

FORSKNINGS-
AVDELNINGENS
ARBETSRAPPORTSERIE

NR 46

ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA

46

RESEARCH
DEPARTMENT'S
WORKING PAPERS

NO 46

ERSTA SKÖNDAL UNIVERSITY COLLEGE

Kvinnor på toppen

– om kvinnor, idrott och ledarskap

ULLA HABERMANN

ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA
2007

ARBETSRAPPORTSERIE NR 46

Kvinnor på toppen

– om kvinnor, idrott och ledarskap

ULLA HABERMANN

Stockholm, maj 2007

Publicerad av Forskningsavdelningen, Ersta Sköndal högskola
Copyright © 2007 Ulla Habermann
urn:nbn:se-2007-27
Omslag: Hans Andersson H&I Design
Tryck: Elanders Vällingby, Stockholm 2007 53803
Produktion: Elanders

FÖRORD

Forskningsavdelningen vid Ersta Sköndal högskola genomförde (2004–2006) med stöd från Centrum för idrottsforskning (CIF) en studie av kvinnor och ledarskap i idrottsrörelsens topp.

Studien innehåller flera delar, såväl en enkätstudie som komparativa analyser. Motsvarande undersökningar har genomförts i Danmark och Norge. Detta möjliggör direkta jämförelser mellan de tre länderna.

Detta projekt ingår i forskningsavdelningens satsning på studier av frivilliga insatser.

Lars Svedberg
Föreståndare, professor

INNEHÅLL:

Förord	3
1: Bakgrund och kartläggning	7
1.1 projektets innehåll	8
1.2 gender och frivilligt arbete	9
tidigare forskning på området	9
genusperspektivets relevans	10
teoretisk utgångspunkt	10
1.3 genusperspektivets betydelse för idrotten	12
den aktuella situationen: jämställd idrott	15
1.4 Kartläggning av kvinnor på toppen	17
Sjunker kvinnors deltagande ju högre upp i organisationen man kommer?	?
Är kvinnor lokalt orienterade?	19
Kvinno- och mansidrotter	20
Kvinnor och omsorg	21
1.5 Struktur eller val?	22
2: Om frivillighet och jämställdhet bland svenska idrottsledare	27
2.1 Vem är de frivilliga ledarna	27
Ålder, kön och familj	27
Svenskhet	28
Utbildning och arbete	28
Inkomst och boende	29
Egen idrotts aktivitet – och familjens	30
Engagemang utanför idrotten	31
2.2 Ledarnas frivilliga insatser	31
Organisationsposter	?
Karriär som idrottsledare	33
Uppdragens viktighet	33
Ledarnas kompetens	35
Tankar om framtida insats	36
Tankar om ideellt ledarskap/frivillig insats	37
2.3 Hinder och barriär – samt fördelar med frivilligt arbete	40
Fördelar	40
Hinder	42
Tidsfrågan	42

2.4 Jämställd idrott? – attityder, hinder, handling	45
Attityder till jämställdhet	45
Hinder för jämställdhet	46
Handling för jämställdhet	49
3: "Det løser sig selv?" – om skandinaviska idrottsledares inställning till jämställdhet	51
En komparativ studie av Ulla Habermann, Laila Ottesen, Gertrud Pfister och Berit Skirstad	
4. Val och struktur – uppsummering och konklusioner	63
Konkurrens och makt	64
Tid och omsorg	65
Val och struktur	65
Bilagor	67
1. Datainsamling	67
2. Översikt: medlemskap och frivilligt arbete i Sverige	69
3. Bilagstabeller	71
4. Motiv för frivilligt arbete	77
Referenser	81

1. BAKGRUND OCH KARTLÄGGNING

"Flickor och pojkar, kvinnor och män inom idrottsrörelsen ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och de skall dela inflytande och ansvar."
(Idrottens jämställdhetsplan 1989)

"Jämställdheten kräver ett aktivt och kontinuerligt arbete. Det finns mycket kvar att göra." (Riksidrottsförbundets årsredovisning 2001)

"Även om kvinnor i långt högre grad än för bara 10 år sen är med i idrottsutövandet inom de flesta idrotter, så visar det sig, att mycket återstår att göras – främst när det gäller könsfördelningen bland beslutsfattare."
(Idrottens jämställdhetsplan, 2005)

Citaten ovanför visar hur Sveriges Riksidrottsförbund genom åren har uttryckt sig om kvinnorna inom idrottens ledarskap. Idrotten är Sveriges största folkrörelse och verksamheten ska vara öppen för alla. Den traditionella uppfattningen är att idrottsrörelsen bidrar med sociala och kulturella insatser som gynnar demokrati, välfärd och jämställdhet. Enligt Riksidrottsförbundet (RF) är "jämställd idrott"¹ en förutsättning för framgångsrik idrottsutveckling. Men även om 30 års jämställdhetsarbete har fört med sig en positiv utveckling, så synes denna utveckling ha stagnerat sedan slutet på 1990-talet. Det är tillsynes hårdt arbete att främja jämställdheten bland kvinnor och män inom idrottens organisationer.

Kvinnligt ledarskap är fortfarande en mycket aktuell fråga inom många samhällsområden – och inte minst för idrottens kvinnor. Kvinnor i Sverige är lika aktiva idrottsutövare som männen; men männen är oftare medlemmar och utövare i den *organiserade* idrotten. 38 % av idrottsorganisationernas medlemmar är kvinnor. Detta till trots deltar bara en av fyra kvinnor i idrottens beslutande organ – och endast en av tio av ordförandena är kvinnor.

Förklaringar till kvinnornas underrepresentation i idrottsledningen kan vara många och det är nödvändigt att ställa olika frågor. Handlar det om bristfällig motivation hos de enskilda kvinnorna? Är det strukturerna i idrottsorganisationerna som sätter upp hinder för att nya ledare – speciellt av ett annat kön – kan få plats? Är det själva idrotten som är "kvinnofientlig"? Eller handlar det om maktordningen i samhället som speglas i idrotten?

En teoretisk utgångspunkt är att det finns olika samhälleliga sfärer som definierar en bestämd könshierarki. Därför måste olika förklaringsfaktorer på olika nivåer dras in: den individuella nivån där egna val spelar en roll och den organisatoriska och den samhälleliga nivån med sina värden, normer, traditioner, nätverk och maktförhållanden bjuder på olika tolkningsmöjligheter.

¹ Jämställd idrott – refererar till RF's mål om att flickor och pojkar, kvinnor och män inom idrottsrörelsen skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och ska dela inflytande och ansvar.

1.1 Projektets innehåll

Projektet KVINNOR PÅ TOPPEN har som mål att dokumentera och analysera orsaker till kvinnors underrepresentation på ledande poster inom idrotten, samt att genomföra komparativa analyser med motsvarande europeiska undersökningar – speciellt i Danmark och Tyskland. Studien har genomförts som tre delundersökningar:

1. Kartläggning av och överblick över den aktuella situationen
2. Enkätstudie av kvinnliga och manliga idrottsledare
3. Komparativa analyser och slutsatser

Delstudie 1. I den första deskriptiva delen av projektet finns en kartläggning av den aktuella situationen. Data har insamlats på basis av existerande statistik och material, som ger information om fördelning av män och kvinnor på ledarposter. Kartläggningen har gjorts på central nivå inom samtliga 67 specialförbund, 21 distriktsförbund och i det centrala Riksidrottsförbundet; men inte på lokal föreningsnivå. Grunden till att utelämna den lokala nivån är dels brist på resurser till att genomföra en så stor studie; men också en lust till att koncentrera sig på "toppen" i organisationen.

Data från befolkningsstudier av ideella insatser samt annan relevant svensk och internationell forskning om kvinnor som ledare inom civilsamhällets frivilligorganisationer dras in som belysande material i analysen.

Delstudie 2. Andra delen är en enkätstudie av kvinnliga och manliga ledare med fokus på egna erfarenheter och drivkrafter. Frågorna har koncentrerats på ledarnas egen uppfattning om ledarskap, som skall ta fram olika orsaker och förklaringer till kvinnors och mäns olika representation i idrottens beslutsfattande organ.

Teser och problemställningar utgår bl.a. från nedanstående teorier och hypoteser.

Frågeformulären innehåller således frågor som kvinnornas bakgrund, vägen till ledarposten, krav på kompetens och utbildning, betydelsen av relationer (formella och informella), motiv, uppfattning om hinder och barriärer (individuella och strukturella), faktisk möjlighet till inflytande och uppfattning om organisationernas politik på området samt attityder till jämställdhet.

Frågeformulären innehåller i huvudsak slutna svarsalternativ och har bearbetats statistiskt (SPSS). Urval till enkätstudien var alla kvinnor på ledarposter i RF samt specialförbunden – ungefär 600 kvinnor blev framplockade i förbundens adresskartotek. Dessutom skickades formulären till var tredje manlig ledare inom samma förbund.

Allt som allt skickades 1025 frågeformulär ut i början av maj 2004.

Vi har fått svar från 437 svenska idrottsledare –227 kvinnor och 202 män (8, som inte har svarat på om de är kvinnor eller män). En påminnelse gjordes.

Bortfallet har varit stort – 353 brev kom i retur på grund av "fel adress" eller att mottagaren inte längre eller aldrig hade varit ledare. (Bortfallsanalys har inte gjorts).

Den reella svarspotentialen var alltså 672 personer. Det ger en svarsprocent på 65 % .I denna rapport beskrivs materialet med frekvensöversikter och sammanhang mellan olika variabler i form av korstabeller. Sammanhanget är testat för signifikans på 5 procentsnivå och bara överbevisande resultat har tagits med här.

Delstudie 3. Tredje delen har planerats som komparativa projekt. Det finns identiska studier om Kvinnor på toppen inom idrotten som har genomförts i Danmark (Habermann,

Pfister och Ottesen 2003, 2004, 2005) och i Norge (Skirstad och Rimeslåttén 2005). Dessutom finns jämförbara resultat från Tyskland (Pfister 2003).

Resultaten har använts i mindre komparativa samarbetsprojekt mellan forskarna och har resulterat i ett par artiklar. En av dessa finns att läsa som del 3 i denna rapport. Tyvärr har det inte varit möjligt att genomföra en större komparativ studie på nordiskt plan.

1.2 Gender och frivilligt arbete

Under 1990-talet ökade det politiska intresset för den frivilliga sektorns verksamheter, både som en aktör inom välfärdens områden och som uttryck för ett vitalt civilsamhälle. Under detta decennium ökade också det samhällsvetenskapliga intresset för detta fält. Ett uttryck för det var de breda befolkningsstudier som genomfördes vid Sköndalsinstitutets forskningsavdelning inom ramen för statliga utredningar (Jeppsson Grassman 1993; Jeppsson Grassman & Svedberg 1999, Svedberg 2001).

Frågor om könsskillnader har uppmärksammats i dessa studier men det har inte varit den framträdande frågeställningen. Någon grundläggande ansats där frågor om genusordningen är utgångspunkten har hittills inte genomförts med data från dessa undersökningar. Överhuvudtaget är detta perspektiv på föreningsliv och frivilliginsatser dåligt uppmärksammat inom svensk och övrig nordisk forskning.

Tidigare forskning på området

I den offentliga debatten har det satts fokus på de frånvarande kvinnorna i idrottens ledning. Men forskning, som systematiskt har fokuserat på problemet kvantitativt och kvalitativt, har varit ytterst begränsad. Man har för det mesta fokuserat på civilsamhällets organisationer och på frivilliga insatser utan att dra in könsperspektiv. Därtill kommer att problemställningen är sammansatt och komplicerad. Det räcker inte att sammanställa statistiska informationer, utan en mera djupgående och teoretiskt grundad forskning behövs för att förklara fenomenet. Dock finns resultat från den svenska maktutredningen om kvinnors position i samhället (Hirdman 1990)¹ samt utredningar om "frivilligarbetets kön" (Stark & Hamrén 2000), som ingår som utgångspunkt.

Dessutom finns det i Sverige några enstaka forskningsinsatser och forskningsöversikter på området. Eva Olofssons avhandling från 1989 sätter som den första akademiska avhandlingen fokus på kvinnors deltagande och ledarskap inom svensk idrott från 1903 till 1984. Hon beskeiv villkoren för kvinnors deltagande i idrott, och förklarade idrottens genussystem med slutsatsen att "idrotten har skapats av och för män och dessutom beskrivits av män". År 1996 publicerade Riksidrottsförbundet en forskningsöversikt om kvinnor och ledarskap (Cederberg & Olofsson). Härav framgår det bl.a. att mycket få studier om kvinnligt ledarskap inom idrotten har gjorts i Sverige – det refereras bara till tre titlar (Granström & Olofsson, 1984; Åström, 1995; Dorfinger & Moström, 1995). Senare har dock tillkommit ett par rapporter från RF samt ännu en akademisk avhandling "Ledarna och barnidrotten" (Redelius 2002). Och 2003 utgav RF en kunskapsöversikt "Idrott, kön och genus", som presenterar ett antal forskningsinsatser kring kvinnor och mäns idrottsvanor, villkor för idrottsutövande samt genusteoretiska och filosofiska perspektiv (Norberg och Ljunglöf 2003). Men forskning som speciellt handlar om kvinnor och män på beslutande positioner inom idrotten finns i stort sett inte. RF har dock på löpande band tagit fram statistik om könsfördelningen inom idrottens förtroendevalda som ett led i synliggörandet av jämställdhetsfrågan (Riksidrottsförbundet 2003).

Den anglosaxiska forskningen är relativt omfattande på detta område (se exempelvis Hall, Cullen & Slacks 1990, Cameron 1996, Blande et al. 1994, Depauw et al. 1991, West &

Brakenridge 1990), och en del studier av könshierakin inom idrotten finns i Norge, Tyskland och Danmark (se t.ex. Hovden 1993 och 2000, Pfister 1999, Habermann 2000, Habermann, Ottesen och Pfister 2003, Pfister, Habermann och Ottesen 2004, Pfister, Ottesen och Habermann 2005, Habermann och Ottesen 2004, Habermann, Ottesen och Skirstad 2005, Habermann, Ottesen, Skirstad och Pfister 2006).

Dessa resultat kan utnyttjas i jämförande studier. Dock måste det understrykas att situationen i andra länder inte "automatiskt" kan överföras till en svensk kontext som kan ha olika strukturer, traditioner och livsvillkor.

Dessutom finns det data från två olika studier som rör ideella insatser i Sverige. Det handlar om Sköndalsinstitutets studier av den svenska befolkningens ideella insatser (Jeppsson Grassman & Svedberg 1999, Olsson, Svedberg och Grassmann 2005, Olsson 2006) samt om en europeisk undersökning av frivilliginsatser i 10 länder i Europa – härunder Sverige och Danmark -den så kallade Eurovol-studien (Gaskin & Davies Smith 1995). En del av dessa data har nyligen använts i en rapport som belyser olika synpunkter på "Genus och civilt samhälle". Rapporten utgavs av Socialstyrelsen och Sköndalsinstitutet (Blennberger, Habermann och Jeppsson-Grassman 2004).

Genusperspektivets relevans

Intresset för ett genusperspektiv utgör en förstärkt observans på vilka förhållanden som gäller och vilken förståelse som finns för kvinnors och mäns agerande och relationer i olika sammanhang. Detta perspektiv har kommit att bli ett närmast nödvändigt inslag i forskningsprojekt och akademisk undervisning. En systematiserad behandling av dessa frågor har konstituerat ett nytt vetenskapligt fält – genusvetenskap. Det har i huvudsak ersatt den ansats som tidigare tog sig uttryck i en särskild kvinnovetenskap. Genusperspektivet ger också en ny ansats inom etablerade vetenskaper.²

Relevansen och legitimiteten i den markanta roll som genusfrågor kommit att få har att göra med uppfattningen att det finns kvardröjande och diskutabla olikheter mellan kvinnors och mäns roller och positioner i samhället. Uppmärksamheten på genusfrågor är knuten till ideologiska positioner som det finns bred konsensus om. Det finns dock även betydande motsättningar knutet till genusfrågorna och olika köns- och genusteorier. Inte minst uttrycker sig sådana olikheter i teoribildning om hur relationer mellan kvinnor och män ska tolkas. Frågor om välbefinnande, resurser och makt är ofta centrala i sådana motsättningar.

När frågeförmulären skickades ut fick vi en del telefonsamtal från män, som inte kände större lust att fylla i dem. Grunden var att de menade att sådana studier alltid föll ut till "kvinnornas fördel" och att männen "ville få skulden". Min utgångspunkt är dock att i så hög grad som möjligt försöka att studien närmar sig frågor om kvinnors och mäns deltagande i idrottens beslutande organ utan att utgå från bestämda antaganden om hur dessa olikheter ser ut, hur resurser skapas eller hur makt grundas och utövas. Med en sådan utgångspunkt blir genusperspektivet till ett "empiriskt kunskapsintresse". Men det står också klart att vikten av sådan empirisk kunskap naturligtvis är knuten till möjligheten att avslöja dominansförhållanden som är oegentliga och bör förändras. Det finns alltså en normativ ansats också i ett empiriskt kunskapsintresse. Neutraliteten har sin begränsning.

Teoretisk utgångspunkt

Det kan finnas många förklaringar till att kvinnor generellt är så frånvarande på ledande poster inom idrotten. Å ena sidan finns den sociala och kulturella sfär, som definierar en

² Se t.ex. hemsidan för Högskoleverket (www.hsv.se) eller för Nationella sekretariatet för genusforskning (www.genus.gu.se).

bestämd könshieraki i form av olika samhälleliga värden, strukturer och traditioner. Å andra sidan finns den individuella sfär, som knyter an till kvinnors (och mäns) erfarenheter, mål och mening med livet, deras självuppfattning, deras individuella möjligheter och relationer till andra. Dessa båda sfärer är sammanvävda och avhängiga av varandra. Och detta gör sig i samma mån gällande för den tredje sfären: den frivilliga sektorn och det civila samhället, där idrottens organisationer fungerar efter egna regler; men också efter regler som samhället definierar. Ämnet "kvinnor, idrott och ledarskap" utvisar en komplexitet, som gör det nödvändigt att använda sig av flera olika teoretiska utgångspunkter.

Dessa nivåer är

- * den individuella nivån (motiv, val, kompetens, livssituation, identitet)
- * den relationella nivån (deltagare, ledare, kollegor, nätverk)
- * den organisatoriska nivån (strukturer, positioner, arbete, könspolitik)
- * den samhälleliga nivån (civilsamhälle/frivilligsektor och dess värden, traditioner och maktförhållanden)

Teorier om individuella motiv eller drivkrafter till frivilligt ledarskap kommer in på den individuella nivån. Motiv kan ses som en blandning av normativa, instrumentala och strukturella val (Habermann 2001). De kan vara uttryck för behov (Wright 1991), för medvetna val (Scheuer 1999), eller de kan tjäna som förklaring till en handlingsstrategi (Mills 1940). I detta sammanhang är det reflexivitet i förhållande till egna val och handlingar, som är intressant. Teorier om medvetna, reflexiva handlingar ger också en förklaringsram för normer, handlingar och engagemang i ledarskap (se t.ex. Ajzen & Fischbein 1980).

På den relationella och organisatoriska nivån inkluderas organisations sociologiska teorier som betraktar kön som en viktig faktor för inflytande och där organisationernas "kösstrukturer" och program för jämställdhet analyseras (Mills & Tancred 1992).

Till exempel kan kvinnors underrepresentation bland idrottens ledare beskrivas med begreppet "glass ceiling" eller som "culture of no culture". Härmed menas att kön till synes inte spelar någon roll och att rekrytering av ledare framträder som "könsneutral"; men i verkligheten finns det osynliga barriärer sammansatta av många olika förhållanden, som utgör ett hinder för kvinnor att själva söka eller bli valda till ledarpositioner (David & Woodward 1998).

Kön som en avgörande faktor i förhållande till ledarpositioner kan också på en mera överordnad nivå ge anledning till reflexioner kring kön som social konstruktion eller som biologi. Eftersom kön har en avgörande betydelse i alla aspekter av människors liv måste kön ses som både en individuell och en institutionell faktor. Kön är inte bara något vi "har" eller "är", men också något vi "utför" och "skapar" (Lorber 1994/2000).

Slutligen har idrottsrörelsen en viktig roll i det civila samhället, som vi ser det i forskningen kring folkrörelser i Norden. Här hör också jämställdhetsfrågor hemma, och idrotten proklamerar att arbeta för lika villkor och integration. Den anses som en väsentlig del av den sociala ekonomin som genererar socialt (och kulturellt) kapital. Det utgås från teorier om socialt kapital och civilsamhällets organisationer med dess värden, traditioner, kultur och demokratiska betydelse. (Putnam 2000; Bourdieu 1997).

De följande forskningsfrågorna kan överordnat ställas om roller och inflytande inom civilsamhällets organisationer – härunder idrottens organisationer:

- Finns det olikheter mellan kvinnor och män vad gäller vilka typer av organisationer eller verksamheter som de tillhör och är aktiva i?

- Finns det olikheter mellan kvinnor och män vad gäller vilka uppgifter de arbetar med inom organisationerna?
- Finns det olikheter mellan kvinnor och män när det gäller motiv och vilket utbyte de får av att delta och göra olika insatser inom föreningslivet?
- Finns det olikheter mellan kvinnor och män vad gäller ledande och kodbärande roller (styrelseuppdrag, utbildning etc.) inom civilsamhällets organisationer? Finns det skillnader på lokal, regional och central nivå vad gäller att ha ledande roller?
- Hur ser genusordningen ut i civilsamhällets organisationer i relation till förhållandena inom andra samhällssektorer? Finns det ett särskilt genusmönster inom civilsamhällets organisationer och hur kan det i så fall karaktäriseras (och eventuellt förklaras)?

1.3 Genusperspektivets betydelse för idrotten

Under de senaste 20–30 åren har relationerna mellan kvinnor och män ändrat sig radikalt i det politiska livet, på arbetsmarknaden och i familjen. I förhållande till denna utveckling – där Sverige och de nordiska länderna ligger i topp, när man ser på kvinnors yrkesfrekvens och andel ledande positioner i samhället – sackar idrotten efter. Under samma 20–30 år har kvinnors idrottsaktivitet ökat, så den nu totalt sett svarar mot männens; men könsaktivitetsmönster är fortfarande mycket olika, och i den föreningsorganiserade idrotten utgör män och pojkar en majoritet (Ottesen & Ibsen 1999, RF-statistik 2003).

Inom den statliga sektorn och i offentlig förvaltning har kvinnor i Sverige en starkare ställning än inom civilsamhällets organisationer. En ny och brett accepterad genusordning tycks snabbast få genomslag inom den samhällssektor som utgörs av staten. Civilsamhället och inte heller näringslivet har samma offentligt exponerade och centralt styrda rationalitet. Dessa sektorer – liksom sannolikt hushålls- och familjelivet – får därför svårare att förändra tanke- och handlingsvanor utifrån nya insikter och ideologiska positioner. Det finns anledning att tro att civilsamhällets frivilliga organisationer är den sista bastionen för ojämlikhet i Norden. (Matthies 2005). Det känns därför ytterst viktigt att granska varför denna obalans finns vad gäller kvinnors och mäns ledande roller inom det civila samhällets organisationer – här särskilt idrotten.

Vilka organisationer inom civilsamhället väljer då kvinnor? Varför väljer de dessa organisationer, vad gör de inom organisationerna och vilken roll har de när det gäller att ha makt och att vara kodbärande?

I en rapport om "Genus och civilsamhälle" fann författarna, att vad gäller kvinnors och mäns angivna motiv för att engagera sig i civilsamhällets organisationer finns det inga betydande skillnader. Däremot finns det variationer vad gäller andelen kvinnor/män inom olika organisations- och verksamhetsområden. Ett övertydligt exempel på det är att det är mest unga män inom idrotten och mest äldre kvinnor i kyrkan. Kvinnor och män gör också i viss mån olika saker inom organisationerna, och männens dominans på ledande och styrande poster inom organisationerna framträder som tydliga drag. Det gäller även i organisationer där kvinnor är i majoritet som medlemmar och aktivister. Detta genusmönster måste uppfattas som häpnadsväckande mot den bakgrunden att kvinnan i civilsamhällets organisationer i genomsnitt har en något starkare samlad personlig resursbas (här avses utbildning och socioekonomisk ställning och även resurser som kan summeras i begrepp som civilitet och socialt kapital) än vad den genomsnittlige mannen inom civilsamhället har. Dessa starkare kvinnor tar eller får ändå inte riktigt den roll inom civilsamhället som de har kapacitet för. I vissa organisationer inom civilsamhället kan kvinnor sägas vara dubbelt underrepresenterade inom förtroendeposter. Dels genom att majoriteten av medlemmarna

och aktivisterna är kvinnor, dels genom att kvinnorna i genomsnitt har lite större samlade personresurser än männen. (Blennberger, Habermann och Jeppsson-Grassman 2004).

I Sverige har ungefär en tredjedel av den vuxna befolkningen (åldern 16– 84 år) anknytning till en idrottsförening. Hälften av dessa medlemmar är aktiva idrottare och cirka 7 % (vilket motsvarar till ungefär 460.000 personer) har en förtroendepost (Vogel et al 2003). Andra nyare studier visar att cirka 20 % av den vuxna befolkningen i Sverige tar del i någon form av frivilligarbete inom idrotten, och att andelen av kvinnor som arbetar frivilligt i idrottens organisationer har ökat de senaste 10 åren (Svedberg & Jeppsson Grassman 1999 och 2001, Olsson, Svedberg & Jeppsson Grassman 2005).

Det betyder att idrottsrörelsen – kanske utom facket – är den organisationstyp som har de flesta medlemmar, de flesta frivilliga och de flesta förtroendeposter. Och till och med är idrotten faktiskt Sveriges största "kvinnoförening". Var fjärde svensk kvinna är medlem av en idrottsförening, (medan 38 % av männen är det). Men som sagt, även om kvinnornas idrottsaktivitet ökat, så att den nu i stort sett motsvarar till männens, så är de inte så ofta föreningsmedlemmar och kvinnor idkar ofta idrott utanför föreningsregi (den så kallade oorganiserade idrotten) eller i kommersiella företag. Männen utgör alltså majoriteten av medlemmarna i den organiserade idrotten, och när därtill kommer att männen dubbelt så ofta som kvinnorna tar på sig förtroendeposter betyder det att kvinnorna relativt sällan finns i idrottens beslutsfattande.

Tabell 1A: Andel av befolkningen som är medlemmar/har en förtroendepost i olika ideella organisationer. (%)

	<i>Idrottsföreningar</i>	<i>Humanitära organisationer</i>	<i>Politiska partier</i>
Medlem	31 %	8 %	7 %
Förtroendepost	7 %	1 %	2 %
Ålder	Oftast 25–44-åriga	Oftast över 65-åriga	+ 45-åriga mest aktiva Unga under 25 sällan aktiva
Kön	Män dubbelt så aktiva som kvinnor	Kvinnor + 55 år har en markant roll	Män dubbelt så aktiva som kvinnor

Källa: Statistiska centralbyrån. Rapport 98/2003

Tabell 1 visar andelen av den svenska befolkningen, som är medlemmar och som har en förtroendepost i olika svenska föreningar, och här bekräftas idrottens stora dominans som organisatör av svenska folket, samt männens dominans på förtroendeposterna. (Se också bilaga 2A): Sammanslår vi dessa data med den nyaste undersökningen av frivilligarbete i Sverige, får vi fram samma bild. Tabell 1 B visar hur befolkningens frivilliga insatser fördelar sig på olika områden och organisationstyper. Idrotten har de flesta frivilliga, och tabellen bekräftar dessutom att civilsamhället visar upp en del traditionella könsmonster. Kvinnorna är i överlag inom socialt arbete och männen inom kultur- och fritidsområdet. Och slutligen visar tabellen att i Sverige har de frivilliga sociala insatserna mycket mindre vikt än det frivilliga arbete inom kultur och fritid – och här är det klart idrotten som dominerar.

Tabell 1 B: Andel av befolkningen (mellan 16–74 år) som utfört frivilligt arbete inom olika organisationstyper 2005 (%).

	2005 frivilliga insatser	män	kvinnor
Humanitära/sociala organisationer	15	14	17
Kyrkliga församlingar	6	4	9
Offentlig sektor	3	2	4
Frivilligt socialt arbete totalt	24	20	30
Idrottsorganisationer	20	23	18
Friluftsföreningar	4	6	2
Kulturföreningar	5	5	5
Andra hobbyföreningar	3	3	2
Frivilligt arbete inom kultur och fritid totalt	32	37	27

Källa: Olsson 2006. Se också bilaga 2B.

I jämförelse med andra europeiska länder fås en tydlig bild av hur viktig idrotten är för frivilliga organisationer i Skandinavien.

En studie från 1995 visar att brorslotten (mellan 40–50 %) av de frivilliga i Sverige (och det övriga Norden – här exempelvis Danmark) är aktiva inom idrotten, medan tyngdpunkten i exempelvis Storbritannien och Tyskland ligger inom social- och hälsovårdsområdet. (Gaskin & Davies Smith 1995) – (tabell 2).

Tabell 2: Fördelning av frivilliga inom idrott och social- och hälsovårdsområdet i några europeiska länder. (%)

	Sverige	Danmark	Storbritannien	Tyskland
Idrott	40	48	20	28
Social/hälsovård	14	13	35	36

Källa: Euro-Vol-studien 1995

Ett annat karakteristikum av de frivilliga insatserna i Norden är att en mycket stor andel av de frivilligt aktiva också är medlemmar i den förening, där de gör sin mest omfattande frivilliga insats. Folkrörelserna är en del av förklaringen på detta och tillgången till frivilliga organisationer fungerar som en språngbräda och en möjlighet för frivilligt engagemang. Det har dock de senaste åren blivit mera vanligt att göra en frivillig insats utan att vara medlem av organisationen. I 1998 var det 85 % av de frivilliga som var medlemmar – 2005 var det drygt 70 %. Det är oftast de yngre åldersgrupperna som inte är medlemmar – och det är särskilt kvinnor som i mindre grad än männen är medlem i den förening där de arbetar frivilligt. Det har tolkats så att kvinnorna inte verkar vara lika "lojala" med folkrörelsemodellen som männen, (Olsson 2006).

En förklaring på skillnaden mellan Norden och Europa kan finnas i utvecklingen av den socialdemokratiska välfärdstatsmodellen som har fått betydelse för utformningen av den nordiska socialpolitiken, samt att folkrörelserna har haft – och fortfarande har – stor betydelse i Norden. (Lundström & Svedberg 2002).

I de nordiska välfärdsstaterna har det offentliga i hög grad ansvaret för uppgifterna inom social- och hälsovårdssektorn, och de frivilligt aktiva medborgarna koncentreras därför till idrotts- och kulturområdet.

Det har dessutom varit ett "vanligt antagande" att det generellt sett finns en jämn könsfördelning inom det frivilliga arbetet – ungefär lika många män som kvinnor är aktiva; och därtill kommer att en ökning av kvinnornas insats under 1990-talet har stärkt denna uppfattning. Men denna generella bild ändrar sig i samma ögonblick som vi sätter fokus på de enskilda områdena inom det civila samhället – och mycket tydligt ses skillnaden om vi till exempel jämför idrott och socialt arbete. I grova drag finner vi i idrotten de unga männen – och i socialt arbete de äldre kvinnorna. Faktiskt är *andelen* frivilliga kvinnor i sociala organisationer dubbelt så hög som i idrottsföreningarna (Habermann 2001). Men *antalsmässigt* har idrotten så många kvinnliga medlemmar, att man som sagt kan tala om att idrottsföreningarna utgör Sveriges största kvinnoorganisation.

Det betyder att allt tal om en bättre användning av kvinnors erfarenheter och kompetenser inte bara handlar om ideologi. En mera jämlik representation av kvinnor och män på alla nivåer inom idrotten kunde troligen medverka till att göra idrottsorganisationerna mera demokratiska, och kunde förhoppningsvis skapa mera nyanserade idrottspolitiska beslut och påverka idrottens utformning. En sådan utveckling kan möjligen också medföra att fler (kvinnliga) idrottsledare kan rekryteras. Deltagande av såväl kvinnor som män i alla uppgifter och på alla nivåer lever inte bara upp till framtidens organisationskultur – utan också till nationella och internationella strävanden efter jämlikhet mellan könen inom idrotten.

I Sverige har utvecklingen inom "jämställd idrott" planat ut på 2000-talet (RF: årsredovisning 2001 och Idrottens jämställdhetsplan 2005). På frågan om kvinnor i fortsättningen är inställda på att göra en ideell insats inom idrotten kan man nog svara bejakande. Olssons (2006) undersökning visar att det finns flera kvinnor i frivilligt idrottsarbete än någonsin tidigare. Men samtidigt har kvinnorna – vilket denna undersökningen visar – svårt att slå igenom i de beslutande organ.

Den aktuella situationen: Jämställd idrott

Olika svenska studier påpekar, hur organisationernas struktur och utformning är anpassad till männen (Cederberg och Olofsson 1996). Talrika internationella studier bekräftar denna observation. Internationellt är "kvinnor och ledarskap" således ett aktuellt ämne inom idrotten. Den så kallade Brighton-deklarationen från 1994 påpekar det viktiga i att arbeta för en förbättring av kvinnors status inom idrott. Två år senare fordrade Den internationella olympiska kommittén (IOC) till att minimum 20 % av ledarposterna skulle besättas med kvinnor före år 2003 (Hartman & Pfister 2002). I Sveriges och Norges centrala idrottsförbund godkändes jämställdhetsplaner inför 1990-talet. Det svenska programmet innehåller ett mål om att kvinnor och män skall vara representerade med minst 40 % inom rådgivande och beslutande organ på alla nivåer. I Tyskland finns liknande initiativ, och i Danmark finns ett program som tog form år 1991. I Sverige har olika projekt som RF har igångsatt haft till syfte att främja denna utveckling. Men utvecklingen har som sagt stagnerat, och fortfarande är det en lång väg att gå – även om Sverige har nått IOC:s mål. Låt oss se närmare på den aktuella situationen.

I maj 2005 antog RF-stämman en ny Idrottens jämställdhetsplan. Det övergripande målet är, att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom idrottens alla områden. 2005 planen ersätter den tidigare plan från

1989, som var en uppföljning av det första handlingsprogrammet för kvinnlig idrott från 1977.

Idrottens jämställdhetsplan 2005

Mål:

- * lika möjligheter att utöva idrott
- * lika värdering och prioritering av kvinnlig och manlig idrottsutövning
- * lika stor inflytande i beslutande organ
- * lika möjligheter för att medverka
- * jämställdhetsintegrering – perspektivet ska vara införlivat i och genomsyra verksamheten

Delmål:

Senast 2009 ska

- * kvinnor och män vara representerade med minst 40 % inom rådgivande och beslutande organ på alla nivåer.
- * andelen av kvinnlig personal på högre befattningar skall vara minst 30 %.
- * i valberedning ska finnas 50 % kvinnor och 50 % män
- * jämnare könsfördelning bland tränare

Man upprepar här så att säga – och med samma formulering – mål och delmål från 1989. Man har insett att jämställdhet inte kommer lätt och att det kräver en intensiv insats att nå vidare. *”Om jämställdheten ska införlivas i den dagliga verksamheten på alla verksamhetsområden visar erfarenheten, att det krävs en grundläggande jämställdhetsutbildning och diskussion om attityder och värderingar.”* (Idrottens Jämställdhetsplan 2005, s. 14).

Jämställdhetsplanen (2005) innebär dock också andra aspekter än könsfördelningen, t. ex. fördelningen av resurser, rutiner och arbetsformer och vilka normer och attityder som styr verksamheten. Allt som allt handlar planen om att förstå och synliggöra idrottens strukturer och maktfördelning.

Det har därför fastslagits att ansvaret för genomförandet av planen ligger hos de respektive förbundsstyrelser, distrikts- och specialidrottsförbunden uppmanas att forma egna program. Dessutom har RF tillsatt en arbetsgrupp, som ska leda arbetet med planen och följa upp resultaten. RF-kansliet svarar för att avsätta resurser, som kan erbjuda stöd till att genomföra planerna lokalt.

Om situationen ska redas ut kan man konstatera att:

Kvinnor och män har fortfarande inte lika stort inflytande i beslutande organ – det kan ses av statistiken – men därtill är det ofta på traditionella (mäns) villkor, att arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas.

Kvinnor och män i idrotten betraktas av de flesta som ”på lika villkor” – men de har fortfarande inte lika möjligheter att utöva sin idrott – det visar sig t.ex. när man beaktar tilldelning av resurser. Slutbetänkandet av Fritidsutredningen 1996 visade att kvinnorna inte finns där pengarna finns, att kvinnlig idrott får mindre statligt stöd, att pojkidrotten gynnas av kommunala bidrag, att kvinnor idrottar utanför idrottsföreningarna och att kvinnor missgynnas av offentliga fritidssatsningar (Åström 1996, Blomdahl 1996). Man kan misstänka att situationen inte har ändrats. I en studie av 521 lokala idrottsföreningar upp-

skattade föreningarna själva fördelningen av deras totala utgifter på kvinnor och män med 35 % respektive 65 % (Fou-rapport 2005).

Kvinnor och män skall enligt Jämställdhetsplanen ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter för att idrotten ska kunna bli demokratisk och utvecklande för båda könen. Men arbetet möter ofta motstånd och missförstånd på vägen, och jämställdhet har länge setts som en kvinnofråga och inte som ett mål "för alla". Därför har jämställdhet ofta nerprioriterats – även om frågan har fått politiskt korrekt "lippservice".

Status: Långt kvar

Även om kvinnor i långt högre grad än för bara 10 år sen är med i idrottsutövandet inom de flesta idrotter, så visar det sig, att mycket återstår att göras – främst när det gäller könfördelningen bland beslutfattare. Och det är just på denna punkt som denna rapport koncentreras genom att se närmare på könsfördelningen på toppen av idrottens organisationer.

1.4 En kartläggning av kvinnor på toppen

Hur ser situationen ut, när vi ser närmare på tal och statistik?

Detta projekt kartlägger som tidigare nämnts den aktuella situationen med hänsyn till kvinnors representation på idrottens topposter. Och som redan har anförts visar också resultaten från denna studie tydligt att kvinnor och män varken i antal eller andelsmässigt har en jämlik representation inom idrottens ledning.

Kartläggningens datamateriel omfattar styrelser och utskott i Riksidrottsförbundet, specialförbunden och distriksförbunden – men *inte* de lokala föreningarna. Inkluderat är frivilliga förtroendeposter och inte andra former för frivillig insats i föreningarna som tränarjobb och praktiska uppdrag (se bilaga om datainsamling).

De mera generella problemställningarna som har uppställts ovan är här sökt operationaliserat till nedanstående konkreta frågor till statistiska data.

1. Hur ser den aktuella kvinnorepresentationen ut generellt i idrottens ledning?
2. Sjunger kvinnornas deltagande ju längre man kommer upp i organisationernas hieraki?
3. Är kvinnor lokalt orienterade?
4. Finns det fler kvinnor på ledande poster inom de så kallade kvinno-idrotterna?
5. Har kvinnor oftare ledande poster inom områden som traditionellt tillskrivs kvinnofären barn, äldre, handikappade?

I de 67 specialförbunden (SF) som är anslutna till Riksidrottsförbundet (RF) utgör kvinnor 38 % av de aktiva medlemmarna enligt statistiken från RF 2003 (se tabell 3). Men bland beslutfattarna är bara var fjärde kvinna. Kvinnorna utgör 27 % av styrelseledamöterna, i kommittéer och utskott återfinns 20 %, i valberedningar 34 %, och av ordförandena är 13 % kvinnor. Tabell 3 bygger på statistik från 2001 och 2003 och visar en liten nergång i andelen kvinnor på SF ordförandeposter. Men talen är så små, att det kan vara en tillfällighet – det handlar om att en post har "ändrat kön".

Att situationen går åt rätt håll även om det är tal om en mycket långsam utveckling kan konstateras genom att det på 1980-talet bara var 10 % kvinnliga ordförande (Olufsson 1989). Det finns dock stora skillnader mellan de olika specialförbunden. I 18 av SF:s 67 styrelser har man uppnått målet, att män och kvinnor skall vara representerade med minst 40 %. Men i tre SF-styrelser finns det inga kvinnor alls.

I distriktsförbunden (DF) finns kvinnorna oftare med i styrelserna – 44 % av styrelsemedlemmarna är kvinnor. Det samma gäller för valberedningarna med 41 % kvinnor. Så här har man nått målet! Men det får så understrykas att bara 5% av ordföranden är kvinnor (2003) – också här är det tal om en liten nergång från året innan. Enligt RF:s statistik har det kommit flera kvinnor i styrelserna i distriktsförbunden på ganska kort tid – 2001 var kvinnoandelen i styrelserna bara 33 %.

Idrottens högsta organ, Riksidrottsstyrelsen, har 11 ledamöter – 5 är kvinnor, och vice ordförande är en kvinna.. Denna situation har starkt förbättrats inom de senaste tio åren – år 1996 var 2 av 11 ledamöter kvinnor (Cederberg & Olufsson 1996). I RF-stämman är kvinnorna dock fortfarande starkt underrepresenterade och utgör endast 23 %.

Tabell 3: Fördelning av frivilliga ledarposter inom svensk idrott

		Antal totalt	Antal kvinnor	% kvinnor 2002 (2003)*
Riksidrottsförbundet (RF)	Styrelsen	11	5	45 %
	Utskott	Inga frivilliga		
	Stämman	201 ombud	47	23 %
	Ordförande	1	0	0 %
67 Specialförbund (SF)	Styrelser	626	148	24 % (27%)
	Utskott	1782	365	20 %
	Ordföranden	67	10 (9)	15 % (13%)
	Valberedning	315	106	34 %
	General Sekreterare	59	16	24 % (18%)
	Landslags-tränare	512	116	19 % (22%)
21 Distrikförbund (DF)	Styrelser	167	72	43 % (44%)
	Utskott	Inga frivilliga		
	Ordföranden	21	2 (1)	9 % (5%)
	Valberedning	87	38	44 % (41%)
TOTAL (excl. generalsekreterare och kanslichefer)	Kanslichefer	21	3	14 %
		3014	793	26.3 %

* ändringar från 2002 till 2003 anföras i parentes.

(Källa: Respektive specialförbunds och distriktsförbunds hemsida, augusti – oktober 2003)

Statistik från RF – Kvinnor och män inom idrotten 2002 samt 2003. % talen i parentes hänvisar till senaste statistiken från 2003.) Dessutom visar tabellen, att statistiken ändrar sig både till det bättre och det sämre inom kort tid.

Allt som allt är det ungefär en av fyra styrelseposter som är besatta av en kvinna (26.3 %) enligt förbundens hemsidor augusti – oktober 2003. Detta ska sammanhållas med att 38 % av idrottsföreningarnes medlemmar är kvinnor – och att jämställdhetsplanens mål är att kvinnor (och män) skall utgöra minst 40 % i alla beslutande organ. Vi ser att det är långt

kvar, även om styrelser och valberedning i DF och i RF har nått målet. Det visar sig – intressant nog – att när man i stadgarna har en regel om en bestämd könsfördelning, som man har i RF och DF, blir den accepterad

Sjunker kvinnornas deltagande ju längre man kommer upp i organisationernas hierarki?

Det finns sålunda en tydlig differens mellan andelen kvinnliga medlemmar och andelen kvinnor i styrelserna.³ Men intressant är också vilka poster kvinnorna får när de först har blivit invalda i styrelser och utskott. Förväntningen om att kvinnor vanligen innehar lägre poster och att det finns färre kvinnor ju högre vi kommer upp i organisationens hierarki bekräftas i stort sett av kartläggningen. Differensen mellan kvinnliga medlemmar och kvinnliga ordföranden blir sålunda ännu större än mellan medlemmar och ledare generellt. Av 89 ordförandeposter i SF och DF innehas bara 12 av kvinnor 2002 och 2003 var det endast 10 kvinnor på dessa poster.

Det finns en kvinnlig ordförande i 9 specialförbund.⁴ Kännetecknande för dessa 9 specialförbund är att de – med två undantag – har mindre än 10.000 medlemmar (gymnastik som har 241.739 medlemmar och sportskytteförbundet 82.545 medlemmar).

I bara ett distriktsförbund finns det en kvinnlig ordförande – att det i stadgarne finns regler om jämställd representation i styrelserna och att målet har uppnåtts, ser alltså inte ut att smitta av sig på inflytande av val av ordförande.

Och ser vi slutligen på kvinnor som ordförande i Riksidrottsförbundets styrelse kan vi konstatera att differensen blir total – det finns inga kvinnor på dessa poster och i hela sin 100-åriga historia har RF aldrig haft en kvinnlig ordförande.

Är kvinnor lokalt orienterade?

Tyvärr har det inte varit möjligt i denna kartläggning att dra in direkt jämförbara data från lokala föreningar. En hypotes kan möjligen vara att det stora språnget – från låg till hög(re) kvinnoandel på ledarposter finns i skillnaden mellan lokal och regional/central nivå.

En dansk studie om frivilligt arbete i lokala idrottsföreningar visade att andelen kvinnliga aktiva medlemmar (45 %) och kvinnliga frivilliga (41 %) stämde bra överens (Habermann 2000). Dock var det fortfarande så att det fanns en tydlig fördelning av ”mans- och kvinnojobb”. Männerna påtog sig övervägande styrelse- och ledningsuppgifter medan kvinnorna gjorde praktiska insatser. Detta resultat kan föra till den tesen att kvinnor oftare är aktiva som frivilliga ”lokalt” och i nära, sociala nätverk; men inte nödvändigtvis på ledningsposterna.

En svensk studie från 2005 om idrottens lokala föreningar kan dock inte bekräfta detta. Det finns ungefär 20.000 lokala idrottsföreningar, och en genomsnittsförening har 17 idéella ledare – varav tolv är män och 5 kvinnor. Könsfördelningen bland ledarna är alltså ungefär 70 % män och 30 % kvinnor. Därtill kommer, att 26 % av föreningarna svarar att de helt saknar kvinnliga ledare (FoU-rapport 2005).

Data från befolkningsstudien kring frivilliga insatser i Sverige visar dock att kvinnorna i högre grad än tidigare arbetar frivilligt inom idrotten. Denna studie inkluderar lokala föreningar och samtidigt visar den att de kvinnliga frivilliga ofta tillhör de yngre åldersgrupperna och att kvinnorna i högre grad än männen ägnar sig åt ”administrativa uppgifter” och styrelseuppgifter. (Olsson 2006). Vi vet att det är vanligt att unga (kvinnliga)

³ Dock utgör styrelsen i Sveriges Riksidrottsförbund ett undantag: här har genomförts en kvinnorepresentation på 45 % svarande till andelen av kvinnliga medlemmar. Jämförelsevis är kvinnorepresentationen i huvudstyrelserna i Danmarks tre idrottsförbund bara 13 % (från 0–22%).

⁴ biljard, boule, casting, frisbee, gymnastik, klättring, sportskytte, triathlon, volleyboll

frivilliga börjar sin "karriär" inom lokalföreningarna och att många "nöjer" sig med att arbeta på lokal nivå av hänsyn til barn och familj. Dessa faktorer kan sammanlagt tolkas så, att kvinnorna kanske är på väg – också in i organisationens topp.

Kvinno- och mansidrotter

Vi har ställt frågan om kvinnor oftare har ledande poster inom de så kallade kvinnoidrotterna som här har definierats genom att kvinnor utgör över 50 % av de aktiva medlemmarna. Inom dessa idrotter "borde" väl kvinnor utgöra majoriteten på ledarposterna av den enkla orsaken att de i hög grad är överrepresenterade som utövare.

I Sverige är det nio idrotter som har över 50 % kvinnliga utövare, och bara i två fall (gymnastik och akademisk idrott) har kvinnor över 50 % av styrelsesposterna i specialförbundet. Likaså är det endast två av dessa förbund (gymnastik och volleyboll) som har en kvinnlig ordförande (se tabell 4).

Tabell 4: Andel aktiva kvinnor och kvinnor i styrelsen inom kvinnoidrotter i Sverige (%)

	Aktiva kvinnor %	Kvinnor i styrelsen %
Ridsport	86	45
Gymnastik *	83	55 **
Konståkning	80	43
Gång	71	29
Friidrott	63	33
Simning	59	33
Danssport	59	14
Volleyboll *	58	44
Akademisk idrott	55	56 **

Källa:RF statistik 2003

* = kvinnlig ordförande ** = kvinnlig majoritet i styrelsen

Även om 18 specialförbund har uppnått målet (minst 40 % kvinnor i styrelserna) är det bara fem specialförbund som har 50 % eller fler kvinnor i styrelsen. Bland dem finns alltså två av kvinnoidrotterna – gymnastik och akademisk idrott. De övriga är Korpen med 55 % kvinnor i styrelsen och 40 % aktiva kvinnor, skidskytte med 50 % kvinnor i styrelsen och 42 % aktiva kvinnor samt varpa med 56 % kvinnor i styrelsen och 25 % aktiva kvinnor.

I en undersökning av 521 lokala idrottsföreningar (FOU-rapport 2005) har man delat föreningarna i herr- och damföreningar på så sätt att det skulle vara minst 70 % män/kvinnor i en förening för att tillhöra respektive kategori. 41 % av föreningarna tillhörde herrkategorien – och 12 % damkategorin. Om vi använder denna kategorisering på specialförbunden nås följande resultat: 30 SF – eller 45 % – tillhör kategorin herridrott – medan 4 SF – 6 % – kan kallas för damidrott. Det var – som det ses i tabell 4 – ridsport, gymnastik, konståkning och gång. Bara i gymastiken finns en kvinnlig ordförande och en majoritet av kvinnor i styrelsen.

Vid jämförelse med Danmark – där också handboll är en "kvinno-idrott" – ses att kvinnor i båda länderna är klart underrepresenterade inom styrelserna. (Tabell 5) Faktiskt

kan man säga, att kvinnorna relativt sett (i förhållande till andelen aktiva kvinnor) inte är bättre representerade inom "kvinnoidrotten" än inom en typisk mansidrott som fotboll.⁵

Tabell 5: Andel kvinnor i styrelsen inom fyra idrotter i Sverige och Danmark. (%)

	Sverige		Danmark	
	Styrelse	Aktiva	Styrelse	Aktiva
Gymnastik	55	83	49	75
Handboll	29	40	16	55
Ridsport	45	86	42	84
Fotboll	14	20	1	17

Källa: RF statistik 2003, Habermann 2004

Ännu en gång skall det poängteras att vi här talar om "kvinnor på toppen" i specialförbunden. Mycket kan tyda på, att kvinnor får bättre plats i styrelserna på lokalt nivå. Från danska lokalföreningar har vi uppgifter som visar att kvinnorna lokalt har 58 % av styrelseposterna inom simning, 78 % inom gymnastik och 49 % inom handboll.⁶ Dessutom visar det sig att nya tilltag med kvotering inom distriktsförbunden har ökat kvinnoandelen betydligt.

Men generellt finns det alltså inte ett mönster som entydigt kan visa att kvinnoridrott gynnar kvinnligt ledarskap. Det visar sig, att även i specialförbunden där kvinnor utgör minst 50 % av de aktiva utövarna finns det i snitt bara 38 % kvinnor i styrelserna. Men det är i alla fall 10 % mera än de 25 % som utgör det totala genomsnittet.

Kvinnor och omsorg

Ser vi på den roll som de ideella organisationerna spelar i civilsamhället har teorier om socialt kapital stor betydelse. Kanske kan man också införa begreppet "omsorgskapital" vilket innebär de normer för ömsesidighet, medmänskligt engagemang och konkreta hjälpformer som finns i olika nätverksrelationer (Habermann och Ottesen 2004). Kvinnor har traditionellt påtagit sig rollen som omsorgsgivare – i hemmet men också i det civila samhället, där omsorg har gett kvinnor en legitim plats som medborgare (Lister 1997/2003).

Andra studier har visat att kvinnor inom frivilligt arbete är benägna att ta på sig de uppgifter som traditionellt har varit kvinnoområden – och det gör att i civilsamhället fås en nästan karrikerad bild av arbetsmarknaden och familjen. Kvinnor och män är i lika hög grad aktiva inom frivilligt arbete, men de finns inom olika områden – män inom idrott, kvinnor inom socialt arbete – de väljer olika uppgifter – män styrelse, kvinnor omsorg – och till dels olika målgrupper. Inom frivilligt *socialt* arbete till exempel visar det sig att kvinnor mycket oftare än män tar på sig så kallade "kvinnliga" uppgifter, medan männen sitter i styrelsen (Habermann 2001). I en ny rapport om nordiska frivilligorganisationer och välfärdsinsatser fastslås att den nordiska välfärdsmodellen har säkrat kvinnorna en stor framgång inom jämlikhetsfrågor generellt. Men på samma gång kan man fastslå att det inom den frivilliga sektorn troligen finns Nordens sista bastion av stark ojämlikhet mellan könen. Här syns traditionerna för könsskillnader i mans- och kvinnoroller och de gamla maktstrukturerna att ha överlevt. (Matthies 2006).

⁵ Fotboll har 20 % aktiva kvinnor – men är samtidigt den näst största kvinnosport om man räknar på antalet medlemmar 183.306 – gymnastik är den största med 198.711 medlemmar.

⁶ Uppgifterna kommer från DGI, Brev av 1. oktober 2003.

Den danska studien, "Kvinder på toppen" (Habermann, Ottesen och Pfister 2003) har visat, att kvinnorna i hög grad var aktiva i styrelserna (67 %) inom äldredrotten; men också inom barn- och ungdomsidrott var kvinnor ovanligt högt representerade (50 % i styrelserna). Det betyder att i dessa mera "sociala" idrottsområden är kvinnorna faktiskt överrepresenterade – särskilt på lokal nivå. På central nivå är kvinnor fortfarande frånvarande – också när det gäller så kallade kvinnoidrotter som simning, gymnastik eller handboll. Det visar både denna och tidigare studier. (Barslav 2001)².

Vi har tyvärr ännu inga svenska forskningsresultat som kan belysa detta. Ser vi på svensk handikappidrott, är situationen att 40 % av medlemmarna är kvinnor och de har bara 25 % av styrelseposterna. Situationen i dansk handikappidrott är i stort sett identisk.

Handikappidrotten lägger vikten på sportlig konkurrens – inte på omsorg. Handikappade ska ha möjlighet att idrotta som alla andra. Men enligt svenska handikappidrottens stadgar, så gäller det mer än bara idrott – att med idrott som medel medverka till rehabilitering av människor med funktionshinder.

Vi återvänder till omsorgsproblematikens betydelse för kvinnorna i kapitel 2 i rapporten.

1.5 Struktur eller val?

Det är alltså redan dokumenterat att kvinnor inte finns i idrottens ledning i förhållande till deras aktivitetsnivå.

Många stereotypa förklaringar finns om kvinnornas insatser som ledare i civilsamhället och på arbetsmarkaden. Och många obesvarade frågor finns kvar om den kvinnliga frånvaron på ledarposter. Det gagnar ingen att försöka skuldlägga eller ansvara. Ingen har heller nytta av ensidiga förklaringar. Men hur vi skall balancera diskussionen mellan strukturella/organisatoriska maktbarriärer och individuella-/motivationsförklaringar är ändå inte enkelt.

Många frågor måste ändå ställas om den kvinnliga frånvaron på ledarposter.

Kan den förklaras med bristfällig motivation hos (kvinnlige) idrottsutövare?

Kan det vara föreningarnas nuvarande ledning som inte vet tillräckligt om hur man motiverar människor att ta på sig ledarskap?

Eller är föreningens struktur och tradition blockerande för nya (unga) ledare – särskilt av ett annat kön?

Utnyttjas inte potentialen som finns i medlemsskaran – och kanske i synnerhet kvinnors resurser – på ett bra sätt?

Finns det barriärer som hör hemma i samhälleliga värden, traditioner och maktbalanser?

Söker kvinnor andra sätt att markera sig i civilsamhället än männen gör?

På vilket sätt spelar kvinnors traditionella roll som omsorgsgivare in?

Hur vill unga kvinnor förhålla sig till ledarskap och frivilligt arbete?

Får framtidens samhälle andra värden och maktbalanser?

Inom idrottens föreningar har det frivilliga arbetet och det ideella ledarskapet alltid varit en hörnsten – både värdemässigt och praktiskt. Frågan är om det också i framtiden kommer att vara så?

Många föreningar klagat över att det hela tiden blir svårare att rekrytera nya frivilliga – särskilt till ledarposter, och de ser det som deras största utmaning att få nya medlemmar och fler ledare. Samtidigt ser de som ett hot mot föreningens utveckling om de ideella insatserna minskas. (Ibsen 2006). Ingenting tyder dock generellt på en nergång i befolkningens intresse för att engagera sig i frivilligt arbete. Det ser till och med ut så att andelen av

befolkningen som gör frivilliga insatser har ökat lite under 1990-talet – detta gäller särskilt kvinnorna. Därtill kommer som sagt att idrotten i de nordiska länderna är det område som traditionellt attraherar de flesta frivilliga (Jeppsson-Grassman & Svedberg 1999).

Kvinnornas intresse för idrotten och för att ta del i det frivilliga arbetet är till synes dock olikat männens. Även om kvinnor och män oftast uttrycker samma motiv för att engagera sig, skiljer sig sättet åt att delta på samt vilka uppgifter de två könen åtar sig. Det handlar alltså dels om individuella val.

Studier har också visat att barriärer för kvinnor som ledare har en grund i såväl strukturella förhållanden som i kvinnornas egna erfarenheter och kompetenser, vilka är olika männens. I den mansdominerade idrottsvärlden medför detta att kvinnor får en hög "drop-out-rate" (Fasting & Skov 1994). Idrotten har till och med fått beteckningen "kvinnofientlig" utifrån tesen, att den dominerande manskulturen definierar ut kvinnorna som annorlunda och "second rate" (Olufsson, 1989, Petersen 1995, Barslev 2001)

Argument som "det finns inga kvinnor som vill vara ledare" eller "vi är redan jämställda" är vanliga både bland kvinnor och män. Därtill hävdas det, att jämställdhet är en generationsfråga – som löser sig med tiden. Å andra sidan visar erfarenheten att yngre ofta anpassar sig till ojämslällda strukturer och riskerar också med tiden att själva bli formade och därmed bärare av dem. På individnivå är jämställdheten i mindre grad en generationsfråga. Äldre som yngre kvinnor (och män) kan ha lika inställning till jämställdhet och den kan antingen vara positiv eller negativ.

Vi har inte svar på alla dessa frågor – men vi kan ha olika misstankar om, hur vi kan leta efter svaren. Det finns nämligen – när vi ser på idrotten – många skillnader mellan de två könen (Habermann & Ottesen 2004).

1. för det första ser vi olika *organisationsmönster* – män utövar idrott i föreningar i högre grad än kvinnor.
2. för det andra ser vi ett olika *aktivitetsmönster* – kvinnor och män idkar olika former av idrott.
3. Därefter ses olika *motiveringar* för att dyrka idrott. Män ser ofta på sportslig konkurrens – kvinnor har ofta hälsomässiga motiv.
4. För det fjärde spelar *tid och rum* en roll – kvinnor vill ha mera flexibel tid och använder ofta "naturen". Män föredrar fasta tider, idrottshaller och dylikt.
5. Det finns också skillnader i uppfattningen av *idrottens sociala funktion*. Män lägger vikten på (nya) sociala kontakter och nätverk – kvinnor idrottar ofta med familj och (gamla) vänner.
6. Slutligen ser vi – som dokumenterat i denna rapport – stora skillnader i mäns och kvinnors *deltagande i det frivilliga arbetet* inom idrottsrörelsen.

Sammanlagt ger dessa skillnader en tämligen komplicerad bild av kvinnor och män inom idrotten. Det är inte enbart förbundens maktstruktur som utgör en barriär för kvinnorna. Det är inte heller "myten" om kvinnor som omsorgsgivare som löser gåtan. Ej heller kan man föreställa sig att kvinnor med flit väljer bort att få inflytande över sitt eget liv – eller att de helt enkelt undviker makten! Norska forskare har visat att de traditionella humanitära kvinnoorganisationerna håller på att minska och när (de yngre) kvinnorna "lämnar" de humanitära/sociala föreningarna till fördel för till exempel idrotts- eller kulturföreningar, som traditionellt varit dominerade av män, så ses inga tecken på att kvinnorna rycker in på ledarposterna (Selle & Øymer 1995).

Flera teser – eller myter kan uppställas. För det första att kvinnor inte är så benägna att ställa upp till val och konkurrens – och här kan man kanske se en parallell till kvinnors inställning till tävlingsidrotten, där flickor får utveckla ett antal strategier för att förena det paradoxala att kvinnor får och förväntas delta i tävlingar samtidigt som dessa har typiska manliga förtecken (Larsson 2001).

För det andra om kvinnor lägger vikt på emotionella nätverk, så har de mindre behov av idrottens ledarposter än männen, som ligger vikten på att skapa sociala nätverk.

Och slutligen kan en tes vara att omsorg (fortfarande) ses som kvinnornas ansvar och att ledarskap(inom idrotten) basalt sett är en manlig angelägenhet, som detta citat från ett intervju med en manlig idrottsledare illustrerar (FoU-rapport 2005).

Jag skulle inte kunna ha det här ideella engagemanget om jag inte hade en hustru som backade upp hemma i stället. Så bakom varje ideellt arbetande man finns en ideellt arbetande kvinna som är hemma med den övriga familjen.

Vi måste sålunda försöka att identifiera den sociala, den strukturella och den individuella bakgrunden och att kombinera den logiken som finns på dessa olika nivåer i val och beslutsprocesser. Till exempel är kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden och i det frivilliga arbetet ofta avhängiga av den konkreta livssituationen i familjen, som i hög grad styr kvinnornas val men också de chanser de har för att framstå som "stabila" ledare. Denna (o)stabilitet spelar in när organisationerna sätter medvetna (och omedvetna) gränser för kvinnors deltagande – och avancemang.

Alla dessa frågor har vi försökt att få lite flera förklaringar på i den enkäten, som utgör andra delen av denna undersökning. Frågeförmulären har skickas till både män och kvinnor som är ideellt värksamma inom idrottens organisationer. I rapportens del 2 redogörs för hur idrottsledarna själva uppfattar situationen.

Resultat från kartläggningen visar kort summerat följande:

- Svenska kvinnor är lika ofta idrottsutövare som männen. Men kvinnor är inte så ofta organiserade, som medlemmar i en idrottsförening som männen.
- Därtill kommer att kvinnor absolut inte finns i idrottens ledning (kvinnorandel 26 %) i ett förhållande, som motsvarar deras höga idrottsliga aktivitetsnivå (50 %) – eller till deras medlemsandel (38 %).
- Differensen mellan andelen kvinnliga medlemmar och kvinnliga ordföranden är ändå mera skarp – av 89 ordförandeposter (i RF, specialförbunden och distriktsförbund) innehåller bara 10 av kvinnor (2003).
- Kvinnors intresse för idrotten och för att ta del i det frivilliga arbetet är tillsynes olikat männens.
- Även om kvinnor och män uttrycker samma motiv för att engagera sig skiljer sig sättet åt att delta på samt vilka uppgifter de två könen åtar sig.
- Det är typiskt att kvinnor tar på sig "omsorgsuppgifter", och att männen sitter i styrelserna.
- De två könen föredrar olika idrotter och att kvinnorna i särskild grad finns inom de så kallade kvinnoidrotterna, som definieras genom att kvinnor utgör över hälften av de aktiva medlemmar. Vi kan alltså fortfarande tala om typiska mans- och kvinnoidrotter.
- Kvinnor inom dessa idrotter "borde" utgöra majoriteten på ledarposterna av den enkla orsaken att de är överrepresenterade som utövare. Men även i dessa specialförbund med minst 50 % kvinnliga utövare är det i genomsnitt bara 38 % av ledningen som är kvinnor. (Till exempel inom gymnastik finns det 83 % kvinnliga utövare och 55 % kvinnor i styrelsen). Detta är särskilt tydligt på central nivå.
- En jämförelse med de humanitära organisationerna visar, att det här är kvinnorna som har en mycket markant roll. Faktiskt är andelen av kvinnor i humanitära organisationer dubbelt så hög som i idrottsföreningarna. Men även här är det ofta männen som har ledarposterna.
- Förklaringar till kvinnornas underrepresentation i idrottsledningen kan vara många: Bristfällig motivation hos de enskilda kvinnorna. Hinder i idrottsorganisationernas struktur. En idrottskultur som är "kvinnofientlig". Olika värden, normer, traditioner, nätverk och maktförhållanden (samt attityder till makt), som alla bjuder på olika tolkningsmöjligheter. Det är dessa faktorer rapportens kapitel 2 skall se närmare på.

DEL 2: OM FRIVILLIGHET OCH ATTITYDER TILL JÄMSTÄLLDHET BLAND SVENSKA IDROTTSLEDARE

2.1 Vem är de frivilliga ledarna i svensk idrott – en profil

Den svenska idrottsrörelsen är drygt 100 år gammal och har alltid haft idrottsföreningen som en självklar grundpelare. Idag finns det ungefär 20.000 stora och små föreningar över hela landet, som organiserar barn, ungdomar och vuxna medlemmar. Det vill säga att idrotten har byggts upp kring en demokratisk struktur, där medlemmarna har deltagit i föreningens liv och beslutsfattande.

Traditionellt har de flesta idrottsföreningar enbart ideella ledare. En ”genomsnittsförening” har 17 frivilliga ledare varav 5 är kvinnor. Bara 27 % av föreningarna har anställd personal. (FoU-rapport 2005)

Härmed kommer naturligt föreningarnas ideella ledarskap i fokus. Föreningarna ser det ofta som en av sina främsta uppgifter att – genom ett större medlemsengagemang – kunna rekrytera fler/nya ledare. Och många föreningar ser minskade ideella insatser och ledarbrist som det största hotet mot förningens liv.

Vi skall här ge en bild av de människor det är tal om. Vem är de frivilliga toppledarna inom svensk idrott, vilken bakgrund har de och hur är deras relation till idrotten. Resultaten bygger som sagt på svaren från 437 svenska idrottsledare – härav 53 % kvinnor och 47 % män – som har styrelses- och/eller utskottsposter och/eller är med i valberedningen i idrottens topp – Riksidrottsförbundet (RF), specialförbunden (SF) och distriktsförbunden (DF). Lokalföreningarnas ledare är inte med i denna undersökning.

Ålder, kön och familj

Vi har redan i kartläggningen påvisat, att kvinnor är underrepresenterade inom idrottens toppledning. Här ska vi se på hur olika faktorer spelar in på vår population av idrottsledare. Som man ser av tabell 6 är tre av fyra ledare över 40 år gamla – och bara 8 % är under 30 år. Koncentrationen finns alltså på 50 årsåldern – och hela 20 % av ledarna är över 60 år. Idrottsledarna är alltså betydligt äldre än de flesta av deras aktiva medlemmar.

Men här finns det intressant nog tydliga skillnader mellan män och kvinnor. De kvinnliga toppidrottsledarna är klart yngre än deras manliga kolleger. Och medan männen oftare är ledare ju äldre de blir – en av tre män är över 60 år och två av tre är över 50 år – så är det relativt sällan att se kvinnliga ledare på över 60 år. Däremot finns det bland ledarna under 40 år tre gånger så många kvinnor som män. Olsson (2006) visar generellt bland alla frivilliga inom idrotten ett liknande mönster. Kvinnorna slutar som frivilliga inom idrotten när de är omkring 50 år, medan det i de yngre åldersgrupperna finns lika många män som kvinnor.

Det finns alltså ett olika mönster bland kvinnor och män. Kvinnorna startar ganska tidigt sin karriär som idrottsledare, men slutar när de närmar sig 60 år. Män startar inte för-

rän de är 40 år, men fortsätter tills de blir bra över 60 år (32 % av männen), ja, även tills de är över 70 år (5 % av männen).

Hur kan detta förklaras? Satsar männen på att bygga upp sin yrkeskarriär i de yngre åren, vilket ger mindre tid till en frivillig insats? Betyder det frivilliga idrottsledarskapet mera för äldre mäns identitet än för (de äldre) kvinnors självkänsla? Är kvinnors ledarskap i så hög grad knuten till egna barns idrottsdeltagande, att de slutar som frivilliga när barnen vuxit upp? Är män mera trofasta i förhållanden till organisationen? Eller kan man tolka det så att unga män har tappat intresset för ledarskap inom idrotten och att de unga kvinnorna långsamt är på väg att ta över? Man måste förstås ställa ett stort frågetecken till denna tolkning, men faktiskt har flera kvinnor deltagit i frivilliga insatser i det civila samhället de senaste 10 åren.

Tabell 6: Svenska idrottsledare /ålder och kön (%)

	bland kvinnorna	bland männen	Av alla	
20 – 29 år	12	3,5	8	25
30 – 39 år	23	9,5	17	
40 – 49 år	27	22	25	55
50 – 59 år	26	33	30	
Över 60 år	12	32	20	20
N = 437	100	100	100	100

De flesta av idrottsledarna (80 %) – både kvinnor och män – är gifta/samboende och de har ofta barn, som bor hemma.

Svenskhet

Idrottsledning är tillsynes en mycket "svensk" företeelse. Nästan alla idrottsledare (98,6 %) i denna studie är svenska medborgare!

I någon mån ser vi att engagemang i frivilligt arbete är relaterat till om man är född i Sverige eller om man invandrat. I idrottsföreningarna är 94 % av medlemmarna infödda svenskar medan 89 % i befolkningen är det. (se bilaga 2). Också Olssons (2006) undersökning visar att idrotten i första hand attraherar svenskfödda.

Utbildning och arbete

Över hälften av idrottsledarna har en lång utbildning – ofta på universitetsnivå.

Men – som det ses i tabell 7 – är det mest kvinnorna som är välutbildade. Medan 66 % av kvinnorna har en vidareutbildning är det 47 % av männen som har det. Många av männen har en gymnasieutbildning eller en lärlingsutbildning (38 %) – det har bara 21 % av kvinnorna.

Detta kan förstås på flera sätt. Nämligen att utbildningsnivån i samhället generellt har gått upp och det har blivit mera vanligt bland unga att ta en lång utbildning. När kvinnorna är bättre utbildade hänger det alltså delvis ihop med att de i denna population är yngre än männen. Men det kan också ses som den extra personliga resurs, som gör att kvinnorna vågar ställa upp till ledarposterna.

Tabell 7: Svenska idrottsledare /utbildning (%)

	Kvinna	Män	Totalt
Grundskola	3,5	5,5	4,5
Lärling	6	15	10
Gymnasium	15	23	18,5
Vidareutbildn. inkl. universitet.	66	47	57
Folkhögskola	3	3	3
annat	7	7	7
N = 426			100

Både kvinnor och män är i arbete – och de har en man eller hustru som arbetar på heltid. 85 % har lönearbete, 5 % är studenter, 11 % är pensionärer – endast 2 % er arbetslösa. Av dem som har jobb är 60 % tjänstemän och 13 % egenföretagare. Det finns en mycket hög grad av tillfredsställelse med arbetssituationen vad angår ansvar, innehåll, status, och relationer till kolleger. Detta gäller båda män och kvinnor.

De enda punkten där skillnaden mellan de två könen är signifikant är frågan om man "är nöjd med friheten till att själv utforma arbetet". 77 % är mycket nöjda med detta – men bland kvinnorna är det 70 % och bland männen 86 %. Män är också mest nöjda med deras inflytande på jobbet.

Detta kan delvis förklaras så att medan 40 % har en ledande ställning med underordnade, finns det här långt flera män (48 %) än kvinnor (33 %). Detta trots att kvinnorna ofta är de mest välutbildade – men här spelar nog ålder en viss roll.

111 eller 27 % av idrottslederna har en idrottsinriktad yrkesutbildning från idrotts-högskola, universitet eller lärarseminarium, eller är sjukgymnast, arbetsterapeut o.dyl. Det är 58 % kvinnor och 42 % män som har en sådan bakgrund – och det är oftast kvinnor mellan 40–59 år. (Se bilagstabell 3.1)

Inkomst och boende

Ser vi på inkomstförhållanden bland idrottsledarna (tabell 8) har de kvinnliga idrottsledarna tydligt en lägre hushållsinkomst än männen. Ser man på hur ofta de lever i en familj med en årlig sammanlagd bruttoinkomst på över 600.000 sek är det 28 % av kvinnorna och 45 % av männen, som befinner sig i denna kategori.

76 % bor i egen *bostad* (eget hus, andelslägenhet, bostadsrätt, egen lantegendom m.m.) Detta visar åter att det här är tal om en väletablerad, stabil grupp av medborgare.

Tabell 8: Svenska idrottsledere fördelade på hushållets bruttoinkomst (SEK) och kön (%)

	Kvinnor	Män	Totalt
Under 200.000 kr	7	4	6
200.000-400.000 kr	31	23	27
400.000-600.000 kr	34	29	32
Över kr. 600.000	28	45	36
N = 421			

Egen idrottsaktivitet – och familjens

Att idrotta är en livsstil som ofta grundläggs i barn- och ungdomen; man lär sig av föräldrar eller i skolan – 88 % av idrottsledarna i denna studie har idkat idrott som barn/ung. Och 88 % idrottar fortfarande – men ofta på en lägre nivå. Många av idrottsledarna har tidigare varit aktiva i eliten – härav många kvinnor – men har nu återgått till motionsidrott. 5 % har ”paus” i idrottandet och

7 % är inte (längre) aktiva – det gäller 4 % av kvinnorna och 10 % av männen (se bilagstabell 3.2). Detta är noch inte förvånande när man ser på åldersfördelningen.

Idrottsledarnas vanligaste idrottsgrenar är fotboll (35 %), olika lagsporter (25 %), friidrott (18 %) och handboll (17 %). Därefter kommer gymnastik (13 %), simning (12 %), tennis (8,5 %) badminton (8 %), kampsport (8 %) och tyngdlyftning (2 %). Därtill kommer kategorin ”annat” som bl.a. innebär skidor, ridning, triathlon – här är/var 53 % av idrottsledarna aktiva. Det är vanligt att man är/ har varit aktiv inom flera idrotter.

De typiska kvinno- och mansidrotterna slår också igenom hos toppledarna: gymnastik (22 % av kvinnorna och 2 % av männen) och simning (15 % av kvinnorna och 9 % av männen) – fotboll (27 % av kvinnorna och 43 % männen) och tennis (4 % av kvinnorna och 13 % av männen).

I många idrottsgrenar – som exempelvis lagsporter, friidrott, och badminton är det dock stor jämlikhet mellan könen. (se bilagstabell 3.3)

Den viktigaste orsaken till att idrotta är att hålla sig i form – 63 % anger denna orsak. Men det är långt oftare kvinnorna (57%) än männen (43) som säger så. Inte så många (kring 20 %) anger att de idrottar för att hålla vikten – här är det inga skillnader mellan könen.

10 % och mindre anger förbättrade resultat och konkurrens som en viktig orsak till att utöva idrott. Här står kvinnorna inte tillbaka för männen, när det gäller att konkurrera med andra och sig själva.

Orsaken till att idrottsledarna är så aktiva idrottsutövare kan ses som en ungefär lika blandning av instrumentella och emotionella/sociala faktorer. Kvinnorna är mest ”instrumentella”: de vill använda sin kropp, hålla sig i form och ha överskott till resten av dagen – medan männen oftare är emotionelle/sociala och anger oftare orsaker som gemenskap, vänskap och ”kollegialitet”. (se bilagstabell 3.4).

Att idrotten – och idrottsledarskapet – är en familj”grej” visar också svaren på frågorna om familjens idrottsaktivitet.

Ganska många (omkring en tredjedel) av idrottsledarna har föräldrar (oftast en far) som idrottar och/eller som är aktiva som frivilliga i en idrottsförening. Dubbelt så många (62 %) har barn som idrottar – och 31 % av idrottsledarna har barn som jobbar idéellt inom idrotten. Därtill kommer att idrottsledarnas egen intresse för idrotten vanligen har sammanhang till barnens idrottsutövande – 44 % (48 av kvinnorna och 41 % av männen) har barn som idrottar. Dessutom är det vanligt att (särskild de kvinnliga) ledarnas äkta makor också är aktiva.

Vi har tidigare visat, att kvinnorna utgör endast cirka 38 % av idrottsföreningarnas medlemmar, och förklarar detta med, att kvinnor dels har behov av mera flexibilitet i förhållande till familj och dels att de inte känner samma lojalitet för föreningslivet som männen. De idrottsledare vi här har frågat är ju alla föreningsmedlemmar, men på frågan om i vilken regi de idrottar visar det sig att bara ungefär hälften idrottar i föreningsregi. Flera av de kvinnliga idrottsledarna idrottar i kommersiell regi (66 % av kvinnorna och 34 % av männen) och/eller på egen hand (58 % kvinnor och 42 % män). Det kan se ut som om

männen (i denna studie) idrottar lite mindre än kvinnorna, det kan förklaras med att männen är något äldre än kvinnorna (se bilagstabell 3.5).

Frivillighet och engagemang utanför idrotten

Slutligen kan vi klargöra denna profil av idrottens ledare med att se på deras engagemang i det civila samhället iövrigt.

34 % av idrottsledarna är *också* frivilliga i andra frivilliga föreningar utanför idrotten. Det gäller 32 % av kvinnorna, som oftast är aktiva inom kultur och social/humanitära föreningar eller i facket, och 37 % av männen som vi främst finner inom miljö och natur samt hobby och fritid. 38 % av ledarna har en äkta maka som är aktiv i en annan föreningstyp (utanför idrotten). (Bilagstabell 3.6)

Idrottsledarnas profil – sammandrag

- Idrottsledning är en mycket svensk företeelse – 98,6 % av ledarna är svenska medborgare.
 - 88 % utövar själva idrott – numera ofta på motionsnivå – kvinnorna mest för att hålla sig i form; männen mest för att ha gemenskap och nätverk.
- Särskilt kvinnorna idrottar i annan regi än i föreningar.
- Idrott kan ses som en tradition och en livsstil i familjen.
 - De flesta av idrottsledarna (78 %) är gifta/samboende – ofta med hemmaboende barn
 - 57 % har en högre utbildning.
 - 85 % är i arbete – 60 % är tjänstemän – 40 % har ledarjobb
 - 36 % har en årlig hushållsinkomst på över 600.000 sek.
 - 76 % äger sin bostad.
 - Både könen är mycket nöjda med sitt förvärvsarbete. Flera män än kvinnor har ett ledarjobb – och på två områden finns det tydliga skillnader: inflytande och frihet till att planera sin arbetstid. Här är männen mera nöjda än kvinnorna.
 - Kvinnor har lägre hushållsinkomst än männen.
 - Kvinnliga idrottsledare är vanligen yngre än sina manliga kolleger.
 - Kvinnor har ofta högre utbildning än männen.
 - 34 % av idrottsledarna är också frivilliga i andra frivilliga föreningar utanför idrotten.
 - Det är allt som allt tal om en väletablerad, aktiv, ekonomiskt stabil och ganska medelålders grupp av medborgare.
 - – och ser vi på åldersfördelningen är tendensen att kvinnorna "är på väg".

2.2 Idrottens toppledare: frivilliga insatser, positioner, uppgifter och kompetens

För att få en bild av hur idrottens ideella ledare själva uppfatter sitt ledarskap har vi ställt en del frågor, som kan belysa arbetets karaktär och innehåll samt ledarens "frivilliga karriär".

Många har utvecklat ett långt engagemang i förhållande till deras organisation och det är denna erfarenhet vi här kan ta del av.

Att det här verkligen är tal om ideellt arbete, ses av att bara 3 % av ledarna får en fast ledarlön. Däremot får ganska många (71 %) en form av arvode oftast som milersättning (60 %) eller kostnadsersättning (30 %) eller som olika förmåner (28 %). Ersättning för förlorad arbetsinkomst får bara 9 % . Det finns en liten tendens till att kvinnor oftare än män får ekonomisk ersättning.

Att det också används mycket tid på ledaruppgiften visar sig, när ledarna själva ska bedöma hur lång tid de använder i månaden. De flesta svarar att de i genomsnitt använder mellan 10-20 timmar – vilket motsvarar 2,5-5 timmar i veckan.

Låt oss först få en idé om, vilka frivilliga ledarposter det är frågan om. De 437 idrottsledarna fördelar sig på följande sätt: 288 personer (66%) har en styrelsespost och 251 (57%) har en post i ett utskott/en kommitté/valberedning. Det betyder att 102 personer (23%) har fler än en post.

288 personer (66 %) har en styrelsespost:

32 % ordförande (kvinnor 16 %, män 27 %)
12 % vice ordförande (kvinnor 7.5 %, män 8 %)
10 % kassör (kvinnor 7.5 %, män 6 %)
8 % sekreterare (kvinnor 6 %, män 4 %)
25 % styrelsesledamot (kvinnor 31 %, män 18%)

251 personer (57 %) har en utskottspost:

41 % ordförande (kvinnor 18 %, män 30 %)
49 % ledamot (kvinnor 30 %, män 26 %)
10 % annat (kvinnor 6 %, män 6 %)

Ungefär lika många kvinnor och män tog del i denna studie – hur fördelar sig dessa poster på de två könen? Om mönstret från kartläggningen håller i detta sammanhang kan vi förvänta oss, att männen oftast innehar ordförandeposterna och att kvinnorna i högre grad tar på sig ledamötesposterna. Men vi har också en förväntning om att kvinnor är bättre representerade som ordförande i utskotten.

Om vi ser på styrelsesposterna fördelas de så att 16 % av kvinnorna har en ordförandepost medan 27 % av männen har det. I utskotten har vi samma bild: 18 % av kvinnorna är ordförande medan 30 % av männen har en sådan post. Dessutom ser vi, att kvinnor mycket oftare än männen har en ledamötespost . Förväntningen stämmer i dubbel bemärkelse – inte heller i utskotten tar – eller får – kvinnorna ordförandeposten. Men denna ojämlikhet finns endast när det gäller ordförandeposten. De övriga posterna fördelas ganska jämnt mellan de två könen.

En ordförandepost inom idrotten tillfaller alltså vanligen männen. Kan det förklaras med organisationens tradition, personens erfarenheter – eller ganska enkelt ledarnas ålder? Vi vet ju, att kvinnorna i denna studie är något yngre än männen. Och att det är ovanligt att yngre ledare tar på sig eller anförtros en ordförandepost.

Också denna förväntning ser ut att hålla. Åldersfördelningen bland undersökningspopulationen är som visat 25 % under 40 år, 55 % mellan 40-59 år och 20 % över 60 år. I förhållande till detta fördelar sig samtliga poster ganska jämnt i åldersgrupperna. Det finns dock en tendens till flera äldre i styrelserna och lite fler yngre i utskotten – särskilt i åldersgruppen 30-39 år.

Ser vi däremot på ordförandeposterna är det bland de 20-39-åriga (där det finns många kvinnor) bara 8 % i styrelserna – men dock 14 % i utskotten. Gruppen av ledare, som är över 60 år och som till största delen består av män, är i gengäld överrepresenterade

på ordförandeposterna – 34 % av ordförandena i styrelserna och 25 % i utskotten hör till i denna åldersgrupp (se tabell 9).

Tabell 9: Svenska idrottsledare/ledarpost, kön och ålder (%)

	Kvinnor/ män	20-39 år	40-59 år	Över 60 år	N =
Ordförande i styrelse	16/27	8	58	34	91
Ordförande i utskott	18/30	14	56	25	102
Åldersfördelning i hela studien	-	25	55	20	437

Karriären som idrottsledare

När man ställer upp som idrottsledare är den vanligaste orsaken att andra har uppmanat till det. Bara 7 % svarar att de har anmält sig själva – det är ofta folk i styrelsen (30%), kamrater i föreningen (54 %) eller familj och vänner (5 %) , som stödjer kandidaten. Och har man redan börjat är det sannolikt att man fortsätter i ganska många år. Som det ses (tabell 10) kan man inte klaga på kontinuiteten inom idrottens ledarskap. 24 % (det gäller både män och kvinnor) har varit ledare – i olika sammanhang – sedan 70-talet och 28 % sedan 80-talet.

Tabell 10: Svenska idrottsledare/året för den första ledarposten (%) N= 418

För år 1950	1
1950 – 59	4
1960 – 69	12
1970 – 79	24
1980 – 89	28
1990 – 99	24
Senare än år 2000	5

76 % av idrottsledarna hade sin första post i den lokala idrottsföreningen. Och många har ansett denna första post som starten på en karriär inom idrottens ledning. 70 % (i stort sett lika många män och kvinnor) svarar ”ja” på denna frågan – 20 % svarar ”nej” och 10 % ”vet inte”. Det är särskilt de unga (gruppen under 40 år) som är lite osäkra på detta, – dubbelt så många i denna grupp svarar ”vet inte” på frågan om de anser den första posten, som starten på en ledarkarriär.

Ledarnas uppdrag – och om hur viktiga de känns

När man går in i en av idrottens styrelser är man medveten om att insatsen kommer att centreras om föreningens/organisationens administration, planering och ekonomi men kanske i mindre grad kommer att omhandla själva idrotten. Detta är en sanning som frivilliga på alla områden har anpassat sig till att själva driften av organisationen tar tid och kraft och fyller mycket. Också Olsson (2006) visar i sin analys av frivilligt arbete inom idrott generellt, att särskilt administration men också styrelsesuppdrag utförs av många frivilliga (både män och kvinnor) och är en betydelsefull insats.

Vi har ställt frågan om hur viktiga de olika uppdragen känns för den enskilda ledaren. Det handlar om 14 olika uppdrag som kan kategoriseras som *möten*, *idrottsaktiviteter*, *ekonomi och sociala kontakter*.

Tabell 11: Svenska idrottsledares attityd till viktigheten av olika uppdrag. % som menar att uppgiften är "viktig" eller "mycket viktig" ..

	<i>alla</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>N =</i>
MÖTEN				
1. Förberedelser och uppföljning av möten	93	93	93	419
2. Styrelsemöten	87	88	85	404
3. Utskottsmöten	84	82	86	386
IDROTTSAKTIVITETER				
4. Idé- och programutveckling	79	81	77	416
5. Kontakt med idrottsföreningar	75	79	72	414
6. Organisering av sporthändelser	74	74	74	413
7. Tränar- /ledarutbildning	72	77	65	411
EKONOMI OCH SOCIALA KONTAKTER				
8. Administration/ekonomi	68	70	65	407
9. Sociala aktiviteter	66	72	58	411
10. PR-aktiviteter	53	54	52	407
11. Kontakt med andra föreningar	53	58	47	410
12. Kontakt med offentliga myndigheter	52	52	52	410
13. Representation	47	57	34	413
14. Insamlings- och sponsorkิจกรรมer	33	33	33	404

Det är i ögonfallande hur viktiga ALLA uppdragen tycks vara! – Minst hälften av ledarna menar att 13 av de 14 uppdragen är "viktiga" eller "mycket viktiga". Bara den 14:e uppgiften – insamlings- och sponsorkิจกรรมer tycks lite mindre väsentlig – bara 33 % ser den som "viktig".

I tabell 11 ses dock också, hur uppdragen har en tydlig hierarki: *Möten är det viktigaste* och uppfattas som så av stort sett alla – dock tycks styrelsemöten att ha lite mera betydelse än utskottsmöten. I denna uppfattning finns ingen skillnad mellan könen, men det finns en tydlig åldersskillnad. Intresset för möten är stigande med åldern. Och de helt unga under 25 år sätter knappast möten så högt på skalan – bara 67 % menar att utskottsmöten är viktiga/mycket viktiga.

Idrottsaktiviteter får andra platsen. Det är särskilt idé- och programutveckling som anses viktig. Men också organisering av turneringar m.m. och utbildning av frivilliga är viktig. Det är bara på utbildning att vi finner vissa skillnader – dels mellan könen, där kvinnorna lägger mera vikt på utbildning och kurser än män. Och dels – och kanske som en konsekvens härav – ser vi att intresset för utbildning minskar ju äldre ledarna är.

Ekonomi och sociala kontakter kommer sist i raden. Här finns ganska stora skillnader i tillslutningen till de olika uppdragen – mellan 68 % och 33 %. Ekonomi och administration är det många som tycker är en viktig uppgift, men tydligen ”behövs” inte insamlings- och sponsoraktiviteter (63 % menar faktiskt att de inte alls är viktiga).

Här finns en del skillnaden såväl köns- som åldersmässigt. Kvinnor tycker i högre grad än män att sociala aktiviteter och representation är viktiga uppdrag. Och därtill kommer att yngre ser sociala aktiviteter som markant viktigare än äldre – bland de 20-24 åriga är det 90 % och bland de 20-39-åriga är det 76 % som menar, att ledaruppdraget är viktigt/mycket viktigt. Dessutom är det en tendens, att intresset för kontakt med de offentliga myndigheterna, som hälften av alla tycker är viktigt/mycket viktigt, blir större ju äldre ledarna är.

Ledarnas kompetens

Ett av ledaruppdragen – nämligen tränar- och ledarutbildningen – skall vi följa upp här. Det ses av tabell 11 att mäns och kvinnors inställning till utbildning är olika – 77 % av kvinnorna och 65 % av männen tyckte, att utbildning är en viktig/mycket viktig uppgift för idrottsledare.

Hur ser det då ut, när vi ser på ledarnas egen kompetens och attityd till själva att utbilda sig?

Inledningsvis kan konstateras att idrottsledarna är välutbildade och kompetenta – har deltagit i flera kurser och har ofta planer på att vidareutbilda sig.

Nästan alla (78 %) idrottsledare har deltagit i ledarkurser – det är lite vanligare bland kvinnor (80 %) än bland män (75 %) – däremot har männen vanligen deltagit i flera kurser än kvinnorna. Och – naturligt nog – ju äldre man blir ju mera vanligt är det att ha varit på kurs.

Hälften av kursdeltagarna har sammanlagt lagt ner maximalt 25 dagar på ledarkurser – medan andra har använt mycket mera tid. Få (10 %) idrottsledare menar att de har minst 100-dagars kurs bakom sig.

Hälften av ledarna har planer på att gå på flera kurser – det är mest de yngre (under 40 år) och kvinnorna som svarar så. Var tredje svarar ”vet inte” på denna fråga, och var femte har inga planer. Med åldern stagnerar intresset för kursdeltagande – bara 13 % av dem över 60 år har tänkt sig att gå på kurs i framtiden.

Anledningarna till *inte* att delta i (flera) kurser är många – men ofta är tidsfrågan – ”det tar för mycket tid” – avgörande. Det menar 15 % av dem som inte längre vill delta i ledarutbildning och det gäller i lika hög grad kvinnor som män – och särskilt i åldersgruppen 40-59 år, där 63 % anger denna orsak till inte att delta i flera kurser. De yngre och de äldre har inte i samma grad problem med tiden.

Tidsfrågan ska ses i kombination med andra faktorer. Många prioriterar familjen (55 % kvinnor och 45 % män) och tycker därför att för många kurser ligger på kvällstid eller under helgen. Här är det också åldersgruppen 40-59 som dominerar medan de lite yngre och de över 60 år bättre kan ställa upp på dessa tider.

Har man ont om tid ska motivationen för att gå på kurs vara stor, och en anledning till att tacka nej kan vara att man inte har lust och intresse för saken. Det är oftast männen som kommer med denna åsikt. Men det finns också ganska få ledare – oftare kvinnor än män, som inte tycker om umgängestonen på kursen! Däremot är det nästan inga som tycker, att kvaliteten på kurserna är för dålig.

Och slutligen är det inte så ovanligt att man aldrig har varit tillfrågad eller uppmanad att gå på kurs. Här är det klart kvinnorna (i alla åldersgrupper) som glöms bort.

Tankar om framtida frivillig insats

Sett i ljuset av den ofta negativa syn på framtidens frivillighet som finns inom idrottens föreningar och organisationer, är de nuvarande ledarnas planer för framtiden av stor betydelse. Vilka tankar har ledarna om sina framtida frivilliga insatser? Tabell 12 visar hur olika utsagor kring denna problematik har rangordnats.

Ett mycket markant resultat av undersökningen är att väldigt många (68 %) av ledarna svarar "ja, jag ser mig som ledare också om 5-10 år". Och att de till och med ser sig själva på en annan post. Detta svar är vanligare hos kvinnorna än hos männen.

Det finns alltså en ganska stor stabilitet och kontinuitet i ledararbetet. Men det är inte så många (9 %) som är beredda att öka sina insatser. Och bara en av tio idrottsledare (13 %) har planer om en "karriär inom idrottens ledning". De flesta är nöjda med situationen som den är, och en del (ungefär varje femte ledare) önskar göra lite mindre eller att sluta. Kanske är orsaken till detta, att han /hon inte har mera tid till frivillig insats.

Den framtida insatsen ser inte ut att vara påverkad av negativa upplevelser kring ledarskapet – i stort sätt ingen menar att det frivilliga arbetet är ointressant, och väldigt få känner sig utanför eller utan inflytande. Detta stämmer med ett annat av undersökningens resultat som visar, att majoriteten av ledarna (83 %) absolut känner sig och sin insats uppskattad av organisationen.

Lika markant visar det sig, att det är kvinnorna (73 %) som i högre grad än männen (61 %) har en bild av sig själva att göra en ökad insats, få en annan post och en önskan om "att göra karriär" (17 % av kvinnorna 9 % av männen menar detta). Och mest markant – och glädjande – är det, att det i synnerhet är ungdomen som har sådana planer. 98 % av dem under 30 år ser sig själva som ledare under kommande år – de vill göra mer och göra karriär. Men intresset håller sig faktiskt i många år, det är faktiskt först efter 60-årsåldern som ledarna börjar tackla av.

Det är också de yngsta åldersgrupperna som är mest optimistiska när det gäller frågan om framtida rekrytering av frivilliga. Vi gjorde följande påstående: "I framtiden kommer det inte att vara möjligt att hitta tillräckligt med frivilliga till de oavlönade ledarposterna". Och totalt var det ganska många (80 %) som var eniga om detta. Men det visade sig vara stor skillnad mellan åldersgrupperna. Bara 55 % av de 20-29-åriga har denna uppfattning.

Tabell 12: Svenska idrottsledares tankar om framtida frivillig insats (%)

	<i>alla</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>N =</i>
<i>Samma eller ökad insats</i>				
Jag ser mig själv som ledare om 5-10 år	68	73	61	284
Jag ser mig själv på en annan post	48	54	41	198
Jag vill gärna göra karriär inom idrottens ledning	13	17	9	57
Jag vill gärna öka mina frivilliga insatser	9	11	8	41
<i>Samma eller mindre insats</i>				
Jag är nöjd som det är	55	52	59	237
Jag vill gärna göra mindre	19	18	22	84
Jag vill helst sluta	17	15	19	74
<i>Tidsfrågan</i>				
Jag har inte tid	14	16	13	61
<i>Annat</i>				
Vet inte?	4	44	56	16
Jag känner mig inte värdesatt	3	4	3	15
Jag känner mig utanför	3	1,5	4	12
Jag har slagit i "glastaket"	3	2	3	12
Jag saknar inflytande	3	2	3	11
Det frivilliga arbetet är inte intressant	2	1	2	7

Tankar om frivilligt arbete/ideellt ledarskap

Vi har bitt ledarna ta ställning till olika generella påståenden om frivilligt arbete/ideellt ledarskap (se tabell 13). Eftersom det här är tal om att vi har frågat redan involverade ideella ledare kan vi förvänta en ganska stor uppbackning till frivilligheten. Och det stämmer.

Många ser gärna att den frivilliga insatsen blev bättre uppskattad i samhället – kanske kan det tolkas så att ideellt ledarskap bör få mera status. Det är också uppbackning till frivillig insats som ett värde för föreningen och (lite mindre) enighet om att föreningens oberoende är avhängigt av den frivilliga insatsen. Däremot är det inte så många (drygt 40 %) som har den uppfattningen att ledaruppdrag inom idrotten i högre grad borde avlönas.

Men som det också ses i tabell 13 ställer männen i högre grad än kvinnorna upp på frivillighets-idealerna. Flera män än kvinnor håller fast vid frivillighetens "status i samhället" och "värde för föreningen" och föreningens "oberoende", och flera män vill hålla kvar den oavlönade insatsen.

Därtill kommer, att det är vanligare hos män att se frivilligt arbete som en tradition eller en livsstil.

Här ser vi också skillnader mellan åldersgrupperna. Tron på att frivilligheten är en garant för att idrottens oberoende blir större och större med åldern. Men – också ålders-

gruppen 20-29 år håller hårt på att föreningarna förlorar värde om frivilligheten försvinner (88 % menar detta) – och därtill kommer att det bara är en tredjedel av denna åldersgrupp (mot 42 % av alla) menar att ledarna bör avlönas. Unga ledare, som önskar fortsätta sitt ledarjobb och göra karriär inom idrottens ledning backar alltså i stort upp om det ideella ledarskapet.

Tabell 13: Svenska idrottsledare/attityd till frivilligt arbete (%)

<i>Helt eller delvis eniga i nedanstående utsagor:</i>	<i>alla</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>
<i>N = 432</i>			
Det frivilliga arbetet som utförs i olika föreningar uppskattas inte tillräckligt i samhället	83	78	88
Föreningen förlorar sitt värde om det frivilliga arbetet försvinner	73	69	77
Det frivilliga arbetet är en garanti för idrottens oberoende	63	62	63
Ledaruppdrag bör i högre grad avlönas	42	47	37
<i>N = 424:</i>			
Frivilligt arbete är något jag vuxit upp med – en livsstil, en tradition	61	56	67
Som frivillig känner jag att jag behövs	74	71	78
Frivilliga insatser gör att jag känner mig nöjd med mig själv	71	67	75

Kan man kanske tala om att frivilligt arbete är en del av idrottsledarnas identitet? Ganska många svarar i alla fall bejakande på att de känner sig mera nöjda och glada, när frivilliginsatser är en del av deras liv. Det är en intressant tendens att det inte minst är männen som dominerar här. Och det bekräftar intrycket att männen i högre grad än kvinnorna identifierar sig med idealet om frivillig insats på idrottsområdet.

Ledarnas frivilliga insatser – sammandrag

- Ordförandeskap är för män!
- Av kvinnorna har 16 % och av männen har 27 % ordförandeposten i styrelserna – i utskotten finns 18% av kvinnorna och 30 % av männen på denna post.
- Övriga poster fördelas ganska jämnt mellan de två könen.
- Den vanligaste orsaken till att ställa upp som idrottsledare är att andra har uppmanat till det.
- Många ser idrottsledarskapet som en form för karriär, och det är en hög kontinuitet i insatsen – en del har varit ledare sedan 1970-80-talet – och nästan 70 % ser sig själva som ledare också om 5-10 år, möjligen på en annan post.
- Idrottsledarna tar sina uppdrag på allvar – möten och ekonomi anses viktigast, därefter kommer planerandet av idrotten och slutligen olika sociala aktiviteter.
- Kvinnor prioriterer i högre grad än män tränar- och ledarutbildning samt sociala aktiviteter och representation.
- Lite fler kvinnor (80 %) än män(75 %) har deltagit i kurser – men männen har vanligen deltagit i flera kurser. Det är oftare män som uppmanas att delta på kurser.
- Kvinnor får lite oftare än männen ekonomisk ersättning för sina ideella insatser – och kvinnor är i mindre grad än män benägna att identifiera sig med de klassiska frivillighetsidealen.
- Män ser lite oftare än kvinnor frivilligheten som ett värde i sig – och ser frivilligt arbete som en livsstil. Men de unga ledarna håller i lika hög grad som de äldre på att "frivilligheten" som ideal är avgörande för idrotten.
- Flera kvinnor (73 %) än män (61 %) ser sig själva som ledare om 5-10 år.

2.3 Hinder och barriärer – samt fördelar

Det finns klart många *fördelar* med det frivilliga arbetet. Viktigast är

1. att man har god användning av sina erfarenheter och att man lär sig mycket
 2. att man till och med får mera självförtroende
- Och därtill kommer
3. att det frivilliga engagemanget kan innebära fördelar för förvärvsarbetet eller utbildningen.

Tabell 14 A: Svenska idrottsledare /fördelar med frivilligt arbete/kön (%)

Helt eller delvis eniga i nedanstående utsagor:	alla	kvinnor	män	N =
<i>Fördelar:</i>				
Kan använda mina erfarenheter	55	57	55	242
Arbetsgivare värdesätter aktiva medarbetare	27	28	27	116
Det frivilliga arbetet ger självförtroende	43	50	37	188
Poäng för utbildning	3	3,5	3	14
Frivillig verksamhet är en bra merit när man söker arbete	55	62	48	242
Frivillig verksamhet ger mig en chans att upptäcka möjliga yrkesområden	32	35	28	140
Frivilligarbete ökar mina möjligheter till yrkesmässig framgång	28	35	21	122

Kvinnor och män är eniga om dessa fördelar, Men det är oftast kvinnorna som lägger vikt på att man kan få självförtroende genom sitt frivilliga arbete. Och det är kvinnorna som i högre grad än männen ser instrumentellt på sina frivilliga engagemang. De är mycket medvetna om hur de kan använda erfarenheter från sitt frivilliga ledarskap på jobbet.

På frågan *"Har ditt frivilliga engagemang inneburit fördelar/nackdelar för ditt förvärvsarbete/din utbildning?"* svarar 39 % bejakande (57 % kvinnor) – men ganska många har inte tänkt på detta – hela 28 % (lika många män som kvinnor) svarar "vet inte". Om vi ser närmare på frågor som kan belysa sådana direkta fördelar med frivilligarbetet är det över hälften av idrottsledarna – och oftast kvinnorna – som ser frivilligarbete som en merit på arbetsmarknaden, och cirka en tredjedel som menar att frivilligverksamhet ökar möjligheterna när man skall söka jobb (tabell 14A).

Men den mest väsentliga fördelen – som också kan vara en av drivkrafterna för att söka sig till frivilligverksamhet – är nog att man lär sig mycket. Inte bara rent praktiska saker, utan särskilt att umgås och handskas med många olika människor och att man får en ny syn och nya perspektiv på många saker och att man lär bättre känna sina egna starka och svaga sidor. Kvinnor tilltalas klart mera än männen av den aspekten av kunskap som handlar om "självutveckling"(tabell 14B). Till exempel är det 76 % av kvinnorna och 61 % av männen som menar att "frivilliga aktiviteter ger mig möjlighet att upptäcka mina starka och svaga sidor".

Tabell 14 B: Svenska idrottsledare/kunskap (%) N= 424

<i>Helt eller delvist eniga i nedanstående utsagor:</i>	<i>alla</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>
Jag lär mig handskas med olika sorters människor	87	88	86
Frivilligt engagemang ger mig möjlighet att få nya perspektiv på saker och ting	80	81	79
Jag får möjlighet att lära mig något om det område jag arbetar för	73	87	64
Frivilliga aktiviteter ger mig möjlighet att upptäcka mina starka och svaga sidor	69	76	61

Organisationen och (brist på) egen förmåga upplevs sällan som ett hinder. Trots en generell positiv inställning till det frivilliga arbetet, finns det också problem. 58 % av alla intervjupersonerna har upplevt hinder och barriärer i förhållande till sitt eget deltagande i frivilligt arbete – i lika hög grad kvinnor som män – och i högsta grad de yngsta.

Det är 72 % av ledarna under 40 år som svarar bejakande till att de upplevt hinder/barriär, medan 60 % av de 40-59-åriga och 35 % av dem över 60 år har sådana upplevelser.

En rangordning av hinder och barriärer visar att brist på tid är ett allvarligt hinder för deltagande (tabell 15 punkt 1-7). Däremot visar det sig, att det inte är många som har uppfattningen att det är interna organisatoriska problem som utgör ett hinder för frivilligheten (tabell 15 punkt 8-16).

Det är mindre än 10 % av idrottsledarna som har den uppfattningen, att de inte får spännande uppdrag, inte får uppbackning i organisationen eller stöd från andra ledare. Men det som är markant i detta sammanhang är, att kvinnorna och de yngsta åldersgrupperna är starkt överrepresenterade bland dem, som ser dessa organisatoriska frågor som ett hinder. Därtill kommer, att dubbelt så många kvinnor som män tycker att de får lite stöd från anställda i organisationen och 11 % av kvinnorna mot bara 4 % av männen menar att det inte finns tradition för att nominera kvinnor.

Resultaten visar intressant nog att yngre kvinnor i organisationen kanske möter lite mindre motstånd än tidigare. 3 utav 4 av dem som tycker att det inte finns tradition för att nominera kvinnliga ledare eller att männen i organisationen inte ger dem tillräckligt stöd är nämligen kvinnor mellan 40-59 år. Det kan tolkas så, att situationen håller på att bättras.

Man kan inte heller peka på, att idrottsledarna har för lite tro på egen förmåga, genomslagskraft och kunskap. Men av de få (4 %), som uttrycker detta är och ser egen förmåga och kunskap som ett hinder och tycker att de inte tas på allvar i organisationen är mest de flesta kvinnor, och åldersgruppen 20-39 år är överrepresenterad. (se också bilagstabell 3.7).

Tabell 15: Hinder och barriärer.

Rangordnad	% som upplevar denna barriär alla	kvinnor	män	N=
1. Det frivilliga arbetet tar för lång tid	32	30	35	137
2. Möten på kvällstid och helger	22	22	22	95
3. För lite tid för barn och familj	21	19	25	92
4. För lite tid för sig själv att utöva idrott	21	23	19	91
5. "Konflikter" i förhållande till mitt förvärvsarbete	16	18	15	70
6. För långa och för många möten	12	10	14	51
7. För mycket resor	11	11	11	48
8. Jag får ingen ekonomisk kompensation	11	12	10	47
9. För lite stöd från de anställda i förbundet/organisationen	8	10	5	34
10. Ingen tradition att nominera kvinnor	7	11	4	32
11. Styrelsen/Ledningen arbetar i ett "slutet rum"	7	6	8	30
12. För lite stöd från andra manliga ledare	6	9	2,5	25
13. För lite stöd från andra kvinnliga ledare	4	4	3,5	16
14. Jag bliver inte tagen på allvar	4	6	1,5	17
15. Bristande tro på egen förmåga och kunskap	4	6	2	17
16. Jag blir inte föreslagen till "spännande uppdrag".	3	4	2	14
17. Min familj backar inte upp	2	2	3	10

Tidsfrågan – ett allvarligt hinder

Som det ses är de allvarligsta hindren och barriärerna relaterade till "för lite tid". De första 7 punkterna i tabell 15, som rangordnar hinder för frivillighet handlar faktiskt om "tid". Vi ska därför analysera tiden som hinder lite närmare.

Man får en känsla av att det frivilliga arbetet, dess möten och resandet tar för lång tid – arbetet och kursen ligger ofta på kvällstid eller under helger – allt detta "tar tid" från något annat, som också är viktigt, t.ex. familjen. Kvinnor och män tycker i nästan lika mycket att tid är ett problem – det är bara när det gäller tid till att själva utöva idrott eller konflikter i förhållande till jobbet som kvinnorna i högre grad än männen upplever barriärerna. Kanske därför att kvinnorna i högre grad påtar sig arbetet med familj och barn. Det är dessutom en klar tendens att ledare i åldersgruppen över 60 år i långt mindre grad än sina yngre kolleger tycker att tidsfrågan är viktig.

Hur hanterar ledarna sin tid? Låt oss först se på hur lång tid det används på frivilligt arbete.

De flesta använder 10–20 timmar per månad till sitt frivilliga ledararbete- dvs. 2,5–5 timmar i veckan. Och män använder mycket mera tid än kvinnor – dubbelt så många män än kvinnor använder mera än 30 timmar i månaden (tabell 16).

Tabell 16: Svenska idrottsledare/ använd tid på frivilligt ledararbete per månad (%) N=425

	kvinnor	män	alla
Under 10 timmar	32	20	26
10-20 timmar	48	35	37
2-30 timmar	15	17	16
Över 30 timmar	14	28	21

Kvinnor tar oftast tiden från andra fritidsintressen, samvaron med vänner och hushållsarbetet – medan män tar tid från jobbet och familjen. Både män och kvinnor (cirka 50 % av alla) använder i viss mån sin arbetstid på att utföra uppgifter för idrottsorganisationen, men den största planeringen sker i hemmet (tabell 17 och 18). Kvinnorna känner sig dock mindre fria till att själva planera sin arbetstid. 70 % av kvinnorna och 86 % av männen är mycket nöjda med sin frihet på jobbet. Detta stämmer ganska väl med att flera män än kvinnor har ledande funktioner på jobbet.

Tabell 17: Svenska idrottsledare/varifrån de tar sin tid till det frivilliga arbetet

	Härav kvinnor	Härav män	N =
Mitt arbete	39	61	133
Min familj	46	54	235
Andra intressen	55	45	211
Semester/ledighet	52	48	195
Samvaro med vänner	56	44	178
Hushållsarbete	66	35	119
<i>Det används regelbundet något av arbetstiden till ledaruppdraget :</i>			
Om någon ringer mig	50	50	256
När jag får och svarar på e-post	54	47	243
Går ibland på möten	49	51	112
Jag utför en del pappersarbete	49	51	117
Annat	65	35	23
<i>Det används aldrig arbetstid</i>	52	48	109

Tabell 18: Svenska idrottsledare/varifrån de planerar sitt frivilliga arbete (%) N=400

	kvinnor	män	alla
Arbetsplatsen	6	17	11
Idrottsorganisationen	17	11	14
Annan plats (hemma?)	77	72	75

Arbetsdelningen i familjen visar dessutom klart (signifikant $P = ,000$) att det är kvinnorna som gör den största insatsen i hemmet. 21,5 % av kvinnorna och 3 % av männen menar, att "de gör det mesta". 56 % av kvinnorna, men 67 % av männen säger, att de i någon mån delar på arbetet i hemmet. Därtill svarar 66 % av kvinnorna och 35 % av männen att tiden till det frivilliga arbetet "går från" hushållsarbetet. Kvinnorna känner sig mest pressade hemma. Det är också flera kvinnor än män som prioriterar familjen framför deltagande i kurser och möten.

Samtidigt är det 46 % av kvinnorna och 54 % av männen som menar, att tiden till det frivilliga arbetet "tas ifrån" familjen. Dessutom är det 21 % av alla (men oftast 40-59 åriga män) som menar, att det är en nackdel i det frivilliga ledararbetet, att de har "för lite tid till barn och familj".

Kan det kanske tolkas så, att män har lite dåligare samvete för familjen, men att de trots detta i alla fall (och oftare än kvinnorna) tar tiden från familjen. Och till och med ser det ut som att kvinnorna tillsynes backar upp sin makes frivilliga arbete? 35 % av de frivilliga ledarna har en maka som också är frivillig inom idrotten – härav är 69 % kvinnor. Ganska få (2 % eller 10 personer) menar att det är en barriär, att familjen "inte backar upp" – 6 av dem 10 är män.

Kvinnorna klagar över, att de har för lite tid till sig själva att utöva sin idrott. Men det visar sig också, att kvinnorna i denna undersökning har högre krav på tid till idrott än männen. Två tredjedelar av idrottsledarna använder upp till 4 timmar i veckan på att idka sport – det är en tendens till att kvinnorna oftare använder 3-4 timmar och männen 1-2 timmar – detta kanske kan förklaras med att kvinnorna i denna studie har ett lägre åldersgenomsnitt än männen. En tredjedel (34,7 %) använder mera än 5-6 timmar eller mera i veckan på sin sport – här är det ingen skillnad på könen

Har kvinnor mindre fri tid än männen? Det kan synas så – men det är inte ett entydigt resultat. Först och främst använder de två könen tiden lite olika. Kvinnorna ser familjen som viktigast och känner därför att de inte kan ta tiden till frivilligt arbete från hem och familj. Men samtidigt använder kvinnorna mindre tid på frivilligt arbete än män och kräver mer tid till egen idrott.

Tidsfrågan är en väsentlig faktor i den moderna människas vardag. Det är tyvärr vanligt – men ger också status – att känna sig under stress och att ha för lite tid. Denna känsla är särskilt tydlig inom det ideella arbetet där tid är viktigare än pengar. Det vanligaste skälet för *inte* att ta del i frivilligt arbete är faktiskt att man saknar tid. Men samtidigt med att idrottsledarna klagar över att frivilligt arbete tar för mycket tid – så är det bara cirka 15 % som överväger att ge upp sin ledarpost på grund av detta.

Fördelar, hinder och barriärer – sammandrag

- Det finns klara fördelar i det frivilliga arbetet – man lär sig mycket och erfarenheter används inom lönearbetet
- Kvinnor tycker markant oftare än män att det frivilliga arbetet ger självförtroende
- Kvinnor ser ofta instrumentella fördelar i frivilligverksamhet
- Tidsfrågan – i olika gestalter – är det största hindret; men inte många (15 %) tänker på att sluta på grund av detta.
- Kvinnor klagar över för lite tid till sig själva
- Männerna klagar över att de inte har tid med familjen
- Det är vanligt att använda 10 – 20 timmar i månaden på det frivilliga ledarjobbet – män använder oftare flera timmar än kvinnor.
- Organisatoriska hinder tycks inte vara så stora – under 10 % ansluter sig till att interna problem i organisationen skall ses som en barriär för det egna deltagandet i frivilligt arbete. Men – det är klart kvinnorna som ser dessa hinder.

2.4 Jämställd idrottsledning? – attityder, hinder, handling

I det följande ser vi på svenska idrottsledares inställning till jämställd idrott genom att analysera svaren på de ganska många frågor som i enkäten handlade om denna problemställning.

Attityder till jämställdhet

Den generella attityden till jämställdhet som en viktig fråga för idrotten och för förbundet visar en stor uppbackning till jämställd idrott. Lika många kvinnor och män (75 %) menar, att "jämställdhet är en viktig fråga för förbundet" och ännu flera – såväl män som kvinnor (88 %) – svarar att "jämställdhet är en viktig fråga för idrotten som helhet" och att det bör vara flera kvinnliga ledare i idrotten. Man kan här tala om nästan politiskt korrekta svar från *både* män *och* kvinnor.

Tabell 19: Svenska idrottsledare som är eniga i följande attityder till jämställdhet /kön (%)

	kvinnor	män	alla	N =
Jämställdhet viktig för idrotten	89	87	88	427
Jämställdhet viktig för förbundet	75	74	75	426
Kvinnorepresentationen i styrelser och utskott ska förbättras	68	57	63	419
Kvinnorepresentationen i styrelser och utskott är bra som den är	20	25	22	419
Vet inte	13	17	15	419

Men ser vi närmare på svaren, visar det sig att den generellt positiva (och politiskt korrekta) inställningen till jämställdhet inte konsekvent följs upp av en attityd som konkret vill medföra åtgärder till att säkra flera kvinnor i förbundets ledande organ. 75 % av idrottsledarna menar att jämställdhet är en viktig fråga för förbundet; men bara 63 % tycker att kvinnorrepresentationen ska förbättras i styrelser och utskott – och det är som man kunde vänta oftast kvinnorna som tycker detta.

Därtill är det faktiskt var fjärde man och var femte kvinna som menar att kvinnornas representation är bra som den är. Här visar sig också en skillnad mellan mäns och kvinnors attityd – männen är i högre grad nöjda med situationen som den är.

Och ganska många – 17 % av männen och 13 % av kvinnorna – ”vet inte” vad man skall göra. Om det ska tolkas så att ledarna om inte har tagit ställning eller om det handlar om att vara indifferent är svårt att säga (tabell 19).

Dessutom är det tydligt att kvinnorna i högre grad än männen anser att den icke-existerande jämställdheten inom idrotten är ett problem. Tilläggsfrågor visar att bara 12 % av kvinnorna men 25 % av männen anser att kvinnor och män är jämställda, medan 36 % av kvinnorna och 21 % av männen ”känner sig arga” över olikheten. Och 69 % av kvinnorna (mot 41 % av männen) anser att kvinnor i förbundets ledning skulle skapa en annorlunda organisation. Kvinnorna är alltså mest ändringsbenägna.

Men trots en förväntad övervikt av kvinnor, som menar att jämställdheten bör förbättras i idrottens ledning, så är det förvånande att kvinnor och män på många punkter inte skiljer sig särskilt mycket. Och att de i ganska hög grad är överens om situationen.

Hinder för jämställdhet

Vi har också ställt frågor om vilka hinder det enligt idrottsledarna finns för jämställdhet inom idrottens ledning. Vi har tre infallsvinklar till detta.

1. Hinder som har att göra med den enskildas eget val: att bli eller att inte bli ledare.
2. Hinder som är relationella – till exempel att kvinnor inte uppmanas till att ställa upp.
3. Hinder som är strukturella – till exempel att organisationen inte har tradition för kvinnliga ledare.

En samlad bild visar en klar rangordning av dessa hinder med företräde för val, därnäst har struktur och relationer stort sett samma betydelse (tabell 20). Kvinnor och män är eniga i denna överordnade rangordning; men kvinnor lägger betydligt mera vikt på strukturella och relationella frågor medan männen oftare föredrar det individuella valet som förklaring på ett hinder för jämställdhet.

Tabell 20: Svenska idrottsledare som är eniga i följande påståenden/kön (%)

VAL		alla	kvinnor	män	N =
	Kvinnor prioriterar familjen högre	43	39	50	122
	De flesta kvinnor nöjer sig med att arbeta på föreningsnivå	35	38	34	153
	Kvinnorna själva vill inte vara ledare	28	23	35	
	Kvinnor har för lite självförtroende	26	30	21	109
STRUKTUR	<i>Genomsnitt för "val"</i>	33	32,5	35	
	Det finns ingen tradition för kvinnliga ledare	35	35	35	150
	Kvinnor nomineras inte till ledarposter	27	32	21	117
	Formen för styrelsesarbetet är gammalmodig	17	23	12	75
	Kvinnor saknar stöd i organisationen	8	10	5	33
	Kvinnor anses inte lämpliga	3	5	1	14
	<i>Genomsnitt för "struktur"</i>	18	21	14	
RELATIONER OCH MAKT	Männen vill inte ge upp sina positioner	36	45	26	156
	Kvinnor saknar lämpliga nätverk	20	26	15	85
	Det finns många fördomar om att kvinnor inte är lika bra ledare som män	17	17	17	74
	Konkurrensen med männen är för hård	11	9	12	46
	Kvinnor har inte tillräckligt med erfarenhet som ledare	5	4	6	20
	<i>Genomsnitt för relationer</i>	18	20	15	

Individuella val: I genomsnitt var 33 % av idrottsledarna helt eller delvis eniga i att egna val har betydelse. Det är lite flera män än kvinnor som menar detta. Viktigast bland dessa utsagor är att "kvinnor prioriterar familjen högre". Det intressanta här är emellertid att det är flera män (50 %) än kvinnor (39 %) som har denna åsikt, och tidigare (av tabell 15) framgick att det oftast var männen som klagar över för lite tid till familjen.

Likadant är det männen som mest håller på att "kvinnorna inte själva vill vara ledare". Män och kvinnor är ganska eniga om, att "kvinnor nöjer sig med att arbeta på lokal föreningsnivå", det är dock kvinnorna själva som oftast menar att de "har för lite självförtroende". Men – det finns ett paradox här. Det är inte särskilt många som ser brist på självförtroende som ett allvarligt hinder för en ledarpost (tabell 15). Och av svaren på tilläggsfrågor kan vi se att kvinnorna gärna tar på sig uppdrag i styrelsen, gärna undervisar på kurser och ofta tar till orda på möten. Kvinnor menar tydligen att de har både kompetens och lust att ta på sig ledarposterna – även om de ibland inte tror på sin egen kompetens i lika hög grad som männen (Bilagstabell 3.8).

Struktur: Den stora uppbackningen till att organisationens struktur skulle vara det största hindret för jämställdhet finner vi inte i svaren från idrottsledarna. 18 % har denna åsikt. Lite flera kvinnor (20 %) än män (15%).

Dock är det stor enighet om, att "det inte finns en tradition för kvinnliga ledare" inom idrotten.

Kvinnorna upplever dessutom att de inte nomineras till ledarposter och att formerna för styrelsearbetet är gammalmodiga. De saknar också i en viss mån stöd i organisationen. Även om det är bara 8 % som menar detta, ska det iakttas att dubbelt så många kvinnor som män är eniga i detta påstående.

Trots att kvinnor är mera negativa – eller kanske realistiska – när det gäller att bedöma den aktuella statusen för idrottens interna jämställdhet, och trots att kvinnor i högre grad än männen lägger vikt på strukturella faktorer, så tycker ganska många kvinnor att de i alla fall får erkännande för sin insats.

Relationer och makt: I genomsnitt menade 18% av ledarna, att relationer och makt kan vara ett hinder – 21 % av kvinnorna mot 14 % av männen var eniga om detta. Om vi ser på de relationella hindren är den viktigaste åsikten, att "männen inte vill ge upp sina positioner". Till och med är det flera kvinnor (45 %) som ser detta som ett hinder än att de väljer att prioritera familjen. Männen däremot ser inte så ofta maktfördelningen som en barriär (26 %) – även om de är eniga med kvinnorna om, att "männen har mera makt än kvinnor inom idrotten" – det är faktiskt 87 % av både män och kvinnor som har den åsikten!

Det är också kvinnorna som är mest uppmärksamma på att de "saknar lämpliga nätverk" som kan promovera dom. En uppföljande fråga bekräftar detta: 85 % av kvinnorna (mot 69 % av männen) var eniga om, att kvinnor bör stödja andra kvinnor i förbundet. Och det är oftast kvinnorna – även om det är tal om en mindre del – som saknar stöd från andra i organisationen (anställda, andra män och även andra kvinnor).

En del (17 % av både kvinnor och män) menar att det finns fördomar om kvinnliga ledare. Men kvinnor tycker inte i så hög grad som män att konkurrensen är hård eller att kvinnor inte har tillräcklig erfarenhet som ledare. Bara 5 % av ledarna är dock eniga om detta påstående.

Struktur och relationer är lika viktiga, och det är klart kvinnorna som är har dessa hinder, – men båda könen ser individuella val som det viktigaste hinder. Och ser vi på tilläggande frågor, visar det sig också att idrottsledarna är ganska nöjda med organisationernas insatser på området. Både kvinnor och män tycker att förbundet gör tillräckligt för jämställdheten, att det ges stöd till att kvinnor kan ställa upp till ledande poster och att det satsas lika mycket på män som på kvinnor (tabell 21). Detta kan ses som en lojalitet mot förbundet, som man kanske har varit medlem i under många år – men också som ett erkännande av, att strukturella förhållanden är besvärliga att ändra på därför att de har blivit så införlivade – att de kanske inte mera kan ses. Dessa svar kan också förstås som att man saknar fantasi till att föreställa sig vad som mera kan göras.

Tabell 21: Svenska idrottsledare som är eniga i följande påstående (%) N=420

	<i>alla</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>
Jag får stöd till att ställa upp på ledande poster	75	76	74
Jag anser att mitt förbund gör tillräckligt för jämställdheten	54	51	58
Jag anser att mitt förbund satsar lika mycket på kvinnor (flickor) och män (pojkar) ekonomiskt, materiellt samt när det gäller träning	65	62	67
Jag känner att jag blir erkänd för min insats	82	80	83

Handling för jämställdhet

I förlängningen av ovanstående kan man påstå att den övervägande konklusionen är att kvinnor själva måste kämpa för att få den makt de vill ha i organisationen. Om de alltså överhuvudtaget vill ha den.

Det visar också svaren på frågan om, vad man kan göra för att främja jämställdheten inom idrottens organisationer (tabell 22).

Tre av fyra idrottsledare -såväl kvinnor som män - ser det, att kvinnorna själva måste göra en insats, som den bästa möjligheten. Hälften av ledarna har också tilltro till att handlingsplaner - som till exempel RF:s nya jämställdhetsplan 2005 - kan få betydelse. Medan bara var tionde har tilltro till ändringar i stadgarna - och det är intressant eftersom en sådan ändring i realiteten fick stor betydelse för sammansättningen av distriktsförbundens styrelser. Slutligen är det ganska få (7 %) som menar att strategin för ändring skall vara kvotering. Det är klart flera kvinnor än män, som går in för såväl handlingsplaner, ändring i stadgar och kvotering.

Tabell 22: Vad behövs för att öka jämställdheten/svenska idrottsledare/kön (%)

	<i>alla</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>N =</i>
Handlingsplaner	47	51	44	207
Ändringar i stadgarna	12	14	10	51
Könskvotering	7	10	4	31
Kvinnorna måste själva göra en insats	73	72	74	317

"Så har vi alltid gjort" bör försvinna!

Detta citat från undersökningen visar på ännu en strategi, som många (i en tilläggsfråga) har nämt som mycket betydelsesfull, nämligen mentorskap för unga potentiella (kvinnliga) ledare. Det viktiga i att vara förebild, att berätta om sitt arbete, att försöka få fram mjukare linjer inom ledningen, att få flexiblare inläring att uppmuntra, att skapa nätverk och att nominera andra kvinnor. Också detta kräver att kvinnorna själva tar upp kampen. Eller som det framgår av att citat i undersökningen

"Män måste inse, att kvinnor inte är motpart och konkurrenter utan medpart och samarbetspartner, att saker kan göras på olika vis och ändå bli bra - och de bör släppa ifrån sig makten, så att den blir jämnare fördelad."

(kvinna i 50-54 årsåldern - styrelseledamot sedan 1997 - första post 1972)

Men om det alltså är kvinnorna, som själva ska göra en insats, är det också nödvändigt att fråga sig om de rent faktiskt är beredda att ta upp kampen med männen. Det finns en myt om att kvinnor inte tar på sig makt och inflytande. Men den håller - som det ses av tabell 23 - tillsynes inte för kvinnorna i denna studie. Kvinnorna är i ganska hög grad överens med männen när det gäller önskan om inflytande och betydelse.

Tabell 23: Svenska idrottsledare/attityd till makt och inflytande (%) N= 424

Helt eller delvis eniga i nedanstående utsagor:	alla	kvinnor	män
Mina frivilliga insatser bidrar till att öka organisationens inflytande	77	72	83
De frivilliga insatserna gör att jag känner mig betydelsefull	58	61	54
Frivilligt arbete ökar mitt inflytande i närmiljön	34	30	38
Genom mitt frivilliga engagemang kan jag påverka politiska beslut	28	28	28

Vi kan alltså här konkludera

- Att strukturella förhållanden har ganska stor betydelse för ledarskap i idrottsorganisationerna, och att tradition och vanor är in-förlivade hos både män och kvinnor.
- Att rationella förhållanden och maktbalansen i organisationen ser ut att ha betydelse på så sätt att männen har makten och kvinnor saknar nätverk.
- Att det individuella valet ses som den viktigaste komponenten för jämställdhet – viktigare än struktur och relationer .
- Att kvinnorna dock i mycket högre grad än männen ser såväl relationer som struktur som ett hinder för att de ska få ledarposter.
- Att tidsfrågan är ett lika stort hinder för kvinnor som för män, men att de två könen adminstrerar sin tid på ett olika sätt.
- Att kvinnorna menar att de har såväl lust som kompetens till att ta på sig ledarposter.
- Att kvinnorna själva måste kämpa för att få den makt de vill ha i organisationen, men de menar (i högre grad än männen) att handlingsplaner och ändringar i stadgar m.m. är ett steg på vägen.

3: -"DET LØSER SIG SELV" (?)

– om skandinaviske idrætslederes indstilling til ligestilling

Ulla Habermann, Laila Ottesen, Gertrud Pfister, Institut for Idræt, Københavns Universitet og Berit Skirstad, Norges Idrettshøgskole

(Detta kapitel har varit tryckt i Dansk Idrætshistorisk Årbog 2006

Artiklens forfattere har i fællesskab været involveret i et større forskningsprojekt under overskriften "Kvinder på toppen". Målet var at dokumentere og analysere årsager til kvinders underrepræsentation på ledende poster indenfor idrætten. Projektet har sideløbende været etableret i Tyskland, Norge og Sverige. (Habermann, Ottesen og Pfister 2003, Pfister, Habermann og Ottesen 2004; Pfister, Ottesen og Habermann 2005; Habermann & Ottesen 2004, Habermann 2004; Habermann 2005; Skirstad og Rimeslåtten 2005, Pfister 2004 a,b,c, Pfister & Doll-Tepper 2004 og 2005, Pfister, Doll-Tepper & Radtke, 2005)

Ligestillingsproblematikken er tydeligvis et provokerende og "følsomt" emne, nærmest på linie med emner som religion og seksualitet!

I forbindelse med projektet, – Kvinder på Toppen – fik vi en del telefoniske henvendelser, da vi udsendte spørgeskemaerne. Mange (både mænd og kvinder) mente, at det var en forældet problematik og at sagen ville løse sig selv på lang sigt. Flere af de mandlige ledere, som havde modtaget et spørgeskema, følte ikke videre lyst til "endnu engang at blive udstillet som den skyldige part", som de udtrykte det. I selve spørgeskemaerne var der mulighed for at skrive kommentarer, og det benyttede en del respondenter sig af for at påpege, at de ikke mente at her var tale om et "problem", og at der ikke var nogen forhindringer i deres forening. Det blev påpeget, at en barriere for ligestilling måske ligefrem var vores (forskernes) holdning "at der åbenbart er nogen, der tror der er eller skal være forhindringer" og at "det ikke er vigtigt om det er mænd eller kvinder, bare det frivillige arbejde bliver gjort".

Dertil kommer, at når vi i undervisningen på Københavns Universitets institut for idræt løbende har taget projektet op, er især de unge kvindelige studerende blevet vrede. Da vi fremlagde dokumentationen for, hvor underrepræsenterede kvinderne faktisk er i idrættens ledelse, var det imidlertid ikke selve resultatet som provokerede dem, men derimod vores analyse af situationen, som forsøgte at inddrage såvel historiske som strukturelle forklaringer. De unge kvinder holdt fast i deres "postmoderne" identitet, som anlægger individuelle valg som eneste forklaring. Vores synsvinkel blev kaldt for gammeldags rødstrømpeagtig, og de studerende mente ikke at vi skulle blive ved med at "prædike" om sådanne "gammelfeministiske" synspunkter. Sådanne oplevelser og holdninger har vores forskningskollegaer i de øvrige lande slet ikke givet udtryk for. Vi har derfor gang på gang, i forbindelse med konferencer og netværksmøder om forskningsprojektet, undret os over de tilsyneladende meget forskellige reaktioner på ligestillingsproblematikken i de skandinaviske lande. *Hvorfor er der disse forskelle og hvordan kommer forskellene til udtryk? Kan disse forskelle også aflæses i forskellige forskningsresultater i de svenske, norske og danske undersøgelser?*

Ligestillingspolitik i Skandinavien

Oftest betragtes lighederne i de skandinaviske lande som værende langt større end forskellene. Dette gælder ikke mindst når vi ser på velfærdssystemerne i disse lande. Med Esping Andersens typologi in mente, betegnes Sverige, Norge og Danmarks velfærdssystemer under et som "en socialdemokratisk velfærdsmodel" (Esping Andersen 1990). Det vil sige institutionaliserede universalistiske velfærdsstater, hvor staten spiller en stor rolle og hvor kun få velfærdsydelse varetages i privat regi. Velfærdsydelse er relativ høje og det universalistiske tilgang sikrer, at i princippet alle – uanset status og økonomi – er garanteret folkepension og øvrige velfærdsydelse.

Den skandinaviske velfærdsmodel udmærker sig ved, at være baseret på værdier om solidaritet – dvs at den er klasseudlignende og baseret på fravær af fattigdom. Dertil kommer ideen om lighed mellem kønnene, som er et af de mest karakteristiske træk ved denne model (Leira 1992). Og vi ser da også i de skandinaviske lande at, kvinderne gennem hele det forrige århundrede langsomt er blevet integreret i det politiske, sociale og økonomiske velfærdssamfunds forskellige sfærer.

I de skandinaviske lande har staten spillet en aktiv rolle med at skabe lighed mellem kønnene og ved at fremme kvindernes dobbelte rolle som mødre og lønarbejdere (Antonen 1999). Lewis taler om, at en "dual breadwinner model" dvs en toforsørgerfamilie med både mand og kone som lønarbejdere er kendetegnende for de skandinaviske lande (Lewis 1992). Kvinders status er hermed transformeret fra en afhængig husmor forsørget af manden til en økonomisk uafhængig lønarbejder. Kvindens egen indkomst giver mulighed for at klare sig selv – også i tilfælde af skilsmisse – uden at kvinden fanges i en fattigdomsfælde. Denne omstilling er blevet gjort mulig gennem statslige midler som separat skat, ret til fri abort og en udbygget velfærdsstat med tre kerneområder: social sikkerhed, sundhed og uddannelse. Det har været specielt vigtigt for kvinderne, at arbejdsdelingen mellem staten og familierne har ændret sig således, at staten har organiseret al pasning og pleje af mindre børn i dagsinstitutioner, de ældre på plejehjem og de syge på hospitaler. Anttonen kalder ligefrem den skandinaviske model for en kvindevenlig velfærdsstat (Anttonen 1999). Anttonen diskuterer dog ikke, om ligheden reelt er blevet realiseret og hvad kvindernes dobbeltrolle har betydet? Tilsyneladende forsvandt "den forsørgerafhængige husmor" fra de skandinaviske velfærdsstater, men toforsørgerfamilien betød et dobbeltarbejde, hvor det langt hen ad vejen stadig var/er kvinderne, der påtager sig ansvaret for husarbejdet. Det betød og betyder stadig, at kvinderne prioriterer anderledes mellem erhvervsarbejde, familieliv/hjem/børn, og deres egen fritid end mændene gjorde og gør (Fasting 1988, Bonke 2002).

Kradser man lidt i overfladen på den skandinaviske model og studerer de tre lande nærmere træder nogle forskelle frem både på velfærdssystemerne og ikke mindst på velfærdspolitikken/-kulturen. I sammenligning med de andre skandinaviske velfærdsstater, er Danmark mere social-liberal og mere decentraliseret, men stadig baseret på nogle universelle principper (Kaspersen og Ottesen 2001). Det ligger dog ud over denne artikels omfang, at redegøre nærmere for disse komplekse forskelle. I stedet vil vi her afgrænse os til, at illustrere denne dimension ved at se nærmere på de tre landes officielle ligestillingspolitik samt ved at sammenholde ligestillingspolitikken i idrættens hovedorganisationer i hhv. Danmark, Norge og Sverige. I forlængelse heraf vil vi undersøge holdninger og handlinger blandt de frivillige ledere, som de fremgår af vore egne forskningsdata.

I antologien "Ligestilling som diskurs og praksis", stiller forfatterne Anette Borchorst og Drude Dahlerup spørgsmålet om, hvad årsagen kan være til, at den danske ligestillingspolitik og –debat tilsyneladende er gået i stå i dag, mens der i de øvrige nordiske lande

foregår en omfattende ligestillingsdebat og betydelig politikudvikling på feltet (Borchorst & Dahlerup 2003 s.9). I et af bogens kapitler søges svaret på dette spørgsmål af Borchorst, der på baggrund af ny-institutionel teori sammenligner den danske ligestillingspolitik med den norske og svenske. *Borchorst karakteriserer den danske ligestillingspolitik gennem de sidste 30 år, som værende mere snæver i sin politiske dagsorden, mere svag i sin organisatoriske kapacitet og havende en reaktiv strategi i modsætning til både Sverige og Norge* (Borchorst & Dahlerup 2003, s53). I Danmark har der kun været et organ Ligestillingsrådet, der skulle tage sig af alle ligestillingsager. Dette har, ifølge Borchorst, svækket det danske ligestillingsarbejde i sammenligning med Sverige og Norge hvor ligestillingsarbejdet blev opdelt i flere institutioner med ansvar for henholdsvis politisk-administrative, juridisk-håndhævende og debatterende opgaver (Borchorst & Dahlerup 2003, s. 56). I Danmark er ligestillingsområdet i modsætning til Sverige og Norge blevet betragtet som lavt prioriteret, dvs at det har fået tildelt en perifer betydning i de politiske partiers programmer. Dette mener Borchorst skyldes, at de danske politiske partier ikke har haft egne kvindeorganisationer, og at der derfor (som i Sverige og Norge) hverken har været interesse for at rejse sagen internt i partierne eller konkurrence om partierne imellem at tegne og præge ligestillingsdebatten udadtil (s. 56). Når Borchorst karakteriserer den danske ligestillingspolitik som "reaktiv" så betyder det, at den betoner kønnenes lige muligheder, mens en proaktiv politik i højere grad prioriterer reel lighed. Det norske og svenske ligestillingspolitik er præget af en proaktiv ligestillingsstrategi, der har medført, at man aktivt har arbejdet med strukturforandringer og positiv særbehandling for at rette op på ulighederne (s.60). Et godt eksempel på forskellene findes i lovgivningen om sammensætningen af offentlige råd og udvalg, som alle de nordiske lande fik i 1980'erne. Mens den svenske og norske lovgivning hviler på principper om resultatlighed i form af minimumskvoter (med mindst 40 % af det underrepræsenterede køn), så fik den danske lovgivning en langt blødere målsætning om, at der så vidt muligt burde være en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder (op.cit.s.59). Danmark var som det eneste nordiske land medlem af EF fra 1975-95 og Borchorst karakteriserer på den baggrund den danske ligestillingspolitik som mere influeret af EF-reguleringen og indirekte af udviklingen i de kontinentaleuropæiske medlemslande end de øvrige nordiske lande. Mens danske kvinders politiske og sociale medborgerskab så mindre godt ud i skandinaviske sammenligninger, så lå Danmark i spidsen på langt de fleste områder blandt medlemslandene i EF. Denne nye målestok for den danske ligestillingspolitik har uden tvivl været en afgørende faktor for, at behovet for yderligere ligestillingsinitiativer har virket mindre påtrængende (op.cit.s.54-55). De nyeste tal viser da også, at Danmark med 36,9 % (2005) kvinder i parlamentet (ved valget i 2005)sagtnar bagud – i forhold til Sverige med 45,3% (2003) og Norge med 38,2% (2001) (kilde: www.ipu.org, Inter Parliamentary Union)).

Udviklingen i de nordiske lande er også blevet stimuleret af internationale organisationer, og især FN's kvindekommision fra 1946. FN var den første organisation, som anbefalede mainstreaming, dvs integration af kønsperspektiver i al politikudformning, inspireret af metodens anvendelse i Sverige (op.cit.s.54). Mainstreaming som ligestillingspolitisk tilgang breder sig internationalt i løbet af 1990'erne dog her i Danmark først i begyndelsen af det nye årtusinde (Lehn m.fl 2003 s. 145). Europarådet har defineret mainstreaming som: "At integrere ligestilling i al politik og planlægning, således at ansvaret for at tage ligestillingsmæssige hensyn lægges ud til dem, der arbejder med politikudformning, planlægning og administration" (Council of Europe 1998, Lehn m.fl 2003 s.145). I 2001 vedtog den danske regering en omfattende Mainstreaming politik. Dette førte blandt andet til, at kulturministeren (som er idrættens ressort minister) i 2002 bestilte en undersøgelse af kvin-

ders repræsentation i idrætsorganisationernes ledende organer. Undersøgelsen af kønsrepræsentationen i idrætsorganisationerne dokumenterede en klar underrepræsentation av kvinder på alle niveauer indenfor idrættens organisationer – dog var der også forskelle idrætsorganisationerne imellem. Kulturministeren har i 2005 varslet, at han vil tale med organisationerne om, hvordan situationen kan bedres, og hermed er bolden spillet over på idrætsorganisationernes banehalvdel. Så således kan denne analyseproces måske føre til, at en beslutnings- og forandringsproces igangsættes?

Danmark

Den danske ligestillingspolitik karakteriseres gennem de sidste 30 år, som værende mere snæver i sin politiske dagsorden, mere svag i sin organisatoriske kapacitet og havende en reaktiv strategi i modsætning til både Sverige og Norge (Borchorst & Dahlerup 2003 s.53). Sådan kan man også karakterisere idrætsorganisationernes politik på området – her fokuseres specielt på Danmarks Idrætsforbunds (DIF) ligestillingspolitik.

Igennem 1970-80'erne voksede kvindernes deltagelse i idrætten markant og en gruppe kvinder fra den organiserede idræt fandt, at kvindernes rolle i idrætten måtte sættes under debat. De tog initiativ til det første seminar om "Kvinder og idræt" i 1982 (Trangbæk 1995 s. 147). En af deltagerne på seminaret tilskyndede DIF til at samle en gruppe kvinder og afholde et kvindeseminar i DIF og i 1983 blev der afholdt et sådant i Idrættens Hus. Som en udløber av seminaret blev der straks nedsat en arbejdsgruppe "Kvinder og idræt" og året efter i 1984 blev der ansat en ligestillingskonsulent (s. 148). Ligestillingspolitikken har været organisatorisk svag internt i DIF, med kvindeudvalg og ligestillingspolitik som noget der (efter pres) har været sat på dagsordenen i perioder, mens ligestillingsudvalgene er opløst, ligestillingskonsulentens stilling er nedlagt og ligestillingsarbejdet integreret (opslugt) i det øvrige idrætspolitiske arbejde. Også den reaktive strategi kan genfindes i idrættens programerklæringer hvor de lige muligheder understreges, men hvor der sjældent har været fokus på strukturerne og aldrig har været ønske om kvoteordninger. I "Idrætssliv" skriver Else Trangbæk konkluderende på DIF's ligestillingspolitik (før 1996) følgende om de organisatoriske/strukturelle resultater følgende: *"Mange initiativer var blevet sat i gang, den kvantitative vækst af satsningen var ikke en udpræget succeshistorie. Ændringerne her var ganske små"* (Trangbæk 1995 s.148). Mens Trangbæk fremhæver nogle kvalitative bevidsthedsmæssige ændringer der har bidraget til kvindernes personlige kompetencer bl.a. som idræts- og mødeledere (Trangbæk 1995 s.148). Denne strategi ses tydeligt manifesteret i DIF's kurser – lavet for kvinder af kvinder – der blev kaldt: "Kvinder, kan, vil og tør". Grundideen i disse kurser var en empowerment tankegang der skulle styrke kvinderne i idrættens verden. Kurserne rummede alt overvejende et aktørperspektiv hvor kvinderne personligt blev klædt bedre på til at klare sig, blev bevidstgjort om at de kunne vælge ledelse og at de burde bakke hinanden op. DIF's ligestillingspolitik afspejler således på en række felter, den generelle danske ligestillingspolitik der i praksis er baseret på en strategi der kombinerer et individuelt aktørperspektiv med et liberalt valgperspektiv, i modsætning til det svenske strukturperspektiv med dets pointering af et kollektivt ansvar. Idrættens autonomi i Danmark viser sig via fravær af politisk indblanding fra staten side meget markant i antallet af idrætsorganisationer i Danmark, der med dets tre organisationer står i modsætning til de svenske og norske enhedsorganisationer. Denne danske tredelte idrætsstruktur har dog på ingen måde virket fremmede for det ligestillingspolitiske arbejde, selv om denne struktur på andre områder betyder at organisationerne holder hinanden i skak – udfordrer og konkurrerer –, så har det ikke på det ligestillingspolitiske felt virket fremmede med flere idrætsorganisationer – måske snarere tværtimod?

Norge (Det Norske Idrettsforbunds – NIF)

På mange måder ligner ligestillingspolitikken i NIF, den ligestillingspolitiske historik i Danmarks Idrætsforbund, men der er og bliver dog væsentlige forskelle. Også i Norge har der været ikke kvindeudvalg gennem tiden og ligesom i de øvrige nordiske lande kom ligestilling kraftigt på dagsordenen i 1970-80'erne ikke mindst initieret af Det internationale kvindeår i 1975. Første gang kønskvotering blev sat på dagsordenen var på "Idrettstinget" i 1980, men forslaget gik ikke igennem. I stedet for blev der vedtaget en 5-års plan for hvordan kvinderne skulle læres op til at blive ledere. I 1984 blev der nedsat et kvindeudvalg, og der blev ansat en kvindekonsulent (Skirstad 2005). I årene fra 1985-87 og igen i 1988-90 blev der vedtaget handlingsplaner for ligestilling. Ganske som i Danmark blev NIF's kvindeudvalg opløst og kvindekonsulentens stilling nedlagt i 1994 (Fasting). Kursusvirksomheden i NIF (www.nif.dk) har på tilsvarende vis været præget af empowerment perspektivet, kurserne har haft et indhold sammenfaldende med de danske og sågar titlen "kvinder kan, vil og tør" var identisk med den danske (Skirstad 2004). Forskellene ligger ikke mindst i, at der også i Norge har været en politiske strategi der med krav om kvoteordninger har gjort en forskel på det organisatoriske/strukturelle område i idrætten. I Norge blev der vedtaget en ligestillingslov i 1978 og i 1981 fik loven en bestemmelse: § 21, som fastslog, at begge køn skulle være repræsenteret i alle offentlige udvalg og komiteer. I 1988 blev loven skærpet således, at mindst 40 % af medlemmerne i alle offentlige udvalg og komiteer skulle være mænd eller kvinder (Ligestillingscenteret s.a.). Da NIF ikke er en offentlig organisation, men en frivillig – så de er ikke direkte underlagt denne lovgivning. NIF har alligevel valgt at lægge sig tæt op ad denne lov i dets egen lovgivning. I "Lov for Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité"s findes der en paragraf om kønsfordeling. Det hedder i lovtekstens § 2-4 at: "Ved valg/oppnevning av representanter til ting, samt medlemmer til styre, råd, og utvalg i NIF og NIF's organisationsledd skal der vælges kandidater/representanter fra begge kjønn. Sammensetningen skal være forholdsmessig i forhold til kønsfordelingen i medlemsmassen, dog slik at det skal være minst to representanter for hvert kjønn. Det gjelder ikke råd og utvalg m.v. som består av 3 eller færre medlemmer. Idrettsstyret kan når det foreligger særlige forhold gjøre unntak fra denne bestemmelsen." (NIF 2003). Det kan således konkluderes, at der i NIF har været en bredere politisk dagsorden, og på trods også af nedlæggelserne af kvindeudvalg og kvindekonsulent, så har der også været en stærkere organisatorisk kapacitet og en mere proaktiv strategi i modsætning til Danmark.

Sverige (Det Svenske Riksidrotts Förbundets – RF)

Lighederne mellem den norske, danske og svenske ligestillingspolitik er ikke overraskende store. Specielt når det gælder tidspunktet i 1970-80'erne hvor kvinde- og ligestillingsspørgsmålet for alvor sættes på dagsordenen. Ligeledes har også empowerment perspektivet i RF's kursusvirksomhed har været fremherskende, fx i kurset "Kvinnor tager ledningen". Med hensyn til ligestillingspolitikens organisatoriske kapacitet og en proaktiv strategi så ligner den svenske politik den norske. Også i Sverige har den generelle svenske ligestillingsstrategi – blandt andet fra betænkningen "Varannan Damernas (SOU 1987:19) – haft en afsmittende effekt på idrætspolitikken i RF. Dette har udmøntet sig i en lidt mere proaktiv strategi end den danske, og Sverige ligner nærmere Norge med hensyn til strukturelle tiltag. På årsmødet i 1989 vedtog man i RF "Idrottens jämställdhetsplan inför 90-talet" der inden 1995 skulle have opfyldt en række mål:

"Inom rådgivande och beslutande organ på alla nivåer skall kvinnor och män vara representerade med minst 40%.

Valberedninger på alle nivåer vilka väljs från och med 1989 skall bestå av lika antal kvinnor och män.

Andelen kvinnliga och manliga tränare skall seneast 1995 motsvara könsfördelningen bland aktiva inom respektive idrott.

Andel kvinnlig personal på högre befattningar, typ konsulent, generalsekreterare och liknande skall uppgå till minst 30% år 1995” (RF 1995).

Dette er dog ikke sket – og debatten og initiativerne er nærmest gået i stå – dog har man i hovedbestyrelsen i RF en fordeling af mænd og kvinder der svarer til medlemstallet. Forskellen på den svenske og norske politik er dog, at den svenske ikke tager skridtet fuldt ud og indfører kvotering, men kun mål, som det bør tilstræbes at opfylde. I 2005 udarbejder RF en ny plan: ”Idrottens jämställdhetsplan”, men strategien fra 1995 følges op, således at der ikke indføres kvoter, men blot henstilles til at det bør tilstræbes at nå de ovenfor nævnte kvoter fra 1995 (RF 2005). Forskellen på den svenske og den danske ligestillingspolitik ligger først og fremmest i, at disse målsætninger eksisterer og fremhæves, at ligestilling aktivt sættes det på dagsordenen, og – ikke mindst – at der arbejdes med de strukturelle problemer.

I det følgende vil vi med basis i vore empiriske data se nærmere på, om vi kan finde indikationer på denne forskellighed mellem Danmark på den ene side og de øvrige skandinaviske lande på den anden side? Desuden vil vi undersøge i hvor høj grad der er forskelle i mænds og kvinders opfattelse af ligestilling.

Profil af skandinaviske idrætsledere

Billedet af de nordiske idrætsledere viser så mange fællestræk landene imellem, at vi fristes til at tale om en ”nordisk profil” i idrættens ledelse.

For det første slæber ligestillingen mellem kønnene indenfor den nordiske idræts ledelse betragteligt efter idrætsorganisationernes egne målsætninger på området. Mænd og kvinder dyrker ganske vidst idræt i lige høj grad, men flere mænd end kvinder er medlemmer af idrætsforeningerne. Selvom der tages højde for dette, er kvinderne i forhold til deres medlemsandel underrepræsenterede. Som det ses af tabel 1 er andelen af kvindelige medlemmer i idrætsorganisationerne rundt 40 % i alle tre lande, men kun en tredjedel af lederne er kvinder. Dertil kommer at andelen af kvindelige ledere bliver større, jo længere ”ned” i organisationen man kommer, samt at det generelt er mændene, som sidder tungt på de strategiske formandsposter, medens sekretærposten gerne overlades til kvinderne.

I Norge er differencen mellem andelen kvindelige medlemmer og kvindelige ledere halvt så stor som i Danmark og i Sverige. En forklaring er, at man som nævnt i Norge har gennemført kønskvotering i bestyrelserne i idrættens organisationer. I Sverige har man gennemført kvoteringen i hovedbestyrelsen; ingen af delene er tilfældet i Danmark, – hvor man i hovedbestyrelserne i gennemsnit finder 10 % kvinder.

Tabel 24: Andel kvindelige medlemmer og kvindelige ledere i idrætsorganisationer i Skandinavien (procentpoint)

	Kvinder som medlemmer	Kvinder som ledere	Forskel
Danmark	41 %	31 %	– 10 %
Norge	39 %	34 %	– 5 %
Sverige	40 %	28 %	– 12 %

Habermann, Ottesen&Pfister 2003, Habermann 2004, Skirstad&Rimeslåttén, 2005

For det andet er idrætsledernes baggrund ganske enslydende i de tre lande.

Over halvdelen er mellem 40-60 år gamle – dette gælder for både mænd og kvinder. 1/3 af lederne i Danmark og Norge og 1/4 af de svenske ledere er under 40 år gamle – og i denne aldersgrupper er der flest kvinder. Derimod er der blandt de over-60-årige ledere flest mænd.

Hovedparten af lederne er gifte/samboende, mange har hjemmeboende børn, og langt de fleste er selv i arbejde og har en ægtefælle, som arbejder. Idrætslederne lever således fuldstændig op til forventningerne om toforsørgerfamilien.

Den typiske idrætsleder har desuden en højere uddannelse (mest kvinder), mange har ledende stillinger i arbejdslivet (mest mænd) – spørgsmålet er, om det kræver erfaring med ledelse i erhvervslivet for at blive valgt til en (højere) lederpost indenfor idrætten.

Også indkomstmæssigt ligger de nordiske idrætsledere på linje. – det er helt almindeligt at have en husstandsindkomst på over 400.000 kr (mest mænd). Til gengæld er der i alle tre lande en lav andel (ca 2 %) arbejdsløse blandt idrætslederne – dvs at arbejdsløse, som jo egentlig kunne siges at have god tid er underrepræsenterede i materialet ift den aktuelle arbejdsløshedsprocent, som i Danmark er ca. 5,8 %, i Norge ca. 4,7 og i Sverige 6,5 %. (Kilde: de respektive landes Statistiske Bureauer). Dertil kommer at relativt få af idrætslederne har en anden etnisk baggrund end den skandinaviske.

Det er tydeligt, at nordiske idrætsledere er meget aktive mennesker. De anvender en del tid på selv at dyrke sport – typisk 3-5 timer om ugen. Dertil kommer så, at der i gennemsnit går 4-5 timer om ugen til de frivillige lederaktiviteter.

Der er ingen forskel på hvor megen tid kvinder og mænd anvender på selv at dyrke idræt – men det ser ud til at mænd anvender nogen mere tid på det frivillige arbejde end kvinder gør. Det kan skyldes to ting – dels at kvinderne anvender/prioriterer sin tid andre steder (i hjemmet) og dels at det er mændene, som sidder på de mere tidskrævende lederposter.

Tiden til det frivillige lederarbejde går overvejende fra samværet med familien – men det er typisk at det oftest er mændene, som siger dette, ligesom det typisk er mændene, som har mulighed for at anvende noget af arbejdstiden til det frivillige arbejde. Sidstnævnte forhold kan have sammenhæng med at mange mænd har lederjobs i arbejdslivet, hvor de kan disponere mere frit over deres tid.

Det frivillige arbejde koster også i form af at man må give afkald på andre interesser (ingen forskel på kønnene) og samværet med vennerne (mest kvinderne). Desuden tages der er del tid fra husarbejdet – og er det klart kvinderne, som hyppigt angiver denne mulighed. Her findes sandsynligvis en del af forklaringen på, at mænd oftere påtager sig frivilligt lederarbejde indenfor idrætten.

Men ikke nok med det. Idrætslederne er også aktive på andre områder. Omkring en tredjedel er aktive andre frivillige organisationer (udover idrætsforeningen) – det gælder lidt flere mænd end kvinder. Dertil kommer at de regelmæssigt hjælper slægt, naboer, venner eller kolleger. Denne omsorg omfatter bl.a., havearbejde og reparationer (som oftest tilfalder mændene) samt telefonkontakt, pleje og besøg, (som mest udføres af kvinderne) (Habermann og Ottesen 2004).

Holdninger til ligestilling

Vi har stillet de nordiske idrætsledere nogle spørgsmål om deres holdning til ligestilling.

Og her kommer forskellene mellem landene langt tydeligere frem.

Den overordnede holdning til om ligestilling er et vigtigt spørgsmål for forbundet och for idrætten som helhed fører også til spørgsmålet, om der bør være flere kvindelige ledere indenfor idrætten.

Godt og vel halvdelen af de danske idrætsledere – men mere end to tredjedele af lederne fra Norge og Sverige mente, at ligestilling er et vigtigt spørgsmål for organisationen og i idrætten som helhed. I Danmark og i Sverige er de to køn relativt enige om dette. Hvorimod der i Norge er en signifikant forskel mellem kønnene – kvinderne er markant mest utilfredse med tingenes tilstand.

Dernæst er det interessant, hvordan svarene fordeler sig på holdningen til, om der *bør* være flere kvindelige ledere indenfor idrætten. I Norge og Sverige holder de fleste på denne hest – i Sverige er det tilmed stort set alle (87 %) – både mænd og kvinder – som har erklæret sig enige i at der bør være flere kvindelige ledere. Her er næsten tale om politisk ”overkorrekthed”. I Danmark derimod får vi dels en mere afslappet holdning – 58 % af lederne erklærer sig enige i påstanden; men overraskende er der flere mænd (63 %) end kvinder (54 %), som står for denne holdning.

I mere specifikke spørgsmål viser den samme tendens sig. Her er der markante forskelle mellem landene – men også forskellige holdninger hos mænd og kvinder. Et eksempel er bestyrelsens sammensætning. (se tabel 2). De danske idrætsledere er i langt højere grad end de svenske og de norske enige i, at bestyrelsernes kønssammensætning er ”god nok som den er”. Både mænd og kvinder i Norge og Sverige går ind for ændringer, men kvinderne i markant højere grad end mændene. I Danmark er der til gengæld flest mænd, som går ind for ændringer i bestyrelsernes sammensætning.

I Danmark kan vi tale om at ca. lige mange går ind for status quo som for ændringer – og mange – hver femte mand og hver tredje kvinde – har ikke taget stilling til problemet (ved ikke). I Norge og Sverige er der ”flertal” for ændringer af bestyrelsernes kønssammensætning – og langt færre markerer sig som ”ligeglade” (ved ikke).

Tabel 25: Andel af idrætslederne som er enige i følgende holdninger til kønsfordelingen i bestyrelser og udvalg (pct)

Holdning blandt kvinder og mænd	Danmark n = 1632		Sverige n = 437		Norge n = 385	
	kvinder	mænd	kvinder	mænd	kvinder	mænd
Kønsfordelingen i bestyrelser og udvalg						
Den er god nok som den er	40	39	20	25	26	45
Den skal ændres, så kvinder bliver mere ligeligt repræsenteret	33	41	68	57	62	42
Ved ikke	27	20	13	17	11	13

Forhindringer for ligestilling

Vi har også spurgt idrætslederne, hvilke forhindringer de så for ligestilling mellem kønne indenfor idrætten. Vi havde tre indgange til dette. Dels forhindringer, som har at gøre med den enkeltes valg – f.eks. at kvinder vil ikke selv være ledere. Dels relationelle forhindringer – f.eks. at kvinder ikke opfordres til lederposter, og endelig strukturelle forhindringer – f.eks. der ikke er tradition for kvindelige ledere. Et samlet blik på hvorledes disse forhindringer opfattes viser en klar rangorden, som giver forrang til individuelle valg, dernæst relationer og endelig strukturelle forhold.

Individuelle valg

I alle tre lande blev egne valg anset for at være en meget væsentlig grund til, at kvinder ikke bliver idrætsledere i så høj grad som mænd. Og den forhindring, som klart scorer højest, er at *kvinder prioriterer familien højere* (end lederjobbet). I Danmark har 58 % denne holdning, i Sverige 43 % og i Norge 47 %. I Danmark og Norge er flere kvinder end mænd enige heri, i Sverige er det mændene, som har denne holdning.

35 % i Danmark og Sverige men kun 18 % af de norske idrætsledere er enige i at *kvinder nøjer sig med at arbejde på det lokale foreningsniveau*. I Danmark er det mest kvinderne, som står for denne holdning, i Sverige og Norge er de to køn ret enige om dette. At kvinderne "nøjer sig" kunne måske skyldes, at *kvinder har for lidt selvtillid* – det er der i hvert fald omkring 30 % af de nordiske idrætsledere, som mener. I Danmark og Sverige er det klart kvinderne som står for denne holdning, i Norge er mænd og kvinder enige.

Og i forlængelse heraf er der omkring 30 % af de nordiske idrætsledere som mener, at *kvinder selv vælger ikke at ville være ledere*. Men denne holdning er i alle tre lande langt mere udbredt hos mændene end hos kvinderne. Supplerende spørgsmål understreger, at kvinder ikke nødvendigvis holder sig tilbage, og at lige mange mænd og kvinder (ifølge eget udsagn) gerne påtager sig opgaver i bestyrelsen, tager ordet på møder og i forsamlinger og gerne underviser på kurser. Og kun meget få (under 5 %) mener, at kvinder ikke har tilstrækkelig erfaring som ledere.

Relationer/magt

Ser vi på de relationelle forhindringer er der markant forskel mellem de tre lande. Bortset fra kvindernes prioritering af familien, tillægges de relationelle forhindringer i Norge og Sverige lige så meget og sommetider mere vægt end det individuelle valg. I Danmark er langt færre enige i de udsagn som handler om relationer.

Det drejer sig om magt i organisationerne, om at mænd ikke opgiver deres positioner, at konkurrencen med mændene er for hård, eller at kvinder ikke opfordres til at være ledere. Her – finder vi langt større tilslutning i Norge og Sverige end i Danmark. For eksempel er der kun 54 % af de danske ledere men hele 87 % af de svenske og 75 % af de norske som mener, at *mænd har mest magt indenfor idrætten*. Ligesom der er markant flere norske (31 %) og svenske (36 %) end danske (18 %) idrætsledere, som mener at *mænd ikke er tilbøjelige til at opgive deres positioner*. I Norge og Sverige er det som hovedregel kvinderne, som understreger at relationelle forhold forhindrer ligestilling – i Danmark er mænd og kvinder i den udstrækning, de overhovedet finder dette relevant, mere enige i deres holdninger.

Endelig er der udsagnet om *at kvinderne savner egne – og egnede netværk*. Næsten ingen (5 %) danske idrætsledere er enige i dette – mens omkring hver femte af lederne i Norge og Sverige har denne opfattelse – og det er her klart kvinderne som er mest enige. Et opfølgende udsagn om, at *kvinder bør støtte andre kvinder* i forbundene, deler ligeledes vandene. 21 % af de danske idrætsledere mod 78 % af de svenske og 66 % af de norske har denne opfattelse. Også her er det især kvinderne, som går ind for dette.

Struktur

De strukturelle forhindringer lider en mere krank skæbne. I Danmark er der forholdsvis få, som overhovedet tillægger dem betydning – flere i Norge og Sverige gør det, men den store opbakning til, at det er strukturen i organisationen eller samfundets organisering, som er den største forhindring findes ikke. Der er oven i købet stor enighed om, at idrætsforbundene satser på både mænd og kvinder (økonomisk, materielt og træningsmæssigt)

– og at kvinder i lige så høj grad som mænd får støtte til at stille op til ledende poster (når de vel at mærke vælger at gøre det).

Men får organisationerne ikke skylden, så klandres massemedierne dog for, at de ikke giver tilstrækkelig opmærksomhed til kvinders idræt. Kun hver tredje af de danske idrætsledere, 13 % af de svenske og 22 % af de norske er enige i, at medierne deler deres opmærksomhed ligeligt mellem mands- og kvindeidræt. Kvinderne er mest kritiske i deres holdning overfor medierne.

Handling for ligestilling

I forlængelse af ovenstående er den logiske slutning, at *kvinderne selv må gøre en indsats* for at ændre på forholdene, *hvis* de altså overhovedet skal ændres. Det mener næsten $\frac{3}{4}$ af idrætslederne i Danmark og Sverige og 60 % i Norge. Der er dog generelt lidt flere mænd end kvinder, som går ind for denne løsning.

Dernæst er der en del tiltro til, at *handlingsplaner* for ligestilling kan gøre en forskel. – også her er de to køn stort set enige; men handlingsplaner som strategi får langt større tilslutning i Norge og Sverige end i Danmark

Resten af forandringsstrategierne – vedtægtsændringer, kvotering og mainstreaming – får ikke stor opbakning hverken hos mænd eller kvinder. Undtagelsen er at mainstreaming får meget stor tilslutning blandt norske idrætsledere, som også i højere grad går ind for kvotering.

Tabel 26: Hvad skal der gøres? Andel af idrætslederne som går ind for følgende handlingsstrategier for ligestilling. (pct.)

Strategier	Danmark	Sverige	Norge
Kvinder må selv gøre en indsats	73	73	60
Handlingsplaner	26	47	45
Vedtægtsændringer	4	12	9
Kvotering	2	7	11
Mainstreaming	5	–	36

Diskussion af forskelle og ligheder

Tolkningen af en samlet skandinavisk prioritering af forhindring for ligestilling kan foretages på baggrund af en række udsagn, som idrætslederne erklærede sig enige i. Som det ses af nedenstående "top-otte-liste", relaterer 4 af udsagnene sig til "valg", 2 til "relationer" og 2 til "struktur" (tabel 6).

Tabel 27: Gennemsnitlig andel af samtlige idrætsledere i de tre lande, som erklærer sig enige i følgende udsagn. (pct)

Udsagn	Andel enige	Forklaring
Mænd har mere magt indenfor idrætten	72	Relation
Kvinder prioriterer familien højere	50	Valg
De fleste kvinder nøjes med at arbejde på foreningsniveau	30	Valg
Kvinderne selv vil ikke være ledere	29	Valg
Kvinder har for lidt selvtilid	29	Valg
Mænd opgiver ikke deres positioner	28	Relation
Der er ikke tradition for kvindelige ledere	26	Struktur
Kvinder opfordres ikke til lederposter	23	Relation

Den typiske nordiske idrætsleder har altså en meget ensartet profil i Danmark, Norge og Sverige. De forskelle vi finder mellem mænd og kvinder og landene imellem afspejler for det meste forskelle i befolkningen som helhed. Men dette til trods – så bliver ligestillingsproblematikken opfattet markant forskelligt i de tre Skandinaviske lande.

Danmark skiller sig ud og markerer sig som det land, hvor interessen for ligestilling tilsyneladende er mest "afslappet" eller "lige gyldig". Danske idrætsledere mener f.eks. i langt mindre grad end deres skandinaviske kolleger, at kønsfordelingen i bestyrelser og udvalg bør ændres så kvinder bliver bedre repræsenteret. – Og hvis det endelig skal være, så er mændene generelt mest indstillet på ændringer til fordel for kvinderne. Danske kvinder ønsker måske i langt mindre grad end deres nordiske søstre, at blive promoveret ind i lederjobs?

Ligeledes prioriterer danske idrætsledere kvindernes egne valg som de væsentligste forhindringer – hvorimod relationelle forhold og især strukturelle barrierer tillægges langt mindre betydning.

Dertil kommer, at en ret stor gruppe ikke ved, hvad de mener om sagen – eller måske er de ligeglade? Faktisk har omkring hver 5. af de danske idrætsledere ikke nogen holdning til om der skal flere kvinder i bestyrelser og udvalg – det er markant flere med en "ved-ikke-holdning" end i Sverige og Norge. I Danmark er mænd og kvinder i høj grad overens i deres holdninger – i 10 ud af 14 udsagn er der ingen signifikant forskel mellem kønnene.

I *Sverige* kan man næsten tale om en "politisk korrekthed" i holdninger til ligestilling – både blandt mænd og kvinder – men denne holdning har ikke medført en større ligestilling.

Og i *Norge* kan man spore en mere markant feministisk holdning til problematikken især blandt kvinderne, og her har kvoteringsordningen faktisk medført en større ligestilling – og tilsyneladende også en mere markant bevidsthed om problematikken.

I både Norge og Sverige er der større forskel mellem kønnene end i Danmark, og kvinderne er især i meget højere grad opmærksomme på relationelle og strukturelle forklaringer som magtforhold og traditioner end de danske kvinder.

Også på det politiske niveau genfindes udsagn om, at ligestilling er noget kvinderne selv kan vælge til eller fra. I maj 2003 udtalte den daværende danske minister for ligestilling Henriette Kjær i dagspressen, at eventuel uligestilling må være et privat anliggende,

som kvinder må klare med deres mænd. *"Det handler jo om at diskutere, hvem der tager opvasken, henter børnene, laver mad og ordner tøj"* (Bruun 2004 s. 211). Samme minister skrev i en kronik i 2003 i Politikken at, *"Jeg har fuld tillid til, at det enkelte menneske kan styre sin tilværelse i samspil med sin familie. Det skal staten ikke blande sig i"*. Marianne Bruun ser ligestillingsministerens holdninger som kendetegnes af, at fællesskabets ansvar for de strukturelle uligheder afblæses og ligestillingskampen privatiseres, i modsætning til en ligestillingspolitik der bliver betragtet som et velfærdsproblem og som et politisk anliggende (Bruun 2004 s.216, 211). Så når både de unge danske kvindelige studerende og de frivillige idrætsledere holder fast i deres tilsyneladende "postmoderne" identitet, som anlægger individuelle valg som eneste forklaring, så er det også udtryk for nogle politiske holdninger og en politisk kultur hvor strukturelle forklaringer hidtil ikke har haft meget plads. Med mainstreamings politikken ikke mindst på det kultur- og idrætspolitiske område, kan der være ændringer på vej? Alt i alt viser vores resultater sig at stemme godt overens med vores analyse af forskellige og ligheder mellem ligestillings- og idrætspolitik i de skandinaviske lande. Især den norske case viser hvordan reguleringer som kvoteordninger også har en positiv effekt på holdninger til ligestilling eller er det måske omvendt?

4. VAL OCH STRUKTUR – UPPSUMMERING OCH KONKLUSIONER

Denna rapport har som mål – med utgångspunkt i idrottens jämställdhetsplan – att kasta ljus över könsfördelningen på toppen av idrottens ledning. Vem tar nu besluten? Hur fördelar sig kvinnor och män i ledningen? Finns det tecken på ändringar?

Låt oss snabbt resumera resultaten som visar

att även om kvinnor idrottar i lika hög grad som män, utgör kvinnorna bara 38 % av idrottsföreningarnas aktiva medlemmar – och de har 26 % av ledarposterna inom idrotten.

att differensen mellan andelen kvinnliga medlemmar och kvinnliga ordföranden är ändå mera påtaglig – av 89 ordföranden (i RF, SF och DF) innehaves bara 10 poster av kvinnor (11,2 %). Bland svarspersonerna i denna studie har 16 % av kvinnorna och 27 % av männen en styrelseordförandepost.

att också inom idrotter där kvinnor utgör mera än hälften av utövarna, är det i genomsnitt bara 38 % av beslutfattarna som är kvinnor.

att de kvinnliga ledarna i genomsnitt är lite yngre än männen och kvinnorna ofta har mera kompetens än männen, när vi ser på utbildning och på kursdeltagande. Flera kvinnor än män har en idrottsrelaterad utbildning. Kvinnorna själva menar att de har såväl lust som kompetens till att ta på sig ledarposter.

att kvinnor oftare än män ser organisationens struktur, traditioner och maktförhållanden som ett hinder för att de kan få ledarposter

att kvinnor i högre grad än män ser handlingsplaner, kvoter och ändringar i stadgarna som ett steg på vägen.

att det går långsamt med att nå jämställdhetsplanens mål om att kvinnor och män inom idrottsrörelsen ska "dela inflytande och ansvar".

att kvinnorna trots allt är på väg: det kommer flera kvinnliga frivilliga inom idrotten generellt och de kvinnliga ledarna är yngre än männen – och kvinnorna ger uttryck för att de vill och kan

att både kvinnor och män menar att vägen till en ledarpost går via ett eget val, och att kvinnorna själva måste kämpa för den makt de vill ha i organisationen.

Jämställd idrott handlar självklart om mera än antalet och andelen kvinnor inom idrottsledningen. Det handlar om möjligheter till att idrotta, att konkurrera, att arbeta frivilligt och att ta på sig medlemsskap och ansvar.

Det faktum, att det är vanligt att flera kvinnor än män idrottar utanför idrottsföreningarna (t.ex. på ett privat träningscenter eller på egen hand) är inte oväsentligt i detta sammanhang. Kvinnor anser alltså inte medlemsskap av en idrottsförening är lika viktigt på samma sätt som männen, och är kanske i mindre grad än männen benägna att identifiera

sig med de klassiska idealen om frivillighet inom idrotten och Olsson (2006) påpekar att kvinnorna inte är så "lojala" gentemot föreningarna och folkrörelserna.

Denna studie har också pekat på att kvinnor har behov av mera flexibla träningsstider så de kan kombinera idrotten med hushållsarbetet och barnens behov. Det är en del av förklaringen på kvinnornas (låga) medlemsandel – även om det bestämt inte hela förklaringen på kvinnornas underrepresentation på förtroendeposter i föreningen.

Målen för idrottens jämställdhetsplan (minimum 40 % kvinnor och män inom rådgivande och beslutande organ) kan därför synas realistisk. Man kan väl inte kräva att kvinnor ska vara representerade med mera än deras medlemskapsandel på 38 %?

Problemet är att planen tycks vara svår att realisera – och att kvinnorna av olika skäl inte får – eller inte tar sig plats.

Konkurrens och makt

Är kvinnor mindre konkurrensivriga än män?

Vi har ställt frågan om kvinnor kanske inte är så benägna att ställa upp på konkurrens, och att kvinnor i den mansdominerade idrottsvärlden får en hög drop-out-rate på alla plan. Men – ska vi tro de kvinnliga ledarna i denna studie, är det inte avståndstagandet från "konkurrens", som är ett hinder. Det är oftast männen som tycker att kvinnorna har svårt att konkurrera med dem om ledarposterna, medan kvinnorna snarare ser relationen som en maktkamp.

Själv tycker jag att män ibland "sitter" på möten för mötandets skull och är nöjda om "inget blir gjort" bara det kan konstateras att statusen i gruppen är bibehållen.
(kvinna 50 – 54 år , ordföranden i valberedning)

Bland de få som får ledarlön är det flest kvinnor – och kvinnorna lägger inte så stor vikt på de ideella värdena som männen gör.

Kvinnorna går inte ur vägen när det är tal om att få inflytande och makt i organisationen – en makt som männen kanske tar för självklar. Medan män önskar att styrka organisationen (som de identifierar sig med) är det viktigt för kvinnorna själva att få inflytande. Och även om både män och kvinnor ser idrotten som en möjlighet för vänskap, så är det mycket oftare männen som engagerar sig genom nätverk och prioriterer de sociala kontakterna och kamratskapet.

Därtill kommer att flera kvinnor än män svarar, att de idrottar för att bli bäst och för att konkurrera med sig själva och andra. Det visar sig också vara en tendens att kvinnor i långt högre grad än män själva idrottar av instrumentella orsaker – de vill använda kroppen, hålla sig i form och få energi i vardagen medan männen oftare vill odla gemenskap, vänskap och sociala nätverk. Kvinnor har sålunda absolut inte en emotionell attityd till idrotten, medan männen verkar mera nostalgiska!

Det är på sin plats att poängtera, att det här är tal om "konkurrens" på ett personligt – inte ett idrottsligt – plan , som kanske också visar att vi här har frågat en grupp ambitiösa kvinnor, som redan har fått en ledarpost. Det är studiens bias, att vi inte har talat med kvinnor som har slutat som ledare eller som på förhand har gett upp "kampen".

Det måste också poängteras att även om kvinnorna i högre grad än männen ser "instrumentellt" på idrotten, så är båda könen absolut eniga om att den viktigaste orsaken till deras frivilliga engagemang är att det är roligt att få vara med, att de vill sätta igång bra projekt och att de önskar göra en insats för idrotten (bilaga 4).

Tid och omsorg

I debatten om civilsamhället och dess organisationer har begreppet "socialt kapital" haft stor betydelse. Vi kan i den kontexten också tala om "omsorgskapital", och om att det är kvinnorna som påtar sig omsorgen – medan männen påtar sig makten (Habermann & Ottesen 2004).

Den kvinnliga omsorgen – eller den kvinnliga särarten – har blivit en form för standardberättelse inom kvinnoforskningen – och det i så hög grad att många feministiska forskare ser kvinnans roll inom civilsamhället (och det frivilliga arbetet) som en förlängning av hennes roll i familjen. Vi ser ofta att kvinnor i civilsamhällets organisationer har varit knutna till omsorg och social välgörenhet. Även om svenska kvinnor generellt – jämfört med europeiska kvinnor – har en stor bredd i sitt frivilliga engagemang, så visar det sig i alla fall också inom Sverige en bild av, att kvinnor dominerar de områden, som traditionellt indicerar "omsorg". I denna undersökning har vi ställt en del frågor som kan belysa vilka motiv folk kan ha till att engagera sig i frivillig verksamhet. Också här visar det sig att de två könen i ganska hög grad har samma motiv till deltagandet. Särskilt när det gäller motiv som kan knytas an till "hjälp och omsorg" är det i stort sett inga skillnader (bilaga 4).

Men även om kvinnor och män har stort sett samma motiv för sitt ideella arbete, som omsätter de ofta dessa gemensamma värden i olika handlingar (Blennberger, Habermann och Jeppsson Grassman 2005). Också när vi ser på den informella omsorg som ges till släkt, vänner, grannar och kolleger, är det ofta kvinnorna som tar på sig de "tung" hjälpbehoven – medan lika många män och kvinnor ger hjälp till personer, som inte har speciella vårdbehov (Jeppsson Grassmann 2003).

Kan det tänkas, att också kvinnorna i denna studie typiskt tar sig an dessa "tung" hjälpbehov och därför har svårt att engagera sig mera i idrottens topp?

Kvinnorna (i denna studie) använder mindre tid på frivilligt arbete inom idrotten än män, de idrottar själva lite mindre, och de använder mera tid på hem och familj. Män är i gengäld oftare aktiva som frivilliga i andra föreningar förutom idrotten. De två könen disponerar sin tid på olika sätt.

Hur ser det ut när vi ser närmare på tid och omsorg. Vi har frågat idrottsledarna om de regelbundet ger/hjälpt eller givit omsorg till släktingar, vänner, grannar eller kollegor. På detta svarar 45 % positivt att de gör det. Det gäller 46 % av kvinnorna och 43 % av männen. 87 % bor inte ihop med dem som de hjälper.

På frågan om hur lång tid som används på denna informella omsorg visar det sig, att 64 % använder upp till 10 timmar i månaden, 22 % använder mellan 10 – 20 timmar i månaden och 14,5 % använder över 20 timmar i månaden. Det finns ingen signifikant skillnad på, hur många timmar kvinnor och män använder även om tendensen är att kvinnorna oftast använder mycket tid på vård.

Skillnaderna visar sig i vilka former för omsorg de två könen tar på sig. Medan kvinnorna vanligen tar på sig hushållsarbete, besök, telefonkontakt och inte minst vård, så står männen vanligen för trädgårdsarbete och reparationer (bilagstabell 3.9).

Kvinnorna tar alltså åter på sig "omsorgen". Men konklusionen är inte entydig att de därmed engagerar sig mindre i frivilligt arbete. Tvärtom är det flera av dem som ger informell omsorg, som också engagerar sig i annat frivilligt arbete utanför idrotten. Aktivitet genererar mer aktivitet.

Val och struktur

I vår postmoderna tid finns en tilltro till den enskilda individen och hennes individuella val, som i någon mån har överskuggat vår kunskap om att kön, klass, ålder, etnicitet och

det samhälle vi bor i kan ha betydelse för vårt liv. På samma sätt har civilsamhällsforskningen ansett genusfrågor och frågan om omsorg som besvärliga och därför uteslutat dem – medan kvinnoforskningen för sin del har ansett civilsamhället med dets frivilliga arbete som en "kvinnofälla", där kvinnor åter blev infångade av omsorgsuppgifter.

Historiskt sett var deltagandet i frivilligt arbete såväl frigörande som fastlåsende för kvinnan. Frigörande på så sätt att kvinnans egenart sett som omsorg har fått legitimitet i samhället och har för många kvinnor blivit ingången till det offentliga rummet. Den har varit en språngbräda för kvinnans emancipation och den har fått många kvinnor ut på arbetsmarknaden. Omsorgskapital kan ses som ett positivt laddat ord och som ett fritt val.

Men den kvinnliga identifikation med omsorg är också fastlåsende. Omsorgen tas ofta för given, den är osynlig och oändlig och kan bli en normativ, självuppfyllande samhällsmoral. När den kvinnliga omsorgen inbyggs i samhällets strukturer och traditioner införlivas den i vårt sätt att tänka på – vi ser helt enkelt inte längre de strukturella hindren för jämställdhet.

Och tillsynes har traditionella tänkesätt och könsroller en sista bastion inom civilsamhällets organisationer (Matthies 2006). Och en politisk inkorrekt fråga kan naturligtvis också ställas om civilsamhället i motsats till den offentliga sektorn och marknaden bör ge plats till ojämlikhet? Hur viktig är jämställd idrott, när vi tar i betraktande att kvinnor och män väljer så olika som de faktiskt gör? I alla fall bör man se till att nyansera sina mål och anpassa dem till kvinnornas faktiska ambitioner och behov. Men gender inom civilsamhället har forskningsmässigt varit behandlat ytterst begränsat, och vi vet helt enkelt inte nog om detta ganska ömtåliga ämne.

Strukturella och relationella förklaringar på olikhet är alltså inte så "populära" – medan synpunkten att kvinnor själva måste välja och själva kämpa för makt bättre passar in i vår tids tänkande. Kvinnor vill naturligtvis inte ha offerrollen. Men konkret – i denna studie – ser vi att hälften av männen men bara 39 % av kvinnorna menar att kvinnorna fritt väljer att prioritera familjen. Medan det oftare är männen (35 %) än kvinnorna (23%) som menar att kvinnorna inte själva vill vara ledare. Både kvinnor och män införlivar på så sätt sin syn på kvinnans (fria) val i "standardberättelsen" om kvinnans särart. Och en standardberättelse är jämbördig med tradition och kultur en del av strukturen i idrottens organisationer – och i samhället.

Problemet är, att om vi "glömmer bort" eller inte vill se de samhällsmässiga och strukturella förklaringar på fenomenet att kvinnor är starkt underrepresenterade på ledarposter, riskerar vi att det inte längre är tal om ett fritt val, men om en individuell anpassning till strukturella förhållanden. Och det är inte ett "fritt" val.

I betraktande av att idrotten är Sveriges största kvinnoorganisation är det på tid att här skapas plats till kvinnliga värden, ambitioner och behov. Det betyder att idrottens organisationer ska välja kvinnorna – som de redan officiellt har gjort det enligt jämställdhetsplanen. Erfarenheter visar, att sådana strukturella tilltag har en positiv effekt på attityder till jämställdhet. Men det krävs också, att kvinnorna själva väljer att prioritera idrottens ledning. Det har de ännu inte gjort helhjärtat.

"Kvinnor måste själva göra en insats: Lämna disken till dagen efter målet eller säga åt gubben att diska.män kan diska, städa, tvätta om man bara låter dom göra det på sitt eget vis – eller hur? Visst är det så!"

(Kvinna 35 år – styrelseledamot sedan 1999 – första post 1982)

BILAGA 1: KVINNOR PÅ TOPPEN – DATAINSAMLING*

Materialinsamlingen har i huvudsak skett genom sökningar på Internet via Riksidrottsförbundets hemsida (RF Internet 2003) och därefter på respektive specialförbund (SF Internet 2003) samt distriktförbundens (DF Internet 2003) hemsida. I de fall förbundet inte haft någon hemsida eller den inte varit tillgänglig under projekttiden har statistik (Riksidrottsförbundet 2001) från Riksidrottsförbundets hemsida använts.

Vid oklarheter har telefon/e-postkontakt tagits med det specialförbundet som varit aktuellt samt med statistiker från Riksidrottsförbundet. I ett fall har uppgifter från förbundets årsbok (Fotboll 2003) också använts.

Specialförbunden

Uppgifterna på antalet medlemmar, aktiva medlemmar, licenser, GS samt tränare landslag är hämtade från RF:s statistik (Riksidrottsförbundet 2001).

Uppgifterna för styrelsernas sammansättning samt deras olika funktioner är hämtade från respektive specialförbunds hemsida. I några fall, Bob och rodel, Bågskytte, Dragkamp, Dövas IF, samt Mångkamp har statistik hämtats från RF (Andersson 2003). När det gäller fotbollen har uppgifterna gällande styrelse, utskott, och utskottsordförande hämtats ur Fotbollboken (2003).

Styrelsen är räknad efter antalet ledamöter exklusive suppleanter, generalsekreterare, vd, projektledare, hedersledamöter, adjungerade, konsulenter samt personalrepresentanter där de varit markerade. Allt efter de uppgifter som funnits på respektive specialförbunds hemsida augusti-oktober 2003.

Uppgifterna om ordförande, vice ordförande, kassör och sekreterare är även de hämtade från respektive specialförbunds hemsida på Internet via RF (RF Internet 2003).

Utskottsordförande är räknade endast efter dem som står nämnda som ordföranden på respektive SF:s hemsida.

Budoförbundet

Styrelsen är räknad efter den centrala styrelsen. De andra styrelserna för respektive gren är räknad som utskott tillsammans med kommittéerna.

Totala antalet frivilliga kvinnliga ledare

Antalet frivilliga kvinnor, personer, i styrelserna, exklusive suppleanter, utskott och valberedning är räknade i en totalsumma. Därefter är antalet kvinnor, personer, i styrelse, utskott och valberedning räknade var för sig. I de fall någon funnits i både styrelse och utskott är hon endast räknad som styrelseledamot. Adjungerade och revisorer är inte medräknade.

* Tack till forskningsassistent Siv-Britt Björktanta.

Statistik om antal föreningar i respektive specialförbund är hämtade från Idrotten i siffror (Riksidrottsförbundet 2003). Uppgifter om vilka år specialförbunden bildades samt diagram över idrottens organisation är även de hämtade från RF:s hemsida under rubriken Idrottens organisation (a.a)

Distriktförbunden

Statistik för distriktförbunden, DF, är hämtade från respektive DFs hemsida på Internet via RF (RF Internet 2003).

Styrelsen är räknad efter antalet ledamöter exklusive suppleanter, generalsekreterare, vd, projektledare, hedersledamöter, adjungerade, konsulenter samt personalrepresentanter där de varit markerade. Allt efter de uppgifter som funnits på respektive specialförbunds hemsida augusti-oktober 2003.

Uppgifterna om ordförande, vice ordförande är även de hämtade från respektive specialförbunds hemsida på Internet via RF (RF Internet 2003).

BILAGA 2: ÖVERSIKTSBILD: MEDLEMSSKAP OCH FRIVILLIGT ARBETE I SVERIGE

2.A.

Medlemskapsprofil i ideella organisationer (Sverige år 2000)

/ålder, kön klass, utbildning, inkomst och nationalitet

% medlemmar/(aktiva); *hela befolkningen (Sammandrag)

	Idræts-organisationer	Humanitære organisationer	Politiske partier
Alder			
- 24	18 (21)	6 (5)	7 (8) *13
- 44	41 (45)	33 (21)	17 (17) *35
- 64	32 (29)	37 (39)	39 (47) *38
- 84	8 (6)	25 (35)	36 (27) *20
Køn			
- kvinder	40 (38)	68 (67)	45 (43) *50
- mænd	60 (62)	32 (33)	55 (57) *50
Klasse			
- arbejder	30 (30)	22 (29)	29 (28) *37
- funktionær	47 (47)	61 (65)	46 (54) *41
- selvstændig	9 (8)	10 (9)	19 (12) *10
- studerende	14 (14)	6 (5)	5 (6) *10
Uddannelse			
- før gymnasie	21 (20)	16 (22)	26 (20) *26
- gymnasie	46 (47)	33 (32)	44 (44) *46
- efter gymnasie	32 (33)	51 (45)	30 (35) *27
Indkomst			
- laveste 1/3	31 (32)	19 (19)	26 (21) *33
- mellemste 1/3	32 (33)	33 (38)	31 (29)
- øverste 1/3	36 (34)	47 (42)	42 (49)
Nationalitet			
- indfødt svensk	94 (94)	92 (91)	96 (94) *89
- naturaliseret	4 (4)	7 (8)	3 (5) *7
- udlænding	2 (2)	1 (1)	1 (1) *4

Kilde: Foreningslivet i Sverige. Statistiska centralbyråen. Rapport 98/2003

2.B.

Andel i procent av befolkningen mellan 16 och 74 år som utfört frivilligt arbete inom olika organisationstyper 1992, 1998 samt 2005 – det sistnämnda året uppdelat på kön.

Frivilligt arbete	1992	1998	2005	2005 Män	2005 Kvinnor
1) Humanitär hjälporganisation	3	5	2	2	3
2) Föräldraförening	5	3	5	4	5
3) Handikapp/patientförening	2	2	1	1	2
4) Invandrarorganisation	1	1	1	1	1
5) Kvinnoorganisation	1	1	0	0	1
6) Pensionärsorganisation	1	2	2	2	2
7) Församling i Svenska Kyrkan	2	4	3	2	5
8) Annan kyrka/kristet samfund	3	3	3	2	4
9) Annat religiöst samfund	0	0	0	0	0
10) Nykterhets-/antidrogförening	1	1	1	1	0
11) Lokal sammanslutning för social fråga	1	1	1	1	1
12) Grupp för internationell fråga	1	1	0	0	0
13) Ordenssällskap	3	2	1	2	1
14) Frivilliga insatser inom offentlig sektor	2	2	3	2	4
15) Annan org. med hum/soc. inriktning	0	1	1	0	1
16) Idrottsförening	16	19	20	23	18
17) Friluftsförening	3	3	4	6	2
18) Miljöorganisation	1	1	0	0	0
19) Kultur/musik/dans/teater	7	7	5	5	5
20) Annan hobbyförening	5	3	3	3	2
21) Fredsorganisation	0	0	0	0	0
22) Motororganisation	3	2	2	4	1
23) Förening för boende	5	6	8	9	7
24) Aktieägarförening	0	1	0	1	0
25) Frivillig försvarsorganisation	3	3	2	2	1
26) Konsumentkooperativ	0	1	0	0	0
27) Annat kooperativ	3	2	3	3	2
28) Lokal aktionsgrupp	1	1	1	1	0
29) Fackförening	6	6	4	4	4
30) Politiskt parti	2	3	2	2	2
31) Studentförening	1	2	2	2	1
32) Annan förening	0	4	2	1	3
Bas	1045	1104	1393	685	708
<i>Källa: Lars-Erik Olsson 2006: Frivilligt arbete inom idrotten. Möjlighet och ofrånkomlighet. Ersta Sköndal Högskola.</i>					

BILAGA 3: TABELLER

Bilagstabell 3.1: Svenska idrottsledare/ idrottsinriktad yrkesutbildning (%) N = 111

	total	Härav Kvinnor	Härav Män	20-39 år	40-59 år	Over 60 år	N
Idrottshögskola	13	56	44	23	62	16	57
Lärarseminarium	6	52	48	18,5	56	26	27
Universitet	5,5	54	46	18,5	59	22	26
Sjukgymnast	3	83	17	18	73	9	11
Arbetssterapeut	3	57	43	29	43	29	14
Tränarutbildn.	5,5	58	42	21	58	21	24
Annat	5,5	58	42	21	58	21	24

Bilagstabell 3.2: På vilken nivå idrottar svenska idrottsledare? (%)

Nivå		Totalt	Härav kvinder	Härav mænd	N =
Internationell elit	Idag	3	60	40	15
	Tidigare	16	54	46	68
Nationell elit	Idag	9	49	51	41
	Tidigare	33	49	51	145
Landslag	Idag	6	70	30	27
	Tidigare	18,5	51	49	81
Konkurrens- sport	Idag	9	56	44	41
	Tidigare	39	52	48	169
Motion 1	Idag	26,5	53	47	116
	Tidigare	21	58	42	92
Motion 2	Idag	45,5	60	40	199
	Tidigare	10	61	40	43

Sportsgren:	<i>total</i>	<i>Kvinnor: andelen i denna idrott/av alla</i>	<i>Män : andelen i denna idrott/av alla</i>	N =
Fotboll	35	41 / 27	57 / 43	152
Handboll	17	47 / 15	53 / 19	74
Andra lagidrotter	25	52 / 25	48 / 25	109
Friidrott	18	52 / 18	48 / 18	79
Tennis	8,5	27 / 4	73 / 13	37
Badminton	8	50 / 7,5	50 / 8	34
Gymnastik	13	91 / 22	9 / 2	55
Simning	12	63,5 / 15	36,5 / 9	52
Kampsport	8	76 / 9	24 / 4	33
Tyngdlyftning	2	22 / 0,8	78 / 3,5	9
Annat	53	56 / 57	44 / 51	232

	<i>totalt</i>	<i>Härav kvinnor</i>	<i>Härav män</i>	N =
För att hålla mig i form	63	57	43	275
Det är bra och roligt	40	55	45	174
För avkoppling	35	53	47	153
För att använda kroppen	29,5	63	37	129
För sällskaps skull	29	47	54	125
Möjlighet att odla vänskap	20	36	64	88
För att hålla vikten	19	51	49	82
Förbättra egna resultat	12	53	47	53
Möta nya krav	12	54	46	54
Överskottsenergi dagligen	11	73	27	48
För att umgås med kolleger	9	31	69	39
För att bli bäst	8	71	29	34
Färdigheter för arbetslivet	7	66	34	32
Konkurrera med sig själv	6	52	48	27
Konkurrera med andra	5	50	50	20
Annat	4	75	25	16

Regi	total	Härav kvinnor	Häravf män	N =
Idrottsförening	46	53	47	201
Privat motionsinstitut	29	66	34	128
Kvällsskola	3	57	43	14
Personalklubb	8,5	25	12	37
På egen hand	57	58	42	250
Annat	7	66	34	32

OBS: Man kan utöva idrott på flera ställen – summan blir inte 100.

foreningstyp	totalt	status	Härav kvinnor	Härav män	N =
Kultur	9	Aktiv	64	36	22
		Passiv	61	39	18
Miljö och natur	5	Aktiv	40	60	5
		Passiv	59	41	17
Scouter	7	Aktiv	47	53	19
		Passiv	60	40	10
Socialhumanitär	7	Aktiv	58	42	19
		Passiv	54	46	13
Hobby och fritid	8	Aktiv	33	67	21
		Passiv	33	67	12
Fackförening	11	Aktiv	58	42	26
		Passiv	67	33	24

Bilagstabell 3.7: Svenska idrottsledares upplevelse av hinder/barriär för deras frivilliga arbete/ålder (%)				
	<i>totalt</i>	<i>20 – 39 år</i>	<i>40-59 år</i>	<i>Over 60 år</i>
<i>Andel av den totala undersökta populationen</i>		25	54	21
Det frivilliga arbetet tar för lång tid	32	32	56	12
För många resor	11	28	60	13
För lite tid för barn och familj	21	31	60	9
Min familj stöder mig inte	2	46	46	9
Jag föreslås inte till spännande uppgifter	3	54	39	8
Jag tas inte på allvar	4	53	41	6
Saknar tro på egen formåga och vetande	4	35	59	6
För lite stöd från anställda i organisationen	8	47	35	18
För lite stöd från andra manliga ledare	6	25	71	4
För lite stöd från andra kvinnliga ledare	4	25	50	25
Tradition saknas för att nominera kvinnor	7	22	75	3
För lite tid för att själv utöva idrott	21	36	59	6
"Konflikter" i förhållande till mitt lönearbete	16	31	63	6
Jag får ingen ekonomisk kompensation	11	44	44	13
Möten på kvällar och helger	22	33	49	18
För långa och många möten	12	31	47	22
Ledningen arbetar i "slutna rum"	7	23	57	20
Annat	4	35	59	6

Bilagstabell 3.8: Svenska idrottsledare/attityd till följande utsagor (%)			
	Helt eller delvis enig		
	totalt	kvinnor	män
Jag tar gärna på mig uppdrag i styrelsen	77	82	70
Jag undervisar gärna på kurser	73	73	72
Jag tar ofta till orda på möten och samlingar	86	87	84
Jag tycker att kvinnor i förbundets ledning skapar en annorlunda organisation	56	69	41

Bilagstabell 3.9: Former för informell omsorg hos svenska idrottsledare (%) N = 197				
	totalt	Härav kvinnor	Härav män	N =
Hushållsarbete	9	63	37	41
Trädgårdsarbete	14	41	59	61
Transport	16,5	54	46	72
Reparationer	14	30	70	60
Besök	30	61	39	130
Vård	13	64	36	55
telefonkontakt	25	63	37	109
Annat	5	64	36	22

BILAGA 4: MOTIV FÖR FRIVILLIGT ARBETE

A: KUNSKAP OCH JOBB

Svenska idrottsledare som är helt eller delvis eniga i dessa påståenden (%) N= 424			
	alla	kvinnor	män
Lära att umgås med många olika människor	87	88	86
Ny syn på många saker	80	81	79
Möjlighet att lära	73	87	64
Lära om egna starka och svaga sidor	69	76	61
Få erfarenheter	66	70	77
Kvalifikation i jobbet	55	62	48
Möjlighet för att prova olika jobb	32	35	28
Främjar framgång i jobbet	28	35	21

B: NÄTVERK/KAMRATSKAP

Svenska idrottsledare som är helt eller delvis eniga i dessa påståenden (%) N= 424			
	alla	kvinnor	män
Som frivillig får man nya vänner	89	88	91
Mina vänner är frivilliga	81	76	86
Det goda kamratskapet i föreningen	76	71	82
Folk jag känner är frivilliga	76	68	86
Man får nyttiga kontakter i jobbet	51	55	46
Jag blir ett känt ansikte	39	36	42
Folk jag står nära är verksamma frivilligt	36	29	45
Folk ser gärna att jag deltar	34	31	36
Frivilligt arbete banar väg för jobb	31	36	26

C: MAKT OCH INFLYTANDE

Svenska idrottsledare som är helt eller delvis eniga i dessa påståenden (%) N= 424			
	alla	kvinnor	män
Frivilligt arbete stärker organisationen	77	72	83
Frivilligt arbete ger mig betydelse	58	61	54
Stärker mitt inflytande	40	41	38
Ökar mitt anseende i närmiljön	34	30	38
Påverka politiska beslut	28	28	28

D: ATT HJÄLPA

Svenska idrottsledare som är helt eller delvis eniga i dessa påståenden (%) N= 424

	alla	kvinnor	män
Jag bryr mig verkligen om de människor jag arbetar för	89	88	89
Det är viktigt att hjälpa andra	85	86	84
Jag har medkänsla med dem som har det dåligt	74	74	75
Hjälpa dem som har det svårt	61	60	61

E: IDENTITET

Svenska idrottsledare som är helt eller delvis eniga i dessa påståenden (%) N= 424

	alla	kvinnor	män
Jag känner att jag behövs	74	71	78
Jag blir nöjd med mig själv	71	67	75
Jag får en bättre självkänsla	61	59	62
Frivilligt arbete är något jag vuxit upp med – en tradition/livsstil	61	56	67

F: TOPP-TIO: : IDROTEN SOM SAK, HJÄLP, KUNSKAP OCH NÄTVERK

Svenska idrottsledare som är helt eller delvist eniga i dessa påståenden (%) N= 424

	alla	kvinnor	män
Roligt att sätta igång någonting och få det att fungera	95	95	95
Jag tycker om att föreningen får resultat	95	96	93
Jag är intresserad av min idrott	91	88	94
Jag bryr mig verkligen om de människor jag arbetar för	89	88	89
Som frivillig får man nya vänner	89	88	91
Lära sig att umgås med många olika människor	87	88	86
Jag vill göra en insats för saken	87	88	86
Det är viktigt att hjälpa andra	85	86	84
Mina vänner arbetar frivilligt	81	76	86
Ny syn på många saker	80	81	79

REFERENSER

- Ajzen, I. & Fischbein, M. (1980):* Understanding the attitudes and predicting social behaviour. Englewood Cliffs. Prentice Hall.
- Anttonen, Anneli (1999):* Civil Society, Genus and the Welfare State. Paper for the conference "Civil Society between Market and State". Stockholm, february 1999.
- Barslev, H. (2001):* Kvinder i eller underfor magtens centrum. En historisk og teoretisk analyse af ledelse i Danmarks Idrætsforbund. København. Institut for Idræt. Københavns Universitet.
- Blennberger, E., Habermann, U. & Jeppsson-Grassman, E. (2004):* Genus och civilt samhälle. Stockholm. Sköndalsinstitutets skriftserie nr. 23. Sköndalsinstitutets forskningsavdelning.
- Blinde, E.M., Taub, D.E. & Han, L. (1994):* Sport as a site for women's group and societal empowerment: Perspectives from the college athlete. *Sociology of Sport Journal* 11.1. (51-59)
- Blomdahl, U. (1996):* Missgynnans kvinnor av de offentliga satsningarna på fritidsområdet? I: . SOU 1996:3 Fritid i förändring. Om kön och fördelningen av fritidsresurser.
- Bonke, Jens (2002):* Tid og velfærd. København. Socialforskningsinstituttet 02:26.
- Borchorst, Anette & Dablerup Drude (2003):* Ligestilling som diskurs og praksis. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Bourdieu, P. (1997):* Af praktiske grunde – omkring teorien om menneskelig handlen. København. Reitzels Forlag.
- Bruun, Marianne (red) (2004):* Femkamp – bang om nordisk feminism. Viborg: Nørhaven Paperback
- Cameron, J. (1996):* Trail Blazers. Women who manage New Zealand sport. Christchurch. Sports Inclined.
- Cederberg, I. och Olofsson, E. (1996):* En katt bland hermelineer – forskningsöversikt om kvinnor och ledarskap. Farsta. Riksidrottsförbundet.
- David, M. & Woodward, D. Eds. (1998):* Negotiating the Glass Ceiling. Careers of Senior Women in the academic World. London/Washington. Falmer Press.
- Depauw, K.P., Bonace, B.J. & Karwas, M.R. (1991):* Women sport and leadership. *JOPERD*, March 1991.
- Doll-Tepper, G./Pfister, G. (Hrsg.) (2004):* Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports. Köln: Strauß, 143- 212
- Doll-Tepper, Gudrun, Pfister, Gertrud, Scoretz, Deena and Bilan, Christian (2005):* Sport, Women & Leadership. Congress proceedings Berlin 2004 Köln: Sport und Buch Strauß
- Dorfinger, K. & Moström, K. (1995):* Tiden hjälper till – men räcker inte! Om jämställdhet inom idrotten. Stockholm: Jämställdhetsutveckling AB. Sveriges Riksidrottsförbund, Forskning och Utveckling.
- Esping Andersen, Gøsta (1990):* The Three worlds of welfare capitalism. Cambridge, Polity
- Fasting, Kari (1988):* Kjønnroller og idrett. Oslo: Norges Idrettsforbund
- Fasting, K. & Skov, G. (1994):* Developing equity for women in the Norwegian confederation of sports. Oslo. Norwegian University of Sport and Physical Education.
- Gaskin, C. & DavisSmith, J. (1995):* A new civic Europe? A study of the extend and role of volunteering. London. The National Centre for Volunteering.
- Granström, P-O & Olofsson, E. (1984):* Idrottens föreningsledare – en enkätstudie bland ledare i 29 idrottsföreningar. (arbetsrapport 3). Pedagogiska Institutionen, Umeå Universitet.
- Habermann, U. (2000):* Motiver til frivillighed – frivillige i idrætsforeninger. Institut for Idræt. Københavns Universitet.
- Habermann, U. (2001):* En postmoderne helgen – om motiver til frivillighed. Lund. Dissertations in Social Work. Lunds Universitet.
- Habermann, U., Ottesen, L. og Pfister G. (2003):* Kvinder på toppen – om kvinder idræt og ledelse. Første delrapport: kortlægning. Institut for Idræt. Københavns Universitet. www.ifi.ku.dk
- Habermann, U. og Ottesen, L. (2004):* Omsorgskapital i idrætten. *Dansk sociologi* nr. 2/15 årg. Tema: Idræt och kön.
- Habermann, U., Ottesen, L. og Skirstad, B. (2005):* It will solve itself (?) – On the attitudes of Scandinavian sports managers towards equal opportunities. In: Hoffmann & Tangbæk (eds). *International Perspectives on sporting women in past and present*. Institute of Exercise and Sport Science. University of Copenhagen.

- Habermann, U. Ottesen, L. Skirstad, B. og Pfister, G. (2006):* Det løser sig selv (?) om skandinaviske idrætslederes indstilling til ligestilling. Idræthistorisk Årbog 2006 22. årgang, Tema om Kvinder, køn og krop. Syddansk Universitetsforlag.
- Hall, M.A.; Cullen, D; & Slacks, T.(1990):* The genderstructure of national sport organisations. University of Alberta. Edmonton.
- Hartmann, I.&Pfister, G.(2002):* Social issues in women and Sport. International and Comparative Perspectives. London. Routledge.
- Hirdman, Y. (1990):* Genussystemet . I SOU 1990:44 Makt och kön. Stockholm. Norstedts tryckeri AB.
- Hovden, J (1993):* Er det prisen verdt? Ein studie av kvinnelege trenarar og tillitsvalde sine erfaringer med arbeid i Norges Volleyballforbund. Oslo. Norges Idretts forbund.
- Hovden, J.(2000):* Gender and leadership selection processes in Norwegian sporting organisations. International Review for the sociology of sport. Vol 35.1.march 2000.
- Ibsen, B. (2006):* Foreningsidrætten i Danmark. Udvikling og udfordringer. Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund. Syddansk Universitet.
- Idrotten i Sverige och EU.* En rapport från EU-idrottsarbetsgruppen. Stockholm, Näringsdepartementet. Ds 2001:54
- Idrottens föreningar – en studie om idrottsföreningarnas situation.* FoU-rapport 2005:3. www.rf.se
- Jeppsson-Grassman, E.& Svedberg, L.(1999):* Medborgarskapets gestaltningar. Insatser i och utanför föreningslivet. I SOU1999:84: Civilsamhället. Demokratiutredningens forskarvolym nr. 8.
- Jeppsson-Grassman, E.& Svedberg, L.(2001):* Frivilliga insatser i svensk välfärd – med utblickar mot de nordiska grannländerna. I: Skov Henriksen & Ibsen (red):Frivillighedens udfordringer – nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer. Odense Universitetsforlag.
- Kaspersen, Lars Bo og Ottesen, Laila (2001):* "Associationalism for 150 Years and Still Alive and Kicking: Some Reflections on Danish Civil Society". Critical Review of International Social and Political Philosophy, Vol. 4, No. 1. 2001. pp. 105-130.
- Kvinnor och män inom idrotten 2003 – statistik från Riksidrottsförbundet.* www.rf.se
- Larsson, H. (2001):* Iscenesättning av kön och idrott: en nutidshistoria om idrottsmannen och idrottskvinnan. Avhandling i pedagogik. Stockholms Universitet.
- Leira, Arnlalug (1992):* Welfare states and working mothers: the Scandinavian experience. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lehn, Signe m.fl. (2003):* Mainstreaming som ligestillingsstrategi – muligheder og faldgruber. I Ligestillingspolitik som diskurs og praksis af Borchorst, Anette og Dahlerup, Drude.Frederiksberg: Samfundslitteratur
- Lewis, Jane (1992):* Gender and the development of welfare regimes. Journal of European Social Policy, 2
- Lister, R. (1997/2003):* Citizenship. Feminist Perspectives. New York. Palgrave Macmillian.
- Lorber, J. (1994):* Paradoxes of gender. NewHaven/London. Yale University Press.
- Lundström, T. & Svedberg, L. (2002):* The voluntary sector in a social democratic state – the case of Sweden. Journal of Social Policy
- Matthies, A-L- (ed)(2006):* Nordiv civic society organisations and the future of welfare services. A model for Europe? Tema Nord 2006:517. Nordic Council of Ministers.
- Mills, C.W. (1940):* Situated Actions and Vocabularies of Motive. I American Sociological Review 5,1940.
- Mills, A. & Trancred, P. (1997):* Gendering organisational analysis. Thousands Oaks/London.
- Norberg, J.R. och Ljunglöf, S.(2003):* Idrott, kön och genus. En kunskapsöversikt. Riksidrottsförbundet.
- Olofsson, E. (1989):* Har kvinnorna en sportslig chans? Den svenska idrottsrörelsen och kvinnorna under 1900-talet. Pedagogiska Institutionen. Umeå Universitet
- Olofsson, E. (1999):* Slingrig väg till guldmedeljen. Svensk Idrottsforskning nr. 4. 1999
- Olsson, L.E, (2006):* Frivilligt arbete inom idrotten. Möjlighet och ofrånkomlighet. Stockholm. Ersta Sköndal Högskola. (kommande)
- Olsson, L.-E., Svedberg, L. och Jeppsson Grassman, E. (2005):* Medborgernas insatser och engagemang i civilsamhället. Justitiedepartementet.
- Ottesen, L. & Ibsen, B.(1999):* Idræt, motion og hverdagsliv – i tal og tale. Rapport. København. Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Petersen, H.(1995):* Talerstole er da bygget til mænd. Forum, juni 1995.
- Pfister, G (1999):* Sport im Lebenszusammenhang von Frauen. Schorndorf: Hofmann.
- Pfister, Gertrud (2004) (a):* Biographien von männlichen und weiblichen Führungskräften im deutschen Sport (zusammen mit S. Radtke). In: Doll-Tepper, G./Pfister, G. (Hrsg.): Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports. Köln: Strauß 2004, 143- 212
- Pfister, Gertrud (2004) (b):* Frauen in Führungspositionen – theoretische Überlegungen im deutschen und internationalen Diskurs. In: Doll-Tepper, G./Pfister, G. (Hrsg.): Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports. Köln: Strauß 2004, 7-48

- Pfister, Gertrud (2004) (c):* Frauen in Führungspositionen des Sports – internationale Tendenzen. In: Doll-Tepper, G./Pfister, G. (Hrsg.): Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports. Köln: Strauß 2004, 49-63
- Pfister, Gertrud/Doll-Tepper, Gudrun/Radtke, Sabine (2005):* Women Taking the Lead. (together with Gudrun Doll-Tepper and Sabine Radtke)- In: Doll-Tepper, G./Pfister, G./Scoretz, D./Bilan, C. (Hrsg.): Sport, Women & Leadership. Congress proceedings Berlin 2004 Köln: Sport und Buch Strauß 2005, 27 – 57
- Pfister, G., Habermann, U. og Ottesen, L. (2004):* Kvinder på toppen – om kvinder, idræt og ledelse. Anden delrapport: Kvinder i idrættens ledelse – en komparativ analyse av internationale tendenser. Institut for Idræt. Københavns Universitet. www.ifi.ku.dk
- Pfister, G., Ottesen, L og Habermann, U. (2005):* Kvinder på toppen – om kvinder idræt og ledelse. Tredie delrapport: de første resultater. Institut for Idræt. Københavns Universitet. www.ifi.ku.dk
- Putnam, R.D. (2000): Bowling alone. The collapse and revival of american community. Princeton.N.J. Princeton University Press.
- Scheuer, S.(1999):* Motivation. Aktørmotiver i arbejdslivet. København. Handelshøjskolens Forlag.
- Redelius, K. (2002):* Ledarna och barnidrotten: Idrottsledarnas syn på idrott, barn och fostran. Stockholm. Lärarhögskolan. HLS Förlag.
- Riksidrotts Forbundet (1995):* Tiden hjälper till – men räcker inte! Om jämställdhetsarbete inom idrotten.
- Riksidrotts Forbundet (2005):* Idrottens jämställdhetsplan
- Selle, P. och Øymer, B. (1995):* The changing role of women within local voluntary organisations – sexsegregation in the voluntary sector. I: Karvonen & Selle (eds): Women in Nordic Politics. Dartmouth Publ. Company.
- Skirstad, B. & Rimeslätten, K. (2005):* Norske idrettsledere. Foreløpig utrapportering. Oslo. NIH.
- Stark, A. och Hamrén, R. (2000):* Frivilligarbetets kön. En översikt. Ajour nr 5. Svenska Kommunförbundet.
- Trangbæk, Else m.fl. (1995):* Dansk idrætsliv bind 2 Velfærd og fritid 1940-96 København. Nordisk Forlag A.S.
- Varannan Damernas.* Stockholm, Statens offentliga Utredningar, SOU 1987:19) –
- West, A. & Brakenridge, C. (1990):* Wot! No women sports coaches? A report on the issues relating to women's lives as sports coaches in the United Kingdom. Sheffield City Polytechnic. Pavis Publications.
- Vogel et al.(2003):* Föreningslivet i Sverige. Stockholm, Statens Sttistiska Centralbyrån.
- Wright, P.C. (1991):* Motivation in organisations. I Smith, I. (Ed): analyzing organizational behaviour. London, MacMillan Press.
- Åström, G. (1995):* Med flätorna i brevlådan – en studie av könsmaktsordningen inom idrottsrörelsen. Riks idrottsförbundet. Forskning och Utveckling. Stockholm.
- Åström, G. (1996):* Kvinnors idrott på mäns villkor. SOU 1996:3 Fritid i förändring. Om kön och fördelningen av fritidsresurser.
- www.nif.dk
- www.rf.se
- www.dif.dk
- www.ipu.org

Material och data från projektet Kvinnor på toppen har kommit till användning i följande publikationer: (se referencelistan ovan):

- Habermann, U., Ottesen, L. og Pfister G. (2003)*
- Pfister, G., Habermann, U. og Ottesen, L. (2004):*
- Blennerger, E., Habermann, U. & Jeppsson-Grassman, E. (2004)*
- Habermann, U. og Ottesen, L. (2004)*
- Habermann, U., Ottesen, L. og Skirstad, B. (2005)*
- Pfister, G., Ottesen, L og Habermann, U. (2005)*
- Skirstad, B. & Rimeslätten, K. (2005)*
- Habermann, U. Ottesen, L. Skirstad, B. og Pfister, G. (2006):*

ⁱ *Hirdman, Y. (1990):* Genussystemet . I SOU 1990:44 Makt och kön. Stockholm. Norstedts tryckeri AB.

PUBLIKATIONER FRÅN FORSKNINGSAVDELNINGEN

Skriftserie

1. Bergmark Åke (1994). *Från bidrag till ersättning? – om kommunernas stöd till de frivilliga organisationerna inom den sociala sektorn.*
2. Jeppsson Grassman Eva (1994). *Third Age Volunteering in Sweden.*
3. Nordfeldt Marie (1994). *Frivilliga organisationers insatser för hemlösa.*
4. Lundström Tommy och Wijkström Filip (1995). *Från röst till service? – den svenska ideella sektorn i förändring.*
5. Johansson Göran (1997). *Möta hiv, möta sig själv – en studie av arbetet vid Stiftelsen Noaks Ark-Röda korset.*
6. Stål Rolf (1997). *De mest utsatta – om människors kapacitet och behov av socialt stöd.*
7. Johansson Göran (1997). *För mycke jag, för lite Jesus – LP-stiftelsens vård av missbrukare sedd ur ett socialantropologiskt perspektiv.*
8. Jeppsson Grassman Eva (1997). *För andra och för mig – det frivilliga arbetets innebörder.*
9. Karlsson Magnus (1997). *Självhjälpsgrupper i Sverige – en introduktion.*
10. Lundström Tommy (1997). *Barnavårdsorganisationer vid två sekelskiften – frivilligt barnavårdsarbete förr och nu.*
11. Johansson Göran (1998). *Det lilla extra – om frivilligcentralen i Tyresö.*
12. Johansson Göran (1998). *Saligare att ge – om givandets problem – ett missionsexempel.*
13. Forssell Emilia (1999). *Äldres död – anhöriga och personal berättar.*
14. Karlsson Magnus (2000). *Delade erfarenheter – om självhjälpsgrupper i Sverige.*
15. Johansson Göran (2001). *Varför hade Moses en syster? Antropologiska aspekter på berättelser och föreskrifter ur moseböckerna.*
16. Johansson Göran (2001). *Välsignelse eller förbannelse? Om koka och kokabruk.*
17. Jeppsson Grassman Eva (2001). *Medmänniska och anhörig. En studie av informella hjälpsatser.*
18. Meeuwisse Anna (2001). *Ett högriskprojekt. Om missbrukarrehabilitering på Basta Arbetskooperativ.*
19. Hansson Jan-Håkan och Wijkström Filip (2001). *Civilt sambälle, social ekonomi eller nonprofit? Fallet Basta Arbetskooperativ. Slutrapport från ett forskningsprojekt.*
20. Engel Charlotte (2002). *För en ny tid? Förskjutning eller förnyelse - en inventering av diakonins dilemma.*
21. Johansson Göran (2003). *Att räcka varandra handen. Mångsidig, entydig, kontinuerlig - narkotikaprevention i norra Örebro län.*
22. Lundström Tommy (2004). *Teorier om frivilligt socialt arbete. En diskussion om forskningens läge och organisationernas framtid.*

23. Blennberger Erik, Habermann Ulla och Jeppsson Grassmann Eva (2004). *Genus och civilt samhälle*.
24. Karlsson Magnus, Borkman Thomasina, Munn-Giddings Carol och Smith Lesley (2005). *Self-help Organizations for Mental Health - a Cross-National Study*.
25. Johansson Göran (2005). *Särilaregnets tid. Fragment och bilder från Betania - pingstförsamling i och ur tiden*.
26. Engel Charlotte (2006). *Svenska kyrkans sociala arbete - för vem och varför? En religionssociologisk studie av ett diakonalt dilemma*.

Arbetsrapportserie

1. Granath Kristina (1997). *"Det var så mycket jag inte förstod..." - en intervjuundersökning med vuxna barn till psykiskt sjuka föräldrar*.
2. Boklund Ann (1997). *Paraply för social frivillighet? - granskning av Forum för frivilligt socialt arbete de tre första verksamhetsåren*.
3. Hansson Jan-Håkan och Wijkström Filip (1997). *Basta - beskrivning och analys av ett arbetskooperativ*.
4. Olby Britta (1997). *"Gör sjukhuskyrkan någon nytta?" - en studie av attityder till sjukhuskyrkan*.
5. Forssell Emilia (1998). *Vilka är förlorarna? - om utsatta grupper i välfärden på 1990-talet*.
6. Forssell Emilia (1998). *Anhörigas organisering - en studie av två anhörigföreningar*.
7. Trygged Sven (1998). *Making Work Work*.
8. Jess Kari (1998). *Kvalitet för brukare - frivilligt socialt arbete ur ett brukarperspektiv*.
9. Amnå Erik, Lundström Tommy och Svedberg Lars (2000). *Three Essays on Volunteerism and Voluntary Organisations*.
10. Olsson Lars-Erik (1998). *Givande och tagande - interaktion mellan frivilliga organisationer och kommuner*.
11. Meeuwisse Anna (1999). *Debatten om välfärdsstaten och det civila samhället*.
12. Olsson Lars-Erik (2000). *På olika villkor - samverkan mellan kommun och frivillig organisation*.
13. Karlsson Magnus (2000). *Bara en alkoholist kan förstå en alkoholist - deltagare i självhjälpsgrupper berättar*.
14. Holmberg Carin (2000). *Aspekter av kvinnosynen i missbruksbehandling - empiriska exempel och teoretiska funderingar*.
15. Hansson Jan-Håkan, Jegermalm Magnus och Whitaker Anna (2000). *Att ge och ta emot hjälp. Anhöriginsatser för äldre och anhörigstöd - en kunskapsöversikt*.
16. Trygged Sven (2000). *Från fristuga till friskola - ett föräldrakooperativ i förändring*.
17. Jegermalm Magnus och Whitaker Anna (2000). *Upptäckten av anhöriga? - kommuners och frivilliga organisationers stöd till äldres anhöriga i Stockholms län*.
18. Forssell Emilia (2000). *Anhörig till äldre invandrare - en fallstudie av anhöriga till äldre utomeuropeiska invandrare utan offentlig äldreomsorg*.
19. Orsholm Ingrid (2001). *Anhörigskapets variationer - Åtta berättelser från hjälpgivare i olika miljöer*.
20. Jess Kari (2001). *Effektivitet, brukarmedverkan och kommunala bidrag - en utvärdering av mål, resurser, insatser och brukarkommunikation inom sociala frivilligorganisationer i Stockholm*.

21. Bender Christine och Holmberg Carin (2001). *När alla sköter sitt... – Hur ser stöd och hjälp ut till missbehandlade kvinnor i kommuner utan kvinnojour?*.
22. Olby Britta (2001). *Väntjänst och välfärd – ett brukarperspektiv*.
23. Orsholm Ingrid (2002). *Anbörigengagemang – Två studier på Gotland*.
24. Bodin Magnus (2002). *Församlingar ger ekonomiskt bistånd – ett uttryck för diakoni i Stockholms stad*.
25. Jegermalm Magnus (2002). *Anbörigstöd – en uppföljningsstudie av kommuners och frivilligorganisationers stöd till äldres anhöriga*.
26. Orsholm Ingrid (2002). *Mellan hem och institution – Flexibel avlösning för anhöriga till demenssjuka*.
27. Whitaker Anna (2002). *Att dela den gamlas sista tid – En studie av anhöriga på sjukhem*.
28. Forssell Emilia (2002). *Anhöriga till äldre invandrare med offentlig äldreomsorg. En fallstudie*.
29. Nordqvist Ola (2004). *Ersta Värdpunktens vuxenprogram – En studie av deltagarnas värderingar och upplevelser*.
30. Engel Charlotte (2003). *Fri eller förankrad? En empirisk studie av volontärverksamhet och ideella insatser inom Stiftelsen Stora Sköndal*.
31. Engel Charlotte (2003). *Volontärer – för vem och för vad? Kritisk granskning av en verksamhet inom Stiftelsen Stora Sköndal*.
32. Christiansson Elisabeth (2003). *"Först och framför allt själen". Diakonins tankevärld omkring år 1850*.
33. Börjeson Martin (2004). *"Vi vet inte vilka metoder vi ska använda" – Om relationen mellan kunskap och praktik i Stockholms kommuns sociala arbete med hemlöshetsfrågor 1965-2000*.
34. Allwall Jonas (red.) (2004). *Vägar till kvalitetsutveckling inom socionomutbildningen. Rapport från ett pedagogiskt utvecklingsprojekt*.
35. Börjeson Martin (2005). *Med kunskap som grund? Om relationen mellan kunskap och praktik i fyra kommuners sociala arbete med hemlöshetsfrågor*. Elektroniskt utgiven på vår hemsida <http://www.esh.se>
36. Jegermalm Magnus och Sundh Kenneth (2005). *Social mobilisering i frivillig regi. En studie av Svenska Röda Korsets arbete med lokala utsattbets- och kapacitetsstudier*.
37. Björktomta Siv-Britt (2005). *Unga kvinnor, frihet och beder - om socialt arbete och hedersrelaterat våld*.
38. Grosse Julia (2005). *Nonprofitorganisationer inom vård och omsorg. En explorativ genomgång av kunskapsläget i Sverige, Kanada och Storbritannien*. Elektroniskt utgiven på vår hemsida <http://www.esh.se>
39. Olsson Lars-Erik, Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (under utgivning). *Medborgarnas insatser och engagemang i civilsambället - några grundläggande uppgifter från en ny befolkningsstudie*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
40. Vamstad Johan (2006). *A literary overview of the Swedish civil society research*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
41. Hammare Ulf (2006). *Pappor som brukade. Om en gruppverksamhet vid Ersta Värdpunkten*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
42. Kassman Anders (2006). *Inte bara uteliggare - Sökande och avslutade klienter vid Enbten för hemlösa i Stockholm*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
43. Grosse Julia (2006). *Volontärprogram riktade till ungdomar. En introduktion till ett nygammalt fenomen*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>

44. Börjeson Bengt och Dovbnja Svatoslav V (under utgivning). *Barnhem 4 i Pavlovsk - ett projekt för att utveckla en alternativ barnomsorg till institutionsvården för utvecklingsstörda*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
45. Nordfeldt Marie (2007). *Hemlösa barnfamiljer i Hässelby-Vällingby - utvärdering av projektet Steget före*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
46. Habermann Ulla (2007). *Kvinnor på toppen – om kvinnor, idrott och ledarskap*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
47. Grosse Julia (2007). *Rädda barnen – en organisation i förändring. En studie om barnrättsaktiviteter på det lokala planet*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
48. Björktomt Siv-Britt (2007). *Personalens möte med utsatta flickor – arbete not bedersrelate rat våld*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
49. Grosse Julia (under utgivning). *Forskning om socialt tillit i Norden. Kunskapsöversikt och analys*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
50. Engel Charlotte (2007). *Vidgade cirklar. En kritisk granskning av arbetsmarknadsprojektet Skapa goda cirklar*. Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>

Särtrycksserie

1. Lundström Tommy (1995). *Frivilligt socialt arbete under omprövning*. I Socialvetenskaplig Tidskrift, årgång 2, nr 1.
2. Lundström Tommy (1995). *Staten och det frivilliga sociala arbetet i Sverige*. I Kurt Klaudi Klausen & Per Selle (red.) Frivillig organisering i Norden. Oslo: Tano.
3. Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (1995). *Frivilligt socialt arbete i Sverige – både mer och mindre*. I Erik Amnå (red.) Medmänsklighet att hyra? Åtta forskare om ideell verksamhet. Örebro: Libris.
4. Svedberg Lars (1996). *Frivillighet som ideologiskt slagträ och faktisk verksamhet*. I Ojämlighet från vaggan till graven – på väg in i 2/3-samhället. FKF Fakta.
6. Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (1996). *Voluntary Action in a Scandinavian Welfare Context: the Case of Sweden*. I Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, årgång 25, nr 4.
7. Lundström Tommy och Svedberg Lars (1998). *Svensk frivillighet i internationell belysning – en inledning*. I Socialvetenskaplig Tidskrift, årgång 5, nr 2-3.
8. Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (1999). *Medborgarskapets gestaltningar – insatser i och utanför föreningslivet*. I Erik Amnå (red.) SOU 1999:84. Civilsamhället. Demokratiutredningens forskarvolym nr. 8.
9. Svedberg Lars (2001). *Spelar ideella och informella insatser någon roll för svensk välfärd?* I Marta Szebehely (red.) SOU 2001:52. Välfärdstjänster i omvandling. Forskarantologi från Kommittén Välfärdsbokslut.
10. Lundström Tommy och Svedberg Lars (2003). *The Voluntary Sector in a Social Democratic Welfare State - The Case of Sweden*. I Journal of Social Policy, årgång 32, nr 2.
11. Svedberg Lars och Vamstad Johan (2006). *The civil society and the provision of welfare – ideological visions and social realities*. I Aila-Leena Matthies (red.) Nordic civic society organizations and future of welfare services – A model Europe? Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Metodbokserie

1. Norlin Lena och Olsson Lars-Erik (2000). *Partner sökes – Samverkan mellan kommuner och frivilliga organisationer*.
2. Sjöberg Malena (red.) (2001). *Men hur mår Du själv? – Om stöd till dem som vårdar anhöriga*.

3. Engel Charlotte (2003). *Se det som är. Diakonal inventering i brytningstid.*
4. Karlsson Magnus (2007). *Vänskap och arbete? En dokumentation och utvärdering av Fountain House i Stockholm.*

Övriga publikationer i urval

- SOU 1993:82. *Frivilligt socialt arbete i Sverige. Kartläggning och kunskapsöversikt.* Svedberg Lars, Blennberger Erik, Isaksson Kerstin, Jeppsson Grassman Eva, Qvarsell Roger.
- Svedberg Lars (1995). *Marginalitet. Ett socialt dilemma.* Lund: Studentlitteratur.
- Blennberger Erik och Svedberg Lars (1996). Frivilligt socialt arbete i Sverige - en översikt. I *Frivilligt välfärdsarbete och offentlig ansvar.* Göteborg: NOPUS.
- Gunnarsson Evy (1996). *Forum 50+ - en organisation i tiden.* Stockholm: Svenska kommunförbundet.
- Svedberg Lars (1996). Introduktion till svensk frivillighet - ideologi och verksamhet. I *Tro och tanke.* Svenska Kyrkans forskningsråd 1996:7.
- Lundström Tommy och Wijkström Filip (1997). Defining the Nonprofit Sector: Sweden. I Salomon M Lester och Anheier K Helmut (ed). *Defining the Nonprofit Sector. A Cross-national analysis.* Manchester: Manchester University Press.
- Lundström Tommy och Wijkström Filip (1997). *The Nonprofit Sector in Sweden.* Manchester: Manchester University Press.
- Holmberg Carin och Bender Christine (1998). *Våld mot kvinnor – män i kris.* SoS-rapport 1998:6. Stockholm: Fritzes förlag.
- Johansson Göran (1998). *Måttligt eller meningsfullt.* Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Svedberg Lars (1998). Marginella positioner – kritisk granskning av begrepp, teori och empiri. Stockholm: Epidemiologiskt centrum.
- Blennberger Erik (1999). Etiska problem i missbrukarvården. I *Alkohol och narkotika – politik, vård och dilemman.* Stockholm: Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR).
- Blennberger Erik, Hansson Mats J., Stål Rolf (1999). *Diakoni – teologi, ideologi, praxis.* Tro & Tanke 1999:2. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.
- Whitaker Anna (1999). I livets slutskede: Frivilligsamverkan i vården. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Johansson Göran (2000). *Tvång och tillit. LVM-vård som kulturell ingenjörskonst – exemplet Hornö.* Stockholm: Statens institutionsstyrelses forskningsråd.
- Svedberg Lars och Jeppsson Grassman Eva (2001). Frivilliga insatser i svensk välfärd – med utblickar mot de nordiska grannländerna. I Bjarne Ibsen och Lars Skov Henriksen (red.): *Antologi om frivilligt arbejde.* Odense: Odense universitetsforlag.
- Hammare Ulf och Lundström Tommy (2001). Socialt inriktade barn- och ungdomsorganisationer. En kunskapsöversikt. Socialstyrelsen.
- Jegermalm Magnus (2002). Direct and Indirect Support for Carers. Patterns of Support for Informal Caregivers to Elderly People in Sweden. I *Journal of Gerontological Social Work*, volym 38, nr 4, sid. 67-84.
- Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (2002). Frivilligt socialt arbete i Sverige. Betydelsefullt men löser inte välfärdens dilemma. I *Socionomen* nr 4, sid.1-5.
- Johansson Göran (2002). Bete sig normalt – positioner, perspektiv och problem i den vuxna familjehemsvården. Statens institutionsstyrelses forskningsråd.
- Karlsson Magnus, Jeppsson Grassman Eva och Hansson Jan-Håkan (2002). Self-help Groups in the Welfare State: Treatment Program or Voluntary Action? I *Nonprofit Management and Leadership*, volym 13, nr 2, sid. 155-167.
- Nordfeldt Marie och Söderholm Johan (2002). Frivilligorganisationer som uppdragstagare. Vad betyder det för brukarna? Socialstyrelsen.
- Blennberger Erik (2003). Etik för politik – med äldrepolitik som exempel. I *SOU 2003:91, bil A.* Äldrepolitik för framtiden.
- Cederlöf Siv-Britt (2003). *Att arbeta med patriarkala familjer.* Kommunförbundet Stockholms län.
- Hammare Ulf och Stenbacka Susan (2003). Socialt inriktade organisationer som arbetar mot missbruk - vilka är de, vad gör de och vad vet forskarna? Stockholm: Socialstyrelsen.
- Holmberg Carin och Bender Christine (2003). "Det är något speciellt i den här frågan" – Om det lokalpolitiska samtalet om mäns våld mot kvinnor. Umeå: Brottsoffermyndigheten.

- Jeppsson Grassmann Eva (red.) (2003). *Anböringskapets uttrycksformer*. Lund: Studentlitteratur.
- Svedberg Lars (2003). Att vara sårbar och få en marginell ställning. I Eva Jeppsson Grassman m fl *Att drabbas och att forma sitt liv*. Lund: Studentlitteratur.
- Svedberg Lars och Jeppsson Grassman Eva (2003). Frivilligt socialt arbete i Sverige. Vad vet vi efter 10 års forskning. I *Jubileumsskrift 2003, Forum för frivilligt socialt arbete*.
- Börjeson Bengt (2004). Att skapa starka forskningsmiljöer - diskussion och förslag beträffande organisering och inriktning av forskningen vid Hum/Sam fakulteten vid Växjö universitet. Växjö: Växjö universitet.
- Börjeson Bengt (2004). Från Skås försök. En diskussion om relationen kunskap och social praktik. I: *Perspektiv på kunskapsutveckling inom socialtjänsten*. Socialstyrelsen.
- Börjeson Bengt (2004). A Breakthrough for a New Way of Thinking and Acting - the Development of Child Welfare and Childcare in the Republic of Belarus. I Sven Trygged (red): *Orphaned Children in Belarus*. Institutionen för socialt arbete, Stockholms Universitet.
- Börjeson Bengt (2004). Freud och Sartre. Steg på väg mot tystnaden. I: Staffan Selander(red): *Text och tolkning*. Göteborg: Daidalos förlag.
- Börjeson Bengt (2004). Skolan i samhället – om strukturer av social exkludering I: *För oss tillsammans - Om utbildning och utvecklingsstörning* (SOU 2004:98).
- Hammare Ulf (2004). Kompetens i de sociala professionerna - en pilotstudie. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Holmberg Carin och Enander Viveka (2004). Varför går hon?- Om våldsutsatta kvinnors uppbrotsprocesser. Ystad: Kabusa Böcker.
- Jegermalm Magnus (2004). Informal care and support for carers in Sweden: patterns of service receipt among informal caregivers and care recipients. I *European Journal of Social Work*. Volym 7, nr 1, sid. 7-24.
- Karlsson Magnus (2004). Rehabiliterings- och självhjälpsinsatser för och av personer med psykisk sjukdom – En kvalitativ studie av Fountain House i Stockholm. I *Socialmedicinsk tidskrift*, nr 4, sid. 370-379.
- Karlsson Magnus (2004). Klubbhus - övergångsanställning vid ett klubbhus, möjlig rehabiliterande insats för personer med psykisk sjukdom? I *Svensk rehabilitering*, nr 4, sid. 370-379.
- Blennerberg Erik (2005). Offentlig och ideell sektor - partners för ett gott samhälle. I *Gatljus*, nr 3, sid. 8-10. *Kvartalstidskrift från Göteborgs Kyrkliga Stadsmission*.
- Blennerberg Erik (2005). *Etik i socialpolitik och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Blennerberg Erik (2005). Etik för socialt arbete. I *Socionomen* 2005, nr 7, sid 7-11.
- Blennerberg Erik (2005). Etik i socialt arbete – några kommentarer om läget i Sverige. I *NOPUS-nytt 2005:3. Etik och socialt arbete i Norden* (www.nopus.org).
- Blennerberg Erik (2005). Världighet, frihet, rättvisa, jämlikhet, rättigheter och goda konsekvenser. Kommentarer om etiska värden och normer av relevans för Assistanskommitténs uppdrag. *Bilaga 10 i SOU 2005:100. På den assistansberättigades uppdrag. Delbetänkande av Assistanskommittén*.
- Börjeson Martin (2005). "Försök att systematiskt koppla socialtjänst, högre utbildning och forskning i Sverige" i *Empiri, evidens, Nordiska röster om kunskapsutveckling i socialt arbete*. Malmö: NOPUS.
- Franzén Eva M. och Kassman Anders (2005). Longer-term Labour-market Consequences of Economic Inactivity during Young Adulthood: A Swedish National Cohort study i *Journal of Youth Studies*. Volym 8, nr 4, sid. 403-424.
- Habermann Ulla, Ottesen Laila & Skristad Berit (2005): It will solve itself(?) - on the attitudes of Scandinavian sports managers towards equal opportunities. I Annette R. Hofmann & Else Trangbæk (ed.): *International Perspectives on Sporting Women in Past and Present*. Institut for Idræt, Köpenhamns Universitet.
- Johansson Göran (2005). Påverkan eller total förändring? Kritik av en förhållning med avstamp i ett program mot missbruk och kriminalitet. Statens institutionsstyrelsens forskningsråd.
- Johansson Göran (2005). Ett anständigt sätt. Beskrivning av verksamheten vid dubbeldiagnosteamet Pilen i Västervik. Fokus Kalmar län.
- Lundäsen Susanne (2005). *Frivilliga insatser och hälsa*. Statens Folkhälsoinstitut.
- Olsson Lars-Erik, Nordfeldt Marie, Larsson Ola och Kendall Jeremy (2005). *The third sector and the policy process in Sweden: a centralised horizontal third sector community under strain*. London

- School of Economic and Political Sciences, TSEP working papers nr 3. Elektronisk utgivning på <http://www.lse.ac.uk/Collections/TSEP>
- Olsson Lars-Erik m fl (2005). The challenges of translation: the convention and debates on the future of Europe from the perspective of European third sectors. London School of Economic and Political Sciences, TSEP working paper nr 12. Elektronisk utgivning på <http://www.lse.ac.uk/Collections/TSEP>
- Svedberg Lars (2005). Några karaktäristika och utvecklingsdrag för frivilligt socialt arbete. I *Socialstyrelsen och den sociala ideella sektorn*. Socialstyrelsen.
- Svedberg Lars (2005). Det civila samhället och välfärden. I Erik Amnå (red.) *Civilsambället - några forskningsfrågor*. Hedemora: Riksbankens Jubileumsfond och Gidlunds förlag.
- Blennerberg Erik (2006). Etik för socialt arbete. I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Börjeson Bengt (2006). Socialarbetaren och kunskapsneurosen. IBjörn Blom, Stefan Morén och Lenart Nugren (red.) *Kunskap i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Börjeson Bengt (red.) (2006). *Vågor på HaVet. Tio texter om arbete och funktionshinder*. Jönköping: ARK-tryckaren AB.
- Börjeson Bengt, Börjeson Martin och Svedberg Lars (2006). Att utveckla kunskapen i socialt arbete genom att återigen sätta praktiken i centrum. I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Christiansson Elisabeth (2006). Kyrklig och social reform. Motiveringar till diakoni 1845-1965. Stockholm: Artos & Norma.
- Habermann Ulla, Ottesen Laila, Pfister Gertrud & Skristad Berit (2006): *Det løser sig selv (?) - om idræt og kvindeligt lederskab*. Idrætshistorisk Årbog 2005. Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Jegermalm, Magnus (2006). Informal care in Sweden: a typology of care and caregivers. *International Journal of Social Welfare*. Volym 15, nr 4, sid. 332-343.
- Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (2006). Civic Participation in the Welfare State: Patterns in Contemporary Sweden. I Trägårdh Lars (red.) *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*. New York: Berghahn Books.
- Karlsson Magnus (2006). *Självhjälpsgrupper – teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordfeldt Marie och Olsson Lars-Erik (2006) Trösklar och gränshinder på bostadsmarknaden. I Paulina de los Reyes (red.) *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*, SOU 2006:37.
- Olsson Lars-Erik och Svedberg Lars (2006). Det ideella engagemanget i Sverige. I *Sambället är större än staten*. Stockholm: Forum för Frivilligt Socialt Arbete.
- Svedberg Lars (2006). Mer omfattande insatser än någonsin. I *Svensk kyrkotidning*, nr 5-6.
- Svedberg Lars och Vamstad Johan (2006). The civil society and the provision of welfare – ideological visions and social realities. I Aila-Leena Matthies (ed.) *Nordic civic society organisations and future of welfare services - A model for Europe?* Nordic Research Council. Tema Nord 2006. Köpenhamn.
- Svedberg Lars & Lars Trägårdh (red.) (2006). *Det civila samhället som forskningsfält. Nya avbandlingar i ett nytt sekel*. Riksbankens Jubileumsfond i samarbete med Gidlunds förlag.
- Trägårdh Lars (2006). "Staten och samhället: Från SSUs folkrörelser till Timbros civilsamhälle" i Håkan A. Bengtsson (red) *I rörelse. Folkrörelse och demokratin*. Stockholm: Atlas.
- Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (2007). Civic Participation in the Welfare State: Patterns in Contemporary Sweden. I Trägårdh Lars (red.) *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*. New York: Berghahn Books.
- Kassman Anders (2007). Mottagningen av sökande till Enheten för hemlösa i Stockholm. I Cecilia Lofstrand och Marie Nordfeldt (red.) *Bostadslös! Lokalpolitik och praktik*. Malmö: Gleerups förlag.
- Kassman Anders och Eva Franzén (2007). Unga vuxna utanför både skola och arbetsliv - nya etableringsmönster eller början till social utslagning? I *Agoras årsbok*.
- Kassman Anders och Eva Franzén (2007). Unga vuxna utan känd sysselsättning - Är det ett problem? I Jonas Olofsson (red.) *Utbildningsvägen - vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*. SNS-förlag.

- Löfstrand Cecilia och Nordfeldt Marie (red.) (2007). *Bostadslös! Lokalpolitik och praktik*. Malmö: Gleerups förlag.
- Trägårdh Lars (red.) (2007). *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*. New York: Berghahn Books.
- Trägårdh Lars (2007). The 'Civil Society' Debate in Sweden: The Welfare State Challenged. I Lars Trägårdh (red), *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*, London and New York: Berghahn Books, 2007.
- Börjeson Martin och Hansson Jan-Håkan (under utgivning). "Om behoven av att bygga andras kunskap" i *Nordisk Socialt Arbeid*.
- Knutagård Marcus och Nordfeldt Marie (under utgivning). *Natthärbärgets som vandrande lösning*
- Nordfeldt Marie, Knutagård Marcus och Olsson Lars-Erik (under utgivning). *Homelessness in the Swedish universalistic welfare system - the case of four municipalities*.
- Olsson Lars-Erik (under utgivning). *Frivilligt arbete inom idrott. Möjlighet och ofrånkomlighet*.
- Olsson Lars-Erik (under utgivning). *Ett delvis ensamt liv. En studie av människor som inte deltar i föreningslivet*.
- Olsson, Lars-Erik, Nordfeldt, Marie och Larsson, Ola (under utgivning). "The third sector and the policy process in Sweden – path dependence and opportunity structures". I J. Kendall (red.) *Handbook of third sector policy in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Trägårdh Lars (under utgivning). Från SSUs folkrörelser till civilsamhälle: Staten och samhället i det moderna Sverige.
- Vamstad Johan & Svedberg Lars (under utgivning). Some Aspects of Social Capital in Sweden – An EU-report.

ARBETSRAPPORTSERIEN

Svenska kvinnor är lika ofta idrottsutövare som männen. Men i idrottens ledning är bara 26 % kvinnor. Av 89 ordförande poster (i specialförbunden och distriktsförbund) innehavas bara 10 av kvinnor Detta svarer inte mot deras höga idrottsliga aktivitetsnivå eller mot deras medlemsandel i föreningarna, som är 38%.

Rapporten redovisar resultaten från projektet ”Kvinnor på toppen” om kvinnor och ledarskap inom idrottsrörelsen. Projektet har som mål att dokumentera och analysera orsaker till kvinnors (under)representation på ledande poster inom idrotten. Kvinnor deltar gärna i frivilligt arbete och uttrycker samma motiv som männen, men typisk tar de på sig ”omsorgsuppgifter” medan männen sitter i styrelserna

Och kvinnorna, som har lust och kompetens till att ta på sig ledarposter, menar i mycket högre grad än männen att såväl relationer som struktur som ett hinder för att de ska få ledarposter. Såväl män som kvinnor menar, att kvinnorna själva må kämpa för att få den makt de vill ha i organisationen. Det betyder att det individuella valet ses som den viktigsta komponent för att främja jämställdhet – även om struktur (tradition och vanor) samt relationer (makt och nätverk) också har betydning.

Forskningsavdelningen publicerar forskningsresultat från olika större projekt och uppdrag. Vi har en skriftserie, en särtrycksserie, en arbetsrapportserie samt en metodbokserie. Arbetsrapportserien avser främst att ge möjlighet att publicera delrapporter och delresultat från större studier, aktuella kunskapsöversikter och uppsatser. Förteckning över publikationer från forskningsavdelningen finns på föregående sidor.

Ersta Sköndal högskola

Campus Sköndal, Box 441, 128 06 SKÖNDAL
Besöksadress Herbert Widmans väg 12, Sköndal
Telefon 08-555 05 130, Fax 08-555 05 165
E-post Lena.Blomquist@esh.se