 2011, p.4). Daarnaast schrijft Stokvis (unpublished paper) dat clubs samenlevingsverbanden zijn die in leven worden gehouden door leden. Deze verbanden functioneren goed, zodat nieuwe leden het onderling verband in stand houden. Door de passie die leden met elkaar delen en de band die ze onderling hebben zullen leden van een vereniging rekening houden met elkaar. Een hecht groepsgevoel maakt dat individuen anders met eigen gevoelens en gedachten omgaan (Weick, 1995).

Binnen dit onderzoek speelt dit een belangrijke rol, omdat het gedrag van het individu sociaal gezien afhankelijk is van het gedrag van anderen. De interactie tussen leden van de vereniging heeft invloed op de manier waarop er naar gender gekeken wordt.

2.1.4 Retroperspective

Sensemaking is retroperspectief. Dit houdt in dat het een actieve beschouwing van het verleden is, maar regelmatig opnieuw ter discussie wordt gesteld. Het creëren van betekenis is volgens Weick (1995) de manier waarop je achteraf aandacht geeft aan de daadwerkelijke ervaring. Dit is belangrijk, omdat de manier waarop een individu aandacht geeft van moment tot moment verschilt. Daarnaast verschilt dit ook tussen mensen op verschillende plaatsen in een organisatie (Weick, 1995).

In dit onderzoek gaat het ook over de betekenisgeving die achteraf aan een ervaring wordt gegeven. Binnen het onderzoek gaat het om de constructie van gender. Hierbij zullen ervaringen uit het verleden bij zowel jeugdspelers als bij trainers de betekenis creëren. Negatieve, maar ook positieve ervaringen, zullen bijdragen aan de manier waarop de respondenten naar gender binnen het trainerschap kijken.

2.1.5 Ongoing

Het hele proces van sensemaking kent geen begin en geen eind. Door steeds nieuwe gebeurtenissen en ervaringen blijft het proces doorgaan. Door dit onderzoek uit te voeren en interviews af te nemen bij trainers, doen de trainers weer nieuwe ervaringen op en dit heeft invloed op de betekenisgeving.

2.1.6 Identity enhancement

Betekenisgeving vormt de grondslag voor identiteitsconstructie (Weick, 1995). Hierbij stelt Weick (1995) dat het hele proces van sensemaking start met een sensemaker: een individu die op basis van zijn eigen identiteit betekenis geeft aan een situatie. Hier schuilt echter wel een valkuil, want een

individueel heeft niet één identiteit. Dit wordt door Weick (1995) 'parliament selves' genoemd.

Binnen sportverenigingen wordt dit ook vaak terug gezien. Daar hebben individuen vaak verschillende rollen. Ze sporten er zelf, zijn trainer of zitten in het bestuur. Welke rol individuen hebben en de manier waarop ze naar zichzelf kijken heeft invloed op de manier waarop ze naar bepaalde aspecten, in dit geval gender, kijken (Weick, 1995).

2.1.7 Plausibility

Ten slotte stelt Weick (1995) dat het gehele proces meer wordt gedreven door plausibiliteit dan door nauwkeurigheid. Wat volgens Weick (1995) wel nodig is, is een goed verhaal:

'A good story holds disparate elements together long enough to energize and guide action, plausibly enough to allow people to make retrospective sense of whatever happens, and engagingly enough that others will contribute their own inputs in the interest of sensemaking.'
(Weick, 1995)

2.1.8 Koppeling onderzoek

Weick (1995) geeft inzicht in de wijze waarop betekenissen tot stand komen. Individuen koppelen signalen aan frames en vandaar uit handelen ze. Het koppelen van signalen aan frames is een continu proces. Het kent geen begin en geen einde. Wanneer een signaal aan een frame gekoppeld wordt, dan is een individu aan het handelen. Betekenisgeving vindt plaats wanneer signalen niet aan frames gekoppeld kunnen worden (Sommeren, 2013).

Binnen dit onderzoek is betekenisgeving een belangrijk aspect. De betekenissen die trainers en jeugdspelers toekennen aan gender, geven inzicht in de opvattingen die zij hebben en dit heeft invloed op hun handelen. De trainers en jeugdspelers hebben ieder eigen motivaties en betekenissen. De betekenissen zullen, door verschillen in achtergrond en ervaringen, verschillen. De geconstrueerde betekenissen bepalen hoe zij gender construeren. Door de betekenissen van de trainers en jeugdspelers te achterhalen, wordt de situatie inzichtelijk en wordt de constructie van gender zichtbaar.

2.2 (On)zichtbaarheid

Wanneer er wordt gekeken naar de constructie van gender binnen het trainerschap, kan dat aan de hand van de concepten van Puwar (2004). Puwar (2004) stelt dat er nog steeds mensen worden uitgesloten op basis van ras en gender. Puwar (2004) schetst de norm als het witte, mannelijke lichaam. Zij noemt dit de *somatische norm*, omdat het fysieke onderscheid op basis van gender en ras centraal staat. Oorspronkelijk werden vrouwen buiten publieke ruimtes (spaces) gehouden. Het witte, mannelijke lichaam waren de gebruikers. Elke ruimte kent een historische norm voor wie zich normaal gesproken in die ruimte bevindt en over de manier waarop de ruimte gebruikt wordt. Deze norm is vanzelfsprekend, behalve wanneer deze norm verstoord wordt. Dit kan gebeuren doordat er een nieuw, ongewoon lichaam de ruimte betreedt. Deze nieuwe lichamen geeft Puwar (2004) aan met de term *space invader* (indringers). Een space invader is wel aanwezig in een bepaalde ruimte, maar hoort er niet helemaal bij en blijft op een bepaalde manier afwijkend. Wanneer een afwijkend persoon een ruimte betreedt waar allemaal witte mannelijke lichamen zijn, ontstaat er disoriëntatie onder de witte mannen. De mensen die wel binnen de norm passen weten op dat moment niet hoe ze op deze 'outsiders' moeten reageren, want de binnenkomst van een ander lichaam verstoort het normale beeld.

Dit voorbeeld geeft weer dat er bepaalde lichamen 'zichtbaar' zijn en andere lichamen 'onzichtbaar' zijn. Space invaders zijn volgens Puwar de andere lichamen, die wijken van de

somatische norm en die opvallen / zichtbaar zijn. Deze personen worden beoordeeld op hun ‘anders zijn’ en zullen altijd moeten opboksen tegen de norm. Als space invader kun je je lichaam niet ontlopen en daarom blijft het zichtbaar als afwijking van de norm. Deze mensen worden gezien als kwalitatief minder vergeleken met degene die voldoen aan het normbeeld.

De zichtbaar- en onzichtbaarheid heeft consequenties voor de in- en uitsluiting van bepaalde groepen. De zichtbaarheid van space invaders maakt dat zij moeilijk in hoge functies kunnen binnenkomen. Komen vrouwen of donkere mensen toch binnen een hoge functie, dan staan zij onder scherp toezicht (super surveillance) en wanneer er een kleine fout gemaakt wordt dan wordt dit toegeschreven aan het feit dat zij minder kwaliteit hebben. Puwar noemt dit de burden of doubt. De onzichtbaarheid en zichtbaarheid uit zich in de praktijk in vier verschillende processen:

Super surveillance

Deze space invaders staan volgens Puwar onder extra toezicht, omdat ze zichtbaarder zijn en dus worden gedragingen die niet overeenkomen met de norm sneller ontdekt, als imperfect gezien en vaak uitvergroot. De mensen die niet binnen de norm vallen zouden daarom harder moeten werken om aan te tonen dat ze capabel zijn en dit terwijl ze nauwlettend in de gaten worden gehouden.

Burden of doubt

Het mannelijke, witte lichaam wordt gezien als intelligent en bedreven. Voor space invaders betekent dit dat zij de ‘last van twijfel’ bij zich dragen. Vanwege hun zichtbaarheid (super surveillance) valt alles wat zij doen meer op, en dus ook hun fouten. Bij dergelijke foutjes wordt al snel aan hun capaciteiten getwijfeld.

Infantilisation

Space invaders worden volgens Puwar eveneens minder serieus genomen. Er wordt van hen sneller gedacht dat ze niet capabel genoeg zijn en hun gedragingen worden makkelijker als kinderlijk gezien. Door deze aannames staan zij lager in de sociale hiërarchie. Er wordt verwacht dat deze personen geen hoge positie kunnen aannemen.

Burden of representation

Zichtbare mensen kunnen de druk voelen om het beeld van incompetentie van de gehele groep weg te moeten nemen. Het handelen van mensen wordt vaak gerelateerd aan de identiteit van een hele groep. Oftewel, als één vrouw iets fout doet, dan denken anderen dat alle vrouwen dezelfde fout maken.

2.2.2 Ruimte

Er is een tweezijdige relatie tussen het lichaam en (openbare) ruimtes. Uit het volgende citaat blijkt dat lichamen en ruimtes voor deze wederzijdse beïnvloeding zorgen:

*‘Bodies do not simply move through spaces but constitute and are constituted by them.’
(Puwar, 2004)*

Bepaalde ruimtes worden geassocieerd met bepaalde lichamen en ruimtes worden gemarkeerd als territorium van een bepaald lichaam (Puwar, 2004). Minderheden kunnen zich ‘aliens’ voelen in ruimtes die voor blanke mannen bestemd zijn, maar ook andersom heeft dit consequenties. De komst van vrouwelijkheid binnen ruimtes waarin mannen zich bevinden zorgt voor een ongemakkelijk gevoel. Mannen bestaan uit cultuur, rationaliteit en redelijkheid en dit staat in contradictie met de betekenissen die worden toegekend aan het vrouwelijke lichaam.

Ook binnen de sport is de tweezijdige relatie tussen het lichaam en ruimtes te zien. Hogere functies, zoals bestuur- en trainersfuncties worden geassocieerd met het mannelijke lichaam. Dit is

terug te zien in cijfers. Onder toptrainers is het aandeel vrouwen 12% (NOC*NSF, 2017).

2.2.3 Insider worden

Voor space invaders is het lastig om een gewaardeerde functie en waardering te krijgen. Hun lichaam blijft altijd zichtbaar en volgens Puwar (2004) zullen ze zich altijd bewust zijn van hun positie als outsider. Space invaders kunnen echter wel excelleren in hun functie en ze kunnen zich tevens als een vis in het water voelen, maar in tegenstelling tot witte, mannelijke collega's zullen ze altijd het water blijven voelen. Om toch insider te worden zullen space invaders zich hetzelfde moeten gaan gedragen als het witte, mannelijke lichaam. Hier hoort het ontkennen van verschillen tussen ras, gender en klasse bij (Puwar, 2004). Daarnaast moet je als insider onderdeel worden van 'the game'. The game is een interactie die zich afspeelt binnen een veld (organisatie). Binnen een organisatie wordt een spel gespeeld en investeren in het spel is één van de meest simpele manieren om als space invader een insider te worden (Puwar, 2004). Ook kan het gebruiken van een *mentor* space invaders helpen om een insider te worden. Als een belangrijk persoon of een sleutelfiguur een uitspraak doet, dan wordt dit makkelijker overgenomen door de rest van een organisatie. Voor trainingsfuncties zou dit kunnen betekenen dat vrouwen makkelijker geaccepteerd worden als ze zich aanpassen aan de algemeen geldende (mannelijke) norm.

2.2.4 Koppeling onderzoek

De inzichten van Puwar zijn terug te vertalen naar de sportcontext. De impact van het witte, mannelijke lichaam gaat gepaard met allerlei consequenties voor groepen die niet binnen de norm horen. Binnen dit onderzoek wordt de constructie van gender binnen trainersfuncties onderzocht. Puwar laat zien dat als men over 'gender' binnen (sport)organisaties spreekt, dit meer betrekking heeft op de mannelijkheid als impliciete norm dan op de vrouwelijkheid. Vrouwen vallen niet binnen de norm en hogere functies, zoals bestuur- en trainersfuncties worden meer geassocieerd met het mannelijke lichaam. Deze perspectieven hebben, in combinatie met de vier processen van (on) zichtbaarheid, gevolgen voor de betekenis die zowel mannen als vrouwen geven aan gender. Binnen dit onderzoek wordt gekeken hoe trainers en jeugdspelers vrouwelijke trainers als space invader construeren. Met behulp van deze inzichten over gender worden de resultaten geanalyseerd.

2.3 Resume

De inzichten van Weick (1995) laten zien hoe de werkelijkheid geconstrueerd wordt en hoe betekenissen tot stand komen. Door de betekenissen van de trainers en jeugdspelers te achterhalen, wordt de situatie inzichtelijk en wordt de constructie van gender zichtbaar. Voor de onderzoeker is het belangrijk te weten hoe deze betekenissen tot stand komen, omdat de betekenissen door verschillen in achtergrond en ervaringen kunnen verschillen. De betekenissen die trainers en jeugdspelers geven aan gender binnen het trainerschap, worden vervolgens geanalyseerd met behulp van de inzichten van Puwar (2004).



“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

3| Literatuurstudie

In dit hoofdstuk wordt er dieper ingegaan op gender. Wat is gender, hoe verloopt de genderontwikkeling en hoe komt dit tot uiting in (sport) organisaties?

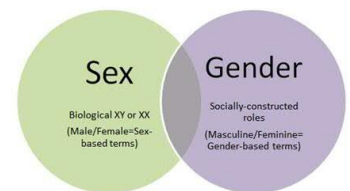
3.1 Gender

Gender is sinds de jaren 70 een thema in de Westerse sociologie (Wagg, 2009). Het woord verwijst naar de sociale rollen en identiteiten die aan een geslacht worden toegeschreven in de samenleving (Wagg, 2009). Ook Acker (2009) definieert gender als sociaal geconstrueerde verschillen tussen man en vrouw met daarbij de overtuigingen en identiteiten die verschil en ongelijkheid ondersteunen. De betekenis van het begrip is in de laatste jaren flink veranderd. Eerder werd het gezien als je lot, maar in het huidige denkbeeld is gender sociaal geconstrueerd (Butler, 1988).

3.1.1 Gender en sekse

De termen gender en sekse worden vaak als hetzelfde beschouwd, maar er is een verschil. Sekse refereert uitsluitend aan fysieke verschillen tussen man en vrouw, zoals voortplantingsorganen en hormonen. Gender is daarentegen gebaseerd op sociale factoren, zoals de opvattingen die we hebben over hoe mannen en vrouwen zich horen te gedragen en die men in de opvoeding mee krijgt.

Biologisch determinisme gaat ervan uit dat het uiten van mannelijkheid samenvalt met de factoren die je fysiek gezien als man hebt. Alle mannen zouden dus mannelijk zijn vanwege hun biologische status als man. Feministen hebben gepleit voor een onderscheid tussen sekse en gender (Rijksuniversiteit Groningen, 2017). Zij vinden dat verschillen in gedrag en psychologie niet een biologische, maar een sociale oorzaak hebben. De Beauvoir geeft dit weer met een quote:



‘Je wordt niet als vrouw geboren, je wordt tot vrouw gemaakt.’ (De Beauvoir, 1972)

Hiermee bedoelt ze dat de eigenschappen die wij associëren met mannelijkheid of juist vrouwelijkheid geen biologische verklaring heeft, maar dat deze cultureel aangeleerd zijn.

3.1.2 Constructie gender binnen organisaties

Volgens Acker (1992) is het belangrijk om gender binnen organisaties onder de aandacht te houden, omdat anders bepaalde denkbeelden dominant blijven. De constructie van gender komt binnen organisaties volgens Acker (1992) op minimaal vier niveaus voor.

Het creëren van symbolen, afbeeldingen en vormen

Afbeeldingen en hiërarchische waarden spelen een belangrijke rol in de constructie van gender binnen organisaties (Acker, 1992). De dominante, heersende waarde in organisaties is de heteroseksuele, blanke man. In hoge functies binnen organisaties zoeken ze gedisciplineerde en lichamelijk sterke mensen. Dit zijn eigenschappen van een man.

Productie van gender verschillen

De taken die aan mensen worden toegeschreven verklaren ook het beeld dat men heeft. Binnen de sport is dit terug te zien in het feit dat mannen als coach worden gezien en vrouw als teamondersteuner. Deze verdeling van taken zijn volgens Acker niet alleen voortgekomen uit het ideaalbeeld, maar ook door sociale interacties (Acker, 1992).

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

Interacties tussen individuen

Interactie tussen geslachten spelen een essentiële rol in het behoud van genderongelijkheid van een organisatie (Acker, 1992). Bijvoorbeeld grappen, uitspraken en hoe collega's over elkaar praten spelen een rol in het vormen en normaliseren van gender binnen de organisatie.

Het interne mentale werk van individuen

Leden van een organisatie moeten zich betrokken voelen. Het gedrag van leden van de organisatie is afhankelijk van de omgeving.

Ook binnen sportorganisaties komen genderverschillen op verschillende niveaus voor (Rijksoverheid, 2016). Zoals eerder aangegeven worden hogere functies, zoals bestuur- en trainersfuncties, geassocieerd met het mannelijke lichaam. Deze dominante en heersende waarde blijft bestaan, waardoor het voor vrouwen moeilijker is om toe te treden als trainster.

3.2 Genderverschillen in de sport

In Nederland is sport niet meer weg te denken als vrijetijdsbesteding. Meer dan 60% van de bevolking in Nederland sport meer dan 1x per week (NOC*NSF, 2017). Toch is sporten niet altijd vanzelfsprekend geweest (Van Bottenburg, 2013). De mondiale sportbeoefening kwam pas eind negentiende eeuw tot ontwikkeling. Daarvoor bestonden er wel verschillende sportvormen, maar waren er nauwelijks wedstrijden en bestonden er geen competitiestelsels (Van Bottenburg, 2013). Onder invloed van verschillende brede maatschappelijke veranderingen, zoals de toegenomen welvaart en de verlenging van de leerplicht, veranderde de organisatiestructuur van de sport. Meer mensen gingen sporten en er kwamen regels, verwachtingen en normen (Van Bottenburg, 2013). De ontwikkeling in de organisatiestructuur van de sport kwam vooral jongens ten goede. In de industriële revolutie trokken veel mannen naar de grote steden en men was bang dat jongens door de afwezigheid van mannen in hun naaste omgeving te 'vrouwelijk' zouden worden (Anderson, 2009). Er werd toen gepraat over 'feminisering' van de maatschappij en dit werd niet als iets positiefs gezien (Hargreaves, 1994). De angst voor het feminiseren droeg in de 19^e eeuw bij aan het ontstaan van teamsporten. Deze sporten werden gezien als plekken waar mannelijke waarden, zoals de wil om te winnen en broederschap, geoptimaliseerd konden worden (Anderson, 2009). 'De atleet' was iemand die vastbesloten, zelfbewust, agressief en risico nemend was en dit zijn eigenschappen die aan mannen werden gekoppeld (Derks, 2017). Vrouwelijke sporters waren niet vanzelfsprekend en wanneer er wel vrouwen waren die gingen sporten, dan werd dit gezien als een binnendringing van een aan mannen toebehorend sociaal – cultureel veld (Derks, 2017).

De laatste jaren hebben steeds meer vrouwen hun intrede gedaan in de sportwereld en de verschillen tussen de sportdeelname zijn nog nooit zo klein geweest (Derks, 2007). Volgens NOC*NSF (2017) neemt het aantal vrouwelijke leden binnen alle sportbonden toe. De vooruitgang van het aantal sportende vrouwen is niet alleen in de breedtesport, maar ook in de topsport te zien. Sportkoepel NOC*NSF bracht naar buiten dat in 2016 voor het eerst meer Nederlandse vrouwen dan mannen zijn uitgezonden naar Olympische Spelen.

3.2.1 Creëren van ongelijkheid

Ondanks dat de sportdeelname bij vrouwen gestegen is, blijven vrouwen ondervertegenwoordigd in kaderfuncties zoals trainer / coach. Sport – sociologen hebben op verschillende wijzen aangegeven hoe sport een activiteit is die betekenis geeft aan de begrippen 'mannelijk' en 'vrouwelijk' in een maatschappij; met andere woorden, hoe sport gegenderd is en gender construeert (Knoppers & Bouman, 1996). Sport is onder andere gestructureerd door opvattingen die men heeft over mannelijk en vrouwelijk. Daarnaast draagt de sport bij aan de constructie van gender in de gehele maatschappij (Knoppers & Bouman, 1996). Ook Prange en Oosterbaan(2017) geven aan dat meisjes en vrouwen

nog steeds uitgesloten worden. Volgens Dodd (2015) wordt er vaak aangenomen dat beperkte competitie mogelijkheden, het gebrek aan middelen, de oververtegenwoordiging van mannen in leidinggevende functies en een gebrekkige media aandacht gemakkelijk te veranderen zijn. Toch is dit volgens Claringbould en Knoppers (2017) niet het hele verhaal, want onderzoek naar genderongelijkheid in de sport laat zien dat dit niet de enige aspecten zijn die genderongelijkheid kenmerken. De genderongelijkheid hangt samen met onderliggende overtuigingen en ideologieën over gender (zie paragraaf 1.2) en deze genderongelijkheid wordt op diverse manieren geproduceerd. Acker (1990) heeft het hierbij over regimes van ongelijkheid. Systematische vormen van machtsongelijkheid worden volgens haar gebaseerd op categorisering, zoals vrouw – man, hetero – homo. Deze categorisering lijken gelijkwaardig, maar ze vormen in de praktijk machtsongelijkheid (Acker, 1990). De heteroseksuele man wordt gezien als de norm en dit sluit vervolgens automatisch de andere categorisering uit. Deze regimes van ongelijkheid gelden niet alleen voor gender, maar ook voor andere categorisering. Volgens Wellard, in Prange & Oosterbaan (2017) draagt sport bij aan de reproductie van regimes van ongelijkheid vanwege de overtuigingen en ideologieën die hieraan ten grondslag liggen, maar ook de manier waarop sport georganiseerd is.

3.2.2 Uiting van genderongelijkheid in de sport

De georganiseerde sport is een mannendomein (Claringbould, 2014). De genderongelijkheid binnen de sport komt niet alleen tot uiting in de cijfers, maar ook in de gedragingen die meer als mannelijk of vrouwelijk gedefinieerd worden. Verschillende onderzoekers gaan ervan uit dat gender door mensen zelf geconstrueerd wordt, omdat het verwijst naar gedrag dat gebaseerd is op een idee over hoe mensen zich horen te gedragen in termen van mannelijkheid en vrouwelijkheid in een samenleving (Fink, 2015; Mennesson, 2012, in Prange & Oosterbaan, 2009). Deze labels, mannelijk of vrouwelijk, zijn te zien als onlosmakelijke constructies en worden gezien als elkaars tegenpolen (Connell, 2009). Hoe we denken over mannelijkheid beïnvloedt direct het idee wat vrouwelijkheid is of behoort te zijn. De manier waarop een sport is verbonden met ideale vormen van mannelijkheid heeft volgens Claringbould (2014) consequenties voor hoe de vrouwensport wordt gezien.

Sportkader

In Nederland neemt het aantal vrouwelijke sporters flink toe, maar daarentegen blijft het aantal vrouwen die een hoge positie binnen de sportbranche hebben laag (Claringbould, 2013). Hoe hoger de positie, hoe minder vrouwen er te vinden zijn (verticale segregatie). Daarnaast worden bepaalde functies voornamelijk door mannen vervuld (horizontale segregatie). Hoe komt het dat vrouwen in hoge functies nog steeds een taboe zijn? Volgens Claringbould (2014) heeft dit verschillende oorzaken die ervoor zorgen dat er gekozen wordt voor mannen in hogere functies binnen een sportvereniging. Hogere functies vereisen vaak eigenschappen die mannen vaker zouden hebben dan vrouwen. Een mannelijke kandidaat die aan de eisen voldoet wordt in zulke situaties gezien als een ideale kandidaat, terwijl een vrouw met dezelfde kwaliteiten gemakkelijk bestempeld wordt als een ‘bitch’ (Claringbould, 2014). Gelijke kwaliteiten worden met andere woorden niet gelijk beoordeeld. Dit wordt nog eens extra versterkt doordat er vaak opvolgers worden geworven binnen het eigen netwerk. Nieuwe kandidaten worden vaak vergeleken met de stijl van de huidige bezetting en dit zijn vaak mannen. ‘Soort zoekt soort’ helpt een vereniging niet bij het creëren van een meer heteroogeen sportkader (Claringbould 2014). Deze onbewuste denkpatronen moeten worden herkend en dan kan er volgens Claringbould (2014) pas verandering komen.

3.3 Vrouwen binnen trainersfuncties

Onderliggende overtuigingen en ideologieën over dat sport van oudsher een mannenactiviteit is, maken het voor vrouwen lastig om toe te treden tot het sportkader. Dit geeft ook van Odijk, trainer van een mannenvoetbalteam weer:

Femke van Odijk (24) wordt trainer van derdeklasser 't Vliegendorp. Het eerste mannenteam van deze club besloot deze jonge trainster aan te stellen, nadat ze na de oefentrainingen en sollicitatiegesprekken als beste kandidaat uit de bus was gekomen (NOS, 2016).

Dit is een eerste alinea uit een krantenartikel. Groot nieuws, want hieruit blijkt dat een vrouwelijke trainer voor een mannenvoetbalteam uniek is. Het aanstellen van vrouwelijke trainers of coaches wordt volgens Knoppers en Bouman (1996) als een aparte zaak gezien en volgens Claringbould en Knoppers (2017) vormen vrouwen in hoge bestuurlijke verantwoordelijkheden of topcoachfuncties een uitzondering. Daarnaast wordt het als normaal beschouwd dat er meer aandacht en geld uitgaat naar mannsport en dat de sport georganiseerd wordt door mannen (Claringbould & Knoppers, 2017). Het bestaande regime van ongelijkheid wordt op deze manier in stand gehouden. Om meer vrouwen in trainers of bestuursfuncties te krijgen, moet er binnen de samenleving het idee heersen dat vrouwen capabel genoeg zijn en even goed kunnen organiseren als mannen. Dit idee heerst er nu nog niet, want volgens Claringbould en Knoppers (2017) zijn mensen er zich niet altijd van bewust dat er verschillen zijn in status tussen man en de vrouw. Mensen zijn geneigd te erkennen dat vrouwen even goed kunnen organiseren in de sport als mannen, maar als het om de invulling van specifieke of leidinggevende functies gaat dan verandert dit beeld. Volgens van den Brink (2016) vinden veel mannen en vrouwen het lastig om aangestuurd te worden door een vrouw. Dit laat zien dat de manier waarop sport georganiseerd is de mannelijke norm representeert en dit heeft als gevolg dat vrouwen zich aan moeten passen aan de geldende normen (*paragraaf 3.3*) (Claringbould & Knoppers, 2007).

3.3.1 Ondervertegenwoordiging

Volgens Hall en Knoppers (1993) kan de vrouwelijke ondervertegenwoordiging binnen trainersfuncties vanuit drie benaderingen verklaard worden:

Categorische benadering

Bij deze benadering wordt de oorzaak van de afwezigheid van vrouwen bij de vrouwen zelf neer gelegd. Vrouwen missen iets, waardoor ze ondervertegenwoordigd zijn, zoals zelfvertrouwen, ervaring, diploma's of mannelijke socialisatie. Daarnaast kan het zijn dat ze niet solliciteren of dat ze denken dat ze het niet kunnen.

Distributieve benadering

Een tweede benadering die gebruikt wordt om de afwezigheid van een groep te verklaren, is de distributieve benadering (Kanter, 1977). In deze benadering wordt er vanuit gegaan dat een organisatie aanstuurt op ondervertegenwoordiging, door bijvoorbeeld de normen en waarden binnen een organisatie die vrouwen uitsluiten. Dit is tevens binnen de sportvereniging terug te zien. De meeste sporten en verenigingen zijn door mannen opgericht en daarom past de structuur van sportorganisaties beter bij 'mannelijkheid'. Dit betekent dat vrouwen obstakels ervaren, zoals beperkte mogelijkheden, discriminatie of een minderheidspositie. Daarnaast geven Knoppers en Bouman (1997) aan dat vrouwen weinig kans hebben om door te stromen naar de top. Veel van de topfuncties zijn impliciet gesloten voor vrouwen en daardoor zijn de mogelijkheden voor vrouwen minder dan die van een man. Volgens Kanter (1977) heeft dit gevolgen voor de ambities van een vrouw: ze passen hun ambitie aan op de situatie.

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

Sociaal relationele benadering

De sociaal -relationele benadering ziet gender als relationeel en dynamisch binnen de context van ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen (Messner & Sabo, 1990). Zij geven aan dat mannelijkheid en vrouwelijkheid los van elkaar geconstrueerd wordt. Mannen worden aan andere eigenschappen en fysieke uiterlijkheden gerelateerd dan vrouwen. Ook door trainers en coaches worden beelden en definities van vrouwelijkheid en mannelijkheid geconstrueerd. Hoe er over sport wordt gedacht en welke beelden en definities daar aan toegeschreven worden, wordt vooral gerelateerd aan mannelijkheid.

3.3.2 Vrouwelijke trainers versus mannelijke trainers

Uit onderzoek van Knoppers en Bouman (1996) is gebleken dat de vrouwelijke trainers die er zijn vooral jeugdteams trainen. Volgens dit onderzoek trainen mannen vaker teams die ouder zijn, op een hoger niveau of in topsport verband spelen. Vrouwen trainen jongere teams, vaker op verenigingsniveau en vaker met recreatieve teams. Naast de sekse – verschillen op het gebied van leeftijd, zijn er ook binnen de drijfveren om trainer te zijn of worden verschillen te ontdekken. Mannelijke trainers geven volgens Knoppers en Bouman (1996) aan dat zij graag bij de wedstrijdsport betrokken willen worden en dat zij gemotiveerde spelers belangrijk vinden. Mannen vinden de opwinding van de wedstrijdsport belangrijker dan vrouwen. Vrouwen vinden het daarentegen belangrijk dat sporters geholpen worden om hun vaardigheden te ontwikkelen.

Vaardigheden

Mannen worden vaak gezien als goede coach, omdat verondersteld wordt dat ze sterk zijn, ervaring hebben en de technieken goed kunnen demonstreren (Knoppers & Bouman, 1996). Vrouwen zouden daarom minder geschikt zijn als trainer (Timmer, 1995). Volgens Timmer (1995) is er echter geen bewezen verband tussen het zelf goed kunnen beoefenen van een sport en het zijn van een goede trainer. Toch blijkt dat veel mensen dit verband als vanzelfsprekend hebben aangenomen. Vrouwen worden over het algemeen als technisch minder vaardig gezien. Volgens Timmer (1995) moeten vrouwen daarom hoog gespeeld hebben voordat ze geaccepteerd worden als trainster.

Wat daarnaast naar voren komt, is dat vrouwelijke trainsters meer waarde hechten aan het sociale gebeuren om de sport heen. Volgens Knoppers en Bouman (1996) wordt in de gehele maatschappij het sociale vaak geassocieerd met vrouwen. Vrouwelijke trainsters vinden het belangrijk dat ‘het zorgen voor’ en ‘het onderhouden van relaties’ terugkomt binnen trainersfuncties. Dit is ook terug te zien binnen de communicatieve vaardigheden van mannelijke en vrouwelijke trainers. Uit onderzoek van Knoppers en Bouman (1996) blijkt dat vrouwen communicatieve vaardigheden gebruiken die mannen minder -of niet- gebruiken. Interacties van vrouwen hebben het versterken van relaties als doel. Mannen communiceren daarentegen op een manier die hun onafhankelijkheid en status versterkt (Tanner, 1990). Volgens Knoppers en Bouman (1996) zijn kenmerken van het trainerschap in zekere zin paradoxaal. Zij geven aan dat het trainen of coachen van een team sociale kanten met zich mee brengt, maar dat er daarentegen weinig vrouwelijke trainers zijn. Ze geven vervolgens aan dat het lijkt of de heersende betekenissen die aan sport worden gegeven, zo geconstrueerd zijn dat het ‘sociale’ ondergeschikt is aan factoren die meer met mannelijkheid geassocieerd worden.

Wie is de beste?

Volgens Knoppers en Bouman (1996) kan de vergelijking tussen mannelijke en vrouwelijke trainers eigenlijk niet gemaakt worden, omdat vrouwen en mannen haast nooit als gelijk worden gezien in hun capaciteiten, ervaringen en vaardigheden. Toch blijkt dat het een algemeen gegeven is binnen de

sportwereld dat de ‘beste’ een synoniem is van de ‘man’ (Hall, Cullen & Sack, 1990). De consequentie hiervan is dat een vrouw net als een man moet worden om gelijke kansen te krijgen.

3.3.3 Aanpassen aan mannelijkheid

Sport wordt vooral gezien als ‘mannelijk’. De entree van vrouwen in functies, die geassocieerd worden met mannelijkheid, roept weerstanden op. Daarom moeten vrouwen die in sportkaderfuncties terecht komen zich vaak aanpassen aan de geldende normen binnen dat kader. Dit blijkt voor hen een lastige situatie, want ze worden vaak beschouwd als een *space invader* (zie paragraaf 2.2.1). Ze zijn wel ‘binnen’, maar horen er toch niet helemaal bij. Zo geeft een vrouwelijke trainer aan: “*Ze denken vaak dat ik de verzorger ben*”. Dit is een voorbeeld van de onderliggende overtuigingen en ideologieën over gender. Het trainersvak behoort tot de man en vrouwen zijn vaak teammanager of verzorgster. Naast de gedachte dat vrouwen niet als trainer gezien worden hebben ze ook te kampen met twijfels over hun kwaliteiten. Prange (2017) stelt dat het slecht gesteld is met de emancipatie in de Nederlandse sportwereld:

Het is een hele moeilijke, conservatieve wereld om als vrouw in door te stromen. 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 (Prange, 2017).

Volgens Prange (2016) zijn er, buiten de bestaande gedachtes, enkele aspecten te benoemen waarom er weinig vrouwelijke trainers zijn. Opleidingen en trainerscursussen zijn duur. Door de opvattingen dat vrouwen weinig toekomst hebben binnen het trainerschap is het niet logisch dat vrouwen hierin gaan investeren. Ze hebben immers weinig doorgroeimogelijkheden. Daarnaast worden vrouwen die diploma’s hebben vaak door mannen uit de markt gedrukt (Prange, 2016). Ook worden vrouwelijke prestaties volgens Prange (2016) minder gewaardeerd dan die van de mannen. Ten slotte geeft Prange (2016) aan dat er een gebrek is aan vrouwelijke rolmodellen. De media aandacht rondom Odijk laat zien dat vrouwen die mannenteams trainen een uitzondering op de regel is.

3.4 Resume

In dit hoofdstuk zijn de centrale concepten, begrippen en perspectieven ten aanzien van gender in het algemeen, de sport en binnen de vereniging besproken. Hiermee is inzicht gegeven in wat gender is en op welke manier gender terugkomt binnen de sport en meer specifiek op trainersniveau. Samen met het theoretisch kader vormt deze literatuur het kader waarmee de resultaten worden geanalyseerd.

4| Methode

In dit hoofdstuk worden de methoden van het onderzoek beschreven en onderbouwd. Het begrip kwalitatief onderzoek zal worden toegelicht en daarnaast zal ook de methode van dataverzameling, de data – analyse, de validiteit en betrouwbaarheid besproken worden.

4.1 Kwalitatief onderzoek

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek naar de betekenis die trainers en jeugdspelers geven aan gender binnen het trainerschap. Omdat het onderzoek gericht is op het achterhalen van betekenissen is een kwalitatief onderzoek zeer geschikt. Kwalitatief onderzoek stelt onderzoekers in staat om perspectieven en gedragingen van mensen te onderzoeken, zoals zij dat zelf zien en daar betekenis aangeven (Boeije, 2010). Om sociale fenomenen en het perspectief van mensen te kunnen beschrijven, analyseren en interpreteren is het belangrijk om kwalitatieve onderzoeksmethoden te gebruiken (Greig & Taylor, 1999). De manier van dataverzameling wordt in de volgende paragrafen besproken.

4.2 Methode van dataverzameling

Om antwoord te krijgen op de hoofd- en deelvragen werd er gedurende het onderzoek vanuit verschillende invalshoeken informatie verzameld. Binnen dit onderzoek is er gekozen voor interviews en focusgroepen. De interviews werden met trainers gehouden en de focusgroepen met jeugdspelers. Met zowel de interviews als de focusgroepen gaat het vooral om de percepties, ervaringen en meningen van de respondenten. Wel is er binnen het onderzoek gekozen om meer de focus te leggen op de interviews dan op de focusgroepen. Deze keuze is gemaakt, omdat de trainers zelf meer ervaring hebben op het gebied van gender binnen het trainerschap. Mannelijke en vrouwelijke trainers ervaren zelf hoe gender geconstrueerd wordt binnen het trainerschap. Toch is er wel gekozen om focusgroepen te houden, omdat jeugdspelers ook een gegenderd beeld hebben van hun trainer, dat weer van invloed is op de percepties van de trainer.

4.2.1 Semigestructureerde interviews

Binnen dit onderzoek is er gekozen voor semigestructureerde interviews, omdat de onderzoeker binnen deze interviews een duidelijke lijn voor ogen heeft, maar er toch meebewogen kan worden met de gesprekspartner. Bij individuele, diepte interviews is het een voordeel dat er dieper op bepaalde onderwerpen kan worden ingegaan (Darbyshire, 2015).

De interviews werden afgenomen met trainers. Om een goed beeld te krijgen over de constructie van gender op trainersgebied werden er zowel mannelijke als vrouwelijke trainers geïnterviewd. Dit zijn allen trainers die zowel meiden als jongens hebben getraind.

4.2.2 Focusgroepen jeugdspelers

Naast interviews met trainers werden ook jeugdspelers geïnterviewd. Dit zijn jeugdspelers in de leeftijdscategorie 14 – 18 jaar en hebben zowel mannelijke als vrouwelijke trainers hebben gehad. Door met ze te praten over genderverschillen- en overeenkomsten kon er een goed beeld geschetst worden van het beeld dat zij hebben over gender binnen op trainersgebied. Deze gesprekken vonden plaats in focusgroepen. focusgroep is een kwalitatieve onderzoeksmethode, waarbij mensen in een interactieve setting een fenomeen bespreken (Kusenbach, 2003). Iedere respondent krijgt de kans om zijn of haar mening te geven en deze methode biedt de kans om hun interpretaties en sociale interactie in kaart te brengen (Kusenbach, 2003). Er is gekozen voor deze methode, omdat het de mogelijkheid biedt om met een grote groep jeugdspelers te praten. Door de interactie die ze met elkaar hebben gaan ze samen in discussie over verschillende vragen en voorbeelden. Doordat ze op elkaar reageren, elkaar aanvullen of juist verbeteren wordt er een goed beeld geschetst van hoe gender betekenis krijgt in

interactie. De focusgroepen zijn een toegevoegde waarde voor dit onderzoek, omdat de onderzoeker zo in korte tijd veel verschillende antwoorden op de vragen krijgt. Wel vraagt onderzoek bij kinderen om een andere benadering dan bij volwassenen (Baarda, 2009). Voor kinderen is het niet gewoon om deel te nemen aan een onderzoek en daarom is het voor kinderen van belang om het onderzoek te verrichten op locaties die voor hen herkenbaar zijn en waar ze zich op hun gemak voelen. Daarom is er voor dit onderzoek gekozen om de interactie plaats te laten vinden op de vereniging zelf. Dit is een bekende omgeving voor ze en hier zijn ze meerdere keren per week te vinden. Het moment vond plaats in een afgesloten ruimte, waardoor niemand mee kon luisteren of invloed kon hebben op de antwoorden die de jeugdspelers gaven.

Een ander punt waar rekening mee is gehouden, is dat kinderen een andere kijk op de wereld hebben dan volwassenen. Ook is de concentratieboog van kinderen doorgaans een stuk korter dan bij volwassenen. Afwisseling in interactie is daarom belangrijk (Baarda, 2009). Om rekening te houden met de korte concentratieboog is er gekozen voor verschillende soorten interactie binnen de focusgroepen. Als inleiding werd er gewerkt met een werkvorm, waarbij de jeugdspelers zoveel mogelijk woorden moesten opschrijven binnen 2 minuten. Deze woorden moesten passen bij het beeld dat zij hebben over 'de ideale' trainer. Vervolgens gingen ze hierover met elkaar in discussie en moesten ze gezamenlijk, zonder dat de onderzoeker zich ermee bemoeide, de vijf belangrijkste eigenschappen opschrijven. De onderzoeker ging hier vervolgens op door en samen werden deze eigenschappen gekoppeld aan het thema gender. Als laatste interactiemoment voerde de hele groep samen met de onderzoeker een gesprek, waarbij de onderzoeker diverse vragen stelde over gender en over de foto die zij mee hadden genomen over hun ideale trainer. Voorafgaand aan de focusgroep hadden de jeugdspelers de opdracht gekregen om een foto uit te printen van hun ideale trainer of trainster en hier werden diverse vragen over gesteld die allen te maken hadden met gender. Op deze manier waren er drie verschillende interactieve momenten, waarbij er elke keer andere vaardigheden van de spelers werd gevraagd. Zo werd er op diverse manieren informatie verzameld over het onderwerp. Tot slot moest er rekening worden gehouden met de gevoeligheid van de vragen. Bij gevoelige vragen of genderspecifieke vragen is het volgens Green en Hogan (2005) beter om de groepen te splitsen in jongens en meisjes. Daarom is ervoor gekozen om de meiden en de jongens apart te ondervragen.

4.2.3 Selectie respondenten

In dit onderzoek worden trainers en jeugdspelers geïnterviewd die actief zijn binnen teamsporten. Er is gekozen voor teamsporten, omdat de respondenten op deze manier meer contact hebben met andere individuen en er daardoor een beter beeld geschetst kan worden van gender binnen het trainerschap.

De respondenten blijven in het gehele onderzoek anoniem. De anonimiteit wordt gewaarborgd door anoniem te transcriberen, geen namen in het verslag te noemen en de interviews worden daarnaast alleen door de onderzoeker beluisterd.

Trainers

De trainers die zijn geïnterviewd werden onderverdeeld in mannen en vrouwen. Er zijn vijf mannelijke en vijf vrouwelijke trainers geïnterviewd en ze zijn geselecteerd op de ervaring die zij als trainer hebben. Zij moeten als trainer eveneens zowel meiden als jongensteams getraind hebben. Ook is er gekeken naar de leeftijd van de trainer. Er is geprobeerd om een variatie in leeftijden te interviewen.

Nr.	Initiaal	Sekse	Leeftijd	Huidige functie	Sport
1	D.	Man	25 - 30	Trainer meiden B	Basketbal
2	F.	Man	50+	Trainer meiden + jongens A	Handbal
3	J.	Man	25-30	Trainer jongens A + meiden B	Voetbal
4	H.	Man	50+	Trainer dames	Voetbal
5	V.	Man	40+	Trainer heren 1 + dames 1	Handbal
6	A.	Vrouw	25 - 30	Trainer jongens C + meiden E	Voetbal
7	K.	Vrouw	25 - 30	Trainer jongens C + meiden C	Basketbal
8	S.	Vrouw	30 +	Trainer meiden A + jongens C	Handbal
9	S.	Vrouw	40 +	Trainer meiden D	Voetbal
10	I.	Vrouw	50+	Trainer dames 1 + jongens B	Handbal

Jeugdspelers / Focusgroep

De leden van de focusgroepen zijn allen jeugdspelers in de leeftijd van 14-18 jaar. Er werd gewerkt met een focusgroep die volledig uit jongens bestond en een groep die alleen uit meiden bestond. Hier is voor gekozen, omdat de respondenten zo openlijk konden antwoorden. Wanneer zij in een groep met leden van het andere geslacht zouden zitten, kan dit hun antwoorden beïnvloeden. Daarnaast is het een eis dat de respondenten training krijgen/hebben gekregen van zowel mannelijke als vrouwelijke trainers, zodat zij hun mening goed konden onderbouwen. De jeugdspelers zijn in overleg met de trainers geselecteerd en vervolgens is er om goedkeuring bij de ouders gevraagd.

	Naam	Geslacht	Leeftijd	Sport
1	1. M.	Vrouw	14	Handbal
	2. J.		15	
	3. M.		14	
	4. S.		17	
	5. A.		16	
2	1. J.	Man	15	Voetbal
	2. T.		17	
	3. M.		15	
	4. N.		15	
	5. A.		16	

4.3 Data-analyse

Nadat de dataverzameling heeft plaatsgevonden is het van belang dat deze data op een juiste manier werd geanalyseerd. De interviews werden opgenomen en vervolgens volledig getranscribeerd. Naar aanleiding van het open en axiaal coderen is er een codeboom opgesteld (zie bijlage 3). Bij het open coderen wordt de data voorzien van codes en vervolgens worden overeenkomstige codes bij het axiaal coderen samengevoegd (Edwards & Skinner, 2009).

Bij het analyseren van de data gaat de onderzoeker op zoek naar uitspraken over gender binnen het trainerschap. Hierbij wordt vooral gekeken hoe trainers en jeugdspelers gender construeren en welke consequenties dit heeft ten aanzien van gender.

4.4 Validiteit en betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van het onderzoek betreft de herhaalbaarheid van het onderzoek. Dit houdt in dat wanneer het onderzoek opnieuw zou worden uitgevoerd, de resultaten vergelijkbaar horen te zijn. De resultaten van dit onderzoek zijn gericht op microniveau. Dit houdt in dat het onderzoek niet representatief is voor de gehele sportwereld. De externe generaliseerbaarheid van dit onderzoek is waarschijnlijk laag, vanwege het beperkte aantal verenigingen en respondenten. In dit onderzoek gaat het meer om de vraag hoe de betekenissen over gender geconstrueerd worden. Om het antwoord op die vraag te verkrijgen is dit soort onderzoek zeer geschikt.

De mate van validiteit, waarin dit onderzoek daadwerkelijk meet wat het beoogt te meten, gaat in op of de antwoorden op de juiste wijze zijn verkregen (Bryman, 2012). Het gaat hierbij om de vraag of er daadwerkelijk antwoord is gegeven op de hoofd- en deelvragen (Boeije, 2005). De interviews en de focusgroepen werden gevoerd met behulp van topiclijsten (*zie bijlage 1 en 2*). Deze topiclijsten hebben eraan bijgedragen dat de juiste vragen gesteld werden aan de respondenten.

4.5 Rol van de onderzoeker

De onderzoeker is binnen een kwalitatief onderzoek zelf een onderzoeksinstrument (Boeije, 2009). De rol en positie van de onderzoeker kan invloed hebben op de uitkomsten van het onderzoek. Het onderzoek is uitgevoerd in de rol van masterstudent. Daarnaast is de onderzoeker werkzaam bij NOC*NSF en is lid van een handbalvereniging. Tijdens het onderzoek werden er ook trainers geïnterviewd die lid zijn van dezelfde vereniging. Dit heeft om extra scherpte bij de onderzoeker gevraagd, omdat de onderzoeker al kennis heeft van de gang van zaken binnen de vereniging en daarom konden antwoorden als vanzelfsprekend worden ervaren.

Daarnaast werd er onderzoek gedaan naar de constructie van gender binnen het trainerschap. In haar eigen rol als vrouw kon dit voor de onderzoeker voor voordelen of nadelen zorgen. De aansluiting bij vrouwen is makkelijk te vinden en bepaalde gedachtegangen konden hierdoor goed begrepen worden. Bij mannen kon dit andersom gevoeliger liggen en hiermee moest de onderzoeker rekening houden.

5| Resultaten & Analyse

In dit hoofdstuk worden de resultaten en de analyse van het onderzoek weergegeven. De resultaten worden vergeleken met het theoretisch kader en de gebruikte literatuur. Het hoofdstuk begint met een inleidende paragraaf, waarin gender binnen de vereniging wordt besproken. Vervolgens zal worden besproken hoe trainers aankijken tegen het trainerschap, genderverschillen en de acceptatie van deze verschillen. Ook wordt besproken wat de gevolgen van deze verschillen zijn en wat het toekomstperspectief is.

5.1 Gender binnen de vereniging

Sport is van oudsher een *gegenderde* activiteit: de deelname en / of betekenissen van sport zijn sterk gerelateerd aan mannelijkheid of vrouwelijkheid. Binnen de verenigingen is dit nog steeds terug te zien, want er zijn meer mannen actief binnen verenigingen dan vrouwen. Op basis van de interviews is er inzicht verkregen in hoe gender betekenis krijgt binnen de vereniging en daarbij specifiek binnen het trainerschap. De respondenten zijn allen actief binnen de vereniging en vervullen daarnaast een rol als trainer. Ze gaan allen jaarlijks naar de Algemene Ledenvergadering, zijn bij overleggen aanwezig en zijn ook in de kantine te vinden na een training of wedstrijd. De mannelijke respondenten ervaren op deze manier hoe vrouwen hun rol binnen de vereniging invullen en andersom maken vrouwelijke respondenten ook mee hoe mannen taken uitvoeren binnen de vereniging.

5.1.1 De sport als mannendomein

Er wordt door de respondenten op verschillende manieren betekenis gegeven aan gender binnen de vereniging. Alle respondenten geven aan dat de sport wordt gezien als mannendomein en dit is volgens hen ook terug te zien binnen verenigingen. De sport- en vereniging als mannendomein komt volgens de respondenten voort uit de geschiedenis, waarin sport voor vrouwen niet weggelegd was. Deze mannelijke context is nog steeds aanwezig binnen verenigingen en dit heeft volgens de respondenten als gevolg dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn binnen de vereniging. Een vrouwelijke respondent: *“Ja, het hele sportgebeuren is van vroeger uit meer een mannen wereld, waarin vrouwen helaas nog steeds als minder gezien worden”* (Vrouw, <30). Volgens alle vrouwelijke respondenten hebben mannen het sportdomein naar zich toe getrokken. Ook de mannelijke respondenten beamen dit, maar het zijn vooral de vrouwen die consequenties ervaren van de mannelijke context:

“Denk dat dat gewoon met de jaren is gegroeid. De sportwereld is een mannenwereld en er zijn genoeg vrouwen met body en ballen die dat kunnen. Maar of ze het niet... ja, het wordt ze niet gegund. We worden niet gezien” (Vrouw, <30).

Deze vrouwelijke respondent ervaart een gevoel van uitsluiting en heeft het gevoel dat ze niet gezien wordt. Ook de andere vrouwelijke respondenten ervaren een gevoel van uitsluiting binnen de sport en de vereniging. De masculiene norm die binnen de sport heerst heeft als gevolg dat vrouwen worden gezien als anders en afwijkend. Volgens een paar van de respondenten is het daarom voor vrouwen lastig om een positie binnen de vereniging in te nemen. Daarnaast lijkt het mannendomein vrouwen minder ruimte te gunnen. Een mannelijke respondent geeft aan: *“Ja, vrouwen hebben het gewoon lastig om binnen te komen ergens in die mannencultuur”. Ik denk, ja de mannen die hebben dat gewoon al helemaal naar zich toe getrokken”*. (Man, <50). Weick (1995) geeft hierbij aan dat de omgeving van een individu invloed heeft op de betekenisgeving en het handelen. Koppelend naar deze resultaten kan er gesteld worden dat de mannelijke omgeving invloed heeft op de manier hoe vrouwen zich positioneren binnen de vereniging en hoe ze vanuit hier handelen.

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

5.1.2 Mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten

Naast het mannendomein, zoals reeds geschetst, komt gender ook terug binnen de functies die mannen en vrouwen invullen binnen een vereniging. Vrouwen en mannen binnen dezelfde ruimte, in dit geval de vereniging, laten volgens de respondenten verschillende kwaliteiten en eigenschappen zien. Dit zijn volgens de respondenten vooral verschillen binnen eigenschappen van beide groepen en dit zou zich vervolgens uiten in verschillen binnen het handelen. *“Ja! Er zitten altijd verschillen tussen individuen, maar mannen verschillen sowieso ten opzichte van vrouwen”*. (Man, 50+)

Vrouwen binnen de vereniging worden volgens beide groepen respondenten geconstrueerd als gestructureerd, geduldig, zorgzaam en echte denkers. Daarnaast geven zowel de mannelijke als de vrouwelijke respondenten aan dat vrouwen communicatief vaardiger zijn dan mannen. *“Ik denk dat vrouwen veel beter zijn in communiceren. Dat mannen recht toe recht aan zijn en vrouwen meer nadenken. Ik moet zeggen daar zit ook wel verschil in coaches. Bijvoorbeeld de trainer die de C1 hier heeft, ja hij is misschien dan wel een halve vrouw, omdat hij communicatief ook echt super goed is”*. (Vrouw, <30)

Mannen worden binnen de vereniging gezien als doortastend, haantje de voorste en dominant. Daarnaast geven met name de vrouwelijke respondenten aan dat mannen de drang hebben om zich te bewijzen tegenover de buitenwereld. Ook geven ze aan dat mannen ‘altijd het laatste woord willen hebben’ en discussies beginnen om ze vervolgens te winnen. Vooral ten opzichte van vrouwen zouden mannen dit willen laten blijken. Een mannelijke respondent: *“Ik probeer op een normale toon naar vrouwen te praten en ik probeer niet uit te stralen dat ik meer weet, ook al doe ik dat wel”*. (Man, <30).

Volgens de meeste respondenten is de oorzaak voor de verschillen tussen mannen en vrouwen biologisch van aard. Een mannelijke respondent: *“Ja maar dat is echt zo. Brein en genen dat is, ja dat bepaalt uiteindelijk van wat een man of vrouw denkt en doet. Daar zitten verschillen in tussen mannen en vrouwen.”* (Man, 50+) Deze geconstrueerde, aangeboren verschillen leiden volgens de respondenten tot een verschillend gedrag, ook in sport. Hierover meer in de volgende paragraaf.

5.1.3 Gevolgen van de verschillen in kwaliteit

Er wordt door de respondenten verschil gezien in kwaliteit tussen mannen en vrouwen binnen de vereniging. Deze kwaliteiten hebben als gevolg dat dergelijke ideeën over kwaliteiten van vrouwen vaak verbonden worden met bepaalde functies in de sport, zoals penningmeester of vertrouwenspersoon. *“Vrouwen hebben een andere taak dan mannen, ja dat is standaard zo. En dan als er dan wel een vrouw binnenkomt dan was het, ja dan was dat de penningmeester”*. (Man, 50+) De consequentie hiervan is dat bepaalde sportfuncties meer geschikt bevonden worden voor mannen dan voor vrouwen. Bovendien geldt dat dergelijke processen, waarin ongelijkheid tussen mannen en vrouwen gecreëerd wordt, vaak zo vanzelfsprekend zijn dat mensen zich er niet meer van bewust zijn. Dit wordt ‘normaal’ gevonden en dit heeft invloed over de manier waarop zowel mannen als vrouwen de ruimte binnen de vereniging invullen. Ook Acker (1990) geeft aan dat deze verschillen vaak niet herkend worden, omdat mensen er niet bewust mee bezig zijn, terwijl ze wel kenmerkend zijn voor de sport en de cultuur binnen een vereniging. Het wordt aangenomen en geaccepteerd dat vrouwen bepaalde taken op zich nemen.

De verschillen in kwaliteiten en rollen binnen de vereniging hebben als gevolg dat vrouwen een andere positie binnen de vereniging hebben en innemen dan mannen. Mannen hebben hierdoor, mede door hun positie, meer te zeggen binnen een vereniging. Acker (1990) geeft hierbij aan dat de systematische vormen van machtsongelijkheid volgens haar gebaseerd worden op categorisering, zoals man – vrouw. Dit wordt door de respondenten bevestigd, omdat zij aangeven dat mannen vaak hogere functies bekleden. Door de verschillen in functies wordt de categorisering man – vrouw herkenbaar en dit houdt de machtsongelijkheid in stand.

Als gevolg van de verschillen in kwaliteiten en rollen geven de respondenten aan dat vrouwen door hun positie binnen de vereniging lager op de hiërarchische ladder staan dan mannen en er vanuit wordt gegaan dat zij minder kunnen. Puwar (2004) heeft het hierbij over *infantilisation*. Zij stelt dat space invaders worden gezien als kinderlijk en minder capabel. Door deze aannames staan zij lager in de hiërarchie en wordt er aangenomen dat deze personen geen hoge positie kunnen innemen. Volgens de respondenten komen de verschillen in positie ook binnen de meningsuitingen naar voren. Mannen geven sneller hun mening en er wordt volgens alle respondenten beaamt dat er ook sneller naar een mening van een man geluisterd zou worden. Daarnaast lijkt het of vrouwen een minder aanzien hebben dan mannen. Bijvoorbeeld:

“Haha grappige vraag. Ik denk dat dat een beetje voort komt uit hoe dat ook in het werkleven is. Dat zul je wel eens gehoord hebben. Vrouwen doen er langer over om knopen door te hakken. Er wordt door vrouwen veel gepraat, maar eigenlijk zeggen ze niks. Ik denk dat dat überhaupt een groot verschil tussen mannen en vrouwen is. Ik wil niet zeggen dat het snel doorhakken van knopen goed is, maar ik vind wel dat vrouwen veel praten. Bedoel het niet negatief ofzo hoor.” (man, <30.)

Ook vrouwen zijn het hier over het algemeen mee eens, maar zij interpreteren dergelijk gedrag anders. Zij geven bijvoorbeeld aan dat vrouwen veel doordachter te werk gaan (in plaats van dat ‘ze moeilijk knopen doorhakken’) en vanuit verschillende invalshoeken aspecten bekijken (in plaats van ‘dat ze niks zeggen’).

Vrouwen en mannen zijn zich bewust van de kwaliteitsverschillen en de gevolgen hiervan die tot uiting komen in de positieverschillen, maar vooral bij vrouwen leiden deze verschillen tot frustratie. Hierover meer in de volgende paragraaf.

5.1.4 Gefrustreerde vrouwen

Zowel mannen als vrouwen erkennen dat vrouwen andere taken hebben, minder te zeggen hebben binnen een vereniging en dat er minder snel naar vrouwen geluisterd wordt. Ondanks dat zowel mannen en vrouwen deze verschillen construeren, is er wel een verschil te merken in de acceptatie van deze hiërarchische verschillen. Mannen geven aan dat het verschil in aanzien er gewoon is. Het is normaal. Een mannelijke respondent (>50) geeft aan: *“Er zijn ook meer mannen die sporten, dan is het logisch dat mannen ook meer te zeggen hebben. Waren er meer vrouwen, dan was het vast andersom geweest”*. De vrouwelijke respondenten vinden het daarentegen niet normaal en voelen dat ze op moeten boksen tegen een mannenmuur. Ze voelen zich binnen een vereniging minder gehoord en zullen zich bij problemen ook minder uiten. De geconstrueerde genderverschillen hebben als gevolg dat vrouwen gefrustreerd raken en boos zijn. Een vrouwelijke respondent (<30) geeft aan: *“Kan me daar dan best boos over maken. Ik weet zeker dat vrouwen dat net zoveel kunnen uitstralen dan mannen”*. Het boos en gefrustreerd worden is een gevolg van de genderongelijkheid. Vooral het feit dat er eerder en sneller naar mannen wordt geluisterd- en gekeken maakt vrouwen boos. Een vrouwelijke respondent ervaarde belemmeringen om een functie te krijgen, omdat er eerder naar een man werd gekeken dan naar een vrouw: *“Dat je gewoon super moeilijk aan de bak en aan het woord komt. Ja, als men moet kiezen tussen een man of vrouw, dat men kiest voor man”*. (Vrouw, <30). Hierbij geeft ze aan dat het normaal en vanzelfsprekend is dat een man een dergelijke functie krijgt binnen de vereniging en dat vrouwen onzichtbaar lijken. Volgens haar wordt er niet naar kwaliteit gekeken, maar naar de categorisering man of vrouw. Hierbij lijkt het volgens haar alsof de ‘man’ een streepje voor heeft en daardoor ook eerder aan het woord komt.

De manier waarop ‘mannelijkheid’ voorrang krijgt op ‘vrouwelijkheid’ binnen een vereniging heeft als gevolg dat vrouwen zich niet gehoord en gezien voelen. Ze staan lager op de hiërarchische ladder en moeten opboksen tegen de mannenmuur. Het gevolg hiervan is dat vrouwen gefrustreerd

raken, omdat zij denken dat ze net zoveel kunnen als de man.

5.1.5 Resume

Zowel de mannelijke als de vrouwelijke respondenten zijn zich bewust van de verschillen tussen mannen en vrouwen binnen de vereniging. De verschillende eigenschappen uiteten zich in verschillende rollen binnen de vereniging en dit heeft als gevolg dat mannen doorgaans meer te zeggen hebben, sneller hun mening uiteten en zich graag willen laten horen. De verschillen in rollen duideten een hiërarchie aan en het gevolg hiervan is dat het bij vrouwen regelmatig gevoelens van frustratie oproept.

Ondanks dat mannen weten dat ze een andere positie hebben en zien dat vrouwen doorgaans minder goed gewaardeerd worden, zien ze toch de meerwaarde van vrouwen. Mannen zouden daarom graag zien dat er meer vrouwen hun rol gaan pakken binnen de vereniging. Een mannelijke respondent geeft tot slot aan:

“Ja, ik denk dat als je met alleen mannen bent dan krijg je zo’n testosteron hok en als je met alleen vrouwen bent dan krijg je zo’n theeleutclubje, dus als dat 50/50 is, dat dimt de mannen een beetje en remt de vrouwen ook een beetje, dus ik denk dat het elkaar een beetje remt, maar ook meer een beetje die kwaliteiten in elkaar naar boven haalt”. (Man, <30).

5.2 Betekenisgeving aan gender binnen het trainerschap

Er wordt door de respondenten op verschillende manieren betekenis gegeven aan gender binnen het trainerschap. In deze paragraaf wordt beschreven welke betekenis zij hieraan geven en welke gevolgen dit heeft voor zowel mannelijke als vrouwelijke respondenten.

5.2.1 Cultuur binnen het trainerschap

De cultuur van de vereniging, waarin overwegend mannen te vinden zijn, is volgens de respondenten ook terug te zien binnen het trainerschap. Binnen het trainerschap zijn er volgens alle respondenten overwegend mannen te vinden:

“Binnen elftallen zie ik voornamelijk mannelijke leiders. Het is toch echt een mannenwereldje en het wordt als normaal gezien dat alleen wij trainers zijn. Het is een beeld. Vrouwen als trainers dat past daar misschien niet zo goed in. Het lijkt wel een taboe dat vrouwen trainers zijn”. (Man, <30).

Het trainerschap als mannelijke context heeft als gevolg dat vrouwelijke lichamen opvallen binnen het trainerschapsdomein: *“Het is gewoon een mannenwereld, met een mannenmuur waar je als vrouw raar tussen staat zeg maar”* (Vrouw, <40). Deze vrouwelijke respondent omschrijft het als een gevoel van uitsluiting en ervaart gevolgen van de ongelijke verdeling binnen het trainerschapsdomein. Zij is en voelt zich op dit moment een ‘space invader’ (Puwar, 2004). Ze moet zich op dit moment als vrouwelijk lichaam positioneren binnen het, overwegend, mannelijke domein. Ze behoort niet tot de norm en het gevolg hiervan is dat ze zich ‘anders’ voelt.

Zowel de mannelijke als de vrouwelijke respondenten zijn zich bewust van deze ongelijke man – vrouwverdeling binnen het trainerschap, maar er zit wel een verschil binnen de acceptatie hiervan. Ten eerste frustreert het de vrouwelijke respondenten dat ze het gevoel hebben dat ze worden uitgesloten en zij denken dat vrouwen net zo goed een functie als trainer kunnen bekleden als mannen. Daarnaast merken ze dat ze in de minderheid zijn:

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

“Nee, nou, dat is wat ik zei. Waar zijn ze eigenlijk? Ik weet dat ik in de minderheid ben, maar het gekke is dat ik dus zelf geen ervaring heb met vrouwelijke trainers en dat is misschien nog wel het meest schrijnende van het hele verhaal” (Vrouw, <40).

Als tweede komt naar voren dat de mannelijke respondenten zich ook bewust zijn van het verschil en geven daarbij toe dat er weinig vrouwelijke trainers zijn, maar accepteren dat dit nou eenmaal zo is. Het wordt door hen ‘normaal’ gevonden en dit heeft invloed op de manier waarop zowel mannen als vrouwen de ruimte binnen het trainerschap invullen. Een gevolg hiervan is dat het trainerschap meer geschikt bevonden wordt voor mannen dan voor vrouwen, omdat het normaler is dat mannen trainer zijn. Volgens Puwar (2004) wordt op deze manier het trainersdomein gezien als ruimte waarin het mannelijke lichaam ‘thuishoort’. Een mannelijke respondent geeft aan: *“Het is normaal, denk ook niet dat vrouwen zich er druk om maken. Het is gewoon zo, al jaren, dus het zal niet zo 1, 2, 3 veranderen”* (Man, >50+). Het bestaande regime van ongelijkheid wordt op deze manier volgens Acker (2009) in stand gehouden.

Het gevolg van deze geconstrueerde gedachteverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten is volgens de vrouwelijke respondenten dat er een normaal beeld ontstaat. Binnen dit beeld wordt geschetst dat het normaal is dat mannen trainer zijn en vrouwen niet. Alle mannelijke respondenten geven vervolgens aan dat dit wellicht zo is, maar dat het lastig is om dit beeld te doorbreken, omdat er weinig vrouwelijke trainers zijn. Daarnaast geven ze aan dat de huidige vrouwelijke trainers die er zijn, vooral op een lager niveau, zoals bij meisjesteams of de jongste jeugd, actief zijn. De mannelijke trainers zijn volgens Hall en Knoppers (1993) op deze manier bezig om de categorische benadering in stand te houden, omdat zij denken dat de ondervetegenwoordiging van vrouwen binnen het trainerschap aan de vrouwen zelf te wijten is. Zij geven aan dat vrouwelijke trainers zelf het beeld in stand houden, omdat ze zelf iets binnen hun vaardigheden missen en ze de stap naar hogere trainingsfuncties niet nemen. Deze mannelijke respondent bevestigt dit en geeft aan dat vrouwen zelf de drempel over moeten: *“Er heerst in de hele samenleving nog een scheve verhouding tussen man en vrouw. Denk dat dat vanuit vroeger komt. Vanzelfsprekend zie je dit ook in de sport terug. Je ziet weinig vrouwen terug binnen de sport. Dit is een drempel waar ze zelf over heen moeten”* (Man, <40).

Volgens de vrouwelijke respondenten is het niet zo makkelijk om over die drempel heen te stappen, zoals de mannelijke respondenten schetsen. Bijna alle vrouwelijke respondenten voelen dat zij zelf het beeld niet kunnen veranderen en voelen een vorm van onmacht, omdat volgens hen het normaal beeld niet zomaar doorbroken kan worden. Hall en Knoppers (1993) geven aan dat dit aansluit bij de distributieve benadering. Binnen deze benadering wordt aangegeven dat de sport door- en voor mannen is opgericht en dat vrouwen hier obstakels van ervaren. Een vrouwelijke respondent omschrijft het als een vicieuze cirkel en geeft daarnaast aan:

“Ja het is eigenlijk, het is slecht, het hoort zo niet te zijn. Maar ja, als je kijkt naar hoe het gewoon in de maatschappij is qua werk, is dat verschil er ook. Dus het is gewoon zo en in die zin je wilt er wel wat aandoen, maar je kunt er vrij weinig aan doen. Het zit gewoon ingebakken laat maar zeggen” (Vrouw, <30).

De verschillende manieren waarop betekenis aan het mannelijke trainersdomein wordt gegeven, zou als gevolg kunnen hebben dat hierdoor juist het beeld in stand wordt gehouden. De vrouwelijke respondenten voelen zich uniek binnen het trainersdomein en zouden dit graag willen veranderen, terwijl de mannelijke respondenten het *normaal* lijken te vinden en het accepteren. Daarnaast vinden mannelijke respondenten dat vrouwen zelf het beeld kunnen doorbreken, terwijl dat de vrouwelijke respondenten ervaren dat dit niet zo is. Deze verschillen hebben invloed op de manier waarop

mannelijke en vrouwelijke trainers zich positioneren binnen het trainerschap. Hier wordt in de volgende paragraaf op ingegaan.

5.2.2 Mannelijkheid en vrouwelijkheid

In de onderstaande paragrafen zal worden besproken hoe mannelijkheid en vrouwelijkheid van het trainerschap geconstrueerd wordt. Ook zullen de gevolgen hiervan besproken worden.

Mannelijkheid

De vrouwelijke respondenten geven aan dat het trainerschap, waarbinnen een trainer leiding geeft, misschien meer passend bij mannen wordt gevonden. Een vrouwelijke respondent geeft aan: *“Ik denk dat dat enerzijds misschien nog wel zit in, dat mannen altijd die rol als leiding ofzo hadden. Dat is een ding, dat het van oudsher misschien nog wel een beetje meespeelt”* (Vrouw, 50+). Een andere vrouwelijke respondent is het met deze gedachte eens en zij geeft aan dat mannen meer de macht hebben. Daarnaast geeft ze aan dat mannelijke trainers zich minder van hun omgeving aantrekken. Een vrouwelijke respondent is volgens de respondent over het algemeen meer bezig met wat anderen van haar denken dan een man. *“Een man heeft meer schijt”* (Vrouw, <30). Ook hebben ze volgens de respondenten veel ambitie, trainen ze hogere teams, zijn hard en overtuigend, hebben inzicht in het spel en hebben veel kennis. Daarnaast vinden vooral de vrouwelijke respondenten dat mannelijke trainers meer opgevoed zijn met een winnaarsmentaliteit. Ze willen graag laten zien dat ze de sterkste of snelste zijn en hier moet veel -of zelfs alles- voor wijken. *“Ik bedoel, zoals jongens, die hebben echt zoiets van het is alleen maar winnen, winnen, winnen en ik móet de beste zijn. Dit gaat dan soms ten koste van de sfeer binnen een team”* (Vrouw, 50+). Deze eigenschappen passen volgens Derks (2017) bij mannen. De atleet werd vroeger gezien als vastbesloten, zelfbewust en agressief. Daarnaast werd de hele sport gezien als plek waar mannelijke waarden, zoals de wil om te winnen en broederschap, geoptimaliseerd kon worden (Anderson, 2009). Deze waarden zijn volgens zowel de mannelijke als de vrouwelijke respondenten nog steeds te zien en ook binnen het trainersvak is dit terug te vinden. Mannelijke trainers zijn volgens hen veel harder naar de spelersgroep toe, delen hun passie met de spelersgroep, zijn veel meer gericht op het resultaat en daarom vinden ze prestatie een belangrijke drijfveer. Een vrouwelijke trainster geeft aan:

“Mannen die kunnen denk ik wat meer bikkelhard zijn. Dat kunnen vrouwen ook wel hoor, maar mannen hebben denk ik wat meer een hardere aanpak denk ik. Terwijl vrouwen wat meer mensgericht zijn wat softer, dus dat is denk ik het grootste verschil” (Vrouw, <30)

Winnen en presteren lijken belangrijkere elementen voor mannelijke trainers. Dit geven zowel mannelijke als vrouwelijke respondenten aan. Mannen zouden volgens de respondenten vaker de beste willen zijn. Knoppers en Bouman (1996) geven hierbij aan dat mannen de opwindende van wedstrijd sport belangrijker vinden dan dat vrouwen dit vinden. Dit wordt door de vrouwelijke respondenten gerelateerd aan ‘macho’. Niet iedereen denkt daar zo over, want een mannelijke respondent ontkracht dit vervolgens:

“Sport is sowieso een beetje een macho mannencultuur is, wat in mijn perspectief een beetje onzin is. Ik hou gewoon van sport in het algemeen en of het nou vrouwen of mannen zijn die het doen of geven. Als ze bewegen, ik vind het altijd allebei leuk en goed om te zien. Ik vind het bijvoorbeeld onzin dat voetbal een mannen sport is met een macho cultuur” (Man, <30).

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

De manier waarop er naar mannelijke trainers gekeken wordt en de eigenschappen die mannelijke trainers hebben, hebben gevolgen voor de manier waarop zij hun rol als trainer invullen. Mannen worden vaker gezien als dominant, hard, ambitieus en doen hun werk als trainer met passie. Voor de buitenwereld is het niet gek dat hij trainer is, omdat het normale beeld laat zien dat het trainerschap vaak geassocieerd wordt met mannen. Daarnaast wordt er vanuit gegaan dat de eigenschappen die mannen hebben toepasbaar zijn binnen het trainerschap: er wordt niet getwijfeld aan zijn kwaliteiten en daardoor voelt hij zich als een vis in het water.

Vrouwelijkheid

Hoe er wordt gedacht over mannelijkheid, beïnvloedt direct het idee wat vrouwelijkheid is of behoort te zijn (Knoppers & Bouman, 1996). De vorige paragraaf laat zien dat mannelijke trainers normaal zijn en daardoor wordt vrouwelijkheid als tegenpool en uniek gezien. De vrouwelijke trainers die er zijn, worden door de mannelijke respondenten gezien als zorgzaam, zorgvuldig, enthousiast en meelevend. Twee mannelijke respondenten geven aan dit positief te vinden en dat dit een spelersgroep ten goede komt. Ook de vrouwelijke trainers kunnen zich vinden in deze eigenschappen. Een vrouwelijke respondent geeft aan: *“Wij zijn misschien wat zorgzamer en softer, maar hebben wel sneller een klik met een team”* (Vrouw, <30). Dit sluit aan bij Knoppers en Bouman (1997) die geven aan dat vrouwelijke trainers veel waarde hechten aan het sociale gebeuren om de sport heen.

Een andere eigenschap die duidelijk naar voren komt, zijn de communicatieve vaardigheden. Volgens alle respondenten is deze eigenschap bij vrouwen beter ontwikkeld dan bij mannen. De volgende vrouwelijke respondent geeft aan: *“Maar er zijn heel veel mannelijke trainers die communicatief minder zijn vind ik. Ik denk dat vrouwen dat van nature al wel meer hebben”* (Vrouw, <30). Tanner (1990) geeft hierbij aan dat vrouwen communicatieve vaardigheden gebruiken die mannen niet- of minder toepassen.

De kwaliteiten van een vrouwelijke trainster hebben als gevolg dat zij vooral op lagere teams gezet worden (Knoppers & Bouman, 1997). De jongere spelers hebben meer zorgzaamheid en communicatie nodig dan oudere teams en daarnaast worden vrouwen vaker als hulpe van de man gezien binnen het trainerschap en vullen daarom een rol als teammanager of teamleider in. *“Dat is wel een leuk voorbeeld. We waren volgens mij bij X en dat maakt verder niet uit, maar er wordt wel anders naar gekeken dat je vrouw bent. Want ik was daar en ik had gewoon een pakje aan van X en toen zeiden ze zo: goh ja jij bent zeker de fysiotherapeut of teamleider. Weetje wel op die manier”* (Vrouw, <30). De zorgzaamheid van vrouwen wordt hiermee extra aangeduid en deze gedachte heeft invloed op de manier waarop er naar vrouwelijke trainers gekeken wordt. Dit heeft als gevolg dat vrouwelijke trainers een ander aanzien hebben dan mannelijke trainers en dit heeft consequenties voor de manier waarop vrouwen zich positioneren binnen het trainersdomein. Knoppers en Bouman (1997) geven hierbij aan dat het lijkt alsof heersende betekenissen die aan sport worden gegeven, zo geconstrueerd zijn dat het sociale en het zorgzame ondergeschikt wordt aan factoren die meer met mannelijkheid geassocieerd worden. Kennelijk ziet de buitenwereld een rol als teamleider of teammanager, waarbij de organisatorische, communicatieve en zorgzame vaardigheden naar voren komen, meer passend bij een vrouw dan een rol als trainer.

Gevolgen

Uit de interviews blijkt dat het trainerschap als mannendomein, het normale beeld dat in stand wordt gehouden en de eigenschappen van een vrouw gevolgen hebben voor de ervaringen van vrouwen. De manier waarop een vrouw betekenis moet geven aan haar eigen lichaam ten opzichte van het, overwegend mannelijke lichaam, heeft de volgende consequenties:

1- Drempel

Wanneer iemand gevraagd wordt om trainer of trainster te worden overweegt iedereen de voor- en nadelen van het trainerschap. Volgens de respondenten ervaren vrouwen echter een hogere drempel om toe te treden als trainster dan mannen. Een vrouwelijke respondent geeft aan:

“Omdat nu eenmaal het beeld denk ik ook over het algemeen heerst, van mannelijke trainers, hogere teams, hogere selecties, dus ik denk dat ook dat beeld bij vrouwen afschrikt. Waarom zou ik in mezelf investeren op het moment dat ze later toch voor mannen zullen kiezen bij selectie teams?” (Vrouw, <30).

Daar waar mannelijke respondenten eerder hebben aangegeven dat het normaal is dat er weinig vrouwelijke trainers zijn, erkennen ze nu ook dat het ook lastig is om toe te treden als vrouwelijke trainer binnen de mannenwereld:

*“Voor vrouwen is het dan ook niet interessant ofzo. En mensen denken dan ook dat je als vrouw niet goed bent. Dat maakt de drempel om trainer te worden dan ook niet bepaald laag ofzo. Waarom zou je trainer worden als er vanuit wordt gegaan dat je het toch niet goed doet?”
(Man, >50)*



De respondent schetst dat er vanuit wordt gegaan dat het trainerschap een mannendomein is en dat er daarom sneller vanuit wordt gegaan dat een man het wel kan. Het wordt *normaal* gevonden als een man trainer wordt, terwijl dit bij vrouwen minder het geval is. Van vrouwelijke trainers wordt minder snel verwacht dat ze trainster worden en dit brengt een stukje onzekerheid met zich mee. Dit maakt de drempel om trainster te worden, hoger. De gedachtegang dat vrouwen minder geschikt zijn en het niet zouden kunnen, wordt volgens een mannelijke respondent ook door de vrouwen zelf overgenomen: *“Misschien dat ze zelf het idee hebben dat ze het niet kunnen of dat ze dat het niet zien zitten”* (Man, <30) Ook een vrouwelijke respondent beaamt dit en geeft aan dat ze zelf gaat twijfelen door stereotyperingen:

“Ja, als door iedereen wordt gezegd of gedacht dat vrouwen geen goede trainers kunnen zijn, dan ga ik ook wel twijfelen of ik trainer wil gaan worden. Kan ik het dan wel?” (Vrouw, <30)

Ze schetst dat ze onzeker wordt en aan zichzelf gaat twijfelen. Het beeld, waarin geschetst wordt dat het trainerschap een mannendomein is, heeft als gevolg dat vrouwen een hogere drempel ervaren om toe te treden als trainster dan mannen en op deze manier wordt het trainerschap als mannendomein volgens de respondenten in stand gehouden.

2- Zichtbaarheid

Vrouwen die toch het lef hebben om de drempel te nemen en toe treden tot het trainerschap ervaren hier gevolgen van. Vrouwelijke lichamen in een overwegend mannendomein roept een soort van vervreemding op en hierdoor worden vrouwen meer zichtbaar. *“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”* (Man, <30). Deze nieuwe lichamen geeft Puwar (2004) aan met de term ‘space invaders’. Wanneer een afwijkend persoon een ruimte betreedt met overwegend mannelijke lichaam dan wordt het zichtbaar. Een space invader kan niet los van het lichaam worden gezien en daarom blijft het zichtbaar als afwijking van de norm. Alle respondenten zijn het ermee eens dat vrouwen opvallen in het mannelijke trainersdomein en geven aan dat ze in de spotlights staan. Een mannelijke respondent geeft aan: *“Dus ja als daar een vrouwelijke trainer tussen staat dan valt dat wel op. Zeker als het een mannenteam is. Dan denk ik dat dat voor hun voelt alsof het niet hoort.”* (Man, 50+). De respondent schetst dat een vrouw binnen een mannendomein vervreemding oproept .

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

Het citaat geeft ook indirect aan dat het ‘anders zijn’ een ervaring van onzekerheid met zich meebrengt over het innemen van een positie ten opzichte van een dominante meerderheid. Het ‘anders’ zijn en de vervreemding komt ook in de volgende quote naar voren.

Met handbal spelen we tegen een team met een vrouwelijke coach. In de kleedkamer wordt dan gezegd “dat is dat team met die vrouwelijke trainster”, weet je wel. Bij mannelijke trainers wordt dat niet eens benoemd” (Man, >40).

Zoals het citaat aangeeft zijn mannelijke trainers de norm, terwijl een vrouw binnen dezelfde functie opvalt. Deze zichtbaarheid heeft gevolgen voor de positionering van een vrouwelijke trainster. Deze gevolgen worden in de volgende paragrafen besproken.

Achterstand en bewijzen

Vrouwelijke trainers ervaren nog steeds gevolgen van ‘het vrouw zijn’. Een gevolg is dat een vrouw zich moet bewijzen, voordat er wordt geloofd dat ze een goede trainster is. Ze hebben het gevoel dat ze met een achterstand beginnen en dat ze moeten laten zien wat ze waard zijn. De volgende vrouwelijke respondent bevestigt dit: *“Nou, omdat je je dan inderdaad moet bewijzen ofzo. Je bent een vrouw en dan sta je eigenlijk in die zin al 0-3 achter dus je moet extra bewijzen dat jij het in je hebt, omdat het niet direct wordt verwacht of wordt aangenomen dat jij het kan” (Vrouw, <30).* Puwar (2004) geeft dit aan met ‘burden of doubt’. Het vrouwelijke lichaam als space invader draagt een last van twijfel met haar mee en vanwege de zichtbaarheid valt vervolgens alles wat zij doet op. Een mannelijke respondent deelt deze gedachte en geeft aan: *“Omdat vrouwen denk ik met een achterstand moeten beginnen als ze trainer worden. Er wordt toch een soort van verwacht dat ze het niet kunnen, dus ze moeten zich eerst waar maken” (Man, 50+).*

Door de achterstand die vrouwen hebben moeten ze zich meer bewijzen om te laten zien dat ze het kunnen en dit heeft als gevolg dat vrouwen een druk voelen om te presteren. Volgens Puwar (2004) moeten vrouwen die afwijken van de norm en meer bekeken worden beter hun best doen en hierbij kunnen ze last krijgen van twijfel en onzekerheid. De vrouwelijke respondenten vinden het jammer dat zij op de proef gesteld worden en het frustreert ze vooral, omdat dit bij mannelijke trainers in hun ogen niet het geval is. De meeste mannelijke trainers zijn zich er bewust van, maar maken zich er daarentegen niet zo druk over. Ze geven aan dat het normaal is dat nieuwe mensen zich moeten bewijzen. *“Binnen een nieuwe baan moeten mensen zich ook bewijzen”* vinden een paar van de mannelijke respondenten. *“Het is daarom logisch dat vrouwen zich moeten bewijzen in de functie als trainster”*. Met deze uitspraak wordt het onderscheid tussen mannelijke en vrouwelijke trainers eigenlijk gebagatelliseerd door de mannelijke respondenten, omdat in hun ogen ook nieuwe mannelijke trainers zich zouden moeten bewijzen. Toch lijkt het alsof vrouwelijke trainers meer moeite moeten doen om hun positie binnen het trainerschap in te nemen. Veel vrouwelijke trainers ervaren dit als negatief en lijken het veld te ruimen voor de mannelijke trainers. *“Kijk, ja ik doe gewoon m'n ding. Training geven ja en voor de rest me er proberen zo weinig mogelijk van aan te trekken. De rest, ja dat doen de mannelijke trainers” (Vrouw, <30).* Één van de vrouwelijke respondenten geeft echter aan dat ze hier juist een uitdaging in ziet en actief bezig is met het innemen van een positie binnen het mannelijke trainersdomein:

“Voor mij is het geen drempel, ik ga dan het liefst gestrekt in met een gestrekt been. Ik ben dan iemand die juist het tegendeel wil bewijzen en wil bewijzen dat ik het wel prima kan. Maar ik denk wel dat het voor andere vrouwen of meiden een drempel kan zijn” (Vrouw, <30).

Minder ruimte en de acceptatie van fouten

“Ik heb het idee dat mannen net wat meer over de grens kunnen gaan” (Vrouw, <30).

De vrouwelijke respondenten geven aan dat zij zich door hun zichtbaarheid minder kunnen permitteren dan mannelijke trainers en dit heeft als gevolg dat de ruimte waarin zij zich bevinden kleiner is dan die van mannen. Volgens de vrouwelijke respondenten lijkt het alsof de mannelijke trainers hierdoor meer fouten mogen maken dan vrouwelijke trainers. Puwar (2004) geeft aan dat imperfecties vaker gezien en versterkt worden bij mensen die buiten de norm vallen en duidt dit aan met super surveillance. Doordat ze onder extra toezicht staan vanwege hun zichtbaarheid, vallen imperfecties sneller op. Vaak worden deze fouten vervolgens extra uitvergroot. De respondenten sluiten hierbij aan en geven aan dat het lijkt alsof vrouwelijke trainers dubbel zo hard gestraft worden als het niet lekker loopt binnen een team. Het ‘vrouw zijn’ lijkt hierbij te worden gezien als oorzaak: *“Een team loopt dan niet lekker, omdat er een vrouw voor de groep staat. Het vrouw zijnde wordt dan als heel groot bestempeld” (Vrouw, <30).* Deze vrouwelijke respondent geeft aan dat het zijn van een vrouw vaak als oorzaak wordt gezien bij eventuele imperfecties. Daarnaast komt naar voren dat er gedacht wordt dat als één vrouwelijke trainster een fout maakt, een eventuele volgende vrouwelijke trainster dezelfde fout maakt. *“Ja die vrouwelijke trainster die wij hadden is een soort van ontslagen, omdat het minder ging. En dat lag ook meer aan de training, hoe zij de trainingen deed en ik denk dat dat niet te maken heeft gehad met het geval dat zij een vrouw is, maar door sommige jongens wordt dit wel aangenomen en daarom denken zij dat vrouwelijke trainers slechter zijn” (Man, <30).* De jongens die in het citaat naar voren komen hebben het idee gekregen dat alle vrouwelijke trainers slecht zijn. Puwar (2004) gebruikt hiervoor de term ‘burden of representation’. Puwar (2004) geeft aan dat zichtbare mensen de druk kunnen voelen om het beeld van incompetentie van de gehele groep weg te moeten nemen. Het handelen individuen wordt vaak gerelateerd aan de identiteit van de hele groep. Als één vrouw het niet goed doet, dan wordt gedacht dat alle vrouwen dezelfde fout maken. Ook een mannelijke respondent geeft aan dat vrouwen minder ruimte hebben en dat fouten groter worden gemaakt dan dat ze misschien in werkelijkheid zijn.

“Ja, qua kwaliteiten is het gewoon precies hetzelfde, maar omdat je vrouwen natuurlijk nooit hebt gezien, ga je wel veel beter opletten op dingen of op fouten die ze maken en dat is natuurlijk. Dingen die je niet zo vaak ziet vallen meer op dan dingen die je vaak ziet” (Man, <30)

De respondenten zijn allen van mening dat vrouwelijke trainsters minder werkruimte hebben, ze zich minder kunnen permitteren en dat fouten sneller uitvergroot worden. Dit heeft consequenties voor vrouwelijke trainers. Een eerste gevolg volgens de respondenten is dat vrouwelijke trainers veel druk ervaren en het gevoel hebben dat ze moeten presteren. Vrouwelijke trainers moeten zich volgens de mannelijke respondenten bewijzen binnen de ruimte die ze krijgen en dit brengt druk met zich mee. Een tweede gevolg is dat ze uitgetest worden door bijvoorbeeld jeugdspelers. Een mannelijke respondent die ook in het selectieteam voetbalt geeft daarnaast aan:

“Omdat ik, ja euh die vrouw moet gewoon meer moeite doen om mij te overtuigen. Dus dan krijg je automatisch minder ruimte. Ja dan ben ik veel kritischer. En euh ik zal ook wel expres haar gaan uittesten zeg maar. Ik zou dan veel vragen gaan stellen van ja hoe moet ik dit oplossen? Of hoe moet ik dit doen? Waarom doe je dit? Dan zou ik dat wel extra bij haar opletten (Man, <30)

De vrouwelijke respondenten zijn zich ook bewust van de kleinere ruimte, lijken hier een berusting te vinden en geven aan dat ze het maar moeten accepteren: *“Dat is iets waar je als vrouwelijke coach*

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

mee moet leven en, of mee moet leven dat klinkt heel dramatisch, maar dat is wel iets waarvan je weet dat het speelt” (Vrouw, <30). De mindere ruimte die de vrouwelijke trainers ervaren hebben als gevolg dat ze een onmacht voelen. Ze zouden het graag willen veranderen maar zien hier geen oplossing voor. Deze vrouwelijke trainster geeft aan dat ze op dit moment niets anders kunnen dan het te accepteren en te realiseren welke consequenties dit met zich meebrengt: “Ik denk toch wel dat je heel stevig in je schoenen moet staan en dan je je daar toch voor moeten proberen af te sluiten. Dat je wel ook echt heel goed moet realiseren van stel dat we alles verliezen, dat je dat wel over je heen gaat krijgen. Véél meer dan een man, want die heeft meer krediet” (Vrouw, <40).

Focus op uiterlijk

Een derde gevolg van de zichtbaarheid, is dat vrouwen volgens de respondenten sneller op hun uiterlijk beoordeeld worden. Vooral bij jongensteams zou dit vaker terug gezien worden: “Stel dat er een blonde vrouwelijke trainster voor de groep staat, denk ik dat ze haar niet serieus kunnen nemen. Of dat al gauw van die grapjes worden gemaakt” (Man, <30).

Niet alleen bij trainersfuncties komt dit naar voren. Een mannelijke respondent die zelf in het eerste team speelt geeft aan dat ze drie verzorgers hebben, waarvan 1 vrouw. “Ja ga ik naar de man toe. Haha behalve als ze blond is en blauwe ogen heeft en ik last van mijn lies heb” (Man, <30). Ook een vrouwelijke trainster geeft aan dat ze het gevoel heeft dat er sneller naar het uiterlijk wordt gekeken: “We zijn blond en jong haha. Maar heb bijvoorbeeld stage gelopen bij een voetbalteam. En daar werd ik gewoon mee uitgevraagd door jongens en dat soort dingen. Ja dan moest je wel vertellen dat dat niet kon. Maar ik denk dat dat wel anders is dus dat er misschien op die manier anders wordt gekeken naar vrouwen”. (Vrouw, <30).

Bij deze voorbeelden wordt duidelijk dat kwaliteiten niet altijd los van een persoon zelf wordt gezien en dat vrouwelijke trainsters eerder op het vrouw-zijn worden beoordeeld dan op hun kwaliteiten. Dit heeft als gevolg voor vrouwen dat ze de ruimte op een andere manier invullen dan mannen. Ze zijn zichtbaar, maar de zichtbaarheid wordt nog groter doordat er ook een focus ligt op hun uiterlijk. Respondenten maken hier grapjes over, maar uiteindelijk zijn ze van mening dat kwaliteit los moet worden gezien van het uiterlijk: “Ik hoop alleen dat dat op den duur los kunnen laten, want die vrouw is aangesteld op basis van haar kwaliteiten en niet op haar looks” (Man, <30).

5.2.3 Mannelijkheid versus vrouwelijkheid

Mannelijke en vrouwelijke trainers hebben andere eigenschappen, vullen hun rol als trainer anders in en ervaren andere gevolgen van het ‘man’ of ‘vrouw’ zijn. Deze aspecten hebben een grote rol in de constructie van gender binnen het trainerschap, maar toch kan er volgens de respondenten niet gezegd worden of een mannelijke of vrouwelijke trainer beter is. Vrouwelijke trainsters kunnen volgens hen ook bepaalde mannelijke eigenschappen hebben en andersom. De verschillen worden ontkend en volgens de respondenten gaat het er uiteindelijk om dat een trainer kwalitatief werk levert. Het gaat uiteindelijk om of de kennis en het inzicht aanwezig is bij een trainer. Volgens bijna alle respondenten maakt het daarom ook niet uit of er een vrouwelijke of mannelijke trainer voor de groep staat. Een mannelijke trainer geeft aan:

“Dus ja, eigenlijk mag het geen verschil maken of je een mannelijke of vrouwelijke trainer hebt. Op het moment dat jij kwalitatief goed werk aflevert ja en het verstand van zaken hebt, dan mag het in principe geen verschil uit maken of er een man of een vrouw voor de groep staat. Kijk naar die Helen van het Nederlands handbalteam. Ik denk gewoon dat het de doorslag geeft van hoe serieus mensen jou nemen of hoe mensen dingen van jou opvatten. Mate van expertise zeg maar” (Man, <25)

Ook vrouwelijke respondenten zijn het met deze gedachtegang eens. Zij vinden dat zij gelijk staan aan de man en ook een goede trainer zijn. Één mannelijke respondent is het niet eens met de genoemde aspecten en vindt dat een vrouwelijke trainer niet dezelfde kwaliteiten kan leveren als een mannelijke trainer: *“Je moet wel doortastend zijn en ik denk niet dat vrouwen dat kunnen zijn, omdat ze te zacht zijn. Er zullen best vrouwen zijn die leidend zijn, maar misschien wat minder ontwikkeld dan bij andere mensen”*. (man, <30).

Indirecte bevestigingen

Ondanks dat de meeste respondenten van mening zijn dat er geen verschil zit tussen mannelijke en vrouwelijke trainers en dat het persoonsgebonden is of een trainer kwaliteit kan leveren of niet, is er toch impliciet een verschil te ontdekken. De respondenten zijn van mening dat kennis, inzicht, enthousiasme, passie, leiderschap en organisatorisch sterk belangrijke eigenschappen zijn van een goede trainer. Ook de volgende vrouwelijke respondent geeft aan dat zij enthousiasme en passie belangrijk vindt binnen het trainerschap: *“Je moet enthousiasme hebben, want ik heb niks liever dan een trainer tegenover mij, en dat probeer zelf ook uit te stralen, die heel passie heeft in hetgeen wat die doet”*. (Vrouw, >30).

De respondenten geven hierbij duidelijk aan dat deze eigenschappen niet direct bij een mannelijke trainer of vrouwelijke trainster horen, maar toch komt er impliciet naar voren dat de respondenten construeren dat mannelijke trainers beter zijn. Mannelijke trainers zouden volgens de respondenten gepassioneerd en enthousiast zijn, hebben een wil om te winnen en hebben kennis, inzicht en zijn organisatorisch sterk. Vrouwen worden geconstrueerd als communicatief sterk en zorgzaam. Als vervolgens de vergelijking wordt gemaakt tussen de eigenschappen van een goede trainer en de eigenschappen van beide groepen trainers, dan komt er naar voren dat de geconstrueerde eigenschappen van een goede trainer te vergelijken zijn met de eigenschappen van een mannelijke trainer. Dus ondanks dat de respondenten niet direct aangeven wie de beste trainer is, komt het toch indirect naar boven dat de eigenschappen en kwaliteiten die zij schetsen beter passen binnen het plaatje van ‘de man’. Knoppers en Bouman (1996) halen dit ook aan in hun onderzoek. Zij stellen dat de vergelijking tussen man en vrouw eigenlijk niet gemaakt kan worden, omdat mannen en vrouwen op gebied van capaciteit, ervaringen en vaardigheden niet als gelijk worden gezien. Toch is het volgens Hall, Cullen en Sack (1990) een algemeen gegeven dat het ‘beste’ binnen de sportwereld het synoniem is voor ‘man’. Het gevolg hiervan is dat vrouwen consequenties ervaren. Een vrouw zou zich net zo moeten gedragen als een man om gelijke kansen te krijgen (Puwar, 2004).

De trainers hebben een beeld geschetst over mannelijkheid en vrouwelijkheid binnen het trainerschap. In de volgende paragraaf wordt gekeken hoe jeugdspelers aankijken tegen mannelijke en vrouwelijke trainers en of dit past binnen het beeld dat de trainers geschetst hebben.

Jeugdspelers

De eerste vraag die gesteld werd aan de focusgroep was: *“Wanneer is een trainer goed en welke eigenschappen moet je dan hebben”*. Zowel de meiden als de jongens hebben veel eigenschappen opgeschreven tijdens de werkvorm:

Actief	Duidelijk	Aardig
Sportief	Vriendelijk	Flexibel
Motiverend	Enthousiast	Inzicht
Kennis	Niet onzeker	Creatief
Behulpzaam	Doorzetter	Fanatiek

Vervolgens hebben ze als groep gediscussieerd over de 5 belangrijkste eigenschappen. De groepen kwamen op de volgende 5 eigenschappen →

Jongens	Meisjes
Sportief	Vriendelijk
Motiverend	Enthousiast
Kennis	Behulpzaam
Actief	Sportief
Fanatiek	Creatief

Daarna werd de vraag gesteld: kunnen zowel mannen als vrouwen deze eigenschappen hebben? Bij zowel de meiden als bij de jongens komt naar voren dat de jeugdspelers vinden dat dit wel zo is. Een vrouwelijke jeugdspeler: *“Dat ligt aan je persoonlijkheid en niet aan of je man of vrouw bent”*.

Ook een mannelijke jeugdspeler geeft aan dat het in zijn ogen niks uitmaakt: *“Je hebt goede mannelijke trainers, maar ook slechte. Dus het maakt niet uit of je man bent of niet”*. Bij de vraag of het wat uitmaakt of ze een mannelijke of vrouwelijke trainer hebben geven ze aan dat het in de basis niet zoveel uitmaakt. Wel geven vooral de vrouwelijke jeugdspelers aan dat het bij problemen wel fijner is om naar een vrouwelijke trainer toe te stappen: *“Ja weetje, misschien heeft zij het zelf ook wel meegemaakt. Dan kun je er toch makkelijker over praten dan met een man. Je voelt je dan wat meer op je gemak”*. De meiden geven aan dat de binding met een man minder is, maar dat het voor de kwaliteit van de training niet zoveel uitmaakt. Het gaat dan alleen om probleemsituaties. Jongens zijn hier iets minder mee bezig: *“Als ik een probleem heb, dan ga ik wel naar mijn ouders.”* Wat daarnaast bij de vrouwelijke jeugdspelers naar voren komt, is dat mannelijke trainers in hun ogen wat lakser zijn *“Ja, die denken van ja boeie, dat komt allemaal wel. Vrouwen denken iets verder na ofzo”*.



Ideale trainer

De jeugdspelers hebben een plaatje meegenomen van hun ideale trainer. Veel van de respondenten, zowel de mannelijke als de vrouwelijke jeugdspelers, hebben plaatjes meegenomen van bekende trainers. Hierbij hadden jongens vooral mannelijke trainers en was er bij de meiden een mix te zien. Helle Thomsen, Henk Groenen, Phillip Cocu en Ronald Koeman kwamen voorbij. Deze trainers hebben in de ogen van de jeugdspelers kennis en inzicht. Dit zijn volgens hen belangrijke aspecten van een goede trainer. Twee meiden hadden een onbekende trainer. De respondent geeft aan: *“Ik heb dit meisje gekozen, omdat ze zelf heel sportief is.”* De interviewer stelde vervolgens de vraag: *“Dus jij wil zelf ook wel zo’n blokjesbuik”* waarop ze antwoordde: *“Haha ik wist dat die vraag ging komen, maar ik bedoel gewoon dat ze sportief moet zijn. Dan ben je een goed voorbeeld”*.

Één ander meisje had een plaatje mee en werd giechelg uitgelachen door de rest van de groep. Ze kreeg van een teamgenoot de vraag of ze de opdracht wel goed begrepen had. Toen zij aan de beurt was, viel er een stilte bij haar uitleg: *“Ik heb voor een vrouwelijk poppetje gekozen. Toch voor een vrouw, omdat de binding tussen een vrouw en een meisjesteam toch hechter is. Maar verder geen invulling, want het maakt niks uit hoe het uiterlijk eruit ziet, het gaat meer om de persoonlijkheid. Ik vind niet dat een persoon beoordeeld moet worden op de buitenkant”*

Zowel de meiden als de jongens geven aan dat de kwaliteiten van trainers vooral persoonlijk zijn. Er zijn goede en slechte mannelijke trainers en ook bij vrouwelijke trainers is dit zo. Ze zien graag een trainer met kwaliteit en inzicht voor de groep en dit kunnen zowel mannelijke als vrouwelijke trainers zijn.

5.3 Betekenisgeving aan gender binnen teams

Er wordt door de trainers op verschillende manieren betekenis gegeven aan het trainen van jongens of meisjesteams. De trainers construeren genderverschillen door middel van verschil in eigenschappen. De trainers construeren de jongens als fysiek, leergierig, gemotiveerd en ze zouden alles doen voor de winst. Deze eigenschappen worden gezien als de eigenschappen van ‘een atleet’ (Derks, 2017). Meisjes praten volgens de respondenten meer, zijn sneller afgeleid en kunnen langzamer de knop

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

omzetten. Het grootste verschil zit volgens de respondenten in het acceptatievermogen. Een mannelijke respondent geeft aan:

“Het grootste verschil vind ik het acceptatievermogen van de spelers. Het accepteren van kritiek, onderling en van een trainer. Ja dat wordt bij de dames wordt dat 9 van de 10 keer een issue. Daar moet over gepraat worden, daar moet de hele training over gepraat worden en dan in de kantine nog een keer. Bij heren is het gewoon zo van ik vind jou op dat moment niet leuk, maar twee tellen later is dat weer vergeten. Bij de dames komen ze daar 2 of 3 weken later nog weer op terug.” (Man, >50)

De verschillen tussen jongens en meiden hebben als gevolg dat er aan beide groepen op een andere manier training wordt gegeven. Naast de eigenschappen komen de genderverschillen ook terug binnen de relatie tussen de train (st) er en het team. Jongensteams die door vrouwen getraind worden en meisjesteams die door mannen getraind worden, wordt door de respondenten niet als vanzelfsprekend gezien. De respondenten geven aan dat teams het in het begin vooral spannend vinden wanneer zij door het andere geslacht getraind worden. Ze kijken wat meer de kat uit de boom en het duurt even voordat ze zichzelf durven te zijn. Wel vinden de respondenten het goed dat spelers op jonge leeftijd training krijgen van het andere geslacht. Een mannelijke respondent geeft aan:

“Ik denk, het verschil in sekse, dat dat voor hun ontwikkeling heel erg belangrijk is dat ze dat nu ervaren zeg maar. Ik was een lange bal aan het gooien met X en toen stuiterde er een bal zeg maar op mijn edele delen. Nou ja, dat doet pijn,. Voor die meiden is dat toch, hoe zeg je dat, dat benadrukt toch het verschil in sekse. En ik denk dat dat soort dingetjes gewoon goed zijn voor hun ontwikkeling” (Man, <30)

Deze mannelijke trainer laat zien dat gender een relevant thema binnen de training is. De respondenten zijn het er allemaal over eens dat het voor de ontwikkeling van jongeren goed is om training te krijgen van het andere geslacht.

Ondanks dat de respondenten aangeven dat het goed is om jeugdspelers te laten zien welke genderverschillen er zijn, kijkt de buitenwereld hier volgens de respondenten wel anders naar. Vooral mannelijke trainers die meisjesteams trainen, zouden volgens de respondenten als bedreigend worden gezien door de buitenwereld. Vooral de media speelt hierin een grote rol volgens de respondenten. Er komen vaak schandalen naar buiten en dit beïnvloed de gedachte van ouders. Vooral mannen zouden vaak negatief naar voren komen bij zogenaamde kleedkamerschandalen volgens de respondenten. Een mannelijke respondent beaamt dit met *“Ja, dat het misschien voor een ouder toch wel een onprettige gedachte kan zijn van er staat wel een jonge knaap tussen allemaal jonge meiden” (Man, <30)*. De mannelijke respondenten zijn zich bewust van deze gedachtegang, maar gaan hier niet anders door handelen. Ze doen hun eigen ding en gedragen zich naar meiden net zoals ze dat naar jongens zouden doen. Toch zou het volgens de meeste respondenten goed zijn dat jongens door mannen worden getraind en meisjes door vrouwen:

“Dat jongens getraind worden door een man en de meiden door een vrouw. En waarom is dat zo, er speelt tegenwoordig ook een heleboel in de kleedkamer en met social media en dat soort dingetjes. Je denkt dat dat niet zo is, maar dat is zo. Ik denk dat ouders het gewoon veiliger vinden. Training van het eigen geslacht, soort zoekt soort”. (Vrouw, <30).

5.3.1 Mening van de jeugdspelers

Ook de jeugdspelers is gevraagd hoe zij denken over gender binnen teams en welke verschillen en/of overeenkomsten te zien zijn tussen meiden en jongensteams.

“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”

Zowel de meiden als de jongens zien geen grote verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke trainers. Als ze mogen kiezen, dan zien ze toch liever een trainer van het eigen geslacht voor de groep. Er is meer binding en jeugdspelers kunnen zich op die manier meten. Een mannelijke jeugdspeler: *“Ja, als je een mannelijke trainer hebt van bijvoorbeeld het 1e, dan kun je kijken hoe hij daar is gekomen zeg maar. Ook gaan wij dan bij hun wedstrijden kijken. Dat is anders als je een vrouw hebt”*. De jeugdspelers lijken meer binding te voelen met iemand van het eigen geslacht. Ook geeft een vrouwelijke jeugdspeler aan: *“Mannen schreeuwen meer. Jongens worden daar fanatieker van, terwijl ik er een beetje bang van word”*. Vrouwen zouden volgens de vrouwelijke jeugdspeler wat subtieler zijn en er heen lopen, terwijl mannen het groter maken. Meiden hebben een wat zachtere aanpak nodig en daarom zien ze liever een vrouw voor de groep volgens de respondenten. De jongens geven daarentegen over vrouwen aan: *“Vrouwen zijn wat voorzichtiger. Bij mannen krijgen we iets meer spectaculaire opdrachten”*.

5.4 Betekenisgeving aan gender in de toekomst

De respondenten hebben verschillende ideeën over de manier waarop gender binnen trainersfuncties vorm moeten krijgen. De respondenten geven aan dat een goede mix tussen vrouwelijke en mannelijke trainers als ideaalbeeld wordt gezien. Volgens de respondenten kunnen vrouwen en mannen van elkaar leren en daarnaast vullen ze elkaar goed aan. Trainers moeten volgens de respondenten een weerspiegeling van de leden zijn en daarom zou een mix van vrouwen en mannen binnen het trainerschap goed zijn.

Om dit teweeg te brengen, moet volgens alle respondenten het normaalbeeld doorbroken worden om meer diversiteit binnen het trainerschap, maar ook binnen de gehele vereniging te krijgen. Wel zijn de respondenten van mening dat dit lastig is, omdat dit beeld er nou eenmaal is en al jaren in stand wordt gehouden. Mannelijke respondenten vinden hierbinnen vooral dat vrouwelijke trainers zelf een rol hebben in het doorbreken van dit beeld, terwijl vrouwelijke respondenten vinden dat mannelijke trainers het beeld in stand houden en zij er zelf niet veel aan kunnen doen. Volgens Acker (2009) houden mannen op deze manier de scheve verhouding in stand, omdat zij zich er niet bewust mee bezig zijn. Toch verandert deze scheve verhouding volgens de meerderheid van de respondenten niet vanzelf en daarom moet er actief worden gestuurd op meer vrouwen in leidinggevende posities binnen de sportvereniging. Niet iedereen vindt dat er veel aandacht aan gegeven moet worden. Deze mannelijke respondent geeft juist aan dat er minder aandacht aan besteedt moet worden. Hij geeft aan dat het gewoon een generatiekloof is en dat de verschillen vanzelf minder worden. Ook zegt hij dat dit hetzelfde probleem is als de discussie binnen etnische verschillen. Nu zijn Marokkanen nog een actueel thema, maar over 10 jaar is dit volgens hem een normale groep en dit geldt ook voor de discussie over gender:

“Het verweeft zich automatisch en langzaam in de maatschappij. Ik denk dat we ons over heel veel dingen niet zo druk moeten maken. Benoemen is altijd goed natuurlijk, maar ik denk dat je er niet te veel een issue van moet maken en je niet moet gaan zeggen “help, het aantal mannen vrouwen verhouding is 2 op de 5”. Zo is het gewoon nu en misschien over vijf jaar niet meer, misschien is het dan wel andersom” (Man, <30).

De mannelijke respondent geeft aan dat er daarom juist zo min mogelijk aandacht aan besteedt moet worden. *“Nu ook met dat genderneutraal gedoe. Het wordt groot gemaakt en het krijgt veel publiciteit. Nu het zo groot gemaakt wordt, krijg je ook meer tegenstanders. Dus hoe groter je iets maakt, hoe meer tegenstanders en dus negatieve aandacht je krijgt”*. Dezelfde respondent sluit af met de quote: *“Ik denk dat mannen vrouwen nodig hebben en andersom” (Man, <30).*

Voor vrouwen binnen de vereniging is het lastig om een gewaardeerde functie te krijgen. Hun lichaam blijft zichtbaar en ze zullen zich volgens Puwar (2004) altijd bewust blijven van hun positie als outsider. In de volgende paragraaf wordt besproken hoe de respondenten denken dat er meer vrouwen binnen de vereniging actief kunnen worden.

5.4.1 Rolmodellen

Als eerste punt construeren de respondenten dat vrouwelijke rolmodellen belangrijk zijn in het proces om meer vrouwelijke trainers te krijgen. Door goede voorbeelden meer naar buiten te brengen worden vrouwen geprikkeld en gaan ze inzien dat het trainerschap ontzettend leuk is.

“Als een vereniging zegt van ja we nemen gewoon een vrouw aan en het blijkt te werken dat misschien andere verenigingen ook zoiets hebben van ja het kan gewoon. Dat kan binnen de sport zo werken op verschillende niveaus. Dus eigenlijk dat je een soort rol model creëert. Die Wiegman [trainster van het Nederlands Vrouwenelftal] weet je wel, dat het gewoon een succes is op hoog niveau, dan werkt het vanzelf naar de lagere niveaus. Het is een soort muur die moet worden afgebroken denk ik, tussen mannen en vrouwen binnen het trainerschap” (Man, <30).

Voor trainingsfuncties geldt dat vrouwen het makkelijkst geaccepteerd worden als ze zich aanpassen aan de algemeen geldende (mannelijke) rol (Claringbould, 2014). Een belangrijk persoon of sleutelfiguur, die hetzelfde proces al doorlopen heeft, kan vrouwen helpen en prikkelen om ook stappen te ondernemen.

5.4.2 Manier van vragen

Verschillende rolmodellen op diverse niveaus zien de respondenten als eerste start. Een tweede en volgende stap is volgens de respondenten het bereiken en het vinden van vrouwen die trainer willen worden. Ook hier hebben de respondenten een mening over. Ze geven aan dat Facebook of Social Media niet werkt. Knoppers en Bouman (1996) sluiten hierbij aan. Zij geven aan dat informele netwerken meestal gevormd of beheerd worden door homogene sociale groepen. De meeste netwerken bestaan volgens hen uit mannen en dit zou vrouwen er juist van weerhouden, omdat zij uitgesloten worden van het netwerk. Volgens de respondenten moet het speciaal gemaakt worden en de manier van vragen is doorslaggevend:

“Vrouwen zeggen niet uit zichzelf dat ze wel trainer worden of in het bestuur willen. Als ik naar mezelf kijk, dan ben je toch wat bescheiden ofzo. Als je dan gevraagd wordt dan is dat specialer en ga je er meer en beter over nadenken. Als iemand vraagt van goh zou je dit of dat willen doen, want ik vind dat echt bij je passen, ja dan voel je je vereerd. Dat kan echt wel helpen hoor” (Vrouw, <30).

In bovenstaande citaat wordt duidelijk dat de manier van vragen belangrijk is, maar daarnaast komt hier ook de onzekerheid van vrouwelijke trainers terug. Dit komt impliciet naar voren en voor verenigingen is het belangrijk om hier bewust van te zijn. Tot slot moet elke trainer, ongeacht man of vrouw, warm gemaakt worden voor het trainerschap. Dit kan niet worden bereikt door middel van een simpel berichtje. Het speciaal maken en het gevoel creëren dat een trainer speciaal is helpt volgens de respondenten: *“Ik zie het als een vonkje dat aangemaakt moet worden. En dat vonkje wordt, als je aan de slag gaat, vanzelf een vlam binnen de vereniging. Dat vonkje moet dus aangewakkerd worden, maar voor vrouwen is het vonkje bij de start iets kleiner door het normaalbeeld dat er heerst” (Man, <30).*

5.4.3 De drempel verlagen

De respondenten zijn van mening dat vrouwen een drempel over moeten en dit is volgens de respondenten een hele klus, want door de gevolgen van de zichtbaarheid van vrouwen is die drempel enorm hoog. De respondenten geven aan dat er een etalage gecreëerd moet worden, waarin vrouwen zich kunnen laten zien. Door vrouwen taken te geven, ze deze te laten uitvoeren en ook te benoemen dat ze het goed doen, krijgen ze meer zelfvertrouwen en waardering. Als ze de waardering eenmaal hebben, is het makkelijker om door te schuiven naar hogere functies binnen de vereniging. Een vrouw zou dus eerst op de achtergrond met kleine taken moeten beginnen alvorens ze door schuift naar andere functies binnen de vereniging. Ook het betrekken van vrouwen binnen de vereniging zou een actie kunnen zijn om de drempel te verlagen. Volgens de respondenten moeten vrouwen veel meer betrokken worden. Enkele respondenten geven aan dat het een begin zou zijn om speciale avonden voor vrouwen te organiseren. Dit zou een mooi beginpunt kunnen zijn om meer waardering te creëren bij vrouwen. Een andere, mannelijke, respondent geeft aan dat vrouwen onder een mannennaam zouden moeten gaan werken. Op dat moment zijn er geen vooroordelen en wanneer het naar verloop van tijd goed gaat en er goede resultaten zijn, zou er volgens hem naar buiten gebracht kunnen worden dat het geen man maar een vrouw is. Op deze manier werk je volgens hem aan het tegengaan van de stereotypering die heerst:

“Het is misschien raar, maar we moeten ergens beginnen om meer inspraak van vrouwen te krijgen. Het is gewoon om aan de rest aan te tonen, aan die mensen die wel dat hele stereotype denken hebben, dat vrouwen echt wel slim zijn en goede dingen zeggen. Jullie luisteren nooit naar haar, maar als het via een man komt dan wordt er wel naar haar geluisterd. Ja dan heeft daarna de rest ook zoiets van ja, misschien moeten we toch meer naar vrouwen gaan luisteren. In feite zouden vrouwen dit zelf kunnen, maar op dat niveau zitten we nu nog niet” (Man, >40)

5.4.4 Zelfde behandeling

Zijn vrouwen uiteindelijk toegetreden, dan moeten ze hetzelfde behandeld worden als mannen. Compensatieverschillen, die nu nog veel te ontdekken zijn, moeten volgens de respondenten gelijk getrokken worden. Daarnaast moet iedereen gehoord en gezien worden, of het hierbij nou gaat over een man of een vrouw.

5.4.5 Vrouwen moeten opstaan

Volgens de vrouwelijke en mannelijke respondenten moeten vrouwen laten zien dat ze het kunnen. Ze staan in de spotlights, moeten zich meer bewijzen en hebben andere gevolgen van hun zichtbaarheid. Toch geven beide groepen respondenten aan dat vrouwen het gewoon moeten gaan doen. Door het te doen krijgen vrouwen meer zelfvertrouwen en dit zet ook andere vrouwen aan om dezelfde stap te maken. Hier komt de *burden of representation* positief naar voren (Puwar, 2004). Als een vrouw laat zien dat zij het kan, laat ze aan de hele groep vrouwen zien dat vrouwen wel in staat zijn om kwalitatief goed werk te verrichten. Een vrouwelijke respondent (<30) geeft aan:

“Dat je je meer moet laten zien enzo. Als er zo extra op wordt gestuurd, jadat helpt sowieso, maar ik denk ook dat het een kwestie van gewenning is. Misschien een goede vergelijking met het schaatsen. Met Davis [zwarte top-schaatser], die viel natuurlijk heel erg op, maar als de eerste is geweest en de tweede komt, dan val je minder op. Dat is ook een kwestie van dat ze dat vaker moeten tegenkomen” (Vrouw, <30).

Hoe moeilijk het volgens de respondenten ook is, toch zouden vrouwen zich minder moeten aantrekken van het normale beeld dat er is. Vrouwen moeten uitgaan van eigen kwaliteiten en laten zien dat ze het kunnen. Alleen dan kan het normaalbeeld doorbroken worden. Een fanatieke vrouwelijke respondent: *“Ja, dat is dus al jaren terug fout gegaan, maar nu zijn wij aan de beurt! Dus ik denk dat het nu een mooi moment is om te zeggen, laten we dat hele taboe eens gaan doorbreken en zet vrouwen in de positieve spotlights! Laat maar zien dat ze het kunnen. We zijn dus goed bezig, maar ik denk dat het een hele lange weg is”* (Vrouw, >30). De mannelijke respondenten, op één na, zijn het eens dat er meer vrouwelijke trainers toe moeten treden in (hogere) trainersfuncties. Deze mannelijke trainer geeft aan:

“Ik vond het echt mooie vragen. En onder de streep ben ik denk ik niet zo'n klootzak als dat ik nu geschetst heb. Nee mooie vragen. Maar ik denk dat ik kan concluderen dat vrouwen op dit moment minder ontwikkeld zijn in het gehele trainerschap dan mannen en dat uit zich in niveau, trainersfuncties andere kaderfuncties enzo. Ze hebben over het algemeen minder kennis. Er zal best een individu zijn die beter is dan sommige mannen, maar probeer die maar eens te vinden”

6| Conclusie

Binnen dit onderzoek is de betekenisgeving van trainers en jeugdspelers aan gender binnen het trainerschap onderzocht en is getracht antwoord te geven op de hoofdvraag van dit onderzoek: Welke betekenis geven jeugdspelers en trainers aan gender binnen het trainerschap en welke gevolgen heeft dit volgens hen?

Aan de hand van de antwoorden van de geïnterviewde trainers en spelers kan geconcludeerd worden dat er verschillende betekenissen toegekend worden aan de constructie van gender binnen het trainerschap. De resultaten laten zien dat er zowel sprake is van een ongelijkheid in het aantal mannen en vrouwen dat (als vrijwilliger) actief is binnen de vereniging, als ook in de manieren waarop zij zich in die ruimte bewegen. De respondenten wijzen verschillende eigenschappen en vaardigheden toe aan mannen en vrouwen. Mannen worden geconstrueerd als doortastend, haantje de voorste en dominant, terwijl vrouwen geconstrueerd worden als gestructureerd, geduldig, zorgzaam en echte denkers. Deze dergelijke ideeën over kwaliteiten hebben als gevolg dat mannen vaker hogere functies binnen een vereniging bekleden dan vrouwen. Dit genderonderscheid komt ook binnen het trainerschap naar voren. Het trainerschap zou volgens de respondenten voor zowel vrouwen als voor mannen toegankelijk moeten zijn, maar toch blijkt dat het trainerschap niet neutraal is, omdat er veel meer mannelijke trainers zijn. Mannen zijn daarmee de onbesproken ‘norm’ en dit wordt normaal, gewoon en vanzelfsprekend gevonden. Het gevolg hiervan is dat vrouwen zich ‘anders’ voelen, dat zij meer opvallen en zij eigenlijk niet binnen het trainerschap thuis horen. De vrouwen bekleden minder vaak (hogere) trainersfuncties en als zij die wel bekleden, trainen ze vaak meidenteams of lagere jeugdteams. De meerderheid van de vrouwelijke respondenten ervaart dat ze op alle manieren moeten knokken voor hun positie, terwijl mannen zich hier op geen enkele manier van bewust zijn. Aan de ene kant is er geen oog voor, omdat er weinig vrouwen zijn, maar aan de andere kant zijn er wel degelijk mannen die het wel zien en weten dat het zo is, maar zij doen er verder niks mee. Mannelijke trainers zien kennelijk niet de winst van meer vrouwelijke collega’s binnen hun gebied en/of spannen zich er niet voor in hier iets aan te veranderen. Het regime van ongelijkheid blijft op deze manier in stand.

Het gevolg van deze scheve man- vrouwverdeling binnen het trainerschap, is dat dit bij vrouwen regelmatig gevoelens van frustratie oproept. Zij denken dat ze een rol als trainster net zo goed kunnen invullen als de man. Dergelijke ervaringen kunnen voor vrouwen een drempel vormen om trainster te worden of te blijven. Vrouwelijke trainsters beginnen met een achterstand, omdat er getwijfeld wordt aan haar kwaliteiten en daardoor moet ze zich meer bewijzen. Daarnaast worden imperfecties sneller zichtbaar, ligt er meer focus op hun uiterlijk en moeten ze zich meer bewijzen om te laten zien dat ze net zo goed kunnen presteren als mannelijke trainers. Vrouwelijke trainers hebben daardoor het gevoel dat zij zich moeten aanpassen aan geldende (mannelijke) normen en hebben daardoor tegelijkertijd het gevoel dat ze ‘een gevecht’ moeten voeren, of zich ‘waar’ moeten maken binnen het trainerschap.

Hoe een goede trainer zou moeten zijn en welke eigenschappen zij moeten hebben, is volgens de trainers vooral gebaseerd op hoe mannen het altijd gedaan hebben. Daarnaast lijkt het trainerschap meer te passen bij een man dan bij een vrouw. Dit beeld wordt al jaren in stand gehouden, waardoor het voor vrouwen nog steeds moeilijker is om toe te treden als trainster. Mannen lijken zich daarentegen nauwelijks bewust bezig te houden met de mogelijke transitie van meer vrouwen binnen het sportkader. Gender binnen het trainerschap laat zien dat veel gedragingen en eigenschappen, zoals fanatisme en de winnaarsmentaliteit getypeerd worden als ‘mannelijkheid’ goed en normaal worden gevonden, terwijl zorgzaamheid en communicatief vaardig die als vrouwelijk getypeerd worden minder belangrijk gevonden worden. De jeugdspelers hebben hier echter een andere mening over en geven aan dat de kwaliteiten van trainers vooral persoonlijk van aard zijn. Er zijn goede en slechte

trainers, maar dit kunnen zowel mannen als vrouwen zijn. Ze zien graag een trainer met kwaliteit en inzicht voor de groep. Bij gelijke kwaliteiten, kiezen ze uiteindelijk liever toch voor een trainer of trainster van hetzelfde geslacht als zijzelf zijn.

Resume

Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat een groot deel van de resultaten overeenkomen met resultaten uit reeds uitgevoerde onderzoeken. Het onderzoek van Knoppers en Bouman (1996) geven bijvoorbeeld veel vergelijkbare resultaten weer. Ook de inzichten van Puwar (2004) over ‘gender’ binnen (sport)organisaties komen terug in resultaten van het onderzoek. De resultaten laten bijvoorbeeld zien dat de benaderingen van Knoppers en Bouman (*paragraaf 3.3.1*) terugkomen en ook de gevolgen van (on)zichtbaarheid (*paragraaf 2.2*) komen terug in het onderzoek. Betekent dit, dat er de afgelopen 22 jaar nauwelijks verandering te zien is binnen het beeld van gender binnen het trainerschap? Ondanks de bevestigende heersende constructies, zijn er toch een aantal nieuwe inzichten die naar voren komen:

- Uit dit onderzoek blijkt dat de geïnterviewde mannelijke trainers zich ervan bewust zijn dat er een scheve verdeling is binnen het trainerschap en dat zij zich er ook van bewust zijn dat het voor vrouwen lastig is om toe te treden tot het trainerschap. Volgens hen moeten vrouwelijke trainers ‘harder’ werken voor dezelfde waardering als mannelijke trainers. Maar ondanks dat ze zich hiervan bewust zijn en ze zeggen dat ze meer vrouwen binnen een trainersfunctie zouden willen zien, zijn ze niet actief bezig om dit voor elkaar te krijgen. Het bewustzijn is onder de respondenten is gecreëerd, maar de stap om er actief iets mee te gaan doen ontbreekt nog. Uit de resultaten blijkt dat dit onder andere komt, omdat mannelijke respondenten denken dat vrouwelijke trainers zelf de drempel over moeten. De vrouwelijke respondenten denken daar echter anders over, zij denken dat ze hier zelf geen actieve rol in hebben. Volgens de vrouwelijke respondenten is het vooral aan de mannelijke trainers om deze ‘normale’ maar ongelijke verhoudingen te doorbreken.

- Alle respondenten, op één na, geven aan dat vrouwen goede trainers kunnen zijn. De respondenten geven aan dat vrouwelijke trainers dezelfde kwaliteiten kunnen hebben als mannelijke trainers. De respondenten denken dat dit zo is, maar indirect komt er in de antwoorden naar voren dat mannelijke trainers beter zijn en beter binnen het trainerschap horen. Ze geven aan dat de mannelijke en vrouwelijke trainers dezelfde kwaliteiten hebben, maar wanneer er door wordt gevraagd naar die kwaliteiten, benoemen ze onbewust alleen kwaliteiten die ze eerder tijdens het gesprek als ‘mannelijk’ hebben geconstrueerd

- Uit de resultaten blijkt dat trainers het belangrijk en goed vinden dat de genderverschillen naar voren komen binnen het trainerschap. Het is voor de jeugdspelers goed om hier bewust van te zijn en worden. Ondanks dat de trainers dit aangeven, zien alle respondenten het liefst wel iemand van het eigen geslacht voor de groep. Jongensteams zouden bij voorkeur getraind worden door een man en meisjesteams door een vrouw. Ook de jeugdspelers geven dit aan. Jongens zouden het liefst door een man getraind willen worden en de meisjes door een vrouw.

7| Aanbevelingen en discussie

In dit hoofdstuk worden een aantal algemene aanbevelingen gedaan om meer diversiteit binnen trainingsfuncties te krijgen. Daarna wordt het onderzoek ter discussie gesteld. Tijdens de onderzoeksperiode zijn verschillende keuzes gemaakt om bepaalde dingen wel of niet te doen. Er wordt gereflecteerd op de onderzoeksperiode en er worden tekortkomingen en verbeterpunten aangestipt.

7.1 Voor NOC*NSF / overheid

De toetreding van vrouwelijke trainers binnen het sportkader lijkt een taboe. Door het beeld dat in stand worden gehouden zijn er weinig vrouwelijke trainers te vinden. Om een transitie teweeg te brengen moet de toetreding van vrouwelijke trainers, net als de mannelijke, normaal worden gevonden.

Omdat het een taboe is dat al jaren in stand wordt gehouden, zal het proces van meer vrouwen binnen het sportkader niet snel gaan. Bij zowel mannen als bij vrouwen moet er een transitie plaatsvinden in de gedachtegang. Uit de resultaten blijkt dat mannelijke trainers weten dat ze in de meerderheid zijn, maar lijken dit te accepteren en normaal te vinden. Bij de mannelijke trainers moet er een verandering plaats gaan vinden in de gedachtegang die zij op dit moment hebben, er moet meer bewustwording gecreëerd worden. Nu blijkt dat er aan de ene kant geen oog voor is, omdat vrouwen er gewoon niet zijn. Aan de andere kant zijn er wel degelijk mannen die het wel zien en weten dat het zo is, maar doen er verder niks mee. De mannelijke trainers moeten doorkrijgen dat zij een (groot) aandeel hebben in de verwelcoming van meer vrouwelijke trainers binnen het trainerschap. Naast de bewustwording bij mannelijke trainers, moeten ook vrouwelijke trainers geprikkeld worden. Zij zullen over de streep getrokken moeten worden en getriggerd worden om een trainersfunctie op te pakken. Een mooi eerste initiatief zou een avond speciaal voor vrouwelijke trainers kunnen zijn, waarin er verhalen worden gedeeld en er met elkaar gebrainstormd wordt. In samenwerking met vrouwelijke trainers kan er gekeken worden wat er zou moeten gebeuren om meer vrouwen over de drempel te krijgen. Dit zou het begin kunnen zijn van de start van een nieuw programma binnen NOC*NSF in samenwerking met de bonden. Er zou binnen clubkaderontwikkeling, net als de actuele actie voor meer vrouwelijke scheidsrechters, een programma opgezet moeten worden dat aan de slag gaat met het trainingskader en dit vooral gericht op vrouwelijke trainers.

7.2 Voor verenigingen

Zowel jeugdspelers als trainers geven aan dat trainers een weerspiegeling moeten zijn van de jeugd. Op dit moment zijn er weinig vrouwen die de stap naar een trainersfunctie nemen. Aan verenigingen de tip om aandacht en tijd te besteden aan meer diversiteit binnen kaderfuncties.

1. Mooie verhalen delen

Hebben jullie al een vrouw als trainer en zijn jullie hier trots op? Breng dit naar buiten! Rolmodellen zijn belangrijk (paragraaf 5.4.1) en dit laat andere verenigingen zien dat het 'normaal' is en het succesvol kan zijn. Daarnaast prikkelt het ook andere vrouwen binnen de vereniging. Vrouwen zien op deze manier dat het leuk is en dit zet ze wellicht aan om de stap te maken.

2. Maak het speciaal

Zoeken jullie een nieuwe trainer? De manier van vragen is een belangrijk startpunt (paragraaf 5.4.2). De respondenten raden af om dit via een onpersoonlijk mailtje of berichtje op Facebook te doen. Dit stimuleert trainers niet om de stap te nemen. Maak het persoonlijk en speciaal! Daarnaast hebben vrouwen een extra duwtje in de rug nodig. Neem de tijd en verzin iets ludieks, waardoor je een trainer binnen kan halen.

3. Creëer een etalage

Door vrouwen taken te geven, ze deze te laten uitvoeren en ook te benoemen dat ze het goed doen, krijgen ze meer zelfvertrouwen en waardering. Als ze de waardering eenmaal hebben, is het makkelijker om door te schuiven naar hogere functies binnen de vereniging. Een vrouw zou dus eerst op de achtergrond met kleine taken moeten beginnen alvorens ze door schuift naar andere functies binnen de vereniging. Betrek vrouwen meer bij de alledaagse gebeurtenissen op de vereniging. Door klein te beginnen kunnen vrouwen worden overgehaald om vervolgens een functie binnen de vereniging uit te voeren. Organiseer bijvoorbeeld is een vrouwenavond! (paragraaf 5.4.3)

4. Zelfde compensatie

Krijgen mannelijke trainers meer waardering en geld dan de vrouwelijke trainers? Dit vormt een drempel, waardoor vrouwen gaan twifelen of ze de stap maken of niet (Paragraaf 5.4.4)

7.3 Verloop onderzoeksperiode

Vanaf december 2017 is de periode van de masterscriptie van start gegaan. Voorafgaand aan de start van deze periode is er veel nagedacht over het onderwerp van de scriptie. Aanvankelijk wilde ik iets doen richting de sportdeelname in Nederland. Inge gaf mij de tip om iets te doen wat echt bij mij paste en waar ik energie van zou krijgen. Al snel kwamen we op dit onderwerp uit, omdat ikzelf een vrouwelijke trainster ben.

Na het opstarten van het proces is redelijk snel begonnen met de literatuurstudie en het theoretisch kader. Na het opzetten van deze hoofdstukken ben ik van start gegaan met de dataverzameling. Omdat ik meerdere jaren ervaring heb binnen het trainersdomein en ik daardoor een netwerk heb opgebouwd, ging het werven van de respondenten snel. Ook het vullen van de focusgroepen verliep zonder problemen. Na het transcriberen moest het resultatenhoofdstuk opgesteld worden op basis van het theoretisch kader, te weten Puwar (2004) en Weick (1995). Dit gedeelte heeft de meeste tijd in beslag genomen, omdat ik het lastig vond om alle verzamelde data in een mooi verhaal te gieten. Ik heb vooral geworsteld met de hoeveelheid aan data. Doordat zowel vrouwelijke trainsters, mannelijke trainers als jeugdspelers werden geïnterviewd, was er een grote verscheidenheid aan data. Vanuit meerdere invalshoeken werd er naar gender bekeken en om dit in één concreet verhaal te vertellen was lastig. Vooral de structuur was een belangrijk begin om alle data te bundelen. Door een snelle start en een goede planning gedurende het hele proces, is het me uiteindelijk gelukt en heb ik de periode tot een goed eind weten te brengen.

7.4 Tekortkomingen en verder onderzoek

Een tekortkoming van dit huidige onderzoek richt zich op de selectie van de respondenten. Bij het selecteren van de huidige respondenten was ik, ongeacht wat voorwaarden, vrij om te kiezen wie ik zou interviewen. Ik heb ervoor gekozen om trainers uit te zoeken die ervaring hadden met het trainen van zowel jongens als meiden. Daarnaast heb ik geprobeerd om te variëren in leeftijden en ervaringen. Bij het zoeken van de respondenten heb ik minder focus gelegd op de sport. Wat in het onderzoek naar voren komt, is dat er grote verschillen te zien zijn tussen bijvoorbeeld voetbal en handbal. In een vervolgonderzoek zou er meer de focus gelegd kunnen worden op de keuze van een sport. Dit onderzoek heeft zich daarnaast gericht op teamsporten. Het zou ook interessant kunnen zijn om te kijken welke resultaten een onderzoek bij individuele sporten laat zien. Bij individuele sporten is er meer één op één begeleiding en dit kan mogelijk andere percepties omtrent gender naar voren brengen. Het is interessant om deze vergelijking te maken.

Daarnaast is het interessant om dit onderzoek breder te trekken dan alleen de huidige respondenten. Ik heb ervaren dat dit onderwerp leeft binnen een vereniging en dat het gebrek aan vrouwelijke trainers een issue is. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden binnen een kleine straal, het zou interessant zijn om te kijken hoe dit onderwerp breder gedragen wordt. Het onderzoek heeft nu vooral in het oosten van het land plaatsgevonden. Gender binnen het trainerschap kan in bijvoorbeeld het westen een andere betekenis hebben dan in het oosten. Daarnaast heeft het onderzoek nu plaatsgevonden binnen een select aantal verenigingen. Om de validiteit en de kwaliteit te verbeteren, zou het beter zijn om meer verenigingen mee te nemen in het onderzoek. De conclusie die nu getrokken wordt, is alleen toepasbaar binnen de huidige selectie respondenten en verenigingen. Wanneer er breder en uitgebreider onderzoek wordt gedaan dan kan er een eenduidigere conclusie worden gedaan omtrent gender binnen het trainerschap.

Tot slot wordt er in dit onderzoek geen aandacht besteed aan de context van de verenigingen waar de trainer lid van is en waar hij of zij training verzorgd. Het lijkt me interessant om te kijken hoe de context en/of cultuur van de club meespeelt in de betekenis die trainers geven aan gender binnen het trainerschap. Op deze manier zou er gekeken kunnen worden of de cultuur van een club meespeelt in de manier waarop er betekenis wordt gegeven aan gender binnen het trainerschap. Een club kan bijvoorbeeld actief bezig zijn met diversiteit of veel vrouwen in het bestuur hebben. Dit is mogelijk van invloed op de manier waarop trainers betekenis geven aan gender. Deze context is nu niet meegenomen.



“Dingen die je niet zo vaak ziet, vallen meer op dan dingen die je vaak ziet”



Literatuurlijst

- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51, 199-217.
- Acker, J. (1992). Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations
- Anderson, D. (2009). Adolescent girls' involvement in disability sport: Implications for identity development. *Journal of Sport & Social Issues*, 33(4), 427-449.
- Baarda, D. (2009). Dit is onderzoek! Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Beauvoir, S. de (1972) *The second sex*. New York: Vintage Publishing
- Beek (2012). In welke sport zijn vrouwen beter dan mannen? Geraadpleegd op 18 januari, via <https://www.nrc.nl/nieuws/2012/03/26/in-welke-sport-zijn-vrouwen-beter-dan-mannen-12278162-a767779>
- Boeije, H. (2010). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma uitgevers
- Boessenkool, J. (2011) Sportverenigingen: een plaatsbepaling. In: Boessenkool, J., J. Lucassen, M. Waardenburg en F. Kemper, Sportverenigingen: tussen tradities en ambities. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Boonstra, J. & L. de Caluwé (2006) (red.) *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
- Claringbould, I. (2009), Beleidsvragen over de positie van vrouwen in sportbestuursfuncties. In: *Vlaams Tijdschrift voor Sportbestuur*, 209, p. 33-35
- Claringbould, I. & Knoppers, A. (2012) Paradoxical Practices of Gender in Sport-Related Organizations. *Journal of Sport Management*, 26, 404-416
- Claringbould, I. & Knoppers, A. (2017). Regimes van genderongelijkheid in voetbal
- Claringbould, I. & Knoppers, A. (2013). Understanding the lack of gender equity in leadership positions in (sport) organizations In: *Managing social issues*. Cheltenham (UK), Edward Elgar. p.162-182
- Connell, R. (2002). *Short introductions Gender*. Cambridge: Polity Press
- Connell, R. (2005). *Masculinities*. Berkeley, CA: University of California Press.

- Connell, R. (2009). Gender in personal life. In: R. Connell. *Gender. Short Introductions*. Cambridge: Polity Press. P. 94-114
- Derks (2017). *Bloed, zweet en tranen: de vrouwelijke opmars op de olympische spelen*. Geraadpleegd op 18 januari, 2018, via <https://www.ru.nl/geschiedenis/onderzoek/culturele/collectief-project-sportcultuur/nieuwsbrief4/vrouwelijke-opmars-olympische-spielen/>
- Dodd, M. (2015). FIFA needs more women. *New York Times*
- Edwards, A., & Skinner, J. (2009). *Qualitative Research in Sport Management*. Amsterdam: Elsevier.
- Green, S. & Hogan, D. (2005). *Researching Children's experiences. Methods and approaches*. London: Sage.
- Hall, M., Cullen, D. & Sack, T. (1990). *The gender structure of national sport organizations*
- Hargreaves, J. (1994). *Sporting females: critical issues in the history and sociology of women's sports*. Londen: Routledge
- Hoogendoorn, S. (2013). *Diversity and Team Performance: A Series of Field Experiments*. Uva: Amsterdam
- IOC (2017). presentatie congres
- Kanter, R. (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Knoppers, A., & Bouman, Y. (1996). *Trainers/coaches: een kwestie van kwaliteit, de arbeidscultuur van trainers/coaches m/v*. Arnhem: NOC*NSF.
- Kusenbach, M. (2003). Street phenomenology: the go-along as ethnographic research tool. *Ethnography* (4), 455-485.
- Messner, M. & Sabo, D. (1990). *Sport, men, and the gender order*. Champaign, IL: Human Kinetics
- Mulier instituut (2014). *Sekse-ongelijkheid in de sport, ondanks voortschrijdende emancipatie*
- NOC*NSF (2017). *Lidmaatschappenrapportage*
- NOS (2017). *Nederland in top EU met genderongelijkheid*. Geraadpleegd op 4 januari, via <https://nos.nl/artikel/2197474-nederland-in-top-eu-met-gendergelijkheid-maar-er-is-ook-kritiek.html>
- Odiijk, 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-denken-vaak-dat-ik-de-verzorger-ben.html>

- Prange, M., & Oosterbaan, M. (2017). *Vrouwenvoetbal in Nederland* (1 e druk). Utrecht: Uitgeverij Klement. Amsterdam: Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.
- Prange, M. (2016). *Vrouwelijke voetbaltrainer: ze denken vaak dat ik verzorger ben*. Geraadpleegd op 24 januari, 2018, via <https://nos.nl/artikel/2098338-vrouwelijke-voetbaltrainer-ze-denken-vaak-dat-ik-de-verzorger-ben.html>
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Berg Publishers
- Rek, W. de. (2017). *Hoe zit het nou echt met die m/v-verschillen?* Volkskrant. Geraadpleegd op 20 december 2017 via: <https://www.volkskrant.nl/wetenschap/hoe-zit-het-nou-echt-met-die-m-v->
- Rijksoverheid (2017). De verschillen tussen mannen en vrouwen worden kleiner. Geraadpleegd op 4 januari, via: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/01/25/de-verschillen-tussen-vrouwen-en-mannen-worden-kleiner>
- Rijksuniversiteit Groningen (2017). *Feministen gepleit voor een onderscheid tussen sekse*
- Sommeren, D. van, (2013). *Sporten in een veranderende samenleving*. Universiteit Utrecht.
- Sonnerville, H. de (2005). Retorische aspecten van professionaliseren. Proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Stokvis, R. (unpublished paper). Naar een sociologische theorie van de club.
- Timmer, B. (1995). *Als vrouwen willen voetballen, willen ze ook coachen*. Zeist: KNVB
- Van Bottenburg, M. (2013). Om de sport verenigd. Instituties en organisaties in de sportwereld. In: Duyvendak, J.W., Bouw, C., Gërkhani, K. & Velthuis, O. (red.), *Sociale kaart van Nederland. Over instituties en organisaties*. Den Haag: Boom Lemma, pp. 223-238
- Wagg, S., Brick, C., Wheeton, B. & Caudwell, J. (2009). 'Race' and Ethnicity. In: *Key concepts in sport studies*. London, Sage. P.184- 192
- Weick, K. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage Publications: Thousand Oaks

Bijlage 1: Topiclijst trainers

<p>Introductie</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bedanken voor deelname ○ Voorstellen ○ Doel onderzoek ○ Duur onderzoek ○ Opname en aantekeningen ○ Anonimiteit en data ○ Vrijwillige deelname ○ Mogelijkheid stellen vragen 	<p>Allereerst nogmaals hartelijk bedankt dat u wilt deelnemen aan het onderzoek. Mijn naam is Hilde en ik doe vanuit NOC*NSF en de Universiteit van Utrecht onderzoek naar de constructie van gender binnen trainersfuncties. Het interview duurt ongeveer een uur. Als u dat goed vindt zou ik het interview graag opnemen, zodat ik het achteraf goed kan analyseren. Daarnaast zal ik ook notities maken.</p> <p>Graag benadruk ik dat uw deelname anoniem is. Ik zal geen namen of andere gegevens vermelden, waardoor specifieke resultaten of uitspraken naar u of uw positie in de vereniging kunnen worden herleid.</p> <p>Heeft u wellicht zelf nog vragen voordat we beginnen?</p>
<p>Start</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennismaking ○ Algemeen beeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe vindt u het om trainer te zijn van vereniging X • Hoe bent u in deze sport terecht gekomen? • Wat is uw achtergrond binnen de sport en vereniging? • Waarom bent u trainer geworden? • Wat zijn uw ervaringen als trainer? Op welk niveau heeft u trainen gegeven en aan jongens of meiden? • Waarom aan specifiek jongens of meisjes?
<p>Betekenis Gender <i>(Deelvraag 2: Welke betekenis geven betrokkenen aan gender in trainingsfuncties?)</i></p> <p><i>(Deelvraag 3: Hoe ervaren trainers de genderongelijkheid binnen het trainerschap?)</i></p> <p><i>(Deelvraag 4: Op welke manier heeft de betekenisgeving van gender consequenties voor het vervullen van trainingsfuncties?)</i></p> <p>- Begrippen Puwar</p>	<p>Trainerschap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat houdt uw functie precies in? (beschrijf eens) • Is er in uw organisatie/vereniging in mannen en vrouwen in de trainings- bestuursfuncties? zo ja, welke? • Welke kwaliteiten zou een goede trainer naar uw idee moeten hebben? • Is er naar jouw idee verschil tussen mannelijke en vrouwelijke trainers? In welke zin? Wat merk je daarvan? • Waarom zijn er zo weinig vrouwen in hogere trainersfuncties? Zou hier iets aan gedaan moeten worden? En zo ja wat? <p>Praktijk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe schetst u uw positie als mannelijke/vrouwelijke trainer? • Hoe zou u de positie van het andere geslacht (mannelijke/vrouwelijke) schetsen binnen het trainerschap? Waar zit het verschil? • U traint op dit moment jongens/meisjes. Heeft u bewust voor deze doelgroep gekozen en waarom? • Merkt u verschil tussen meisjes en jongens? Zo ja welke verschillen? • Gaat u met meisjes anders om dan met jongens? Zo ja hoe? • Waarom wel of niet? • Merkt u verschillen tussen jongens en meisjes? • Welke verschillen ervaart u? • Wat doet u met die verschillen? Heeft u een andere aanpak?

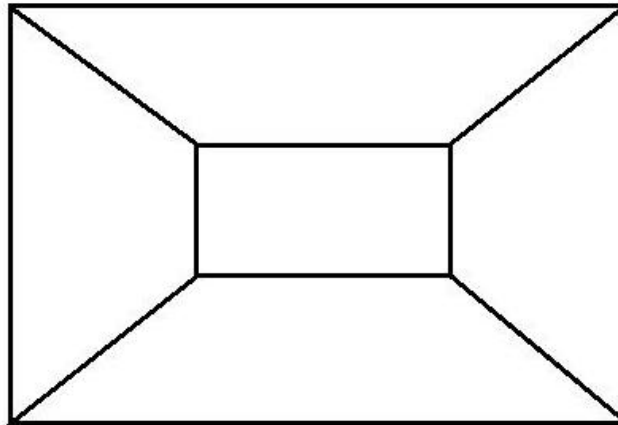
	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft u het idee dat u anders met jongens omgaat dan met meisjes? • Wat vindt u van jongensteams die getraind worden door vrouwen? • Hoe denkt u dat de jongens dat vinden? • Denkt u dat er anders aangekeken wordt tegen mannelijke trainers dan tegen vrouwelijke trainers volgens jeugdspelers? • Waar merkt u dat aan en hoe gaat u hiermee om? • Merkt u zelf binnen het veld verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke trainers? • Zo ja, hoe denk je dat die verschillen komen? • Denkt u dat vrouwelijke trainers dezelfde ‘werkruimte’ hebben als mannelijke trainers? (kunnen ze hetzelfde permitteren, als in fouten maken etc.) • Zo nee, welke consequenties heeft dit voor vrouwelijke en mannelijke trainers? • Hoe denkt u dat er van buitenaf naar de eventuele verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke trainers wordt gekeken? (denk aan ouders, pers etc.) • Hoe denkt u dat ouders aankijken tegen vrouwelijke trainers? • Bemoeien ouders van jongens zich meer met het spel dan ouders van meisjes? • Hoe komt dit verschil denkt u? <p>Trainer / coaches onderling</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zie je verschil binnen het sportkader? Handelen mannen anders dan vrouwen? ○ Denk je dat vrouwen en mannen evenveel te zeggen hebben binnen een vereniging? ○ Zo nee, hoe komt dit dan? ○ Kijk jij anders aan tegen meningen van het andere geslacht? ○ Zie je verschil binnen het sportkader? Handelen mannen anders dan vrouwen?
Genderverschillen	<ul style="list-style-type: none"> • <intro genderverschillen> • Hoe gaat u hiermee om? • Bent u hier bewust mee bezig of denkt u hier wel eens over na?
Afrondende vragen	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe kan een vereniging zorgen dat vrouwen meer worden toegelaten tot sportkaderfuncties en er dus meer diversiteit is? • Welke stappen zouden hierdoor ondernomen moeten worden? • Denkt u dat dit te realiseren is vanuit een vereniging, of moet er vanaf hogere hand maatregelen komen? • Wat zijn dan voorbeelden van deze maatregelen? • Hoe denkt u dat we het voor vrouwen aantrekkelijker kunnen maken om toe te treden binnen het trainerschap?

<p>Standaard doorvragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraag naar verhalen, laat hen dat verhaal vertellen en vraag door naar hun beleving. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunt u daar iets meer over vertellen? • Kunt u dat wat nader toelichten? • Kunt u daar een voorbeeld van geven? • Hoe uit zich dat? • Waar merkt u dat aan? • Hoe was dat voor u? • Hoe heeft u dat zelf ervaren? • Wat vindt u daar zelf van? • Wat bedoelt u precies als u zegt ...? • Hoe reageerde u op <gebeurtenis>? • Welke reacties waren er....?
<p>Afsluiting</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Achtergrondvragen ○ Mogelijkheid aanvullingen of vragen ○ Feedback ○ Contact ○ Vervolg ○ Bedanken 	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft u wellicht zelf nog vragen of onderwerpen die u graag nog aan de orde zou willen brengen? • Wat vond u van het interview? <p>Briefje met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naam/leeftijd etc. • Positie binnen vereniging • Feitelijke informatie. Hoeveel trainers, hoeveel man/vrouw <p>Mocht het nodig zijn, zouden wij dan eventueel per e-mail of telefonisch contact op mogen nemen voor een korte verduidelijking en/of opvolging?</p> <p>Hartelijk dank voor uw deelname.</p>

Bijlage 2: Focusgroep jeugdspelers

1: Coöperatieve werkvorm: omschrijf je ideale trainer

De jeugdspelers gaan eerst 5 minuten lang zelf in een vakje (de buitenste) opschrijven wat hun ideale trainer is. Vervolgens gaan ze met z'n allen in discussie en schrijven ze in het middelste vakje op welke 5 eigenschappen zij als groep het belangrijkste vinden. Aan de hand van de werkvorm en de opgeschreven eigenschappen vindt er een groeps gesprek plaats, waarbij de koppeling wordt gemaakt met Gender.



2: Plaatje

De jeugdspelers hebben allen een plaatje meegenomen van hun ideale trainer. Aan de hand van dit plaatje stelt de onderzoeker diverse vragen.

Bijlage 3: Codeboom

- **Drijfveren trainerschap**
 - Het hoogst mogelijke behalen
 - Ontwikkelen
 - De club helpen
 - Winnen
 - Resultaat zien
 - Spelers vaardig genoeg maken

- **Eigenschappen goede trainer**
 - Communicatief vaardig
 - Kennis
 - Ervaring
 - Fanatiek
 - Leidend
 - Organisatorisch sterk
 - Inzicht hebben
 - Anticiperend
 - Sport intelligent

- **Gendersverschillen binnen de vereniging**
 - Cultuur
 - *Vrouw specifieke rol*
 - *Weinig vrouwen in het kader*
 - *Verschil in taken*
 - *Normaliteit*
 - Van vroeger uit
 - Beeld dat in stand wordt gehouden
 - Eigenschappen man
 - *Dominant*
 - *Eisend*
 - *Gezag*
 - *Bewijsdrang*
 - *Haantje de voorste*
 - Eigenschappen vrouw
 - *Geduldig*
 - *Emotioneel*
 - *Denkers*
 - *Gestructureerd*
 - *Communicatief*
 - *Knopen door hakken*
 - *Zorgzaam*

- **Trainerschap**
 - Cultuur
 - *Lastig om trainers te vinden*
 - *Mannencultuur*
 - *Vrouwelijke trainers zeldzaam*

- Vrouwelijke trainers
 - *Hulpje van de man*
 - *Communicatief*
 - *Trainen meisjesteams*
 - *Zorgzaam*
- Mannelijke trainers
 - *Veel ambitie*
 - *Trainen hoge teams*
 - *Hard en overtuigend*
 - *Winnaarsmentaliteit*

- **Gevolgen voor vrouwelijke trainers**

- Geen gelijke kansen
- Onzekerheid
- Niet gezien worden
- Hoge drempel
- Lager in de hiërarchie
- Met een achterstand beginnen
- Zichtbaarheid
 - *Fouten sneller bestraft*
 - *Uiterlijk*
 - *Minder ruimte*
 - *Meer bewijzen*
 - *Uittesten*
 - *Meer vertrouwen nodig*

- **Toekomstperspectief**

- Kijken naar kwaliteit
- Compensatie
- Rolmodellen
- Normaalbeeld doorbreken
- Etalage creëren
- Manier van vragen
- Gehoord en gezien worden