



# Jämställdhet bland idrottens ledare

# Jämställdhet bland idrottens ledare

Jenny Svender & Jonnie Nordensky



**Riksidrottsförbundet**

**FoU-rapport 2019:1**

Du finner FoU-rapporter utgivna av Riksidrottsförbundet på: [www.rf.se/forskning](http://www.rf.se/forskning)

Författare: Jenny Svender & Jonnie Nordensky

Formgivning: Catharina Grahn, ProduGrafia

Foto omslag: Bildbyrån

ISBN: 978-91-87385-24-7

# Innehåll

<b>Förord</b>	5
<b>Jämställdhet bland idrottens ledare</b>	6
<b>Metod</b>	7
Befolkningsundersökningen	7
Statligt lokalt aktivitetsstöd	7
Uppgifter om landslag	8
Ledarutbildning - SISU Idrottsutbildarna	8
<b>Ideellt arbete och ideella ledare</b>	10
Kvinnor och män inom ideellt arbete	10
Typ av ideellt arbete	11
Summering ideellt arbete	11
<b>Ledare inom barn och ungdomsidrotten (LOK-stödet)</b>	12
Andel kvinnor och män som ledare	12
Ledarens ålder	13
Geografiska skillnader	13
Kvinnor och män som ledare utifrån idrott	15
Summering ledare i barn- och ungdomsidrotten	16
<b>Ledare och tränare för landslag</b>	17
Kvinnor och män med ledaruppdrag för landslag	17
Ledare per landslagstyp	18
Landslagsledare i relation till ledare för barn- och ungdomsidrott	19
Summering ledare och tränare för landslag	19
<b>Ledarutbildning (SISU Idrottsutbildarna)</b>	21
Kvinnor och män som deltar i en ledarutbildning	21
Geografiska skillnader	22
Kvinnor och män i ledarutbildning utifrån idrott	23
Summering ledarutbildning	25
<b>Sammanfattande resultat</b>	26
Materialets brister	27
<b>Slutsatser</b>	28
Män dominerar	28
Starka könsmonster inom idrotten	28
Idrottsrörelsen når inte sina jämställdhetsmål	30

<b>Varför är fler män än kvinnor ledare?</b>	31
”Kvinnor vill inte bli ledare”	31
Könsstereotyper och idrottsledarskapet som maskulint konstruerat	32
Rekrytering och rekryteringsprocesser	34
Implikationer för idrotten	35
<b>Referenser</b>	37
<b>Bilaga</b>	39

# Förord

I sagan *Alice i Underlandet* berättar Solkatten för Alice att vilken väg hon ska gå har att göra med vart hon vill komma. Alice får också lära sig att om hon inte vet vart hon vill komma så kommer hon nog ändå hamna någonstans, bara hon går tillräckligt långt. Idrottsrörelsen och strävan mot jämställdhet har en lång och gemensam historia. Ändå tycks det, trots uttalade ambitioner, som om resan inte riktigt vill nå sin utpekade destination.

Sedan idrottsrörelsen för första gången hade jämställdhetsfrågan på dagordningen, vilket bokstavligen inträffade på RF-stämman 1977 då en första handlingsplan för jämställd idrott beslutades, har verksamheten onekligen utvecklats och därmed förflyttats. Denna första handlingsplan hade huvudsakligt fokus på kvinnors och mäns representation inom idrotten, medan *Idrottens jämställdhetsplan inför 90-talet*, för första gången såg till att idrottens tränare figurerade i termer av jämställdhet. Andelen kvinnor och män skulle motsvara könsfördelningen bland de aktiva i idrotten, hette det på den tiden. Till RF-stämman 2011 spändes bågen högre och för samtliga delmål gäller härifrån att män och kvinnor ska vara representerade med minst 40 procent. Nu tillkom också delmål gällande ledare för barn- och ungdomsidrotten, landslagsledning samt tränare på riksidsrottsgymnasier och nationellt godkända idrottsutbildningar.

Trots högt ställda och tydligt formulerade mål tvingades Riksidrottsstyrelsen inför RF-stämman 2017, då delmålen utvärderades, konstatera att inte heller denna gång var idrotten framme. Vad gäller representationen föranledde det stämman att besluta om en stadgeändring gällande könsfördelning i SF-valda organ, att träda i kraft 2021. Till grund för detta låg en ordentlig analys av nuläget, vilket gjorde det tämligen uppenbart att en fortsatt vandring på den inslagna vägen knappast skulle leda till målet.

Med den rapport du nu snart ska läsa föreligger för första gången ett ordentligt underlag som redovisar hur idrottsrörelsen ligger till vad gäller tränare och ledare utanför styrelserummet. På RF-stämman 2017 konstaterades, som en av fem utvecklingsresor, att jämställdhet faktiskt är en förutsättning för en framtida framgångsrik och relevant verksamhet. Rapporten visar tydligt att inom området tränare och ledare finns mer att göra. Idrotten är inte jämställd. Men vi har en ambition. Genom att veta vart vi ska, ta spjörn mot var vi står och kraftfullt genomföra de aktiviteter och åtgärder som både är planerade och som ännu inte satts på pränt, kan idrottsrörelsen göra skillnad. Snart kan alla, kvinnor och män, ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen. Först då finns lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda idrott.

*Peter Mattsson*

Verksamhetschef, Idrottsutveckling

# Jämställdhet bland idrottens ledare

Det övergripande målet för idrottsrörelsens jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen. Målen inbegriper att det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön, att utöva och leda idrott. Den här rapporten belyser hur det ser ut gällande vilka som *leder* idrotten. För detta finns kvantitativa mål uppsatta, att vara uppnådda år 2025: andelen kvinnliga respektive manliga tränare inom idrottens olika organisationer ska uppgå till minst 40 procent. Det gäller alla nivåer inom idrotten: barn- och ungdomsverksamheten på föreningsnivån, riksidsrotts-gymnasium och nationellt godkända idrottsutbildningar samt specialidrottsförbundens landslagsverksamheter.

Rapporten avser att följa upp ett par av dessa mål: könsfördelningen bland föreningsledare inom barn- och ungdomsidrotten och bland tränare och ledare inom specialidrottsförbundens landslagsverksamheter. Till grund för uppföljningen ligger statistik hämtad från befintliga register och inhämtad data som Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna har till förfogande.

I slutet på rapporten tar vi hjälp av forskning på området idrott, ledarskap och kön, för att svara frågan varför könsfördelningen bland ledare inom idrotten ser ut som den gör.

I rapporten används benämningen tränare och ledare. Begreppen ska generellt förstås i en bredare bemärkelse och omfattar dem som leder den idrottsliga verksamheten i egenskap av tränare eller liknande ledarroll. Begreppet tränare förtydligas i de fall då underlaget avser en mer specifik tränarroll. Statistiken för ledarutbildningar inom SISU Idrottsutbildarna rör utbildning för både aktivitetsledare och organisationsledare, vilket kan ses som ett exempel på begreppets breda bemärkelse i denna rapport. Även idrott är ett vanligt förekommande begrepp. När vi i rapporten jämför olika idrotter så är det Specialidrottsförbund som är utgångspunkten.

# Metod

Statistiken som redovisas i rapporten är hämtad från befintliga register och inhämtad data som Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna har till förfogande. Ingen särskild undersökning har alltså genomförts. De olika källor som används får sägas vara mer eller mindre väl anpassade för att användas som uppföljning av jämställdhetsmålen. Snarare än att precist kunna svara på hur det förhåller sig med könsfördelningen inom olika verksamheter kan statistiken sägas ge en övergripande bild.

Statistiken som har använts är rapporterad verksamhet för år 2017. Då inräknas statistik från LOK-stödet, SISU Idrottsutbildarnas utbildningsverksamhet och uppgifter om landslag. I befolkningsundersökningen, vilken är en källa som används, är uppgifterna från år 2014.

## Befolkningsundersökningen

Ersta Sköndal Bräcke högskola har sedan 1992 genomfört en serie undersökningar av medborgerligt engagemang där ideellt arbete inom idrottsrörelsen utgör en del. År 2015 lät Riksidrottsförbundet forskare ta fram en fördjupande rapport av ideellt arbete inom idrotten baserad på befolkningsstudien (von Essen & Wallman Lundåsen, 2016). Fördjupade resultat från den rapporten presenteras i föreliggande rapport, här med särskilt fokus på kvinnor och mäns ideella arbete inom idrotten.

Befolkningsundersökningen bygger på telefonintervjuer av ett obundet slumpmässigt urval av befolkningen. I undersökningen från 2014 ingår 1 258 individer i åldrarna 16–84 år. Svarsfrekvensen i undersökningen är 56 procent. För fullständig beskrivning av undersökningen och dess metoder, se rapporten *Ideellt arbete inom idrottsrörelsen* (von Essen & Wallman Lundåsen, 2016).

## Statligt lokalt aktivitetsstöd

Statligt lokalt aktivitetsstöd (LOK-stöd) kan sökas av varje idrottsförening som är ansluten till något av de specialidrottsförbund som tillhör Riksidrottsförbundet och som bedriver verksamhet för deltagare i åldern 7–25 år. I ansökan om LOK-stöd ska den aktuella föreningen ange antal pojkar och flickor samt ledare som genomfört LOK-stödsberättigad verksamhet under perioden. Riksidrottsförbundet sammanställer vid årets slut, på aggregerad nivå per förening, andel pojkar och flickor som är deltagare och andel kvinnor och män som är ledare inom stödet.

Underlaget bygger på föreningens egen registrering av deltagare och tränare för aktiviteten. En förening skulle alltså av misstag kunna ange fel person vid registrering och då ange en person med annat kön som ledare eller utövare för aktiviteten. Felet torde dock vara av liten karaktär och endast göra skillnad på marginalen för en förening, idrott eller en kommun. I dag arbetar de allra flesta



föreningar dessutom med digitala verktyg för att lägga in uppgifterna, vilket gör det enklare att göra rätt. I de föreningar som fortfarande fyller i LOK-stödsansökan manuellt, är risken något större för fel på grund av just den manuella hanteringen.

Vidare kan det också finnas informella ledare som tar ett stort ansvar, men som inte blir registrerade för den aktuella aktiviteten. Denna grupp, som är svår att fånga, räknas därmed inte in i resultaten.

## Uppgifter om landslag

Riksidrottsförbundet samlar årligen in ett antal uppgifter ifrån specialidrottsförbundens landslagsverksamhet. En del av denna rör könsfördelningen bland de tränare och ledare som hör till respektive A-landslagsverksamhet. Enkätfrågorna innehåller följande formuleringar: ”Ange hur många kvinnliga ledare/tränare ert landslag har” samt ”Ange hur många manliga ledare/tränare ert landslag har”.

Vid läsning och tolkning av statistiken behöver några saker beaktas: För det första baseras statistiken på siffror som specialidrottsförbunden själva har rapporterat in, vilket innebär att en viss felrapportering kan förekomma. För det andra är inte ”tränare” eller ”ledare” i enkäten. Tanken är att begreppet ska inbegripa de personer som på olika sätt stöttar de aktiva i landslagsverksamheten. Det kan alltså finnas en tolkningsproblematik, där specialidrottsförbunden lägger olika betydelse i begreppen. Det innebär att vissa förbund kan exkludera och andra kan inkludera exempelvis förbundskaptener, tränare, administrativa ledare, rådgivare av olika slag, anställda eller ideella. Vem som är uppgiftslämnare kan också variera mellan åren och det finns en viss risk att de tolkar enkätfrågorna olika – alltså vilka landslagsfunktioner som inbegrips i ”ledare/tränare”. Vanligen är det en sportchef, landslagschef, förbundskapten eller liknande som fyller i uppgifterna.

Sammantaget bör alltså statistiken över landslagstränare/ledare tolkas med viss försiktighet. Själva skattningen av andel kvinnor och män som är ledare för respektive landslag bör stämma. Utmaningen ligger i att specialidrottsförbunden kan tänkas räkna in olika många ledarfunktioner, vilket försvårar jämförbarheten mellan olika idrotter och landslag, eller över tid.

## Ledarutbildning - SISU Idrottsutbildarna

SISU Idrottsutbildarna (SISU) genomför varje år ledarutbildningar inom idrottsföreningar. Utbildningarna kan vara av olika karaktär men registreras som *ledarutbildning* i IdrottOnline, idrottens administrativa system.

Underlaget i denna rapport bygger på de registrerade ledarutbildningar som genomförts av SISU. Resultaten kan brytas ner på föreningsnivå (sektion i förening) vad gäller antal kvinnor och män som deltagit i en eller flera ledarutbildningar. Analysen är avgränsad till föreningar anslutna till ett specialidrottsförbund. Föreningar anslutna till SISU:s övriga tre medlemsorganisationer omfattas inte i studien. Syftet med denna avgränsning är att öka jämförbarheten mellan de olika källor som används i rapporten.

Underlaget bygger på att den enskilda föreningen har registrerat utbildningen och de medverkande på rätt sätt i IdrottOnline. Om en förening registrerat deltagare fel, kommer samma fel uppstå i resultaten. Exempelvis att en kvinna eller man inte blev registrerad eller att en genomförd ledarutbildning råkade registreras som en annan typ av utbildning. Risker för fel uppskattas vara litet och enbart göra skillnad på marginalen. Varje distriktsidrottsförbund ansvarar också för att kontrollera den verksamhet som registreras så att fel inte ska uppstå.

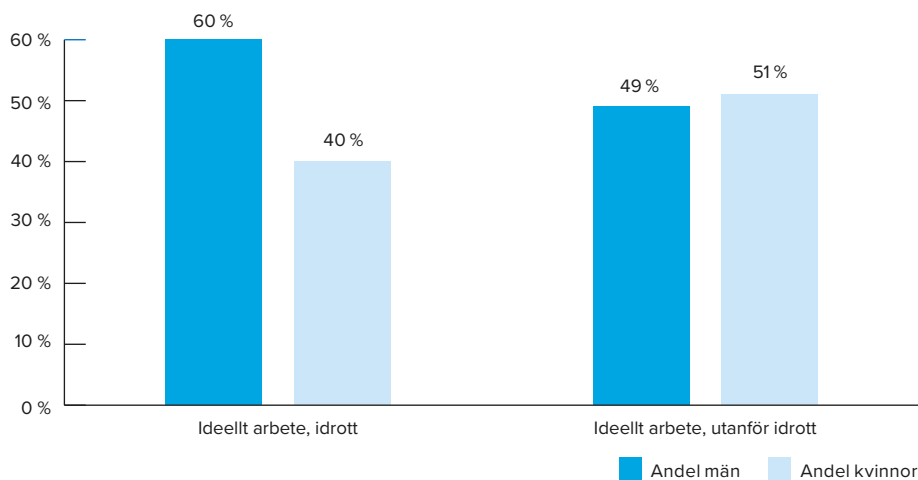
# Ideellt arbete och ideella ledare

Vi inleder redovisningen av könsfördelningen bland ledare att titta närmare på ideellt arbete inom idrotten i stort. En stor del av dem som är ledare för exempelvis barn- och ungdomsidrott arbetar ideellt. Underlaget i denna introducerande del är hämtad från befolkningsstudien genomförd av Ersta Sköndal Bräcke högskola som gjort en särskild fördjupning på ideellt arbete inom idrottsrörelsen (von Essen & Wallman Lundåsen, 2016). Studien är baserad på en enkät som genomfördes 2014 (det vill säga ett annat år än som används i rapportens övriga delar).

Drygt hälften av den vuxna befolkningen i Sverige anger att de arbetar ideellt i någon form. Inom enbart idrotten är det ungefär var femte person i Sverige (18 procent) som arbetar ideellt. Idrottsorganisationer är därmed det område som attraherar flest i ideellt arbete, mer än exempelvis fritidsorganisationer, kulturorganisationer eller religiösa organisationer.

## Kvinnor och män inom ideellt arbete

Totalt sätt är det ungefär lika vanligt att kvinnor och män är engagerade ideellt. Tittar vi enbart på idrotten skiljer det sig dock mer. Räknat på den vuxna befolkningen som har ett ideellt arbete inom idrotten, är 60 procent män och 40 procent kvinnor. Intressant i sammanhanget är att det ideella engagemanget, inom respektive utanför idrotten, skiljer sig åt mellan könen. Det är en något större andel kvinnor än män som engagerar sig ideellt utanför idrotten, medan fler män än kvinnor engagerar sig ideellt inom idrott (figur 1).

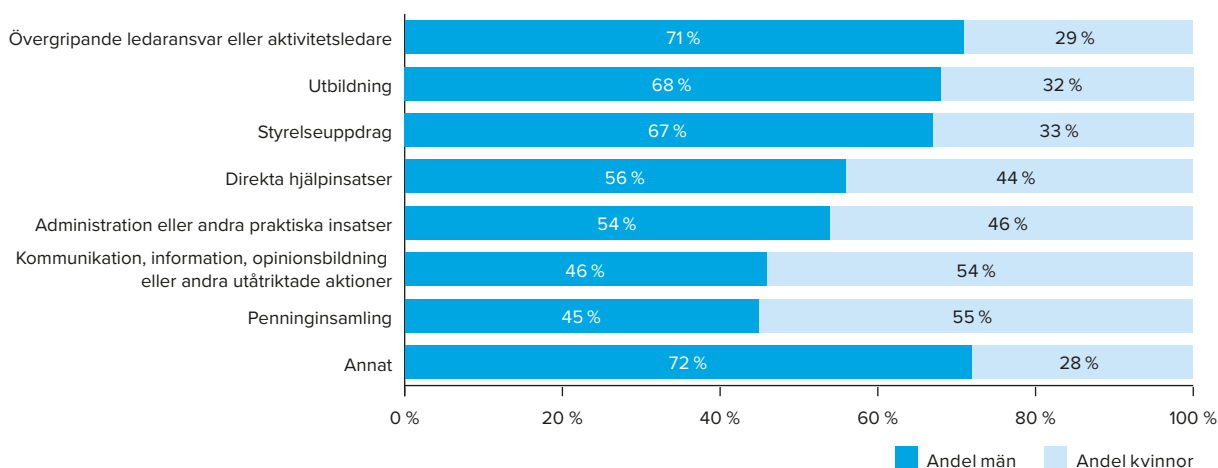


**Figur 1.** Andel kvinnor respektive män som arbetar ideellt inom och utanför idrotten 2014. N (idrott, man/kvinna) = 128/87, N (ej idrott, man/kvinna) = 220/233. Källa: Befolkningsstudien.

## Typ av ideellt arbete

Av figur 1 framgår att 60 procent av det ideella arbetet inom idrotten genomförs av män. I nästa steg går resultaten djupare och visar vilken typ av ideellt arbete som kvinnor och män genomför.<sup>1</sup> Den vanligaste typen av ideellt arbete, sammantaget för kvinnor och män, utgörs av vad som här kallas *administration och praktiska uppgifter*<sup>2</sup> följt av kategorin *ledarskap*.

Figur 2 visar att typen av ideellt arbete som utförs skiljer sig mellan kvinnor och män. Det är vanligare att män har en roll inom *ledaransvar/aktivitetsledare, utbildning* och *styrelseuppdrag*, det vill säga tre delar som kan kategoriseras inom området organisations- och aktivitetsledare. För kvinnor är det de två grupperna *penninginsamling* och *kommunikation, information, opinionsbildning eller andra utåtriktade aktioner* som sticker ut. Gemensamt för dessa två områden är att de inte har samma koppling till den konkreta idrottsliga verksamheten.



**Figur 2.** Andel kvinnor respektive män som arbetar ideellt inom idrotten 2014, uppdelat på typ av insats. Anmärkning: Respondenten kan ange flera svarsalternativ. N = 215.

Källa: Befolkningsstudien.

## Summering ideellt arbete

Sammanfattningsvis är det något vanligare att män engagerar sig inom idrotten som ideell kraft. Idrottsrörelsen skiljer sig på så vis gentemot andra ideella uppdrag där andelen kvinnor är högre. Därtill visar resultaten också att det skiljer sig i vilken typ av uppgifter som kvinnor och män är engagerade i inom idrotten. Män har i högre utsträckning än kvinnor en roll som övergripande ledare/aktivitetsledare. Kvinnor har i något högre utsträckning uppdrag som handlar om kommunikation, opinionsbildning och att samla in pengar till föreningen, och i mindre utsträckning uppdrag av konkret idrottsledande karaktär. I nästa del av rapporten ska vi titta närmare på just gruppen idrottsledare som kan kategoriseras som aktivitetsledare.

<sup>1</sup> Respondenterna som svarat på denna fråga har kunnat ange flera olika insatsområden.

<sup>2</sup> Detta är en bred kategori som inbegriper både administrativa uppgifter och praktiska uppgifter som städning och kaffekokning.

# Ledare inom barn och ungdomsidrotten (LOK-stödet)

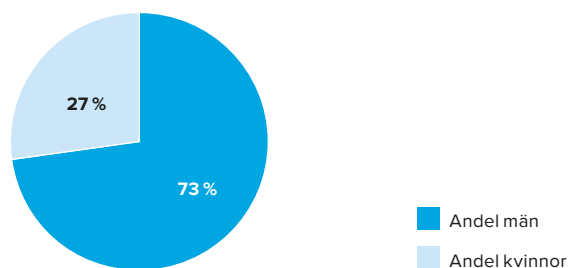
Cirka 10 000 föreningar söker och beviljas varje år statligt lokalt aktivitetsstöd (LOK-stöd) inom idrottsrörelsen. Stödet bygger på ledarledd träning för barn- och ungdomsidrott (7–25 år). Under ett år genomförs cirka 5,6 miljoner träningstillfällen och 58 miljoner deltagartillfällen där varje barn eller ungdom som deltar räknas som ett deltagartillfälle per träningstillfälle. Till dessa aktiviteter har 11 miljoner ledartillfällen registrerats, det vill säga de tränare som leder aktiviteterna. För varje träningstillfälle ska minst en ledare anges.

Resultaten i denna del ger en bild av hur vanligt det är att män respektive kvinnor är med och leder föreningars barn- och ungdomsträning och bygger på utfallet för ledartillfällen inom LOK-stödet år 2017.

## Andel kvinnor och män som ledare

Omkring tre av fyra ledartillfällen (73 procent) inom LOK-stödet utgörs av en man som ledare för aktiviteter (figur 3). Detta kan jämföras med de som är utövare, där 61 procent av deltagartillfällena utgörs av pojkar. Resultaten kan också delas upp i små respektive stora föreningar, här räknat utifrån hur många deltagartillfällen föreningen har haft under året.<sup>3</sup> I små föreningarna är det något mindre andel män som leder träningen (69 procent av tillfällena) jämfört med större föreningar (73 procent). Men skillnaderna är små.

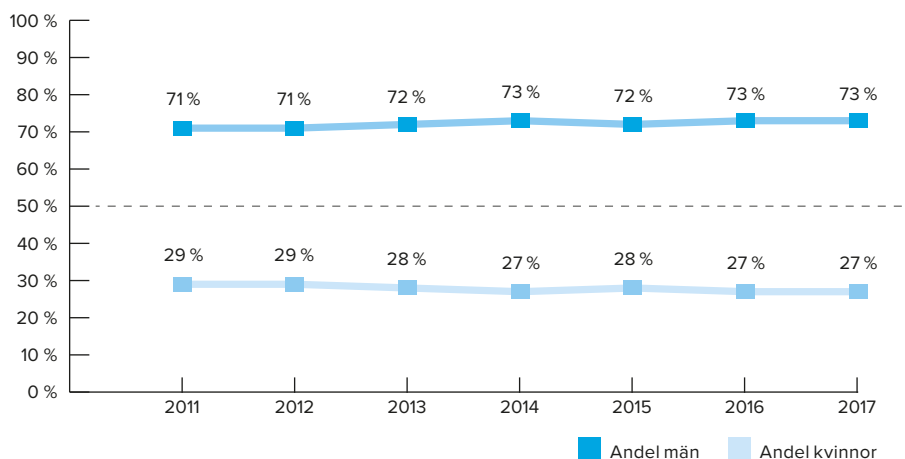
Figur 4 visar att fördelningen mellan kvinnor och män bland ledare har varit stabil över tid. Från och med 2014 har föreningar erhållit ett extra stöd då LOK-stödsaktiviteten haft två eller fler tränare.<sup>4</sup> Denna förändring har i princip inte inneburit någon skillnad i andel kvinnor och män. Utfallet av tränare nummer två har med andra ord resulterat i samma fördelning som tidigare.



**Figur 3.** Andel kvinnor respektive män som ledare för LOK-stödsaktiviteter 2017. Anmärkning: Resultaten baseras på andel av ledartillfällen. N = 11 292 699. Källa: IdrottOnline (LOK-stödet).

<sup>3</sup> Stora barn- och ungdomsföreningar räknas här som de 50 procent föreningar med högst antal deltagartillfällen inom LOK-stödet.

<sup>4</sup> Detta stöd ges enbart till de föreningar som ansöker om LOK-stöd med digital närvaroregistrering. Cirka 80 procent söker LOK-stöd på detta sätt.

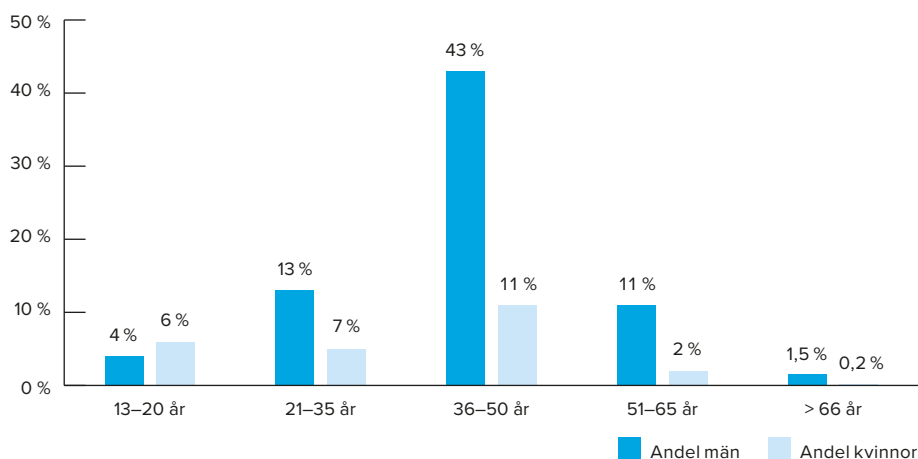


**Figur 4.** Andel kvinnor respektive män som ledare för LOK-stödsaktiviteter 2011–2017. Anmärkning: Resultaten baseras på andel av ledartillfällen. N = ca 11 000 000 mellan åren. Källa: IdrottOnline (LOK-stödet).

## Ledarens ålder

Fördelat på ålder finns det relativt stora skillnader mellan kvinnor och män. För män är det framför allt i åldern 36–50 år som antalet ledare (ledartillfällen) sticker ut. Både gentemot kvinnor i samma åldersgrupp, men också gentemot andra åldrar inom gruppen män. Denna grupp, män 36–50 år, utgör knappt hälften (43 procent) av samtliga ledartillfällen inom barn- och ungdomsidrotten.

Noterbart är också åldersgruppen 13–20 år, där andelen kvinnor är högre än andelen män. Detta mönster, med någon fler kvinnor som ledare i den yngsta åldersgruppen och sedan fler män, är också detsamma över tid (från år 2011).



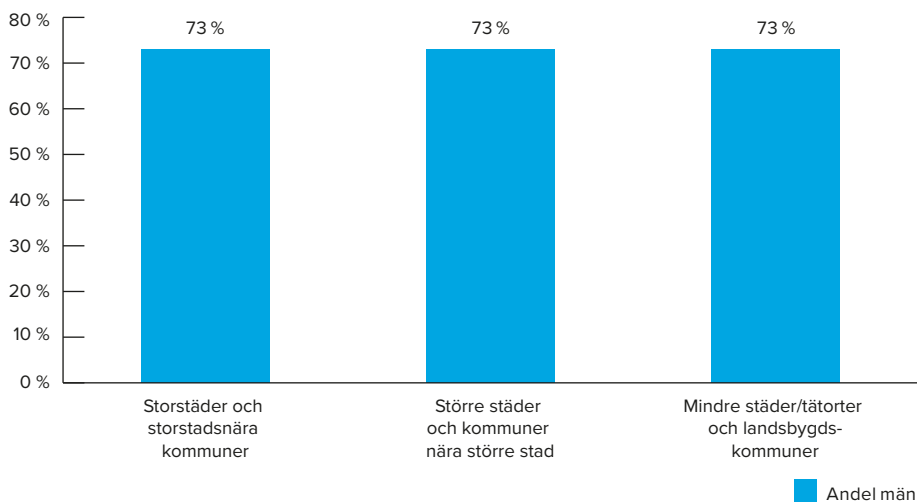
**Figur 5.** Andel kvinnor respektive män i olika åldersgrupper som ledare för LOK-stödsaktiviteter 2017. Anmärkning: Resultaten baseras på andel av ledartillfällen. N = 11 292 699. Källa: IdrottOnline (LOK-stödet).

## Geografiska skillnader

För att förstå geografiska skillnader har resultaten delats upp i så kallade kommuntyper i Sverige. Kommuntyperna kan delas upp i tre respektive nio delar beroende på behovet av detaljnivå.<sup>5</sup> Utfallet i den övergripande uppdelningen

<sup>5</sup> <https://skl.se/tjanster/kommunerregioner/faktakommunerochregioner/kommungruppsindelning.2051.html>

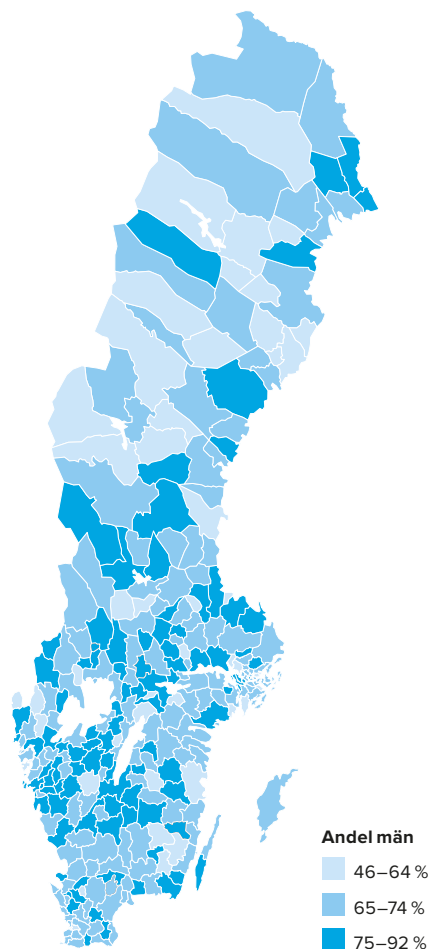
(tre grupper) visar att fördelningen mellan kvinnor och män som ledare är densamma oavsett kommuntyp. Resultatet blir också densamma i de fall kommuntyperna delas upp i de nio underliggande kommungrupperna. Skillnaden på andel män går då från 71,5 procent till 73,5 procent i de nio grupperna. Med andra ord har den geografiska placeringen en väldigt liten påverkan på andelen kvinnor och män som tränare för en förening.



**Figur 6.** Andel män bland ledare för LOK-stödsaktiviteter 2017, uppdelat på kommuntyp. Anmärkning: Resultaten baseras på andel av ledartillfällen. N = 11 292 699. Källa: IdrottOnline (LOK-stödet).

Bryter vi ner siffrorna ytterligare en nivå och jämför enskilda kommuner, är skillnaderna större. Endast i två av Sveriges 290 kommuner har föreningar rapporterat in fler aktivitetstillfällen med en kvinna som ledare: Arjeplog och Bräcke. Omvänt är det elva kommuner där minst 85 procent av ledartillfällena utgörs av en man som tränare.

Det som utmärker kommuner, med högre andel kvinnor eller män än genomsnittet (73 procent män), är att det rör sig om små kommuner med relativt få föreningar och deltagartillfällen. I dessa kommuner påverkas utfallet i högre grad av vilken föreningsidrott som finns inom kommunens gränser. Anledningen är att idrott i stor utsträckning påverkar fördelningen av andel kvinnor och män som ledare, vilket visas härnäst.



**Figur 7.** Andel män bland ledare för LOK-stödsaktiviteter 2017, uppdelat på kommun. Anmärkning: Resultaten baseras på andel av ledartillfällen. N = 11 292 699. Källa: IdrottOnline (LOK-stödet).

## Kvinnor och män som ledare utifrån idrott

Den faktor som visar störst skillnader mellan kvinnor och män är idrott (med idrott avses specialidrottsförbund). I några idrotter har samtliga LOK-stödsaktiviteter en man som ledare. Gemensamt för dessa idrotter är att det handlar om relativt få föreningar som har barn- och ungdomsverksamhet och sökt LOK-stöd. Samtidigt ser vi också att vissa större idrotter, med fler LOK-stödsföreningar, har en ojämn könsfördelning där det framför allt är en hög andel män som är ledare.

Omvänt ser vi också en del idrotter där en majoritet av ledarna är kvinnor. Även inom denna grupp är det en blandning av större och mindre idrotter. Sammantaget visar resultaten att andel män skiljer sig stort mellan idrotter, från tre procent av ledartillfällena till hundra procent. Tabell 1 visar de idrotter där skillnaden mellan könen är som störst samt där fördelningen är som jämnast. Samtliga tabeller utgår från andel män som ledare (andel ledartillfällen).

**Tabell 1.** Topp tio-idrotter med högst andel män respektive kvinnor och jämnast könsfördelning bland ledare för LOK-stödsaktiviteter.

Topp 10: män som ledare		Topp 10: kvinnor som ledare		Topp 10: jämn fördelning	
Idrott	Andel män som ledare	Idrott	Andel män som ledare	Idrott	Andel män som ledare
Dart	100	Ridsport	3	Boule	61
Biljard	100	Konståkning	13	Orientering	59
Issegling	100	Gymnastik	22	Friidrott	58
Cricket	98	Danssport	29	Parasport	57
Bandy	94	Racerbåt	30	Draghund	46
Ishockey	94	Källksport	37	Simidrott	44
Dragkamp	92	Akademisk idrott	39	Gång och Vandring	42
Squash	88	Varpa	39	Triathlon	42
Bordtennis	88	Triathlon	42	Akademisk idrott	39
Motorcykel och snöskoter	88	Gång och Vandring	42	Varpa	39

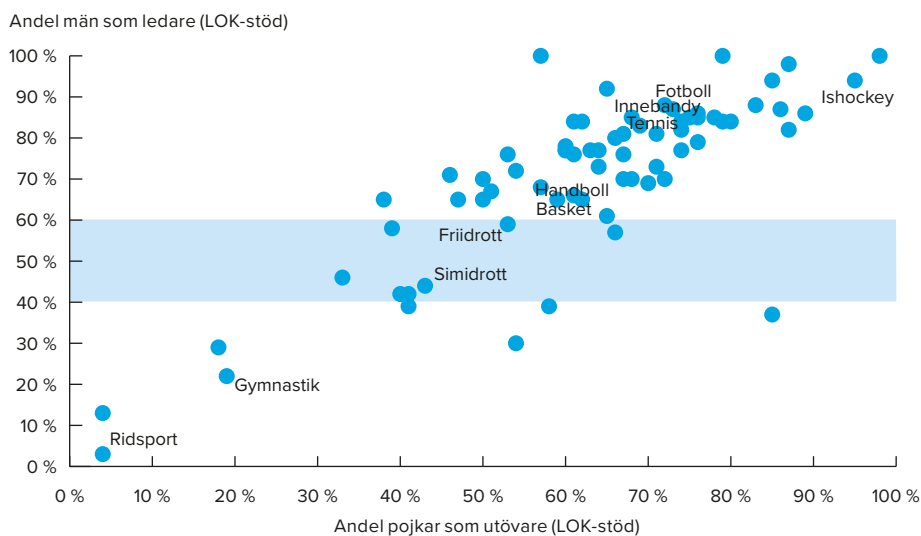
Anmärkning: Resultaten baseras på andel av ledartillfällen. N = 11 292 699. I samtliga tabeller visas resultaten baserat på andel män som ledare. Källa: IdrottOnline (LOK-stödet).

Det finns ett tydligt samband mellan deltagarna av LOK-stödsaktiviteten (pojkar och flickor) och ledaren av aktiviteten (män och kvinnor). Figur 8 visar relationen mellan andel pojkar som är utövare av aktiviteten och andel män som är ledare, fördelat på idrott. Resultatet visar att de idrotter som har många pojkar som utövare, också har många män som ledare (och vice versa). Längst upp till höger i figuren finns de idrotter med många pojkar som utövare och många män som ledare. Det omvända återfinns längst ner till vänster. I figuren har också idrottsrörelsens kvantitativa mål markerats som ska vara uppnådda år 2025: *andelen kvinnliga respektive manliga tränare inom idrottens olika organisationer ska uppgå till minst 40 procent*. De tio idrotter med störst barn- och ungdomsaktivitet har ringats in i figuren. Fördelningen för samtliga idrotter finns att läsa i bilaga 1.

Källksport, som har många pojkar som utövare men större andel kvinnor som ledare, är det enda förbundet som tydligt avviker från tidigare beskrivet mönster.



I detta fall handlar det samtidigt om en idrott med få föreningar som har barn- och ungdomsverksamhet. Varje enskild förening har då en stor inverkan på helheten och det räcker med att en ledare slutar för att förändra bilden.



**Figur 8.** Relationen mellan andel pojkar som utövare och andel män som ledare för LOK-stödsaktiviteter 2017, uppdelat på idrott. Anmärkning: Resultaten baseras på andel av aktivitets-tillfällen och ledartillfällen. N = 58 732 209/11 292 699. Källa: IdrottOnline (LOK-stödet).

## Summering ledare i barn- och ungdomsidrotten

Resultaten visar att ungefär tre av fyra aktiviteter inom barn- och ungdomsidrotten leds av en man och nästan varannan ledare är en man i åldern 36–50 år. Resultaten visar också att förändringarna över tid är små.

I denna del har redovisningen delats upp i framförallt ålder, geografi och idrott. Uppdelat på ålder ser vi relativt stora skillnader i andelen kvinnor och män. Även när det gäller idrott är skillnaderna mellan kön framträdande och visar samma mönster som utövarna av idrotten. I de fall många pojkar är utövare av idrotten, är många män också tränare. Samma mönster gäller det omvänt, det vill säga för flickor som utövare och kvinnor som ledare.

Vad gäller geografi visar resultaten små skillnader. Vi ser exempelvis ingen skillnad mellan storstadskommuner eller landsbygd. Nedbrutet på enskilda kommuner finns skillnader. Men detta kan tänkas förklaras av vilka idrotter som finns tillgängliga inom kommunens gränser. Små kommuner med färre föreningar och färre idrotter kan sticka ut från det generella mönstret. I dessa kommuner påverkas utfallet i högre grad av vilken föreningsidrott som finns inom kommunens gränser. Anledningen är att idrott påverkar fördelningen av andel kvinnor och män som ledare i stor utsträckning.

Resultaten har också delats upp i små respektive stora föreningar, räknat utifrån hur många LOK-stödsaktiviteter föreningen har haft under året. I små föreningarna är det något mindre andel män som leder träningen jämfört med större föreningar. Men skillnaderna är små.

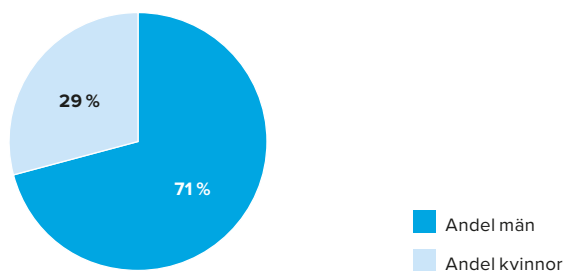
# Ledare och tränare för landslag

Tränare och ledare för landslag utgör en väldigt liten del av alla ledare inom idrottsrörelsen. Samtidigt representerar landslagsledare/tränare den högsta nivån inom en idrott och har genom det ett viktigt symbolvärde. Riksidrottsförbundet samlar varje år in uppgifter om specialidrotternas landslagsledare för seniorlag, uppdelat på antal kvinnor och män. Några specialidrottsförbund har inga landslag (exempelvis Korpen) och därmed inte heller några landslagsledare/tränare. Vissa specialidrottsförbund har flera landslag och några har sammantaget fler än 50 tränare och ledare.

Resultaten i denna del ger en bild av hur landslagsledare/tränare fördelar sig mellan kvinnor och män. Här bör poängteras att det finns ett visst tolkningsutrymme i begreppen tränare och ledare. Begreppen *ledare* och *tränare* är alltså inte definierat av Riksidrottsförbundet utan det är upp till respektive specialidrottsförbund och uppgiftslämnare att bestämma vilka landslagsledarfunktioner som ska inbegripas i redovisningen.<sup>6</sup> Med det sagt, bör själva skattningen stämma, vad gäller andel kvinnor och män som landslagsledare/tränare för respektive specialidrottsförbund och landslag. Utmaningen ligger i att förbunden kan tänkas räkna in olika många ledarfunktioner.

## Kvinnor och män med ledaruppdrag för landslag

Under 2017 har 62 specialidrottsförbund (av 71) rapporterat att de har landslagsledare/tränare. Resterande specialidrottsförbund har inga landslag. Av sammanlagt 1027 ledare/tränare för landslag var 71 procent män. Skillnaden mellan landslag för lagidrott och individuell idrott är relativt små. Inom lagidrotter är 73 procent av ledarna män och inom den individuella idrotten, 70 procent. Fördelningen visar samma mönster oavsett om vi på en aggregerad nivå tittar på stora eller små landslag (landslag med 1–5 ledare/tränare respektive 6–20 ledare/tränare).

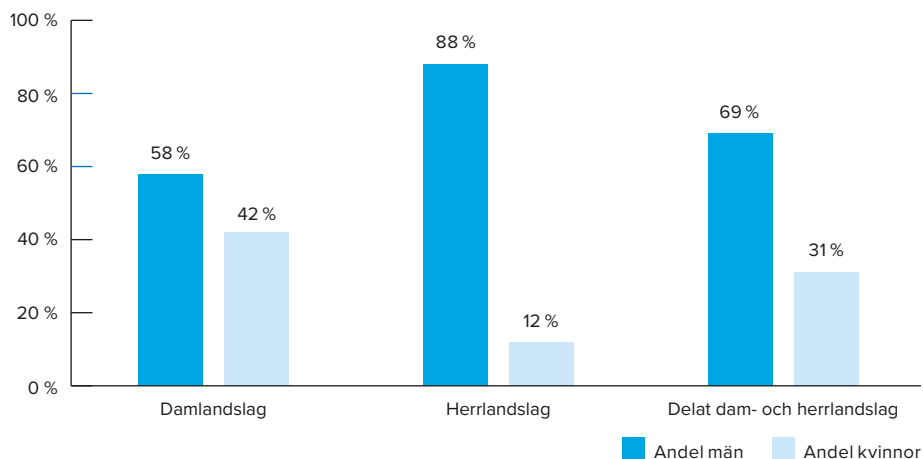


**Figur 9.** Andel kvinnor respektive män som ledare för landslag 2017. N = 1027.  
Källa: RF:s landslagsenkät.

<sup>6</sup> Frågan är ställd enligt följande: *Ange hur många kvinnliga/manliga ledare/tränare ert landslag har.* Det innebär att ledare och tränare många gånger inkluderar förbundskaptener, tränare, administrativa ledare, rådgivare av olika slag, anställda eller ideella.

## Ledare per landslagstyp

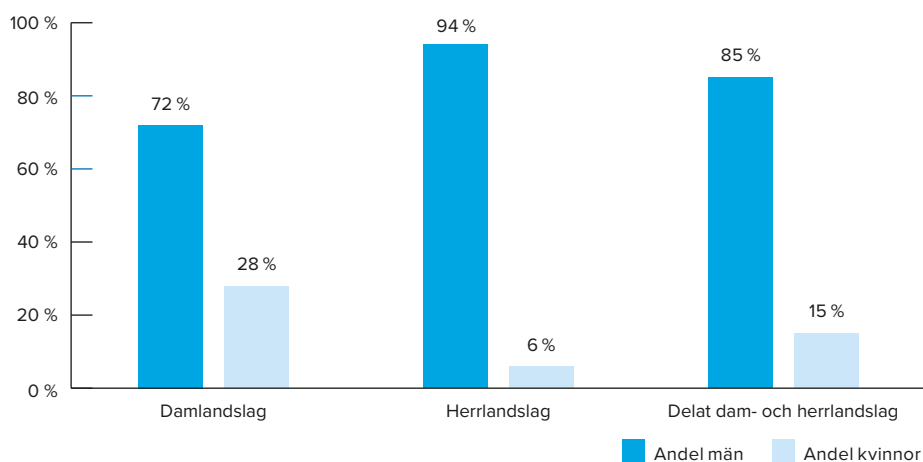
Andel kvinnor och män som ledare/tränare för landslag kan också delas upp utifrån vilket landslag uppdraget gäller (se figur 10). För damlandslag är det en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män som är tränare (57 procent män). För herrlandslag och mixade landslag är fördelningen däremot mer ojämn, med en klar majoritet av män som tränare (80 respektive 70 procent).



**Figur 10.** Andel kvinnor respektive män som ledare för landslag 2017, uppdelat på typ av landslag. N = 1027. Källa: RF:s landslagsenkät.

Resultaten kan också delas upp utifrån vem som är huvudtränare för landslaget.<sup>7</sup> Huvudtränaren är ofta den person som har det yttersta ansvaret för landslaget. Totalt sett har specialidrottsförbunden uppgivit 216 huvudtränare för landslag. Uppdelat på kön är det, för samtliga landslag, 182 män (84 procent) och 34 kvinnor (16 procent) som har denna position.

Oavsett vilket typ av landslag uppdraget gäller, visar resultaten en klar majoritet av män som huvudtränare (figur 11). Trots en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män som tränare för damlandslag (figur 10), så är mer än 70 procent av alla huvudtränare fortfarande män.



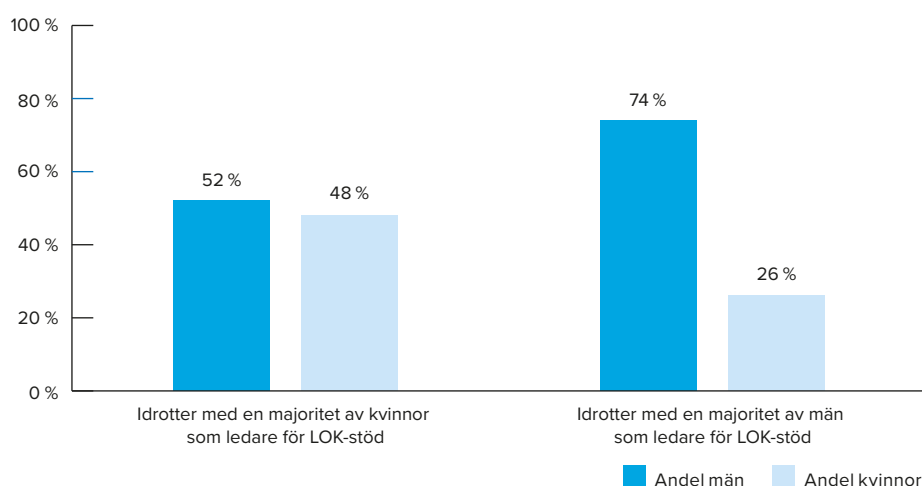
**Figur 11.** Andel kvinnor respektive män som huvudtränare för landslag 2017, uppdelat på typ av landslag. N = 216. Källa: RF:s landslagsenkät.

<sup>7</sup> Frågan är ställd på följande vis: *Ange vilket kön den huvudansvariga tränaren/ledaren har i aktuellt landslag.*

## Landslagsledare i relation till ledare för barn- och ungdomsidrott

Andel män som ledare för landslag är ungefär på samma nivå som andel män som ledare för barn- och ungdomsidrotten.<sup>8</sup> I båda fallen utgör andel män drygt 70 procent. Resultaten visar också ett samband mellan dessa två typer av ledaruppdrag. Idrotter med en hög andel kvinnor som ledare för LOK-stödsaktiviteter, har också en högre andel kvinnor som ledare för landslag och motsvarande förhållande bland män.

Figur 12 visar andel kvinnor och män som ledare för landslag i relation till ledare för LOK-stödsaktiviteter. Till vänster ser vi fördelningen av landslagsledare/tränare i de specialidrottsförbund (nio SF) som har en majoritet av kvinnor som ledare för LOK-stödsaktiviteter.<sup>9</sup> Inom denna grupp är det, på en aggregerad nivå, en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män som landslagstränare. Till höger visas samma fördelning utifrån specialidrottsförbund med en majoritet av män (53 förbund) som ledare för LOK-stödsaktiviteter. Inom denna grupp är könsfördelningen, summerat för specialidrottsförbunden, inte lika jämn bland landslagsledare/tränare.



**Figur 12.** Relationen mellan ledartillfällen för barn och ungdomar (LOK-stöd) och ledare för landslag 2017, uppdelat på idrott. Anmärkning: Stapeln med en majoritet av kvinnor som ledare för LOK-stödet består av 9 förbund. N = 140. Motsvarande för män består av 53 förbund. N = 887. Resterande 9 förbund har ingen landslagsverksamhet. Källa IdrottOnline (LOK-stödet) samt RF:s landslagsenkät.

## Summering ledare och tränare för landslag

Ledare/tränare för landslag ska i denna redovisning tolkas i en bred bemärkelse, de omfattar olika ledarfunktioner kopplade till ett landslag. Sammantaget är 70 procent av ledarna/tränarna inom landslagen män. Inom idrotter med en hög andel kvinnor som ledare för barn och ungdomar, råder en jämnare könsfördelning bland landslagsledare/tränare (52 procent män).

Underlaget har också delats upp i små och stora landslag (1–5 respektive 6–20 ledare i landslaget). I gruppen stora landslag är det på en aggregerad nivå något

<sup>8</sup> Räknat som ledartillfällen inom LOK-stödet.

<sup>9</sup> Exempel på specialidrottsförbund är ridsport, gymnastik, simning och konsttäkning.

vanligare med män som ledare, men skillnaderna är små. Det skiljer sig enbart fyra procentenheter mellan stora och små landslag.

Bryter vi ner statistiken på typ av landslag, är det en relativt jämn fördelning av kvinnor och män som är ledare/tränare för damlandslag (57 procent män). För herrlandslag och mixade landslag är fördelningen mer ojämn, med många män som ledare/tränare. Resultatet visar också stora skillnader beträffande vem som är huvudtränare för ett landslag; här utgör män en klar majoritet av huvudtränarna – även inom damlandslagen.

# Ledarutbildning (SISU Idrottsutbildarna)

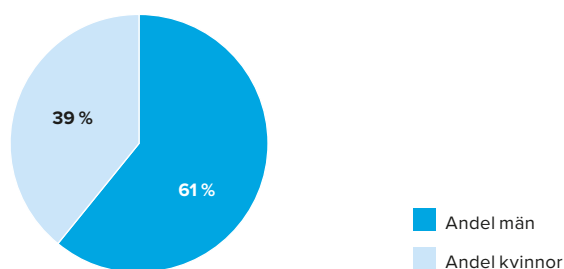
I denna del flyttas fokus från ledare av idrottsaktiviteter till vem som går ledarutbildningar. En ledarutbildning kan vara viktig både för att ta klivet till att bli ledare, och för att utvecklas och ta sig an andra uppdrag. Det är därför viktigt att både kvinnor och män deltar i ledarutbildningar.

De resultat som presenteras visar andelen kvinnor och män som gått ledarutbildningar. Underlaget bygger på distriktsledd verksamhet där SISU Idrottsutbildarna (SISU) varit anordnare 2017. Underlaget omfattar ledarutbildningar som riktas till både aktivitetsledare och organisationsledare.<sup>10</sup> Resultaten är baserade på antal individer som deltagit i en ledarutbildning. Specialidrottsförbunden genomför också egna ledarutbildningar. Dessa omfattas inte av denna sammanställning.

## Kvinnor och män som deltar i en ledarutbildning

Inom idrottens studieförbund SISU genomförs varje år över en miljon utbildningstimmar med olika inriktning. De största målgrupperna för dessa är aktiva och ledare. Enbart för ledare genomfördes över 600 000 utbildningstimmar år 2017.

Det är vanligare att män deltar i ledarutbildningar. Sex av tio deltagare var 2017 män. Figur 14 visar att förändringen över tid är liten.

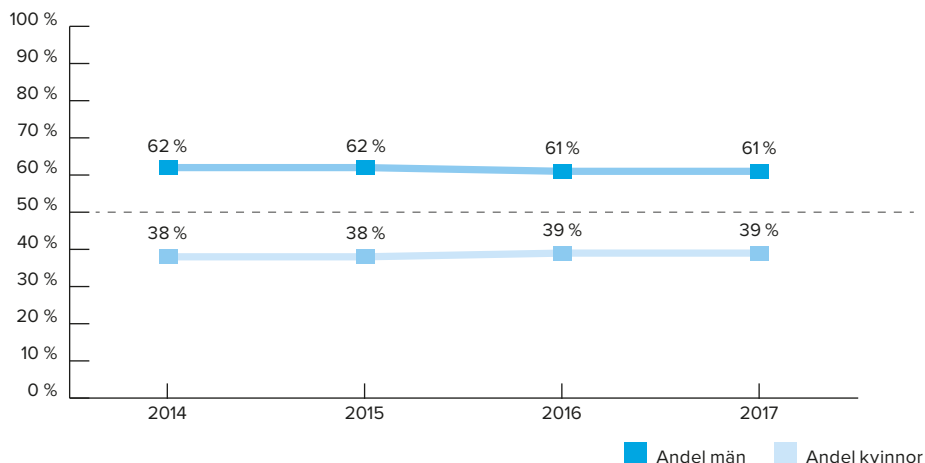


**Figur 13.** Andel kvinnor respektive män som deltar i ledarutbildningar inom SISU 2017.

Anmärkning: Resultaten baseras på andel deltagare av utbildningsaktiviteter. N = 351 556.

Källa: IdrottOnline (utbildningsapplikationen).

<sup>10</sup> Utbildning för organisationsledare kan handla om föreningslära; att hantera de demokratiska och administrativa processer som utmärker en förening.

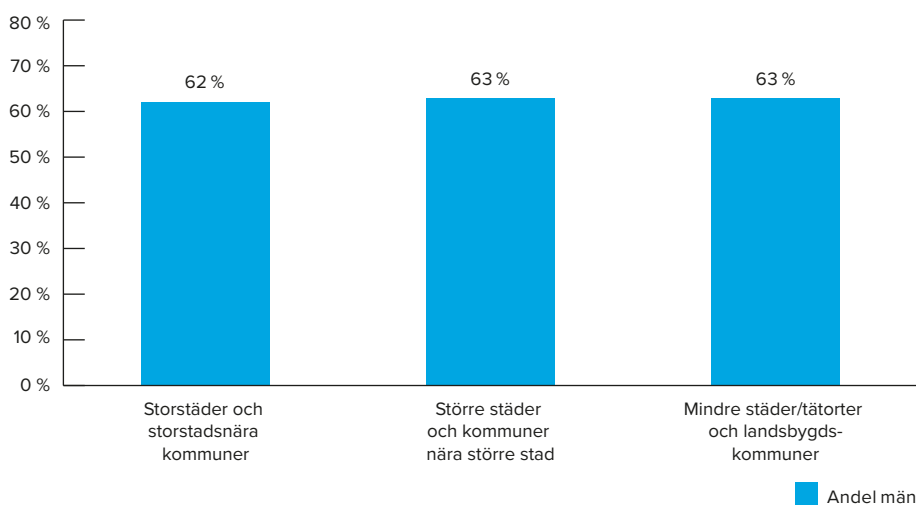


**Figur 14.** Andel kvinnor respektive män som deltar i ledarutbildningar inom SISU 2014–2017. Anmärkning: Resultaten baseras på andel deltagare av utbildningsaktiviteter. N = 351 556. Källa: IdrottOnline (utbildningsapplikation).

Resultaten kan jämföras med vilka som är ledare för barn och ungdomar (figur 3). Det är en större andel kvinnor som går en ledarutbildning (39 procent) än som är ledare för barn och ungdomar (27 procent). Denna skillnad kan möjligen förklaras av att ledarutbildningar är bredare än att enbart utbilda tränare för barn och ungdomar, källorna är därmed inte helt jämförbara.

## Geografiska skillnader

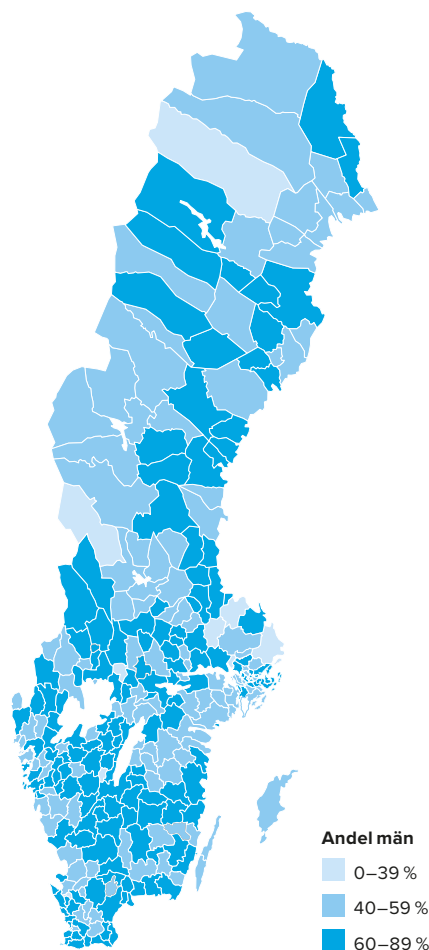
Resultaten visar att det är små skillnader mellan olika kommuntyper vad gäller andel kvinnor och män som går en ledarutbildning inom SISU (figur 15). Exempelvis skiljer det enbart ett par procentenheter mellan de tre storstadskommunerna (Stockholm, Göteborg, Malmö) och de så kallade landsbygdskommunerna. De små förändringarna påminner på så vis om resultaten för LOK-stödet (figur 6).



**Figur 15.** Andel män bland deltagare av ledarutbildningar inom SISU 2017, uppdelat på kommuntyp. Anmärkning: Resultaten baseras på andel deltagare av utbildningsaktiviteter. N = 351 556. Källa: IdrottOnline (utbildningsapplikationen).

Jämför vi olika kommuner är det 34 kommuner där över 50 procent av deltagarna är kvinnor. Motsatt är det 255 kommuner med fler män som deltagare. I 43 kommuner är det dessutom över 70 procent män. Läsaren behöver samtidigt notera att det i vissa mindre kommuner, enbart är några få eller en enstaka förening där medlemmar år 2017 gick en ledarutbildning inom SISU. Detta betyder att resultaten för små kommuner kan ändra sig relativt mycket mellan olika år beroende på vilka föreningar och idrotter som varit representerade det specifika året.

Intressant i sammanhanget är att det inte finns något tydligt samband mellan andel kvinnor och män som är ledare för LOK-stödsaktiviteter och vilka som går en ledarutbildning. I de kommuner där föreningar totalt sett har många män som ledare inom LOK-stödet, är det med andra ord inte fler män som går en ledarutbildning. Samma sak gäller i kommuner där många kvinnor är ledare.



**Figur 16.** Andel män bland deltagare av ledarutbildningar inom SISU 2017, uppdelat på kommun. Anmärkning: Resultaten baseras på andel deltagare av utbildningsaktiviteter. N = 351 556. Källa: IdrottOnline (utbildningsapplikationen).

## Kvinnor och män i ledarutbildning utifrån idrott

Skillnaden mellan idrotter (med idrott avses idrott inom ramen för de 71 specialidrottsförbunden) är relativt stor vad gäller kvinnor och män som går en ledarutbildning. Inom 60 idrotter har fler män deltagit i ledarutbildningar och inom elva idrotter har fler kvinnor deltagit. Tabell 2 visar ytterligheterna (idrotter utifrån flest män och flest kvinnor) samt där könsfördelningen är som jämnast. Samtliga tabeller utgår från andel män som deltagare.



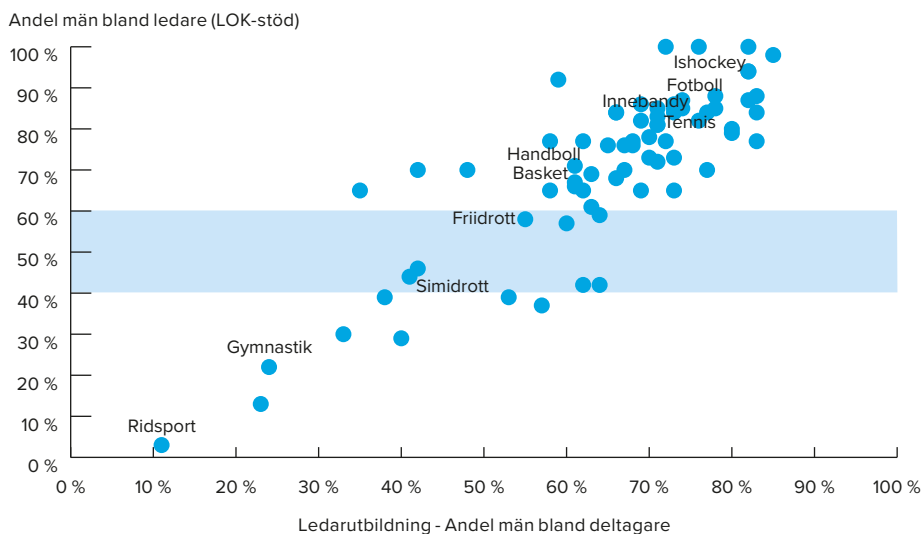
**Tabell 2.** Topp tio-idrotter med högst andel män respektive kvinnor och jämnast könsfördelning bland deltagare av ledarutbildningar inom SISU 2017.

Topp 10: Hög andel män		Topp 10: Hög andel kvinnor		Topp 10: Jämn fördelning	
Idrott	Andel män som deltagare	Idrott	Andel män som deltagare	Idrott	Andel män som deltagare
Cricket	85	Korpen	48	Landhockey	58
Squash	83	Mångkamp	42	Volleyboll	58
Flygsport	83	Simidrott	41	Friidrott	55
Bangolf	83	Danssport	40	Varpa	53
Bandy	82	Akademisk Idrott	38	Bob och Rodel	52
Ishockey	82	Skridsko	35	Korpen	48
Biljard	82	Racerbåt	33	Draghund-sport	42
Motorcykel och Snöskoter	82	Gymnastik	24	Mångkamp	42
Frisbee	80	Konståkning	23	Simidrott	41
Skyttesport	80	Ridsport	11	Danssport	40

Anmärkning: Resultaten baseras på andel deltagare av utbildningsaktiviteter. N = 351 556. I samtliga tabeller visas resultaten baserat på andel män som deltagare. Källa: IdrottOnline (utbildningsapplikationen).

## Relationen mellan ledare och ledarutbildning utifrån idrott

Figur 17 visar relationen mellan ledare för LOK-stödet och vem som går en ledarutbildning inom SISU, fördelat på idrott. I de idrotter där en hög andel män är ledare, är det också många män som har gått en ledarutbildning inom SISU. Lika tydligt är de omvända resultatet, det vill säga idrotter där en majoritet av ledarna är kvinnor är det många kvinnor som gått en ledarutbildning. I figuren har de tio idrotter med störst barn- och ungdomsaktivitet har ringats in. Fördelningen för samtliga idrotter finns att läsa i bilaga 1.



**Figur 17.** Relationen mellan andel män bland ledare för barn- och ungdomsidrott (LOK-stöd) och andel män bland deltagare av ledarutbildningar inom SISU 2017. N = 11 292 699/351 556. Källa: IdrottOnline (LOK-stöd och utbildningsapplikationen).

## Summering ledarutbildning

Även när det gäller vem som går en ledarutbildning ser vi en skillnad mellan kvinnor och män. Likt tidigare resultat i rapporten är det fler män som har gått en ledarutbildning och förändringarna över tid är små. Andel män och kvinnor som går en ledarutbildning följer till stor del samma mönster som ledare för barn- och ungdomsidrotten. Inom idrotter där många män är ledare för aktiviteten hittar vi också många män som går utbildningar, och omvänt.

Resultaten visar också att föreningens storlek inte påverkar fördelningen av andel kvinnor och män som deltagare, räknat på föreningar med många respektive få ledarutbildningstimmar 2017. Andel män som deltagare är med andra ord lika hög, oavsett om föreningen har många deltagare eller få deltagare totalt sett.

Likaså är det små geografiska skillnader, utifrån kommuntyper. Nedbrutet på enskilda kommuner blir skillnaderna större; i 34 kommuner har fler kvinnor än män deltagit i en ledarutbildning och i 255 kommuner har fler män än kvinnor deltagit. Samtidigt kan det på kommunnivå ibland handla om en enstaka förening där en eller flera personer har gått en utbildning, som då får representera hela kommunen.

# Sammanfattande resultat

I denna rapport tittar vi närmare på fördelningen av kvinnor och män med fokus på ledarrollen. Studien har utgått från fyra olika områden: ideellt arbete bland kvinnor och män, könsfördelningen bland ledare för barn- och ungdomsidrotten, ledare/tränare för landslag samt ledarutbildningar inom SISU Idrottsutbildarna.

Ett övergripande resultat är att oavsett vad vi mäter, vilken statistik vi tittar på, så utgör män den större andelen av ledare inom idrottsrörelsen. På en aggregerad nivå är tre av fyra ledare män. Det är marginella skillnader mellan de som är landslagsledare/tränare och de som är ledare inom barn- och ungdomsidrotten<sup>1</sup>. Grunden till detta resultat ser vi redan i befolkningsstudien som undersöker det ideella arbetet inom och utanför idrotten. Även om det är ungefär lika vanligt att kvinnor och män engagerar sig ideellt, så är det vanligare att män engagerar sig inom just idrotten. Därtill är det också vanligare att de män som är engagerade inom idrotten har uppdrag inom ledarskap, jämfört med de kvinnor som arbetar ideellt inom idrotten (som har andra åtaganden).

Underlaget i denna rapport har också brutits på olika bakgrundsvariabler där det kan tänkas finnas skillnader mellan andel kvinnor och män som ledare. Idrott, geografi, ledarens ålder och storlek (föreningens eller landslagets) har varit de bakgrundsvariabler som använts i störst utsträckning.

*Idrott* är den faktor som visar störst skillnader mellan kvinnor och män. Det går att se ett mönster inom de flesta idrotter vad gäller andel flickor och pojkar som utövare i relation till andel kvinnor och män som ledare. I de idrotter med många pojkar som utövar idrotten, är det också många män som är ledare, både för barn och ungdomar samt vad gäller ledare för landslag. Det är då också fler män som går ledarutbildningar inom SISU Idrottsutbildarna. Samma mönster ser vi inom idrotter med många flickor som utövare. Vilken faktor som styr detta mönster kan vi inte ge svar på i denna rapport. Det finns också andra faktorer som kan tänkas påverka detta mönster.

Likt idrott är *ålder* en bakgrundsvariabel där vi ser könsskillnader. Knappt varannan ledaraktivitet inom LOK-stödet genomförs av en man i 36–50 års ålder. Män 36–50 år är därmed den klart största gruppen bland ledare för barn och ungdomar. Både i relation till kvinnor som ledare och gentemot andra åldersgrupper för män. För kvinnor är det ingen åldersgrupp som sticker ut på samma sätt, även om åldern 36–50 år är den vanligaste. Åldersgruppen 13–20 år är intressant i sammanhanget där det är något vanligare att kvinnor är ledare. Med andra ord är det efter åldern 20 år som idrotten har svårare att attrahera kvinnor som ledare. Bakgrundsvariabeln *ålder* har vi enbart haft tillgång till när vi tittat på barn- och ungdomsidrotten.

<sup>1</sup> Inom barn- och ungdomsidrotten räknas andelen män och kvinnor utifrån de 11 miljoner ledartillfällen som är registrerade för LOK-stödsberättigad aktiviteter.

*Geografi* är den variabel där skillnaderna mellan kvinnor och män är minst.<sup>2</sup> Oavsett ifall vi studerar storstad, storstadsnära kommuner, medelstora städer eller landsbygd, så är resultaten desamma mellan olika kommuntyper. Går vi ner på enskilda kommuner är skillnaden större. I några kommuner visar resultaten på en högre andel kvinnor som är ledare eller som gått ledarutbildning. Omvänt ser vi också några kommuner med över 80 procent av män bland ledare. Det är framför allt små kommuner med färre föreningar och färre idrotter som sticker ut från det generella mönstret. I dessa kommuner påverkas utfallet i högre grad av vilken föreningsidrott som finns inom kommunens gränser. Anledningen är att *idrott* i stor utsträckning påverkar fördelningen av andel kvinnor och män som ledare.

Likt geografi ser vi inga större skillnader i resultaten baserat på *föreningens storlek*. Både små och stora föreningar har ungefär samma fördelning av andel kvinnor och män som ledare för barn och ungdomar samt vem som går ledarutbildning. Samma mönster ser vi i fördelningen av ledare för landslagen. Skillnaden är liten mellan landslag med 1–5 ledare och landslag med minst 6 ledare. Sedan kan det givetvis skilja sig inom ett specifikt litet eller stort landslag, där det kan vara enbart kvinnor, enbart män eller en jämn könsfördelning bland ledare för landslaget.

## Materialets brister

Rapporten belyser hur vanligt det är att kvinnor och män är ledare inom idrottsrörelsen. Avslutningsvis är det viktigt att understryka vilka utmaningar som finns i de underlag som använts och som försvårar denna tolkning.

Först och främst är själva begreppet ledare svårt att ringa in. I studiens källor har olika definitioner använts vilket försvårar jämförbarheten. Detta försvårar givetvis mätbarheten och jämförbarheten mellan olika data och källor. För landslagen har det exempelvis varit upp till respondenten själv att ange vilka som är ledare. Den informella ledaren är ett av de områden som rapporten inte har kunnat belysa. Det vill säga de som tar ett stort ledaransvar men som inte har denna uttalade position. Den data som finns används fångar av sin natur inte upp denna målgrupp.

I flera av rapportens data är det inte unika individer som mäts. Basen för beräkningen har istället varit hur ofta individerna är ledare eller går utbildningar. Detta kan skapa en förvirring och en potentiell snedvridning mot de idrotterna med många träningstillfällen. På många sätt är mätmetoden dock en styrka, då vi varit intresserade av hur stor del av ledarskapet som utgörs av män och kvinnor. Två ledare som varit delaktig i olika många träningar, ex 10 respektive 500 gånger på ett år, blir i studien viktade efter mängden träningstillfällen, vilket vi också har velat belysa.

Slutligen är det också viktigt att komma ihåg att rapporten enbart behandlar relationen mellan kvinnor och män. Det finns andra aspekter och skillnader inom gruppen idrottsledare än kön. Den här rapporten säger exempelvis ingenting om hur idrottsledargruppen är konstituerad avseende faktorer som exempelvis könsidentitet, utbildningsnivå och socioekonomi, funktionsförmåga, etnicitet och hudfärg. För att undersöka det krävs annan typ av data. Det krävs också mer forskning på hur dessa sociala bakgrunder och deras intersektionalitet påverkar benägenhet och möjlighet att ta på sig ledaruppdrag.

<sup>2</sup> Resultaten för landslag går inte att studera på en regional nivå.

# Slutsatser

Utifrån den statistik som redovisas i rapporten lyfter vi här fram några slutsatser.

## Män dominerar

En första övergripande slutsats är att oavsett vilken statistik vi tittar på, så utgör män den större andelen av idrottsledarna. *Gruppen ledare inom idrottsrörelsen domineras av män; tre av fyra ledare är män.* Värt att särskilt notera är att det på en aggregerad nivå är marginella skillnader i könsfördelning mellan ledare inom barn- och ungdomsidrotten och ledare på yttersta elitnivå, det vill säga landslagsledare/tränare. Mot bakgrund av redovisad statistik finns det alltså inget stöd för antagandet att andelen män blir större ”högre upp” i idrottsystemet. Det är, så att säga, konsekvent ojämnt bland idrottsledare på olika idrottsliga nivåer.

## Starka könsmonster inom idrotten

En andra slutsats är att det går att urskilja olika könsmonster i materialet. Med könsmonster menas att andelen män och kvinnor, pojkar och flickor ser olika ut i olika delar av idrottsverksamheten. Till exempelvis att vissa idrotter domineras av flickor som utövare, andra av pojkar, medan vissa idrotter har en ganska jämn könsfördelning. Några könsmonster att notera utifrån statistiken i föreliggande rapport:

*Kvinnor och män är, i princip, lika engagerade i ideellt arbete. Däremot skiljer sig kvinnor och män åt beträffande inom vilken del av civilsamhället det ideella arbetet utförs.* Kvinnor väljer i högre grad att vara ideellt engagerade i andra organisationer än idrotten; utanför idrotten är fler kvinnor än män ideellt engagerade. Det finns alltså inte fog för antagandet att kvinnor inte vill arbeta ideellt, de föredrar bara att göra det i andra organisationer än idrotten. Inom idrotten utgör män största andelen av ideellt arbetande. När det gäller det ideella arbete som utförs inom idrotten finns också här vissa könsskillnader: män ägnar sig främst åt ledaruppdrag med nära koppling till konkreta idrottsutövandet, såsom aktivitetsledare, utbildning och styrelseuppdrag. Kvinnor lägger sitt ideella engagemang på penninginsamling, kommunikation, information och opinionsbildande arbete. De här mönstren, att män och kvinnor delvis gör olika saker som ledare inom idrotten, går igen från andra studier (Pike, White, Matthews, Southon & Piggott, 2018).

*Förutom den sneda könsfördelningen bland ledare på aggregerad nivå är de skillnader som finns mellan olika idrotter intressant. Det råder starka könsmonster.* Bland de tio idrotter som uppbringar flest LOK-stödsaktiviteter är det endast två idrotter som har en hyfsat jämn könsfördelning bland ledarna (friidrott och simning). Övriga idrotter har antingen kraftig överrepresentation av män (basket, fotboll, handboll, innebandy, ishockey, tennis) eller kraftig överrepresentation

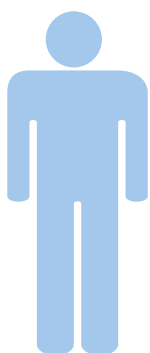
av kvinnor (gymnastik och ridsport). De starka könsmönstren som finns både bland utövare och ledare bidrar till att reproducera idrotterna som antingen manligt eller kvinnligt kodade.

Vi kan också konstatera att *de tio idrotter som är mest mansdominerade på ledarsidan har väldigt hög andel män, i jämförelse med de tio idrotter med störst andel kvinnor på ledarsidan*. De tre mest mansdominerande idrotterna (dart, biljard, issegling) har 100 procent män som ledare. Motorcykel och snöskoter som ligger på tionde plats har 88 procent män. De tio idrotter som har flest kvinnor är inte lika dominerande till andelen kvinnor. Ingen idrott har 100 procent kvinnor bland barn- och ungdomsledare. Gång och vandring som är på tionde plats har 58 procent kvinnor, alltså inom spannet för vad som räknas som jämställd könsfördelning.

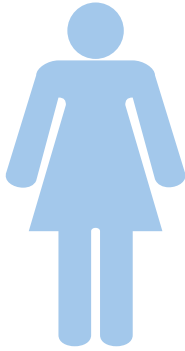
Som jämförelse kan könsfördelningen bland ledare som redovisas i föreliggande rapport, ställas i relation till vad som framkommer i rapporter gällande könsfördelningen i specialidrottsförbundens styrelser. Där är 63 procent män och 37 procent kvinnor (Svender & Nordensky, 2018). *Alltså är det betydligt jämnare könsfördelning i specialidrottsförbundens styrelser, organisationsledare på central nivå, än bland aktivitetsledare på föreningsnivå och landslagsledare som redovisas i den här rapporten*. En annan iakttagelse att notera från rapporten över beslutande och rådgivande organ rör könsfördelning i relation till ålder. Också i specialidrottsförbundens styrelser är det endast i den yngsta åldersgruppen (i styrelserapporten under 30 år) där andelen kvinnor kommer upp i nivå med männen (Svender & Nordensky, 2018).

## Vad karaktäriserar män respektive kvinnor som ledare?

Ett angreppssätt för att ytterligare tydliggöra hur gruppen män och kvinnor skiljer sig åt på ledarpositioner inom idrotten, är att lyfta fram särskild karaktäristika för respektive könskategori. Sammanställningen ska dock läsas med reservationen att redovisningen är en kraftigt förenklad bild, där nyanser uteblir.



- Utför helst det ideella arbetet inom idrotten, vanligen som aktivitetsledare, styrelseuppdrag och inom utbildning – alltså nära den konkreta idrottsaktiviteten.
- Är primärt barn- och ungdomsledare i åldern 36–50 år.
- Är ledare tillsammans med bara män i dart, biljard och issegling (i princip också i cricket, bandy och ishockey).
- Är ledare i idrotter med stor andel pojkar bland utövarna samt i idrotter som är relativt könsjämna.
- Är vanligen den som leder landslag, och i synnerhet herrlandslag...
- ... och är då nästan alltid huvudtränare.



- Utför helst det ideella arbetet utanför idrotten. Inom idrotten är det ideella arbetet särskilt kopplat till kommunikation, information, opinionsbildning samt penninginsamling – alltså aktiviteter som inte är direkt kopplade till den konkreta idrottsaktiviteten.
- Endast i en åldersgrupp är kvinnor i majoritet bland barn- och ungdomsledarna: 13–20 år.
- Är i klar majoritet som barn- och ungdomsledare i ridsport, konståkning och gymnastik, där en stor andel av utövarna är flickor.
- Utgör en tredjedel av landslagsledarna, både i lag- och individuell idrott ...
- ... men sällan som huvudtränare.
- Kvinnor med ledaruppdrag inom barn- och ungdomsidrotten utbildar sig i högre utsträckning än män.

## Idrottsrörelsen når inte sina jämställdhetsmål

En tredje slutsats är att idrottsrörelsen just nu inte når de jämställdhetsmål som är fastställda till år 2025. De kvantitativa målen gör gällande att andelen kvinnliga respektive manliga tränare inom idrottens olika organisationer ska uppgå till minst 40 procent. Det gäller alla nivåer inom idrotten, såväl barn- och ungdomsverksamheten på föreningsnivå som specialidrottsförbundens landslagsverksamheter (samt vid riksidsrottsgymnasium och nationellt godkända idrottsutbildningar, vilket inte redovisas i den här rapporten). Utvecklingen mot jämställdhet bland ledare inom idrotten är stagnerad. För att målen ska uppnås på en aggregerad nivå, behöver en hel del hända de närmaste åren.

När det gäller de mer kvalitativt inriktade målen ”*Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett kön att utöva och leda idrott*” liksom ”*Flickor och pojkar, kvinnor och män, [ska] ges lika möjligheter och villkor att utöva och leda idrott*”, finns fog för att påstå att möjligheterna för män och kvinnor att vara ledare inom idrotten inte är jämställda. Detta påstående har sin utgångspunkt i den forskning som presenteras i nästa kapitel, gällande att det finns strukturer, kulturer, normer och mekanismer inom idrotten som direkt – och vanligen indirekt – skapar möjligheter för män och begränsar kvinnor från att få och ta ledaruppdrag. Det är dock inte något som har undersökts i studien i föreliggande rapport, utan får sägas vara ett antagande baserat på den kunskap som finns på området idrott, ledarskap och kön.

# Varför är fler män än kvinnor ledare?

Evidensen för kvinnors underrepresentation – och därmed mäns överrepresentation – som ledare inom idrottens olika delar och nivåer är omfattande (Pike, White, Matthews, Southon & Piggott, 2018). Detta faktum motiverar idrottsorganisationer i Sverige och andra länder att formulera policys, mål, projekt och aktiviteter i syfte att förändra den skeva könsfördelningen bland ledare (se t.ex. European Commission, 2014; Fasting, Sand, Pike & Matthews, 2014). För att kunna komma till rätta med ojämställdheten och säkerställa att rätt typ av insatser görs, är det viktigt att ta reda på orsakerna till varför fler män än kvinnor är ledare.

Här följer ett avsnitt med exempel på forskning som finns inom området idrott-kön-ledarskap. Forskningsfältet har kommit att bli rätt omfattande, denna forskningspresentation är högst begränsad och ingen systematisk litteraturoversikt. De studier som presenteras kan dock ge en bild av den huvudsakliga kunskap och de inriktningar som finns på området.

## ”Kvinnor vill inte bli ledare”

I flera studier framkommer att kvinnors skäl till att inte bli ledare, liksom deras beslut att lämna idrottsledaruppdrag, handlar om att kvinnor inte är tillräckligt motiverade, intresserade eller ambitiösa, eller är i avsaknad av tillräckligt självförtroende och erfarenhet (Eagly & Karau, 2002; Fielding Lloyd & Meân, 2011, Kamphoff, 2010). Ledaruppdraget, dess utformning och krav, med hög arbetsbelastning, där professionella ledaruppdrag ofta innebär mycket tid utanför reguljär arbetstid, hög stress och press tycks begränsa kvinnor i högre grad än män att ta ledaruppdrag (Burton, 2015). Det finns kan också handla om att kvinnor har och tar större ansvar för hem och familj än vad män gör. Konflikten mellan arbete/ledaruppdrag och familj behandlas i många studier (Burton, 2015; Dixon & Bruening, 2007; Hovden 2000; Pfister & Radtke, 2009; Shaw & Hoerber, 2003).

I den här typen av förklaringar hänskjuts kvinnors underrepresentation till kvinnorna själva, de utgör så att säga sina egna barriärer. Studier lyfter fram att kvinnor har sämre självförtroende, inte ser sig som tillräckligt kompetenta och därför väljer bort ledaruppdrag. Men förklaringsmodeller som stannar vid individuella orsaker till kvinnors låga representation stöter på en hel del kritik av andra forskare. De huvudsakliga invändningarna handlar om att den här forskningen inte tar hänsyn till de sociala och kulturella praktiker som påverkar en individs upplevelser och beteenden (Cunningham & Sagas, 2008; Norman, 2010a, 2014). Kvinnors tankar om, upplevelser och erfarenheter av ledarskap måste sättas i relation till förutsättningarna för ledarskapet.



Ett exempel på att kombinationen ledarskap - familj kan utgöra ett hinder är Pfister och Radtkes (2009) studie på kvinnor och män som ledare i beslutande organ. Den visar att eventuella barriärer för kvinnor att ta ledaruppdrag utgörs av idéer om ledarskapets förutsättningar. De talar om "tidsmyten"; ett glorifierande av att ett ledaruppdrag kräver hängivenhet, tar och måste ta mycket tid. Respondenterna i deras studie ger uttryck för idéer om att det inte går att ha något liv utom och bortom ledarskapet och en ledarkarriär. Det utgör ett särskilt hinder för kvinnor eftersom föreställningar om den ideella ledaren (som lägger och måste lägga mycket tid) krockar med föreställningar om den ideella modern, som förväntas lägga mycket tid på hem och familj. De två idealen är svårförenliga och påverkar kvinnors benägenhet att ta på sig ledaruppdrag och göra ledarkarriär inom idrotten. Svårigheten att kombinera ett ledaruppdrag med ansvar för familj, och att det utmanar bilden av hur en kvinna ska vara, framträder i flera andra studier (Dixon & Bruening, 2007, 2008; Kamphoff, 2010; Mazerolle, Burton & Cotrufo, 2015; Norman, 2014).

Orsakerna till den stora andelen män och mindre andelen kvinnor som ledare är alltså komplexa; individernas upplevelser och val att bli och vara ledare måste förstås i idrottens strukturella och kulturella kontext. Av det skälet ska vi titta närmare på forskning som belyser de villkor inom vilka män och kvinnor verkar inom idrott och ledarskap.

## Könsstereotyper och idrottsledarskapet som maskulint konstruerat

Idrottens organisationer och den mer konkreta idrottsliga praktiken är impregnerad av genusföreställningar. Socialt och kulturellt skapade föreställningar om kvinnor och kvinnlighet, män och manlighet, är på olika sätt verksamma inom idrotten och påverkar hur idrotten utformas och organiseras, och påverkar individer och grupper som deltar i den. Som exempelvis kvinnor reella villkor och förutsättningar att få/ta ett ledaruppdrag.

Idrotten, likt andra delar av samhället, genomsyras av *könsstereotypa föreställningar* om hur män och kvinnor är och ska vara, alltså schablonmässiga idéer om vad som är manligt och kvinnligt. Egenskaper och beteenden som inom idrotten knyts till manlighet är resultatnriktad, handlingsinriktad, konkurrensinriktad, vara en auktoritet, rak, tydlig, saklig, aggressiv och analytisk. Egenskaper och beteenden knutna till kvinnlighet är relationsorienterad, intuitiv, mjuk, sympatiserande, demokratisk, söka konsensus och vara prestigelös. (Atwater, Brett, Waldman, DiMare, & Hayden 2004; Aicher & Sagas, 2010; Claringbould & Knoppers, 2008; Cunningham, 2008; Eagly & Karau, 2002; Hovden, 2010; Shaw & Hoerber, 2003)

De könsstereotypa föreställningarna möter föreställningar om ledarskap. Män och maskulinitet har historiskt sett utgjort normen inom idrotten, och inte heller ledarskap är en könsneutral historia. *Maskulinitetsnormer manifesteras också i ledarpositioner och ledarskap* (Aicher & Sagas, 2010; Anderson, 2009; Hovden, 2000; Kamphoff, 2010; Menaker & Walker, 2013; Pfister, 2013; Shaw & Hoerber, 2003; Shaw & Slack, 2002; Walker & Sartore-Baldwin, 2013). Givet de maskulinitetsnormer som hålls inom idrotten, kommer typiska manliga egenskaper, beteenden och attribut att överensstämma med idéer om hur

en ”riktig” ledare och tränare ska vara. Män kommer att uppfattas som mer naturliga och självklara ledare inom idrotten än kvinnor (Burton, Barr, Fink & Bruening, 2009; Eagly & Karau, 2002; Greenhill, Auld, Cuskelly & Hooper, 2009; Hovden, 2010; Kamphoff, 2010; Walker & Sartore-Baldwin, 2013). Starka föreställningar om maskulinitet leder till att män värderas högt i organisationen, de kommer att utgöra den goda, ideala tränaren, medan kvinnor inte uppfattas som lika lämpliga för ledarpositioner (Burton m.fl., 2009; Fielding-Lloyd & Meân, 2008; Greenhill m.fl., 2009; Hovden, 2010; Kamphoff, 2010; Shaw, 2006; Shaw & Hoerber, 2003). Föreställningar om maskulinitet och maskulint ledarskap förstärks i verksamheter med sned könsfördelning, där män är i majoritet (Burton, 2015).

Föreställningar om maskulinitet samlas kring en viss typ av manlighet, i en maskulinitetsnorm. Inom forskningen benämns denna ofta som hegemonisk maskulinitet (Connell, 2008; Connell & Messerschmidt, 2005). Hegemonisk maskulinitet är en form av ideal, en arketyp för manlighet, som både män och kvinnor har att förhålla sig till. Den hegemoniska maskuliniteten skapas genom starka heteronormer som vävs samman med maskulinitetsnormer och i relation till femininitet. Den hegemoniska maskuliniteten pekas av många forskare ut som ett hinder för kvinnor att så väl bli som fortsätta vara tränare. En stark maskulinitetsnorm kan också skapa en viss kultur och jargong i tränarmiljön. Hur man betar sig mot varandra, vad man pratar om, vad det skämtas om, språkbruk, klädkoder, informella nätverk, fördelning av informella uppgifter, har betydelse för huruvida kvinnor upplever att idrotts- och tränarmiljön är attraktiv att vara i. Det påverkar rekrytering och selektionsprocesser, och i förlängningen kvinnors benägenhet att ta på sig och stanna kvar som ledare inom idrotten (Claringbould & Knopplers, 2008; Shaw, 2006).

Den hegemoniska maskuliniteten gör att mäns egenskaper och beteenden framstår som allmängiltiga och genusneutrala, medan kvinnor kommer att konstrueras som avvikande, speciella och ”könade” (Hovden, 2010). Kvinnor upplever att de ofta blir trivialiserade, bär på en ”börda av tvivel och misstankar” från omgivningen och behöver bevisa att de är kompetenta tränare (Fielding-Lloyd & Meân, 2008; Norman, 2010).

I några studier framkommer argument för fler kvinnor i ledarpositioner, knutna just till idéer om kvinnor och kvinnlighet (Claringbould & Knoppers, 2008; Hovden, 2010, Shaw & Hoerber, 2003). Kvinnor förväntas, enligt dessa, som ledare tillföra egenskaper som traditionellt knutits till kvinnlighet. Detta specifikt feminina ska vara ett tillägg av något annorlunda som kan göra positiv skillnad. Det kan också vara att de ska motverka ett ”macho-beteende” (Claringbould & Knoppers, 2008). Argumenten bygger på ett könsstereotyp tänkande; kvinnor besitter några kvinno-specifika egenskaper som kan utgöra ett komplement till egenskaper som män bidrar med. De traditionellt manliga egenskaperna konstrueras således som idealet, som det ”vanliga” ledarskapet, vilket framställs som något könsneutralt.

Ekvationen med föreställningar om att kvinnor saknar vissa föredragna maskulint präglade ledarskapsförmågor, samtidigt som de förväntas tillföra något specifikt kvinnligt annorlunda blir klurig, särskilt när de samtidigt förväntas leva upp till de manliga ideal som ledarskap präglas av (Hovden, 2010).

## Rekrytering och rekryteringsprocesser

En orsak till mäns överrepresentation på ledande positioner inom idrotten är att kvinnor blir exkluderade i rekryteringsprocesser (Claringbould & Knoppers, 2008; Hovden, 2000; Pfister & Radtke, 2009). Rekrytering, urvalskriterier och urvalsprocesser, hur de är utformade samt de normer som omgärdar rekryteringsprocesser, bidrar till att kvinnor blir underrepresenterade (Hovden, 2000, 2012; Pfister & Radtke, 2009). Könstereotypa föreställningar om män och kvinnor, liksom att den hegemoniska maskuliniteten manifesteras genom rekryteringsprocesser är två anledningar till det.

När eftersträvansvärda kvaliteter och kompetenser ska eftersökas och väljas ut, tenderar stereotypa föreställningar om kön att slå igenom. De som ska rekryteras kan slentrianmässigt utgå ifrån att män besitter vissa egenskaper och kvinnor andra. Och som påvisas ovan, när män utgör normen inom en organisation, kan kvinnor uppfattas som mindre kompetenta, vilket missgynnar dem i rekryteringsprocessen. Exempelvis visar Shaw och Hoeber (2003) att kvinnliga chefer inom nationella idrottsorganisationer fick genomgå mer utmanande intervjuer än deras manliga motsvarigheter. Motivet var att det var särskilt viktigt att kvinnorna var lämpade för dessa positioner, just för att de var kvinnor. Hegemonisk maskulinitet gör att urvalsprocessen och urvalskriterier uppfattas som objektiva och könsneutrala, men i själva verket är fulla av könstereotypa uppfattningar och maskulinitetsnormer (Burton m.fl., 2009; Claringbould & Knoppers, 2007; Hovden, 2000, 2012; Messner, 2009). Messner (2009) beskriver hur det går till när mammor och pappor "väljs" ut till ledaruppdrag inom barn- och ungdomsidrott. Pappor rekryteras till de mer viktiga tränarpositionerna medan mammorna blir lagföräldrar. Den typen av arbetsuppdelning reproducerar normer om män som den "riktiga" ledaren. Könstereotypa föreställningar och hegemonisk maskulinitet blir alltså som en form av *bias* (tankefel baserade på fördomar) vid rekrytering av ledare.

Ett centralt begrepp när det gäller rekrytering och urval av ledare i olika sammanhang är *homogen reproduktion* (Kanter, 1977), som innebär att de som finns i maktpositioner och har tolkningsföreträde efterfrågar och ger tillträde till dem som har liknande egenskaper och bakgrund som man själv besitter. Genom att främja individer som påminner om en själv reproduceras homogena mönster i ledargruppen. Den homogena reproduktionen sker bland annat genom informella mentorskap och nätverk, vilka ofta sker mellan män (Norman, 2010b). Regan och Cunningham (2012) har undersökt relationen mellan huvudtränarens kön och övriga tränarens kön, vid amerikanska college. Studien visar på statistiska samband mellan huvudtränarens kön och kön på övriga tränare, vilket forskarna menar är ett exempel på homogen reproduktion. Flera andra studier påvisar också förekomsten av homogen reproduktion i ledarkontexter, där kvinnor kommer att missgynnas (Burton m.fl., 2009; Greenhill, m.fl., 2009; Messner, 2009).

*Sociala nätverk* är betydelsefullt vid rekrytering av ledare, de utgör en form av socialt kapital och ger tillgång till informell kunskap (Burton, 2015; Greenhill, m.fl., 2009; Mazerolle, m.fl., 2015; Pike, m.fl., 2018). Män verkar ha större tillgång till idrottsliga nätverk och mentorer än vad kvinnor har (Burton, 2015; Mazerolle, m.fl.; Burton & Cotrufo, 2015; Pfister & Radtke, 2009). Om den vanliga rekryteringsvägen inom en organisation går genom idrottsliga nätverk

och sociala relationer, ökar det möjligheterna för män och försvårar för kvinnor (Greenhill, m.fl., 2009; Shaw, 2006). Som lösning föreslås systematiska och transparenta rekryteringsprocedurer. Det har visat sig öka antalet kvinnor till idrottsledaruppdrag (Pfister & Radtke, 2009). Studier visar att kvinnor inte är lika benägna att föreslå sig själva, ”ta för sig” av olika ledaruppdrag, som män tycks vara – något som också skulle kunna åtgärdas genom systematiska rekryteringsprocesser (Greenhill, m.fl., 2009, Pfister och Radtke, 2009).

## Implikationer för idrotten

Sammantaget finns det flera orsaker till kvinnors underrepresentation på ledarpositioner inom idrotten. Forskningsområdet är omfattande och frågorna angrips på lite olika sätt, beroende vetenskaplig disciplin och forskares teoretiska och metodologiska ingångar. Förklaringarna som framträder i forskningen visar på frågornas komplexitet; det är flera olika faktorer som skapar sned könsfördelning, vilket därmed kräver olika lösningar och åtgärder.

Förklaringar som att kvinnor inte vill vara ledare, säger sig ha dåligt självförtroende, tvivlar på sin förmåga och upplever en konflikt mellan ledaruppdrag och familjeansvar, kan lätt tolkas som att det är kvinnorna själva som är problemet. Men det som vid första anblicken ser ut att vara självvalt kan snarare vara ett resultat av det inom idrotten finns normer och exkluderande mekanismer. En viktig poäng är alltså att kvinnorna själva inte är ansvariga för en skev könsfördelning bland idrottsledare (Norman, 2010; 2014). Kvinnors underrepresentation måste förstås som ett symptom – eller svar – på en mer djupgående problematik, snarare än att de utgör själva problemet.

Forskningen pekar på flera delar i den idrottsliga kulturen och strukturen som kan fungera hindrande för kvinnor. Könsstereotypa föreställningar om män och kvinnor, där vissa egenskaper och beteenden slentrianmässigt knyts till män och andra till kvinnor, gör att det inte erbjuds så många olika sätt att vara man eller kvinna på, vilket kan göra det svårt att vara sig själv. De förväntade köns-egenskaperna och beteendena kommer sedan att i mer eller mindre grad uppfattas som kompatibla med föreställningar om hur en ledare ska vara. Hegemonisk maskulinitet är också en viktig förklaring till varför män till större del innehar ledarpositioner. Det finns ett starkt stöd i forskningen att arbeta mot stereotypa föreställningar om kön, liksom förgivet tagna idéer om hur den ”riktiga”, och ”naturliga” ledaren ser ut, torde vara betydelsefullt för ökad jämställdhet bland ledare.

Företeelsen homogen reproduktion är ett upprätthållande av hegemonisk maskulinitet. Om de som redan har ledarpositioner och visst tolkningsföreträde främjar individer som liknar dem själva, får idrotten en fortsatt homogen grupp av ledare. Det av forskningen identifierade problemet med icke objektiva rekryterings- och urvalsprocesser kan förändras genom att föreningar och förbund ifrågasätter och utmanar könsnormer – och då särskilt maskulinitetsnormer. Kritiska frågor till den egna verksamheten kan vara: vem tänker vi primärt på som ledare? Hur och vilka sammanhang och kanaler söker vi efter ledare? Vem möts en potentiell ledare av i första mötet med föreningen eller förbundet? Finns några underförstådda antaganden eller uttalande kriterier för vilken erfarenhet och kompetens som krävs för att leda en viss idrottsverksamhet? Är kriterierna

könsneutralt utformade eller ligger det möjligen könsbias inbäddat? Detta kan säkert också leda till mer konkreta åtgärder där sätten att rekrytera och selektera förändras.

Ett återkommande tema i studier som undersöker kvinnors uppfattningar om och erfarenheter av ledaruppdrag inom idrotten är relationen mellan ledaruppdraget och familjeansvaret. Kvinnor i högre grad än män indikerar att familjeansvaret påverkar möjligheterna att vara tränare på ett negativt sätt. Idrotten ska inte lösa utformningen av familjepolitiken, det ligger på andra delar av samhället, men idrotten borde titta närmare på och eventuellt förändra vissa delar när det gäller utformningen av ledaruppdragen. Skärskåda hur villkoren och förutsättningarna för ledaruppdragen ser ut. Går det att utforma dem annorlunda så att de inte kräver fullt så mycket tid och kanske inte alltid under så lång tidsperiod? Kan fler dela på ledarskapet och tillhörande uppgifter så att det blir mindre belastade att ta ett uppdrag? Är det möjligt att ordna så att ledares barn (även de som inte eventuellt är med i träningsgruppen) får följa med på träningar och möten? Finns det några mervärden med ledaruppdraget som kan framhållas och locka? Särskilt krävande kan det kanske vara för landslagstränare, där uppdraget innebär resor och frånvaro. Går det att förändra något i hur de uppdragen är utformade?

Nya, kreativa lösningar borde rimligen kunna leda till att inte bara fler kvinnor utan också fler män med olika/andra bakgrunder får chansen och kan tänka sig att ta på sig ledaruppdrag.

# Referenser

- Aicher, T. J. & Sagas, M. (2010). Are head coaches in intercollegiate athletics perceived as masculine? An evaluation of gender stereotypes and the effect of sexism on intercollegiate coaches. *Gender Issues* 27(3–4), 165–174.
- Anderson, E. (2009). The Maintenance of Masculinity Among the Stakeholders of Sport. *Sport Management Review*, 12(1), 3–14.
- Atwater, L. E., Brett, J. F., Waldman, D., DiMare, L., & Hayden, M. V. (2004). Men's and women's perceptions of the gender typing of management subroles. *Sex Roles*, 50, 191–199.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research, *Sport Management Review, Elsevier, vol. 18(2)*, 155–165.
- Burton L. J., Barr, C. A., Fink, J.S. & Bruening, J. E. "Think Athletic Director, Think Masculine?": Examination of the Gender Typing of Managerial Subroles Within Athletic Administration Positions. *Sex Roles* 61, 416–426.
- Claringbould, I. & Knoppers, A. (2007). Finding a "Normal" Women: Selection Processes for Board Membership. *Sex Roles* 56, 495–507.
- Claringbould, I. & Knoppers, A. (2008) Doing and Undoing Gender in Sport Governance. *Sex Roles* 58, 81–92.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2013). 10. Understanding the lack of gender equity in leadership positions in (sport) organization. I Peter Leisink, Paul Boselie, Dian Marie Hosking, Maarten van Bottenburg (Red.) *Managing Social Issues: A Public Values Perspective*, 162–182, Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Connell, R. (2008). *Maskuliniteter*. (2 uppl). Göteborg: Didalos.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender and Society*, 19(6), 829–859.
- Cunningham, G. B. & Sagas, M. (2008) Gender and Sex Diversity in Sport Organizations: Introduction to a Special Issue. *Sex Roles*, 58, 3–9.
- Dixon, M. & Bruening, J. E. (2007), Work–Family Conflict in Coaching I: A Top-Down Perspective. *Journal of Sport Management*, 21, 377–406.
- Dixon, M. & Bruening, J. E. (2008), 'Perspectives on work-family conflict in sport: an integrated approach', *Sport Management Review*, 8, 227–53.
- Eagly, A.H. & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *Journal of Social Issues*, Vol. 57(4), 781–797.
- Eagly, A.H. & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review* Vol. 109(3), 573–598.
- European Commission (2014). *Gender equality in sport. Proposal for strategic actions 2014–2020*.
- Fasting, K., Sisjord, M. & Sand, T. S. (2017). Norwegian elite-level coaches: who are they? *Skandinavien sport studies forum*, 8, 29–47.
- Fasting, K., Sand, T. S., Pike, E. & Matthews, J. (2014). *From Brighton to Helsinki Women and Sport Progress Report 1994–2014*. The International Working Group on Women and Sport (IWG).
- Fielding Lloyd, B. & Lindsey, M. (2011). "I don't think I can catch it": Women, confidence and responsibility in football coach education. *Soccer and Society*, 12(3), 345–364.
- Fielding-Lloyd, B. & Meân L.J. (2008), "Standards and separatism: the discursive construction of gender in English soccer coach education", *Sex Roles*, 58, 24–39.
- Greenhill, J., Auld, C. Cuskelly, G. & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review* 12, 229–240.
- Hovden, J. (2000). "Heavyweight" men and younger women? The gendering of selection processes in Norwegian sport organisations. *Nordic Journal of Womens's Studies* 8(1), 17–32.

- Hovden, J. (2010). Female top leaders – prisoners of gender? The gendering of leadership discourses in Norwegian sports organizations, *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2:2, 189–203.
- Hovden, J. (2012). Demokrati eller hegemoni? Jämställdhet och makt inom idrottsrörelsen. I J. Hvenmark (red.), *Är idrott nyttigt? En antologi om idrott och samhällsnytta*, 164–193. Stockholm: SISU Idrottsböcker.
- Kamphoff, C. S. (2010). Bargaining with Patriarchy. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(3), 360–372.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Mazerolle, S. M., Burton, L. & Cotrufo, R. J. (2015). The Experiences of Female Athletic Trainers in the Role of the Head Athletic Trainer. *Journal of Athletic Training* 50(1), 71–81.
- Menaker, B. & Walker, N. A. (2013). “I don’t feel that women are capable of coaching a men’s team”: Impact of hegemonic masculinity on collegiate coaching perceptions. *Journal of Contemporary Athletics* 7, 37–49.
- Messner, M.A. (2009). *It’s all for the kids: gender, families, and youth sports*. Berkeley: University of California Press.
- Norman, L. (2010a). Feeling second best: Elite Women Coaches’ Experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27, 89–104.
- Norman, K. (2010b) Bearing the Burden of Doubt: Female Coaches’ Experiences of Gender Relations. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(4), 506–517.
- Norman, L. (2014). A crisis of confidence: women coaches’ responses to their engagement in resistance. *Sport, Education and Society*, 19(5), 532–551.
- Pfister, G. & Radtke, S. (2009). Sport, women and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9(4), 229–243.
- Pfister, G. U. (2013). Outsiders: Female coaches intruding upon a male domain? I: G. Pfister & M. K. Sisjord (red.), *Gender and Sport: Changes and Challenges*, s. 71–99. Münster: Waxmann Verlag.
- Pike, E., White, A., Matthews, J., Southon, S. & Piggott L. (2018). Women and Sport Leadership: A Case Study of a Development Programme. I: L. Mansfield, J. Caudwell, B. Wheaton, B. Watson (red.), *The Palgrave Handbook of Feminism and Sport, Leisure and Physical Education*. London: Palgrave Macmillan, London.
- Regan, M. & Cunningham, G. (2012). Analysis of Homologous Reproduction in Community College Athletics. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 6(2), 161–172.
- Saint-Michel, S. E. (2018). Leader gender stereotypes and transformational leadership: Does leader sex make the difference? *M@n@gement, AIMS (Association internationale de management stratégique)*, 21, 944–966.
- Shaw, S. & Hoerber, L. (2003). “A Strong Man Is Direct a Direct Woman Is a Bitch”: Gendered Discourses and Their Influence on Employment Roles in Sport Organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347–375.
- Shaw, S. & Slack, T. (2002). “It’s been like hat for Donkey’s Years”: The construction of Gender Relations and the Culture of Sport Organizations. *Culture, Sport, Society*, Vol. 5(1), 86–106.
- Shaw, S. (2006). Scratching the Back of Mr X: Analyzing gendered social processes in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 20, 510–534.
- Svender, J. & Nordensky, J. (2018). *Män och kvinnor inom idrotten Jämställdhet i specialidrottsförbundens beslutande och rådgivande organ*. FOU-rapport 2018:1. Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Walker, N. A. & Sartore-Baldwin, M. L. (2013). Hegemonic Masculinity and the Institutionalized Bias Toward Women in Men’s Collegiate Basketball: What do Men Think? *Journal of Sport Management*, 27, 303–315.
- von Essen, J. & Wallman Lundåsen, S. (2016). *Ideellt arbete inom idrottsrörelsen*. FOU-rapport 2016:3. Stockholm: Riksidrottsförbundet.

# Bilaga

**Tabell 1.** Andel män bland ledare för barn- och ungdomsidrott 2017 (LOK-stöd) och andel män bland deltagare i ledarutbildningar inom SISU 2017. N = 11 292 699/351 556. Källa: IdrottOnline (LOK-stöd och utbildningsapplikationen).

Idrott	Andel män bland ledare	Andel män bland deltagare av ledarutbildningar
Akademisk Idrott	39	38
Amerikansk Fotboll	86	73
Badminton	77	68
Bandy	94	82
Bangolf	77	83
Baseboll och Softboll	77	62
Basket	67	61
Biljard	100	82
Bilsport	85	78
Bordtennis	88	78
Boule	61	63
Bowling	69	63
Boxning	85	74
Brottning	86	69
Budo och Kampsport	83	71
Bågskytte	78	70
Casting	76	67
Cricket	98	85
Curling	72	71
Cykel	84	77
Danssport	29	40
Dart	100	72
Draghundsport	46	42
Dragkamp	92	59
Dövidrott	81	71
Flygsport	84	83
Fotboll	87	74
Friidrott	58	55
Frisbee	79	80
Fäktning	82	69
Golf	84	66
Gymnastik	22	24
Gång och Vandring	42	62
Handboll	71	61
Innebandy	85	73
Ishockey	94	82
Issegling	100	76
Judo	81	71
Kanot	68	66
Karate	77	72



Idrott	Andel män bland ledare	Andel män bland deltagare av ledarutbildningar
Klättring	65	69
Konståkning	13	23
Korpen	70	48
Källsport	37	57
Landhockey	77	58
Motorcykel och Snöskoter	87	82
Mångkamp	70	42
Orientering	59	64
Parasport	57	60
Racerbåt	30	33
Ridsport	3	11
Rodd	66	61
Rugby	85	71
Segling	65	73
Simidrott	44	41
Skateboard	82	76
Skidor	70	67
Skidskytte	76	68
Skolidrott	65	62
Skridsko	65	35
Skyttesport	80	80
Sportdykning	73	73
Squash	88	83
Styrkelyft	70	77
Taekwondo	76	65
Tennis	84	73
Triathlon	42	64
Tyngdlyftning	73	70
Varpa	39	53
Vattenskidor och Wakeboard	84	66
Volleyboll	65	58



**Riksidrottsförbundet**

Idrottens Hus, Box 11016, 100 61 Stockholm | Tel: 08 - 699 60 00  
E-post: riksidrottsforbundet@rf.se | Hemsida: www.rf.se