



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

”Det är ju mycket som ska klaffa”.

En intervjustudie över styrelsens upplevelse av
jämslälldhetsarbetet i sin egen idrottsförening.

Cecilia Ljungkvist Holm

2019

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Folkhälsovetenskap
Folkhälsostrateg för hållbar utveckling
Forskningsmetoder i folkhälsovetenskap II och examensarbete 30hp

Handledare: Maria Savela
Huvudhandledare: Cornelia Wulff Hamrin
Examinator: Gloria Macassa

Abstract

Ljungkvist, H, C. (2019) *“There is a lot to do”*. An interview study of the board's experiences of gender equality work in their own association. Bachelor thesis in Public Health Science. Department of Occupational and Public Health Science. Faculty of Health and Occupational Studies. University of Gävle, Sweden.

The purpose of this study was to investigate how different sports associations work with gender equality and how they experience that work operate. Whit help from five semistructured interviews with informants from the boards in the associations and a qualitative content analysis the results shows that time, money and knowledge was a barrier against working with gender equality. The result also showed that the associations work with behavioral changes regarding attitudes and languages. Riksidrottsförbundet work strategically with gender equality on a national level however the results shows that the work does not reach the operational level in the associations.

Keywords: Gender equality, sport associations, equality work.

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka hur olika idrottsföreningar arbetar med jämställdhetsfrågor och hur de upplever att det arbetet fungerar. Det genomfördes fem semi-strukturerade intervjuer med förtroendevalda i styrelsen för föreningarna och därefter med hjälp av en kvalitativ innehållsanalys togs det manifesta innehållet fram. Resultatet visade att brist på resurser begränsar föreningarnas jämställdhetsarbete samt hur föreningar arbetar utifrån beteendeförändringar och uppfattningar kring könsnormer i samhället. Riksidrottsförbundet arbetar strategiskt med jämställdhetsfrågor på nationell nivå dock visar resultatet att arbetet inte når fram ända till den operativa nivån ute hos föreningarna.

Nyckelord: Jämställdhet, Jämställdhetsarbete och Idrottsföreningar

Förord

De globala målen med målområde 5 "Jämställdhet" är ett av de områden som ligger mig närmast hjärtat. Det finns orättvisor mellan könen inom många områden i samhället och ett av de områden där jag många gånger stött på detta är inom idrottsrörelsen. Genom att lyssna på min mamma och förebild Anita Ljungkvist som spelat i allsvenskan som kvinna under 80-talet har jag förstått att kvinnorna under lång tid kämpat med att få spela matcher på bra planer, ta del av de ekonomiska resurserna i klubben och bli trodd på. Själv har jag även kämpat med attityder och normer inom idrottssammanhang bland annat som kvinnlig domare vilket inte har varit en lätt uppgift när fotbolls papporna ansåg sig kunna reglerna bättre än mig. Det har för mig som själv nu är aktiv i en idrottsstyrelse varit viktigt att undersöka hur föreningarna upplever jämställdhetsfrågan för att veta på vilket sätt de behöver bli stöttade för att kunna driva jämställdhetsarbetet vidare. Jag vill rikta ett stort tack till de idrottsföreningar som deltagit i studien och på det sättet tagit jämställdhetsfrågan ett steg längre.

Jag vill även tacka mina barn Olivia och Freya som under denna tiden genom att bara funnits vid min sida hjälpt mig förstå hur viktig denna fråga är för deras och andra idrottande kvinnor och mäns skull. Mina föräldrar som ställt upp med barnvakt i vått och torrt.

Jag vill även tacka min stöttepelare genom hela studietiden Anna Danielsson utan alla långa telefonsamtal med bollande av tankar och ideér hade dessa år varit så mycket svårare.

Sist men inte minst vill jag tacka min otroliga handledare Maria Savela som alltid svarat på mail och telefon, lagt in extra handledningstillfällen och alltid varit behjälplig.

Tack för att ni alla funnits vid min sida.

Cecilia Ljungkvist Holm

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Bakgrund	1
Jämställdhet och idrott i världen.....	1
Idrottsrörelsen i Sverige.....	2
Riksidrottsförbundet och SISU idrottsutbildarna	3
Riksidrottsförbundets jämställdhetsmål	3
Det ideella arbetet i föreningsidrotten	4
Styrelse / Förtroendevalda	5
Tränare och ledare inom föreningsidrotten	5
Fysisk aktivitet.....	6
Agenda 2030 och mål 5	7
Problemformulering	8
Syfte.....	9
Frågeställning	9
3. Metod	9
Design.....	9
Urval	9
Datainsamling.....	10
Genomförandet	11
Dataanalys	12
Forskningsetiska överväganden.....	13
4. Resultat	13
Brist på resurser begränsar föreningarnas jämställdhetsarbete.....	14
Föreningars arbete utifrån beteendeförändringar och uppfattningar kring vad jämställdhet är.	16
5. Diskussion	18
Resultatdiskussion	18
Metoddiskussion.....	20
6. Slutsats	22
Fortsatt forskning.....	22

Referenser..... 24

Bilaga 1 Missivbrev

Bilaga 2 Intervjuguide

1. Inledning

Med jämställdhet eftersträvas samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män (Jämställdhetsmyndigheten 2019a). Dels handlar jämställdhetsarbete om fördelningen mellan könen men det handlar även om vilka attityder och normer det finns i samhället som påverkar både kvinnor och män (ibid). Jämställdhet mellan könen är ett politiskt mål i Sverige (Jämställdhetsmyndigheten 2019b) och genom Agenda 2030 och målområde 5 har världens stats- och regeringschefer satt ett globalt mål som handlar om strävan efter ett jämställt samhälle (Agenda 2030 delegationen uå).

2. Bakgrund

Jämställdhet och idrott i världen

Idrott är en stor del av samhället i många länder (Haseena 2015). Idrottsvärlden har historiskt varit dominerad av män på alla nivåer och är fortfarande dominerad av män i det flesta kontexter (Perez-Rivases, Torregrosa, Viladrich & Pallarés 2017). Sociala konstruktioner av vad som är manligt och kvinnligt påverkar deltagandet, tillgången och fördelarna av att delta i idrottsaktiviteter (Haseena 2015). Det finns flera orsaker till att kvinnor deltar i idrottsaktiviteter i mindre utsträckning än män, där fattigdom, infrastruktur, säkerhetsskäl, religion och bristen på utbildning inom fysisk aktivitet är några av skälen. Idrottsdeltagandet och arbetet med jämställdhetsfrågor inom idrottsvärlden påverkar jämställdheten i ett större perspektiv än i dessa sammanhang. Deltagande i idrottsaktiviteter bidrar till att kvinnor får bättre självförtroendet, ökar sin egenmakt, uppmuntrar deras intresse av hälsa och välmående, ändrar könsnormer och bidrar till att kvinnor i större utsträckning får chansen att bli ledare (ibid).

I Europa har olika initiativ tagits för att öka deltagandet av flickors och kvinnors deltagande i sport och år 2002 togs det fram ett "verktyg" för att föreningar och organisationer lättare ska kunna jobba med dessa frågor (Shaw & Penney 2003 s 78). Arbetet med att förändra attityder och deltagandet inom idrottsvärlden har pågått under en längre tid. I England och USA har Women's Sport Foundations sedan 1984 integrerat med politiker och andra beslutsfattare för att utveckla bättre attityder om kvinnors

deltagande i sport samtidigt som det bedrivs ett arbete mot det sexistiska språket inom sportvärlden (Ibid).

Kvinnor får mindre stipendium inom idrott och kvinnor och tjejers lag lyfts mer sällan än mäns (Hoeber 2007). Lag som består av tjejer och kvinnor har sämre ekonomiska förutsättningar. Detta visar på att idrotten inte är jämställd och många organisationer tycker att problemen inte existerar eller så rationaliserar problemet. Det här gör att jämställdhetsarbetet hamnar i oförändrat tillstånd. Idrottsorganisationers högre beslutsfattare som är merparten män tycker att deras organisationer redan är jämställda eller menar på att jämställdhetsarbetet är irrelevant för dem. Genom att beslutsfattarna tycker att jämställdhetsarbetet inte behöver arbetas med ytterligare i deras organisation tas inte diskussioner om detta upp i agendan och om arbetet inte finns med på agendan är det inte sannolikt att jämställdhetsarbetet blir en vidare diskussion i dessa organisationer (ibid). Spoor och Høy 2014 menar att för att få in mer kvinnor i ledande positioner behöver styrelsen supporta ett aktivt jämställdhetsarbete. Kvinnor behöver möta ett flertal barriärer för att kunna engagera sig i ledande positioner i sportorganisationer och de kvinnor som finns i ledande positioner i organisationer möter där nya barriärer (Perez-Rivases, Torregrosa, Viladrich & Pallarés 2017).

Idrottsrörelsen i Sverige

Under 1800-talets Sverige började föreningsidrotten växa fram och vid 1900-talets början bildades det som nu är Riksidrottsförbundet (RF) i Sverige (Riksidrottsmuseet 2017a). Vid bildandet bestod förbundet av 35 föreningar och ca 2000 medlemmar. På bara några år växte RF till 600 föreningar och över 63 000 medlemmar (Ibid). RF fortsatte växa och år 1939 var förenings antalet uppe i 5 790 föreningar och 390 000 medlemmar (Riksidrottsmuseet 2017 b). Idrottsrörelsen var dominerad av män där cirka 10% av medlemmarna var kvinnor (ibid). I slutet av 1970 var medlemsantalet uppe i över två miljoner och idrottsrörelsen blev en stor del av vårt samhälle i Sverige (Riksidrottsmuseet 2018). Idrottsrörelsen hade fått ett bredare perspektiv, hälsa och motion hade kommit in som en viktig aspekt samtidigt som åldersspannet i idrottsutövandet blev betydligt större. Vid tidpunkten var andelen kvinnliga medlemmar cirka 15% (ibid). I Sverige är idrottsrörelsen idag vår största folkrörelse med över tre miljoner medlemmar, mer än 600 000 ledare och ca 20 000 föreningar

(Riksidrottsförbundet 2009 s 17). Nästintill 90% av alla barn och ungdomar i Sverige har någon gång varit medlem och deltagit i en idrottsförening (Riksidrottsförbundet 2018a). Att idrottsrörelsen i Sverige är en så stor del av samhället att de flesta barnen någon gång deltagit i föreningsaktivitet gör även idrottsföreningarna till en av de största samhällsaktörerna som är med och påverkar barnens barndom, deras attityder och värderingar som barnen sedan tar med sig in i samhället (Riksidrottsförbundet 2009, s. 21).

Riksidrottsförbundet och SISU idrottsutbildarna

RF roll i den svenska idrotten är att företräda, stödja och leda samt fungera som en övergripande organisation för idrottsrörelsen (Riksidrottsförbundet 2015). RF arbetar med att driva frågor relaterade till idrotten med aktörer som politiker, myndigheter och samhället i övrigt. De ska även arbeta med kunskapsutveckling i sina medlemsförbund samt arbeta med förbundens utveckling i stort. RF arbetar med idrottsförbundens värdegrundsfrågor och fördelar ut statens anslag (ibid). RF har möjlighet att påpeka brister hos både förbund och föreningar men kan inte stänga av enstaka personer ur någon av dessa varken ledare, tränare, medlemmar, förtroendevalda eller föräldrar. Avstängning måste ske av förbunden eller föreningen själv. RF arbetar med att ta fram riktlinjer och rekommendationer hur verksamheterna bör bedrivas (ibid).

Svenska statens organ för att utveckla och stödja den svenska idrottsrörelsen i forskning och utveckling är Centrum för idrottsforskning (Riksidrottsförbundet 2009, s. 47). Det är av stor vikt att denna forskning når ut till förbunden och föreningarna för att förbättra förutsättningarna för en lyckad idrottsutveckling och här har svensk idrotts studie och utbildningsorganisation (SISU idrottsutbildarna) en viktig uppgift (ibid). SISU idrottsutbildarna har som uppgift att sprida kunskap för utveckling till förbunden och fungerar som idrottens egna studieförbund, de erbjuder föreningar utbildningar i stort eller specialanpassade utbildningar utefter den enskilda föreningens behov (SISU idrottsutbildarna 2018a; SISU idrottsutbildarna 2018b). SISU erbjuder även föreningarna färdigt material att arbeta med.

Riksidrottsförbundets jämställdhetsmål

År 1989 sattes de första jämställdhetsmålen av RF, målen ville ge kvinnor och män samma möjligheter och inflytande i idrottens beslutande organ och samtidigt ge kvinnor

och män samma möjligheter att delta (Larsson & Svender 2015, s. 81). Målen syftade till att könsfördelningen i valberedningarna skulle bestå av 50/50 och i styrelser skulle fördelningen män eller kvinnor representeras med minst 40/60 och hos tränare och ledare skulle andelen kvinnliga eller manliga ledare motsvara de aktiva deltagarna (Svender & Nordensky 2017, s. 7). Dessa mål har uppdaterats flertalet gånger och till 2017 ville RF att dessa mål skulle vara uppfyllda samt att antalet tränare och ledare skulle representeras av minst 40/60 män eller kvinnor inom föreningsidrotten (Larsson & Svender 2015, s. 82). Riksidrottsförbundet tror att en jämställd idrott är en förutsättning för att idrotten ska utvecklas med goda förutsättningar och för att nå detta vill de att jämställdhet ska finnas med i alla beslut, på alla nivåer och i all verksamhet (Riksidrottsförbundet 2017). Dessa mål är de mätbara målen och RF:s jämställdhetsmål vill även att (Riksidrottsförbundet 2009, s. 15)

- *Flickor och pojkar, kvinnor och män, ges lika möjligheter att utöva idrott*
- *Kvinnors och mäns, flickors och pojkars idrottsutövning värderas lika och prioriteras på ett likvärdigt sätt.*
- *Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ.*
- *Att arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka*
- *Jämställdhetsintegrering: Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden (ibid).*

Det ideella arbetet i föreningsidrotten

Var femte vuxen i Sverige uppger att de arbetar ideellt inom idrotten och det motsvarar ca 18% av den vuxna befolkningen (Riksidrottsförbundet 2019, s. 10). Det gör att idrottsorganisationer är de organisationer som engagerar flest människor i ideellt arbete i Sverige. Andra typer av organisationer kan vara kulturorganisationer, fritidsorganisationer och religiösa organisationer och sett till alla organisationer är antalet ideellt engagerade fördelat jämnt mellan män och kvinnor. Utanför idrottsorganisationerna är det något mer kvinnor än män som engagerar sig och inom idrotten är det mer män (ibid). Inom idrottsorganisationer är fördelningen ca 60% män och 40% kvinnor. I dessa idrottsorganisationer ser fördelningen av arbetsuppgifter mellan könen olika ut. Befolkningsundersökningar visar att männen i större utsträckning är ledare, tränare, medlemmar i styrelsen eller ansvariga för utbildning i föreningen

samtidigt som kvinnorna som engagerar sig ideellt i störst utsträckning arbetar med kommunikation, information, penninginsamling eller andra övriga uppgifter (ibid s11).

Styrelse / Förtroendevalda

Styrelsen är en föreningens beslutande organ tillsammans med årsmöte och har som uppgift att bland annat sköta föreningens ekonomi, driva olika typer av frågor och i allmänhet driva föreningen framåt (Riksidrottsförbundet 2018b). Ansvarig för att leda styrelsen och föreningens arbete framåt är ordförande som valts in på ett årsmöte av medlemmarna, ordförande är den som ska samordna och styra föreningens visioner och strategiska arbete (Jonsson 2005, ss. 8 - 10). Ordförande har också som uppgift att representera föreningen utåt när det kommer till kontakt med media, andra organisationer, myndigheter men även medlemmar i föreningen. En styrelse har även andra typer av ansvarsfördelningar. Till exempel finns det oftast en vice ordförande som fungerar som en reserv om ordförande är sjuk eller väljer att sluta, en kassör som ansvarar för ekonomin, en sekreterare som antecknar vid möten och ett antal ledarmöten som har blandade uppgifter. En styrelse ska förutom ordförande bestå av ett ojämnt antal medlemmar för att underlätta vid röstning (ibid).

I riksidrottsförbundets jämställdhetsmål framgår det att ledamöter ska ha en könsfördelning på 40/60 (Svender & Nordensky 2017, s. 10). Det här målet sattes för första gången år 1989, rapporten "Vem bestämmer? Jämställdhetsmål, kvotering och könssammansättning i idrottens beslutande organ" från 2017 visar att antalet kvinnliga ledamöter i förbunden i Sverige uppgår till 35% och antalet manliga ledarmöten till 65% (ibid ss. 7, 10). Samma rapport visar även hur fördelningen ser ut mellan könen i rollen som ordförande i de svenska idrottsförbunden, 77% av alla ordföranden är män vilket gör att 23% kvinnor har rollen som ordförande (ibid). Det är inte bara i Sverige det ser ut som det gör i de högre beslutsfattande positionerna, även USA och de flesta andra industriländer har liknande fördelning (Burton, Barr, Fink & Bruening 2009).

Tränare och ledare inom föreningsidrotten

Varje år beviljar staten ett ekonomiskt stöd i form av lokalt aktivitetsstöd (LOK-stöd) till över 10 000 föreningar i Sverige (Riksidrottsförbundet 2019, s. 12). Detta stöd finns

tillför att stödja föreningslivet och dess utveckling (Svenskidrott.se 2018). För att tillhandahålla LOK-stödet behöver föreningen vara ansluten till ett förbund som tillhör RF samt bedriva aktiviteter för barn och unga mellan 7 – 25 år (ibid). Omfattningen av stödet beräknas efter antalet ledarledda träningstillfällen och deltagartillfällen för barn och ungdomsidrotten (Riksidrottsförbundet 2019, s. 12). När föreningar söker stödet måste de uppge kön på tränare/ledare samt på deltagarna. Dessa siffror används sedan för att se hur det ser ut i fördelningen mellan könen bland tränare/ledare och deltagare inom föreningsidrotten (ibid). I dessa siffror framgår det att män i 73% av tillfällena leder aktiviteten och 27% av tillfällena leds av kvinnor. Siffror från ansökningarna visa också att deltagarna i 61% av fallen är pojkar. I mätningar utifrån LOK-stödet mellan 2011 och 2017 framgår det att detta glapp mellan män och kvinnor som leder aktiviteter ökar (ibid s. 13). Samtidigt som det blir fler och fler män som leder aktiviteterna så minskar antalet ledarledda tillfällen av kvinnor för varje år (ibid). Dessa siffror är lika fördelade oavsett vart i Sverige föreningsaktiviteten äger rum, det skiljer sig alltså inte på hur stor eller liten en kommun är (ibid s. 14). I de förbund som har ett landslag (dam och herr sammanslaget) finns det sammanlagt ca 216 huvudtränare, av dessa är 84% manliga och 16% kvinnliga (Riksidrottsförbundet 2019, s. 18).

Fysisk aktivitet

Att barn deltar i idrottsföreningar ökar chanserna för att de ska få en aktiv livsstil med sig upp i vuxen ålder (Ericsson 2013, s. 185). Den allmänna rekommendationen i Sverige är att barn och unga mellan 6 - 17 år ska vara fysisk aktiva 60 min om dagen (Centrum för idrottsforskning 2017, ss. 9 – 10). Den fysiska aktiviteten ska vara pulshöjande och konditionsstärkande och i denna rekommendation ska även aktiviteten vara muskel- och skelettstärkande minst 3 gånger i veckan. Fysisk aktivitet kan vara aktiv transport som gå eller cykla, leka i skog och natur, raster, organiserad eller oorganiserad idrott (ibid s. 21). Föräldrar, skola och föreningar är några nyckelaktörer när det kommer till att få barn och unga att nå dessa rekommendationer (ibid s. 9 – 10). Att vara fysiskt aktiv enligt rekommendationerna minskar riskerna att dö i förtid och det har även positiva effekter på minne, humör och livskvalitet. En bättre självkänsla och positiva effekter på den mentala hälsan är andra hälsovinsterna fysisk aktivitet ger (ibid s. 14).

Många av de vanligaste sjukdomarna kommer i vuxen ålder och vilka levnadsvanor man har som barn är i flera fall avgörande för utvecklingen (Centrum för idrottsforskning 2017 s. 12). En svensk studien vid namn "Riksmatens ungdom" från 2016 med 1 677 deltagande från årskurs 5, 8 och andra året på gymnasiet visade att 44% av pojkarna var fysisk aktiva enligt rekommendationen om 60 minuter pulshöjande aktivitet om dagen samtidigt som andelen för flickor låg på 22% (Nyberg 2017, s. 32, 36). Forskningen visar även att de som når upp till den rekommenderade mängden av fysisk aktivitet minskar med åldern. I årskurs 5 var andelen som uppnådde rekommendationerna 50% pojkar och 29% flickor, i årskurs 8 var andelen pojkar 43% och flickor 20%. I gymnasiet årskurs 2 var andelen pojkar 32% och andelen flickor som uppnådde rekommendationerna var 14% (ibid). I samma undersökning har en kartläggning av barn och ungas skärmtid gjorts där studien visar att flickor använder skärmar mer på fritiden än pojkar. Barn som deltar i föreningsidrott har en högre fysisk aktivitet i snitt över en hel vecka än barn som inte delat i en föreningsidrott och dessa barn är även mindre stillasittande överlag och uppger att de använder skärmar i mindre utsträckning än barn som inte är delaktiga i föreningsidrott (ibid s. 40). Detta visar att barns deltagande i föreningsidrotten är en del i att försöka nå rekommendationerna för fysisk aktivitet och att föreningarna är en nyckelaktör i sträva om fysisk aktivitet hos våra barn och unga.

Agenda 2030 och mål 5

Agenda 2030 antogs 2015 av världens stats- och regeringschefer (Regeringskansliet 2016). Agendan består av 17 globala mål och ska leda världens länder mot ett mer inkluderande samhälle, minskade ojämlikheter, ökad jämställdhet men samtidigt måna om våra naturresurser (ibid). Mål 5 handlar om jämställdhet mellan könen och står bland annat för att avskaffa diskriminering mot kvinnor och flickor i alla sammanhang, främja ett delat ansvar i hemmen och tillförsäkra lika möjligheter till ledarskap inom alla beslutsnivåer (Agenda 2030 delegationen uå). För att lyckas med det behövs det hälsofrämjande åtgärder på individ-, grupp- och samhällsnivå och där har idrottsföreningar en passande arena för att han den formen av åtgärder och i sin tur till bidra till förändringen. En lyckad förändring av jämställdhet skapar bättre förutsättningar för kvinnor att få ledande beslutsfattande positioner världen över. Mer jämställt på fler nivåer och områden öppnar upp för fler möjligheter för kvinnor, vilket i

sin tur kan förändra fördelning mellan könen i skolan. Det här är ett viktigt steg framåt då kvinnor världen över har inte samma tillgång och möjligheter till utbildning som män och tre femtedelar av alla analfabeter i världen är kvinnor (Haseena 2015). Av de 130 miljoner barn som inte går i skolan är 70% flickor. Konsekvenserna av detta blir att det finns en ökad risk för kvinnor att hamna i fattigdom och globalt sett tjänar kvinnor 50% mindre än män. Den ekonomiska utsattheten gör att kvinnor och flickor världen över har sämre hälsa och möjligheter till sjukvård av olika slag (ibid).

I många delar av världen har klyftorna mellan män och kvinnor börjat minska (Sachs 2015, s 244). Tidigare värderingar börjar lösas upp, ideal lika så och den ekonomiska utvecklingen för kvinnor går åt rätt håll. Fler och fler kvinnor går färdigt skolan vilket leder till att dessa kvinnor får en utbildning och möjligheterna till att försörja sig ökar. Den ekonomiska utsattheten för kvinnor minskar därmed och arbetsmarknaden förses med utbildade och kompetenta kvinnor (ibid). Det här bidrar till både en social och ekonomisk hållbarhet både på individnivå och samhällsnivå. Idrottsföreningar kan med deras jämställdhetsarbete bidra till att världen förändras till det bättre.

Problemformulering

Bakgrunden visar att idrotten är en folkrörelse i Sverige och nästintill alla barn deltar någon gång i barndomen i föreningsidrotten. Detta gör att föreningsidrotten har ett stort ansvar tillsammans med andra aktörer som skolan när det kommer till att forma barnens attityder och värderingar som sedan följer med in i livet som vuxna. Idrotten i Sverige är inte jämställd och domineras av män i högre beslutsfattande positioner och ledarroller. Riksidrottsförbundet har i dag ett jämställdhetsarbete med tydliga mål. Tillsammans med SISU idrottsutbildarna arbetar de med att utbilda och sprida kunskap kring hur föreningar och förbund i Sverige bör arbeta mot ett mer jämställt föreningsliv. Ett föreningsliv där flickor och kvinnor ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter som pojkar och män. Men hur arbetar föreningar ute i kommunerna med jämställdhetsfrågor? Det finns studier som undersökt hur flickor och kvinnor påverkas av de manliga normerna inom idrotten, men få som tittar på hur föreningar arbetar med och upplever jämställdhetsarbetet. Det är viktigt att ta reda på vilken kunskap kring ämnet som finns hos styrelsemedlemmarna ute i föreningar därför behövs den här studien.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur olika idrottsföreningar arbetar med jämställdhetsfrågor och hur de upplever att det arbetet fungerar.

Frågeställning

- Hur arbetar föreningar med jämställdhet?
- Hur upplever förtroendevalda att jämställdhetsarbetet fungerar?
- Vilka resurser upplever förtroendevalda finns respektive saknas?

3. Metod

Design

En induktiv ansats var utgångspunkten för studien då syftet var att undersöka de subjektiva upplevelsorna och öka förståelsen (Justensen & Mik-Meyer 2011, s. 13 - 14; Söderbom & Ulvenblad 2016, s. 40). Studien är en beskrivande studie där erfarenhet från verkligheten ligger som grund. Med denna studie ville studenten undersöka och finna ny kunskap kring arbetet med jämställdhetsfrågor utifrån erfarenheter (Söderbom & Ulveblad 2016, ss. 70 - 71).

Urval

För att kunna svara på syftet med studien gjordes ett meningsfullt urval genom att söka reda på informationsrika informanter (Patton 1990). Urvalet bestod av fem förtroendevalda i styrelsen från fem olika idrottsföreningar. Dessa förtroendevalda har en god insikt i föreningsarbetet, vilka frågor som drivs och varför, vilket gör att de kan svara på studiens syfte och utgör därmed ett informationsrikt urval (Patton 1990).

Nedan följer en tabell kring informanterna som intervjuats och deras föreningar.

Ålder	Kön	Utbildningsnivå	Tid i styrelsen
38 – 46år	4 Män 1 Kvinna	3 Gymnasium 2 Högskola	2 – 14år
Antal medlemmar i styrelsen	Könsfördelning i styrelsen	Könsfördelning bland ledare och tränare	
9	78% kvinnor, 22% män	50% kvinnor, 50% män	
8	60% kvinnor, 40% män	100% kvinnor	
5	40% kvinnor, 60% män	38% kvinnor, 62% män	
9	33% kvinnor, 67% män	13% kvinnor, 87% män	
8	37% kvinnor ,63% män	100% män	

Datainsamling

För att samla in råmaterial har semistrukturerade intervjuer utifrån en intervjuguide genomförts där öppna förbestämda frågor har ställts utifrån huvudfrågor (Justensen & Mik-Meyer 2011, ss. 46 - 48). Utifrån frågeställningarna gjordes en brainstorming där alla intervjufrågor som kändes relevanta för syftet och frågeställningarna skrevs ned (Gillham 2008, s. 40). Efter detta sågs intervjufrågorna över och några lades till och andra togs bort (ibid). Slutligen sammanställdes de intervjufrågor som skulle utgöra intervjuguiden i samverkan med handledaren för studien (ibid s 44). Intervjufrågorna begränsades till ett mindre antal frågor för att i den semistrukturerade intervjun ska det ges utrymme för sonderingsfrågor och stödjande kommentarer i syfte för att informanten ska kunna utveckla och förtydliga sina svar (ibid ss. 47, 57 - 58). Frågorna utformades i intervjuguiden så att en fråga leder vidare in på nästa vilket gjorde att intervjuerna fick ett bra flöde (Gillham 2008, ss. 107 - 108). Intervjuguiden innehöll en del bakgrundsfrågor som är relevanta för studien men också för att starta intervjun på ett bra inledande sätt. Därefter innehöll intervjuguiden frågor som är sammankopplade med

syftet och viktiga för att kunna svara på frågeställningarna. En pilotstudie genomfördes för att testa frågorna och resultatet av pilottesten var positivt vilket gjorde att frågorna inte behövde revideras och pilotstudien kunde inkluderas i resultatet.

Med hjälp av frågorna i intervjuguiden undersöktes förtroendevaldas upplevelser kring jämställdhetsarbetet och hur de såg på föreningens resurser kopplat till jämställdhetsfrågan.

Valet av att använda semistrukturerade intervjuer grundas i att ämnet jämställdhet har olika betydelse för människor och möjlighet behöver finnas att ställa frågor utanför intervjuguiden om oväntade tänkvärda ämnen skulle framkomma. Intervjuguiden fanns till grund för att intervjuerna höll sig inom ramarna för vad som är relevant i studien och för att få alla informanter att reflektera över samma frågor (Justensen & Mik-Meyer 2011, ss. 46 - 48).

Genomförandet

Det första steget var att kontakta kommunens fritidskonsulent och efterfråga listor med föreningar som erhöLL LOK - stöd i kommunen. LOK-stödet är en försäkran om att de är anslutna till ett förbund som bedriver barn och ungdomsverksamhet (Svenskidrott.se 2018). När listorna fanns tillhandahållna arbetades de igenom och ett antal föreningar valdes ut. Föreningarna som valdes ut skulle vara från olika idrottsförbund och representera både lag- och individuella idrotter därför var det svårt att göra några andra typer av kriterier, såsom storlek, då det fanns flera stora föreningar inom samma idrotter. Därför var de representerade föreningarna både bland de större i kommunen och även något mindre. Vilket i sin tur också kan ge en positiv bredd på hur man arbetar. De föreningar som hade valts ut tillfrågades via telefon, mail eller via föreningens facebook grupp och messenger, det senare då det saknades mailadresser och telefonnummer till föreningar på deras hemsida. När föreningarna hade tackat ja bokades intervjuerna in och ett missivbrev skickades per mail till informanterna. Tre av intervjuerna skedde i informantens föreningslokaler, en skedde i en neutral lokal hyrd av studenten och en på informantens arbetsplats. Intervjuerna tog mellan 20 minuter och 50 minuter att genomföra och sammanlagt intervjuades fem informanter från fem olika föreningar. Alla intervjuerna spelades in och när intervjuerna hade genomförts transkriberades inspelningarna för hand av studenten som genomfört intervjun för att få

en så nära bild av intervjun som möjligt och för att minska riskerna för missuppfattningar (Olsson & Sörensen 2011, s. 160; Gillham 2008, ss. 165 - 167). Att den som intervjuat själv utför transkriptionen gör det lättare att få fram ordens innebörd och inte tolkningar av det som sagts. Transkriberingarna genomfördes direkt efter intervjuerna, detta för att säkerställa en god förståelse av det som sagts då det ligger nära i minnet (ibid s. 168).

Dataanalys

För att analysera det transkriberade råmaterialet från intervjuerna gjordes en kvalitativ innehållsanalys och råmaterialet analyserades utifrån det manifesta innehållet (Graneheim & Lundman 2003). Då studien hade en induktiv ansats som ville ta reda på hur de förtroendevalda i föreningarna upplever jämställdhetsarbetet, och då innehållsanalysen utgår från det som sagt i intervjuer, är den kvalitativa innehållsanalysen en lämplig analysmodell (Olsson och Sörensen, 2011 ss. 48, 210). För att förbereda det insamlade råmaterialet användes samma programvara, textstorlek, typsnitt och markeringar vid alla transkriptioner för att underlätta analysen (Denscombe 2009, s. 370). Det transkriberade råmaterialet lästs igenom flera gånger för att ge en djupare bild av innehållet (ibid ss. 371 - 372). Därefter plockades 47 meningsbärande enheter ut som var relevanta för syftet och frågeställningarna. Det är av stor vikt för analysprocessen att studenten har en tydlig bild av vad som är relevant att plocka ut ur texten (Denscombe 2009, s. 307). Efter att de meningsbärande enheterna plockats ut förkortades dessa till kondenserade enheter för att korta ner texten och behålla det viktigaste i meningarna (Graneheim & Lundman 2003). De kondenserade enheterna har därefter kodats (ibid). Koderna analyserades utifrån ett helikopterperspektiv och placerades i olika högar. De koder som tolkades handla om samma sak placerades tillsammans. Koderna utgjorde sedan kategorierna *Brist på resurser begränsar föreningarnas jämställdhetsarbete* och *Föreningars arbete utifrån beteendeförändringar och uppfattningar kring vad jämställdhet är* som svarar på frågan vad (Graneheim & Lundman 2003). Kategorierna utgör det manifesta innehållet i den analyserade texten (ibid).

Exempel på kodningsschema. Informanterna benämns i siffror.

Respondent	Meningsbärande enheter	Kondenserade enheter	Kod	Kategori Vad?
3	jag önskar nog att vi hade mer av alltihopa mer tid mer pengar mer material.	önskar, mer tid mer pengar mer material.	Saknade resurser	Brist på resurser begränsar föreningarnas jämställdhetsarbete.
3	det är absolut inte tillfredsställande material på det sättet att man liksom får en manual, gör så här så blir det här bra	en manual, gör så här så blir det här bra	Saknas arbetsmaterial	

(Graneheim & Lundman 2003).

Forskningsetiska överväganden

De personer som deltog i studien fick i god tid innan intervjun ett mail med ett bifogat missivbrev med information om syftet med undersökningen, hur intervjun skulle gå till, hur datamaterialet kommer användas, hanteringen av konfidentialitet och att det är tillåtet att avbryta intervjun när som helst (Olsson & Sörensen 2011, ss. 84 – 85) Genom att skicka ut ett missivbrev innan genomförandet av intervjun med en information om hur uppgifter kommer att sparas, behandlas och nyttjas samt att informanten sedan ger sitt samtycke, gör att hänsyn tagits till samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Olsson & Sörensen 2011, s. 85). Innan varje intervju startade lästes informationen högt och ett samtycke lämnades på ljudinspelningen. I missivbrevet framgick kontaktuppgifter till både student och handledare (Gillham 2008, s. 31).

4. Resultat

Nedan presenteras resultatet från intervjuerna med citat från informanterna för att stärka trovärdigheten i studien. Varje citat avslutas med en siffra som motsvarar vilken respondent som citatet kommer från. Resultatet kommer redovisas utifrån följande 2 kategorier *Brist på resurser begränsar föreningarnas jämställdhetsarbete* och *Föreningars arbete utifrån beteendeförändringar och uppfattningar kring vad jämställdhet är*.

Brist på resurser begränsar föreningarnas jämställdhetsarbete.

Informanterna berättar att de inte är insatta i eller har kunskap kring RF:s jämställdhetsmål men att de anser att det är viktigt att bedriva ett jämställdhetsarbete i föreningen. Bland de föreningar informanterna representerar, finns föreningar som anser sig bedriva ett jämställdhetsarbete men inte i den utsträckning som de önskar. Det finns också föreningar som anser att de inte bedriver något jämställdhetsarbete alls.

”Det va därför jag tog fram dom här grejerna men, jag har inte hunnit tagit i det ens” (3)

“Dom där fina målen, nej det är viktigare att ha svart på kontot än att ha rött i årsbokslutet” (2)

Det är återkommande under intervjuerna att informanterna upplever att det finns flera andra uppgifter som kommer före ett aktivt jämställdhetsarbete i föreningen.

Informanter upplever både att det finns andra akuta saker som “stjäl” tiden vilket är saker som måste göras för att få bedriva en förening och saker som prioriteras före på grund av att föreningarna själva väljer det.

“... anser att det är viktigare att bedriva ett aktivt föreningsarbete” (5)

“... något annat i huvudet någon GDPR grej liksom nu ska ni fixa det här ja det här är brottsligt om ni inte gör ungefär så, ja då tar ju det all tid från oss” (3)

En upplevelse som är återkommande under intervjuerna är att föreningarna upplever att det saknas tid, ekonomi och kunskap som en resurs när ämnet jämställdhet diskuteras.

Föreningarna upplever att bristen på tid är ett hinder för att det ska ta tag i arbetet och att medlemsantalet är stort och styrelsemedlemmarna få gör det svårare. En annan svårighet för föreningarna är att styrelsen ofta byter medlemmar vilket gör att mycket tid går åt till att lära upp nya förtroendevalda.

“ganska ny styrelse så jag ska inte ursäkta mig med det men det blir lite svårt att få tiden att räcka till.” (3)

”Vi är en liten förening så det är både tid och ekonomi egentligen vi saknar”.
(1)

Kunskap är en annan resurs som föreningarna upplever saknas för att kunna bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. De anser att flera manliga ledare inom föreningen skulle behöva utökad kunskap kring jämställdhet då de inte är så erfarna och har en dålig uppfattning kring vad jämställdhet är. Avsaknaden av lokala utbildningar gör att ledare och tränare väljer att tacka nej till utbildning då det många gånger krävs att dom blir borta en längre tid eller behöver åka många mil för att utbilda sig inom olika ämnen.

“man vill att man ska åka land och rike runt så därför så många av våra ledare, tränare saknar utbildning också” (3)

”våra manliga ledare är inte så erfarna direkt, har en dålig ehh uppfattning om det kan jag tycka.” (3)

Informanterna pratar även om behov i form av material att använda sig av. Det finns önsknings om att förbunden skulle erbjuda material som ett hjälpmedel i jämställdhetsarbetet. Ett material som är neutralt för alla och som föreningarna kan utgå ifrån efterfrågas. Föreningarna skulle vilja erbjudas en typ av manual för att veta hur de ska göra för att lyckas i sitt jämställdhetsarbete. De upplever det material som finns idag otillräckligt och vill mer veta vad de ska göra rent praktiskt.

“... sådana hjälpmedel, att man, att det kanske finns något material man kan använda sig av” (1)

”det är mer styrdokument det är inte det är liksom inte några pedagogiska dokument som talar om hur vi kan jobba med det” (3)

Den ekonomiska resursen som saknas nämns vid flera tillfällen tillsammans med tid och kunskap men har inte samma fokus under intervjuerna. Föreningarna önskar att de hade

ekonomiska resurser för att kunna anställa någon som arbetar heltid med dels jämställdhetsfrågor och även andra viktiga frågor.

“...skulle vara drömmen att ha en sån anställd som jobbar dels med den biten och jobbar med ungdomssidan mer tränare och rekrytera ledare i huvud taget då och då främst kvinnor” (4)

”mer kunskap det kan vi absolut ha det tar aldrig slut, pengar det ha vi ju inte så att, när vi är så här små, eh och sen ur ett styrelseperspektiv, tid nej det har vi inte heller” (3)

Informanterna upplever att de har svårt att få till tillräckligt mycket tid och kunskap kring jämställdhet ut i föreningen.

Föreningars arbete utifrån beteendeförändringar och uppfattningar kring vad jämställdhet är.

Informanterna lyfte vikten av att jobba med språk och attityder både i omklädningsrum och på planen. Det här gällde både vilket språk idrottsutövarna använde mot varandra men även mot tränare och ledare samt hur ledare och tränare uttrycker sig till utövarna. Om det förekommer ett kränkande språk menade informanterna att det tog tag i det direkt för att visa att det inte tolererades. Detta ansågs som ett viktigt arbete från start för att bygga en bra grund för barnen när dom blir äldre.

“nu är vi en mansdominerad idrott och kanske har ett arv av att man har använt uttryck som kärring spel eller sådana här saker om man nu tar det” (5)

“...en spelare kallade en ledare för kärring, det tolererades inte” (3)

Informanterna talade om normer i samhället som rör könen och hur de påverkar individer utan att de egentligen tänkte på det. De talade även om hur individer i föreningen kan ha förutfattade meningar om vad som är kvinnligt och manligt.

“sen har ju alla sina förutfattade meningar och generationsgrejer som ligger tillbaka så att, det spelar ju in, man kanske säger fina saker men man tänker ska man ha en mekaniker så är det ju en kille jag letar efter men det finns ju lika bra tjejer” (2)

”ibland får man liksom korrigera lite, alltså alltså vissa är mer inbitna i det gamla sättet att vara och bete sig” (3)

Informanterna menade att det är viktigt att man arbetar kontinuerligt med jämställdhetsarbetet då det ibland kommer in nya medlemmar, förtroendevalda i styrelsen, tränare och ledare som har andra åsikter eller att de som redan finns i föreningen ändrar åsikter med åldern. De menar att det är viktigt vad man förmedlar till barnen kring jämställdhet. Detta för att när det blir vuxna och kanske vill engagera sig så ska de känna att det inte spelar någon roll om man är kille eller tjej utan att alla kan vara med och fatta viktiga beslut i en styrelse eller vara aktiv utövare. De framkom även att de försökte arbeta med normer bland föräldrarna för att i längden påverka barnens syn.

“när man har föräldrar är det inte alltid så att mammorna alltid bakar till fikaloppis utan dom kan också ha andra uppdrag” (1)

”viktigt att man då har förebilder i båda könen” (1)

Informanterna tyckte att det var viktigt att barnen skulle ha förebilder i båda könen. De trodde att ha kvinnliga ledare/tränare för tjejerna skulle kunna inspirera fler tjejer att delta och senare även bli ledare. Informanterna kunde föreställa sig att en ökad andel kvinnor där männen är dominerande skulle kunna ha positiva effekter på föreningens framtid. Både när de gäller att öka andelen kvinnliga utövare men även då det ska fattas beslut i styrelserummet. De menade att det är bra med en ”mix” för att kunna driva frågor ur olika perspektiv. Informanterna tänker att om det redan finns kvinnor i till exempel styrelsen så är det lättare för fler kvinnor att komma in och känna sig bekväma med det. Det framgick under intervjuerna att vissa informanter inte upplevde att jämställdhet är ur både manligt och kvinnligt perspektiv och handlar om allas lika

rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Utan snarare att det bara behöver bedrivas ett jämställdhetsarbete om det är få kvinnliga deltagare.

”Lättare också för oss tjejer att komma in om det är mer blandat.” (1)

”... klart vi vill ha in mer killar och sådär men det är ju en helt annan fråga, få in mer killar det är ju en helt annan sak mot vad jämställdhet är.” (2)

I det fallet ansågs jämställdhetsarbete helt irrelevant och inget föreningen behövde tänka på att arbeta med. Det fanns även informanter som ansåg att det är viktigare att arbeta med jämlikhet än jämställdhet.

”... jag skulle nog säga att jämlikheten är viktigare än jämställdheten för att alla ska ha samma chans liksom” (4)

5. Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka hur olika idrottsföreningar arbetar med jämställdhetsfrågor och hur de upplever att det arbetet fungerar vilket studien svarar på. Studien visar att föreningarna upplever att det saknas resurser som tid och kunskap för att kunna bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. De saknar ett mer pedagogiskt arbetsmaterial som hjälpmedel i arbetet. Ett material som säger hur de ska jobba. Informanterna önskar även att de haft mer av ekonomiska resurser för att kunna anställa någon som kan jobba mer med jämställdhetsfrågor och rekryteringsfrågor bland annat. Föreningarna kan se positiva effekter av att öka andelen kvinnor i både beslutande organ, men också som utövare, men upplever att de inte riktigt får till det på grund av ovanstående faktorer. Informanterna arbetar idag med attityder kring det sexistiska språket ute i föreningar. De anser att det är en viktig grund att arbeta med för att barnen som är nybörjare ska ta med sig det upp i åldern och sen kunna vara bra förebilder för de yngre. Det är intressant att informanterna reflekterar över hur vi kan vara en förebild för barn och unga med att försöka ändra samhällsnormer med enkla medel. Som till

exempel att papporna bakar till loppis och mammorna sitter och beslutar om föreningens framtid i styrelsen.

Informanterna hade delade åsikter kring jämställdhetsarbetet. Det fanns både informanter som ansåg att jämställdhetsarbetet var relevant och det fanns också informanter som ansåg att arbetet var irrelevant för de då de upplevde att jämställdhet endast innefattar kvinnor och att frågan är en annan om man vill öka andelen killar.

Det fanns även informanter som ansåg att jämlikhet är viktigare än jämställdhet för att alla skulle ha samma chans. Jämställdhet innebär att män och kvinnor ska ha samma möjligheter, skyldigheter och rättigheter samtidigt som jämlikhet syftar till att alla individer har samma värde och lika förutsättningar till sociala förhållanden (Hellborg 2019, s. 27). Detta är två skilda saker som båda är viktiga att arbeta med men om man inte arbetar med jämställdhet för att kvinnor ska ha samma möjligheter och rättigheter som män kan då kvinnor känna att de har samma värde som män? Kvinnor kämpar med ekonomiska orättvisor och har en ökad risk att hamna i fattigdom (Haseena 2015) samtidigt som kvinnorna även kämpar mot kulturella orättvisor så som undervärdering och brist på respekt (Hellborg 2019, s. 27). Dessa två komponenter tillsammans gör att kvinnor känner sig mindre viktiga i samhället. För att stärka kvinnor och för att samtalet om jämlikhet ska kunna vara aktuellt behöver kvinnor komma upp i samma nivåer som männen. De ekonomiska orättvisorna måste upphöra och de kulturella orättvisorna måste komma upp till ytan och erkännas (Hellberg 2019, s. 27). Om föreningar enbart arbetar med jämlikhet och exkluderar arbetet med jämställdhet kommer kvinnor ha svårt att känna att de har lika värde som männen. Idrottsvärlden i dag är mansdominerad och glappet mellan kvinnliga ledare och manliga ledare ökar (Riksidrottsförbundet 2019, s. 13) samtidigt som män i beslutande positioner är starkt dominerande (Svender & Nordensky 2017, s. 10).

Att styrelsen i föreningar upplever att jämställdhetsarbetet är irrelevant för dem eller att de upplever att jämlikheten är viktigare gör att jämställdhetsarbetet inte får fokus eller diskuteras i den utsträckning det skulle behövas i styrelserummet. Hoeber (2007) menar att det inte är sannolikt att jämställdhetsfrågan kommer vidare ner i organisationen om inte den finns på agendan bland beslutsfattarna. Detta är problematiskt då RF (2019) visar på att det är fler män som deltar, leder, tränar och fattar beslut inom idrotten än kvinnor och detta glapp fortsätter växa. Samtidigt ser vi hur stillasittandet ökar bland

barn och unga med åldern och då främst bland tjejer där de som uppnår rekommenderad mängd fysiskaktivitet om dagen i årskurs 2 på gymnasiet är 14% (Nyberg 2017, s. 36). Frågan om jämställdhet är djup och finns på flera nivåer, därför finns det behov av arbete med de här frågorna för att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter att delta i idrott.

Det finns för tillfället fler män i både styrelserummen, som ledare och tränare och även en större andel manliga utövare i Sverige. En del av informanterna var medvetna om att de behövde jobba för att försöka uppnå en jämnare könsfördelning trots att de inte var insatta i riks-idrottsförbundets jämställdhetsmål, samtidigt som andra informanter ansåg att det inte fanns behov av ett jämställdhetsarbete i deras förening.

Föreningarnas aktiva arbete med beteendeförändringar i form av attityder och språk är positivt då idrottsverksamheterna fostrar, styr och präglar många barn och unga (Kempe – Bergman 2014, s. 25). Detta bidrar till positiv kunskap kring beteenden och jämställdhet när de växer upp. Idrotten har även en viss roll i barnens syn på vad som är rätt/fel och bra/dåligt beteende (ibid).

Metoddiskussion

En kvalitativ ansats med intervjuer passade bra för ändamålet och som metod för att svara på syftet och frågeställningarna. Syftet var att undersöka hur olika idrottsföreningar arbetar med jämställdhetsfrågor och hur de upplever att det arbetet fungerar. I en kvalitativ studie är syftet bland annat att beskriva informanternas talande ord och gestalta något (Olsson & Sörensen 2011, s. 106) vilket studien gjorts med hjälp av intervjuer. Att hitta kontaktuppgifter till föreningar var svårt vilket gjorde att det krävdes en del sökande efter information vilket tog mycket tid. Många saknade telefonnummer på hemsidan och när det kom till att svara på mail var responsen dålig. Detta ledde till att fem informanter intervjuades istället för sex som var tanken från början. Dock ser studenten inte att detta påverkat resultatet. Det fanns även vissa svårigheter med att hitta en lämplig plats och tid för intervjuerna då alla respondenter hade väldigt begränsat med tid då de jobbade under dagtid och hade andra sysslor kvällstid. Tre intervjuer skedde i informantens föreningslokal, en annan skedde på informantens arbetsplats och en i en lokal hyrd av studenten. Att platserna var svåra att styra över gjorde det svårt för mig som intervjuare att förbereda mig och platsen för en

optimal intervjusituation. Den intervjun som skedde på informantens arbetsplats blev flertalet gånger avbruten då kollegor kom in i rummet. Detta gjorde att intervjun inte fick ett flyt och svaren blev korta. Gillham beskriver vikten av platsen för en lyckad intervju såsom att intervjuaren i tid innan intervjun äger rum ska se över rummet så det ser förberett ut, kontrollera hur stolarna är och ställa fram förfriskningar (Gillham 2008 s 112). Dessa förberedelser tog studenten hänsyn till och ordnade med i den lokalen som var hyrd och som studenten kunde styra över till viss del. I alla intervjusituationer var studenten noga med att se till att inspelningsutrustningen hade batteri och tillräckligt med minne för att kunna spara en intervju på minst en timme. Gillham talar även om vikten av att intervjuaren själv anstränger sig för att se förberedd och ordentlig ut vilket studenten även tog hänsyn till i förberedelsen för intervjuerna (ibid).

Att urvalet av föreningar består av både individuella sporter och lagsporter samt att inga informanter kommer från samma sport eller förbund gör resultatet mer överförbart till andra grupper och en bred insyn i idrottsföreningar.

I analysen av det transkriberade materialet är det av vikt att reflektera hur intervjuaren kan påverka informanten (Justensen & Mik-Meyer 2011 s 48). Att jag som kvinna genomför en intervju om jämställdhet kan eventuellt påverka en manlig respondent, det kan uppstå en känsla av att denna behöver försvara sig själv och klubben. Därför var det av stor vikt att jag som intervjuare var neutral och inte heller överförde egna åsikter och tankar till informanten (Olsson & Sörensen 2011 s 136). Detta är svårt och utmanande när man vill driva jämställdhetsarbetet framåt i samhället i stort.

Ett problem när det kommer till trovärdighet i resultatet av en kvalitativ innehållsanalys är att det alltid finns en grad av tolkning och flera betydelser i en text (Graneheim & Lundman 2003). När koderna arbetades fram hade studenten stöd från sin handledare, detta gör att det är fler ögon som tittat på koderna och analyserat det kondenserade meningarna vilket ökar studiens trovärdighet. Att fler personer deltar i analysprocessen gör att risken för eventuella bias minskar och trovärdigheten ökar (Patton, 2015). För att ytterligare styrka trovärdigheten har ett kodningsschema presenterats under analysprocessen. På det sättet kan läsaren själv avgöra om analysprocessen känns trovärdig eller ej. Enligt Rolfe (2004) ska analysprocessen vara så pass tydligt beskriven att läsaren själv ska kunna följa processen fram till informantens svar.

6. Slutsats

Att föreningar saknar resurser som kunskap och material är ett viktigt fynd för att kunna arbeta vidare med idrott och jämställdhet. Det kan även hjälpa RF, SISU och kommunerna att närma sig föreningarna kring vilka behov det finns för att kunna bedriva ett jämställdhetsarbete. De kunskapsbristerna som fanns ute i föreningarna om vad jämställdhet är och innefattar gör att jämställdhetsarbetet stannar av.

Flera av informanterna anser att det är viktigt att bedriva ett jämställdhetsarbete men de gör det inte då de saknar resurser i form av ekonomi, tid och kunskap. Att inga informanter kände till RF:s jämställdhetsmål är förvånande. RF tillsammans med SISU bedriver ett jämställdhetsarbete men det verkar inte nå föreningarna.

Jämställdhetsfrågan arbetas med på ett strategiskt plan av RF och SISU men når inte ner till den operativa delen ute i föreningarna. Studien visar att det är svårt för föreningarna att bedriva arbetet då det är mycket annat som tar tid och fokus. Men det framkommer även under intervjuerna att kunskapen hos föreningarna kring hur de kan arbeta med jämställdhetsfrågor är bristfällig. Samt att kunskapen om vad jämställdhet är även behöver nå föreningarna. Kommer föreningarna själva kunna avsätta tid och ekonomi till att öka den här kunskapen? Eller bör arbetet inte bara ligga på föreningarna?

Behöver kommunerna i Sverige hjälpa sina föreningar att bedriva jämställdhetsfrågan i ett större perspektiv genom att tillhandahålla föreningarna mer information och material kring fördelar med ett aktivt jämställdhetsarbete. Bör kanske kommunen vara den extra resursen som flera informanter önskade de hade som kunde bedriva dessa frågor aktivt.

Fortsatt forskning

En forskning hur kommunerna i landet arbetar med sina föreningar gällande information kring jämställdhetsarbetet skulle vara intressant. Får föreningarna någon hjälp av kommunen att bedriva den här viktiga frågan. Det borde ligga i kommunernas intresse att barn och ungdomar i båda könen fortsätter vara fysiskt aktiva för i fortsättningen vara friska medborgaren.

Det är viktigt att det bedrivs mer forskning omkring detta framöver. Hur påverkar föräldrarnas deltagande i föreningsaktiviteter barnen? Och vad skulle ändringar av dessa samhällsnormer ute i föreningarna göra för jämställdhetsarbetet i samhället.

Föreningsidrotten är en stor del av Sverige och det är en arena där både kommunen och

befolkningen kan jobba effektivt med jämställdhetsfrågor för att skapa en hållbarutveckling framöver.

Referenser

Agenda 2030 delegationen (uå). *Målen*.

<https://agenda2030delegationen.se/blogg/agenda-2030/om-agendan/mal-5/> [2019 - 03-07]

Burton, J, L., Barr, A, C., Fink, S, J & Bruening, E, J. (2009). "Think athletic director, think masculine?" Examination of gender typing of managerial subroles within athletic administration positions. *Sex Roles*, 61, ss. 416–426. doi 10.1007/s11199-009-9632-6

Centrum för idrottsforskning (2017). *De aktiva och de inaktiva -om ungas rörelse i skolan och på fritid*. https://centrumforidrottsforskning.se/wp-content/uploads/2017/06/De-aktiva-och-de-inaktiva_komp.pdf

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB

Ericsson, I. (2013). Hälsofrämjande fysisk aktivitet för barn och unga. I Bramhagen, A–C & Carlsson, A. (red). *Hälsofrämjande arbete för barn och ungdomar*. Lund: Studentlitteratur AB

Gillham, B. (2008). *Forskningsintervjun -Tekniker och genomförandet*. Lund: Studentlitteratur AB

Graneheim, B & Lundman, B. (2003). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today* 2004(24), ss. 105 - 112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001

Haseena, V, A. (2015). The Ways for Women Empowerment through Sports. *Journal of Culture, Society and Development*. vol 10, ss. 66 – 69
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/JCSD/article/viewFile/24793/25396>

Hellborg, A – M. (2019) "Godis pengar eller "överdådig lyx" – om elitidrott, ekonomi och jämställdhet. Malmö: Bokförlaget idrottsforum.org

Hoerber, L. (2007). Exploring the gaps between meanings and practices of gender equity in a sport organization. *Gender, work and organization*, 14(3), ss. 259 – 280.

Högskolan i Borås (2018) *Guide till Harvard systemet*. Biblioteket. <http://hb.diva-portal.org/smash/get/diva2:850239/FULLTEXT09.pdf>

Jonsson, H. (2005). Del 1: Praktiskt om styrelsearbetet. I Welander, J (red) *Ordförandehandboken*. Stockholm: Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer. <https://forening.se/wp-content/uploads/ordforandehandboken-lsu.pdf>

Justensen, L & Mik-Meyer, N. (2011). *Kvalitativa metoder -Från vetenskap till praktik*. Lund: Studentlitteratur AB

Jämställdhetsmyndigheten (2019a) *Vad är jämställdhet*. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet> [2019-05-20]

Jämställdhetsmyndigheten (2019b) *Sveriges jämställdhetspolitik*. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/sveriges-jamstalldhetspolitik> [2019-05-21]

Kempe – Bergman, M. (2014). *Man talar om jämställd idrott. Om jämställdhetssamtal med manliga idrottsledare och förutsättningar för jämställd idrott*. <http://gih.diva-portal.org/smash/get/diva2:742422/FULLTEXT01.pdf>

Larsson, H & Svender, J. (2012). Att utveckla idrott med ett genusperspektiv. I Fahlen, J & Karp, S. (red.) *Idéer för idrottsutveckling*. Stockholm: SISU idrottsböcker, ss. 76 - 92

Nyberg, G. (2017). Få unga rör sig tillräckligt. I Centrum för idrottsforskning (red) *De aktiva och de inaktiva -om ungas rörelse i skolan och på fritid*. ss. 27 - 42. https://centrumforidrottsforskning.se/wp-content/uploads/2017/06/De-aktiva-och-de-inaktiva_komp.pdf

Olsson, H & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen -kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber AB

Patton, M. (1990.) *Qualitative evaluation and research methods*. ss. 169 -186. Beverly Hills, CA: Sage. <http://legacy.oise.utoronto.ca/research/field-centres/ross/ctl1014/Patton1990.pdf> [2019-02-22]

Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Viladrich, C & Pallarés, S. (2017). Women occupying management positions in top – level sport organizations: A self – determination perspective. *Anales de psicología*, 33(1), ss. 102 – 113. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.1.235351/202881>

Regeringskansliet (2016). *Agenda 2030 för hållbar utveckling*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-for-hallbar-utveckling/> [2019-02-13]

Riksidrottsförbundet (2009). *Idrotten vill - idrottsrörelsens idéprogram*. https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/barn-och-ungdom/idrotten_vill_2015_webb.pdf

Riksidrottsförbundet (2015). *Om riksidrottsförbundet*. <https://www.rf.se/Undermeny/RFochsvenskidrott/OmRF> [2019-03-11]

Riksidrottsförbundet (2017). *Jämställdhetsmål*. <https://www.rf.se/jamstalldhet/jamstalldhetsmal/> [2019-04-22]

Riksidrottsförbundet (2018a). *Idrott en del av uppväxten*. <https://www.rf.se/Barn-ochungdomsidrott/> [2019-04-24]

Riksidrottsförbundet (2018b). *Stadgar och regler - Stadgemall för idrottsföreningar version 2018-08-22*. <https://www.rf.se/Undermeny/Dokumentbank/Stadgarochregler/> [2019-02-21]

Riksidrottsförbundet (2019). *Jämställdhet bland idrottens ledare*.

https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/forskning/jamstallldhet-bland-idrottens-ledare_fou2019_1.pdf

Riksidrottsmuseet (2017a). *Idrottsrörelsens utveckling*.

<https://www.riksidrottsmuseet.se/Idrottshistoria/idrottsrorelsensutveckling/idrottsrorelsenutveckling/> [2019-02-08]

Riksidrottsmuseet (2017b). *Mellankrigstiden*.

<https://www.riksidrottsmuseet.se/Idrottshistoria/idrottsrorelsensutveckling/Mellankrigstiden/> [2019-02-08]

Riksidrottsmuseet (2018). *Efterkrigstiden*.

<https://www.riksidrottsmuseet.se/Idrottshistoria/idrottsrorelsensutveckling/Efterkrigstiden/> [2019-02-16]

Rolfe, G. (2004). Validity, trustworthiness and rigour: quality and the idea of qualitative research. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), ss. 304-310.

<http://garyrolfe.net/documents/validitytrustworthiness.pdf>

Sachs, D, J. (2015). *The age of sustainable development*. New York: Columbia university press

Shaw, S & Penney, D. (2003). Gender equity policies in national governing bodies: An oxymoron or a vehicle for change? *European Sport Management Quarterly*, 3:2, ss. 78 – 102.

<https://doi.org/10.1080/16184740308721942>

SISU idrottsutbildarna (2018a). *Studieförbundet SISU idrottsutbildarna*.

<https://www.sisuidrottsutbildarna.se/Omoss/> [2019-04-24]

SISU idrottsutbildarna (2018b). *För förening*.

<https://www.sisuidrottsutbildarna.se/forforening/> [2019-04-24]

Spoor, J, R & Hoye, R. (2014). Perceived support and women's intentions to stay at a sport organization. *British journal of management*, 25(3), ss. 407 – 424.

doi: 10.1111/1467-8551.12018

Svenskidrott.se (2018). LOK-stöd. <http://www.svenskidrott.se/ekonomisktstod/lok-stod>
[2019-06-11]

Svender, J & Nordensky, J. (red.) (2017). *Vem bestämmer? Jämställdhetsmål, kvotering och könssammansättning i idrottens beslutande organ*. Stockholm:

Riksidrottsförbundet.

[https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/forskning/vem-
bestammer.-jamstalldhetsmal-kvotering-och-konssammansattning-i-idrotten.pdf](https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/forskning/vem-bestammer.-jamstalldhetsmal-kvotering-och-konssammansattning-i-idrotten.pdf)

Söderbom, A & Ulveblad, P. (2016). *Värt att veta om uppsatsskrivande*. Lund:
Studentlitteratur AB

Bilaga 1 Missivbrev

Hej

Cecilia Ljungkvist Holm heter jag och studerar till folkhälsostrateg på högskolan i Gävle. Jag arbetar just nu med mitt examensarbete på kandidatnivå som belyser ämnet idrottsföreningar och jämställdhet.

Syftet med min studie är att undersöka hur förtroendevalda i styrelser för olika idrottsföreningar upplever arbetet med jämställdhetsfrågor i sin egen förening. Detta för att skapa en djupare förståelse hur det ser ut från föreningarnas perspektiv i arbetet mot en mer jämställd idrottsrörelse.

Studien kommer att genomföras med hjälp av intervjuer som beräknas ta ca 45 - 60 minuter. Intervjuerna kommer att spelas in för att senare skrivas ut i text via en transkribering. Den information som lämnas kommer förvaras på min dator och skyddas i största möjliga mån så att inga obehöriga kan ta del av den. Informationen kommer endast användas i detta syfte. De som deltar i studien och deras förening kommer att vara helt anonyma i alla sammanhang. Deltagandet är frivilligt och de som deltar kan när som helst under intervjun välja att avbryta.

Som deltagare i studien finns möjlighet att ta del av det färdiga materialet i form av en kopia när examensarbetet är färdigt och godkänt. Examensarbetet kommer presenteras i skolan och publiceras i databasen DIVA.

Ansvarig för studien är Cecilia Ljungkvist Holm studerande samt handledare Maria Savela.

Cecilia Ljungkvist Holm
Student
Cecilia.lj.holm@gmail.com
0733-864576

Maria Savela
Universitetsadjunkt
Maria.Savela@hig.se
0704-929060

Bilaga 2 Intervjuguide

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Kön

Ålder

Tid i styrelsen

Utbildning

Hur många medlemmar har er styrelse?

Hur ser fördelningen ut mellan könen i er styrelse?

Hur ser fördelningen ut mellan könen hos era ledare och tränare?

1. Vad är jämställdhet för dig?
2. Är du insatt i riksidsrottsförbundets jämställdhetsmål?
3. Arbetar ni med jämställdhet i er förening?
 - a. Om Ja (fortsätt i guiden)
 - b. Om Nej (hoppa till fråga 10)
4. Kan du beskriva ett typiskt jämställdhetsarbete i er förening?
5. Hur upplever du att jämställdhetsarbetet fungerar i er förening?
6. Svar Bra.
7. Beskriv varför arbetet fungerar bra?
8. Svar Dåligt.
9. Beskriv varför det inte fungerar bra?
10. Anser du att det är viktigt med ett jämställdhetsarbete i er förening?
11. Svar Ja/Nej.
12. Förklara varför du tänker att det är det?
13. Vilka positiva effekter kan du se med ett jämställdhetsarbete i er förening?
14. Upplever du att ni har tillräckligt med resurser (kunskap, tid, pengar, engagemang) i er förening för att bedriva ett jämställdhetsarbete?
 - a. Om Ja.
15. Beskriv vilka dessa resurser är?

16. På vilket sätt tror du att er förening skulle kunna jobba mer aktivt med jämställdhetsfrågor?
 - a. Om Nej.
17. Förklara vilka resurser som behövs?
18. Om ni hade de resurser som behövs för att bedriva ett jämställdhetsarbete, hur skulle de användas?