



Vilka är idrottens valda makthavare?

– Om rekrytering till styrelser inom svensk idrott



FoU-rapporter

- 2004:1 Ätstörningar – en kunskapsöversikt (Christian Carlsson)
- 2004:2 Kostnader för idrott – en studie om kostnader för barns idrottande 2003
- 2004:3 Varför lämnar ungdomar idrotten (Mats Franzén, Tomas Peterson)
- 2004:4 IT-användning inom idrotten (Erik Lundmark, Alf Westelius)
- 2004:5 Svenskarnas idrottsvanor – en studie av svenska folkets tävlings- och motionsvanor 2003
- 2004:6 Idrotten i den ideella sektorn – en kunskapsöversikt (Johan R Norberg)
- 2004:7 Den goda barnidrotten – föräldrar om barns idrottande (Staffan Karp)
- 2004:8 Föräldraengagemang i barns idrottsföreningar (Göran Patriksson, Stefan Wagnsson)
- 2005:1 Doping- och antidopingforskning
- 2005:2 Kvinnor och män inom idrotten 2004
- 2005:3 Idrottens föreningar - en studie om idrottsföreningarnas situation
- 2005:4 Toppningsstudien - en kvalitativ analys av barn och ledares uppfattningar av hur lag konstitueras inom barnidrott (Eva-Carin Lindgren, Hansi Hinic)
- 2005:5 Idrottens sociala betydelse - en statistisk undersökning hösten 2004
- 2005:6 Ungdomars tävlings- och motionsvanor - en statistisk undersökning våren 2005
- 2005:7 Inklination inom idrottsrörelsen - en kvalitativ studie
- 2006:1 Lärande och erfarenheters värde (Per Gerrevall, Samantha Carlsson och Ylva Nilsson)
- 2006:2 Regler och tävlingssystem (Bo Carlsson, Kristin Fransson)
- 2006:3 Fysisk aktivitet på Recept (FaR) (Annika Mellquist)
- 2006:4 Nya perspektiv på riksidrottsgymnasierna (Maja Uebel)
- 2006:5 Kvinnor och män inom idrotten 2005
- 2006:6 Utvärdering av den idrottspsykologiska profilen - IPS-profilen (Göran Kenttä, Peter Hassmén och Carolina Lundqvist)
- 2006:7 Vägen till elittränarskap (Sten Eriksson)
- 2006:8 Näridrott i skolmiljö (Björn Forsberg)
- 2006:9 Kartläggning av det idrottspsykologiska området med avseende på svensk elitidrott (Göran Kenttä)
- 2007:1 Idrotten Vill - en utvärdering av barn- och ungdomsidrotten (Lars-Magnus Engström, Johan R Norberg och Joakim Åkesson)
- 2007:2 Sexualisering av det offentliga rummet (Birgitta Fagrell, Jesper Fundberg, Kutte Jönsson, Håkan Larsson, Eva Olofsson och Helena Tolvhed)
- 2007:3 Det sociala ledarskapet (Martin Börjeson, Johan von Essen)
- 2007:4 Frivilligt arbete inom idrotten (Lars-Erik Olsson)
- 2007:5 Varumärkets betydelse inom idrotten (Anna Fyrberg, Sten Söderman)
- 2007:6 Analys av träningstider inom föreningsidrotten - en studie av sju lagidrotter sett ur ett ålders- och könsperspektiv (Christian Augustsson, Göran Patriksson, Owe Stråhlman och Stefan Wangsson)
- 2007:7 Målstyrning och bidragsgivning inom svensk idrott (Johan Söderholm)
- 2007:8 Ekonomiska styrmedel inom ideella organisationer (Erik Lundmark, Alf Westelius)
- 2007:9 Näridrott i skolmiljö, etapp 2 (Josef Fahlén, Björn Forsberg)
- 2007:10 Doping - personlighet, motiv och moral i idrotten (Jesper Thiborg, Bo Carlsson)
- 2007:11 Eliten e´ liten - men växer. Förändrade perspektiv på elitidrott (Mikael Lindfelt)
- 2008:1 Doping- och antidopingforskning - En inventering av samhälls- och beteendevetenskaplig forskning och publikationer 2004-2007 (David Hoff)
- 2008:2 Idrottens anläggningar – ägande, driftsförhållanden och dess effekter (Josef Fahlén, Paul Sjöblom)
- 2008:3 Idrottens roll i samhället II (Sara Sandström, Mats Nilsson)
- 2008:4 Vilka stannar kvar och varför? (Britta Thedin Jakobsson, Lars-Magnus Engström)
- 2008:5 Medlemskapet i den svenska idrottsrörelsen - En studie av medlemmar i fyra idrottsföreningar (Torbjörn Einarsson)
- 2008:7 Äldre en resurs för idrottsrörelsen (Margareta Johansson)
- 2008:8 Möjliga tekniklösningar för LOK-stöd, SISU verksamhet och antidoping (Kenneth Olausson, Stewe Gårdare, Torbjörn Johansson, Mikael Wiberg, Oskar Juhlin)
- 2009:1 Kunskapsöversikt: Styrketräning för barn och ungdom (Michail Tonkonogi)
- 2009:2 Kunskapsöversikt: Kost- och näringslära inom idrotten (Eva Blomstrand och William Apró)
- 2009:3 Varumärkets betydelse inom idrottsrörelsen - ett sponsorperspektiv (Anna Fyrberg och Sten Söderman)
- 2009:3 A Sponsor's Perspective on the Swedish Sports Movement (Anna Fyrberg och Sten Söderman)
- 2009:4 Valuta för pengarna - om föräldrars kostnader för barnens deltagande i tävlingsidrott (Krister Hertting)
- 2009:5 Ämnet specialidrott i gymnasieskolan - en utvärdering av ämnet läsåret 2008/09 (Magnus Ferry och Eva Olofsson)
- 2009:6 Vilka är idrottens valda makthavare? - Om rekrytering till styrelser inom svensk idrott (Jesper Fundberg)



9 789197 813068

Tryckta rapporter kan beställas från Riksidrottsförbundets kundtjänst – kundtjanst@rf.se
Ladda hem rapporterna i PDF från www.rf.se/dokumentbank

Förord

Idrotten vill att ”alla medlemmar, oavsett ålder, kön eller etnisk ursprung, är delaktiga i de beslut som formar deras verksamhet” (Idrottsrörelsens idéprogram Idrotten vill), att ”på alla beslutande och rådgivande nivåer bör kvinnor och män vara representerade med minst 40 procent (Idrottens jämställdhetsplan) och att ”ökad etnisk mångfald är viktig ur demokratisynpunkt” (Handlingsplan för ökad mångfald inom idrotten).

De riktlinjer om jämställdhet och etnisk mångfald som RF-stämman och riksidrottsstyrelsen beslutat om är tydliga. Samtidigt vet vi att kartan och verkligheten inte alltid stämmer överens. Varför blir det inte som vi vill och tänkt oss? Vilka kriterier används vid rekrytering av ledamöter?

För att belysa dessa frågor, skaffa mer kunskap och underlag för vidare diskussion och åtgärder, gav RF forskaren och etnologen Jesper Fundberg (Malmö Högskola) i uppdrag att beskriva och analysera hur rekrytering till SF-styrelser beskrivs och tolkas av idrottens företrädare ur ett genus- och etnicitetperspektiv, och att kartlägga hur fördelningen ser ut bland ledamöter i samtliga SF-huvudstyrelse i relation till kön och etnicitet.

På den senaste RF-stämman antogs en tydligare vision och värdegrund. Visionen är Svensk idrott världens bästa. En förutsättning för att svensk idrott ska bli världens bästa är att vi kan ta vara på alla talanger och allas kunskaper oavsett vilken roll man har. Det gäller med andra ord inte bara bland aktiva idrottsutövare, utan det är minst lika viktigt i alla beslutande och rådgivande nivåer. Frågorna om jämställdhet och etnisk mångfald handlar om rättvisa, men det är också en demokrati- och utvecklingsfråga för svensk idrott. Om svensk idrott ska bli världens bästa måste alla kunna ha lika bra förutsättningar att vara med.

Det är vår förhoppning att rapporten kan utgöra ett värdefullt underlag för ökad kunskap, vidare diskussioner och åtgärder för ökad jämställdhet och etnisk mångfald på olika rådgivande och beslutande nivåer inom idrotten.

Mattias Claesson
Idrottspolitisk chef

Riksidrottsförbundet

Sammanfattning

Syftet med följande studie är att beskriva och analysera hur rekrytering till SF-styrelser beskrivs och tolkas bland idrottens företrädare ur ett genus- och etnicitetsperspektiv. Följande tre frågor har ställts:

Hur ser valberedningsarbetet ut inom SF? Vilka kriterier används vid rekrytering av ledamöter?
Hur resonerar valberedning kring genus och etnisk mångfald i relation till styrelserekrytering?

Materialet består av intervjuer med valberedningsordföranden i femton valda SF. Kriterierna för urval har skett i samråd med uppdragsgivaren med hänsyn till att fånga en så stor variation som möjligt mellan olika idrotter.

Resultaten i undersökningen visar att:

De flesta i styrelserna rekryteras inom informella, och därmed internt starka, nätverk. De har ofta en egen bakgrund inom den egna idrotten och nätverken är präglade av manlig dominans.

Det finns tydliga homosociala band, dvs att män väljer, ser och premierar män, i rekryteringsprocesserna. En annan dimension är att män uppfattar andra mäns egenskaper, nätverk och kvalitéer tydligare än bland kvinnor som ofta blir enbart representanter för sitt kön.

Det formuleras stereotypa bilder av män och kvinnor, liksom av dem med utländsk bakgrund. Dessa bilder är tydligt präglade av en särartsideologi, dvs att män och kvinnor, svenskfödda och utlandsfödda "har" olika egenskaper. Dessa särarter uttrycks i intervjuerna som förklaring till varför det är en svensk, manlig dominans i styrelserna.

Det finns en stor tystnad kring frågan om avsaknaden av människor med utländsk bakgrund i styrelserna. Det blir en "icke-fråga" som få av de intervjuade reflekterat över. Begreppet etnocentrism pekar på hur majoriteten ser sig själv som "naturlig" och som en självklar utgångspunkt – och därmed diskvalificerar minoriteter både från den mentala kartan och från styrelserummen.

Det ideella arbetet som är grunden för styrelsearbete får konsekvenser för mäns och kvinnors, majoritetens och minoritetens möjligheter att delta i idrottens maktelit. I historiskt och i samtida perspektiv är det tydligt hur kvinnor och etniska minoriteter har betydligt färre timmar att disponera på egen hand. Idealet med det ideella arbetet kan alltså vara kontraproduktivt för ökad jämställdhet och jämlikhet.

Det finns en paradox i att idrottsrörelsens policy talar om jämställdhet och jämlikhet när rörelsen samtidigt sänder ut budskap där traditionella manliga och kvinnliga värden premieras. De dubbla budskapens dilemma är inte unika för idrotten, men finns påtagligt även där.

Den stora utmaningen för ökad jämställdhet och jämlikhet vad gäller rekrytering till idrottens maktelit handlar om hur väl man lyckas utveckla kommunikationsmönster i form av bemötanden mellan grupper, hur bekräftelse sker, hur nätverk kan förändras, hur rekryteringsvägar kan göras mindre informella och mer formella, hur ersättning för arbete på kvällar och helger sker och av vem samt hur man skapar ett klimat för reflektion kring hur en "normal" styrelseledamot och ordförande ser, heter och har sin bakgrund.

Innehåll

Inledning	7
Varför en studie om rekrytering? Syfte och frågor	8
Metod.....	9
Teoretiska utgångspunkter	9
Arbetet i valberedningar.....	11
Att sätta samman en styrelse	12
Arbetet i en styrelse.....	13
Kvinnor och män i styrelser	14
Etnisk mångfald i styrelser	16
Självkritiska röster och tysta svar om rekrytering	17
Maktens ordning och dess konsekvenser inom idrotten.....	19
Nätverk.....	19
Homosocialt begär.....	20
Särart.....	20
Icke-frågan	21
Det ideella arbetet – folkrörelse eller mansrörelse?.....	21
De dubbla budskapens dilemma.....	22
Referenser	24

Inledning

Karin Mattsson Weijber valdes som första kvinna 2005 till ordförande för Riksidrottsförbundet (fortsättningsvis benämnt som RF), den högsta positionen inom svensk idrott. Det tog 100 år för en kvinna att nå dit. Om vi granskar hur idrottens styrelser är sammansatta, det vill säga antalet män på ordförandeposter samt antalen män inom valberedningar finner vi ett tydligt mönster. Svensk idrott styrs, med några få undantag, av män. Detta är inte unikt. En nyligen publicerad undersökning av norsk idrott visar att även där dominerar männen på maktpositionerna (Likestillings- och diskrimineringsombudet 2008). Den manliga dominansen är inte heller unik om vi blickar utanför idrottsfältet. Den omfattade studien om svensk maktelit, *Maktens kön* som leddes av Anita Göransson visar att i de flesta samhällsområden är det män som innehar besluts-positioner och detta oavsett om vi granskar politik, kultur, näringsliv, förvaltning, massmedier eller vetenskap (Göransson, 2006, jfr Wahl mfl 2001). Det tycks inte heller ske några dramatiska förändringar mot fler kvinnor på tunga poster inom idrotten, även om små förändringar skett. Inom svensk idrott, enligt RF:s hemsida, har andelen kvinnor i specialidrottsförbundets (SF) styrelser legat runt 26-27% under 1990-talet, men har under 2000-talet ökat till ca 30 %. Av de kvinnor som sitter i en SF-styrelse är det en klar övervikt i den yngre, under 30 år, åldersgruppen. Åtta förbund (akademisk idrott, frisbee, gymnastik, handikapp, konståkning, korpen, ridsport och skolidrott) har fler kvinnor än män i styrelsen, medan tre förbund (biljard, bob- och rodel samt klättring) saknar kvinnor i SF-styrelsen. Åtta förbund har en kvinna som ordförande. Varför blir det så här när det gäller idrottens maktpositioner inom idrotten sett till kön? Varför blir det inte riktigt som man tänkt sig?

Hittills har ingen ordförande för RF haft utländsk bakgrund. I jämförelse med könsbalans har etnisk mångfald varit än mer begränsad sett till styrelseuppdrag inom svensk idrott. De undersökningar som genomförts visar att

personer med utländsk bakgrund i idrottsstyrelser är lättträknade. I en egen undersökning 2007 visade det sig att ca 6% har utländsk bakgrund och ca 1% har utomeuropeisk bakgrund i SF-styrelser (Fundberg 2007, jfr Göransson 2006). Den norska undersökningen visar upp ett liknande mönster – få människor med utländsk bakgrund innehar positioner inom idrottens maktskikt (Likestillings- och diskrimineringsombudet 2008). Det finns ingen uttalad policy när det gäller personer med utländsk bakgrund i idrottens styrelser i Sverige. Svensk idrott vill dock ofta påpeka idrottens potential för integration och öppenhet för alla oavsett etnisk bakgrund och religiös tillhörighet. Ofta rör sig dock denna diskussion och argumentation verksamhetsnivå och mer sällan beslutandenivå. Till exempel skriver RF-ordföranden i ett inlägg i debatt om idrottsbojkott gentemot Israel den 17 januari 2009 i Sydsvenska Dagbladet:

Att människor med olika språk och bakgrund förstår vad man gör på till exempel en fotbollsplan eller en löparbana ger idrotten en unik och förenande kraft.

På beslutandenivåer är idrotten knappast en unik och förenande kraft. Varför blir det så när det gäller beslutspositioner och etnisk mångfald? Gäller tanken om etnisk mångfald och integration enbart utövernivå och inte styrelseposter? Varför blir det inte riktigt som man tänkt sig?

Varför en studie om rekrytering? Syfte och frågor

Har kvinnorna en sportslig chans? Så löd frågan och rubriken på Eva Olofsson avhandling från 1989 om svensk idrottsrörelse och kvinnor under 1900-talet. Idrott är skapad av män och för män konstaterar hon och det finns en påtaglig eftersläpning vad gäller kvinnors generella villkor i jämförelse mellan den generella kvinnohistorien och den idrottsliga kvinnohistorien. Olofsson konstaterar att: ”männens makt och kontroll över kvinnor i idrottsrörelsen är i det närmaste total. Få, om ens någon, samhällelig institution kan uppvisa en sådan mansdominans och därmed brist på kvinnors inflytande” (Olofsson 1989: 195). Två frågor reser sig: Vad har hänt sedan dess – 20 år senare? Och hur ser det ut om vi vidgar blicken och även undersöker villkoren inom idrottsrörelsens för dem med utländsk bakgrund?

Uppdraget har utförts under tre månader hösten/vintern 2008-2009. Utifrån diskussioner om urval, frågeställningar och omfattning så formulerades till slut följande syfte för undersökningen: *att beskriva och analysera hur rekrytering till SF-styrelser beskrivs och tolkas bland idrottens företrädare ur ett genus- och etnicitetsperspektiv. Ett ytterligare syfte är att kartlägga hur fördelningen ser ut bland ledamöter i samtliga SF-huvudstyrelse i relation till kön och etnicitet.* Följande tre frågor har ställts:

Hur ser valberedningsarbetet ut inom SF?

Vilka kriterier används vid rekrytering av ledamöter?

Hur resonerar valberedning kring genus och etnisk mångfald i relation till styrelserekrytering?

Bakgrunden till uppdraget finns formulerat i Idrotten vill:

- ”Varje deltagare ska, inom de ramar som är tillgängliga, få möjlighet att utvecklas efter sina och den egna gruppens önskemål. Detta uppnås genom att alla medlemmar, oavsett ålder, kön eller etnisk ursprung, är delaktiga i de beslut som formar deras verksamhet”

- “Idrottsrörelsen ska sträva efter att finna former för att i ökad omfattning rekrytera ledare från grupper som idag är underrepresenterade, inte minst ungdomar”.

Resonemangen kring etnicitet, kön och rekrytering utvecklas mer specifikt i dokument som *Handlingsplan för ökad mångfald inom idrotten* (antaget av RS år 2000) och *Idrottens jämställdhetsplan* (antaget av RF stämman år 2005). I den första av dessa dokument slås det fast att ökad etnisk mångfald är viktigt ur ett demokratiperspektiv, att det har en vitaliserande effekt, att det är en tillgång och inte ett problem samt ger idrotten en rikare erfarenhetsbas. Vidare framhålls att människor som tillhör en majoritet med delad bakgrund och erfarenhet ibland tenderar att ta sina egna värderingar och synsätt för givna, samt att en ökad kunskap och erfarenhet om mångfald ger en bredare kompetens för att mer effektivt stärka idrottens långsiktiga utveckling.

Ett av delmålen i *Idrottens jämställdhetsplan* är att valberedningar på alla nivåer skaffar sig en kunskapsbas. Till exempel ska de på ett av sina inledande möten ta upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv. Det finns studier om aktiva idrottsutövare i relation till kön och etnicitet, med en klar övervikt för det förra perspektivet (se t ex Andreasson 2007, Fundberg 2003, Larsson 2001, Olofsson 1989). Det saknas dock kunskap och studier kring hur valberedningar arbetar kring genus- och mångfaldsfrågor och hur det ser ut bland förtroendevalda inom idrotten kopplat till kön och etnicitet.

Metod

För att närma mig frågorna om rekrytering till idrottens styrelser har jag valt att genomföra en kvantitativ och en kvalitativ undersökning. I den kvantitativa undersökningen har jag granskat de 68 specialförbund som fram till 2009 ingick i RF med särskilt fokus på kön och etnicitet. Jag har vidare tittat närmare på ordförandeposten i dessa styrelser samt sammansättningen av valberedningen och sammankallande personer. Huvudfokus i studien ligger på den kvalitativa undersökningen där jag intervjuat sammankallande i femton valberedningar för respektive förbund. Av de femton intervjuade var 14 män och en kvinna. Den manliga majoriteten bland valberedningsordförandena är något jag kommer att diskutera längre fram. Urvalet av förbund har skett i samarbete med RF och hänsyn har tagits till att söka en så bred bild som möjligt av svensk idrott; förbundets storlek, nationell och regional utbredning, utpräglade vinter- och sommaridrotter, lag- och individuella idrotter samt i varierande popularitet sett till kön och etnisk mångfald på ungdomsnivå. Till exempel valdes både stora lag- respektive individuella sporter, mindre förbund, sporter som i annan forskning visat sig attrahera såväl pojkar som flickor liksom sporter med en stor dominans av ena könet. Vidare valdes sporter som har bred etnisk rekrytering liksom sporter som har en klar dominans från majoriteten.

Frågorna till representanterna för valberedningarna rörde deras uppfattningar av dem som sitter i nuvarande styrelse och rekryteringen av dessa, den egna vägen till beslutspositioner, det egna förhållandet till och synen på representation och makt, deras förståelse av idrott och makt i relation till genus och etnicitet samt deras beskrivningar av vägar till idrottens beslutspositioner bland styrelseledamöter. När jag presenterar empirin så använder jag ibland uttryck som ”några”, ”flera”, ”de flesta”, vad betyder detta? När jag skriver några så är det mellan en och fem intervjuade, med några avses fem till tio och är det fler än tio som skriver jag ”de flesta”. Samtliga intervjuer,

vilka pågick 1-1,5 timmar var, spelades in med hjälp av MP3-spelare och har transkriberats i efterhand. En viktig aspekt för min analys har varit de faktorer som lyfts fram i respektive intervju: personliga egenskaper, bakgrundsfaktorer, nätverk etc. Jag presenterar och analyserar materialet under fem rubriker: ”Arbetet i valberedningar”, ”Att sätta samman en styrelse”, ”Arbetet i styrelsen”, ”Kvinnor och män i styrelsen” samt ”Etnisk mångfald i styrelsen”. Jag avslutar med en fördjupad analys under rubriken ”Självkritiska röster och tysta svar om rekrytering ” och ett konkluderande analytiskt kapitel om makt, kön, etnicitet och idrott kallat ”Maktens ordning och dess konsekvenser inom idrotten”.

Teoretiska utgångspunkter

Hur når människor fram till maktpositioner? Studier om makt är långtifrån en ny företeelse, dock tycks det finnas ett nymornat intresse för hur makt representeras, uttrycks, förändras och vidmakthålls. Särskilt intresse tilldrar sig de som innehar och utövar makt snarare än dem som benämns som maktlösa och som utsatta för maktutövning. Det maktbegrepp som jag använder mig av för analysera intervjuerna ligger nära filosofen Michel Foucault (se t ex 1980, 1987, 2002). I hans förståelse av makt sätts fokus på det relationella, dvs att makt uppstår i relationer mellan grupper och individer och är därmed ingen given förmåga och inte heller något som några är utrustade med. Vidare intresserar jag mig för hur maktrelationer utvecklas på en konkret, mikronivå: Vad sker i rekryteringsprocesser? Maktanalysen följer också Foucaults tankar om att det inte är makthavarnas motiv som i första hand studeras, utan deras praktiker och dess effekter. I denna studie använder jag det maktbegrepp som handlar om att människor i en särskild situation har möjlighet att både formellt och informellt påverka ett socialt sammanhang, det vill säga kunna påverka det egna och andras villkor, inflytande och möjligheter. I formell mening, i denna studie, är fokus på dem som innehar och väljs till en position i

idrottsstyrelser på högsta nivå i Sverige; vilka de är, fördelning mellan kön och etnicitet och vilka positioner de har inom respektive hierarki. I informell mening handlar det, i denna studie, också om vägen till denna position, om de kontakter som knyts, de handlingar som premieras och de uttalade eller outtalade egenskaper som framhålls som eftersträvarsvärda. Med andra ord är det viktigt att påminna sig om relationen och eventuella diskrepanser mellan de kvantitativa och kvalitativa aspekterna av makt. Det räcker inte att enbart räkna antalet personer och se till representation, men det går inte heller att bortse från denna aspekt. Huvudfokus är emellertid att se hur processerna går till. Lite förenklat uttryckt: Varför blir det den styrelse som det blir?

Den som utövar makt kan ofta fatta beslut med stor räckvidd, påverka dagordningen och uppfattningar och föreställningar. Det handlar vidare om att inneha makt att kontrollera resurser och kan med hjälp av dem belöna och bestraffa. Makt kan också ses som att någon eller några dominerar och kontrollerar vad som är legitimt på ett socialt fält (Göransson 2006: 34). Denna studie handlar om makteliten inom det svenska idrottsfältet. Att benämna en grupp som ”maktelit” kan tyckas paradoxalt i relation till Foucault tankar om att makt inte är något som någon/några innehar. Jag har i brist på andra benämningar valt att använda denna benämning även fortsättningsvis med Foucaults invändning i bakhuvudet. Jag menar inte heller att valberedningsordföranden eller en SF-styrelse utövar total makt i respektive idrott –men tveklöst är det ändå så att deras positioner är intressanta att studera och, vilket är fokus i denna studie, hur makt görs. Inspirerad av Foucault så fokuseras inte i första hand de intentioner som uttrycks bland idrottens maktelit utan intresset riktas istället mot de handlingar och samlade effekter som åstadkoms genom deras agerande. Detta för att komma åt den inledande frågan om varför det inte riktigt blir som man har tänkt sig.

Makt i relation till genus och etnicitet handlar i denna studie dels om representation i styrelser och dels om den diskursiva ordningen (Foucault 2002). Den första frågan gäller fördelningen och sammansättning i styrelser och den andra frågan rör de föreställningar och överväganden som valberedning agerar utifrån när den ska rekrytera till en styrelse. Genus och etnicitet används här som socialkonstruktivistiska begrepp vilka rymmer just föreställningar om vad som uppfattas som manligt och kvinnligt, respektive svenskt, turkiskt, kinesiskt, algeriskt, brasilianskt etc. I första hand använder jag dock genus och etnicitet som analytiska ingångar för att problematisera mitt material. När, var och hur används genus och etnicitet i samtalen om styrelser bland valberedningsföreträdare? Hur tänker och agerar valberedningar när det gäller mångfald utifrån genus och etnicitet som grund?

I tidigare forskning om kön och ledarskap har det visat sig att det kritiska momentet är rekrytering (Wahl mfl 2001, Göransson 2006). Forskning om etnicitet och makt är inte lika beprövad och diskuterad i en svensk kontext. Vidare tycks det finnas olika logiker för rekryteringsprocesser. I idrottsstyrelser ska en styrelse både representera medlemmarna i respektive idrottsgren men också företräda olika aspekter inom respektive idrott (talangutveckling, ekonomi, barn- och ungdomsverksamhet, juridik mm).

Innan materialet som samlats in och analyserats för denna studie presenteras kommer jag att summera några av de intressanta resultat som finns i undersökningen *Maktens kön* som rör just idrott och idrottens elit (Göransson 2005). Där jämförs idrotten med dels andra organisationer (fackliga, religiösa, näringsliv, arbetarrörelse och övriga folkrörelser) och dels med andra samhällsområden (näringsliv, vetenskap, kultur, media, politik och förvaltning). När det gäller organisationslivet totalt är en fjärdedel av makthavarna kvinnor. Idrotten skiljer sig från övriga organisationer, tillsammans med näringslivs- och branschorganisa-

tioner, genom att ha betydligt färre kvinnliga ledare i toppen. En av slutsatserna i *Maktens kön* är att den typiske svenske makthavaren är en svenskfödd man i övre medelåldern. Han har akademisk utbildning och är uppvuxen under 1950- och 1960-talen i de högre mel-lanskikten eller i företagarmiljö i en familj där båda föräldrarna yrkesarbetade och var enga-gerade i föreningslivet, oftast i en stad eller större tätort. Ytterst få av både kvinnorna och männen i makteliten är födda utomlands eller av utlandsfödda föräldrar.

Representation i styrelserna

Hur ser det ut bland idrottens valda makt-havare? I de 68 förbund som finns med i RF sitter sammanlagt 476 ledamöter, det vill säga i snitt sju ledamöter per styrelse. Om vi granskar könsfördelningen så finner vi att 66 % är män och 34 % är kvinnor. Ser vi närmare på fördelningen av ordförandeposter så är 85 % av dessa män och 15 % kvinnor.

Ser vi på fördelningen av ledamöter ur ett etniskt perspektiv så har 6 % av ledamöterna utländsk bakgrund. Detta är samma siffra som vid mätningen för tre år sedan (jfr Fundberg 2007). Om vi dessutom tittar på ordföran-deposter så har ca en halv procent av dessa utländsk bakgrund. Kombinerar kön och etni-citet i vår granskning så kan vi konstatera att det udda i svensk idrottsstyrelse är att vara kvinna med utländsk bakgrund, dessa utgör ca 2 % av samtliga ledamöter. I linje med vad de intervjuade valberedningsordförandena uttrycker, är det vanligaste, med 66 % samtliga ledamöterna, att vara en ”svensk” man.

Så, hur blir det så här? Hur ser processerna ut när ledamöter rekryteras till en SF-styrelse? I det följande kommer jag att beskriva och analysera dessa processer sett ur valbered-ningsordförandenas perspektiv. Detta inleds med beskrivningar av hur arbetet går till i en valberedning för att därefter mer fokusera på själva rekryteringen av styrelsen.

Arbetet i valberedningar

Att arbeta som förtroendevald i ett specialför-bunds valberedning tar tid. Några intervjuade menar att de ägnar mellan en till två dagar i veckan åt uppdraget. Detta kan synas vara en anmärkningsvärd hög siffra, och jag tror att tillfället för intervjun spelar en viktig roll. De som menade att de vigde två dagar i veckan var mitt uppe i föreberedelser inför sin stämma och därmed mitt i arbetet med att presentera ett förslag till ny styrelse. Det är ett uppdrag som kräver engagemang året runt, men är som mest intensivt månaderna innan årsmötet som oftast sker på våren. Ingen av dem jag inter-vjuade är avlönande för detta uppdrag. Flera av dem berättar om att det är ett tidsödande arbete som till stor del handlar om att besöka människor och bygga relationer. Samtliga valberedningsordföranden uttrycker ett stort engagemang för sitt uppdrag och för sin idrott. Dock ser relationen till deras respektive idrot-ter lite olika ut. Några av dem har själva varit verksamma inom idrotten med att utöva den eller vara tränare medan andra har haft fokus på idrotten administrativa och/eller strategiska aspekter. Det finns inte heller något tydligt mönster hos de intervjuade om de suttit i res-pektive SF styrelse tidigare.

Det konkreta arbetet handlar om att träffa styrelsen, vara med på möten, besöka distrikt och klubbar och ha sammanträden inom val-beredningen. Någon uttryckte det som att de följer styrelsens arbete och ställer provokativa frågor om styrelsen till exempel tycker att de får ut vad de vill av sitt arbete. Som tidigare nämnts så är det mest intensiva arbete måna-derna innan årsmöte då nomineringar till nya styrelsemedlemmar sker. Några berättar om en annan ordning i deras SF där valberedningen konstitueras direkt efter årsmötet och följer med kontinuerligt styrelsens arbete under hela året. En av de intervjuade menade att valbered-ningens arbete oftast är åsidosatt, men att den nya ordningen som införts med att nominera även till valberedning (tidigare utsågs den av styrelsen) och det kontinuerliga arbetet gjort det mer attraktivt och roligare.

Nomineringsprocessen ser lite olika ut mellan olika SF, vilket jag strax återkommer till. Gemensamt är dock att distrikt har en stor påverkan, i några SF även klubbar och regioner. En tendens, enligt de intervjuade, är att flera distrikt går samman till större enheter. Vid sidan om detta kan enskilda föreningar få nominera liksom att valberedningen även ska ta hänsyn till mångfald som ska representeras i styrelsen med hänsyn till bland annat kön, region, ålder. En av de stora utmaningarna för valberedningen, berättar så gott som alla, är att förankra de förslag till styrelse som valberedningen lägger fram till årsmötet. Här finns, som en uttrycker det, en balans mellan att lyssna på rörelsen och att utmana rörelsen: att ta till sig nomineringsförslag från majoriteten och att komma med förslag som kan utveckla styrelsens arbete. Här finns i flera SF en mängd olika intressen som ska vägas mot varandra menar en ordförande: ”Det handlar om massa olika intressen som kön, etnisk bakgrund, olika delar av landet och så ska du få ihop en bra blandning – inte enbart individualister”.

En vanlig sammansättning för valberedningarna är fyra personer plus en ordförande. Alla intervjuade valberedningsordförande, förutom en, var man. Vad spelar denna manliga dominans för roll utifrån frågor om nätverk och utformning av styrelse? Detta återkommer jag till.

Att sätta samman en styrelse

En styrelse för ett SF består vanligtvis av sex till tio ordinarie valda representanter. Därtill finns det två till fyra suppleanter. I samtliga styrelser sker partiell tillsättning, vilket innebär att några, och inte alla samtidigt, i styrelsen är aktuella för antingen omval eller bytas ut. Det vanligaste är att en ledamot väljs på två eller tre år i taget. Ordförande väljs dock på nytt varje år. Det ser mycket olika ut i de styrelser som är föremål för denna studie vad gäller antal år som ordförande och övriga styrelsemedlemmar har suttit. I några SF har

ordföranden suttit på sin post i nära tjugo år, medan andra SF har bytt ordföranden i snitt vart tredje år den senaste tio års perioden.

Jag ber valberedningsordföranden berätta om den sittande styrelsen för respektive SF. Jag vill veta vilka övervägande som gjordes och vilka meriter som var viktiga inför nomineringen (i den mån valberedningen känner till det när t ex distrikt nominerar) och hur valberedningen resonerat inför sitt eget förslag. En av dem säger så här om sammansättningen av styrelse:

Eftersom vi lever i en föränderlig värld så har vi behov av olika saker. Det kan vara arkitekter, byggnadsteknik, kontakt med utbildningsväsendet... Och så varierar behoven över tid.

Många andra som jag intervjuar bekräftar behovet av att få en spridning av kompetenser som är till nytta för just deras sport. Det kan handla om dels professionell/yrkesmässig kompetens, dels att styrelsen ska representera sporten i olika meningar (elit, bredd, kön t.ex.) och en tredje aspekt som har att göra med samarbete inom styrelsen:

Visst kan någon ibland vara mer kompetent, men det är mycket mer komplext än så när en styrelse ska sättas samman. Du måste få en bra blandning. De ska ju företräda rörelsen. Men också, och detta är viktigt, de ska kunna jobba tillsammans. Inte enbart individualister.

Andra aspekter som ofta nämns i intervjuerna är att den som nomineras måste ”brinna” för sitt uppdrag. Andra ”egenskaper” som premieras är att vara engagerad, driva frågor, våga fatta beslut och att kunna lyssna på andra. De fall som nämns då valberedningen öppet visat kritik mot ordföranden eller annan i styrelsen har ofta handlat om att vederböranden har använt sig av sin position för andra syften, t ex privata eller politiska.

En aspekt som skiljer de olika SF åt är styrelsens kopplingar till själva idrotten som de representerar. De flesta har en styrelse där flera har varit aktiva inom sin idrott blandat med förtroendevalda som aldrig haft kontakt med sporten i fråga. De som kommer utifrån har vanligtvis erfarenhet från att sitta i andra styrelser; företag eller föreningar. Det finns dock några förbund som helt bygger sin styrelse på före detta aktiva inom sporten. Ett tydligt mönster är dock att de allra flesta som sitter i SF styrelser är människor som haft en framgångsrik karriär bakom sig och som har erfarenhet från andra maktpositioner i samhället. Så berättar en av de intervjuade:

De har ofta gjort en karriär, men olika... av olika karaktär. Tidigare valberedningar fick utstå mycket kritik för att de letade för mycket utifrån. Man trodde att om det var någon som varit VD så kunde de bara knäppa med fingrarna för att förbundet skulle få pengar. Det funkar ju inte så. Svensk idrott bygger i grund och botten på ideellt ledarskap.

Fram växer en bild av den förtroendevalda i en SF styrelse, liksom en bild av den ideala styrelsen. Det är idealt sett "gräsrötterna" inom sporten som tillsammans med företagaren bildar gemensam sak och fattar beslut i samförstånd. Erfarenhet och lyhördhet tycks vidare vara viktiga aspekter för den som skall sitta i styrelsen. En konsekvens av att premiera erfarenhet och gedigen karriär i ryggen är ålder. En aspekt av detta är att medelåldern tenderar att bli relativt hög i styrelserna. Detta återkommer också jag till.

Arbetet i en styrelse

Flera av dem jag intervjuar har också egna erfarenheter från respektive SF-styrelse, distrikt eller klubbar. De berättar om vad det innebär, hur de arbetar och vad som skulle kunna förändras. Ett tema som nämns omgående kring dessa frågor är att det tar för mycket tid. Flera menar att kan vara svårt att hitta en

balans mellan styrelseuppdraget, övrigt arbete och fritid. Dessutom pekar flera på att mötesordningen i SF-styrelser inte är särskilt tillfredställande. Det handlar om oklarheter om hur ofta man ska ha möte, hur långa mötena ska vara och hur mötena ska genomföras. Något som återkommer som kritik är att det är för långa möten, rena "diskussionsmöten" som en av dem uttryckte det. En annan berättar om dagordningen:

Man får hem en trave papper som kan vara på 6-7 centimeter, där finns allt. Sedan kommer ytterligare några dokument som kommit sista dagen. Jag menar att med en stark administration som får ta egna beslut så kommer man undan detta.

Jesper: Varför blir det så?

Jag tror det är en tradition.

Jesper: I föreningslivet?

Mmm... och att man inte har noterat hur det vuxit. Plus att en del har suttit för länge. Sedan jobbar ju styrelsen alldeles för operativt. Den ska arbeta strategiskt. Få punkter, strategiskt och visionärt, Inget annat.

Den kritik som ofta riktas mot styrelsearbetet rör alltså mötesordningen som anses vara för ostrukturerad, tidskrävande och för inriktad på detaljer. Detta spär på bilden av att det krävs möjlighet för dem som sitter i styrelse att lägga ner mycket tid på detta i form av att läsa dokument och ägna flera timmar åt möten. En annan konflikt tycks vara kring operativt och strategiskt arbete där samarbete mellan styrelse och kansli inte alltid verkar vara tydligt.

Hittills har berättelserna om valberedningens arbete, hur en styrelse sätts samman och hur arbetet i styrelsen inte berört den huvudfråga som denna studie handlar om: kön och etnicitet. Är det så att de aspekter som de i ovan berättat om; nätverk, egenskaper, meriter, karriär och förutsättningar är könlösa och etniskt blinda? Hur resonerar de jag intervjuat?

Kvinnor och män i styrelser

Jag får räkna på fingrarna. Ordförande är *Nils Nilsson*, *Anders Andersson* är ansvarig för ekonomin, *Sven Svensson* är gammal spelare som har inriktning mot herrelit och den svåra övergången mellan junior och senior. På damsidan har vi *Lena Larsson* och jämte henne *Mia*. Och så *Kalle*, klubbchef i Stockholm och bakgrund som tränare. Nu har jag väl glömt någon...

I intervjuerna låter jag respektive valberedningsordförande berätta om styrelsen, vad de heter och varför de valts in i styrelsen. De kursiverade namnen här och fortsättningsvis i texten är fingerade och personerna heter alltså något annat i verkligheten. Beskrivningen ovan är ett exempel på ett vanligt sätt att berätta om styrelsen. Det är två aspekter som jag menar är intressanta i denna beskrivning. Det ena handlar om fördelningen mellan fem män och två kvinnor i en sport där könsfördelningen på verksamhetsnivå är betydligt jämnare än i styrelsen. Men en kanske mer intressant aspekt är vad männen respektive kvinnorna representerar. Männen är ordförande, ansvarig för det eller det, klubbchef och så vidare. Kvinnorna däremot är enbart kvinnor – utan andra meriter och egenskaper. Jag ber en annan valberedningsordförande beskriva styrelsen:

Ja ordföranden är *Olofsson*, och vice är *Helena* och så är det ju en tjej till... ähh... vad heter hon nu. Ja, och sedan *Carl* för Sörmland, 68 år, *Kurt Kurtsson*, VD för Företaget och sedan... hmm... vem sitter för Norrbotten, jo *Fredrik Fredriksson* som ju är chef för Kommunen. Och vem sitter för Västmanland (funderar) Jag kommer strax på det.

Åter beskrivs männen representera olika positioner i företag och kommuner vilket kan jämföras med de få kvinnliga styrelseledamöterna där sådana positioneringar saknas. I detta exempel benämns dessutom kvinnan med

enbart förnamn vilket är ett vanligt sätt att infantiliserat kvinnor, d v s ”förbarnsliga” dem. I en intervju diskuterar vi just vad den enda kvinnliga styrelseledamöten representerar:

Valberedning: Man ser ju att en bra kvinna hon hamnar ju ofta i en massa styrelser, sedan har hon knäckt sig. Det är så få av dem (kvinnor, min anm.) så när man får tag i en tjej så kramar alla musten ur henne.

Jesper: Är det så att hon får representera just detta att vara kvinna? Eller kanske till och med enbart att vara kvinna?

Valberedning: Tror inte det. (tystnad) *Karin* hon är vår kvinna... Fan vet om du inte har rätt i alla fall. De ser henne som vår kvinna. Och det är det hon representerar. Hon är vår... Ja, varför blir det så?

Jesper: Kanske för att mannen är norm? Och att det är ovanligt. Det är liksom självklart att vara man...

Valberedning: *Karin* kom in som första kvinna. Jag har inte tänkt så tidigare. Hur tog jag emot *Karin*? Hur uppfattades *Karin*? Fan vet om inte. Riktigt ärligt alltså fast omedvetet... att hon ifrågasattes mer på sittande möten jämfört med *Björn* och alla andra. Och det är ju inte rätt. Hon har haft det värre än någon annan som kommit in. Mer frågor till henne och vad hon tycker jämfört med en kille. Ja, det har hon klarat förbaskat bra. Det är en styrka att hålla ut. Det är för jävligt att man ska sitta här och erkänna detta. Varför blir det så? Är det rädsla?

Samtalet belyser, förutom ”könsrepresentationen”, också den annorlunda behandling och bemötande som många kvinnor får och som de erfar från att sitta i ledande positioner. Ifrågasättandet, att bli synad i alla tänkbara frågor

och ett nagelfarande på grund av kön snarare än bakgrund och kompetens.

Jag frågar vidare om sammansättningen i styrelsen utifrån kön. Några förbund har fördelningen 70% män och 30% kvinnor, medan de flesta har en sammansättning 50-60% män och 40-50% kvinnor. Jag finner ingen styrelse där kvinnor är fler än män. Vad som är mer anmärkningsvärt är att ordförandeposten är en i närmast total manlig position. Dessutom tycks den ha varit så under lång tid. Flera av dem jag intervjuar kan inte nämna en kvinnlig ordförande för respektive förbund. Jag kontrollerar detta med förbundens officiella historieskrivning och finner flera förbund som aldrig haft en kvinnlig ordförande. Det är alltså så att flera styrelser kan ha en relativt jämn fördelning av kvinnor och män men att ordförandeposten har varit och är en manlig hegemoni. Det som däremot flera nämner i dessa sammanhang är Riksidrottsförbundets första kvinnliga ordförande Karin Mattson Weijber och betydelse av hon är en ung, kvinnligt förebild.

I intervjuerna är det tydligt att valberedningsordförandena är väl medvetna om hur sammansättningen utifrån kön har sett ut och hur den är i dags läget. De flesta uttrycker dessutom att de arbetar med att få in fler kvinnor i styrelsen. På så vis uttrycker de ett värde i att ha en blandning av män och kvinnor i styrelsen. Däremot tycks medvetenheten vara markant lägre om den manliga dominansen på ordförandeposten. Vilket värde finns det då i att ha en blandning av kvinnor och män, enligt de intervjuade? Här finns det olika svar. Ett handlar om att det kort sagt är ett krav från Riksidrottsförbundet. I ett samtal om värdet av könsblandning i styrelser inleder jag med frågan om vad som är viktiga egenskaper för att sitta i en styrelse:

Valberedning: Engagemang och kunskap är viktigast. Jag å andra sidan kunde ju knappt reglerna från början. Det får inte bli fint att sitta där.

Jesper: Men funkar det med tio engagerade män?

Valberedning: Jo, det funkar...

Jesper: Inget egenvärde med kvinnor och män då?

Valberedning: Njae... Det kan få andra värden, andra sätt att tänka. Det är givet att i en mansgrupp blir det den tuffa lumparattityden. Du använder ett språk, inte vulgärt kanske, men det blir annorlunda.

Här lyfts poängen med att bryta manlig jargong och beteende som annars lätt uppstår i homosociala miljöer. Men han menar att det inte finns några särskilda andra värden med att ha en könsblandad styrelse. I en annan intervju nämns att det blir ett annat, och bättre "klimat" med kvinnor och män i styrelsen i jämförelse med enbart män. Eller som en uttrycker det: "Idrotten blir mjukare med fler kvinnor". Det tycks alltså råda en traditionell syn på vad män och kvinnor har för egenskaper bland de intervjuade. Män är engagerade, har kunskaper, representerar viktiga positioner och nätverk i samhället, är burdusa och glider lätt in i en rå jargong. Kvinnor är kvinnor och behövs för att mjuka upp stämningen och för att Riksidrottsförbundet har sagt så. Det tycks inte heller råda någon skillnad om sporten som styrelsen representerar domineras av pojkar eller flickor på verksamhetsnivå när det gäller resonemanget om styrelsesammansättning bland valberedningsordförandena. Det finns förbund som har en jämn fördelning av pojkar och flickor i verksamheten och samtidigt har en klar dominans av män i styrelsen. Denna diskrepans är det dock få av de intervjuade som tar upp. Så berättar en av de jag intervjuar på frågan om den senaste kvinnliga ordförande:

Jag tror inte det vart någon. Jag kan inte komma på. Det är absolut en svaghet om man ska reflektera rörelsen. Vice ordförande är en kvinna.

När jag lyssnar igenom intervjuerna tycks det däremot finnas en acceptans och en, möjligtvis oreflekterad, självklarhet och förståelse för att män innehar maktpositioner utan att detta behöver spegla könsammansättningen på verksamhetsnivå. Varför blir det så? Varför blir det en manlig dominans i styrelserna och på ordförandeposter? Svaret från de intervjuade återkommer jag till strax.

Den andra frågan i uppdraget var att problematisera etnisk mångfald i rekryteringsarbetet till styrelser inom idrotten. Jag ställde därför frågan om hur det ser ut, och har sett ut, i respektive styrelse i fråga om etnisk mångfald.

Etnisk mångfald i styrelser

I intervjuer med valberedningsordföranden om styrelsesammansättning så kom frågan om kön spontant upp i samtalen i de flesta fall. Det förhöll sig annorlunda med frågor om etnisk mångfald i styrelserna. Endast en av de intervjuade tog på egen hand upp den aspekten. Jag använde samma beskrivningar som jag fick om hur styrelser ser ut i respektive förbund för att resonera om etnisk mångfald. De namn som nämndes då sa ju både något om kön men också om etnicitet, även om det senare ibland är svårare att avgöra utifrån enbart namn. Min första reflektion var dock det var få människor med utländsk bakgrund i styrelserna. Jag bad därför de intervjuade att reflektera kring detta. Hur har det varit och hur ser styrelserna ut med fokus på etnisk mångfald?

Det är få namn som nämns på frågan om styrelseledamöter med utländsk bakgrund. I en intervju speglas flera nivåer inom sporten:

Valberedning: Vår sport har ju lockat invandrare. Det finns många bra som skulle kunna bilda bra landslag.

Jesper: Och i styrelsen?

Valberedning: Jadå, det har vi nog haft. Men inte i ”svenska” (SF, min anm.), men i distrikten. Domare, det finns

det många. Det kan bero på att det ger inkomst.

Jesper: Varför ej på förbunds nivå i styrelse?

Valberedning: Vi har misslyckats i nominering. Men en av vår första ordförande hade ungerskt ursprung.

Denna ledamot med ungerskt ursprung är det enda exemplet jag kan finna i samtliga intervjuer på frågan om styrelseledamot med utländsk bakgrund. För övrigt blir svaren ofta något kring ”Vi är dåliga på det”, ”Vi vill bli bättre”, ”Jag hittar inga riktigt bra exempel”, ”Har aldrig tänkt på den aspekten”. Däremot är det som i citatet ovan flera som vittnar om att deras sport är attraktiv för pojkar och flickor med utländsk bakgrund och att allt fler ledare, domare och funktionärer har denna bakgrund. Intressant är att några knyter an till tolkningen att det blir allt fler domare med utländsk bakgrund eftersom det utgår ersättning. Varför skulle det vara mer intressant för dem med utländsk bakgrund med ersättning? Vad bygger denna utsaga och tolkning på? Jag har inte valt att i denna studie fördjupa mig mer i denna fråga. Hursomhelst tydliggörs att ju högre upp i idrottshierarkin desto färre människor med utländsk bakgrund – och allra högst upp så finns det knappt någon alls. Vad däremot de intervjuade talade mycket om var hur attraktiv deras respektive sport var för unga med utländsk bakgrund. Här omnämns sporten som en arena där ”svenskar och invandrare möts”, ”en väg in i samhället” och ”ett sammanhang där språk och kultur inte är ett hinder för att delta”. Statistik visar att detta stämmer då idrott i olika former är en populär fritidssysselsättning för många barn och unga oavsett etnisk bakgrund. Vad händer sedan, undrar jag. Hur är det på ledarnivå? När jag ber en av de intervjuade berätta om etnisk mångfald inom sin styrelse övergår till att tala om en annan dimension:

Jesper: Hur är det i SF-styrelsen?

Valberedning: Nej, detta har jag inte tänkt på. (tystnad) Vi håller ju på att utbilda ett stort antal invandrapappor... Det skulle ju göra det enklare att etablerar riktigt bra kontakt. Vi ska ta till oss betydligt mer från olika nationaliteter, så att barnen känner igen sig. Se till att vi har ledare som talar olika språk, ja, också svenska förstås. Och jag tror de blir stolta när de blir tillfrågade att vara ledare.

Jag lyssnar till berättelse efter berättelse om de olika styrelserna: de egenskaper som en ledamot förväntas ha, vilka nätverk som den kan bidra med och de gedigna kunskaper de tycks ha om föreningsliv. Berättelserna innehåller stolta uttryck för hur barn och unga med utländsk bakgrund får en plats i det svenska samhället och hur föräldrar till dessa barn och unga kan utbildas till ledare. Och till berättelsen fogas också, i de flesta fall, det självklara i att denna idrott ska utvecklas och styras via en styrelse utan någon med denna utländska bakgrund. Kanske påverkas detta även av att det i en jämförelse med kön ej finns något krav eller mål från RF vad gäller etnisk mångfald. Hur som helst kan närvaron av människor i svensk idrotts högsta organ med utländsk bakgrund sammanfattas med som en av de intervjuade sa: "Det är jävligt lite det".

Självkritiska röster och tysta svar om rekrytering

I inledningen ställdes två frågor. De rör diskrepansen mellan idrottsrörelsen vilja och mål av att vara till för alla oavsett kön och etnisk bakgrund i ledande positioner och den krassa realiteten som visar att idrottens maktpositioner domineras av svenska män. Varför blir det inte riktigt som man tänkt sig? Jag ställer frågan till valberedningsordförandena. Först redovisas resonemangen om rekrytering av kvinnor till styrelserna. Jag ber dem först reflektera kring vad en styrelse ska representera. Sporten, rörelsen är de flesta eniga om. Dessutom ska det finnas olika kompetenser

och nätverk i styrelsens sammansättning som kan användas och gynna sporten. En tredje aspekt är att olika grupper och intressen ska vara representerade såsom bredd kontra elit, olika landsdelar, klubbar etc. När vi diskuterar detta med hur styrelsens sammansättning utifrån kön speglar den idrott som de företräder menar i stort sett alla att det optimala är att det bör finnas en samstämmighet mellan andelen pojkar och flickor i verksamheten och andelen män och kvinnor i styrelsen. Ett vanligt svar kring denna aspekt är följande:

Jesper: Hur ser det ut på styrelsenivå om du jämför med verksamheten?

Valberedning: Väldigt dåligt. Det stämmer rätt så bra på ledarsidan. Men detta på styrelsenivå är märkligt eftersom vi har lika många pojkar som flickor i verksamheten.

Så frågan återkommer gång på gång. Varför blir det inte som det borde vara när det gäller styrelser? En av de intervjuade resonerar så här:

Jag tror att kvinnor är mer lojala med sina familjer. Om man nu har familj. Jag hade ju min karriär i det civila och sportsliga. Jag struntade ju i det mesta hemma. Min fru fick ta hand om barn och allt. Och det tror jag är vanligt. Idag är det ju annorlunda. Jag ser ju det med min grabb.

Här är det temat kvinnlig lojalitet och familjetrogenhet som utvecklas. Men citatet avslutas med en reflektion om att det ser annorlunda ut idag. Att det kommer att förändras återkommer i flera samtal. De menar att det skett en förändring de senaste 25 åren. "Det kommer förändring när vi gamla åker väck", säger en. Men även om det blivit något fler kvinnor så tycks processen gå trögt. Så, varför? En av dem svarar:

Vi har verkligen ett rekryteringsproblem. När kvinnor kommer in i styrelser så säger de att de inte klarar att kombinera det med det civila. Jag kan däremot inte komma på någon man som sagt så. Kanske är männen för fega och kvinnor lite mer ärliga. Männen sticker huvudet i sanden och hoppas det ska ordna sig. De tycker kanske också att det är mer en statusprestige att sitta i styrelsen.

I det fortsatta samtalet poängteras åter kvinnors dubbla roller och förväntningar på dem. Men dessutom resoneras även om männens roll och inställning. Jag lyssnar på fler av de intervjuade. Ett tema som återkommer är den (stora mängd) tid som man förväntas lägga ner på styrelsearbetet. Många resonerar därför så att det är svårare för kvinnor att kunna kombinera styrelsearbete med civilt arbete och familj. En av de intervjuade menar att detta får konsekvenser i form av att det bara är "äldre män med god ekonomi och karriären bakom sig som kan bli ordförande". I en annan intervju menar den intervjuade att: "Det inte hjälper att vara verbal, vi måste ändra på själva arbetet. Hon måste känna att hon inte måste jobba tjugo timmar i veckan". Det finns en intressant glidning i samtalen från förväntan på kvinnliga dygder om att sköta familj och arbete till de strukturer som kringgärdar styrelsearbete med mycket extra tid, sena kvällar och helger. Är det så att styrelsearbete förutsätter en viss livssituation och bakgrund? Och är det så att styrelsearbetets struktur i kombination med generella förväntningar på män och kvinnors agerande i samhället gör det betydligt svårare för kvinnor att ta plats på maktpositioner? En av de intervjuade får frågan:

Jesper: Hur många kvinnor i styrelsen, och om du ser tillbaka några år?

Valberedning: Inte så många, återigen. Det är inget enkelt jobb.

Jesper: Men kvinnor är väl kompetenta?

Valberedning: Jo, absolut. Ja, du...

Jesper: Varför blir det som det blir då?

Valberedning: Jag kan ju bara gå till mig själv. Man ska inte sitta för länge i en styrelse. Makten spelar roll. Vi män... vi är dåraktigt oförvägna. I Sverige tänker ofta killar att det fixar sig, men tjejer tänker efter innan och tvekar.

Jesper: Du menar att män är säkra i beteenden...

Valberedning: Ja, det är samma i styrelsearbete... man klarar av det, tänker man. Är behov av makt och inflytande större hos män - fostras vi så? Jag vet inte.

Det explicita resonemanget om makt och män är intressant på flera sätt. Dels fokuseras mäns agerande och ansvar snarare än det som framkom i de tidigare citaten där kvinnors agerande och ansvar fick större plats, och dels den tydliga tolkningen av att det handlar om makt.

På frågan om varför den etniska mångfalden inom idrotten ej återspeglas i styrelser resonerar de intervjuade på delvis liknande sätt som på frågan om kvinnors underrepresentation med bland annat resonemang om traditioner och livssituation, andra arbetstider. En aspekt som skiljer resonemangen åt dock, återges så här:

För det första kan man konstatera att det ju inte funnits invandring till Sverige i någon större omfattning mer än de senaste 50-60 åren. Det tar ju tid att ta sig fram i ett nytt samhälle. Och att sitta i en styrelse kräver att man har skaffat sig massa erfarenhet och så.

Som tidigare nämnts så är frågan om etnisk mångfald i styrelser en mindre reflekterad fråga än den om kön. Det märks inte minst på de kortfattade svaren och resonemangen kring

denna fråga. En intressant aspekt kring detta är när en av de intervjuade resonerar om de nomineringar som kommer in till dem inför årsmötet:

Jesper: Ofta vill man en sak... varför blir det inte så?

Valberedning: Lite för invanda mönster. Bara nomineringar av vit medelklass. Hur ska vi utmana? Ja vi ska. Men hur mycket? Men vi bör utmana det mer än idag, helt klart... men svårt.

Här tycks det som om medvetenheten om diskrepansen mellan verksamhet och styrelse vad gäller etnisk mångfald inte är lika påtaglig i distrikten där nomineringar sker. En balansgång för valberedningen blir då hur mycket de ska utmana. Vad är det som utmanas? Ett tema som återkommer i våra samtal är trygghet. För samtidigt som det är något förkastligt med trygghet i att ha samma människor och med liknande bakgrund i en styrelse år efter år så ger det samtidigt en trygghet. Flera av valberedningsordföranden vittnar om att det också är enkelt att föreslå en person som man vet vad den står för och vad den kommer att driva. En av dem uttrycker det med orden: Man vill ha med den vanliga svenska mannen – ej enbart VD. Kontrasten riktades mot olika gruppers ekonomiska styrka och inflytande – men konsekvensen av resonemanget har som synes även en könsmässig och etnisk sida: den vanlige svenske mannen vill vi ha.

Så långt de intervjuades tankar om varför det blir som det blir trots att man vill tvärtom eller annorlunda. Men finns det också fler dimensioner kring detta som de intervjuade inte reflekterar över på egen hand? Jag vill återgå till resonemanget om valberedningsarbetet som jag beskrev i tidigare kapitel. En av de första frågorna jag ställer till dem är hur deras egen bakgrund ser ut. Hur har deras egen väg till den position de har idag sett ut? Vad har varit avgörande på den resan?

Maktens ordning och dess konsekvenser inom idrotten

Nätverk

De allra flesta av dem jag intervjuar har sysslat med den idrott de nu företräder. En effekt av detta är det finns en inbyggd tröghet i systemet, dvs att det beteende och den retorik som man lärt sig inom respektive idrott reproduceras och blir sällan föremål för en kritisk diskussion då den är ”självklar”. Lika påtagligt är det att en majoritet relativt tidigt valde bort den idrottsliga karriären till förmån för en ledar- funktionär- och idrottspolitisk karriär. Huruvida det varit ett frivilligt eller ofrivilligt val att sluta som aktiv som spelare och utövare varierar och svaren är ofta otydliga på den punkten. Otivvelaktigt är däremot hur deras respektive karriärer till styrelser och valberedning är starkt präglade av förmågan att använda sig av och inbjudan till att delta i nätverk. Flera talar om dessa nätverk i termer av stark gemenskap och fostranskultur. Få av dem som intervjuas uttrycker det explicit, men lika påtagligt är den manliga dominansen i dessa nätverk. Att idrotten oftast beskrivs som en fostringsmiljö, inte minst vad gäller genus, brukar oftast åsyftas själva aktiviteten (i omklädningsrum, möten mellan ledare och aktiva etc). Men här reser sig intressanta frågor om vilken slags fostran som finns i nätverken och styrelserna. Och med tanke på den manliga dominansen så vore det särskilt intressant att se närmare på hur maskulinitet tar sig uttryck i idrottens styrelserum. Många av de intervjuade berättar också om hur dessa idrottsnätverk också har använts, glidit in i och ibland förstärkts av andra nätverk utanför idrotten; i till exempel fackförbund, företagens styrelser och politiken. Under ett samtal beskrivs hur en ny styrelse kan vara tvungen att akut sättas samman mitt under mandatperioden. Den stressade situationen återges så här:

Vi var ju tvungna att träffas, Nils och jag, snabbt. Vi satte oss ner och diskuterade namn över hela Sverige. Och så la vi upp ett brev på hemsidan för att få

in namn. Sedan träffades vi igen strax innan jul och satte oss och ringde runt.

Hur tänkte ni då? Hade ni någon strategi hur ni skulle leta och välja?

Vi fick ju gå på en smal väg – mitt och hans nätverk. Jag känner så många inom sporten efter alla mina år här. Och så har jag suttit i förbundsstyrelsen. Sedan spelade jag ju flera år och började jobba på kansliet i föreningen. Sedan så vidarebefordrade jag och Nils namnen till varandra så bara han och jag visste vilka förslag som fanns till slut. Det var bra.

Styrelsen kom till slut att bestå av sex män och två kvinnor, samtliga med etnisk svensk bakgrund. Att välja det aktuella fallet kan tyckas orättvist för en diskussion om kön och etnicitet. Vad skulle de göra när situationen var så pressad? Samtidigt kan det vara bra att välja just exempel där det gällde att agera snabbt: Vem/vilka väljs i en pressad situation? Hur agerar vi när vi satta under press?

Homosocialt begär

Inom feministisk forskning används ibland uttrycket broderskapets logik eller homosocialt begär för att uppmärksamma hur nätverk och maskulinitet knyts nära varandra i olika organisationer (Sedgwick 1985, Lindgren 1996). Det handlar om hur män identifierar sig med andra män, söker sig till andra män samt hur de bekräftar och stödjer varandra. Dessa manliga nätverk utesluter samtidigt ofta kvinnor utan att det är en uttalad avsikt eller intention – utan snarare effekt av sättet att knyta band mellan varandra både i fråga om form och om innehåll. Som synes i intervjuer finns det en slags homosocial reproduktion till idrottens styrelser. Detta är inte unikt för idrottens elit utan ett känt mönster inom många områden i samhället (Göransson 2005). Sedgwick knyter begreppet homosocialt till just ”begär” och vill därmed visa hur nära samband det finns med den potentiella erotikerna i dessa manliga gemenskaper som på alla sätt och vis tar

avstånd från densamma. Ett tydligt uttryck för det homosociala begäret är att männen ser och uppmärksammar varandras egenskaper, kvalitéer, nätverk och positioner. Detta kan jämföras med hur kvinnor i styrelser blir just ”bara” kvinnor – utan särskilda kunskaper eller positioner i övrigt. Män ”ser” män och män ser andra mäns egenskaper. Kvinnor ses tvärtom som kön – utan andra egenskaper. För att knyta an till maktanalys så är det inte så att de manliga valberedningsordförandena tycker att kvinnor inte ska sitta i styrelserna – men effekterna av deras handlingar, att män ser män, är att män ges andra villkor än kvinnor att ta plats och därmed påverka idrottsrörelsen.

Särart

Ett annat sätt att närma sig de intervjuade ordförandenas förklaringar till varför det inte blir som idrotten vill är att ställa frågor om vilka villkor som finns utanför respektive innanför styrelserummen. När valberedningsordförandena ska förklara varför kvinnor och personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade är det ofta yttre faktorer och egenskaper som kan knytas till kön som de lyfter fram. Det blir tydligt hur ett slags särartstänkande framhålls som förklaringsmodell för att förstå varför det blir som det blir. De intervjuade lyfter gärna fram egenskaper som de menar att kvinnor generellt har och som gör det svårt för dem att ta plats inom idrottsrörelsens maktelit. När det gäller kvinnor så menar de att det handlar om livssituation och traditionella könsroller som att kvinnor har större ansvar för familj och barn och därför får svårare att kombinera detta med en styrelsekarriär som kräver mycket kvällsarbete. Vidare menar de att män generellt är mer framfusiga och har större självförtroende när det gäller att tala i offentliga sammanhang, och, som de menar är en risk, kvinnor tar ofta på sig för stort ansvar som de ej alltid kan leva upp till. Kvinnor, enligt ordförandena, tänker efter mer och tvekar. Likaså betonar flera att de tror att detta kommer att förändras och de hänvisar till de förändringar de tycker sig sett de senaste år-

tiondena. En kritisk reflektion kring detta är att denna typ av kommentar är vanlig i intervjuer kring jämställdhet och det visar sig att dessa förändringar långt ifrån går i en tydlig riktning mot ökad jämställd representation. Snarare kan sådana yttringar om framtida förändring ses som ett sätt att slippa ta ansvar för den situation som råder idag, det vill säga att någon annan (kommande generation) åläggs det ansvaret.

Detta jämförande och mätande mellan män och kvinnor bidrar till upprätthållandet av särkillnad mellan kön och bibehållen manlig dominans (Hirdman 1988). Diskussionen om vilka motstrategier som kan användas för att bryta denna manliga dominans beskriver Olofsson (1989) när hon jämför fotboll och gymnastik. Det handlar om att betona likhet eller särart mellan könen. Utan att fördjupa oss i denna fråga så konstaterar Olofsson att det, oavsett strategi, inte finns någon kvinnlig idrott. Det finns endast kvinnliga utövare i manlig idrott (Olofsson 1989:185). Det tycks, 20 år efter hennes avhandling, som om mönstret känns igen – det finns enbart kvinnliga representanter i en manlig idrottsstyrelse.

Icke-frågan

När det gäller förklaringar till varför personer med utländsk bakgrund är frånvarande i styrelser blir svaren lite mer svävande. Det vanligaste svaret är att man inte vet. Mönstret i intervjuerna är att detta sällan diskuteras eller ens är föremål för reflektion varför personer med utländsk bakgrund ej är representerade i styrelser. Rekrytering till SF-styrelser ur ett etniskt perspektiv har det anmärkningsvärda svaret att vara en icke-fråga för dem som har det största inflytandet i dessa processer. Detta stöds av undersökningen *Maktens kön* som visar att idrotten är det i särklass sämsta samhällsområdet vad gäller personer med utländsk bakgrund i styrelser (Göransson 2005). När jag ber dem reflektera vidare kring denna problematik blir ett vanligt svar att man misslyckats med nomineringar. Att frågor om representation byggd på etnisk mångfald är en

icke-fråga kan analyseras med hjälp av begreppet etnocentrism som handlar om ett utgå från den egna etniska gruppen som den "självlara", "naturliga" och "rätta". Övriga etniska grupper blir därmed "de annorlunda" och också bedömda utifrån en skala där den egna kulturen är utgångspunkten (Hylland Eriksen 1998, Dyer 1997). Tätt länkat till begreppet etnocentrism finns begreppet etnosocialitet, vilket i sin tur kan jämföras som det tidigare nämnda homosocialiteten. Etnosocialitet är då enkelt uttryckt de band som representanter från majoritetssamhället knyter mellan varandra – i detta fall hur svenskar ser, väljer och premierar andra svenskar (Blomqvist 2006). Det tycks som om de etnosociala banden är ännu starkare än de homosociala i denna studie. Detta bör också ses i ljuset av hur nätverk och maktelit är tätt sammankopplade. Ju starkare informella nätverk desto lägre grad av jämställdhet och jämlikhet, och tvärtom (jfr Pripp 2005). Och som vi har sett så vittnar de intervjuade ordförandena om många informella nätverk, vilket knyter banden mellan såväl män som mellan svenskar och därmed skapar strukturer som varje enskild individ har svårt att överblicka och tolka men som blir tydligt när vi ser effekten av individernas samlade handlingar – en av grundtankarna i Foucaults maktanalys (Foucault 1987).

Det ideella arbetet – folkrörelse eller mansrörelse?

Ett mönster som är tydligt i intervjuerna, men som de intervjuade inte själva reflekterar över särskilt är idrottens historiska band till ideellt arbete. Vad betyder det ideella för strukturer i idrottens maktskikt? Flera ordförande berättar ju om hur kvinnor generellt sett tar betydligt större ansvar för familj och hem vilket möjliggör för män att ägna mer tid åt styrelsearbete på kvällar och helger. Det tycks som om det mesta styrelsearbetet, med några undantag på SF-nivå sker utan ersättning från förbunden. Det ideella engagemanget och arbetet inom folkrörelserna har ju betalats av någon, historiskt och i samtiden, på något vis. För

att spetsa till det kan man säga att det ideella arbetet inom idrottsstyrelser inte ersatts av RF eller förbunden utan istället betalas av kvinnor i form av arbete i hemmet. För som statistiken och intervjuerna visar är folkrörelse oftast liktydigt med mansrörelse. För att förstå villkoren för idrottande bör de ställas i relation till de historiska och samtida villkoren för män och kvinnor i samhället. Den historiska tudelning av arbete och fritid som uppstod i början av 1900-talet gav utrymme för deltagande i idrott, brukar det sägas. Men tudelningen har visat sig vara betydligt mer giltig för män än för kvinnor. Snarare är det så att kvinnor möjliggjort mäns fritid genom att ta ansvar för familj och hem generellt sett och arbetarklassens kvinnor i synnerhet, medans kvinnors tid för egen disposition har varit starkt begränsade (Olofsson 1989, Hedenborg 2008: 37). Om vi vrider perspektivet från kön mot etnicitet så vet vi att dagens arbetsmarknad är etniskt skiktad och att en stor del av vård, service och omsorgsarbete som sker på obekväma arbetstider som kvällar och helger är den del av arbetsmarknaden som mest tillgänglig för minoriteter (Pripp 2001). Vi ser alltså, åter, hur villkor utanför idrotten har direkt eller indirekt påverkan på villkoren inom idrotten – och i detta fall möjligheter att rekryteras till en styrelse. En viktig fråga att ställa sig inför framtidens rekrytering till idrottens maktelit är om idrotten själv ska bära sina kostnader eller om det fortsättningsvis ska ske via understöd hemifrån. Är det männe så att värnandet om det ideella arbetet är kontraproduktivt för att skapa en mer jämställd och jämlik idrott?

De dubbla budskapens dilemma

Varför blir det inte riktigt som man tänkt sig? Om vi återvänder till de frågor som ställdes inledningsvis om varför det blir annorlunda än vad man har tänkt inom idrotten; varför råder inte jämställdhet och jämlikhet trots att det är inskrivet i policy och visionsdokument? Barbro Dahlbom-Hall kallar detta paradoxala fenomen för ”de dubbla budskapens dilemma”. Det handlar om att ett samhälle har utvecklat

en stark retorik och avancerade jämställdhet i text och tal, men att det samtidigt signaleras andra och motsatta kulturella budskap i vardagen kring jämställdhet och jämlikhet. De statliga och kommunala institutionerna uppmanar t ex fäder att ta ut sin del av föräldraförsäkringen och samtidigt vet vi att det är just småbarnsfäder som arbetar allra mest (Dahlbom-Hall 2007). Det är inte så att retorik, policyprogram och texter ska ignoreras. De är betydelsefulla och viktiga. Men då det skickas ut signaler i vardagen och i arbetslivet som premierar traditionella könsmonster, att män ska synas, höras, tävla och ta för sig liksom att kvinnor ska vara tysta, snälla, söta, lydiga och lojala så skapas en paradoxal situation. Det upplevs av många som dubbla budskap och att det är ett personligt dilemma att lösa denna paradox – när det i själva verket är ett samhällsproblem, dvs att det är kulturella budskap och ekonomiska strukturer som pekar i en motsatt riktning än jämställdhet och jämlikhet. Sociologen C Wright Mills menar att det är viktigt att kunna sortera vad som är personliga bekymmer och vad som är samhällsproblem för att kunna förstå och agera på rätt sätt – där har kunskap och forskning en viktig roll att fylla (Wright Mills 1971). Det är med andra ord inte idrottens jämställdhetsdokument och jämlikhetspolicy som är problemet. Dessa bör utvecklas vidare.

De stora utmaningarna för ökad jämställdhet och jämlikhet vad gäller rekrytering till idrottens maktelit handlar för det första om hur väl man lyckas gå vidare från policydokument till att också utveckla kommunikationsmönster i form av bemötanden mellan grupper, hur bekräftelse sker, hur nätverk kan förändras, hur rekryteringsvägar kan göras mindre informella och mer formella. Det är här Foucaults begrepp ger oss redskap för att förstå hur makt utövas mellan individer och grupper. Det är i de vardagliga mötena mellan människor som makt utövas; i bekräftelse av varandra kunskaper och kompetenser, vems röst och perspektiv som får störst genomslagskraft i ett sammanträde, vem som ringer vem inför

ett avgörande beslut, hur människor tilltalar varandra i korridoren. Det är många agerande varje dag som skapar mönster av inkludering och exkludering, av normalitet och avvikelse, trots att intentionerna pekar åt motsatt håll.

För det andra handlar utmaningarna om hur idrottsrörelsen hanterar frågor om ersättning för arbete på kvällar och helger. Det är för att tala med Foucault inte intentionerna som är i fokus utan de samlade effekterna av många människors handlingar – d v s några går till styrelserummet och talar om jämställdhet och jämlikhet medan andra tar hand om familj, hem och privat/offentlig service- och omsorgsarbete. Samtidigt bör det framhållas att goda intentioner, vilka kommer till uttryck i många intervjuer, är en bra grogrund för fortsatt arbete med ökad jämställdhet och jämlikhet. Utan vilja händer naturligtvis inget. Men med *enbart* vilja händer det, tyvärr, inte heller så mycket.

För det tredje handlar utmaningen om hur och vem som skapar ett klimat för reflektion kring hur en ”normal” styrelseledamot och ordförande ser ut, heter och kommer ifrån. Foucault uttrycker detta klimat med: ”Det finns ögonblick i livet då frågan om man kan tänka på ett annat sätt än man tänker, och se på ett annat sätt än man ser, är nödvändiga att ställa om man vill fortsätta att betrakta och fundera.”

Referenser

- Blomqvist, Håkan 2006. *Nation, ras och civilisation i svensk arbetsrörelse före nazismen*. Stockholm: Carlssons.
- Dahlbom-Hall, Barbro 2007. *Att lära män leva i ledarskapets dilemma*. Stockholm: Natur och kultur.
- Djerf-Pierre, Monika 2007. Maktens nätverk. I Göransson, Anita (red.) 2006. *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Dyer, Richard 1997. *White*. London/New York: Routledge
- Foucault, Michel 1980. *Sexualitetens historia, del 1: Viljan att veta*. Stockholm: Gidlunds.
- Foucault, Michel 1987. *Övervakning och straff. Fängelsets födelse*. Lund: Arkiv förlag
- Foucault, Michel 2002. *Vetandets arkeologi*. Lund:Arkiv förlag.
- Fundberg, Jesper 2003. *Etnisk mångfald och integration – visar idrotten vägen?* Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Fundberg, Jesper 2007. *Är de ideella ledarna de ideala?* Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Fundberg, Jesper & Lars Lagergren 2009. Integration i förening – kritiska reflektioner kring ett projekt. *Educare*, nr 1.
- Göransson, Anita (red.) 2006. *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Hedenborg, Susanna 2008. *Arbete på stallbacken. Nittonhundratalets svenska galoppsport ur genus- och generationsperspektiv*. Malmö: idrottsforum.org
- Hirdman, Yvonne 1988. Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3.
- Hylland-Eriksen, Thomas 1998. *Etnicitet och nationalism*. Nora: Nya Doxa.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet 2008. *Likestilling og manifold i norsk idrett – bedre med flere på banen!*
- Lindgren, Gerd 1996. Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1.
- Nilsson, Micael 2008. *Genusregimer i förändring. Jämställdhet och makt i kommunal politik mellan åren 1970-2006*. Linköping Studies in Arts and Science No 456. Linköping: Institutionen för studier av samhällsutveckling och kultur.
- Olofsson, Eva 1989. *Har kvinnorna en sportslig chans? Den svenska idrottsrörelsen och kvinnorna under 1900-talet*. Umeå: Pedagogiska institutionen.
- Pripp, Oscar 2001. *Företagande i minoritet. Om etnicitet, strategier och resurser bland assyrier och syrianer i Södertälje*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Pripp, Oscar 2005. *Tid för mångfald. En studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Riksidrottsförbundet *Handlingsplan för ökad mångfald inom idrotten*.
- Riksidrottsförbundet *Idrottens jämställdhetsplan*.
- Riksidrottsförbundet *Idrotten vill*.
- Sedgwick, Eve Kosovsky 1985. *Between Men. English Literature and Male Homosocial Desire*. New York: Columbia University Press.
- Wahl, Anna mfl 2001. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, Anna 2003. *Könsstrukturer i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Wright Mills C. 1971. *Den sociologiska visionen*. Stockholm. Prisma.
- www.rf.se



RIKSIDROTTSFÖRBUNDET

Idrottens Hus, 114 73 Stockholm • Tel: 08-699 60 00 • Fax: 08-699 62 00
E-post: riksidrottsforbundet@rf.se • Hemsida: www.rf.se

