

Ledaren i barn- och ungdomsidrott ur ett genusperspektiv

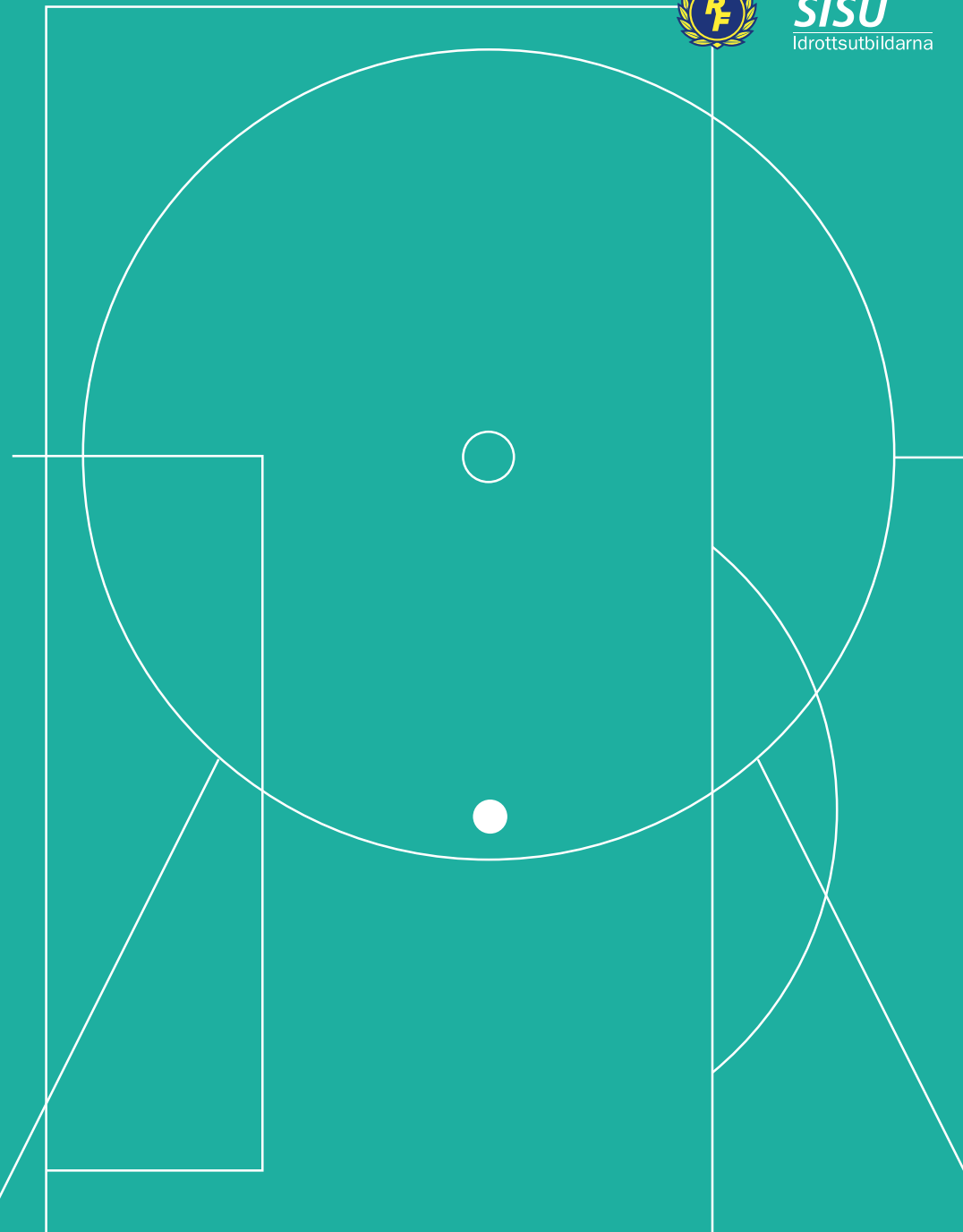


Målbild

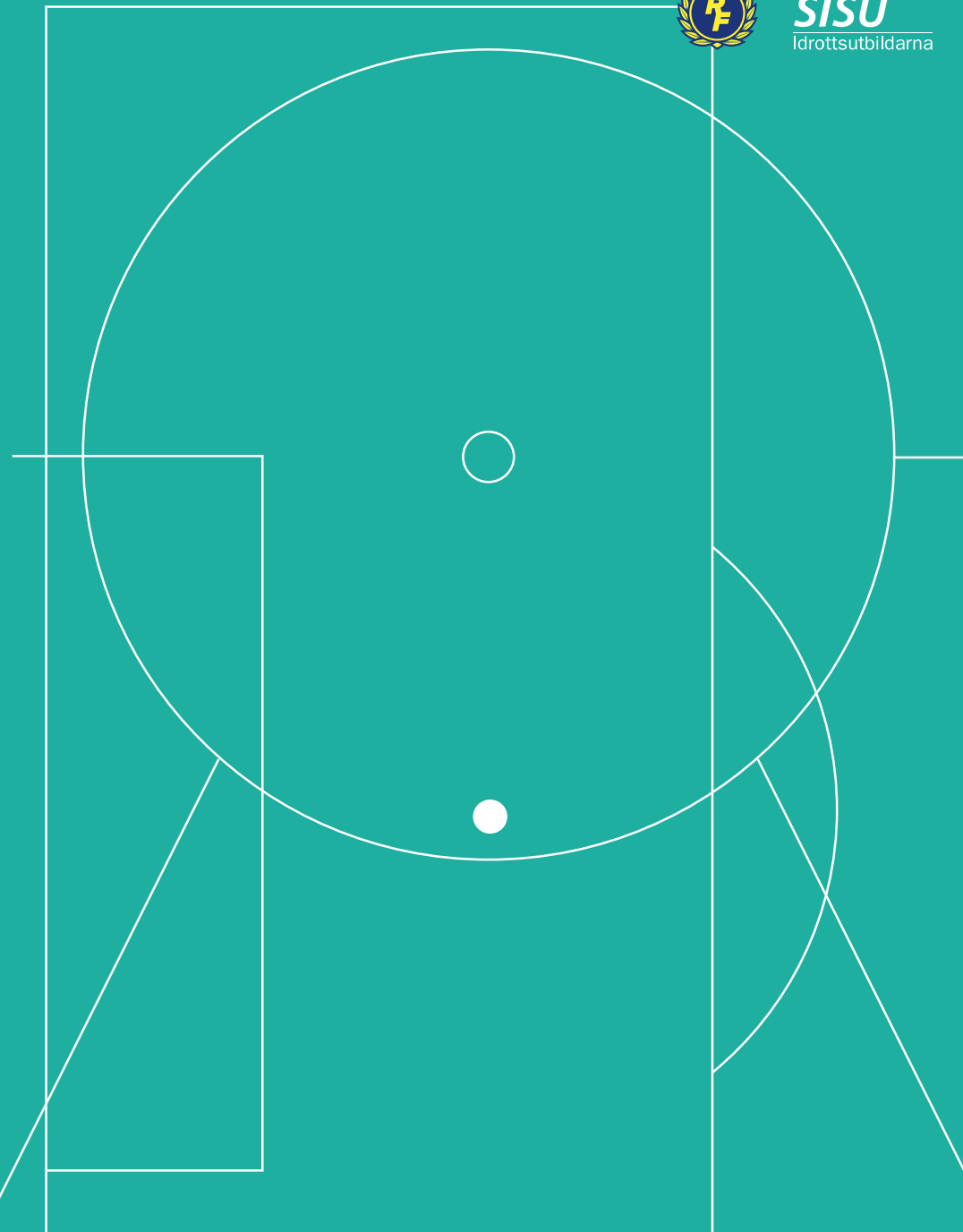
Förståelse för hur könsbias kan påverka vår bild av idrottsledaren

Bygga stereotyp kvinna

Nyfikenhet på hur resultaten i FoU-rapporten *Jämställdhet bland idrottens ledare* står i relation till transformational coaching- vilka ledare har vi och vilket ledarskap vill vi ha?



Bästa ledaren/chefen under mitt liv- varför?



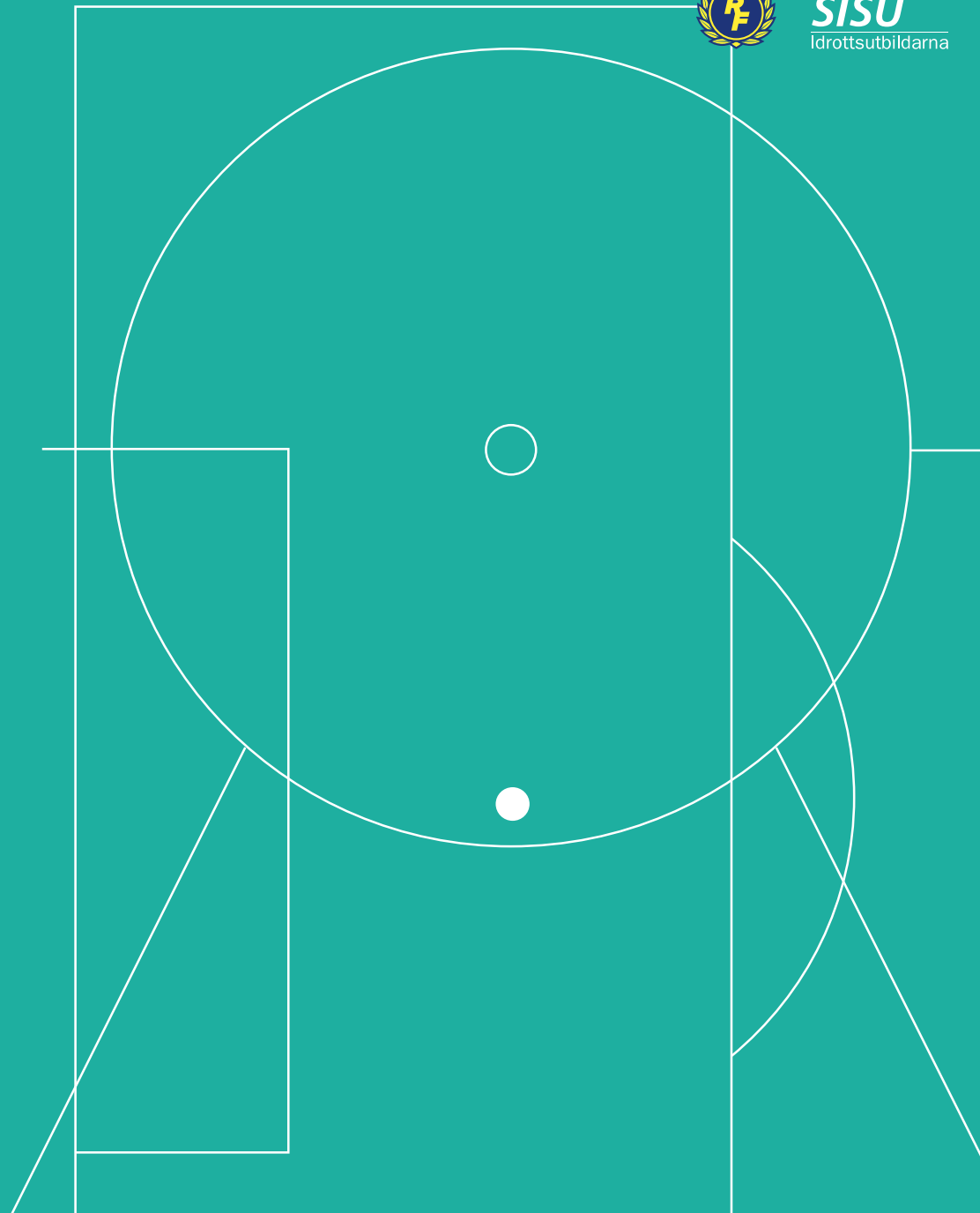
Bias

Partiskt synsätt

Omedvetna fördomar- präglar vår uppfattning om något utan att vi vet om det

Byggs på egna erfarenheter och tillgängliga fakta

Präglas av normer

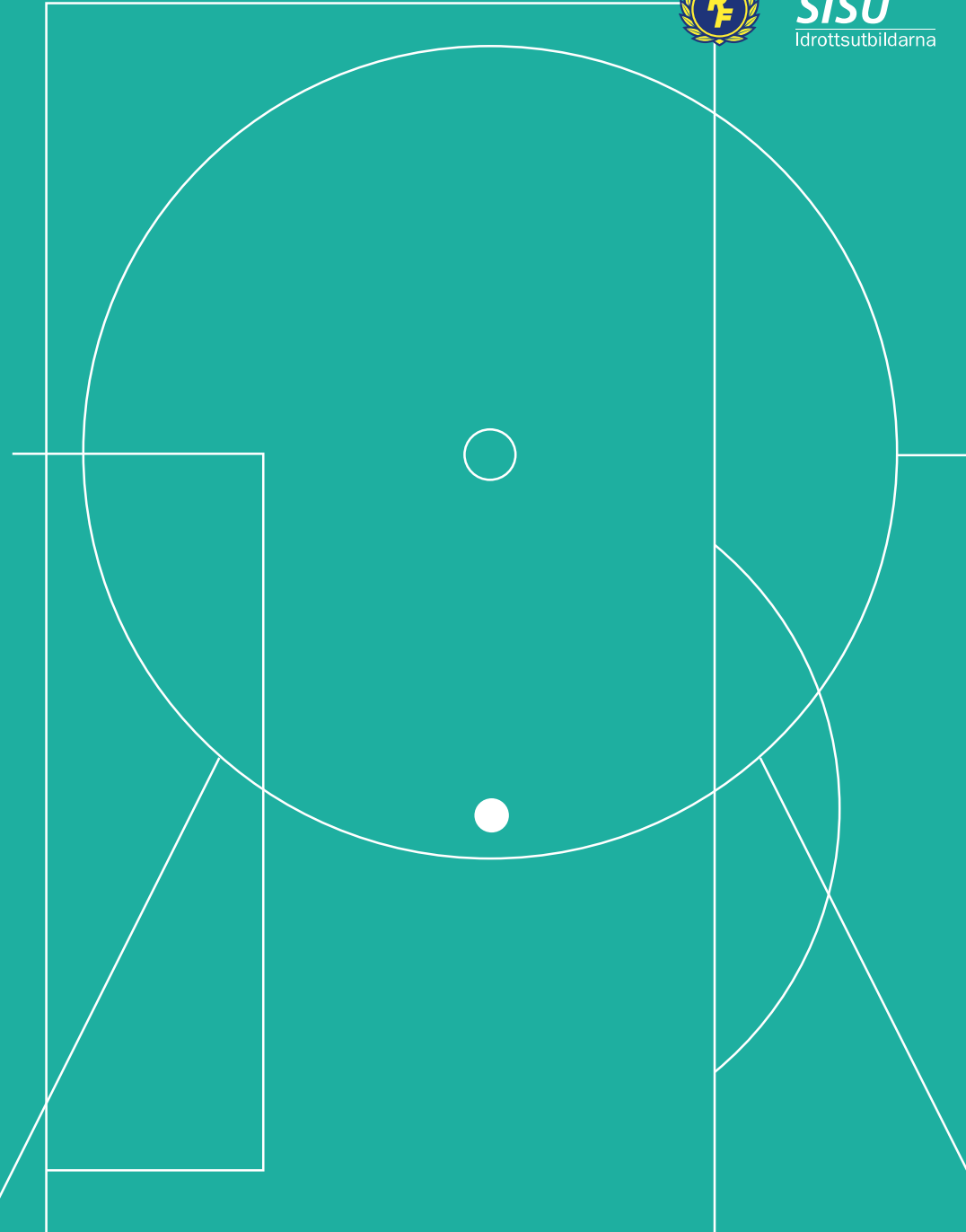


Bias

Utifrån egna erfarenheter och de fakta som individen har på plats kan beslut tas på "logiska grunder"

Tex: "killar är bättre än tjejer i tennis"

Kan förändras genom utbildning (och fler erfarenheter)



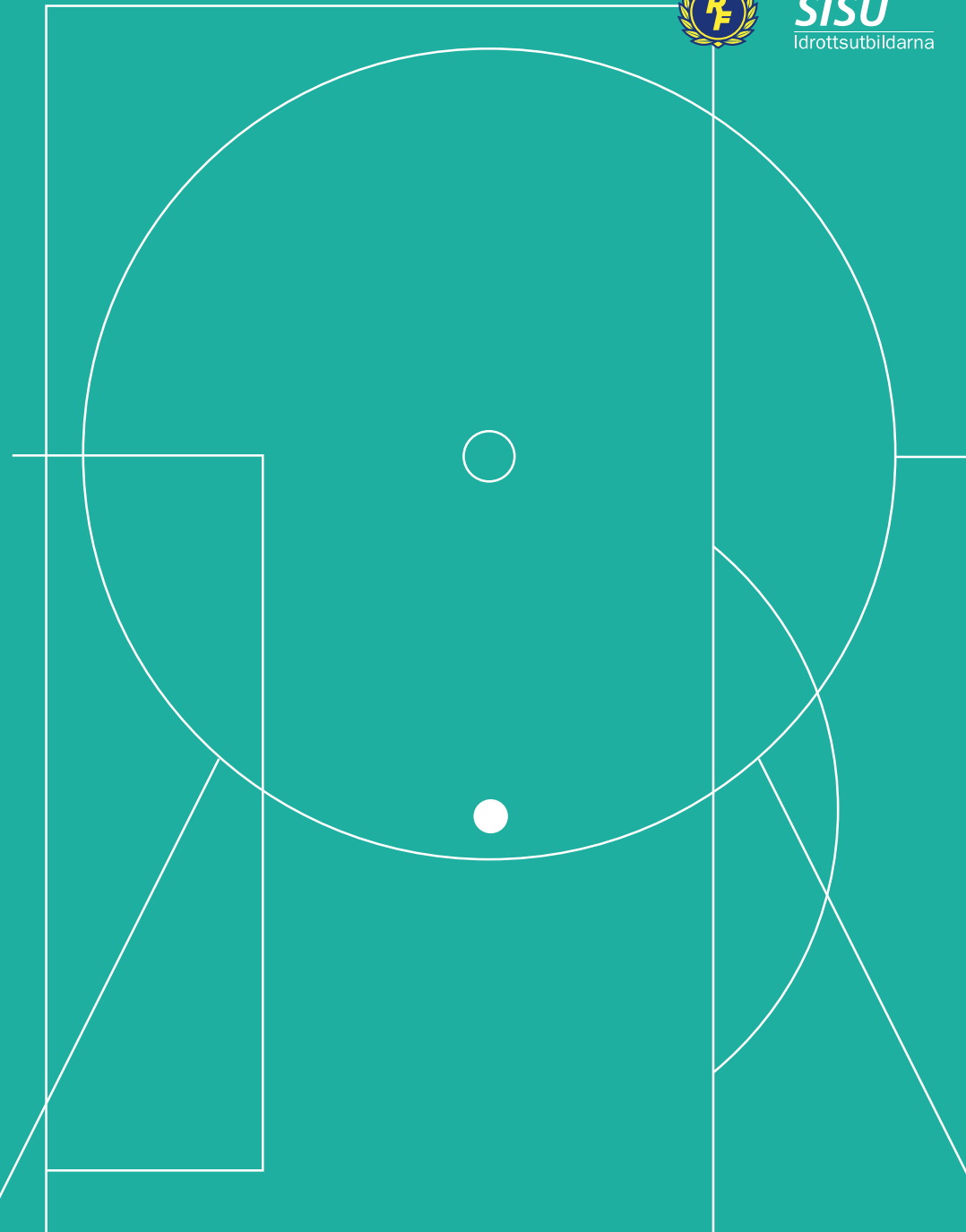
Bias kan ställa till det i idrotten och idrottsutvecklingen

Vem som har tolkningsföreträdare i en idrottsfråga, vem vi väljer att lyssna på

Vem som "kan idrott"

Hur vi ser på vår egen förmåga i idrotten eller som ledare

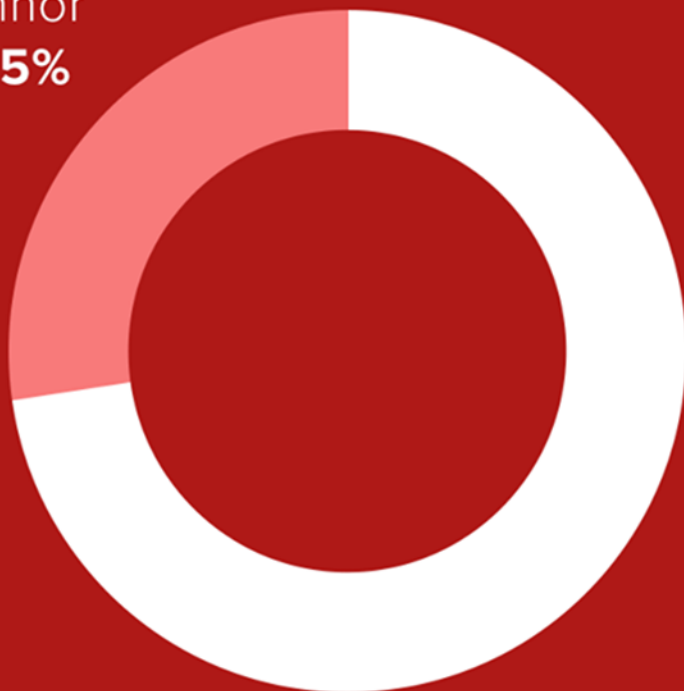
Ledarrekryteringar



Andel kvinnor och män som är ledare i barn- och ungdomsidrott.

Siffror från LOK-stödsberättigade aktiviteter 2017. Siffrorna visar andel kvinnor och män som ledare utifrån deltagartillfällena och därmed inte unika individer.

Kvinnor
27,5%



Män
72,5%



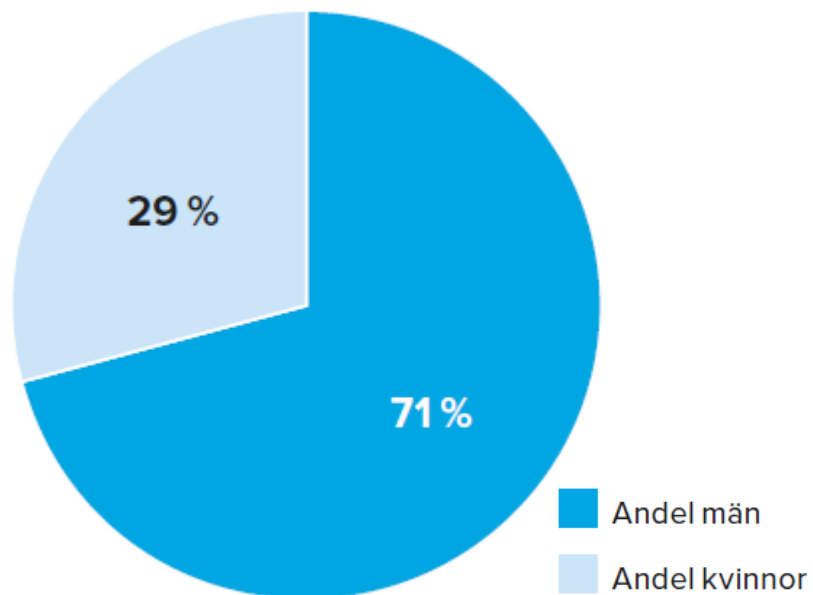
Riksidrottsförbundet



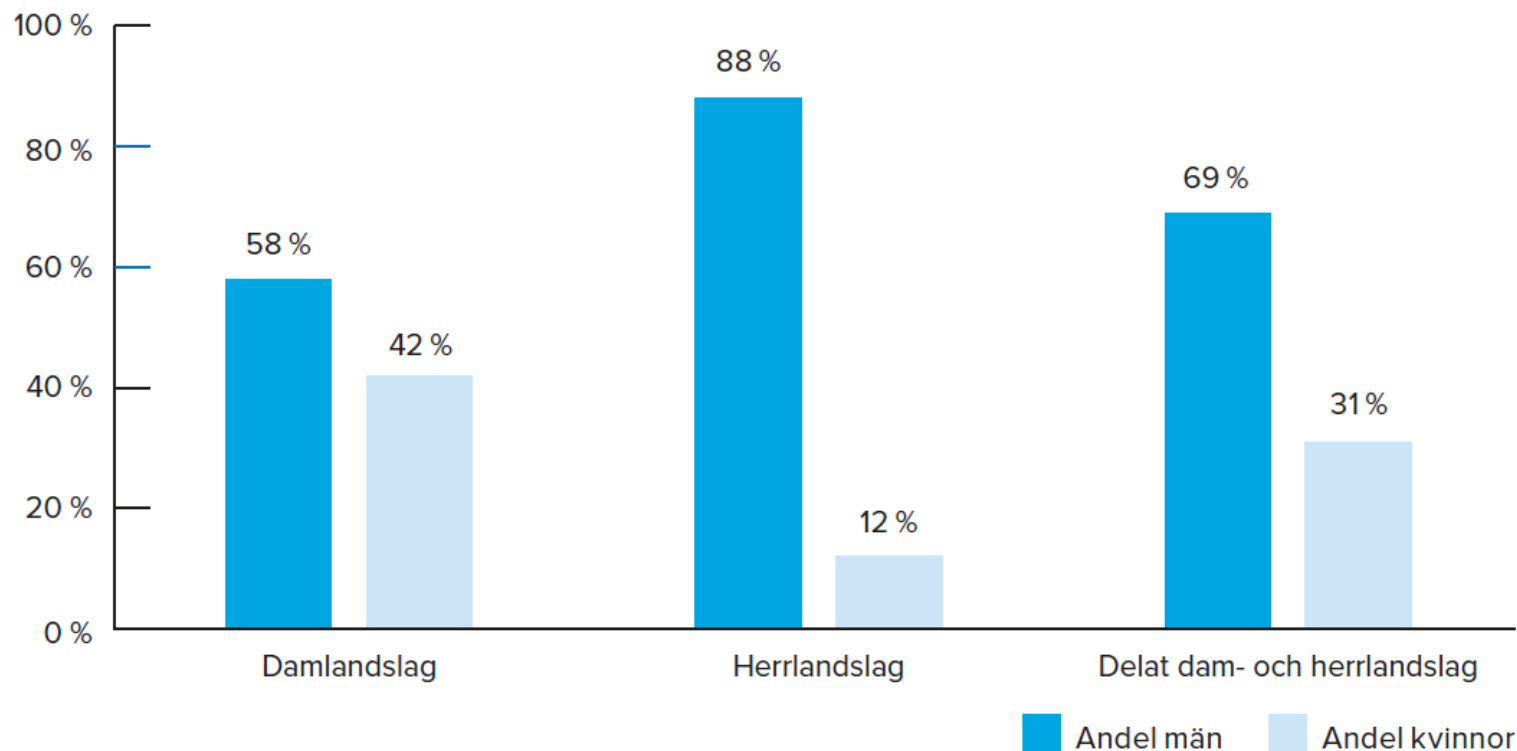
SISU
Idrottsutbildarna



Ledare och tränare för landslag

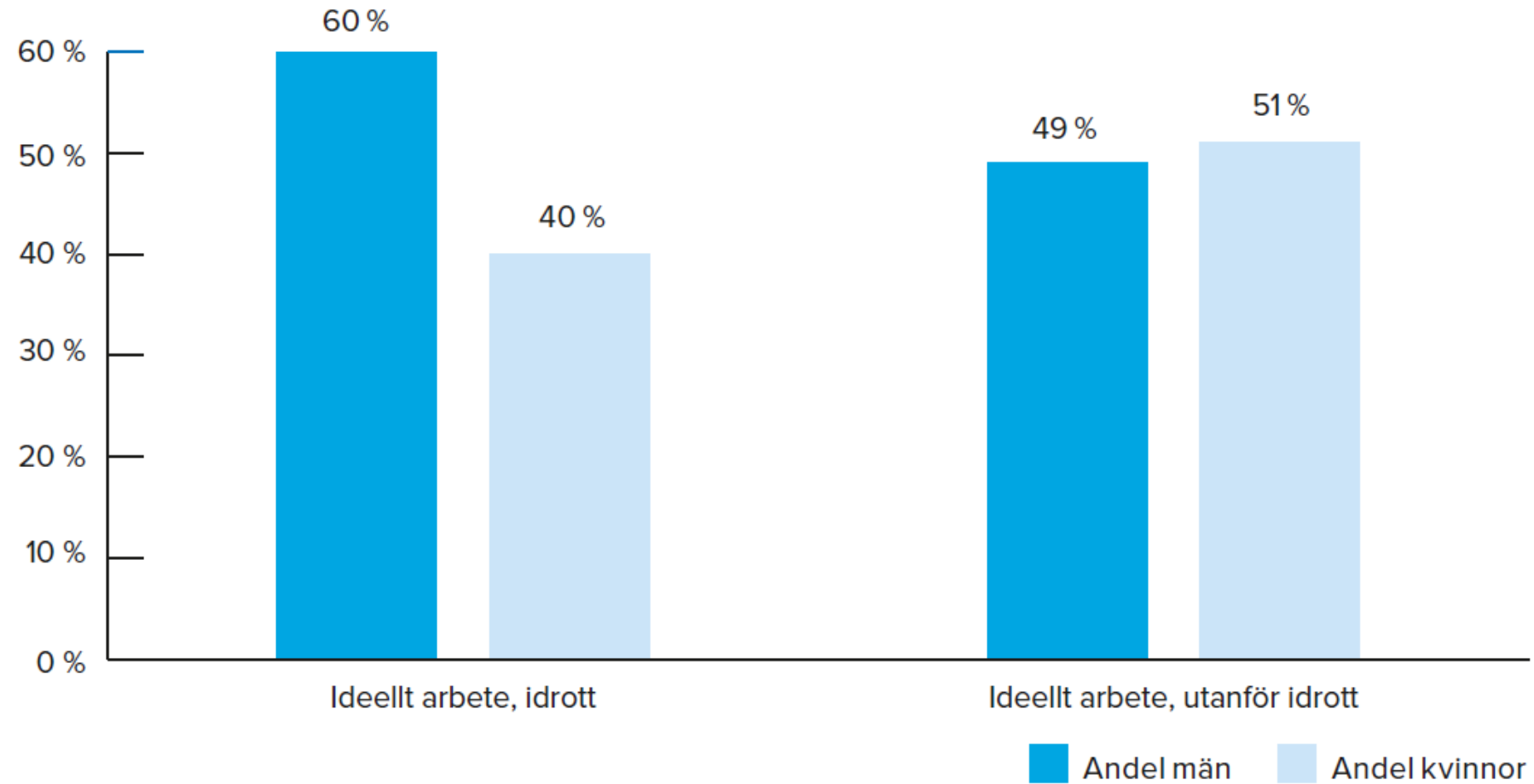


Figur 9. Andel kvinnor respektive män som ledare för landslag 2017. N = 1027.
Källa: RF:s landslagsenkät.



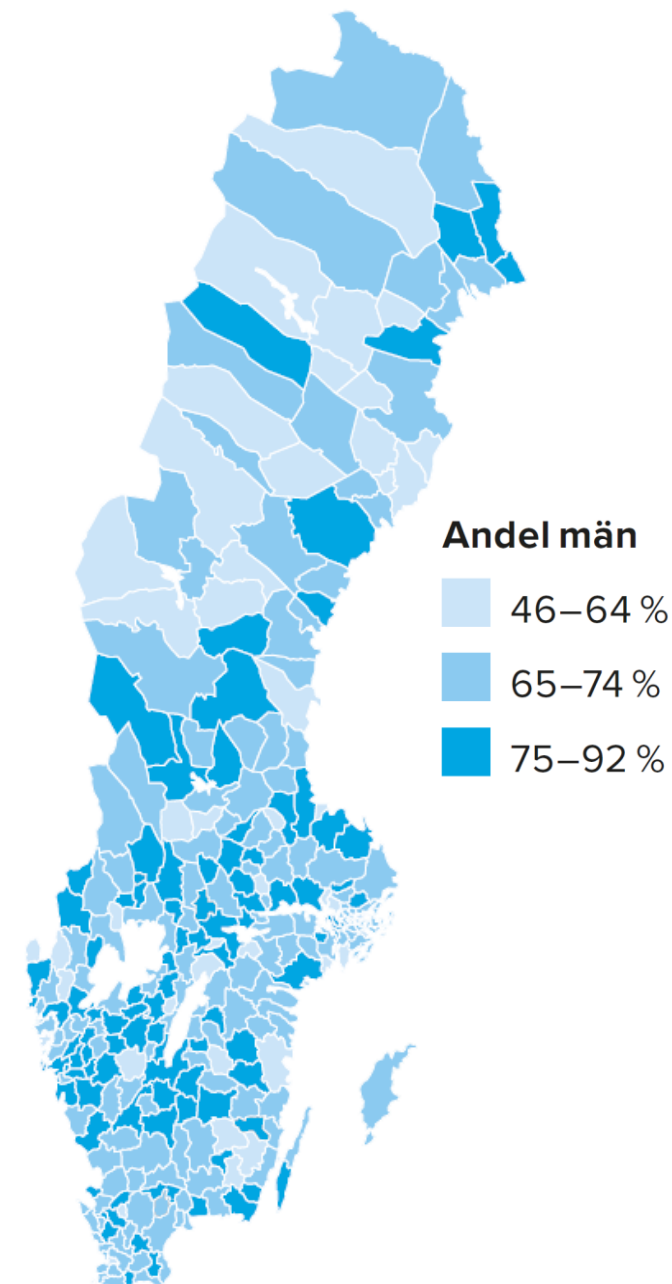
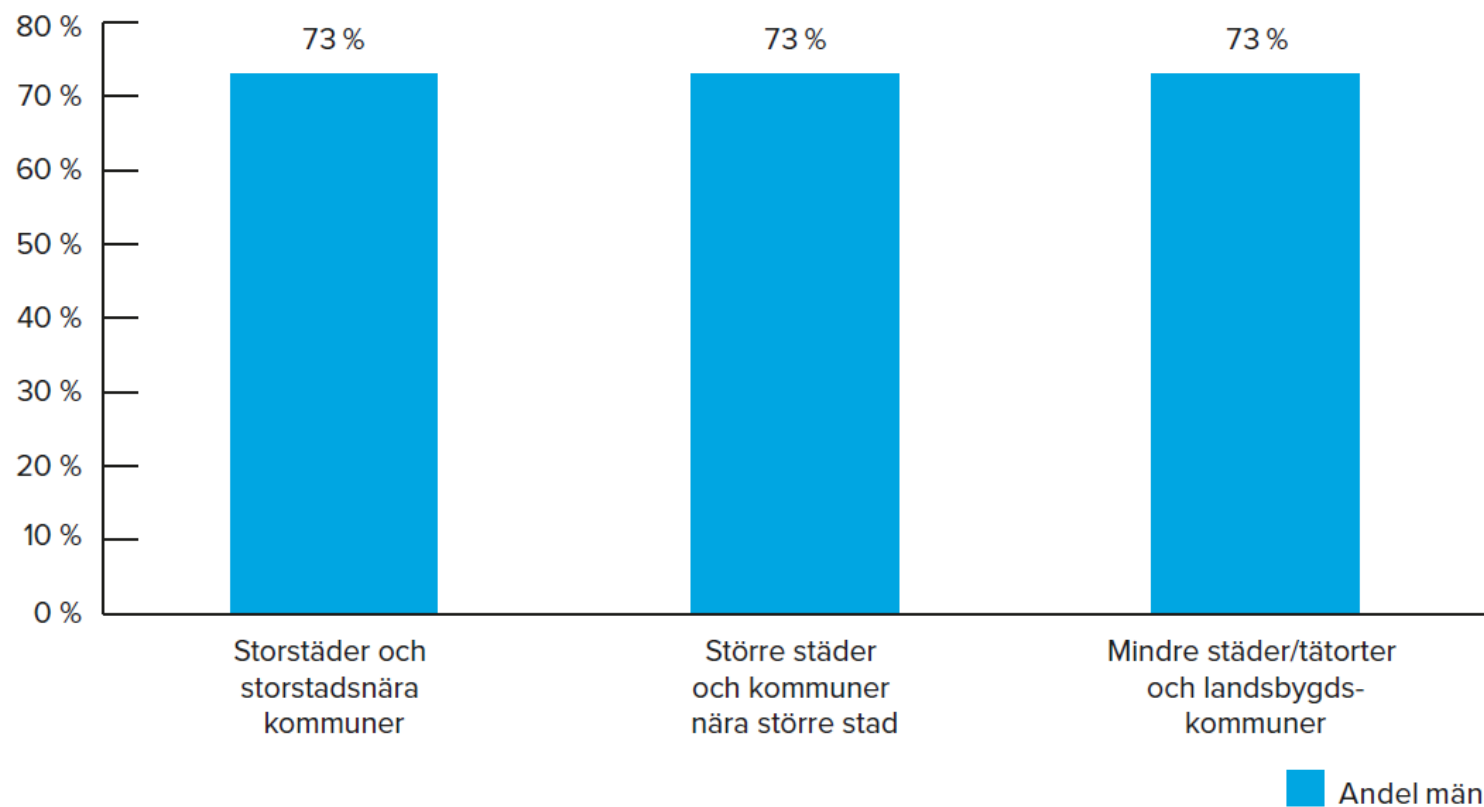
Figur 10. Andel kvinnor respektive män som ledare för landslag 2017, uppdelat på typ av landslag. N = 1027. Källa: RF:s landslagsenkät.

Ideellt arbete



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.

Geografiska skillnader



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).

Slutsatser

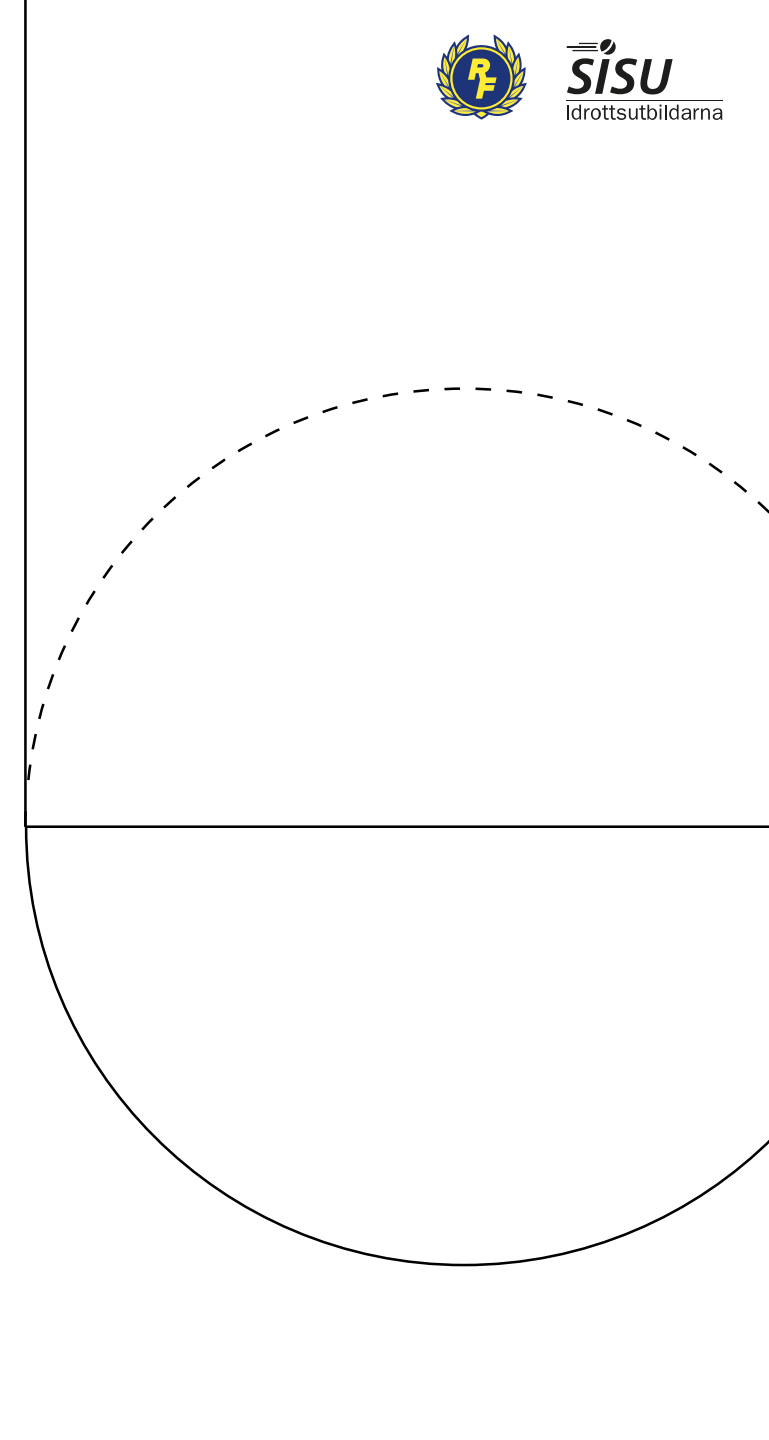
- Idrottsledarstaben inom idrottsrörelsen domineras av män.
- Starka könsmönster
- Ojämställdheten är större bland aktivitetsledare i föreningar och landslag än i specialidrottsförbundens styrelser
- Idrottsrörelsen når just nu inte de jämställdhetsmål som är fastställda för år 2025
- En hel del behöver hända de närmaste åren

Varför ser det ut så här?

- "Kvinnorna vill inte bli ledare"
- Konflikten ledaruppdrag – familj
- Könstereotypa föreställningar om män och kvinnor
- Maskulinitetsnormer manifesteras i ledarpositioner och ledarskap
- Rekryterings- och urvalsprocesser som gynnar män
 - Bias
 - Homogen produktion
 - Betydelse av sociala nätverk
 - Urvalskriterier

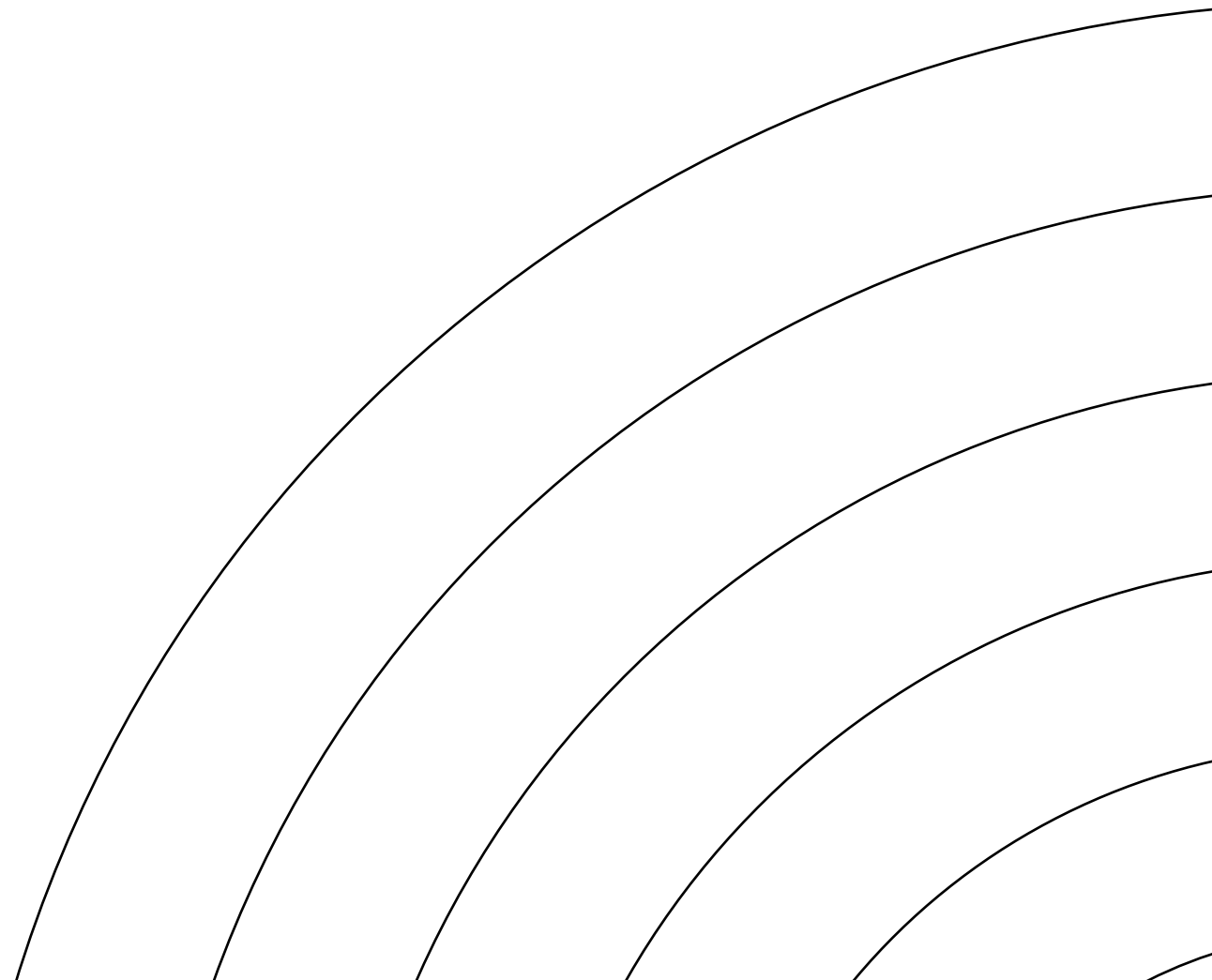
Transformational coaching

1. Discussing and pro- social values and behavior
2. Showing vulnerability and humility
3. Discussing goals and expectations
4. Expressing confidence in athletes capability
5. Implementing a collective vision
6. Providing meaningful and challenging tasks and roles
7. Eliciting athlete input
8. Sharing decision making/leadership responsibilities
9. Emphasizing the learning process
10. Showing interest in athletes feelings and perspectives
11. Recognizing athlete input and contributions



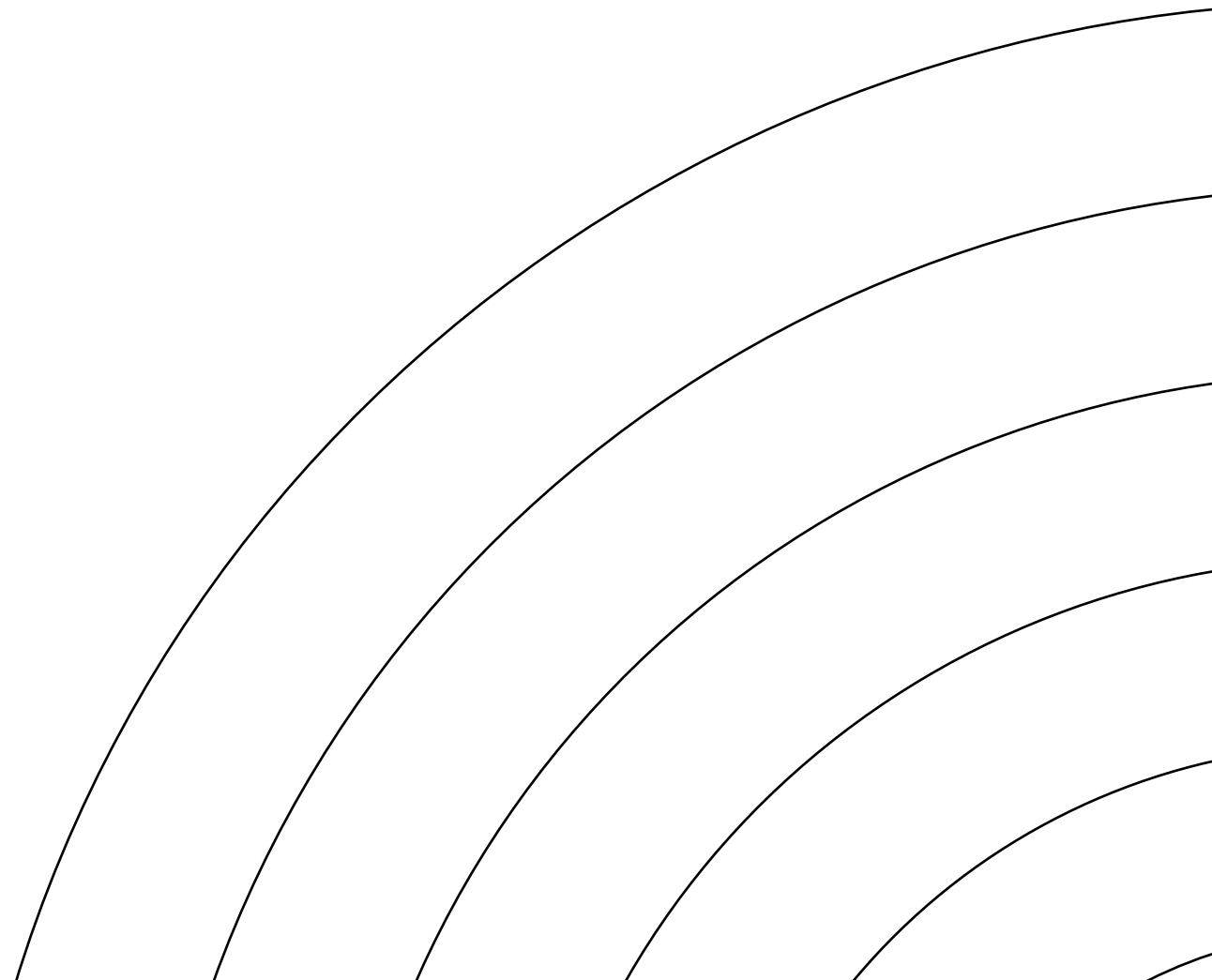


Bygg en stereotyp kvinna utifrån egenskaper



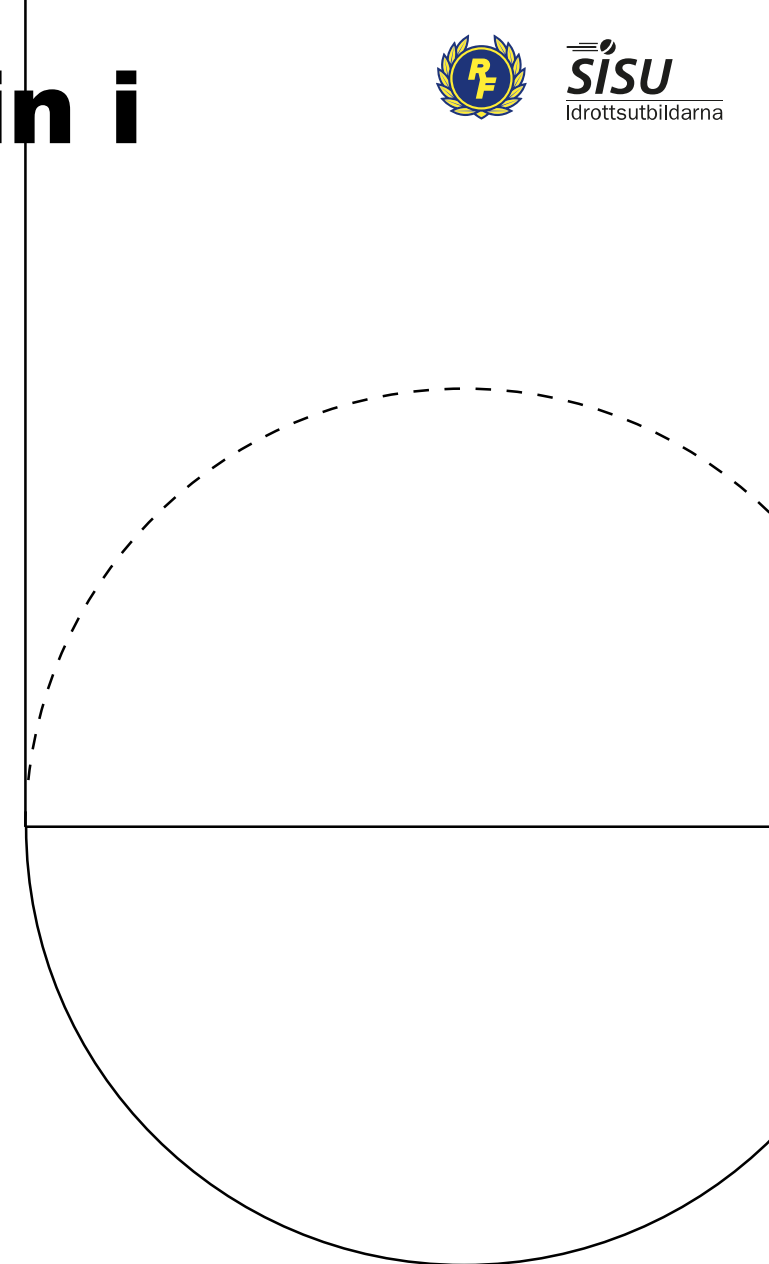


Bygg en stereotyp man utifrån egenskaper



Vilken könsstereotyp passar in i beskrivningen? 3 min.

1. Discussing and pro- social values and behavior
2. Showing vulnerability and humility
3. Discussing goals and expectations
4. Expressing confidence in athletes capability
5. Implementing a collective vision
6. Providing meaningful and challenging tasks and roles
7. Eliciting athlete input
8. Sharing decision making/leadership responsibilities
9. Emphasizing the learning process
10. Showing interest in athletes feelings and perspectives
11. Recognizing athlete input and contributions



Saker vi behöver göra mer av för att utmana maskulinitetsnormen i ledarskapet

- utmana den egna bilden av Ledaren ur ett genus/normmedvetet perspektiv- vem kan vara ledare?
- uppmuntra kvinnor att räcka upp handen och tacka ja
- uppmuntra män att vara relationsbyggande, sårbara, ödmjuka, inlyssnande ledare

Exempel: Spångamodellen

En mer medveten rekrytering

- 300 föräldrar, 40st ta på sig ledarroller för att kunna starta upp lagverksamheten för alla barn som vill vara med.
- 2014: arbeta mer medvetet kring hur vi rekryterar ledare under de här träffarna. Vi pratar om vilka vi är som förening, vad som är målet för vår fotbollsutbildning och vilka värderingar som vi förväntar oss att alla leder verksamheten utifrån. Vi pratar mer om vad rollen och uppdraget som ledare innebär och vad man som ledare kommer att bidra till för barnen. Sedan är vi tydliga med att vi vill att det är både män och kvinnor som tar tränarroller och lagledarroller i varje lag.

(www.spangais.se)

Spångamodellen

Resultatet

- Genom att kommunicera till föräldrarna att barnen behöver både män och kvinnor som ledare, att män och kvinnor är lika kompetenta som ledare och att vi ser män och kvinnor som lika självklara som tränare och lagledare, har vi gått från 8% till 38% kvinnor som ledare.
- Det arbete som inleddes 2014 med att förändra våra sätt att rekrytera och påvisa att både kvinnor och män behövs i de olika rollerna har gett effekt. Men precis som rapporter och undersökningar från idrottsrörelsen visar så kan vi också i vår förening se att män i högre utsträckning känner sig bekväma i rollen som tränare och de frågor som har med fotbollsutbildningen att göra. Kvinnor väljer i högre utsträckning den mer administrativa lagledarrollen.

Här har vi ett fortsatt arbete att göra för att luckra upp föreställningarna kring vem som är självklar i olika uppdrag och hur vi får fler att se att deras kompetens är viktig i tränarrollen. Det handlar också om att fortsätta vårt arbete med att skapa stöd och utveckling för ledare. Att fler ska känna sig trygga i att tacka ja till att träna barn i fotboll.

Exempel: Character development program, Täby Flyers

- 20 min i anslutning till träning
- Skapade förutsättningar för pojklaget att prata om känslor kopplat till idrotten eller det runt om
- Känslor som kan kopplas till exempel kan uppkomma vid laguttagningar etc
- Maskulinitet och kärlek

Några frågor på vägen

- Vilka kompetenser/förmågor ser vi att en idrottsledare bör ha? Vad säger forskningen? Stämmer dessa bilder överens?
- Fundera över kopplingen till normer i föreningen/idrotten. Vem är mest självklar hos er? Vem har tolkningsföreträde i frågor som rör ledarskap och idrottsutveckling?
- Finns begränsade erfarenheter och fakta och kan de få för konsekvenser? (tex: heteronormer, vithetsnormer, makt)

Sammanfattning

- (Köns)bias påverkar vår syn på ledaren
- Det är inte jämställt bland barn- och ungdomsledare
- Fortsätter vi som nu når vi inte upp till jämställdhetsmålen
- Transformational coaching kan bredda vår syn på vem som kan vara ledare
- Fokus på förmågor/egenskaper- vilken ledare och vilket ledarskap vill vi ha?
- Maskulinitetsnormen påverkar vilka ledare som vi rekryteras (homogen produktion)
- Flera normer spelar roll för rekryteringen? (ålder, funktionsförmåga, etnicitet/hudfärg)
- Två faktorer samtidigt: norm- avvikare



Utcheckning

- Vad tar jag med mig härifrån?



www.inkluderandeidrott.se

TACK!

Kontakt:

sofia.bkarlsson@rf.se