Är den svenska idrottsrörelsen legitim?

En studie om valberedningars arbete med fokus på kön och etnicitet

David Backa
Camilla Lindblad
Abstract

Swedish voluntary sport advocates sports for all and the right for every human to be involved in decision-making processes regarding the sport associations. However, recent studies shows that not all social groups are included on decision making positions in the Swedish sport boards in Swedish voluntary sport organization. This due to historical male domination in sports, and on influential positions in sport. With an increased focus on gender equality between men and women in society, and a population that is affected by an increased number of immigrants, this misrepresentation is one of Swedish voluntary sport’s biggest challenges today. This study focuses on the term diversity as a common denominator for gender and ethnic background. During the course of the study, an interesting question concerning the legitimacy of Swedish voluntary sport was discussed. Because the Swedish voluntary sport organization are build on the terms that all human should be able to be involved in decision making the lack of diversity makes us claim that the legitimacy is at stake. Therefore, the aim with this study was to create knowledge on how election committees in Swedish district sport associations work with diversity in the process of recruitment and nomination to board positions. Special attention was given to the criteria used by the nomination committees to recruitment and nomination to sport boards. The result was achieved through semi-structured interviews and we found that election committees recruited sport board members by competencies, gender and sports background if current members of the sport board chose to resign. Due to the increased focus on gender in sports and society overall, the lack of representation of women in Swedish district sport associations are improved. However, the lack of members with other ethnic background than Swedish still remain and it is clear that the efforts of this problem must increase rapidly. Due to this, Swedish voluntary sport legitimacy is still questioned and has a remaining challenge in living as they learn.

Nyckelord: Idrottsorganisationer, valberedning, styrelseledamöter, kön, etnicitet

Keywords: Sport organisations, election committee, board members, gender, ethnicity
Ett stort tack till:

Pedagogiska institutionen på Umeå Universitet
Vår handledare Cecilia Stenling som varit ett stort stöd
Josef Fahlén och Inger Eliasson för rådgivning

Våra familjer och vänner som funnits där för oss genom alla våra tre år på
Idrottsvetenskapliga programmet

Umeå den 5 juni 2017

David Backa och Camilla Lindblad
Innehållsförteckning

Inledning ...................................................................................................................... 1

Syfte och frågeställningar ......................................................................................... 2

Bakgrund ....................................................................................................................... 3

Den demokratiska idrottsrörelsen ............................................................................. 3

Statens inflytande på idrottens mångfald ................................................................. 4

Centrala begrepp .......................................................................................................... 5

Idrottens styrsystem ...................................................................................................... 5

Idrottens legitimitet ....................................................................................................... 6

Idrottens demokrati och mångfald ............................................................................. 7

Tidigare forskning ......................................................................................................... 8

Rekryteringskultur inom idrottsorganisationer ............................................................ 8

Idrottens mångfald ....................................................................................................... 9

Kön ................................................................................................................................. 9

Etnicitet ......................................................................................................................... 10

Sammanfattning ........................................................................................................... 12

Metod ............................................................................................................................ 12

Urval ............................................................................................................................. 15

Genomförande ............................................................................................................. 16

Forskningsetiska överväganden ............................................................................... 18

Validitet och reliabilitet ............................................................................................. 19

Analys av data ............................................................................................................. 20

Resultat ......................................................................................................................... 21

Valberedningens uppgift ............................................................................................ 22

Styrelsens sammansättning ..................................................................................... 23

Valberedningens rekryteringsprocess ..................................................................... 26

Riktlinjer ....................................................................................................................... 28

Syn på mångfald .......................................................................................................... 29

Analys .......................................................................................................................... 32

Kriterier vid rekrytering ............................................................................................ 33

Engagemang ............................................................................................................... 33

Kön ................................................................................................................................. 34
Kompetenser ........................................................................................................................................34
Idrottsbakgrund ..................................................................................................................................35
Mångfaldsarbete i valberedningen ........................................................................................................35
Inkludering av kön ..................................................................................................................................35
Exkludering av etnicitet ..........................................................................................................................36

Diskussion ........................................................................................................................................37
Rekryteringskulturen i DF .......................................................................................................................37
Är idrottens legitimitet på spel? ..............................................................................................................38
Det demokratiska inflytandet ..................................................................................................................39
Metoddiskussion ...................................................................................................................................40
Förslag på vidare forskning ....................................................................................................................41

Författardeklaration ...............................................................................................................................42
Referenser ..............................................................................................................................................43
Bilaga 1. Intervjuguide ............................................................................................................................45
Bilaga 2. Informationsbrev ......................................................................................................................46
Inledning


Vid 2011 års RF-stämma antogs nya jämställdhetsmål som skulle resultera i att styrelser, valberedningar samt högre befattningar skulle vara representerade till 40 procent av både kvinnor och män (Riksidrottsförbundet, 2013), men trots detta ligger verkligheten fortfarande långt ifrån visionen. Centrum för idrottsforskning (2016a) redovisar i en nyligen publicerad studie att föreningarnas styrelser i Sverige till stor del domineras av medelålders män med tidigare erfarenhet av styrelsearbete, och styrelsesammansättningen speglar varken medlemmarna eller samhället i stort utifrån kön eller etnicitet. På 2017 års Riksidrottsmöte togs därför ett beslut om kvotering för att män och kvinnor ska ha samma möjligheter till att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen (RF, 2017)

avspeglas inom idrotten och därmed bidra till en jämnare representation av människor i styrelser, vilket borde vara fallet i Sverige eftersom vi idag lever i ett mångkulturellt samhälle. Det faktum att även etniska minoritetsgrupper saknas på inflytande positioner i idrotten (Walseth, 2004) skapar en obalans och ett dilemma eftersom RF förespråkar allas lika deltagande, men möjligheten till att nå positioner inom beslutsfattande organ visar sig vara svår att nå. Eftersom RF är en paraplyorganisation som innefattar många förbund och föreningar på nationell och lokal nivå behöver dess gemensamma värdegrund, styrdokumentet och mål prägla all verksamhet på alla nivåer för att dess legitimitet och trovärdighet ska bestå. Verkligheten visar däremot att så är inte fallet, vilket har skapat frågor om idrotten verklig lever som den lär. Vi ställer oss därmed frågan om skevt jämställda styrelser hotar legitimiteten i hela den RF-organiserade idrotten. Vad är det egentligen som går snett och skapar denna obalans trots tydliga direktiv och ställda mål av RF?

I en uppföljning av statens stöd till idrotten (CIF, 2016b) visas att RF:s värdegrund, styrdokument och mångfaldsarbete inte genomsyrar idrotten på alla nivåer i Sverige. För att en förändring ska kunna ske menar vi att alla inom RF:s organisation måste arbeta aktivt mot samma mål. Vi anser det därför intressant att undersöka hur valberedningarna inom Sveriges distriktsidrottsförbund (DF) arbetar med rekrytering och nominering till dess styrelser. Vi har valt att studera valberedningarna eftersom de har till uppgift att framlägga förslag på en styrelse, vilket därmed gör att de har en stor påverkan till styrelsens sammansättning (Malmsten & Pallin, 2005). Vi anser att det redan i detta skede kan uppkomma skevheter i styrelsens sammansättning vilket gör det viktigt att skapa kunskap om hur valberedningarna arbetar. Eftersom DF är RF:s förlängda arm ute i landet som företräder den regionala idrotten gentemot kommuner och landsting (Malmsten & Pallin, 2005) anser vi att de har en viktig roll i att upprätthålla legitimiteten i RF:s arbete nedåt i ledet mot föreningarna. Är mångfald ett belyst ämne i dessa valberedningar?

**Syfte och frågeställningar**

Rapportens övergripande syfte är att skapa kunskap om hur valberedningar i DF arbetar med mångfald i processen vid rekrytering och nominering till styrelseposter.
Det specifika syftet är att undersöka om kön och etnicitet är kriterier som valberedningarna använder vid rekrytering samt nominering av DF:s styrelse.

Studiens frågeställningar är:

- Hur arbetar DF:s valberedningar med kön och etnicitet i relation till styrelserrekrytering?
- Vilka kriterier används vid rekrytering och nominering av ledamöter och ordförande?

Bakgrund

För att förstå DF:s roll och inflytande på svensk idrott anser vi det värdefullt att förstå ge en beskrivning av den svenska idrottens demokrati och traditioner. Det ger en bred bild av hur idrotten påverkar, och påverkas, av valberedningarnas rekrytering av nya ledamöter till DF.

**Den demokratiska idrottsrörelsen**


**Statens inflytande på idrottens mångfald**

Ottesen et al., (2010) beskriver hur staten i Skandinavien har spelat och fortsätter att spela en aktiv roll i jämställdhetsfrågor. Detta genom att främja kvinnors dubbla roll som mödrar och inkomsttagare, där motsatsen kan ses i länder som Tyskland och Storbritannien där enbart mannen försörjer familjen. De skandinaviska länderna är förebilder när det kommer till dubbla inkomster i familjen och att kvinnor betraktas som oberoende löntagare som kan försörja sig själv, även i händelse av en skilsmässa. Detta har möjliggjorts genom statliga åtgärder såsom särskilt organisation, rätten till abort och en utvecklad välfärdsstat med tre kärnor; social trygghet, hälsa och utbildning. Vidare menar Ottesen et al., att staten tar ett stort ansvar över vård av barn, äldre och de sjuka så att dessa uppgifter inte i lika hög utsträckning ligger på kvinnorna.

I Ottesen et al’s (2010) studie framhålls Sverige och Norge som de främsta av de skandinaviska länderna i arbetet med mångfald, vilket även avspeglas inom idrotten i de länderna. Exempelvis uttryckte enbart hälften av tjänstemännens i Danmark det som problematiskt att idrotten inte är jämställd, medan det i Norge och Sverige var två av tre personer. I studien framkom det tre faktorer som var avgörande när individer skulle välja att sitta med i en idrottsföreningens styrelse. Först var det individuella valet, att kvinnor inte ville bli ledare. Därnäst makt och relationer, att kvinnor inte uppmansas att söka ledarskapspositioner. Den sista faktorn var
strukturella faktorer, att män inte är villiga till att ge upp sin maktposition och kvinnor inte har samma tid att lägga på ideellt arbete då de lägger mer tid i hemmet. Män anses kunna ta tid till att utföra ideellt arbete från sina vanliga jobb, medan kvinnor istället måste ta den tiden från hus och hem. Detta gör att kvinnor tackar nej till ideellt arbete på hög nivå eftersom de förväntas ha hand om hemmet mer än männen.

Centrala begrepp

I studien förekommer det ett antal begrepp som vi anser behöver förklaras mer ingående. Vi definierar därför tre centrala begrepp som beskriver hur den svenska idrottsrörelsen är uppbyggd, vad som gör den svenska idrotten legitim och huruvida mångfald är en viktig del av den svenska idrottens värdegrund.

Idrottens styrsystem

Sveriges Riksidrottsförbund (RF) är en paraplyorganisation för den frivilligt organiserade idrotten i Sverige och den ska stödja sina medlemsförbund samt företräda idrotten i samhället. Medlemsförbunden består idag av 71 specialidrottsförbund (SF) som verkar på nationell nivå, och på regional nivå genom specialidrottsförbunden (SDF) som samlar alla föreningar och ansvarar för respektive idrott. DF är RF:s regionala organisation vars främsta uppgift är att företräda den regionala idrotten gentemot kommun och landsting, ge operativt stöd till SF och föreningar samt bedriva idrottspolitisk opinionsbildning inom den egna regionen (Malmsten & Pallin, 2005)

Alla förbund och föreningar består av en styrelse som är det beslutande organet när årsmöte inte är samlat, och den har i uppgift att ansvara för den löpande verksamheten, tillvarata medlemmarnas intressen samt ansvara för andra angelägenheter enligt stadgar (Malmsten & Pallin, 2005). Valberedningen har i uppgift att framlägga förslag på kandidater till styrelsen som de bedömer är bäst för föreningen och som majoriteten av medlemmarna kan ställa sig bakom. Malmsten och Pallin bedömer valberedningen som ett mycket viktigt rekryteringsorgan eftersom de kan se eftersom det finns behov för att förstärka kompetensen inom föreningens olika organ och har till uppgift att lägga fram ett sådant förslag till
årsmötet. Enligt Malmsten och Pallin bör valberedningens arbete pågå under hela året och sammansättningen bör vara jämnt fördelat mellan kön, ålder och etnicitet för att styrelsen sedan ska spegla hela föreningen och kunna tillvarata medlemmarnas intressen på ett meningsfullt sätt. Medlemmarna nominerar under årsmötet ledamöter till valberedningen som bör består av ett tillräckligt stort antal personer och därför bestå av minst fem personer för att kunna uppfylla sina uppdrag att bereda valen.

Idrottens legitimitet


Legitimitet kan tolkas och förstås på många sätt och även Ronglans (2015) teori hävdar att samhället ger stöd och visar förtroende för idrottens organisation om organisationen strävar efter att arbeta med vad som anses vara lämpligt inom systemet av normer, värderingar och övertygelser. Ronglan förklarar att idrottens sociala legitimitet är beroende av hur viktig idrotten anses vara i samhället. Att idrott är en stor del av svenska folkets vardag och präglar människors fritid och intressen är inte unikt i sig, men däremot är det ideella arbetet inom föreningsidrotten unik i sig. Det är en grundsten inom idrottsrörelsen eftersom lokala föreningar är organiserade

Idrottens demokrati och mångfald

Tidigare forskning

Denna del av studien redovisar tidigare studier som är relevanta för att undersöka studiens syfte och frågeställningar. Avsnittet är därför indelat i huvudkategorierna rekryteringskultur och mångfald inom idrotten.

Rekryteringskultur inom idrottsorganisationer


I Hovdens (2000) studie gick själva processen till nomineringen först och främst genom valberedningens egna nätverk. Valberedningsledamöterna fick från de främsta ledarna i staden tips på kandidater som de ansåg lämpliga att vara ledamot i

I Sverige har idrottsrörelsen länge präglats av en manlig dominans inom både styrelser och valberedningar och informella och interna nätverk har gett upphov till homosociala band i rekryteringsprocessen (Fundberg, 2009). Den sociala reproduktionen förklaras utifrån att personer i en rekryteringsprocess ofta väljer en person som är lik en själv, det vill säga att de attribut och egenskaper man själv innehar önskas hos den person som ska rekryteras (Due Billing & Alvesson, 2009). Detta utelämnar möjligheter till delaktighet för bland andra kvinnor men även människor med olika etniska bakgrunder, eftersom det till exempel i Sverige sitter många inhemska män på inflytelserika positioner inom idrotten.


Idrottens mångfald

Kön

Olofsson (1988) beskrev och problematiserade i sin avhandling de villkor som idrottsrörelsen ställt upp för kvinnors deltagande i idrott i den svenska idrottsrörelsen under 1900-talet. Genom detta bröts tystnaden om idrottskvinnan

Ottesen et al., (2010) var den första studien av sitt slag att undersöka representationen av kvinnor i styrelser inom idrotten i de skandinaviska länderna. Studien visade att kvinnor i hög grad är underrepresenterade inom idrotten, vilket förklaras utifrån enskilda aktörers hantering och organisatoriska perspektiv. Ottesen et. al. jämförde hur jämställdhetspolitiken är överlag i Skandinavien för att se hur idrotten påverkas av detta. Skandinaviska länder har en förhållandevis stor andel av kvinnor i styrelser i näringslivet, men detta avspeglas inte i idrotten på samma sätt (Ottesen et al., 2010). Retoriskt används siffran minst 40 % kvinnor i Skandinavien när det talas om jämställdhet bland kön, men detta är långt ifrån hur det egentligen ser ut. Studien visade på att kvinnor utövar idrott lika mycket som män, men däremot är fler män medlemmar i en idrottsorganisation. Vidare var det i idrotter med högt antal av kvinnliga medlemmar fortfarande flest män som satt i styrelsen. I danska idrottsförbundet (DIF) var 10 % kvinnor år 2005, i RF och Norges Olympiska Kommitté 45 % män i 2005 (Ottesen et al., 2010). Som tidigare nämnt visar nya siffror från CIF (2016) att föreningarnas styrelser i Sverige fortfarande till stor del domineras av medelålders män och att styrelsensammansättningen varken speglar medlemmarna eller samhället i stort.

Ethnicitet

människor med olika etniska bakgrunder. Idrotten kräver samarbete, och genom idrotten kan individer förvärva majoritetsbefolkningen normer och värderingar.


**Sammanfattning**

RF:s mål kring jämställdhet och ovanstående studier talar samma språk. En jämställd representation av kön och etnicitet är viktigt för att alla deltagare i idrotten ska kunna ha inflytande på beslutsfattande positioner. För att män och kvinnor ska vara lika representerade krävs det minst 40 % av varje kön, men människor med annan etnisk bakgrund ska bara vara representerade. Det är tydligt att samtliga studier vi har granskat inte specificerar hur många individer eller hur många olika etniska bakgrunder som faktisk utgör en jämställd representation av etnicitet i en styrelse. Detta har vi i nuläget inte heller svar på, men med vår definition av etnicitet och tidigare forskning som grund ska vi undersöka detta närmare genom vår studie.

**Metod**

Denna studie genomförs i samarbete med pedagogiska institutionen på Umeå Universitet. Josef Fahlén och Cecilia Stenling undersöker i sitt forskningsprojekt valberedningarnas rekryteringsprocess i SF, och vi ansåg det därmed relevant att undersöka DF rekryteringsprocess som kan vara ett bidrag till deras studie. Valberedningens arbete i DF är en process genom vilken valberedningen rekryterar möjliga kandidater som i sin tur genom sitt arbete i styrelserna representerar idrotten i Sverige. Detta gör att vår studie således rör sig inom det idrottspedagogiska forskningsfältet där det bildas kunskap om de processer var människan formas och förändras i olika kulturella, organisatoriska och historiska perspektiv. I dagsläget har ämnet utvecklats till att bli en viktig fråga i och med att samhället har en stor tilltro till att just idrott som fostrans miljö för barn och unga och att idrott främjar hälsan.
och är viktig för demokrati och integration (Umeå universitet, 2015). Vidare beskrivs att idrottsforskningen syftar till att skapa en ökad förståelse av hur värderingar, beteenden och färdigheter överförs inom idrott vilket gör just denna studie till en relevant idrottspedagogisk fråga.


Eftersom vi i vårt arbete hade en tidsram att förhålla oss till var det nödvändigt att noga planera när och hur vi skulle utföra intervjuerna, och det vidare förloppet med bearbetning av data. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) är tidsdimensionen i intervjuplaneringen viktig för arbetet i stort. Vid planering av vår intervjustudie inspirerades vi av Kvale och Brinkmanns sju stadier i en intervjuundersökning. Det första stadiet var tematisering. Då semistrukturerad intervju har en öppen struktur där intervjupersonens svar på frågorna ger oss vårt resultat var det viktigt att vi innan själva intervjun formulerade och tematiserade intervjufrågorna i en intervjuguide. För att få ett strukterat intervjuförlopp utformades en intervjuguide där intervjufrågorna kategoriseras i fem olika teman, med olika inriktningar mot studiens syfte och frågeställningar. Detta var viktigt för att säkra att vi fick svar på syfte och
frågeställningar. Intervjun kan då, mer eller mindre, styras med hjälp av de dessa valda teman:

1. Valberedningens arbete
2. Styrelsen sammansättning
3. Valberedningens rekryteringsprocess
4. Riktlinjer
5. Mångfald

Det första temat valberedningens arbete syftar till att få en inblick i valberedningens roll samt hur sammansättningen är och varför just valberedningen ser ur som den gör. Med detta skapas en bild av vilka faktorer som kan vara avgörande för att just de är med i valberedningen.

Det andra temaet är styrelsens sammansättning och syftar till att ge en överblick av den nuvarande styrelsen och intervjupersonerna får med egna ord beskriva och motivera sammansättningen vilket kan ge en första antydan till vilka kriterier de använder för just deras styrelse. Detta ger oss en första bild om i vilken utsträckning dennes styrelse arbetar med mångfald och huruvida rekryteringsprocessen skapar inkludering eller exkludering.

Det tredje temat är valberedningens rekryteringsprocess som ska ge oss ingående information av hur själva rekryteringsprocessen går till och hur arbetet fortgår under året. Med detta tema kan vi få en överblick över hur tillvägagångssättet i rekryteringsprocessen antingen exkluderar eller inkluderar mångfald.

Det fjärde temat riktlinjer ger en ingående bild av huruvida valberedningen jobbar som RF:s förlängda arm ute i landet och om de i sitt arbete inkluderar RF:s kriterier kring mångfald i rekryteringsprocessen.

Det femte temat mångfald syftar till att belysa hur distriktsförbundet på flera nivåer jobbar med RF:s riktlinjer kring mångfald och vad valberedningens roll i det är. Tema fem ska belysa mångfalsarbetet utifrån kön och etnicitet. Frågorna i detta tema är
både öppna och direkta vilket gör att vi har möjlighet att få intervjupersonens att ge en reflekterande bild av hur de ser på mångfaldsarbete inom distriktsförbunden eller idrottsorganisationer.


Urval

Studiens syfte begränsade urvalet av intervjupersoner till just valberedningen inom DF:en, något som även motiveras utifrån att det är viktigt att få större kunskap om hur mångfaldsarbete bedrivs på flera olika nivåer inom den svenska idrottsrörelsen. Ett annat tänkbart urval skulle kunna bestå utav styrelsemedlemmar inom DF som kan berätta om hur rekryteringsprocessen gick till specifikt för dem, men det utelämnar viktig information om på vilka grunder just de personerna blev valda och är föremål för en helt annan studie.

Eftersom studien syftar till att skapa kunskap om valberedningen och dess rekryteringsarbete valde vi att intervjuer ordförande i varje valberedning eftersom de har det övergripande ansvaret kan de antas vara väl insatta i valberedningens arbete. Åtta av nio valberedningar hade manliga ordföranden. Samtliga DF hade fler valberedningens ledamöter av manligt än kvinnligt kön.

Tabell 1. En översikt av DF som deltar i studien

<table>
<thead>
<tr>
<th>Distriktsförbund</th>
<th>Antal medlemsföreningar</th>
<th>Respondenternas kön</th>
<th>Valberedningens könsfördelning</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Distriktsförbund 1</td>
<td>400</td>
<td>Man</td>
<td>2 kvinnor 3 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 2</td>
<td>373</td>
<td>Man</td>
<td>2 kvinnor 3 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 3</td>
<td>658</td>
<td>Man</td>
<td>2 kvinnor 3 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 4</td>
<td>2216</td>
<td>Man</td>
<td>2 kvinnor 3 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 5</td>
<td>821</td>
<td>Man</td>
<td>2 kvinnor 2 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 6</td>
<td>632</td>
<td>Man</td>
<td>1 kvinna 2 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 7</td>
<td>909</td>
<td>Man</td>
<td>1 kvinna 2 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 8</td>
<td>806</td>
<td>Man</td>
<td>1 kvinna 2 män</td>
</tr>
<tr>
<td>Distriktsförbund 9</td>
<td>2794</td>
<td>Kvinna</td>
<td>2 kvinnor 3 Män</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Genomförande

En grundläggande litteratursökning genomfördes i ett tidigt skede via databaserna SportDISCUS, ERIC och i tidskrifter som Sport, Education and Society, International Review for Sociology of Sport och Sport in Society för att hitta tidigare studier och


I transkriberingsprocessen var det viktigt att hålla sig inom ramen för de etiska principerna (som beskrivs vid i nästa stycke). I alla transskript förblev samtliga valberedningar och distriktsförbund helt anonyma, och ljudfilerna har raderats efter transkribering.
Forskningsetiska överväganden


Respondenterna informerades muntligt och skriftligt när de tillfrågades om deltagande om studiens huvudsakliga syfte, våra namn och institution, detta enligt informationskravet. Samtyckeskravet handlar om att få ett godkännande från deltagarna i studien samt att tydligt förmedla att deltagande sker på deras villkor och att de när som helst kan välja att avbryta sitt deltagande. Detta framgick tydligt i informationsbrevet, där vi klargjorde att all deltagande var frivilligt och att de uppgifter som insamlades enbart används i forskningssyfte, och att deltagande i studien kunde avslutas närsomhelst om det önskades. Samtliga deltagare erbjöds anonymitet genom hela studien, och vi informerade om att vi kommer använda pseudonymer på alla namn och föreningar, detta för att uppfylla konfidentialitetskravet. Detta innebär vidare att vi som arbetar med materialet har tystnadsplikt och att intervjunpersonen inte ska kunna identifieras av utomstående. I resultatredovisningen har vi numrerat respondenterna 1–9 utifrån första respektive sista intervju.

Eftersom vi har valt telefonintervjuer som redskap i vår datainsamling är det enligt Kvale och Brinkmann (2009) viktigt att transkriberingen av datan överensstämmer med deltagarnas muntliga uttalanden. Uppgifterna vi insamlade om enskilda personer enbart användas i denna studie och kommer inte användas eller utlånas till
kommersiellt bruk eller andra icke vetenskapliga föremål, och därmed säkras det sista av de fyra huvudkravet; nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Validitet och reliabilitet

Genom arbetets olika faser är det viktigt att säkerställa studiens validitet, i vilken utsträckning den metod som används undersöker det fenomen man önskar att undersöka. Validitet kan se som hantverksskicklighet hos en forskare eller student (Kvale och Brinkman, 2009§), en skicklighet genom alla delar av forskningsprocessen, gällande metoder, begreppsdefinition, under intervjun, i analysen och i rapportering. Vi diskuterade huruvida de olika delarna i vår studie var centralt för att uppnå giltig forskning. Genom samtal med handledare och grupphandledning med andra studenter görs ytterligare reflektioner kring vårt eget arbete.


Vidare skulle relevant tidigare forskning förankra vår studie och ge oss en tydlig bild av till exempel begreppet mångfald och varför just distriktsförbundens valberedning spelar en viktig roll i det sammanhang. Mångfald inom idrotten i Sverige är ett väl debatterat ämne vilket tidigare forskning visade oss men det saknas ny forskning kring hur valberedningar jobbar med mångfald i rekryteringsprocessen på distriktsnivå vilket styrker relevansen för vår studie. Resultatet kommer ge en bild av hur vår metod och specifikt hur vår färdigredigerade studieguide i själva verket besvarar studiens syfte och frågeställningar. Detta fick vi redan i ett tidigt stadie bild av genom en provintervju och kunde därför obehindrat fortsätta med intervjuguiden.

Analys av data
Första steget i analysen av data bestod i att läsa igenom samtliga intervjutranskript eftersom vi är två personer som utfört intervjuer och transkribering i denna studie. I denna process fanns intervjuguiden till hands då vi vid genomläsning kunde identifiera vissa överordnade teman. Vi tog oss tid att prata med varandra efter varje läst intervju och diskuterade hur vi uppfattade vissa delar och svar. Detta gav oss en första bild av om vi tolkade uttalande lika eller tolkade uttalande olika. Därefter lästes dokumenten igenom en gång till med en analytisk ansats, och materialet kodades och kategoriseras baserat på de teman som framkom. De teman som framkom under analysen av material är till viss del grundade utifrån intervjuguiden som har sitt ursprung i frågeställningarna. Det är dock viktigt att understryka att analysen sker utifrån de svar som framkommit under intervjuerna och det har därför varit nödvändigt för oss att utveckla ett par av våra teman. Ett exempel på detta är tema ett, valberedningens arbete. Utifrån de svar vi fått och analys av material har detta tema blivit valberedningens uppgift. Detta eftersom vi tolkar de svar vi fick vid frågor

20

*Tabell 2. Exempel på analys av data*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Textsegment</th>
<th>Koder</th>
<th>Kategorisering</th>
<th>Tema</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>“ja, alltså det är alltid bra att ha nån som har juridisk kompetens av något slag och att han nån ekonomisk kompetens av något slag, informell eller formellt, och sen är det bra att ha en blandning av strategier, kreatörer”</td>
<td>Juridisk Ekonomisk Informell Formell Stategier Kreatörer</td>
<td>Kompetenser</td>
<td>Styrelsens sammansättning</td>
</tr>
</tbody>
</table>


**Resultat**

Nedan redogörs studiens resultat som syftar till att framställa tankar och åsikter som framkom av respondenterna under intervjuerna, vilket ska svara på studiens syfte
och frågeställningar. För att tydliggöra resultatet är denna del av studien uppdela i de fem teman som är beskrevet i analysprocessen.

**Valberedningens uppgift**

Samtliga respondenter var överens om att valberedningen har till uppgift att ta fram ett förslag till en ny styrelse, något som respondent 3 förklarade kort och koncist. “Ja, det står ju i namnet, att bereda valen så att till årsmötet som ska välja, har ett bra underlag för att välja rätt personer till en styrelse”. Många respondenter beskrev därför att det var viktigt att de arbetade kontinuerligt och aktivt under hela året med att bereda valen inför kommande årsstämma.

*Men vi jobbar ju och har jobbat kontinuerligt så att vi deltar på möten under året och följer deras arbete och för intervjuer med både dom som har mandat period kvar och dom som är i tid att avgå, för att lyssna in vilket behov som finns och vad dom ses saknas i gruppen (Respondent 9, kvinna).*

Respondenterna anser vidare att valberedningen har en väldigt viktig roll i deras distriksidrottsförbund eftersom de till hög grad påverkar sammansättningen av styrelsen. En gemensam åsikt var att valberedningen i och med detta har ett väldigt stort inflytande, något respondent 7 beskriver i frågan om valberedningens roll i distriktssförbundet. “Jag tycker att den är väldigt viktig, man brukar ju prata om att valberedningen ibland är dom som sitter på den riktiga makten”. Detta menade även respondent 1; “Jag kan bara återigen betona att det är en valberedning ju en oerhört viktigt uppgift, ju högre upp i hierarkin, ju viktigare är det”. Makten, eller hierarkin, förklaras utifrån att valberedningen har stor möjlighet att påverka idrottens utveckling i och med att de presenterar ett förslag av kandidater till styrelsen som sedan ska ta beslut rörande distriksidrottsförbundet.

Respondenternas förklaringar till att varför just de satt i valberedningarna innehöll många gemensamma nämnare. Alla respondenter har en lång erfarenhet som antingen aktiv idrottare eller ledare, som sedan lett vidare till förtroendeuppdrag inom idrotten. Däremot framgick det utifrån intervjuerna att den främsta orsaken till deras position präglades av att de har ett stort nätverk, både civilt men även professionellt. “Jag tror att det framförallt, när jag blev tillförfrågad, är att jag har ett
ganska stort kontaktnät inom idrotten och har, ja, känner många som både jobbar och sitter i styrelsen i SDF också. Så det är utifrån det” (respondent 9, kvinna). Respondent 2 (man) förklarade att denne “är en idrottsperson som är känd bland de flesta” och blev vald in till valberedningen av en vän till honom då det var kris i valberedningen vid det tillfället. Att nätverket stod i fokus även inför nästa rekrytering till valberedningen framgick tydligt då respondent 2 (man) förklarade: ”Om jag känner mycket folk så känner han ännu fler, så att vi fick en kille som tackade nej till en plats i valberedningen för att han inte hade tid, och då kuppade jag in XX så att han nu också sitter i valberedningen, så nu sitter vi där”.

Vidare lyfter alla respondenter att det är viktigt att valberedningen arbetar efter en tidsplan. Att börja i god tid med sitt arbete för att få fram ett så bra förslag som möjligt till årsmötet är avgörande för valberedningens arbete. Att börja i god tid innebär ett arbete som fortfarande hela året runt där valberedningen deltar i distriktstingsstyrelsens styrelsemöten, håller sig uppdaterade i vad som händer i både distriktstings och de lokala SDF samt har löpande kontakt med möjliga kandidater.

**Styrelsens sammansättning**


En jämn representation av kön innebar för alla respondenter att en styrelse består av lika många kvinnor som män, vilket var det som lyftes först i beskrivningen av en väl sammansatt styrelse. Respondenterna angav därefter att de letade efter personer med
olika erfarenheter och kompetenser från olika områden, men en gemensam faktor för samtliga respondenter var att de gärna rekryterade människor från den offentliga sektorn och näringslivet vilket var ett svar på vad respondenterna ansåg vara önskvärda kompetenser.

Någon som kanske är duktig på kommunal verksamhet och kan det där med den idrottspolitiska delen, och vi har någon som är duktig på näringsliv och kan det med bolagiseringar och näringsliv. Vi har någon som är duktig på evenemang och jobbat mycket med dom delarna” (Respondent 7, man).

Eftersom styrelseledamöterna ska företräda idrotten ansåg respondenterna att de bör ha erfarenheter av idrotten i form av tidigare styrelsearbete, ledaruppdrag eller en idrottslig karriär. Detta prioriterades dock inte i lika hög grad som kompetenser inom offentlig sektorn eller näringsliv. Respondent 2 (man) förklarade detta utifrån att: “Man bör ju ha ett idrottsintresse, men man behöver inte sitta som ledamot eller så i en förening”.


En respondent var dock av uppfattningen att ledamöterna aldrig satt säkert på sin position i styrelsen. Det fanns krav och förväntningar om att alla i styrelsen var lika
aktiva och drivande i sitt styrelseuppdrag. Utifrån hur ledamöterna ansågs sköta sitt uppdrag och vilka kompetenser som behövdes blev de nominerade efter.

..vi har en policy som säger att vi tar ny ställning inför varje mandatperiod så att det betyder alltså inte att man sitter säkert kvar om man säger att jag kan sitta kvar (..) det innebär ju inte nödvändigtvis att man har gjort ett dåligt jobb utan det kan vara det att någon annan kandidat bättre motsvarar dom kraven som verksamhetsplanen säger just för det året, och om man då har suttit i styrelsen och kandiderar för ny period men inte blir invald så har vi sagt det att det diskvalificerar inte en från att ställa upp som kandidat inför nästa mandat period (Respondent 4, man).

Övriga faktorer som nämndes var spridning på ålder, geografisk position och varierande storlekar på distrikt men dessa var inte lika frekvent återkommande. Det var endast en av respondenterna som ansåg att de hade problem med att rekrytera nya styrelsemedlemmar, detta på grund av att distriktsidrottsförbundens styrelseposter skulle vara mindre attraktiva eftersom de inte indirekt arbetar med idrottsliga frågor som rör föreningsverksamheten.

Tre av de totalt nio respondenterna nämnde på eget beväg att det var viktigt att en styrelse representerar alla individer i samhället, och det är därmed viktigt att rekrytera styrelsemedlemmar med en annan etnisk bakgrund än svensk till styrelser. Detta var inget vi som intervjuade nämnde för respondenterna innan de själva berättade om det arbetet.

Ja, och sen ska jag bara säga det att vi hade en aspekt som jag tryckte mycket på och det var att få med mera eller någon som representerade integration va, och då fick vi faktiskt tips om en ung kvinna från Iran som var gift med en svensk man och hon pratade till och med bra svenska och hon valdes in och det är ju kul för då har vi en som då kan lägga vikt på integrationsfrågor, och det är ju också en del av en eller annan styrelsemodell i distriktsidrottsförbund (Respondent 1, man).
Det framkom från denna respondent att de rekryterade en kvinna med annan etnisk bakgrund just för att denne då skulle kunna lägga vikten på integrationsfrågor som efterfrågas av DF, och inte för att de ansåg henne kompetent på andra områden.

**Valberedningens rekryteringsprocess**

Största delen av respondenterna beskrev en rekryteringsprocess som sträckte sig över det mesta av året, med en intensifiering av arbetet när årsmötet närmar sig, och att det är viktigt med ett stort engagemang från samtliga i valberedningen. Samtliga valberedningar prioriterade att ha en bra kontakt med styrelsen året runt genom att bland annat närvara vid styrelsemöten, ha löpande kontakt med styrelsen och gå igenom mötesprotokolllen. Att närvara vid styrelsemöten gav valberedningarna möjlighet att se hur den sittande styrelsen fungerade vilket ansågs viktigt inför rekrytering. Många respondenter beskrev hur de efter styrelsemöten diskuterade sammansättningen av personer i styrelsen och bland annat såg på engagemang och deltagande. Detta var nödvändigt för att få en bild av vilka av de som stod till omval eller vars mandatperiod som gick ut skulle nomineras på nytt. Vidare gav detta även en bild av vilka kunskaper eller kompetenser som saknades i styrelsen.

*Att vi är här från valberedningen, inte varje möte men åtminstone vartannat styrelsemöte ska vi vara representerade för att följa styrelsens arbete och vilka som är aktiva och vilka som faller ur då, och inte är lika engagerade. På så sätt jobbar vi ända fram till det kommande årsmötet, så jag tycker vi har en god bild av styrelsearbetet (Respondent 7, man)*


*Men när vi då vet att den härkillen kommer att sluta, och hur ska vi då göra, ja då kollar vi på vilka sporter i förbundet vi skulle vilja ha in som saknas. Då var det några sporter som inte var representerade, och då var orienteringen en sport vi*
inte hade någon på, vi hade ingen på skidor och vi hade ingen på de stora bollsportharna som basket, och vi hade ingen på kampsporoten. Och då började vi titta på de här områdena, vad det finns för människor som skulle kunna passa in på det här var (Respondent 5, man).

Själva arbetet med nyrekryteringen började enligt många respondenter flera månader innan årsmötet. Första steget för samtliga valberedningar var att ta kontakt med sittande styrelse för att se hur många nya kandidater som behövdes utifrån omval, mandatperioder eller avhopp från styrelseposterna. Efter att ha skapat sig en bild av hur många nya ledamöter som skulle tillsättas gick många valberedningar samma väg, antingen lade de igenom kandidater som varit intressanta vid tidigare tillfällen eller så utnyttjade de sitt sociala nätverk. En del valberedningar hade en så kallad bank av kandidater som kontinuerligt uppdateras under årets gång. Denna bank innehöll intressanta kandidater med kompetenser som valberedningen ansåg vara lämpliga för framtidens

Sedan går vi in i vår bank och ser vilka som kan vara lämpliga kandidater och så bestämmer vi vem som kontaktar dem...Så om vi till exempel tar denna tjej vi fick in nu som är ordförande en orienteringsförening, är rektor på en högskola och då svarade hon att hon var smickrad men inte hinner med, men att hon gärna var med nästa år (...) Så då noterar vi det (Respondent 2, man).

Vidare poängterar alla respondenter att ett stort socialt nätverk är en viktig faktor i rekryteringsprocessen. Ur intervjuerna framkom det att valberedningens ledamöter tillsammans har ett stort nätverk som innefattar personer med erfarenheter från både idrott, offentlig sektor och näringsliv. Respondent 1 (man) diskuterade betydelsen av detta

Vi som sitter i valberedningen har ett bra nätverk, och koll på personer som skulle kunna vara lämpliga så att valberedningen pratat med olika människor och försöka hitta en lösning och ja en del representerar någon idrottsrörelse ordentligt, tidigare hade vi en kommunchef i XX kommun som satt men sen skulle han flytta,
men då fick jag kontakt med kommunchefen i en annan kommun och han tackade ja.

En del av rekryteringsarbetet skedde även genom lokala SDF, där möjliga kandidater antingen kunde finnas i SDF:s styrelser eller om dessa hade förslag på lämpliga kandidater som respondent 4 (man) förklarar; "Alltså vi går ju ut till SDF:en och talar om att dom kan nominera personer, och då skickar vi ut material, och har en kort beskrivning så att man vet detta”.

Några månader innan förslaget på en ny styrelse redovisas intervjuades varje kandidat av valberedningarna. En av intervjuns funktioner var att valberedningen skulle få en personlig bild av kandidaten och dennes kompetenser för att se om det var vad de sökte efter. Omvänt skulle valberedningen ha möjlighet att ge kandidaterna en bild av vad som krävdes av dem i styrelsearbetet så de blev informerade av det engagemang som förväntas av dem under året. Respondent 4 (man) beskriver detta: "Så att man vet vad man ger sig in på som blivande styrelseledamot, så det inte ska komma som en överraskning”.

Riktlinjer

Vid rekrytering av nya styrelsemedlemmar finns det ett antal riktlinjer som varje valberedning förhåller sig till, vilka speglas i styrelsens sammansättning. Respondenterna uppgav att de förhåller sig till Riksidrottsförbundets stadgar, något respondent förklarade med; “.vi följer RF:s riktlinjer, det är ju dom vi jobbar utifrån till 100 procent. När det gäller fördelning av kön till exempel då”. Däremot var inte alla respondenter lika strikta i att förhålla sig till riktlinjerna till punkt och pricka, då de ansåg att det var viktigare att få ihop en väl fungerande styrelse, något respondent 1 (man) förklarade: “Alltså det står just i stadgarna med könsfördelningen, men annars får man väl gå lite på en fingertoppskänsla, men det ska ju också vara personer som har ett social patos och att de funkar i en styrelse”. Vilka av riktlinjerna de inte följde var olika i varje valberedning, men gemensamt var att de ville ha en styrelse med människor som de bedömde kunde samarbeta väl tillsammans.
“Vi har ju stadgar att förhålla oss till, men mycket av riktlinjerna är det vi själva som sätter upp ändå (...) Så visst har vi väl lite med datum och formella grejer kopplat till stadgarna men mycket sätter vi själv också för att få en dynamisk blandning av människor i styrelsen så att helheten blir bra. För du kan ju inte bara kolla på att du har ett antal kompetenta individer, utan de måste även fungera som en grupp” (Respondent 1, man).

Under intervjun med respondent 3 (man) framkom det att inte heller de förhöll sig helt till dessa riktlinjer, eftersom respondenten ansåg att det var skillnad på riktlinjerna i teorin och i praktiken. Respondenten menade att det inte finns tillräckligt med personer som är intresserade av att vara styrelseledamot i deras distriktsidrottsförbund, vilket gör att de måste nominera de personer som finns istället för att förhålla sig till uppsatta riktlinjer.


Respondenten förklarade att det inte alls fanns ett stort intresse för att kandidera till styrelseposter inom deras DF, och att de på grund av det inte kunde följa riktlinjerna. Enligt respondenten saknades inte intresset av att ingå i en styrelse, men DF styrelsearbete ansågs inte är lika attraktivt som exempelvis styrelsearbetet i Sveriges Olympiska Kommitté (SOK). Respondenten menade att om de hade haft fler kandidater till deras DF styrelseposter så skulle de kunna följa riktlinjerna på ett helt annat sätt.

**Syn på mångfald**

Intervjuerna visar att valberedningarna hade olika sätt att se på mångfald i rekryteringen av nya ledamöter. Som vi tidigare nämnt var det få respondenter som på eget beväg nämnde etnicitet som en del av mångfaldsarbetet, utan gemensamt för
alla respondenter var att mångfald i första hand är synonymt med en jämn fördelning bland kön. Några respondenter refererade till RF:s stadgar kring jämställdhet och vissa refererande till distriktets egna stadgar, medan andra ansåg det som en självklarhet att det ska finnas en jämn representation av kön. Hälften av respondenterna ansåg det dock svårare att rekrytera kvinnor till styrelserna av olika anledningar. Respondent 7 (man) ansåg att ”man kan ha svårare att rekrytera kvinnliga, duktiga och erfarna kompetenta styrelseledamöter” och respondent 4 (man) menade att det var en större omsättning på kvinnliga styrelseledamöter som problematiserar processen:

*Ja men alltså även om man har riktlinjer eller till och med stadgar att gå efter så är det inte alltså lätt att leva upp till, och ibland har det varit väldigt svårt att rekrytera kvinnliga ledamöter, ehh... och sen kan man säga att omsättningen av kvinnliga ledamöter är mycket större än bland manliga ledamöter.*

Många av respondenterna diskuterade vilka faktorer som gjorde sig gällande i varför kvinnliga kandidater är svårare att rekrytera än manliga, där resonemanget om samhällets struktur som respondent 1 (man) förde var återkommande i flera intervjuer. ”Jag tror att eftersom vi har en manlig konstruktion, som ja det jag skulle säga är avgörande för att kvinnor känner sig mindre attraherade eller inte är tillgängliga eller att man har andra krav på sig än var männen tror att dom har”.

I frågan om valberedningarna ansåg det som ett problem att arbeta med mångfald var svaren olika och respondenterna kunde utifrån detta delas in i två grupper; de som ansåg mångfald är synonymt med jämställdhet bland kön och de som ansåg att mångfald även inkluderar individer med annan etnisk bakgrund. Den försämmda gruppen av respondenterna ansåg inte arbetet med mångfald som ett problem då de hade arbetat aktivt med jämställdhet genom en del år, och genom att de uppfyllde förväntningarna kring jämställdhet bland kön. Respondent 7 (man) diskuterar just detta område:

*Jag tror faktiskt att, ska jag vara ärlig har vi moderniserat både jobbet och synen litegrann under de här åren. Jag har en historik där jag jobbade på
idrottsförbundet under hela 90 talet också, och sen dess har det hänt oerhört mycket med hela styrelsearbetet men framförallt också på syn med mångfald skulle jag vilja säga. och vidare beskriver respondent 1: Ja, alltså jag upplevde nog inte att det är ett problem just i idrottsförbundet, för det här med könsfördelningen, för nu har det ju gällt ett tag.

Den andra gruppen av respondenterna som ansåg att det var ett problem att tillsätta en styrelse som representerar mångfald hänvisade till problematiken kring etnicitet. Inom detta område var respondenterna även tvådelade. Några ansåg det svårt att rekrytera kandidater med annan etnisk bakgrund men tyckte att det var viktigt att prioritera, något som respondent 7 (man) resonerade kring; ”Det skulle kunna utveckla verksamheten och skapa mycket bättre förutsättningar om vi lärde oss om andra kulturer och hela utbytet tror jag är väldigt viktigt för oss”. De som inte ansåg det vara ett problem hänvisade till att de arbetade med detta på andra håll inom förbundet, som respondent 5 (man) redogjorde för: ”Vi kan ju säga att vi tagit steget, för jag är lite inblandad i de anställda i förbundet, och där har vi en tjej som kommer nedifrån något utav de afrikanska länderna. Så blandningen finns ju men inte formellt i styrelsen idag”.

Många respondenter ansåg att andra skulle ansvaras för att människor med annan etnisk bakgrund än svensk inte prioriteras eller rekryteras till styrelsearbetet. Respondent 3 (man) menade att intresset hos dem visst finns, men att de inte får rätt hjälp till att bli introducerade till styrelsearbetet.

Respondent 6 (man) menade att problematiken ligger i att samarbetet på olika nivåer inte fungerar och att det blir en för lång och komplicerad väg att gå från förening, till SDF och DF eftersom insatserna på varje nivå uteblir.

*Finns i föreningar men inte i DF (...). Vi har försökt att hitta framförallt några som är från andra länder, men det har varit mycket svårt att hitta några. Nu har vi inga, det är inte bra (...) Alla föreningar tycks ha nog med att rekrytera till fotboll, till föreningar. Och dom orkar inte lyfta det själva till förbundet.*

Några av respondenterna förklarade problematiken lite mer ytligt och resonerade som respondent 8 (man); "Delvis handlar det om att vi inte är tillräckligt inkluderande, men det är även så att vissa av de nya svenskarna inte har samma folkrörelsebakgrund som vi som är födda här. Men det är även ett eget ansvar, idrotten måste vara mer inkluderande". Respondent 8 (man) fortsätter sedan med resonemanget.

*Kön är vi bra på, tycker jag ändå. Etnicitet har jag varit inne på, och det är att vi söker bredare och där har vi kommit en bit på vägen, men har en längre väg att vandra än kön. Men utan att skylla ifrån mig så gäller det nog hela idrottsrörelsen. Om du tittar på vissa idrotter som har rätt mycket utövare med annan etnisk bakgrund så är det ett glapp mot förtroendesidan (Respondent 8, man).*

Detta är en tydlig sammanfattning av vad respondenterna anser om arbetet med mångfald. Äsikterna har varit delade, men till största del tycker samtliga respondenter att arbetet med en jämn fördelning av kön ligger långt före arbetet med att rekrytera människor med annan etnisk bakgrund till styrelser. Få av respondenterna ansåg det vara deras eget ansvar att arbeta med denna fråga, utan hänvisade problematiken till idrotten i stort.

**Analys**

Nedan diskuteras resultatet kopplat till vald litteratur och teoretiska begrepp. Analysen delas upp i två huvudrubriker och underkategorier som har sitt ursprung i
frågeställningarna och resultatet. Först presenteras en tabell som visar det viktigaste
resultaten kopplat till de två frågeställningarna.

**Tabell 3. Resultat kopplat till frågeställningar**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frågeställningar</th>
<th>Resultat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Kriterier vid rekrytering</td>
<td>1. Engagemang</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. Kön</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. Kompetenser</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. Idrottsbakgrund</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Valberedningens arbete med mångfald</td>
<td>1. Inkludering av kön</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. Exkludering av etnicitet</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Kriterier vid rekrytering**

I sitt arbete med att få ihop en så komplett styrelse som möjligt rekryterade
cvalberedningarna framförallt möjliga kandidater utifrån rangordnade kriterier som vi
har valt att dela in i fyra kategorier; engagemang, kön, kompetenser och
idrottsbakgrund. Rangordningen speglar att engagemang var av störst betydelse vid
rekrytering, därnäst kön, kompetenser och idrottsbakgrund.

**Engagemang**

Innan valberedningarna rekryterade nya kandidater såg de på de dåvarande
ledamöterna, vilka som stod till omval, hur många av ledamöterna vars
mandatperiod gick ut och hur många av ledamöterna som önskade att sitta kvar i
styrelsen. Utifrån den informationen tillfrågades i första hand de som
valberedningarna ansågs vara lämpliga att sitta kvar utifrån engagemang i
idrotten. För att säkra en kontinuitet i organisationerna prioriteras de som redan
sitter i styrelserna eftersom de har visat engagemang och driv. Ofta är det män som
önskar att bli omvalda, vilket även visade sig i vår studie. Män som sitter på
inflytelserika positioner önskar att behålla sin position (Hovden, 2000; Pfister &
Radtke, 2009). Detta kan förklara varför några respondenter nämner att det är större
omsättningar av kvinnor än män i styrelserna, och varför många män sitter i
styrelsen i längre perioder än kvinnorna. Konsekvensen av detta är att det ofta är fler
lediga kvinnliga styrelseposter, vilket gör att det ofta är ett större antal kvinnor att
söka efter. Detta ger dock en skev bild av verkligheten eftersom det i själva verket inte finns lika många vakanta manliga ledamotspositioner.

*Könn*

Samtliga respondenter var däremot eniga om det nästa kriteriet de arbetade efter i sin rekrytering var kön. Styrelsen skulle enligt RF stadgar bestå av minst 40 procent av varje kön, vilket samtliga DF som deltog i studien levde upp till.

*Kompetenser*

Idrottsbakgrund


Samtliga av de ovan nämnda kriterierna är en del av den process som valberedningarna arbetar efter vid rekryteringen. Studiens resultat visade dock flera kriterier som inte används lika frekvent, tills exempel etnicitet, ålder och geografisk spridning. De fyra mest frekventa kriterier (engagemang, kön, kompetenser och idrottsbakgrund) sätts i arbete i en rekryteringsprocess där vissa kriterier ansågs vara viktigare än andra. Detta eftersom en kandidat sannolikt inte uppfyller samtliga kriterier. Vår studie visade att de kriterier som nämndes först och flest gånger av respondenterna är de fyra kriterier vi har valt att framhäva i ovanstående analys.

Mångfaldsarbet i valberedningen

Inkludering av kön

Eftersom DF hade en jämn representation av kön var detta det kriteriet som vi ansåg vara ett av de viktigaste i valberedningens rekryteringsprocess. Detta betyder att DF till dels arbetar efter att ge medlemmar rätt till delaktighet oavsett kön. Vidare arbetade valberedningen med rekrytering utifrån de kompetenser de anser vara lämpliga för en styrelseledamot, vilket egentligen inte speglar medlemmarnas rätt till delaktighet och inflytande utan snarare är ett exempel på att styrelsen ska kunna presteras och vara effektiv i sitt arbete (Hovden, 2000). Etnicitet är inte är ett kriterium som prioriteras vilket även är ett tecken på att alla medlemmars inflytande
och delaktighet inte prioriteras. Detta kommer att diskuteras och analyseras närmare under nästa punkt i diskussionen.

**Exkludering av etnicitet**


Diskussion

Nedan diskuteras resultatet och analysen med centrala begrepp och studiens tidigare forskning. Utifrån analysen fann vi tre huvudområden som vi anser viktiga att lyfta ytterligare i diskussionen. Dessa huvudområden är rekryteringskultur, idrottslegitimitet och slutligen det demokratiska inflytandet.

Rekryteringskulturen i DF

sägas vara en positiv trend. Som tidigare nämnt präglas det svenska samhället av en aktiv och utvecklande jämställdhets politik och detta förväntas avspeglas i till exempel den organiserade idrotten (Ottesen et al., 2010). Många av respondenterna förklarade att de såg det som en självklarhet att arbeta aktivt med mångfald vilket var en integrerad del av rekruteringsprocessen. Det är på så sätt tydligt att valberedningen följer det rådande jämställhetsarbetet som finns i samhället och gör sitt för att påverka idrotten i en positiv riktning. Ett annat sätt att se på detta är att strävan efter jämställda styrelser kan förklaras med en strävan efter legitimitet. Det är helt enkelt inte längre legitimt att inte ha jämställda styrelser, för det skulle innebära en illegitimitet av idrotten och stödets och förtroendet för styrelsen skulle ifrågasättas. Denna argumentation återfinns i vår studies indelande diskussion kring hur den svenska idrotsrörelsens legitimitet är på spel om inte ett mångfaldsarbete präglar den svenska idrotten på alla nivåer.

Är idrottens legitimitet på spel?

Huruvida legitimiteten är på spel menar vi avgörs utifrån betraktarens ögon. I inledningen i studien beskriver vi hur idrotten idag är underrepresenterad av kvinnor samt människor med annan etnisk bakgrund än svensk vilket skapar ett dilemma utifrån Riksidrottsförbundets propagering för allas rätt till demokratisk delaktighet. Vi lyfter därmed frågan om den svenska idrotten kan anses vara legitim utifrån staten och medlemmarnas perspektiv. Svaret på den frågan är tudelad då vår studie har visat att insatser för inkludering av mångfald genomförs, men med stöd från respondenterna i intervjuerna vet vi även att det behövs fler insatser. Utifrån teorin om social legitimitet (Ronglan, 2015) kan vi konstatera att idrottens legitimitet utifrån ett könperspektiv eftersom denna samhällsgrupp är inkluderad i både valberedningens rekruteringsprocess och i styrelsearbete, vilket motsvarar de förväntningar om förtroende som vår definition av legitimitet speglar. Däremot visar vår studie att det fortfarande sker en exkludering av mångfald sett ur ett etniskt perspektiv inom DF valberedningar, vilket vi anser skapar ett bristande förtroende mot idrottens valda makthavare. Vår studie visar att det finns delade åsikter huruvida representationen av andra etniska bakgrunder är ett problem eller inte, och det blir tydligt att det inte finns en gemensam förståelse för Riksidrottsförbundets vision och värdegrund som ska genomsyra hela verksamheten. Vi kan i nuläget konstatera att
alla samhällsgrupper inte har lika stor demokratisk delaktighet i de beslut som formar verksamheten, om än med vetskapen om att vår studie endast granskat distriktsidrottsförbund i Sverige. Vi anser att den svenska idrotten måste leva som den lär på alla nivåer och därmed ta nya krafttag i arbetet med mångfald ur, framförallt, ett etniskt perspektiv för att Staten och medlemmarna ska anse idrotten legitim. Vi kan slutligen konstatera att det behövs ett förtydligande av vad representation av vad en annan etnisk bakgrund i svensk idrott innebär. RF:s riktlinjer, studiens använda litteratur och respondenterna använder alla en underförstådd och en generaliserad bild av vad människor med en annan etnisk bakgrund än svensk är och hur de bör representeras inom idrotten. Vi anser dock att det finns många fler aspekter att beakta i definitionen eftersom olika kulturer inte kan generaliseras till en grupp människor, vilket gör detta till en mer komplex fråga. Vidare anser vi att RF bör specificera hur många människor med en annan etnisk bakgrund än svensk som ska vara representerade för att idrotten ska kunna anses legitim.

**Det demokratiska inflytandet**

ha en lika central roll som männen, utan det var snarare mer en regel i valberedningen.

Vi fann det intressant att det i många fall enbart diskuterades kring etnicitet vid rekrytering för att dessa personer då skulle ansvara för integrationsfrågor, inte för att deras åsikter ansågs viktiga inom andra områden. Ett tydligt exempel på detta hämtas från respondent 7 (man) som berättade de rekryterade en person med annan etnisk bakgrund än svensk just för att denne då kunde lägga vikt på integrationsfrågor. Vi tolkar detta som att valberedningen ser ett behov av att öka integrationsfrågor i styrelsen, och lösningen på detta blir att rekrytera en person med annan etnisk bakgrund än svensk som förväntas ha ett intresse för just de här frågorna. Vi anser att detta är ett felaktigt tillvägagångssätt då det krävs ett kollektivt ansvar för att dessa frågor ska bli prioriterade och för att dessa personer med annan etnisk bakgrund än svensk inte ensam ska representera och enbart bli förknippad med dessa frågor.

**Metoddiskussion**

Utifrån den tidsram denna studie hade ansåg vi att vårt urval skulle ge en rimlig mängd data att analysera, något vi nu kan konstatera. Detta gör att analysen av valberedningens arbete baseras på uttalanden från hälften av alla distriktsförbund i Sverige. Resultatet kan därmed inte utgöra en grund för generalisering av hur valberedningar arbetar i Sverige, men det ger oss svar på hur valberedningar arbetar med mångfald inom olika DF vilket var målet med studien.

Vi valde att göra telefonintervjuer då vi varken hade tid eller resurser till att uppsöka respondenterna för en muntlig intervju. Nackdelen med telefonintervjuer är att vi inte kan se respondenternas kroppsspråk eller ansiktsuttryck, vilket kan vara en stor fördel i kvalitativa studier eftersom respondenternas reaktion kan förstärka ett uttalande. Störningar på mobilnätet resulterade i ett fåtal missförstånd av respondenterna där vi var tvungna att upprepa frågorna, men i övrigt fanns det inte några fler störningsmoment under intervjuerna.

Vi ansåg det viktigt att ha samma utgångspunkt inför varje intervju och inte låta oss påverkas av de intervjuer vi redan gjort. Detta eftersom varje intervju gav oss nya tankar, erfarenheter och svar på hur valberedningens arbete såg ut i distrikten och det var oundvikligt att inte analysera och reflektera materialet direkt. För att vi inte skulle påverka respondenternas svar hade vi därmed en neutral inställning inför varje intervju. För att försäkra oss om att få respondenternas faktiska åsikter om mångfaldsarbete valde vi att inte ta upp detta ämne förrän i slutet av varje intervju. Hade respondenterna inte nämnt mångfaldsarbete utifrån kön och etnicitet självmant ställde vi då direkta frågor som gav oss svar på dessa frågor.

**Förslag på vidare forskning**

Denna studie undersöker hur valberedningarna arbetar med mångfald och vilka kriterier som de använder vid rekrytering och nominering av styrelseledamöter till DF. Vi anser det även intressant att undersöka detta inom SDF eller på föreningsnivå för att kunna jämföra arbetet däremellan och ytterligare få svar på om idrottsrörelsen kan anses legitim eller inte.

Författardeklaration

Författarna till denna studie har valt att samarbeta i samtliga delar av rapporten. Intervjuerna delades upp lika mellan författarna och transkriberingen gjordes av samma person som gjort intervjun. Samarbetet kan kort beskrivas som en fortgående diskussion där olika delas lyft så en gemensam tolkning skulle ligga till grund för studiens utgångspunkter.
Referenser


doi:10.1080/17430437.2012.690411


doi:10.1177/0193723504269883


Bilaga 1. Intervjuguide

Valberedningens arbetskultur/arbete (Tema 1)
- Hur skulle du beskriva valberedningens roll i distriktsförbundet?
- Hur kommer det sig att just ni sitter i valberedningen/ Vad tror du är grunden till att just du sitter i valberedningen?

Den jämställda styrelsen / Styrelsens sammansättning (Tema 2)
- Hur ser sammansättningen av styrelsemedlemmar ut i er nuvarande styrelse?
- Hur kommer det sig att ni rekryterat just dessa att sitta i styrelsen?( kompetenser, egenskaper, kön, personlighet, etnicitet)
- Från ditt perspektiv, vad är denna styrelsens funktion?

Rekryteringsprocessen (Tema 3)
- Skulle du kunna beskriva, så detaljerat som möjligt och från början till slut, hur er valberedningsprocess går till?

Riktlinjer (tema 4)
- Har ni några riktlinjer kring rekryteringen i erans styrelse/ distriktsförbund?

Mångfald ( Tema 5)
- Arbetar ni i valberedningen aktivt med mångfald i nomineringsprocessen? Kön och etnicitet (Om ja: hur arbetar ni med detta?)
  Om nej: varför arbetar ni inte med det/ fråga inte vidare)
- Tycker du att det här är ett problem inom erat distriksförbund?
- Vad tror problemet beror på?
- Vill du tillägga någonting? Finns det något som du tycker är väldigt betydelsefullt i valberedningsprocessen som vi inte pratat om hittills?
Bilaga 2. Informationsbrev

Hej!

Vi är två studenter som studerar vår sista termin på Idrottsvetenskapliga programmet vid Umeå universitet. På uppdrag av pedagogiska institutionen och inom ramen för Josef Fahléns och Cecilia Stenlings studie skriver vi nu vår C-uppsats som handlar om valberedningars rekryteringsarbete till styrelseposter inom Sveriges distriktsidrottsförbund ur ett mångfaldsperspektiv. Vi skulle vara väldigt tacksamma om Du, som verksam inom ditt distrikts valberedning, vill ställa upp på en intervju till denna studie!

Ditt deltagande kommer att vara anonymt eftersom vi kodar intervjuerna och benämner de olika distrikten vid siffror och inte namn, samt att vi inte nämner vilken roll ni har i valberedningen för ert distrikt. Vi som arbetar med materialet är försedda med tystnadsplikt. Intervjun kommer att vara i ungefär 20-30 minuter och innehålla några frågor som är uppdelade i olika teman. Intervjuerna kommer enbart att användas i forskningssyfte och Du kan närsomhelst avbryta ditt deltagande om så önskas.

Vi skulle vilja genomföra intervjuerna någon gång under perioden 18/4 – 26/4.

Återkoppla gärna med svar om Du vill eller inte vill delta i denna studie, samt vilka eventuella datum Du kan ställa upp på en intervju. Vi kommer därefter att kontakta er för vidare information.

Kontakta gärna oss via mail eller telefon om Du har fler frågor eller synpunkter.

Mail: davidbacka@hotmail.com
Telefonnr: 070-542 54 96

Tack på förhand!

Med Vänliga Hälsningar

David Backa och Camilla Lindblad