



MALMÖ HÖGSKOLA

ISSN 1652-7224 ::: Publicerad den 3 september 2008

Utskriftsvänlig pdf-fil

Läs mer om de idrott, etnicitet och integration på [idrottsforum.org](http://idrottsforum.org)

Det statistiska, homogena västerländska samhället har under de senaste 30–40 åren upplevt en gradvis uppluckring och nedbrytning som ställt traditionella föreställningar på huvudet och inneburit stora utmaningar för makthavare på olika plan. Idag har vi ett föränderligt, heterogent samhälle som präglas av mångfald och ökande acceptans för den oändliga variationsvidden när det gäller mänskliga karakteristiska, beteenden och preferenser. Mångfald förknippas ofta med etnicitet; den nya rörligheten inom och mellan länder har lett till en hälsosam, men knappast oproblematiserande etnisk mångfald, som ställer krav på anpassning på såväl mikro-, meso- som makroplan i samhället. Idrotten och dess organisationer står på intet sätt utanför denna utveckling, och är ju ofta blott en spegling av det vidare samhällets sätt att handskas med situationen, snarare än att vara en förebild. Om mångfaldsproblematiken inom idrotten har George Cunningham skrivit en lärobok, *Diversity in Sport Organizations* (Holcomb Hathaway), som här recenserar av David Cardell. Boken är pedagogiskt utplagd och lättläst, konstaterar vår recensent, och kan tjäna som en introduktion till området; den uppvisar dock påtagliga begränsningar när det gäller kritisk granskning och teoretisk förankring.

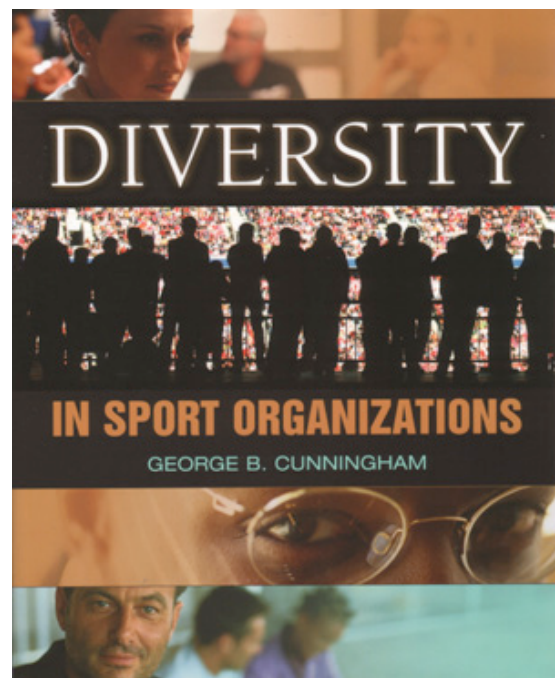
## USA-perspektiv på idrott och mångfald

David Cardell

Idrottsvetenskap, Malmö högskola

George B. Cunningham  
**Diversity in Sport Organizations**  
392 sidor, hft., ill.  
Scottsdale, AZ: [Holcomb Hathaway](http://HolcombHathaway.com)  
2007  
ISBN 978-1-890871-77-2

Mångfald är ett för Sverige och svensk idrott högst relevant tema. Boken *Diversity in Sport Organizations* lovar genom sin titel en spännande läsning. Från amerikansk horisont visar professorn i Sport Management, George Cunningham, på frågor som organisationer och dess ledning behöver ta i beaktande i en tid av förändring och tilltagande sociala skillnader. Förändringen som Cunningham talar om inkluderar individuella attityder och en ökad social mångfald, som i boken främst belyses genom etnicitet. Boken behandlar även religion, genus, klass och generationsfrågor genom en kapitelindelning baserad på "ytliga" respektive "djupa" sociala markörer.



Bokens utgångspunkt är att utifrån organisationers, skolväsendets och idrottsindustrins behov och i vissa fall kravfyllda uppdrag dra nytta av olikheter, och att se dessa som resurser och möjligheter snarare än som hot. Med detta är bokens mer eller mindre uttalade vision att genom teori och empiriska fall presentera ambitioner, visioner och möjligheter för tillväxt och ekonomisk utveckling genom mångfald. Boken är konsensusinriktad och tar utifrån sin managementhorisont främst upp problem som är möjliga att hantera genom organisatorisk styrning och individers "välvilja". Den närmar sig inte ideologiska strukturerande faktorer i någon större grad. På detta sätt blir

de större samhällsproblemen inte en avgörande fråga, och de hanteras därmed ganska styvmoderligt. Boken har trots detta flera kvaliteter.

Det ska inledningsvis sägas att jag som recensent inte har någon större bekantskap med amerikansk managementlitteratur som är tänkt att nyttjas i praktisk tillämpning. Den recenserade bokens ambition är dock att vara just en introduktion till fältet, för studenter på grundnivå och för personer i branschen. Det är en mycket pedagogisk genomgång som Cunningham står för, genom tabeller och illustrationer som framhäver sociala relationer. Med huvudsakligt fokus till kvantitativt material presenteras i boken amerikanska ekonomiska aspekter hos olika sociala grupper. Kvalitativa fall presenteras som små exempel vilket levandegör kapitlen. För att säkerställa de av författaren önskade kunskapsmålen presenteras i varje kapitels inledning och avslutning dess fokus och syfte, vad det ska förmedla samt frågor som är relevanta för diskussion. Vissa frågor är specifika för den amerikanska kontexten, men många kan också lyftas i Sverige och Norden.

Det empiriska innehållet behandlar huvudsakligen nordamerikanska sammanhang, och de instuderingsfrågor som ges måste i andra länder alltså besvaras genom andra data (vilket kan vara utmanande för studenter med svårigheter i att finna uppsatsämnen!). Sättet att presentera "cases", eller fall, splittrar upp bokens kapitel i olika delkomponenter. Jag hade gärna sett en större fokusering på kvalitativa fall, till vilka kvantitativa data kunde knytas. Nu känns dessa relativt lösryckta och får svara för illustrationer – på samma sätt som visualiseringar av situationer som "utstrålar" mångkulturens potential. Men, Cunningham väver trots allt samman delarna på ett snyggt sätt, och läsningen känns "bekvämlig" utifrån författarens sätt att guida i bokens form.

*Diversity in Sport Organizations* är smidig att navigera i. Detta är särskilt viktigt då den spänner över stora områden, från kategoriseringsteorier av etnicitetsrelevans till strategier för att nyttja dessa i ekonomiska verksamheter. Cunningham utgår till stor del från teorier grundade på socialpsykologi och management. Jag nämnde ovan min ovana vid denna typ av instruktionsbaserade textböcker, och något större bekantskap med andra delar av det teoretiska fältet. Utifrån min horisont saknar jag en mer kritisk udd till vissa av teorierna. Hela boken bygger på principen om ekonomisk utveckling genom att använda bland annat etnicitet som mångfaldsresurs för ekonomisk utveckling. Detta är säkerligen en förekommande strategi i vissa delar av näringslivet och offentlig förvaltning. Den fråga som skulle kunna ställas tydligare är vad detta grundantagande har för vidare konsekvenser. Då företag gör medarbetares och kunders sociala tillhörighet till en egen strategi lägger de beslag på stereotypa roller som de i sig hävdar sig motarbeta, för vinstmaximerande syften. Detta är en problematisk fråga som möjligen är olösbar under marknadens ordning, för företag som önskar att positionera sig som en synlig och ekonomiskt gångbar aktör. Det finns flera typer av studier som skulle kunna refereras i en textbok som denna, men som nog inte är så attraktiva för den som önskar finna enkla "facit" till mångfaldsfrågor i ett hierarkiskt ordnat samhälle.

Jag menar att boken tydligare skulle kunna nyttja kritiska perspektiv på management för att synliggöra begränsningar i marknadens logiker. Studier av managementretorik kontra verklighet, som Martin Parkers (2002) om "gemenskap" hade kunnat användas för detta. En kommande studie av Michael Farrelly om "demokratism", liksom en kritisk läsning av demokrati och marknad av Melissa A. Orlie (2002) behandlar också relevanta perspektiv på deltagande kontra konsumtion av *föreställningar* om deltagande.

Min poäng är här att Cunninghams marknadsperspektiv möjligtvis inte är förenligt med den mångfald boken föreslår och strävar efter: kanske blir bokens föreslagna strategier endast en del i organisationers utveckling av statistik och "bilder" av en jämställd verksamhet. Cunningham presenterar dock inte en helt onyanserad hyllning av näringslivet. Han lyckas problematisera stereotyper och nordamerikansk samhällsutveckling. Han gör det dock bara så långt att det fortfarande ska vara attraktivt för företagsledare och studenter med karriärambitioner inom ett växande fält att köpa eller läsa denna titel och inspireras av den: därav bokens ytterst pedagogiska men något fragmenterade upplägg.

Boken innehåller en del "uppiggande" bilder av näringslivskaraktärer. Huruvida de män och kvinnor som gestaltas i mötesrum och med visionära blickar utgör en bild av idag eller en önskebild för imorgon är oklart. Bokens innehåll är förändringsorienterat, men på ett försiktigt sätt, och med agendan om fortsatt socialt samtycke genom underordning-under-dollarns-ordning. Den påvisar möjligheter och betonar "diversity management" som ett fält för "proaktiv" handling. Det handlar alltså om att möta krav och önskemål innan de uttalas explicit. Denna kontroll av social ordning kan problematiseras, bland annat utifrån studier av management-praktik. Detta görs i låg grad i *Diversity in Sport Organizations*. Jag påminner mig exempelvis om Carol A. Stabiles (2002) studie av Nike som socialt "ansvarstagande" aktör, som misslyckades med en kampanj baserad på strategiskt (ut)nyttjande av etnicitet/ras som resurs. Misslyckandena är alltså inte ett ramverk i denna bok, vilket på något sätt känns ovanligt och stundtals uppfriskande. Cunningham visar förvisso på hur lagstiftning om diskriminering bemöts och hur de i vissa fall bryts inom collegeväsendet (som liksom idrottsindustrin ges stort utrymme). Han visar hur organisationer bör och kan *välja* väg, snarare än hur explicita krav och bojkotter påverkat verksamheter (som med Nike och PLAY-kampanjen).

För studenter med en vilja till komparationer mellan Norden och Nordamerika är denna bok en källa för både

inspiration och exempel. Cunningham lyckas i boken beskriva samhälle och ekonomi i 13 snabblästa kapitel som delats upp i fyra större tematiska delar. Uppdelningen har sina fördelar i översiktlighet, men riskerar samtidigt att snuttifiera vissa teoretiska redogörelser. Det är därför boken rekommenderas som en ingång till fältet, men med ett samtidigt påkallande om behov av fördjupning vid ”tillämpning” och uppsatsskrivande.

### Referenser

- Farrelly, Michael (kommande [2008]) ‘“Global” Discourses of Democracy and an English City’, ur *Journal of Language and Politics*, 7:3.
- Orlie, Melissa A. (2002) ‘The desire for freedom and the consumption of politics’, ur *Philosophy & Social Criticism* 28: 4.
- Parker, Martin (2002) *Against management: organization in the age of managerialism*. Cambridge: Polity.
- Stabile, Carol A. (2002) ‘Nike, social responsibility, and the hidden abode of production’, ur *Critical Studies in Mass Communication* 17: 2.

© David Cardell 2008

---

 **Köp boken från [amazon.co.uk](https://www.amazon.co.uk)**

 **Kjøp boken fra [amazon.com](https://www.amazon.com)**