

Södertörns högskola | Institutionen för genus, kultur och historia  
Magisteruppsats 30 hp | Genusvetenskap | Vårterminen 2010

# En arena för alla?

En studie om normbrytare på  
Stockholms stads idrottsplatser

Av: Kajsa Haraldson  
Handledare: Katarina Rosengren Falk

## **Abstract**

In Stockholm there are currently five women, out of a total of 102 employees, working in public sports arenas. In sports arenas men are numerically superior amongst the workers as well as the visitors. These arenas are in many ways male dominated, masculinized environments. In this essay I investigate the reasons behind the uneven distribution, in terms of gender, among sports arena workers. I do this by interviewing seven female sports arena workers (the five current and two former), and by observing their workplaces. Through discourse analysis of their narratives, I seek to use these women's experiences, as being part of a minority, as a way to render sports arenas more available for a larger public. In the study I have a feminist, post-structural standpoint, and I relate my results to theories on gender and organization as well as research on gender and sports. From a *doing gender perspective* I focus on how the women that I have interviewed talk about themselves, their workplaces and their choices of profession, as well as how they talk about gender and gender equality.

The aim of this study is to present these women's perspectives on sports arenas as organizations, and to draw links between these particular workplaces and larger social discursive patterns. Another aim with the study is to problematize the very effort to achieve (numerical) equality between the sexes, and to uncover underlying biases. Except for gender biases I also consider intersections between gender and age, social class and sexuality. One of my main findings is that there are quite specific discourses surrounding this profession, reproducing it as masculine. An equalization of the distribution in terms of gender among the employees is not necessarily the entire solution to the inequality problem. A more qualitative effort is needed, for instance a redistribution of power resources within the organization. In the essay I present a list of concrete proposals on how to diversify the personnel in the future, based on the interviews. The main goal with this work is to destabilize the gender based gap in the Swedish labor market, and to increase the availability to all spheres in society, for everyone, on equal terms.

**Key words:** gender, discourse, gender equality, femininities, masculinities, organization, sports, sports arenas, gender segregation in the labor market

**Sökord:** genus, diskurs, jämställdhet, femininiteter, maskuliniteter, organisation, idrott, idrottsplatser, den könssegregerade arbetsmarknaden

## Innehållsförteckning

<b>Abstract</b> .....	2
<b>Inledning</b> .....	4
<b>Bakgrund</b> .....	5
Idrottsförvaltningen.....	5
Vad är en idrottsplats? .....	5
Utomhusidrottens siffror .....	6
Ämnet – motiveringar och ingångar.....	7
<b>Syfte</b> .....	8
<b>Frågeställningar</b> .....	9
<b>Teoretiska ansatser</b> .....	9
Övergripande teoretiska utgångspunkter.....	9
Teorier om kön och organisation .....	12
Vad är jämställdhet?.....	14
<b>Tidigare forskning</b> .....	15
Kön och organisation .....	16
Kön och idrott.....	17
<b>Metoder</b> .....	19
Urval.....	19
Insamling av empiriskt material .....	19
Empiribearbetning .....	21
Analysmetod .....	22
Informanterna och deras anonymitet.....	23
<b>Resultat &amp; analys</b> .....	24
Varför idrottsplatsarbete?.....	24
Brukarna .....	25
Att (an)passa (sig) för yrket.....	26
Att avancera i en statisk yrkeskår .....	29
Det obekväma arbetet .....	31
Jämförelser med andra yrken.....	34
Varför ojämn könsfördelning? .....	35
Varför jämn könsfördelning? .....	36
Att bryta nya banor .....	40
<b>Åtgärdsförslag</b> .....	40
<b>Avslutning</b> .....	42
<b>Källor och litteratur</b> .....	45
<b>Bilaga</b> .....	48

## Inledning

Vem har tillgång till en idrottsplats? Alla, tänker nog de flesta spontant. Om man ens någon gång funderar över saken. Men idrottsplatser är på flera sätt segregerade miljöer, särskilt då de granskas ur ett genusperspektiv. Stockholms stads idrottsplatsarbetare består idag till 95 % av män. Det är dessutom framför allt män som nyttjar idrottsplatserna för att utöva, och titta på, idrott. Detta gör idrottsplatserna till mansdominerade arenor ur flera perspektiv.

Sveriges könsuppdelade arbetsmarknad har studerats mycket. Sett till arbetsplatser där män är i majoritet är det främst vissa yrkeskategorier som brukar uppmärksammas, såsom polisen, militären och brandkåren – yrken som ofta förknippas med hög status. Idrottsplatsarbetare är inte en yrkesgrupp som brukar förekomma i statistiska studier om könssegregering, eller i akademisk forskning, trots att den är ett mycket tydligt exempel på hur kön styr yrkesval.

Denna uppsats tar avstamp i att idrottsplatserna har identifierats som en antalsmässigt ojämsställd del av Stockholms stads idrottsförvaltning. Den ojämna könsrepresentationen bland de anställda är problematisk, men den är enligt mig bara en del av en långt större problematik. I den här uppsatsen har jag för avsikt att se på idrottsplatserna som arenor för könsgörande. Idrottsplatsarbetet omgärdas av starka, traditionellt maskulina, diskurser och föreställningar. Jag vill granska de normer som finns för hur en idrottsplatsarbetare ska vara, och relatera dem till samhällsliga (makt)strukturer. Jag kommer att resonera kring hur det kommer sig att könsfördelningen bland de anställda på Stockholms stads idrottsplatser är så ojämn, samt vad man i förlängningen skulle kunna göra åt det. Ytterligare en del av ändamålet är att problematisera jämställdhet, jämställdhetsdiskurser och jämställdhetsarbete i sig.

Jag har i den här studien valt att fokusera på de kvinnliga idrottsplatsarbetarnas versioner av idrottsplatsyrket, vilket är uppsatsens huvudsakliga syfte. Avsikten är att synliggöra deras bilder av hur det är att vara kvinna i en maskulint kodad miljö. Dessa kvinnor har gjort otraditionella yrkesval, vilket gör dem mycket intressanta att studera ur ett genusperspektiv. För att göra undersökningen har jag genomfört intervjuer med kvinnorna samt deltagarobservationer på idrottsplatser, och detta material kommer jag att göra en diskursanalys av.

Det här är en feministisk studie med både praktiskt och teoretiskt fokus, och den är en del i en praktiskt och en teoretiskt orienterad process. Studien är en pusselbit i ett arbetslivsmässigt jämställdhetsarbete, och kommer förhoppningsvis samtidigt att kunna utgöra ett bidrag till det feministiska forskningsfältet. Det är spännande att få inblick i Stockholms stads idrottsplatser som miljöer och som arbetsplatser, att med feministiska ögon studera dem som könsgörande kontexter, och att försöka ta reda på huruvida alla verkligen har tillgång till dessa arenor – på samma villkor.

## Bakgrund

I det här avsnittet presenterar jag inledningsvis kortfattat idrottsförvaltningen som organisation. Jag kommer vidare att definiera vad en idrottsplats är, samt redovisa statistik kring de idrotter som i huvudsak utövas på idrottsplatser. Avslutningsvis presenterar jag mitt uppsatsämne.

### *Idrottsförvaltningen*

Idrottsförvaltningen är den del av Stockholms stad som äger och driver de flesta av stadens idrottsanläggningar. Det gäller till exempel idrottsplatser och simhallar. Idrottsförvaltningen har 468 månadsanställda, och 102 av dem arbetar på idrottsplatser.<sup>1</sup> Den första kvinnliga idrottsplatsarbetaren anställdes i slutet av 1970-talet, och idag arbetar fem kvinnor på idrottsplatser runtom i Stockholm (vilket utgör knappt 5 % av arbetsstyrkan). Trots att denna siffra är så låg, är detta det största antalet kvinnor som någonsin har varit idrottsplatsarbetare samtidigt i Stockholm.

Inom organisationen har det länge funnits en ambition att göra någonting åt den sneda könsfördelningen, som anses vara ett problem eftersom jämn könsfördelning eftersträvas inom alla arbetsområden. Idén att intervjua kvinnliga idrottsplatsarbete kommer ursprungligen från idrottsförvaltningens jämställdhetsgrupp. Denna grupp består av förvaltningschefen, företrädare för den administrativa avdelningen samt fackliga representanter. De genomför, utvärderar och följer upp förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald, såväl internt som externt. Gruppen tar även fram idrottsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.

### *Vad är en idrottsplats?*

En idrottsplats är en utomhusanläggning avsedd för idrottande, och definieras ofta som en gräsplan omringad av löparbanor och åskådarläktare, samt ofta med en byggnad med omklädningsrum i anslutning.<sup>2</sup> Vissa idrottsplatser har även en intilliggande ishall. I Svenska Akademiens ordbok definieras idrottsplats som

plats där idrott utövas; särsk. om för idrottstävlingar avskilt område med tävlingsbanor, byggnader för omklädning, platser för åskådare o. d.<sup>3</sup>

*Idrott ute* är ett samlingsbegrepp som jag kommer att använda då jag talar om idrottsplatser och

---

<sup>1</sup> 80 idrottsplatsarbetare, 16 idrottsplatsförmän, sex anläggningschefer. Dessutom finns det tre enhetschefer som på varierande sätt deltar i arbetet. En av dem är avdelningschef tillika enhetschef. Källa: idrottsförvaltningen, siffror från januari 2010.

<sup>2</sup> Elgström (2009), s. 15

<sup>3</sup> Svenska Akademiens ordbok, <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>, sökord "idrottsplats".

deras tillhörande ishallar, samt om idrottsplatsarbetare och chefer.<sup>4</sup> *Idrott inne* är motsvarande paraplybegrepp för inomhusanläggningar, som till exempel simhallar, som då och då kommer att nämnas i uppsatsen.

Stockholms stads idrottsförvaltning driver idag ett tjugotal bemannade idrottsplatser. De huvudsakliga arbetsuppgifterna som idrottsplatsarbetare är att vårda is, klippa gräs, plocka skräp, städa, skotta, ploga, måla samt övrigt allmänt underhåll. Viss sidoordnad verksamhet bedrivs också, till exempel plogning av sjöisar, skötsel av strandbad och iordningställande inför musikevenemang. De befattningar man kan ha då man arbetar på *idrott ute* är idrottsplatsarbetare, idrottsplatsförförman<sup>5</sup>, anläggningschef och enhetschef. Samtliga chefs- och arbetsledarbefattningar på *idrott ute* i Stockholms stad innehas idag av män. De fem kvinnorna återfinns alltså i befattningen idrottsplatsarbetare. I fråga om könsfördelning skiljer sig *idrott ute* markant ifrån övriga anställda och chefer inom idrottsförvaltningen (till exempel *idrott inne* och administrativa avdelningar). Konkreta kvantitativa jämförelser är dock svåra att göra, med anledning av att befattningarna har olika titlar inom olika områden. Jämförelser med könsfördelningen bland idrottsplatsarbetare i andra kommuner går heller inte att göra eftersom titulatur, arbetsuppgifter och organisation är olika i varje kommun.

#### *Utombusidrottens siffror*

Även om ordet *idrottsplats* låter påskina att idrottsplatser är arenor där man idrottar i största allmänhet, så är de aktiviteter som faktiskt bedrivs där klart begränsade till antalet. De idrotter som framför allt utövas på idrottsplatser är bandy, ishockey, fotboll och friidrott. De tre förstnämnda är kraftigt mansdominerade sporter. Vad gäller bandy och ishockey utgör kvinnliga aktiva utövare endast 5 %, och inom fotbollen är siffran ungefär 25 %. Inom friidrotten dominerar de kvinnliga utövarna antalsmässigt med 66 %.<sup>6</sup> Direktobservationer av idrottsplatserna har dock visat att män och pojkar dominerar i antal inom samtliga utomhusaktiviteter, *även* friidrotten, trots att de kvinnliga utövarna där till antalet är fler. Detta kan förklaras med att män och pojkar har tendens att träna *mer* än kvinnor och flickor.<sup>7</sup>

Utöver aktivt lagidrottande används idrottsplatserna av skolor för idrottsdagar och annat. Ibland är idrottsplatserna även öppna för allmänheten, för exempelvis skridskoåkning. Förutom

---

<sup>4</sup> Till *idrott ute* räknas inom förvaltningen idrottsplatser, ishallar samt idrottshallar. I den här uppsatsen kommer jag dock att använda begreppet *idrott ute* då jag talar om rena idrottsplatser och ishallar, alltså anläggningar där idrottsplatsarbetare arbetar. En annan skillnad mellan utesidan och innesidan är att det på utesidan till största delen är föreningar som bedriver verksamhet, medan innesidan främst bedriver egen verksamhet.

<sup>5</sup> Dessa är arbetande arbetsledare. De benämns i intervjuerna nästan uteslutande som "arbetsledare", varför det är denna beteckning jag framför allt kommer att använda då jag senare omskriver dem i resultatredovisningen.

<sup>6</sup> *Andel kvinnor inom idrotten – tidsserie*,

[http://www.rf.se/ImageVault/Images/id\\_266/scope\\_128/ImageVaultHandler.aspx](http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_266/scope_128/ImageVaultHandler.aspx)

<sup>7</sup> Blomdahl (1996), s. 223. Mer statistik över idrottande kommer i avsnittet *Kön och idrott*.

att idrottsplatserna är arenor för idrottsutövande, fyller de en viktig social funktion.<sup>8</sup> De är platser där människor möts, umgås, tränar och utövar eller tittar på sport. Idrottsplatser är alltså arenor för flera olika typer av sociala aktiviteter. Traditionellt sett är idrottsplatser mansdominerade, maskulint kodade miljöer, både vad gäller arbetare och brukare (de som använder idrottsplatserna). Idrottsplatserna befinner sig där den könssegregerade arbetsmarknaden och den könssegregerade idrotten möts, vilket påverkar vilka som upplever att de kan arbeta på idrottsplatser, och även vilka som nyttjar dem. Där dessa två könssegregerade sfärer korsas befinner sig ämnet för min uppsats, vilket jag i nästa avsnitt diskuterar närmare.

### *Ämnet – motiveringar och ingångar*

I den här uppsatsen står mina informanter (de sju intervjuade kvinnorna) med sina erfarenheter och kunskaper i fokus. Intervjuerna samt observationerna utgör uppsatsens empiriska utgångspunkt och underlag. Mitt uppsatsämne grundar sig i frågan om hur det är att skilja sig från normen, och i det här fallet främst om att vara kvinna i en mansdominerad, maskuliniserad miljö. Därutöver kommer jag i analysarbetet att lägga vikt vid tankar kring jämställdhet och förändringsarbete. Min övertygelse är att de intervjuade kvinnorna kan dela med sig av värdefull kunskap om sina arbetsmiljöer, sin upplevelse av sin situation, samt av indikationer på varför könsfördelningen ser ut som den gör. Dessutom kan de utifrån sina ganska unika erfarenheter komma med konkreta och användbara förslag på hur man skulle kunna få in fler kvinnor i yrkeskåren.

Det här ämnet är angeläget därför att det alltid finns anledning att reagera när könsrepresentationen är så skev som den är bland idrottsplatsarbetare. Ofta är det ett uttryck för en större (makt)struktur. På ett strukturellt plan är det här ämnet viktigt att undersöka, därför att det handlar om att dekonstruera och bryta könsstereotypa mönster och föreställningar om vem som kan göra vad. Organisationer och arbetsplatser är en del av samhället, och vice versa. En organisation är samtidigt en produkt och en skapare av sin samhällliga kontext. Dessutom handlar det om att studera vem som har makt över olika typer av sociala rum, och vad det får för konsekvenser. På ett mer ”lokalt” plan, för just den här yrkeskåren och verksamheten, är utredningen viktig för förändringsarbetet. Att låta kvinnor på idrottsplatser komma till tals menar jag är ett led i att öppna upp idrottsplatserna för alla, och att hitta anledningar till varför kvinnor är så underrepresenterade.

Även om den ursprungliga tanken med projektet är att få in fler kvinnor i idrottsplatsyrket, har jag en ambition att vidga det teoretiska perspektivet. Intentionen är att även problematisera

---

<sup>8</sup> Elgström (2009), s. 20

utgångspunkten, jämställdhetsarbetet i sig, och att gå djupare än den antalsmässiga jämställdheten. Jag har också för avsikt att se bortom kön<sup>9</sup> i analysen, och snarare rikta uppmärksamheten mot begreppen *femininiteter* och *maskuliniteter* (även om betydelsen av att vara man eller kvinna inte ska förringas i sammanhanget). Detta för att ge en mer nyanserad bild av vem eller vad som anses höra hemma på en idrottsplats. Dessutom vill jag minska risken att hamna i resonemang som cementerar traditionella föreställningar om kvinnor och män, och som således skulle motverka mitt syfte med den här uppsatsen. Min analys av informanternas berättelser om könsskapande processer på idrottsplatser handlar inte bara om jämställdhet mellan könen, utan även om hierarkiska mönster inom kategorierna *män* och *kvinnor*.

## Syfte

Syftet med utredningen är att föra fram de kvinnliga idrottsplatsarbetarnas version av idrottsplatsyrket. Genom att lyfta deras berättelser kan jag förhoppningsvis få fram information som kan vara relevant för ett förändringsarbete. Min ambition är att analytiskt dekonstruera kön och könsskapande processer i den här specifika kontexten, och att synliggöra mönster för att de ska kunna brytas. Jag kommer med hjälp av genusvetenskapliga teorier göra kopplingar mellan det sammanhang där mina informanter befinner sig, och större maktordningar och strukturer (formella såväl som informella). I slutändan är det en fråga om olika miljöers *tillgänglighet* (i det här fallet tillgången till idrottsplatserna) – både som rena arbetsplatser och som offentliga rum, för arbetskraft såväl som för brukare.

En annan del av syftet är att diskutera begreppet *jämställdhet*, samt utgångspunkterna för strävan efter jämställdhet inom organisationer. Uppsatsens syfte kan alltså sägas vara tudelat. Ändamålen är något olika till sin karaktär, men de är starkt sammanlänkade och har likvärdig relevans. Jag genomför en jämställdhetsutredning, samtidigt som jag har för avsikt att teoretiskt dekonstruera arbetets utgångspunkt.

I uppsatsens syfte(n) finns, liksom i mycket annan feministisk forskning, en emancipatorisk utgångspunkt och en förändringsambition. Uppsatsen kommer att vara både praktiskt och teoretiskt orienterad, och jag har som ambition att den ska vara användbar i praktiken i idrottsförvaltningens fortsatta arbete, samt att den ska ha forskningsmässig relevans. Dessutom hoppas jag att den ska vara till nytta och glädje för mina informanter.

---

<sup>9</sup> Begreppen *kön* och *genus* kommer här att användas synonymt. Jag har en konstruktivistisk grundsyn som innebär att jag inte ser genuspositioner som essentiella och biologiskt bundna. Diskussionerna kring kön och genus är många och omfattande. Här kommer jag dock att nöja mig med att behandla dem som synonymer.

## Frågeställningar

I min undersökning kommer jag att arbeta utifrån några centrala frågeställningar. Dessa fokuserar jag på i såväl intervjusituationerna som i analysarbetet. De mest väsentliga frågorna är: Hur görs kön i den här kontexten? Hur görs kön och jämställdhet i diskursen/den språkliga konstruktionen i informanternas berättelser, och vad säger det om idrottsplatser som arbetsplatser? Hur kan informanternas utsagor relateras till större samhälleliga diskurser och strukturer? Hur skulle ett förändringsarbete kunna se ut, sett utifrån dessa utsagor?

Jag tror även att det är viktigt att ställa teoretiska frågor kring *varför* det egentligen är ett problem att det arbetar så få kvinnor på idrottsplatser i Stockholm, och att kritiskt granska det förgivettagna i jämställdhetsarbete. Själva jämställdhetsbegreppet, som i sig väldigt sällan definieras, kommer att diskuteras i relation till intervjumaterialet. Ovanstående är frågeställningar som jag kommer att *resonera* kring, utan ambitioner att finna entydiga svar på dem alla.

## Teoretiska ansatser

I det här stycket presenterar jag det teoretiska ramverk och de begrepp som jag kommer att använda för att analysera mina resultat. Avsnittet är uppdelat i tre delar. Jag inleder med att presentera mina generella teoretiska utgångspunkter och uppsatsens centrala begrepp. Därefter diskuterar jag de två mer ämnesspecifika teoretiska områden som jag kommer att grunda min analys i, nämligen teorier om kön och organisation samt teorier om jämställdhet. Detta avsnitt och avsnitten *Tidigare forskning* och *Metoder* kommer till viss del att gå in i varandra, då det inte alltid finns någon tydlig gräns mellan vad som är teori och vad som är övrig forskning och/eller metod och metodologi (särskilt då man, som jag, använder diskursanalys som analytiskt verktyg).

### *Övergripande teoretiska utgångspunkter*

Jag kommer här att beskriva mina generella teoretiska perspektiv, som är inspirerade av poststrukturalistisk feministisk teoribildning, diskursanalys och intersektionalitet. Det poststrukturalistiska perspektivet innebär att man har ett kritiskt förhållningssätt till normer och strukturer. Det medför även att man istället för att tala om människor som indelade i givna kategorier (efter exempelvis genus), dekonstruerar kategorierna i sig för att synliggöra inneboende normer (ett *dekonstruktivistiskt* förhållningssätt). Språk och diskurs spelar centrala roller i poststrukturalistiska sammanhang.

Diskursanalys kan fungera både som teori och metod, och jag kommer att återkomma till diskursanalysens mer metodologiska element i avsnittet *Analysmetod*. Inom diskursteori och

diskursanalys läggs stor vikt vid språkets återskapande effekt, och dess roll i upprätthållandet av samhällsordningar. Språket ses inte som ett verktyg som återspeglar den sociala verkligheten, utan istället som skapare av den.<sup>10</sup> I min definition av begreppet *diskurs* har jag hämtat viss inspiration ifrån Michel Foucaults *Diskursens ordning. Installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970* (1971). Diskurser kan i den här uppsatsen ses som system genom vilka omvärlden förstås och får betydelse. På ett mer språkligt plan innebär det *sättet att tala om någonting*.<sup>11</sup> I den här uppsatsen menar jag att det är möjligt att tala om flera olika diskurser, som kan existera samtidigt inom samma kontext. Diskurser kan, förutom det talade ordet, även innefatta andra typer av uttryck, sociala handlingar och praktiker (i den här uppsatsen kommer dock störst vikt att läggas vid det språkliga). Diskurserna har möjliggörande och omöjliggörande effekter. De begränsar genom utestängningsprocedurer vad som går att säga (och göra) och hur man kan säga (och göra) det.<sup>12</sup>

Jag kommer i min analys att ha en intersektionell medvetenhet. Begreppet *intersektionalitet* innebär att man istället för att bara se till en maktordning åt gången (exempelvis genusordningen), uppmärksammar hur olika maktaxlar samverkar i föränderliga kontexter.<sup>13</sup> Detta innebär att man inte anser det vara möjligt att se till bara en faktor, en maktstruktur, åt gången. Maktstrukturerna och deras sammanhang är heller inte statiska, utan kan skifta i karaktär och uttryck. Genus kommer här att utgöra huvudsaklig analyskategori, i och med att uppsatsen har sin utgångspunkt i en fråga om könsrepresentation, men jag har även för avsikt att dekonstruera genus som kategori i sig.<sup>14</sup> Kvinnor och män ses alltså inte som enhetliga grupper i den här studien. Det intersektionella perspektivet och genusperspektivet ser jag inte som ömsesidigt uteslutande, snarare tvärtom.<sup>15</sup> Här motiveras den extra fokuseringen på genus som maktasymmetri med utredningens praktiska utgångspunkt, som är konstruerad utifrån ett *jämställdhetsperspektiv*. Förutom kön kommer jag att titta på andra element som kan vara av relevans i min analys, framför allt ålder, klass och sexualitet<sup>16</sup>. Dock begränsar jag mig till dessa kategorier, då jag anser dem vara av störst relevans i den här underökningen. Jag menar att intersektionaliteten kompletterar diskursperspektivet, då det underlättar fokuseringen på olika maktordningar i olika diskurssystem.

---

<sup>10</sup> Bergström & Boréus (2005), s. 305 och 326, samt Winther Jørgensen & Phillips (2000), s. 18

<sup>11</sup> Se t ex Winther Jørgensen & Phillips (2000), s. 7

<sup>12</sup> Foucault (1971), s. 7 ff

<sup>13</sup> Lykke (2003), s. 48

<sup>14</sup> Att jag väljer genus som huvudsaklig analyskategori innebär inte att jag ser genus som hierarkiskt överordnat andra maktaxlar. Det innebär bara att det är den maktfaktor som har blivit/gjorts mest framträdande i just detta material.

<sup>15</sup> Lykke (2003), s. 53 f

<sup>16</sup> Begreppen *klass* och *sexualitet* är inte oproblematiska. Jag återkommer till definitionen av dem längre fram i detta avsnitt.

En studie från vilken jag hämtat inspiration är Anna Adenijis avhandling *Inte den typ som gifter sig? Feministiska samtal om äktenskapsmotstånd* (2008). Då denna studie är just en avhandling hade det även kunnat placeras under rubriken *Tidigare forskning*, men jag väljer att presentera den här eftersom den är av vikt för uppsatsens teoretiska ansatser och begrepp, inte minst det intersektionella. Adenijis analys är genomförd utifrån ett genusteoretiskt, intersektionellt perspektiv, och den har varit användbar i mitt arbete med att göra det abstrakta i intersektionaliteten mer praktiskt begripligt (även om Adeniji i sin forskning också tar hänsyn till exempelvis nationalitet). Adeniji menar att genus som maktordning är omöjlig att förstå om den inte sätts i relation till andra maktordningar,<sup>17</sup> och denna formulering bär jag med mig i min egen analys.

Begreppen *femininiteter* och *maskuliniteter* ser jag som mycket användbara i den här undersökningen, särskilt i relation till det poststrukturalistiska perspektivet. Jag väljer att presentera begreppen i pluralform för att markera de variationer som finns inom femininitet och maskulinitet. Begreppen, samt alla de egenskaper som de ofta fylls med, är traditionellt sett starkt kopplade till könen (femininitet – kvinnor, maskulinitet – män). Jag tillhör dock dem som inte anser att begreppen behöver vara kopplade till respektive kön.<sup>18</sup> Femininiteter och maskuliniteter är användbara också på ett metodologiskt plan, som analytiskt angreppssätt. Begreppen kan fungera som "glasögon" när jag studerar mitt material.

Att använda sig av femininitets- och maskulinitetsbegreppen är för mig ett sätt att göra genus mer förståeligt, men även dessa två begrepp måste problematiseras, och de kräver närmare teoretisk förklaring. Femininitet(er) är inom genusvetenskaplig forskning det mindre uppmärksammade av de två, och har ännu inte studerats på samma sätt som maskulinitet(er). Beverley Skeggs har skrivit boken *Att bli respektabel. Konstruktioner av klass och kön* (1997). Där studerar hon konstruktionen av respektabilitet genom att titta på hur kvinnor gör klass, kön (hetero)sexualitet och femininitet. Om femininitet skriver Skeggs att det har uppkommit som ett ideal, ett idealiskt sätt att vara kvinna, som inte kan appliceras på alla kvinnor, då det utgår ifrån vit medelklass.<sup>19</sup> Skeggs beskriver femininitet som *kulturellt kapital*, och menar att olika femininitetspositioner kan förstås som olika sätt att inta kategorin *kvinna*;

Femininiteten är den diskursiva position som könsrelationerna ger tillgång till och som kvinnor uppmuntras att inta och använda.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Adeniji (2008), s. 31 f

<sup>18</sup> Se t ex Halberstam (1998), s. 13. Rent begreppsmässigt anser jag att *femininitet* och *maskulinitet* är lättare att skilja ifrån kvinnor och män som kategorier än begreppen *kvinnlighet* och *manlighet*, varför jag här har valt att använda mig av de förra och inte de senare.

<sup>19</sup> Skeggs (1997), s. 38 f och 158 f

<sup>20</sup> Ibid, s. 24

Då femininitet som begrepp har en koppling till klass, genomsyras det av makt.<sup>21</sup> Skeggs har inspirerat mig i mitt sätt att definiera klass, och även sexualitet. Skeggs beskriver klass som en diskursiv, historiskt specifik konstruktion<sup>22</sup>, och framställer klasskategorier som organiserande principer. Sexualitet, menar Skeggs, är resultatet av reproduceringar bland annat av sätt att organisera diskurser. Diskurser skapar sexualiserade (och könsbestämda) subjekt i ett system där alla inte har samma rätt till alla diskurspositioner.<sup>23</sup>

När det kommer till maskulinitet är Raewyn Connell en av de mer framträdande forskarna. I *Maskuliniteter* (1995) problematiserar hon vad maskulinitet(er) är, och teoretiserar kring män som varandes just män. Män och maskulinitet beskrivs annars ofta i det närmaste som något (köns)neutralt, och det är istället kvinnorna som får vara bärare av könade identiteter. Connell skriver om multipla, föränderliga maskuliniteter, som kan variera i relation till andra faktorer (såsom klass och etnicitet), och att dessa maskuliniteter är hierarkiskt ordnade på icke-statiska sätt (vilket speglar ett intersektionellt perspektiv, även om inte Connell använder det begreppet i det refererade resonemanget).<sup>24</sup> Connell pekar bland annat på betydelsen av den fysiska kroppen, och därmed även av idrotten, för skapandet av maskulinitet. Maskuliniteten realiseras i manliga kroppar i rörelse och tävling. Detsamma kan sägas om fysiskt tungt kroppsarbete, genom vilket vissa maskuliniteter kan definieras.<sup>25</sup>

Jag ser både femininiteter och maskuliniteter som processuella, relationella, situationsbundna och diskursivt konstituerade, och många olika femininiteter och maskuliniteter kan existera samtidigt. Jag betraktar samtliga teorier i detta avsnitt som analytiska verktyg, som ett ramverk att ställa min undersökning mot, för att göra mina resultat mer förståeliga och förklarliga. Centrala begrepp i analysen kommer att vara könsskapande processer<sup>26</sup>, diskurs, intersektionalitet, femininiteter och maskuliniteter. Ytterligare ett nyckelbegrepp är *jämställdhet*, vilket diskuteras i ett eget avsnitt.

### *Teorier om kön och organisation*

Den feministiska organisationsforskningen är ett forskningsfält som är av stor relevans för min undersökning. Jag vill börja med att presentera ett verk som numera ofta omskrivs som ”klassiskt” inom organisationsforskningen, nämligen Rosabeth Moss Kanter's *Men and Women of the Corporation* (1977). Kanter var en av de första att visa på organisationer som könsskapande

---

<sup>21</sup> Skeggs (1997), s. 159

<sup>22</sup> Ibid, s. 16

<sup>23</sup> Ibid, s. 193 f

<sup>24</sup> Connell (1995), s. 100 f

<sup>25</sup> Ibid, s. 78 ff

<sup>26</sup> Detta begrepp beskrivs närmare i nästkommande avsnitt.

arenor, och att anlägga ett strukturellt perspektiv på organisationerna. I boken studerar hon bland annat kvinnors och mäns möjligheter att avancera och utvecklas inom en organisation, deras makt att agera, samt betydelsen av antalet män och kvinnor i gruppammansättningar. Hon undersöker också närmare vad som händer med kvinnor i minoritet på en arbetsplats, och hon har fått fram tre effekter. Dessa benämns *synlighet* (minoriteten sticker ut, på gott och ont), *kontrast* (minoriteten synliggör också majoriteten som grupp) och *assimilering* (lätthet att generalisera kring individerna i en minoritet, och att bedöma dem utefter stereotypa föreställningar).<sup>27</sup> Kanter var också, tillsammans med Jean Lipman-Blumen<sup>28</sup>, en av de första att tala om *social homogenitet*, eller *homosocialitet*<sup>29</sup>. Detta betecknar mäns tendens att begära, orientera sig mot och välja andra män, och på så sätt reproducera sig som (privilegierad) grupp och därmed utesluta kvinnor.<sup>30</sup>

Inom feministisk organisationsforskning förekommer ofta det så kallade *doing gender-perspektivet*. Man kan också tala om *könsskapande processer*. Det är denna typ av genusperspektiv jag använder mig av i den här uppsatsen. Kön ses inte som en statisk, given kategori, utan som en social konstruktion, och något som på olika sätt *görs* genom ständigt pågående, sociala och diskursiva, processer.<sup>31</sup> Kön skapas och återskapas hela tiden på olika samhälleliga nivåer som samverkar sinsemellan.<sup>32</sup> Joan Acker är en av dem som har byggt vidare på Kanters teorier, men som drar mer tydliga paralleller till makt och kön. I sin artikel *Gendering Organizational Theory* (1992) identifierar Acker fyra könsskapande processer genom vilka kön skapas och återskapas inom organisationer. Hon menar att organisationer könsmärks genom *könsuppdelningar*, alltså uppdelning av yrken, arbetsuppgifter och inflytande/makt. Kön skapas dessutom genom meningsbärande *symboler* och föreställningar som berättigar könsuppdelningarna, samt genom *interaktioner* mellan individer, som hierarkiserar, inkluderar och exkluderar. Den fjärde och sista processen kallar Acker individens interna *mentala processer*, deras förståelse av organisationsstrukturen och dess krav på hur man beter sig som man eller kvinna – hur könsidentitet skapas.<sup>33</sup> Organisationer och arbetsplatser är mycket intressanta som analytiskt fokus, sedda som en samhällelig nivå. Att göra organisation är att göra kön och vice versa. I nästa avsnitt diskuterar jag olika perspektiv på jämställdhet och jämställdhetsarbete inom organisationer.

---

<sup>27</sup> Kanter (1977), s. 210 f

<sup>28</sup> Lipman-Blumen (1976)

<sup>29</sup> Tidigare kallat *homosexuell reproduktion*.

<sup>30</sup> Kanter (1977), s. 48 och Lipman-Blumen (1976), s. 16 f

<sup>31</sup> Se t ex West & Zimmerman (1987)

<sup>32</sup> Wahl et al (2001), s. 48

<sup>33</sup> Acker (1992), s. 252 f

## Vad är jämställdhet?

I detta avslutande teoriavsnitt kommer jag att titta närmare på begreppet *jämställdhet*. I Sverige år 2010 är de allra flesta i teorin överens om att jämställdhet är någonting bra, som ska eftersträvas. Vi har en diskrimineringslag som bland annat säger:

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.<sup>34</sup>

Man kan säga att det råder konsensus kring jämställdhet som mål, att det finns en jämställdhetsnorm. Det här diskuterar Ulrika Dahl i sin artikel *Scener ur ett äktenskap. Jämställdhet och heteronormativitet*.<sup>35</sup> Detta mål återfinns även i idrottsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan, där man kan läsa att idrottsförvaltningen ska ”verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden”.<sup>36</sup> Begreppet *jämställdhet* i sig definieras dock sällan, vilket har gett begreppet en ganska förhandlingsbar karaktär – man tycks kunna fylla det med lite vad som helst. Detta är problematiskt bland annat därför att det innebär att väldigt olika typer av åtgärder kan sägas ha ett jämställdhetspolitiskt syfte.<sup>37</sup> I värsta fall kan det göra att jämställdhetsåtgärder blir rent kontraproduktiva.

Det är vanligt att man inom jämställdhetsarbete fokuserar på den numerära könsrepresentationen, och ser den som enda och slutgiltigt mål. Alltså – när könsfördelningen på en arbetsplats är jämn (vilket i jämställdhetspolitiska termer brukar betyda minst 40/60<sup>38</sup>), är så att säga ”problemet löst”. Fokus ligger då på det *kvantitativa* jämställdhetsarbetet istället för på det mer djupgående, det *kvalitativa*. Att enbart koncentrera arbetet till det kvantitativa är ett förenklat tillvägagångssätt som riskerar att ta fokus från kön som relationellt skapade kategorier, vilket i sin tur riskerar att cementera könsstereotypa diskurser och praktiker istället för att utmana dem.<sup>39</sup> Könen befästs som en ömsesidigt komplementär dikotomi, ett motsatspar, där kvinnor och män som kategorier i sig inte ifrågasätts eller dekonstrueras. Man fokuserar följaktligen på könsens påstådda olikheter snarare än på de olika villkor och förutsättningar som råder för kvinnor och män. Med detta könsbinära synsätt kommer också ofta en heterosexualiserande, heteronormativ diskurs, där det finns ett grundantagande att alla är heterosexuella och att det rätta sättet att leva

---

<sup>34</sup> Diskrimineringslag (2008:567), 3 kap 8 §, <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf>

<sup>35</sup> Dahl (2005), s. 50

<sup>36</sup> Jämställdhets- och mångfaldsplan för Idrottsnämnden år 2010–2012

<sup>37</sup> Gonäs (2005), s. 60 f. Denna bok, samt Löfström och Eriksson & Eriksson presenteras närmare i *Tidigare forskning*.

<sup>38</sup> Löfström (2004), s. 42

<sup>39</sup> Gonäs (2005), s. 69 samt Eriksson & Eriksson (2002), s. 64.

är heterosexuellt. Förutom att de två könen ska komplettera varandra, förväntas de begära varandra.<sup>40</sup>

Även om dekonstruktion av kategorier är viktigt, så visar forskning att själva antalet *har* relevans, att grupperns numerära sammansättning har betydelse för individernas prestationer.<sup>41</sup> Dessutom finns det en poäng i att olika människors erfarenheter tas tillvara överallt, inom alla yrken. Synligheten och närvaron kan också skapa en god spiral – att personer med olika kön, ålder och bakgrund finns och syns på en yrkespost kan underlätta för fler personer att identifiera sig med den yrkesrollen, och att föreställa sig yrket som ett möjligt val. Detta kan i sin tur öka mångfalden bland de anställda i olika yrkesgrupper.

För att inte bli en av dem som skriver om jämställdhet utan att definiera begreppet (och utan att problematisera definitionen), vill jag här avslutningsvis diskutera definitionsfrågan. En vanligt förekommande definition av jämställdhet är *jämlikhet mellan könen*, alltså att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.<sup>42</sup> Denna definition är dock många gånger en aning glidande, och dess innebörd i vår nutida svenska kontext är, som vi sett, starkt grundad i heterosexuella (par)relationer. Dahl skriver att jämställdhet på samma gång är mål, ideal och norm<sup>43</sup>, och sätter fingret på jämställdhetsbegreppets varierande och normativa karaktär. Jämställdhet kommer i den här uppsatsen att diskuteras som jämlikhet mellan könen, men med en närvarande medvetenhet om ordets problematiska natur.

## Tidigare forskning

Här presenterar jag en översikt av forskning och studier som är av betydelse för min undersökning. Fokus kommer att ligga på svensk forskning i en svensk kontext. Detta avsnitt är, liksom det föregående, uppdelat efter de olika forskningsområden som är relevanta för min undersökning. Avsnittet inleds med en presentation av feministisk forskning om kön och organisation, med huvudsaklig tonvikt på könssegregeringen inom det avlönade förvärsarbetet. Därefter följer en forskningsöversikt om det kontextspecifika fältet kön och idrott. Jag har av utrymmesskäl ingen möjlighet att presentera allt som gjorts inom dessa områden, utan jag presenterar ett urval av texter som jag har bedömt som särskilt relevanta för den här undersökningen.

---

<sup>40</sup> Dahl (2005), s. 50 och Rosenberg (2002), s. 100 f

<sup>41</sup> Kanter (1977), s. 206 ff och Wahl (1992), s. 254

<sup>42</sup> Se t ex Diskrimineringsombudsmannens hemsida, <http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>. Märkligt nog finns ordet *jämställdhet* inte med i Svenska Akademiens ordbok.

<sup>43</sup> Dahl (2005), s. 49

## *Kön och organisation*

Sveriges arbetsmarknad kan beskrivas som både könsintegrerad och könssegregerad. Integrerad därför att nästan lika många kvinnor som män förvärvsarbetar, och segregerad därför att kvinnor och män till mycket stor del arbetar inom olika områden och på olika positioner. År 2004 kom utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*<sup>44</sup>, av Åsa Löfström. I denna utredning diskuteras, som titeln antyder, könsarbetsdelningen inom arbetslivet i Sverige, förklaringar till uppdelningen och hur den har vuxit fram historiskt. Löfström presenterar tre dimensioner genom vilka arbetslivet segregeras. Den första dimensionen kallar hon *horisontell könssegregering*. Med det menas att kvinnor och män tenderar att ha olika yrken och finnas på olika arbetsplatser. Den andra dimensionen kallas *vertikal könssegregering*, och avser det faktum att kvinnor och män ofta befinner sig på olika poster och nivåer inom organisationer. Kvinnor avancerar generellt sett inte på samma sätt som män. Den tredje och sista dimensionen är den *interna könssegregeringen*. Denna term hänvisar till att kvinnor och män ofta, trots att de har samma yrken, utför olika arbeten.<sup>45</sup> (Alla dessa tre mekanismer kan sägas få plats inom det Acker kallar produktionen av *könsuppdelningar*, se avsnittet *Teorier om kön och organisation*). Dessa begrepp tror jag kommer att vara till stor nytta i min analys.

Lena Gonäs är redaktör för antologin *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet* (2005), där den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige diskuteras vidare. Förutom könssegregering diskuteras också könsintegrering (numerär, fysisk, arbetsmässig och social), i relation till jämställdhet. I boken förs även en teoretisk diskussion om jämställdhetsbegreppet som jag kommer att återknyta till (vilken också nämndes redan i avsnittet *Vad är jämställdhet?*).

År 2002 utkom *Kvinnovetenskaplig tidskrift* med ett temanummer om organisation (2002:1). I det numret har Kristina Eriksson och Maria Eriksson skrivit artikeln *Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra: "könsgörande" i två professionella sammanhang* (2002), där de tar upp könsgörande processer bland läkare och familjerättssekreterare. De använder sig av det så kallade *doing gender-perspektivet* när de studerar hur kön görs då deras informanter talar om sig själva och sina yrken. De kommer fram till att kön på ett ganska motsägelsefullt sätt görs både relevant och irrelevant i de intervjuades utsagor, och hur detta är en del av en organisationsskapande process. Samtidigt som kön inte sägs spela någon roll anses könsblandade arbetsgrupper mycket fördelaktigt, bland annat med hänvisning till "det (hetero)sexuella spelet".<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Löfström (2004)

<sup>45</sup> Ibid, s. 41 ff

<sup>46</sup> Eriksson & Eriksson (2002), s. 61

Boken *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön* (2001), av Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Linghag<sup>47</sup> är en forskningsöversikt, men trots dess lärobokskaraktär anser jag att den är användbar i det här sammanhanget. Författarna sammanställer äldre och nyare feministisk organisationsforskning, och kopplar den till ett befintligt företag och konkreta exempel därifrån.

Avslutningsvis presenterar jag två avhandlingar som jag tror kommer kunna vara till användning i min undersökning. I Charlotte Holgerssons avhandling *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet* (2003) beskrivs rekryteringsprocessen när företagsledare ska tillsättas, ur ett genus- och maktperspektiv. Med hjälp av bland andra Kanter och Acker teoretiserar Holgersson kring framför allt homosocialitetsbegreppet och dess (stora) betydelse när maktens elit reproducerar sig. Den andra avhandlingen, och det sista verket jag tar upp här, är också det äldsta. Avhandlingen heter *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* (1992) och är skriven av Anna Wahl. Wahl studerar genus, organisation och makt genom att undersöka kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärbanor. Hon synliggör utifrån sitt (enkät)material fyra strategier som kvinnor i minoritetssituation i organisationer använder sig av. Hon kallar dem *könsneutral strategi*, *det relativa synsättets strategi*, *omvärldsstrategi* och *positiv strategi*. Den första, *könsneutral strategi*, innebär att kön görs irrelevant och över huvud taget inte problematiseras. *Det relativa synsättets strategi* innebär att man fokuserar på den numerära fördelningen av kvinnor och män, och kopplar mäns överordning till den (och enbart den). Att använda en *omvärldsstrategi* är att betrakta och förklara sin minoritetssituation genom omvärldens strukturer, inte genom sig själv som individ. Och slutligen *den positiva strategin*, som betyder att man ser fördelarna med att vara i minoritet, och att man använder sig av dem.<sup>48</sup> Det ska bli mycket intressant att studera mina resultat i ljuset av dessa strategier, även om jag anser att det finns vissa begränsningar med den här typen av kategorisering av mänskliga beteenden.<sup>49</sup>

### *Kön och idrott*

Det andra forskningsfältet ur vilket jag valt att presentera ett utdrag är idrottsforskning med ett genusperspektiv. Att titta på forskning om kön och idrott är av vikt framför allt därför att den här uppsatsen bland annat fokuserar på idrottsplatsernas brukare – idrottsutövarna. Idrottsrörelsen har traditionellt och generellt sett varit en manlig arena, och även nu, när många kvinnor i Sverige idrottar, är de olika idrotterna ofta kraftigt könssegregerade. Detta blir mycket tydligt när man studerar Riksidrottsförbundets statistiska översikt *Kvinnor och män inom idrotten 2005*. Där

---

<sup>47</sup> Wahl et al (2001)

<sup>48</sup> Wahl (1992), s. 254 ff

<sup>49</sup> Jag kommer heller inte att dra paralleller till ”självkänsla” som Wahl gör i sin analys.

presenteras statistik över könsfördelningen bland svenska idrottsförbunds medlemmar. Man kan bland annat läsa att endast nio av Riksidrottsförbundets 67 specialidrottsförbund domineras av kvinnor, däribland ridsport, konståkning och friidrott. Övriga har till majoriteten män som medlemmar. Av de tio största specialidrottsförbunden är sju mansdominerade. Även i förbundens styrelser är männen i klar majoritet, detsamma gäller deras respektive ordförande och tränare.<sup>50</sup>

Utredningen *Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser* utkom år 1996. I den presenteras kartläggningar av fritidsvanor ur ett genusperspektiv. Utredningen fastställer bland mycket annat att idrotten är skapad av och för män, och att den dessutom främst beskrivs av män. Detta har gjort den manliga normen inom idrotten väldigt stark. Fritidsforskaren Ulf Blomdahl har skrivit ett fördjupande avsnitt i utredningen, där han undersöker huruvida kvinnor missgynnas av offentliga satsningar på fritidsverksamheter. Enligt hans beräkningar fick kvinnliga idrottsutövare år 1995 endast ta del av cirka 35 % av Stockholms stads ekonomiska satsningar.<sup>51</sup>

En person som har studerat idrotten ur ett kvalitativt och normkritiskt perspektiv är Jesper Fundberg. I sin avhandling *Kom igen gubbar! Om pojkfotboll och maskuliniteter* (2003) studerar han den manliga (heterosexuella) normen inom idrotten. Hans fokus ligger på pojkfotboll, maskuliniteter, manlig fostran och normalitet, och detta har han undersökt genom att följa ett pojkfotbollslag under fyra säsonger. Han kommer fram till att den maskulina normen inom fotbollen är högst levande, och att den hela tiden reproduceras i och genom idrottsutövandet och dess fostrande förmågor.<sup>52</sup>

I uppsatsen *Idrottens platser – en landskapsarkitekts syn på idrottsplatser* (2009) studeras idrottsplatser ur en landskapsarkitekts perspektiv. I den undersöker Johanna Elgström svenska idrottsplatserns läge och gestaltning. Hon analyserar med text och bild hur idrottsplatser brukar se ut fysiskt, hur de används, var de är geografiskt belägna samt om, och i så fall hur, dessa faktorer påverkar idrottarnas prestationer. Jag tycker att den här studien är intressant och relevant därför att den belyser idrottsplatserna som miljöer ur ett väldigt fysiskt perspektiv, i jämförelse med det relativt teoretiska förhållningssätt jag har i min studie. Dessutom är det här en av få studier av idrottsplatser som överhuvudtaget har genomförts i Sverige.

Jag situerar min studie där den feministiska organisationsforskningen möter idrottsforskning om kön, även om det är organisationsforskningen som kommer att ges det största teoretiska utrymmet. Förhoppningsvis kommer min uppsats att utgöra ett bidrag som länkar samman idrottsplatsernas olika funktioner och de människor som av olika anledningar

---

<sup>50</sup> *Kvinnor och män inom idrotten 2005. Statistik från Riksidrottsförbundet*, [http://www.rf.se/ImageVault/Images/id\\_154/scope\\_128/ImageVaultHandler.aspx](http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_154/scope_128/ImageVaultHandler.aspx)

<sup>51</sup> Blomdahl (1996), s. 224

<sup>52</sup> Fundberg (2003)

vistas där, samt positionerar dem i större diskursiva och samhälleliga kontexter. Så hur ska jag då bära mig åt för att lyckas med detta konststycke?

## Metoder

I det här avsnittet redogör jag inledningsvis för hur urvalet av informanter har gjorts. Jag beskriver sedan hur jag har gått tillväga för att samla in och bearbeta mitt empiriska material. Jag kommer vidare att presentera mina analysverktyg, samt föra en metodologisk diskussion. I avsnittets avslutande del presenteras informanterna, och jag diskuterar hur jag i undersökningen hanterar anonymitetsproblematiken.

### *Urval*

Det finns idag fem heltidsarbetande, tillsvidareanställda kvinnliga idrottsplatsarbetare i Stockholms stad. Dessa kontaktade jag och frågade om de ville delta i min undersökning. Dessutom valde jag att tillfråga två kvinnor som tidigare har arbetat på idrottsplats men som nu har andra arbeten inom förvaltningen. Detta för att se bland annat vilka anledningar som kan ha funnits till att de slutade arbeta på idrottsplats, och för att ge materialet större bredd. Samtliga kontaktades via e-post, och alla ställde upp på att bli intervjuade.<sup>53</sup> De här sammanlagt sju kvinnorna utgör en väl avgränsad och motiverad grupp. Det var ett aktivt ställningstagande från min sida att bara tala med kvinnor, samt att inte intervju några chefer. Jag ville i den här uppsatsen ställa de arbetande kvinnorna i centrum, för att till fullo kunna fokusera på deras erfarenhetsbaserade kunskaper, och deras upplevelser av sina positioner och sina arbeten.<sup>54</sup>

### *Insamling av empiriskt material*

Jag har genomfört intervjuer för att samla in uppsatsens empiriska material, och jag har också gjort deltagarobservationer. En av de sju intervjuerna genomfördes via e-post, på grund av svårigheter att boka in en tid för en muntlig intervju. Intervjuerna var av kvalitativ, semistrukturerad karaktär. Frågor ställdes bland annat om varför informanterna sökte sig till idrottsplatsyrket, vad de trodde att den ojämna könsfördelningen beror på, och om de hade några tankar kring vad man skulle kunna göra för att få in fler kvinnor i yrket. Jag hade för avsikt att inte vara alltför ledande med mina frågor, utan att låta samtalen styra inom ramen för vissa

---

<sup>53</sup> Intervjuguiden finns som bilaga.

<sup>54</sup> Jag är väldigt tacksam för det förtroende jag fått ifrån dessa kvinnor, och jag känner ett stort ansvar inför uppgiften att hantera detta material.

teman.<sup>55</sup> Jag förklarade för informanterna att det var deras helt subjektiva upplevelser och åsikter jag var ute efter. Beslutet att använda intervju som metod var av vikt för uppsatsens feministiska utgångspunkt. Feministisk forskning har ifrågasatt traditionella, positivistiska forskningsprocedurer, och istället framhåvt andra forskningsmetoder. Att samtala, att lyfta kvinnors liv och erfarenheter, och att möta det påstått objektiva och könsneutrala med erkänd subjektivitet är några av inslagen.<sup>56</sup> Erfarenheter som källa till kunskap är en annan viktig komponent, och det är där jag vill placera min egen forskningsmetod. Även om intervjuerna var ganska traditionellt upplagda, såg jag dem som en gemensam kunskapsproduktion, ett ömsesidigt lärande.

Innan intervjuerna påbörjades genomförde jag en testintervju med en person som har erfarenheter av att vara kvinna på en mansdominerad arbetsplats, men som dock inte hade någon koppling till idrottsförvaltningen. Efter testintervjun gjordes vissa justeringar av frågorna, och även därefter fortsatte jag att se min intervjuguide som ett levande material. Intervjufrågorna utvecklades och förändrades allteftersom intervjuerna gjordes, vilket var något jag var öppen för.<sup>57</sup> Intervjuerna varade cirka 45 minuter vardera. Den kortaste var på drygt 30 minuter och den längsta på en timme och tio minuter. Denna variation berodde inte på tidsbrist eller andra yttre omständigheter, utan helt enkelt på att samtalen tog olika lång tid. Intervjuerna spelades in, och jag tog även anteckningar under samtalen. Det totala inspelade intervjumaterialet blev cirka 290 minuter, alltså ungefär fem timmar. En av intervjuerna genomfördes som nämnt via e-post. Det var en aning problematiskt att använda intervjufrågorna som skriftliga enkätfrågor, men jag omformulerade och omarbetade dem och resultatet blev relativt bra, även om svaren självklart inte blev lika uttömmande som vid de muntliga intervjuerna.

Förutom intervjuerna har jag, som jag tidigare nämnt, gjort deltagandeobservationer på några av idrottsplatserna. Jag följde då med informanterna runt medan de berättade om arbetsuppgifterna och utförde vissa moment. Detta var värdefullt för att ge materialet ytterligare bredd, då jag vill att min studie ska vara etnografisk och empirinära. Idrottsplatsyrket är ett fysiskt yrke, och en fysisk närvaro och insikt fördjupar förståelsen av det. Genom observationerna breddades min kunskap om informanternas arbeten, då jag rent visuellt fick studera de miljöer och arbetsuppgifter de beskrev i intervjuerna.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Jämför t ex Lantz (1993), s. 89 f

<sup>56</sup> Se t ex Reinharz (1992), s. 18 ff samt Krook (2006)

<sup>57</sup> Jag återkommer till detta i nästa avsnitt.

<sup>58</sup> Se t ex Arvastson et al (2009), s. 19 och 24 f

## *Empiribearbetning*

Intervjuerna, observationerna och bearbetningen av det empiriska underlaget var simultant pågående processer, även om jag här har valt att presentera dem som skilda avsnitt. Jag skrev, teoretiserade och analyserade parallellt med att jag intervjuade. Direkt efter varje intervju gjorde jag en genomlysning och tog anteckningar, då jag dessutom skrev ner reflektioner och idéer inför nästa intervju. När samtliga intervjuer var gjorda lyssnade jag igenom materialet upprepade gånger. Jag tog anteckningar, skissade upp mönster, tematiserade informanternas berättelser och valde ut citat. Det har varit ett medvetet val att inte transkribera allt material, trots att det är en diskursanalys jag gör. Återigen har jag inspirerats av Adeniji, och fokuserat på att *lyssna* på mitt material.<sup>59</sup> Jag bedömde det helt enkelt inte som nödvändigt att transkribera materialet i sin helhet, utan valde att fokusera på de mest relevanta delarna av intervjuerna.

När jag hade gjort ett antal genomlysningar av mitt material kunde jag urskilja vissa mönster i mitt eget beteende i intervjusituationerna. Jag tonade ner den problemorienterade undertonen i frågorna efter hand som jag gjorde intervjuerna. I de första intervjuerna anses tecken på att jag utgick ifrån att informanterna uppfattade sin situation som problematisk. Då detta inte visade sig vara fullt så tydligt och enkelt, anpassade jag mina frågor något, både kring detta specifika ärende och kring andra saker. Detta för att i större grad låta informanterna definiera sin egen position, och försöka att inte pådyvla dem mina förutfattade meningar.

Jag vill även säga några ord om de konkreta intervjusituationerna, den kontextuella inramningen och min egen roll i samtalen. Intervjuerna ägde rum på kvinnornas respektive arbetsplatser. Det var mycket värdefullt att få åka runt på de olika anläggningarna, även om jag inte gjorde noggranna observationer på dem alla. Jag blev väl mottagen och stämningen under samtalen var god. I förarbetet till intervjuerna hade jag funderingar kring huruvida min intervjustudie skulle få kvinnorna att känna sig utpekade. Att intervju dem skulle kunna signalera att förändringsansvaret ligger på dem. Jag var sedan i intervjusituationerna tydlig med att poängen med att intervju just dem var att låta dem komma till tals, *inte* att lägga ansvaret över ”situationen” på dem. Någon informant sa att hon kände sig utpekad av situationen, men de flesta tyckte det var positivt att bli ”synliggjorda” och uppmärksammade.

Jag har under hela arbetsprocessen reflekterat kring min roll som forskare. Jag har resonerat kring vilka maktrelationer som skulle kunna uppstå mellan mig och de intervjuade. Då jag utgår ifrån min egen subjektivitet och position måste jag vara medveten om, och fundera över, mitt perspektiv och mitt tolkningsföreträde. Det finns sannolikt både för- och nackdelar med att som forskare komma ”utifrån”, och att applicera teorier som *jag* väljer på *deras* praktik. Jag har

---

<sup>59</sup> Adeniji (2008), s. 65 f

funderat på varifrån mina frågor kom, hur jag ställde dem, och varför. Man kan även, som alltid vid den här typen av studie, fråga sig vad mer, vad annat jag hade kunnat fråga om, och vad jag då hade fått för resultat. Även vid observationerna kom jag in med vissa förväntningar, som säkerligen färgade mina intryck. Självklart hade också informanterna förförståelser av mig som student och forskare. Jag, mina frågor, och mitt sätt att ställa dem påverkade de svar jag fick ifrån respektive informant. Dessutom påverkade det i viss mån de frågor jag i ett senare skede ställde till materialet. Även uppsatsens syfte har utvecklats och förändrats under arbetets gång. Alla ovanstående omständigheter har påverkat den här studien och dess resultat. Detta är dock ingenting som jag menar är negativt, utan jag ser det som en pusselbit i forskningen.

De intervju svar jag redovisar och analyserar i den här uppsatsen representerar vad informanterna sa till mig – där och då. Under andra omständigheter, med en annan intervjuare, hade de kanske sagt andra saker. En annan forskare skulle också kunna göra andra tolkningar än vad jag gör i min analys, och jag kommer inte att ha några generaliseringsanspråk med mina resultat. Den mer analytiska delen av empiribehandlingen diskuteras närmare i nästa avsnitt.

### *Analysmetod*

Det insamlade materialet analyserar jag mot bakgrund av de teorier jag presenterade i avsnittet *Teoretiska ansatser*. Jag gör en kvalitativ, poststrukturalistiskt inspirerad diskursanalys av det empiriska materialet. En diskursanalys passar bra för den här typen av material, då jag är ute efter att studera normer, strukturer, språkliga konstruktioner, sociala praktiker och makt.<sup>60</sup> Inom diskursanalys menar man att eftersom det är omöjligt att komma utanför diskurserna, är det själva diskurserna som bör analyseras.<sup>61</sup> Det kan sägas vara ett sätt att analysera tillvarons diskursivitet, dess diskursiva karaktär. Diskursanalys har både vetenskapsteoretiska och metodologiska kapaciteter, vilket jag diskuterade i avsnittet *Övergripande teoretiska utgångspunkter*. Det är både ett teoretiskt perspektiv – ett sätt att förstå världen, och en analysmetod – ett sätt att analysera den.<sup>62</sup>

Jag är intresserad av hur informanterna talar om sig själva, sina jobb, sina kolleger och sina roller, för att koppla detta till större diskursiva praktiker<sup>63</sup> och konstruktioner av kön, organisation och jämställdhet. Lite mer konkret tittar (lyssnar) jag till exempel att på hur informanterna talar om sina yrkesval och arbetsuppgifter, om könsfördelningen bland idrottsplatsarbetare, om idrottsplatsernas tillgänglighet för brukare och om informanternas inflytande över sin arbetssituation. Jag vill se vilka tendenser som utkristalliserar sig i intervjuerna

---

<sup>60</sup> Bergström & Boréus (2005), s. 355 ff

<sup>61</sup> Winther Jørgensen & Phillips (2000), s. 28

<sup>62</sup> Bergström & Boréus (2005), s. 326 f

<sup>63</sup> Med *diskursiv praktik* menas här ”utövandet av diskurs”.

och tematisera dem efter informanternas egna ord. Jag har dock för avsikt att vara noggrann med att lyfta eventuella motsägelser, att undantagen inte ska generaliseras bort, och att uppmärksamma både det som sägs och det som inte sägs.

Jag har ett reflexivt förhållningssätt till mitt material, och är därmed öppen för olika tolkningsmöjligheter. Det material och de analyser som finns i den här uppsatsen är mina tolkningar av informanternas berättelser. De tolkar sin position och jag tolkar deras utsagor.

### *Informanterna och deras anonymitet*

Med anledning av att mina informanter är så få, samt att de är en såpass liten grupp inom sin yrkeskår (framför allt de fem nu arbetande idrottsplatsarbetarna), har jag valt att inte presentera informanterna en och en inför min resultatredovisning. Jag kommer inte att ta med någon specifik bakgrundsinformation om var och en av dem, utan jag återger deras utsagor på ett mer allmänt hållet sätt. Detta innebär dock inte att materialets motsägelser kommer att tas bort. Informanterna är sju olika individer med olika perspektiv, erfarenheter och åsikter, och det kommer att skrivas fram. Analysen innehåller citat, vilket är viktigt då det är en diskursanalys jag gör, men dessa är osignerade. Det betyder dock inte att citaten ska läsas som allmängiltiga för hela informantgruppen, utan varje citat är en enskild persons åsikt. Vissa av citaten har redigerats något, för att undvika identifiering av informanterna.

Informanterna arbetar/arbetade på idrottsplatser runt om i Stockholm. Två av dem arbetar i perioder på samma ställe, och övriga är/var de enda kvinnorna på sina arbetsplatser. Informanterna är mellan 25 och drygt 50 år gamla. De har arbetat olika länge på idrottsplats, från ett par år upp till närmare 15 år. De två informanter som inte längre arbetar på idrottsplats har idag andra arbetsuppgifter inom idrottsförvaltningen. Förutom frågor om ålder, utbildning samt vad de har gjort tidigare, har jag inte ställt några frågor om informanternas bakgrund eller livssituation. Detta för att jag, med hänsyn till informanternas anonymitet, ändå inte hade tänkt redovisa någon egentlig bakgrund om informanterna. Vissa ämnen berördes ändå under samtalens gång. Ett exempel är frågan om familj och barn, som ibland kom upp i diskussionen om varför det finns så få kvinnliga idrottsplatsarbetare (detta skriver jag mer om i analysavsnittet *Det obeväma arbetet*).

Samtalen med informanterna var mycket intressanta, och i nästkommande avsnitt kommer jag att redogöra för det som framkommit, tolka det, samt grunda det i de teorier och den forskning som jag har presenterat.

## Resultat & analys

Vi har nu kommit fram till avsnittet där jag redovisar, analyserar och diskuterar mina resultat. Jag presenterar såväl praktiska omständigheter som teoretiska resonemang, som även går in i varandra. Det här avsnittet är strukturerat efter teman som har framkommit i empiribearbetningen, och texten är uppdelad i nio underrubriker. Efter avsnittet följer en lista med förslag på konkreta åtgärder för att jämna ut könsfördelningen på Stockholms idrottsplatser.

Jag gör teoretiska kopplingar mellan informanternas berättelser och diskursiva, könsskapande praktiker, samt mellan idrottsplatserna som arbetsplatser och större samhällsliga strukturer (till exempel den könssegregerade arbetsmarknaden). Jag tittar också på idrottsplatsernas funktioner som arbetsplatser i relation till deras roll som idrottsarenor. Analysen innehåller även diskussioner om jämställdhet och heteronormativitet.

Jag vill att min studie ska vara både empirinära och teoretiskt förankrad. Dessa dimensioner är sammanlänkade och går inte att frikoppla ifrån varandra, vilket jag kommer att vara medveten om i mitt analysarbete.

### *Varför idrottsplatsarbete?*

En av de första frågorna som ställdes i intervjuerna var hur det kom sig att informanterna hade sökt sig till idrottsplatsyrket. Jag fick varierande svar på den frågan. I vissa fall verkar det ha varit något av en slump. En av informanterna hade till exempel arbetat på *idrott inne* och ville prova något nytt. En annan blev tipsad på Arbetsförmedlingen. Gemensamt för informanterna i samtalen om deras yrkesval, är att de talar om det med en sorts självklarhet, något av en axelryckning. Det verkar inte som att de uppfattar sina yrkesval som iögonfallande, även om de är otraditionella.

En gemensam nämnare hos fem av de sju informanterna är att de har ett uttalat sportintresse och att de tidigare hade vistats mycket på idrottsplatser och andra idrottsanläggningar på sin fritid (som utövare och/eller åskådare). Idrottsintresset kan ha bidragit till att de upplevde idrottsplatserna som en miljö som var öppen för dem samt, i vissa fall, att de fick reda på när det behövdes folk till anläggningarna och då kunde söka de jobben. Detta visar tydligt den koppling som finns mellan idrottsplatsernas verksamheter och idrottsplatserna som arbetsplatser. Att utöva idrott på en idrottsplats *kan* innebära en inkludering i sammanhanget, som också öppnar upp för möjligheten att arbeta på en sådan arena. Min tolkning av detta är alltså att om idrott i allmänhet (och ishockey, bandy och fotboll i synnerhet) skulle bli mindre könsuppdelade som aktiviteter, skulle kanske i förlängningen även könsrepresentationen bland idrottsplatsarbetarna förändras.

## *Brukarna*<sup>64</sup>

Föregående avsnitt leder in på en djupare analys av hur informanterna ser på idrottsplatserna i relation till deras brukare. De idrotter som framför allt utövas på idrottsplatser är som nämnt ishockey, bandy, fotboll och friidrott. De tre förstnämnda är mansdominerade sporter.<sup>65</sup>

Mansdominansen inom dessa sporter avspeglas i könsfördelningen bland idrottsplatsernas brukare. Detta verkar dock bland informanterna inte sättas i direkt relation till idrottsplatsernas tillgänglighet bland brukarna (vilket möjligen skulle kunna ha att göra med vad man lägger i begreppet *tillgänglighet*). När jag i intervjuerna har ställt frågan ”tror du att idrottsplatsernas verksamheter är lika tillgängliga för flickor och pojkar, kvinnor och män?”, har samtliga informanter svarat ja. När jag sedan frågade hur könsfördelningen ser ut bland brukarna, svarade samtliga att det är fler killar än tjejer som nyttjar idrottsplatserna. I många fall är skillnaderna stora. På flera av anläggningarna finns inte ett enda dam- eller tjejlag som spelar ishockey och bandy. Vad gäller fotboll verkar det vara jämnare könsfördelning på vissa av idrottsplatserna, dock inte 50/50 (detta varierar idrottsplatserna emellan). Möjligen uppfattas könsfördelningen bland fotbollsspelare som jämnare än vad den är, då den sätts i relation till ishockey och bandy. De verksamheter som utövas på idrottsplatser är utpräglat fysiska. Idrott kan ses som en typ av kroppskultur, och eftersom idrotten i allmänhet traditionellt sett är skapad av och för män, är det just manliga kroppar som har fått gestalta idrotten. Detta stärker banden mellan idrott och föreställningar om kön och maskulinitet.<sup>66</sup>

Det är inte bara idrottare som rör sig i idrottsmiljöer, även idrottsplatsarbetare verkar där och producerar och reproducerar på olika sätt dessa arenors varande. Det råder dock lite olika åsikter om hur synliga idrottsplatsarbetarna egentligen är för brukarna, och vad detta kan ha för effekter. Synligheten och kundkontakten verkar variera mellan anläggningarna. Flera informanter berättar att de med sin blotta uppenbarelse har väckt reaktioner ifrån besökare på idrottsplatser.

Ofta kan man få höra ”Jag söker vaktmästaren”, fast man går omkring med kläder där idrottsplatsens namn står över hela ryggen.

Detta berättar en av kvinnorna, och beskriver att hon inte sällan möts av förvåning när hon förklarar att det är hon som är vaktmästaren. En annan säger att det händer att storögda barn kommer fram och frågar ”jobbar *du* här?”. Det är tydligt att det bland brukarna kan finnas förförståelser och förväntningar på hur en idrottsplatsarbetare ser ut – och att det inte är en kvinna de föreställer sig. Detta mönster var mer framträdande bland de lite yngre informanterna,

---

<sup>64</sup> Med *brukarna* avses i denna diskussion framför allt de organisationsknutna idrottsutövare som använder idrottsplatserna på bokade tider. ”Allmänhetens brukare” diskuteras inte i någon större utsträckning.

<sup>65</sup> Se avsnittet *Utombusidrottens siffror*.

<sup>66</sup> Fundberg (2003), s. 29

vilket tyder på att även åldersfaktorn spelar in. En idrottsplatsarbetare är inte en kvinna, och definitivt inte en ung kvinna. Ur ett intersektionellt perspektiv är detta intressant, då kategorierna *kön* och *ålder* möts, och ömsesidigt tycks förstärka varandras effekt. Den informant som ombads hämta vaktmästaren, trots att hon med hela sin utstyrsel (blåställ med idrottsplatslogotyp) utstrålade sin yrkesroll, var inte ens möjlig i den positionen för den som ställde frågan. Bilden av idrottsplatsarbetaren som en (äldre) man var så stark att den gjorde henne osynlig. Detta leder in på nästa avsnitt, där de normer och ideal som omgärdar idrottsplatsarbete och -arbetare diskuteras närmare.

### *Att (an)passa (sig) för yrket*

Jag har bett mina informanter att reflektera kring hur de förhåller sig till idrottsplatserna som maskulint kodade miljöer. I nästan samtliga av informanternas utsagor återfinns föreställningar om hur man (som kvinna) måste vara för att klara av arbetet på idrottsplats. Några av svaren är tydligare än andra, och vissa motsägelser kan anas. Här följer några citat ur intervjuerna där kvinnorna resonerar kring detta, och kring varför så få kvinnor jobbar på idrottsplatser idag:

Det är inget kvinnligt yrke, kanske... Det går inte att se fin ut hela dagarna, utan man måste räkna med att man smutsar ner sig, att naglarna går sönder och håret är i vägen.

En annan uttrycker en liknande åsikt på det här sättet:

Jag tror inte att man ska vara någon sådan här... östermalmstjej som springer omkring med höga klackar och långa naglar liksom, och vara tjej och jobba med ett sådant här jobb, utan man måste vara beredd på att man får ta i lite grann.

De intervjuade kvinnorna visar med sin närvaro att det är fullt möjligt att jobba på idrottsplats och vara kvinna. Deras sätt att resonera kring det tyder dock på att det kanske inte går att vara vilken kvinna som helst, och det tycks finnas en viss förståelse för frånvaron av kvinnor. Några av informanterna verkar se sig själva lite som undantag, som annorlunda jämfört med andra kvinnor, och att det är anledningen till att de arbetar på idrottsplatser. De är kvinnor, men de är *en viss sorts kvinnor*, nämligen den sorten som passar för idrottsplatsarbetet. En informant beskriver det såhär:

– Det är ett smutsigt jobb, man måste räkna med att det är tufft. Jag vet inte, det kanske inte är så lockande för tjejer (...). De flesta tjejer kanske inte vill jobba med olja och smuts och skräpplockning, utan de vill ha ett rent jobb på något sätt... där man inte behöver ha arbetskläder på sig och arbetshandskar (...). Och just det att mecka och fixa saker och ting, det kanske inte ligger i naturen helt enkelt. Att tjejer inte strävar efter att fixa en trasig maskin.

– Men *du* gör ju det?

– Mm, men jag är annorlunda (skratt). Ja jag gör det, och jag tycker det är kul framför allt, men jag vet inte om så många tjejer i min ålder skulle tycka det är roligt att jobba med det.

Ytterligare två korta citat illustrerar åsikten att det krävs kroppslig styrka och förmåga att se bortom sitt fysiska utseende för att kunna vara idrottsplatsarbetare, nämligen ”man kan nog inte väga 45 kilo och jobba här”, och ”man får inte vara rädd att få lite skit under naglarna”. Om man dekonstruerar innebörden av att tillhöra kategorin *kvinnor* i dessa utsagor, kan man se att många olika varianter och egenskaper kan rymmas däri. Dessa uttalanden, dessa informanternas sätt att skildra sina positioner, är exempel på diskursivt könsgörande. Den typ av femininitet som kopplas ihop med att ha långa, rena naglar, ställs här i motsats till idrottsplatsyrket. De långa naglarna får representera en föreställd, förväntad femininitet som de här informanterna inte tycks identifiera sig med. Det skulle kunna tolkas som en *omvänd assimilering* från informanternas sida. Assimilering innebär enligt Kanter att närvaron av en minoritet i en grupp framkallar stereotypa generaliseringar om personerna i minoritetsgruppen.<sup>67</sup> Vissa av informanterna generaliserar kring (de flesta) kvinnor och kring stereotyp femininitet, men återigen – de ser sig inte riktigt som en del av dessa. De applicerar inte den traditionella femininiteten på sig själva. Man skulle också kunna se det som ett uttryck för den av Wahls fyra strategier, som kvinnor i minoritet kan använda sig av för att hantera och förklara sin minoritetsposition, som kallas *omvärldsstrategi*, där den ojämna könsfördelningen förklaras med yttre omständigheter och strukturer.<sup>68</sup> Mansdominansen på idrottsplatserna förklaras med människors, framför allt kvinnors, syn på yrket som tungt och smutsigt. Med Wahls tillvägagångssätt skulle man kanske även kunna formulera det som en femte strategi, som skulle kunna kallas *partiell internalisering*. Man accepterar att yrket kanske inte passar så bra för många kvinnor, men menar att man är annorlunda och därför passar där man är. Det finns alltså flera sätt att se på, och tolka, dessa citat.

Några av informanterna vittnar om att de har upplevt att de har behövt anpassa sig för att passa in i arbetsmiljön och arbetsklimatet på idrottsplatserna. De menar till exempel att de som tjejer ”har fått tuffa till sig lite”, och någon säger att ”man måste våga ta för sig” och att ”bara man har skinn på näsan går det bra”. Vissa omställningar tycks alltså krävas för att man (som kvinna) ska kunna inordna sig i gruppen. Några av informanterna menar däremot att det var männen som fick anpassa sig när det kom en kvinna till arbetsplatsen. Att männen till exempel fick tona ner sin jargong, men också att de fick ordna vissa praktiska saker i arbetsmiljön, till exempel fixa ett till omklädningsrum där det tidigare bara funnits ett. Majoriteten och dess praktiker synliggörs när det kommer in en minoritet, en effekt som Kanter titulerar *kontrast*. Det blir inte synligt hur manligt präglade dessa arbetsplatser faktiskt är, förrän det kommer in kvinnor.

---

<sup>67</sup> Kanter (1977), s. 211

<sup>68</sup> Wahl (1992), s. 257

Man kan fundera över vem eller vad som anses ha status i det här yrket. *Vem* är det som ska anpassa sig? Det är kvinnor som sägs behöva ”tuffa till sig”, inte män, och hur kommer det sig? Vad säger det om förutfattade meningar om män och kvinnor (förutom att män antas vara tuffa och starka, och att kvinnor inte antas vara det i samma utsträckning)? Inga män ifrågasätts som passande för det här yrket, trots att det garanterat finns män som skulle ha problem med fysiskt tunga arbetsuppgifter, smuts och grabbig jargong. Men män verkar i allmänhet anses mer självklara i den här rollen (som tuff idrottsplatsarbetare som inte bryr sig alltför mycket om sitt utseende). Det är ett tydligt uttryck för den maskulina norm och kultur som råder i den här kontexten, och går att relatera till Connells resonemang om relationen mellan maskulinitet, tungt arbete och tuffhet. Tungt arbete har enligt Connell varit ett sätt för arbetarklassmän att hävda sig gentemot socialt överordnade kvinnor, och ett sätt att skapa en viss sorts maskulinitet.<sup>69</sup>

Resonemangen i citaten i det här avsnittet går, förutom till femininitet och maskulinitet, alltså att koppla till klass. Idrottsplatsyrket är inte ett ”högstatusyrke”, i den bemärkelsen att lönen inte är speciellt hög och ingen akademisk utbildning krävs för att vara kvalificerad. Jag upplever att vissa av informanterna i dessa uttalanden positionerar sig i en sorts femininitet som i traditionell bemärkelse på många sätt liknar en maskulinitet (eller är det en maskulinitet med kvinnor som avsändare?). De är inte från Östermalm (åtminstone inte den som uttalade citat nummer två i detta avsnitt), och de har varken långa naglar eller höga klackar. Dessa uttryck är exempel på hur genus och klass korsas. Ur ett teoretiskt perspektiv tyder jag det vissa av informanterna säger som att det är den så kallade ”östermalmsfemininiteten” som skulle vara avvikande på deras arbetsplatser. Här formuleras en annan typ av femininitet, i form av en tuff, fysiskt stark person med skinn på näsan, som inte är rädd för att ta i och ta för sig, och det är denna femininitet kvinnorna uttrycker att de gör och som behövs. Det är kanske alltså snarare *en viss sorts person* som anses passa för det här yrket, oavsett vilket biologiskt kön den personen har. En speciell uppsättning egenskaper anses nödvändiga för att passa in och klara av jobbet och stämningen (bland annat förmåga att anpassa sig till rådande klimat). Även enligt Skeggs är femininitetsbegreppet tätt förknippat med klass, och från början starkt förankrat i borgerliga ideal.<sup>70</sup> Ovanstående resonemang kan ses som ett uttryck för det. Skeggs skriver att vita medelklasskvinnor historiskt har kunnat använda sin närhet till femininitetsidealet för att markera avståndet till andra.<sup>71</sup> Här tycks det dock vara precis tvärtom – det är informanterna som distanserar sig själva ifrån den traditionella femininitetsnormen, och konstruerar därmed sig som någonting annat.

---

<sup>69</sup> Connell (1995), s. 81

<sup>70</sup> Skeggs (1997), s. 38

<sup>71</sup> Ibid, s. 159

Det kan tilläggas att denna diskussion skulle kunna föras om andra, homogena (yrkes)grupper, den är inte unik för idrottsplatsarbetare. Därför vill jag här lyfta diskussionen, och föra ett teoretiskt resonemang kring diskursiva begränsningar. Man kan fundera över vad som över huvud taget är möjligt att säga (och tänka) om det här. Vilka positioner har dessa kvinnor utrymme att inta? Vad tillåter diskursens begränsningar dem att tala om, och hur? Skulle det gå att säga att ”det här yrket passar alla” (underförstått – även fysiskt svaga personer med höga klackar), när yrkesgruppen idag är så homogen som den är? Den diskursiva processen blir återskapande, självuppfyllande, och det bildas en rundgång mellan teori och praktik, av typen ”det är ont om kvinnor här därför att det är ont om kvinnor”. På så sätt lever normen, ”sanningen”, vidare. Idrottsplatsarbetet anses av olika anledningar framför allt passa (vissa) män, men vad händer om man vänder på resonemanget och istället påstår att yrket kanske framför allt anses passa män just därför att majoriteten av idrottsplatsarbetarna är män? Att det är praktiken, ”verkligheten” som styr teorin, och inte tvärtom. Möjligen säger citaten i detta avsnitt mer om den diskurs som omger arbetet och arenorna, än om kvinnorna som uttalade dem (jag vill även understryka min utgångspunkt i det reflexiva förhållningssättet – andra tolkningsmöjligheter kan finnas).<sup>72</sup>

Att både kvinnor och män anses behöva anpassa sig i varandras närvaro synliggör det grundantagande att män och kvinnor utgår ifrån olika positioner, *är* olika, och med fördel bör ”mötas på mitten”. Det speglar ett essentialistiskt sätt att se på genus. Kvinnor och män tycks, enligt min tolkning av det som framkommit här, ha tillgång till dessa arbetsplatser på olika (informella) villkor. Även om kvinnor integreras i verksamheten rent antalsmässigt, riskerar dessa villkor att finnas kvar om man inte arbetar med dem på ett aktivt, medvetet, kvalitativt och långsiktigt sätt. Det arbetet innebär bland annat att fortsätta att synliggöra och kritiskt granska de normer som har begränsande effekter på vem som söker sig till idrottsplatsyrket.

Jag vill avsluta denna diskussion med att framhålla att samtliga informanter överlag är mycket positivt inställda till att fler kvinnor ska komma in i yrket. De talade inte på något ”fientligt” sätt om andra kvinnor. Deras sätt att beskriva kvinnor i relation till idrottsplatsyrket tror jag är en produkt av en diskurs som är skapad, och skapas, av fler än dem själva.<sup>73</sup>

#### *Att avancera i en statisk yrkeskår*

Av de intervjuade kvinnornas berättelser, samt genom annan information jag fått från idrottsförvaltningen, har jag förstått att en stor del av dem som nu arbetar på idrottsplatser har lång anställningstid. Många av dem som anställs har helt enkelt en tendens att bli kvar (vilket

---

<sup>72</sup> För vidare läsning om detta, se t ex Halberstam (1998).

<sup>73</sup> Det skulle vara intressant att höra hur manliga idrottsplatsarbetare talar om yrket i förhållande till kön. Här uppmuntras till vidare forskning.

naturligtvis hänger ihop med att de trivs). Detta får flera följder. Dels är det ganska sällan som det faktiskt blir en tjänst ledig, och som då kan tillsättas av en person ur en underrepresenterad grupp. Dels har det bidragit till att alla som innehar chefs- och arbetsledarbefattningar på *idrott ute* är män – samtliga 16 idrottsplatsförmän, de sex anläggningscheferna och de tre enhetscheferna är män.<sup>74</sup> Den vertikala könssegregeringen inom *idrott ute* är alltså tydlig. Den totala bristen på kvinnliga chefer och arbetsledare på *idrott ute* begränsar kvinnors möjlighet till officiellt inflytande, och därmed deras möjligheter att påverka sin situation. De svar jag fått på frågan om hur informanterna upplever sina möjligheter att avancera varierar. Flera av informanterna anser sig kunna avancera om de skulle vilja. En av dem uttrycker dock tydligt att hon inte kan se några möjligheter att nå en chefs- eller arbetsledarposition:

Om jag nu hade de ambitionerna, och skulle vilja i alla fall kanske klättra *lite* grann, så har jag ingen aning om hur det skulle gå till.

Hon bedömer möjligheten att avancera inom organisationen, att få ett utökat ansvarsområde eller att någon gång i framtiden kunna nå en chefsposition (och få högre lön) som viktigt – både för dem som nu arbetar på idrottsplats, och för dem som nyrekryteras. Dock uppskattar hon alltså sina egna nuvarande möjligheter som klart begränsade. En informant säger att hon upplever en tröghet i förändringsarbetet på sin arbetsplats, vilket hon menar också kan vara en effekt av att många som arbetar har arbetat där under så lång tid. Det gör det enligt henne svårt att bryta mönster och tänka i nya banor.

Den vertikala könsarbetsdelningen inom *idrott ute* är som vi har sett mycket påtaglig, vilket inte bör betraktas som en slump. Det finns mycket forskning som har pekat på ledarskapet som till synes könlöst och neutralt, men i realiteten starkt maskulint kodat.<sup>75</sup> Kompetens och makt associeras med män. Vissa av mina informanter har haft/hade sina yrken som idrottsplatsarbetare väldigt länge, vilket mycket väl hade kunnat göra dem till potentiella chefer eller arbetsledare på idrottsplatser. Frånvaron av kvinnor på chefsposition sänder onekligen vissa signaler om vem som har möjlighet att avancera i den här organisationen.

När jag frågade informanterna om de skulle vilja att det fanns något nätverk för kvinnliga idrottsplatsarbetare, något sätt för dem att mötas (vilket jag tidigt förstod att det inte fanns), fick jag blandade svar. Vissa är mycket positiva till tanken, andra mer skeptiska. En informant säger att ett nätverk för kvinnor vore samma sak som att stänga männen ute. Hon menar att männen hade välkomnat henne när hon började, så varför skulle hon utestänga dem genom att bilda nätverk med andra kvinnor? Det går att tolka detta uttalande som ett uttryck för ett sätt att

---

<sup>74</sup> Siffror från idrottsförvaltningen.

<sup>75</sup> Kanter (1977), s. 197 ff och Holgersson (2003), bl a s. 34 ff

hantera en minoritetssituation. Kvinnor i minoritetssituationer har ibland tendens att undvika professionella relationer med andra kvinnor, för att inte visa sig illojala med männen.<sup>76</sup> Dagsläggets avsaknad av nätverk tyder hur som helst på brist på kontakt och interaktion mellan dessa kvinnor. De allra flesta var dock som sagt positivt inställda till idén, och kanske skulle ett nätverk kunna vara en möjlig väg till alternativt inflytande.

Ett intressant mönster som framkom i intervjuerna utan att jag frågade om det, är att majoriteten av de intervjuade är fackligt anslutna. Tre av dem är aktivt engagerade med fackliga uppdrag, och har funktioner som hälsoombud och skyddsombud. Flera av dem nämner sitt fackliga engagemang som ett sätt att avancera och utvecklas i sitt arbete, med anledning av de begränsade möjligheterna till avancemang inom *idrott ute*. Det fackliga engagemanget kan också ses som en alternativ väg till inflytande och makt i organisationen. En informant nämner dock ett annat sätt att se på kvinnors fackliga engagemang, nämligen att dessa uppdrag ”dumpas” på kvinnorna, därför att någon måste ta dem. Det fackliga arbetet innebär ett utökat ansvar men inte högre lön, vilket till exempel rollen som arbetsledare gör.

Att anställa fler kvinnor kan vara ett sätt att starta en god spiral – om fler kvinnor anställs som idrottsplatsarbetare avancerar troligtvis också fler kvinnor till anläggningschefer och enhetschefer, vilket i sin tur skulle kunna leda till att ytterligare kvinnor anställs.<sup>77</sup> Som avslutande reflektion vill jag säga att jag anser att det finns anledning att vara försiktig med att nöja sig med förklaringen att alla chefer på *idrott ute* är män därför att de flesta anställda är män. Med hänvisning till tidigare nämnda studier om homosocialitet inom arbetslivet menar jag att detta resonemang i sig inte har ett tillräckligt stort förklaringsvärde. I nästa avsnitt diskuterar jag omständigheter som används för att motivera mansdominansen bland idrottsplatsarbetare i stort.

#### *Det obekväma arbetet*

Överlag talar informanterna med stor värme om sina arbeten och sina kolleger. De verkar trivas mycket bra med sina jobb. Klimatet i arbetsgrupperna anses vara bra, och själva arbetsuppgifterna beskrivs mestadels som roliga och omväxlande. Den interna arbetsdelningen (även kallad den arbetsmässiga könsintegreringen) tycks enligt informanterna vara jämn – alla utför alla arbetsuppgifter (förutom chefsrelaterade åtaganden). Vissa delar av arbetet uppfattas dock som mindre roliga, och här finns tydliga mönster. Samtliga informanter talar om arbetet på idrottsplatser som fysiskt påfrestande, vilket vi såg exempel på i *Att (an)passa (sig) för yrket*. Fysisk och psykisk styrka och uthållighet framhävs som nödvändiga egenskaper för att klara av det. Flera

---

<sup>76</sup> Kanter (1977), s. 220

<sup>77</sup> Ett antagande som grundas i teorier och studier om organisationer, kön och homosocialitet, se t ex Kanter (1977) och Holgersson (2003).

uttrycker en stark yrkesstolthet, och till viss del stolthet över att klara jobbet ”fastän man är tjej”. Det är framför allt vissa moment som återkommer när informanterna berättar om arbetets obekväma sidor. Bland annat berättar de om tunga kritsäckar som används då det ska dras linjer på fotbollsplaner, som ska lyftas och bäras. En annan sak de beskriver är när knivarna på ismaskinerna ska bytas (vilket görs ungefär tre gånger i veckan). Vid en av mina deltagarobservationer fick jag känna på en sådan kniv, och jag kan intyga att de verkligen är orimligt tunga. Det är mycket märkligt att det inte finns något redskap för att underlätta detta arbetsmoment. Flera av kvinnorna upplever att arbetet sliter på kroppen, och är osäkra på hur länge de kommer att orka jobba kvar. Detta mönster var något tydligare bland de lite äldre informanterna, vilket tyder på att åldern har betydelse för hur man upplever och talar om idrottsplatsyrket. En kvinna säger såhär:

Jag börjar ändå komma upp i lite högre ålder, och jag kan känna att jag blir lite orolig att jag kanske inte kommer orka rent fysiskt mer, hur länge som helst.

Dessa arbetsmoment är tunga för *alla* att utföra. De kvinnor som arbetar/arbetade på idrottsplatser klarar av det, och de är inga muskelbyggare. Men arbetet *är* tungt, och det verkar överlag råda brist på hjälpmedel i arbetsuppgifterna. Kanske kan de fysiskt påfrestande arbetsmomenten ses som *symboler*<sup>78</sup> som befäster arbetet som tungt, och män (och maskulinitet) som mest passande för yrket. De tunga arbetsmomenten fungerar också som enkel förklaringsmodell till den ojämna könsfördelningen på arbetsplatserna. Många delar av idrottsplatsarbetet, som att arbeta med maskiner, köra traktor och mecka, är starkt maskuliniserade och kanske är de också maskuliniserande. Här blir det intressant att relatera fysiska, kroppsliga handlingar till görandet av maskuliniteter. Att lyfta tunga saker manifesterar en viss typ av maskulinitet. Om de tunga arbetsmomenten försvann, skulle då arbetet förlora en del av sin maskulina prägel, och är detta i så fall önskvärt för alla? Om maskulinitet skapas genom fysisk handling, blir den hotad när handlingarna inte längre kan utföras.<sup>79</sup> Att få fram hjälpmedel till de tyngre arbetsmomenten kan kanske framför allt vara bra för att få de (kvinnor) som redan finns i yrket att stanna, med tanke på ovanstående citat. Flera av informanterna säger att de tror att kvinnor generellt förmodar att arbetet på en idrottsplats är tyngre än vad det är. Alltså kan fler hjälpmedel vara bra även för att göra yrket tillgängligt för fler personer vid nyrekrytering.<sup>80</sup>

Ytterligare en omständighet som återkommande omtalas som negativ är ensamarbetet (dock inte av alla). Yrket innebär ofta ganska långa pass då man jobbar själv, framför allt på

---

<sup>78</sup> Acker (1992), s. 252

<sup>79</sup> Connell (1995), s. 81

<sup>80</sup> Jag vill dock poängtera att denna diskussion är en aning förenklande. Alla män är inte fysiskt starkare än alla kvinnor, och det finns säkerligen även män som undviker fysiskt tunga yrken just därför att de är fysiskt tunga.

somrarna (med vissa variationer idrottsplatserna emellan). Flera informanter beskriver arbetsuppgifter som kan upplevas som obehagliga om man är ensam, särskilt om det är mörkt. Ofta ska de till exempel släcka fotbollsplaner. Det händer att det är ”gäng” som hänger på och i anslutning till idrottsplatserna, vilket kan uppfattas som olustigt. På vissa anläggningar har man påträffat hemlösa personer i omklädningsrummen. Flera informanter säger att de tror att detta är saker som både män och kvinnor kan uppleva som obehagliga, och två av dem säger sig inte uppleva något obehag alls i samband med ensamarbetet. Numera har också flera av de anställda larm och larmtelefoner för att öka tryggheten och trygghetskänslan.

Dessa oangenäma delar av arbetet används av informanterna som del i förklaringen till varför idrottsplatsyrket är mansdominerat. Vad som uppfattas som tungt och obekvämt kan bero på andra omständigheter än arbetet i sig, till exempel den privata livssituationen. Samtal kring detta fördes i flera av intervjuerna, varför jag finner det viktigt att diskutera saken vidare. Flera av informanterna talar till exempel om idrottsplatsarbetet som svårförenligt med familjebildning. Skiftarbetet innebär arbete på tider som många betecknar som mycket obekväma, bland annat sena kvällar och helger. Detta tror flera av informanterna är ett problem framför allt för kvinnor. En av de informanter som inte längre arbetar på idrottsplats anger detta som anledning till att hon slutade.

Dessa resonemang har tydliga kopplingar till de olika sociala förväntningar som finns på kvinnor och män. Kvinnor förväntas ta ett större ansvar för hem, familj och eventuella barn än män, vilket påverkar både kvinnors och mäns val och möjligheter i arbetslivet. Denna föreställning har könssegregerande funktioner och effekter på bland annat arbetsmarknaden. Det här är ett tydligt exempel på hur olika samhällliga nivåer samverkar och påverkar varandra. Bilden av kvinnor som mödrar och omvårdare återfinns på den privata, den organisatoriska och den samhällliga nivån, och dessa nivåer tenderar att förstärka varandra sinsemellan. Det är alltså inte bara angeläget för arbetsmarknaden att den könsstereotypa ansvarsfördelningen i (hetero)hemmen förändras, utan det är på motsvarande sätt viktigt för jämställdheten i det privata att könssegregeringen på arbetsmarknaden luckras upp.<sup>81</sup>

Nya människor ska inte bara rekryteras till idrottsplatserna – de ska med fördel stanna också. För att göra idrottsplatserna mer tillåtande som arbetsplatser bör idrottsplatsarbetare även kunna innefatta småbarnsföräldrar. Detta kräver att vissa förutsättningar förändras. Villkoren ser uppenbarligen inte likadana ut för kvinnor och män, på grund av samhällliga föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i det eventuella föräldraskapet. Dessa föreställningar reproduceras hela tiden av och genom individer, organisationer och strukturer, och idrottsplatserna står inte

---

<sup>81</sup> Lofström (2004), s. 27

utanför denna process. Jag tänker nu föra analysen vidare genom att jämföra informanternas beskrivningar av idrottsplatsyrket med andra verksamheter.

### *Jämförelser med andra yrken*

Då flera av informanterna i intervjuerna gjorde reflektioner kring idrottsplatser i relation till andra yrkesområden med ojämn könsfördelning, har jag funnit detta relevant att utveckla.

Resonemangen i föregående avsnitt, kring de fysiskt tunga arbetsmomenten och de obekväma arbetstiderna, går att koppla till andra yrken. Vi kan jämföra med till exempel vården, en bransch som är starkt kvinnodominerad och till stor del feminint kodad. Många vårddycken är fysiskt tunga, och inte sällan innebär vårddycket obekväma arbetstider – det är mer regel än undantag.

Trots detta är vårddycket kvinnodominerat. Inom vården finns även hjälpmedel för att alla ska klara av de tunga arbetsmomenten, något som i princip verkar vara obefintligt på idrottsplatser.

Detta stämmer väl överens med de förväntningar som finns på kvinnor respektive män, vilket jag tog upp i föregående avsnitt. Kvinnor förväntas ta ansvar för omvårdnad av andra människor på ett sätt som män inte gör. På samma sätt väntas kvinnor *inte* ta vaktmästarjobb på idrottsplatser, och alltså anpassas inte dessa arbeten på samma sätt som vårddycken. Om man ser till

yrkeshistorik ur ett könsperspektiv har kvinnor dominerat numerärt inom yrken där

arbetsuppgifterna huvudsakligen bestått av att bland annat städa, tvätta, vårda och fostra.<sup>82</sup>

Statistik från år 2002 visar att den svenska arbetsmarknadens absolut största yrkesgrupper, bland dem undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter, är kraftigt kvinnodominerade (mellan 87 och 94 % av dessa grupper består av kvinnor).<sup>83</sup> Vården har alltså en lång tradition av antalsmässig kvinnodominans.

Jämförelser går också att göra mellan idrottsplatsyrket och mer närliggande yrken, såsom arbetet på andra typer av idrottsanläggningar (badhus och liknande, alltså *idrott inne*). Dessa yrken är kvinnodominerade, trots att många anställda på *idrott inne* jobbar skift, och trots att även dessa arbeten kan vara fysiskt tunga. Den här kopplingen gör ett par informanter när de resonerar kring vilka förklaringar som kan finnas till att så få kvinnor väljer att arbeta på idrottsplatser (två av informanterna har erfarenheter av arbete både inom *idrott inne* och *idrott ute*). Idrottsplatsyrket anses bara *vara* tungt, och man funderar kanske inte så mycket på vad man skulle kunna göra för att underlätta, och på så sätt locka fler kvinnor (och män). Dessa tankegångar återfinns även hos vissa av informanterna, vilket visar sig i detta citat:

---

<sup>82</sup> Ljöfström (2004), s. 36 ff

<sup>83</sup> Ibid, s. 39

Jobbet är som det är, och stämningen är som den är, och jag tror inte att det finns så mycket man kan göra åt det.

Ett undantag finns, då en av informanterna berättar att hon en gång lyckades få sin chef att köpa in ett redskap för att underlätta ett väldigt tungt arbetsmoment – ett redskap som nu används flitigt av alla på den idrottsplatsen. Bättre hjälpmedel i arbetet kan alltså gynna alla – inte bara kvinnorna.

Allt detta tyder på att de obekväma arbetstiderna och de fysiskt tunga delarna av idrottsplatsarbetarnas jobb inte räcker som förklaring till att yrket är mansdominerat, utan att det är andra mekanismer som styr. Kanske är arbetstiderna och arbetsuppgifterna inte de egentliga anledningarna till den ojämna könsfördelningen, men av tradition är det där man söker förklaringarna. Oavsett anledningarna så är könsfördelningen idag mycket ojämn, och vad beror det på – rent konkret? Det diskuterar jag i nästa avsnitt.

### *Varför ojämn könsfördelning?*

Informanterna har lite olika teorier om hur det kommer sig att så få kvinnor arbetar på idrottsplatser i Stockholm. Några tror att yrket inte är tillräckligt synligt för kvinnor, att kvinnor av olika anledningar generellt sett inte ser idrottsplatser som potentiella arbetsplatser. Kvinnor söker alltså inte jobben, vilket förklarar varför de inte får dem. Detta illustreras i följande citat:

Det är inte så många tjejer som söker sig till idrottsplatser, inte för att de stängs ute. För tittar jag på mig själv så kände jag mig jättevälkommen, och det gör jag fortfarande.

Just i detta uttalande läggs alltså ansvaret för ”situationen” på kvinnorna som inte söker jobb som idrottsplatsarbetare. I relation till det här kan man diskutera det så kallade *fria valet*, vilket ibland används för att berättiga den könsuppdelade arbetsmarknaden, alltså att kvinnor och män utan påverkan utifrån *väljer* olika typer av yrken.<sup>84</sup> Ur ett genusvetenskapligt, poststrukturalistiskt perspektiv är dock denna förklaring inte godtagbar, utan människors val av yrke styrs och bestäms av många andra saker än individerna själva, såsom strukturer, normer, förväntningar och förutfattade meningar.

Som ytterligare tänkbar förklaring till varför kvinnor är så underrepresenterade på idrottsplatserna nämner flera av informanterna att de tror att kvinnor missgynnas av den (ofta) inofficiella rekryteringsprocessen. Antydningar finns om att det händer att nuvarande anställda (män) frågar sina kompisar om de är intresserade när det blir en tjänst ledig. Detta kan ses som en typ av homosocialt beteende, alltså att män har tendens att föredra män i

---

<sup>84</sup> Lofström (2004), s. 21 f

organisationssammanhang.<sup>85</sup> Män är i majoritet, och de fortsätter att välja in andra män i gemenskapen, vilket gör att män inkluderas och kvinnor exkluderas. Här kan man återigen fundera över förväntningar på kvinnor och män. Man antar kanske att sannolikheten är större att en man vill ha yrket, än att en kvinna vill ha det, och på så sätt skapas en självuppfyllande profetia.

Mycket av diskussionerna i avsnittet *Att (an)passa (sig) för yrket* återkommer i resonemangen. Några av informanterna tror att kvinnor undviker den här typen av arbete därför att det är ett ”okvinnligt”, och ett ”smutsigt” jobb. De kopplar framför allt mansdominansen till en traditionell uppdelning av yrkeslivet och till de fysiskt tunga arbetsuppgifterna, vilket vi såg i föregående avsnitt. Detta är emellertid enligt mig något av en motsägelse, i och med att kvinnorna jag intervjuat klarar av arbetet alldeles utmärkt, och att de dessutom trivs/trivdes. Någon menar att bristen på kvinnor hänger ihop med att kvinnor inte idrottar i lika stor utsträckning som män, och en annan förklarar det med att yrkeskåren är så statisk som den är – att det sällan blir en tjänst ledig och att förändring av arbetsstyrkan därför sker långsamt.

Alla inblandade verkar hur som helst vara officiellt överens om att det vore kul och bra om det kom in fler kvinnor på idrottsplatserna, och de tror att det skulle uppskattas av alla. Här tycks konsensus råda – de flesta håller med idrottsförvaltningens ledning om att nuvarande könsfördelning är problematisk, och att det är tråkigt att det ser ut som det gör. Den jämställdhetsåtgärdsplan som den här uppsatsen är en del av är ledningsinitierad, men verkar alltså vara välkommen av informanterna. Men hur tror de då att det skulle bli, om könsfördelningen jämnades ut?

#### *Varför jämn könsfördelning?*

Det är väldigt gubbigt, men det är inte så konstigt (...)

Jag tror att det blir lite trevligare stämning faktiskt när det kommer in fler tjejer (...)

Dessa två citat är hämtade ur en av intervjuerna, men alla de sju intervjuade kvinnorna uttrycker den här typen av åsikter. Samtliga informanter säger att det skulle vara bra och roligt om det kom in fler kvinnor i yrket. *Samtliga* säger dessutom att de tror att det i så fall skulle innebära att det blev en annan stämning bland de anställda – ”mjukare”, ”trevligare”, ”inte så grabbig/gubbig” för att nämna några exempel. ”Det blir en annan jargong med fler tjejer” säger en, och ”enbart män ger ett hårdare klimat” säger en annan. Det här speglar ett dikotomiskt, och mycket vanligt, sätt att se på kön. ”Vi tjejer är på ett visst sätt”, ”män tänker annorlunda” och ”man är bra på

---

<sup>85</sup> Kanter (1977), s. 48 och Lipman-Blumen (1976), s. 16 f

olika saker” är ytterligare citat ur intervjuerna som exemplifierar den komplementära jämställdhetsdiskursen.

Detta stämmer mycket väl överens med de resultat Wahl fick fram kring hur mansdominerade arbetsplatser anses bli påverkade av kvinnors närvaro.<sup>86</sup> Citaten kan relateras till det Wahl kallar *positiv strategi*, nämligen att man pekar på fördelarna med att vara i minoritet (i det här fallet att vara kvinna), samt att man framhäver det positivt annorlunda som man tillför organisationen.<sup>87</sup> Kvinnlighet konstrueras som motbild till (den manliga) majoriteten. Kvinnors förväntade positiva egenskaper – de är annorlunda och tänker annorlunda – sägs få goda effekter på arbetsplatsen och dess klimat.<sup>88</sup> Informanternas sätt att tala om mäns och kvinnors olika roller skulle också kunna tolkas som ett uttryck för en typ av *mentala processer*, nämligen individers sätt att förstå organisationsstrukturen ur ett könsperspektiv – hur kvinnor och män förväntas bete sig för att passa in.<sup>89</sup> Kvinnor som kommer in på en mansdominerad arbetsplats väntas bidra med uppmjukning av stämningen, vilket är starkt feminint kodat som beteende betraktat. Vissa av informanterna talar som vi tidigare har sett generaliserande kring (vissa) kvinnor och femininitet, men verkar alltså inte se sig som en del av den kategorin, trots att de menar att de med sin närvaro har bidragit till att göra stämningen mjukare på sina arbetsplatser. Detta tycker jag är intressant och en aning paradoxalt. Det verkar finnas en generell uppfattning om män och kvinnor som statiska, vitt åtskilda, och väldigt olika kategorier, och om man förväntar sig att män och kvinnor ska *vara* olika väntar man sig kanske också att de ska *göra* olika saker.<sup>90</sup> Med förankring i tidigare forskning på området vill jag återigen påtala att detta sätt att tala om kön och jämställdhet inte på något sätt är unikt för mina informanter.<sup>91</sup> Det kan liknas vid en *diskursiv kultur* som råder kring män och kvinnor som ömsesidigt komplementära kategorier, som i det närmaste har nått sanningsstatus. Idrottsplatsarbetare är inga undantag ifrån denna jämställdhetsdiskurs. Eriksson och Eriksson skriver att det finns ”en kulturellt hegemonisk könskomplementaritet”<sup>92</sup>, om hur viktig den tvåkönade arbetsstyrkan anses vara, och hur denna diskurs är bärare av förutfattade meningar om kvinnor och män.

Det finns en klart heterosexualiserande diskursiv underton i åtskilliga intervjusvar. Flera av kvinnorna tror att gubbarna skulle tycka att det var kul med fler tjejer, ”för män gillar ju kvinnor”. Liknande resonemang finns även kring brukarna, alltså att manliga idrottsplatsarbetare skulle uppskatta att fler tjejlag skulle börja träna på idrottsplatserna (vilket enligt en informant även

---

<sup>86</sup> Wahl (1992), s. 208 f

<sup>87</sup> Ibid, s. 258

<sup>88</sup> Ibid, s. 204 och 260 ff

<sup>89</sup> Acker (1992), s. 253 f

<sup>90</sup> Jämför Dahl (2005), s. 61 och Wahl (1992), s. 8

<sup>91</sup> Se t ex Gonäs (2005), s. 74 f

<sup>92</sup> Eriksson & Eriksson (2002), s. 58

skulle kunna leda till att det blev mindre stökigt). Denna heteronormativa diskurs befinner sig i skärningspunkten mellan genus och sexualitet. Heterosexualiteten kan beskrivas som en organiserande princip på arbetsplatser, som i sin tur bygger på förväntad olikhet mellan könen. På så vis är heteronormativiteten och myten om den goda könsblandningen tätt sammankopplade.<sup>93</sup>

Apropå avsnittets inledande citat vill jag dra paralleller mellan de begrepp som informanterna använder, t ex *gubbig* och *grabbig*, och mina teoretiska begrepp, i det här fallet framför allt *maskuliniteter*. Maskulinitet kan uttryckas på flera olika sätt. På idrottsplatserna generellt verkar en ”gubbig” och ”grabbig” maskulinitet anses råda, även om den kanske inte ter sig speciellt eftersträvansvärd. Den är hur som helst inte ifrågasatt, och den beskrivs nästan som inneboende hos idrottsplatserna och deras manliga anställda. Maskulina, antalsmässigt mansdominerade miljöer förutsätts ofta vara ”grabbiga”. Men vad betyder egentligen ”grabbig”? Vad är ”ett tufft klimat”? Och varför skulle det inte kunna vara ett ”mjukt” klimat på en arbetsplats med enbart män? Kanske förväntas män på mansdominerade arbetsplatser vara grabbiga/gubbiga, och därför får de utrymme att vara det.<sup>94</sup> Informanterna beskriver sina faktiska kolleger som trevliga och ”go’a”, men upplever trots det att både män och kvinnor behöver förändra sig om de ska kunna arbeta ihop på ett bra sätt, åtminstone så länge som könsfördelningen är ojämn. I valet mellan orden *grabbig* och *gubbig* kan man se en ålderskomponent, där *grabbig* får beteckna en yngre typ av maskulinitet och *gubbig* får företräda en lite äldre typ. De tycks dock till stor del betyda och representera samma sak, nämligen en viss sorts (svårdefinierat) beteende bland män i grupp.

Flera av informanterna påpekar att de uppskattar att arbeta på mansdominerade arbetsplatser. En säger till exempel att hon inte vill klaga, att hon trivs med män. Några säger att de känner sig speciella och tycker att det är roligt att synas lite, samtidigt som de alltså hoppas på att det ska komma in fler tjejer. En informant säger såhär om saken:

I början tyckte jag det var lite kul att vara ensam tjej i ett så mansdominerat yrke (...). De såg ju, alla visste, de märkte till slut att jag var likadan som vilken kille som helst om man säger så. Jag klarade det där jobbet lika bra som dem. Men jag tycker det är kanonroligt att det kommer in fler tjejer, och jag hoppas verkligen att det kommer fortsätta på det här sättet och bli ännu mer tjejer.

Synlighet kan enligt Kanter vara både på gott och på ont. Att tillhöra en antalsmässigt liten grupp innebär mer uppmärksamhet. Omgivningen är medveten om att de finns där, vilket ofta innebär att de blir mer noggrant granskade än majoriteten. Denna effekt av synligheten kan innebära att prestationskraven höjs,<sup>95</sup> vilket en informant tar upp. Hon menar att tjejer kan ha mer press på sig

---

<sup>93</sup> Gonäs (2005), s. 74 f samt Eriksson & Eriksson (2002), s. 61

<sup>94</sup> Jämför Wahl (1992), s. 263

<sup>95</sup> Kanter (1977), s. 210 ff

än killar inom det här yrket. Att tjejer hela tiden måste ha en mycket hög prestationsnivå, och visa att de kan och att de orkar.

I uttalanden från vissa av de intervjuade kvinnorna beskrivs dessutom potentiellt negativa effekter av en eventuell utjämning av könsfördelningen på idrottsplatserna. Några tror att fler kvinnor skulle innebära mer ”tjafs” på arbetsplatserna. En informant beskriver kvinnor i allmänhet bland annat som ”kackliga” och ”fnittriga”. Det är vanligt att kvinnor beskrivs på detta sätt, som tjafsiga, flamsiga och med samarbetssvårigheter<sup>96</sup> (det sista motsägs dock av en informant, som tvärtom tror att fler kvinnor skulle innebära bättre samarbete). En av de intervjuade tycker inte att man ska ”överdriva” och ta in för mycket tjejer, och en helt jämn könsfördelning tror hon aldrig kommer att uppnås. En annan tycker att två kvinnor per idrottsplats skulle vara lagom (underförstått – inte fler än så), vilket inte motsvarar 50 %, då det oftast arbetar fler än fyra personer på varje idrottsplats.

Ett par av informanterna framhäver att könsfördelningen på idrottsplatserna åtminstone är i förändring. De menar att det ju i alla fall finns fem kvinnor nu, vilket är inte så illa. När jag frågar vad kvinnorna tror att det beror på, att antalet kvinnliga idrottsplatsarbetare nu är fler än vad det har varit tidigare, är svaren varierade. Någon säger med ett skratt att det nog är slumpen. En annan säger lite sarkastiskt att det kanske beror på att hon anställdes och drog upp statistiken. Ytterligare en menar att det kan ha att göra med att fler kvinnor idrottar nu än tidigare.

Informanterna beskriver, som vi har sett, såväl bra som mindre bra aspekter av att vara i minoritet. Både potentiellt positiva och negativa effekter av eventuell numerär jämställdhet på idrottsplatserna beskrivs också. Stämningen skulle kunna bli mjukare men också tjafsigare. Vilka konsekvenser får det då att ”verkligheten” diskursivt konstrueras och framställs på det här sättet? Att tala om ett arbete och en arbetsmiljö som ”grabbig”, som maskulint kodad kan bidra till att upprätthålla och reproducera den bilden, oavsett vem det är som talar. Maskuliniteter skapas inte enbart av män.<sup>97</sup> Detsamma gäller idrott. Så länge man fortsätter att framställa idrotten som manlig så kommer det att förbli manligt konnoterad. Här vill jag belysa min egen roll. Att språket konstruerar verkligheten är grundläggande inom poststrukturalistisk teori. Och jag, som skriver det här, är en del av den processen. Detta är en baksida med att tala och skriva om den här sortens ämnen – risken finns alltid att man själv bidrar till att upprätthålla den norm man avser att bekämpa. Jag menar dock att detta inte får avskräcka oss ifrån att tala och skriva om de här frågorna. I nästa avsnitt, analysens avslutande del, beskriver jag den subversiva, nydanande potentialen i de intervjuade kvinnornas val av yrke.

---

<sup>96</sup> Jämför t ex Adeniji (2008), s. 275 ff

<sup>97</sup> Halberstam (1998), s. 241

### *Att bryta nya banor*

En grundläggande feministisk ambition är att alla människor ska ha tillgång till alla arenor, på lika villkor. Även om kvinnor och män formellt sett har samma rättigheter, finns det informella strukturer som styr, begränsar och blockerar våra valmöjligheter. Oavsett om de sju intervjuade kvinnornas yrkesval var resultatet av ett aktivt jämställdhetspolitiskt ställningstagande eller inte, så har de genom sina beslut brutit normer och rivit ner barriärer. Deras närvaro på dessa positioner möjliggör liknande val för andra. Därför vill jag kalla dem normbrytare. Detta gör jag dock med en medvetenhet om att deras yrkesval kanske inte har uppfattats som normbrytande av dem själva. Utifrån deras perspektiv tycks inte beslutet ha varit särskilt svårt att fatta. Jag vill trots det framhärda den subversiva potentialen i att göra ett otraditionellt yrkesval, och på så sätt ser jag mina informanter som förebilder. De har, medvetet eller omedvetet, sett bortom stereotypa förväntningar om vad kvinnor anses kunna göra, och de har intagit en mansdominerad, maskulint konnoterad miljö och gjort den till sin arbetsplats. Dessutom verkar de trivas väldigt bra med vad de gör.

Bilden av ”den ideala idrottsplatsarbetaren” föreställer en heterosexuell, sannolikt vit<sup>98</sup>, fysiskt stark, lite äldre man som inte har överklassbakgrund. Yrket och yrkesutövaren är förpackade i normativa diskurser. De kvinnor jag har intervjuat i arbetet med denna uppsats bidrar till att utmana och förändra denna stereotyp, och att tänja på ramarna för vad en idrottsplatsarbetare kan vara (även om de inte alltid var så kontroversiella i sina sätt att tala om exempelvis kön). Organisationer och arbetsplatser är socialt skapade, och därför föränderliga.<sup>99</sup> Varje gång en brukare möts av en idrottsplatsarbetare som inte är en äldre, vit man, utan istället av en av mina informanter, måste de omförhandla bilden av idrottsplatsarbetare, vilket jag menar är en vinst i sig. Nedan följer en lista över förslag ifrån informanterna och mig, på hur man kan få andra att följa i informanternas fotspår. Efter listan följer ett avsnitt med sammanfattning och avslutande reflektioner.

### **Åtgärdsförslag**

Alla som jag intervjuade hade konkreta och kreativa förslag på vad som skulle kunna göras för att få in fler kvinnor i arbetet, vilket har resulterat i en förslagslista. Informanterna har uttryckt att de trivs/trivdes på sina arbetsplatser, men det hindrar dem inte ifrån att ha idéer om hur de skulle kunna förbättras. Dessa förslag är framför allt riktade till idrottsförvaltningens ledning, samt till

---

<sup>98</sup> Se statistik i Jämställdhets- och mångfaldsplan för Idrottsnämnden år 2010–2012.

<sup>99</sup> Wahl et al (2001), s. 11

chefer och rekryteringsansvariga på *idrott ute*. Förslagen syftar inte bara till att locka kvinnor, utan *alla* dem som traditionellt sett inte söker sig till idrottsplatsyrket, med syftet att öppna upp för möjligheter att göra arbetsstyrkan mer heterogen. Förslagen för att få in fler kvinnor är dock mest framträdande, vilket har sin grund i uppsatsens praktiska utgångsläge, i min genusteoretiska utgångspunkt samt i det empiriska materialet. Förslagen är av både kvantitativ och kvalitativ karaktär. Dessa utesluter alltså inte varandra, och båda är enligt mig av betydelse för förändringsarbetet.

1. Håll föreläsningar om idrottsplatsyrket på Arbetsförmedlingen  
*Låt nuvarande kvinnliga anställda berätta om arbetet, för att synliggöra dem och synliggöra yrket för grupper som traditionellt inte söker sig dit.*
2. Sätt sökande kvinnor i kontakt med nuvarande kvinnliga idrottsplatsarbetare  
*För att de nya ska få ta del av de nuvarande anställdas erfarenheter.*
3. Satsa aktivt på att ta in sommarjobbare som inte tillhör den överrepresenterade gruppen  
*Att anställa sommarjobbare är också ett sätt att förnygra arbetsstyrkan.*
4. Utnyttja de nu arbetande kvinnornas kontakter vid rekrytering
5. Fråga tjejer på innesidan om de är intresserade av att jobba på utesidan
6. Fundera på möjligheter att kombinera inne- och utetjänst  
*Detta skulle kunna vara bra för att minska den fysiska arbetsbelastningen.*
7. Sätt upp lappar i tjejernas (besökarnas) omklädningsrum när man söker folk till idrottsplatserna
8. Satsa på att tillsätta kvinnliga chefer och arbetsledare på *idrott ute*  
*Exempel på kvalitativt jämställdhetsarbete. Omfördelning av makresurser.*
9. Riktad annonsering och positiv särbehandling vid rekrytering  
*Exempel på kvantitativt jämställdhetsarbete.*
10. Inför rotation på arbetsledarrollen  
*Tidsbegränsa tjänsten som arbetsledare (idrottsplatsförman) och eventuellt enhetschef. För att motivera de befintliga anställda samt dem som kommer in, samt för att visa att det finns möjlighet att avancera.*

11. Dela upp ansvar bland de anställda, tilldela dem olika ansvarsområden  
*Ansvarsspridning (som på idrott inne). Minskar den hierarkiska uppdelningen av de anställda.*
12. Underlätta kombinerad av idrottsplatsarbete och familjeliv  
*Se över arbetstiderna – finns möjlighet till flexibel arbetstid i perioder för dem som behöver?*
13. Införskaffa fler hjälpmedel som underlättar de tyngre arbetsuppgifterna  
*Uppenbarligen finns hjälpmedel till vissa moment, men de köps kanske inte in förrän någon påpekar det, vilket kan vara svårt att göra.*
14. Skriv in dessa förslag (eller några utvalda) i idrottsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan och formulera dem som övriga jämställdhetsmål – realistiska, mätbara och tidssatta, och med tydligt angivna ansvariga för genomförande.

## Avslutning

Genom att intervjua sju kvinnor har jag fångat upp en minoritets perspektiv på idrottsplatser som arenor och organisationer. Att lyfta fram de personer som skiljer sig från normen synliggör normen i sig, vilket öppnar upp för förändring. Jag har gjort en diskursanalys av kvinnornas berättelser och ställt resultaten mot teorier och forskning om kön, makt, organisation och idrott. Jag har kommit fram till vissa så kallade *slutsatser*, som jag i detta avslutande avsnitt tänkte diskutera. Tyngdpunkten kommer emellertid att ligga på mina tankar kring jämställdhetsbegreppet.

Den här uppsatsen har haft både en praktisk och en teoretisk målsättning. Listan med åtgärdsförslag är ett konkret, praktiskt resultat av undersökningen. Vad gäller den teoretiska delen var min ambition att resonera kring frågor om idrottsplatserna som en del av Sveriges könsuppdelade arbetsmarknad, och omgärdande diskurser som delar av större mönster, och detta har jag gjort. Undersökningen i sig, teoretiserandet, är till stor del sitt eget resultat.<sup>100</sup> Den ojämna könsfördelningen bland idrottsplatsarbetare verkar vara effekten av en kombination av faktorer. Den del av idrottsförvaltningen som kallas *idrott ute* är maskulint könsmärkt både genom de idrotter som utövas där, och genom idrottsplatsyrkets nuvarande karaktär som ett fysiskt tungt vaktmästaryrke med obekväma arbetstider. Den maskulina kulturen upprätthålls alltså praktiskt bland annat av yrkets fysiskt tunga inslag. Dessutom omgärdas yrket av starkt könsgörande diskursiva praktiker, genom vilka den manliga normen förvaltas och den numerära

---

<sup>100</sup> Jämför Adeniji (2008), s. 325 ff

mandominansen upprätthålls. Detta går igen i informanternas redogörelser om idrottsplatsarbetare generellt. I materialet har jag kunnat skönja att de intervjuade kvinnornas minoritetsposition ger upphov till en rad effekter, såsom större synlighet och eventuellt ökade prestationskrav. Positionen leder även till delvis strategiska beteenden hos kvinnorna, till exempel poängterande av vad man kan bidra med, utifrån sin roll som ”annorlunda”.

I detta stycke kunskap som jag har haft privilegiet att få producera har jag problematiserat den allmänna jämställdhetssträvanden som själva uppsatsen är en del av. Detta för att möjliggöra en mer tillåtande diskurs, inte så tungt förankrad i könsstereotypa föreställningar om vad män och kvinnor kan och bör göra. För att arbeta med jämställdhet på ett effektivt sätt bör man fråga sig vad poängen är med jämn könsfördelning på en arbetsplats, vilket jag har lyft i min analys. Om man tänker sig att män och kvinnor i sina väsen är olika och därför kan bidra med olika saker, riskerar man att befästa könsstereotypa föreställningar istället för att utmana dem. Att enbart anställa fler kvinnor, och nöja sig när könsrepresentationen är jämn, vore alltför lätt, och ett alltför onyanserat sätt att närma sig problematiken. Antalsmässig könsintegrering bör och borde visserligen leda till jämnare könsrepresentation även bland chefer och arbetsledare, vilket *förhoppningsvis* skulle leda till ett ökat inflytande för kvinnor. Men den maskulina andan i detta yrke går djupare än numerär könsfördelning, och denna situation måste studeras och lösas därefter. Den diskursiva manliga prägel utmanas inte nödvändigtvis av kvinnors fysiska närvaro. Ett första steg mot förändring är att synliggöra strukturer för att de i förlängningen ska kunna upplösas. Dessutom kan fler dimensioner än kön kopplas till diskurserna som omger idrottsplatsarbetet. Förutom kön framträder ålder, klass och sexualitet som de mest betydande faktorerna i materialet. Normen av en idrottsplatsarbetare är inte bara maskulin och kopplad till vilken man som helst, utan den är specifikt kopplad till en något äldre (vit), heterosexuell man som troligtvis har en bakgrund i medel- eller arbetarklassen. Som det är nu passar detta yrke en speciell sorts person, med kvaliteter och livssituationer som ofta associeras med män. Yrket tycks av tradition passa en fysiskt stark person som inte har huvudansvar för eventuella barn. Vissa ideal för idrottsplatsarbetare har formulerats av informanterna. Ideal som de hela tiden måste förhålla sig till på olika sätt. Dessa ideal är traditionellt maskulina, men de behöver inte nödvändigtvis kopplas ihop med män. Kanske är det viktigaste av allt att rucka på föreställningarna om vad en man och en kvinna kan vara, och vad de kan göra. Avsikten med denna dekonstruktion, och en del av mitt syfte med den här studien, är att göra idrottsplatserna och idrottsplatsyrket tillgängligt för alla.

Som svar på ”varför-frågan” i de ursprungliga frågeställningarna, alltså *varför* ojämn könsfördelning inom organisationer egentligen är ett problem, skulle jag vilja säga följande; den

ojämna könsfördelningen är ett problem därför att det är ett uttryck för, och ett *symptom* på, någonting annat. Därför att kopplingar finns mellan Stockholms stads idrottsplatser och större (makt)strukturer. Jag har här velat använda kvinnornas berättelser för att försöka ta reda på orsakerna till symptomet. Hur man ser på ojämn könsfördelning har att göra med hur problemet framställs, vilken typ av problem det presenteras som, och vem det är som definierar det. Hur problemet formuleras påverkar också dess lösning. Om problemet *i sig* anses vara att det arbetar för få kvinnor på idrottsplatser, då är lösningen att anställa fler kvinnor, och målet är nått när man har uppnått jämn könsfördelning i yrkesgruppen. Om däremot problemet är att idrottsplatser som arbetsplatser inte är lika tillgängliga och tillåtande för alla – kvinnor som män – då blir istället lösningen att åtgärda det, alltså att förändra arbetsvillkoren och arbetsmiljön (och anställning av fler kvinnor kan vara en del i det förändringsarbetet). Sett ur ett brukarperspektiv bör dessutom denna förändringsprocess inbegripa att idrottsplatserna görs mer tillgängliga för kvinnliga idrottare och besökare. Där har idrottsrörelsen ett stort ansvar. Kanske skulle man i framtiden kunna tänka sig fler idrottsanläggningar där många olika sporter integreras, för att minska den fysiska uppdelningen av deras utövare. Det behövs också mer övergripande sociala förändringar, såsom omfördelningar av ansvar i den privata sfären, och överbryggande av avstånden mellan så kallade kvinno- och mansyrken på den svenska arbetsmarknaden.

Den könssegregerade arbetsmarknaden, dess uppdelning i maskulint och feminint kodade yrken, är ingenting som idrottsförvaltningen kan förändra på egen hand. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden är en del av en mycket större struktur, som sträcker sig långt utanför och ovanför idrottsplatsernas sfärer. Detsamma gäller de diskursiva processer som bäddar in idrottsplatsyrket i maskulinitet. Men diskurser *är* enligt poststrukturalistisk teori föränderliga, vilket innebär att de kan omskapas. Min förhoppning är att den här uppsatsen blir en del i en förändringsprocess som i sin tur bidrar till att utmana och destabilisera de könsgörande, normerande diskurser som omger idrottsplatser idag. Jag kommer inte med några allomfattande lösningar, och detta var heller aldrig min ambition. Det jag har gjort är att lyfta de intervjuade kvinnornas berättelser, resonera kring dem och reflektera kring teoretiska såväl som praktiska omständigheter i deras utsagor. Därtill har jag presenterat kvinnornas, och mina egna, förslag på hur man kan gå tillväga för att rent praktiskt göra idrottsplatsyrket mer tillgängligt för en bredare massa. Dessutom är jag övertygad om att mycket kan göras för att minska könssegregeringen inom idrottsrörelsen, vilket i sin tur ytterligare skulle kunna bredda och diversifiera den grupp som vistas på idrottsplatserna, samt villkoren för deras närvaro. På så sätt kan idrottsplatserna bli det jag ifrågasätter i uppsatsens titel, nämligen *en arena för alla*.

## Källor och litteratur

### *Källor*

Inspelningar av intervjuerna, samt e-postintervjun, genomförda 2010-02-24–2010-03-08.

I författarens ägo.

### *Litteraturlista*

Acker, Joan (1992). "Gendering Organizational Theory" i Mills, Albert och Peta Tancred (eds.) *Gendering Organizational Analysis*, London: Sage.

Adeniji, Anna (2008). *Inte den typ som gifter sig? Feministiska samtal om äktenskapsmotstånd*. Göteborg: Makadam

Arvastson, Gösta och Ehn, Billy (red.) (2009). *Etnografiska observationer*. Lund: Studentlitteratur

Bergström, Göran och Boréus, Kristina (red.) (2005). *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur

Blomdahl, Ulf (1996). "Missgynnans kvinnor av de offentliga satsningarna på fritidsområdet?" i *Fritid i förändring. Om kön och fördelning av fritidsresurser*, SOU 1996:43. Fritzes, Stockholm

Connell, Raewyn (1995). *Maskuliniteter*. Göteborg: Diadalos

Dahl, Ulrika (2005). "Scener ur ett äktenskap. Jämställdhet och heteronormativitet" i Kulick, Don (red.), *QueerSverige*. Stockholm: Natur och Kultur

Elgström, Johanna (2009). *Idrottens platser – en landskapsarkitekts syn på idrottsplatser*. Examensarbete skrivet vid Sveriges Lantbruksuniversitet

Eriksson, Kristina och Eriksson, Maria (2002). "Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra: 'könsgörande' i två professionella sammanhang", i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2002:1

Foucault, Michel (1971). *Diskursens ordning. Installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970*. Stockholm/Stehag : B. Östlings bokförlag Symposion, 1993

Fundberg, Jesper (2003). *Kom igen gubbar! Om pojkefotboll och maskuliniteter*. Stockholm: Carlssons bokförlag

Gonäs, Lena (red.) (2005). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora (Hässleholm : Norra Skåne offset)

Halberstam, Judith (1998). *Female Masculinity*. Durham, N. C.: Duke University Press

- Holgersson, Charlotte (2003). *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks
- Krook, Mona Lena (2006). ”Finns det feministiska metoder inom samhällsvetenskaplig forskning?” i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2006:2–3
- Lantz, Annika (1993). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur
- Lipman-Blumen, Jean (1976). ”Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions”, i *Signs*, vol. 1, no. 3
- Lykke, Nina (2003). ”Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen” i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2003:1
- Löfström, Åsa (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Betänkande av Utredningen om den könssegrerade svenska arbetsmarknaden*, SOU 2004:43. Fritzes, Stockholm
- Reinharz, Shulamit (1992). *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press
- Rosenberg, Tiina (2002). *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas
- Skeggs, Beverley (1997). *Att bli respektabel. Konstruktioner av klass och kön*. Göteborg: Diados
- Wahl, Anna (1992). *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm : EFI
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Linghag, Sophie (2001). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur
- West, Candace och Zimmerman, Don H. (1987). ”Doing Gender” i *Gender & Society*, vol. 1, no. 2
- Winther Jørgensen, Marianne och Phillips, Louise (2000). *Diskursanalys som teori och metod*, uppl. 1:12. Lund: Studentlitteratur

*Information från Riksidrottsförbundets hemsida*

*Andel kvinnor inom idrotten – tidsserie,*

[http://www.rf.se/ImageVault/Images/id\\_266/scope\\_128/ImageVaultHandler.aspx](http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_266/scope_128/ImageVaultHandler.aspx)

*Kvinnor och män inom idrotten 2005. Statistik från Riksidrottsförbundet,*

[http://www.rf.se/ImageVault/Images/id\\_154/scope\\_128/ImageVaultHandler.aspx](http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_154/scope_128/ImageVaultHandler.aspx)

Ovanstående inhämtades 2010-03-31

*Övriga internetkällor*

Diskrimineringslag (2008:567),

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf>, 2010-04-30

Diskrimineringsombudsmannens hemsida

<http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>, 2010-04-26

Svenska Akademiens ordbok

<http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>, sökord ”idrottsplats”, 2010-05-10

*Otryckt material*

Jämställdhets- och mångfaldsplan för Idrottsnämnden år 2010–2012

Siffror från idrottsförvaltningen, avser telefonsamtal och e-postkontakt med personer på idrottsförvaltningen

## Bilaga

### Intervjuguide

#### *Bakgrundsfrågor*

Namn

Ålder

Arbetsplats

Arbetar du heltid?

Hur länge har du arbetat på idrottsplats? Vad har du gjort innan?

Utbildning?

Hur många arbetar på din idrottsplats sammanlagt?

Hur många kvinnor respektive män?

Hur fick du det här jobbet? Varför sökte du dig hit? Sportintresserad?

Hur gick det till när du anställdes?

Trivs du?

#### *Frågor om arbetet på idrottsplats*

Berätta om ditt jobb, arbetsuppgifterna

Är arbetet fysiskt påfrestande? Hur?

Är det mycket ensamarbete? Hur ser du i så fall på det?

Arbetsfördelning?

Arbetsmiljön/arbetsklimatet?

Bra och mindre bra saker med att jobba på idrottsplats?

#### *Frågor om könsfördelningen på idrottsplatser i allmänhet*

Kvinnor är i kraftig minoritet bland de anställda på idrottsplatser i Stockholm.

Har du reflekterat kring det? (över din roll, arbetssituation, miljö?)

Hur tror du att du påverkas av att vara i minoritet?

Ditt arbete?

- Upplever du att det krävs någon form av anpassning från din sida, att arbeta i en mansdominerad miljö? Konkreta exempel?
- Positivt/negativt?

Vad tror du att det kan bero på att så få kvinnor jobbar på idrottsplatser?

- Tror du det går att hitta några svar i arbetsmiljön eller arbetsklimatet?

- Många tycker kanske att idrott är ett traditionella manligt kodat fält. Tror du det kan ha med det att göra?

Hur skulle man kunna gå tillväga för att få fler kvinnor att börja jobba på idrottsplatser?

Idrottsförvaltningen upplever den ojämna könsfördelningen på *idrott ute* som olyckligt (ett problem). Håller du med om att det är ”problematiskt”?

- Om ja, på vilket sätt?
- Om nej, tror du att andra (kvinnor) skulle kunna göra det?

Varför tror du att idrottsförvaltningen tycker att det här är ett problem?

Tror du att det skulle förändra något om det kom in fler kvinnor? Vad?

Det arbetar fler kvinnor på idrottsplatser nu än vad det gjort tidigare, vad tror du det beror på?

På *idrott ute* är samtliga chefer män. Tänker du någonting kring det?

Hur ser du på dina möjligheter att avancera? Vill du avancera?

Känner du att du skulle kunna bli t ex anläggningschef om du ville?

#### *Frågor om idrottsplatsernas verksamheter (brukarna)*

Tror du att idrottsplatsernas verksamheter är lika tillgängliga för flickor, pojkar, kvinnor, män?

Är det ungefär lika många flickor/pojkar/kvinnor/män som nyttjar idrottsplatsen där du arbetar?

Kan könsfördelningen bland de anställda påverka idrottsplatsens tillgänglighet enligt dig?

#### *Om förvaltningens jämställdhetsarbete*

Känner du till idrottsförvaltningens jämställdhetsarbete?

- Jämställdhetsgruppen, jämställdhets- och mångfaldsplanen
- Finns något nätverk? Skulle du vilja att det fanns det?
- Vad betyder ordet *jämställdhet* för dig? Hur ser du på det?

Det kan vara både positivt och negativt att bli ”synliggjord”. Tänker du något kring det?

Är det något du vill tillägga?

Tack!

Vad gäller intervjuguiden till de två informanter som inte längre arbetar på idrottsplats, såg frågorna i princip likadana ut, med vissa tempusskillnader. Jag frågade också dem om hur det kom sig att de slutade, vad de arbetar med nu, samt ifall de små möjligheterna att avancera hade något att göra med att de slutade.