

## EN KOPP KAFFE MED ...

... Peter Svensson, som arbetar våldsförebyggande genom att uppmärksamma machokulturen inom idrott och arbetsliv.

### »Machokulturen driver folk att jobba hårdare, att ta risker och därmed bli en fara för sig själva och för andra.«

#### 01. Du för en kamp mot machokulturen – berätta!

»Det handlar om att vi ska få bort machokulturen från idrott, företag och samhälle. Den begränsar livsutrymmet för den som inte tillhör normen. Den driver utövare in i ohälsa. Snart sagt varje vecka läser vi om elitidrottsmän som döms för miss-handel och kränkningar.«

#### 02. Du är själv före detta fotbollsspelare?

»Jag spelade i 20 år men aldrig högre än division 4. Men jag har spelat med och tränats av ex-allsvenska spelare och jag skulle inte säga att de var goda förebilder på något sätt, snarare sämre och mer macho än de som kom underifrån.«

#### 03. Men varför fortsatte du då?

»För att jag var en del av machokulturen. Det var enda sättet att stå ut med snacket: Jargongen om kvinnor, äldre spelare som bytte porrfilmer på vhs med varandra ... Jag fick anamma kulturen för att komma in i gemenskapen.«

#### 04. Är idrotten värre än andra områden?

»De amerikanska psykologerna Matthew Oransky och Celia B Fisher beskriver de fyra främsta riskmiljöerna för att utveckla ett kränkande och våldsamt beteende: Att ständigt prestera, att bara visa vissa typer av känslor, heterosexism och social retsamhet. Allt det där finns i lagidrottens dna. Och det är

något vi tar för givet. När man påtalar det så ... >Vadå? Det är så här vi alltid gjort, hur ska vi annars göra då?<<

#### 05. En viktig del i ditt arbete är att få med företag?

»Ja, de måste ställa krav och vara tydliga med varför man ger pengar till en förening eller klubb, det ska vara en del av berättelsen. Ta Östersund; det är inte många sponsorer som uttryckligen säger att de sponsrar klubben för att de är en positiv kraft, ett kulturprojekt, för att de bygger ett lag på ett nytt sätt. Det handlar alltid om prestation och resultat. Det ger inget signalvärde för andra föreningar.«

#### 06. Men machokultur är ju naturligtvis inte något som bara finns inom idrotten?

»Många mansdominerade yrken präglas av den här kulturen. Den driver folk att jobba hårdare, att ta risker och därmed bli en fara för sig själv och för andra. I en undersökning från Byggnads var det 9 av 10 som upplevde jargongen på arbetsplatsen som hård och grabbig. Och då kan det bli svårt att behålla personal.«

#### 07. Vad kan machokulturen leda till på ett företag?

»Konsekvenserna av det här risktagandet och gränsöverskridande beteendet kan bli kännbara. Kvinnor slutar eftersom miljön är sexistisk, människor av annan etnisk här-



**PETER SVENSSON**

**Klubbar:** IFK Munkfors, Sörby IK, Warta IF, Atlético Stockholm.  
**Position:** Sista året var jag forward men jag började som mittback. De kallade mig »Tanken«. Jag hade hög hastighet och sprang mycket. En Klas Ingesson, kanske.  
**Styrka:** Idérik och handlingskraftig.  
**Gör:** Arbetar våldsförebyggande.  
**Dold talang:** Otippat bra på att fuldansa.  
**Vad gör du när du är hemma själv:** Lyssnar på musik eller läser en bok.  
**Tv:** Nästan ingenting.

komst slutar på grund av rasism. Den stora mängden #metoo-upprop som präglade vintern vittnar alla om konsekvenser av machokulturen. Har vi en sexistisk kultur på arbetsplatsen underbygger det att någon går över gränsen på firmafesten. Som Fredrik Backman skrev i *Björnstad*: >Kultur är allt vi uppmuntrar men också allt vi tillåter.<<

#### 10. Är det svårt att bryta?

»Det finns utmaningar med det men det handlar om ledarskap. Vi behöver bli bättre på att få in budskap om omtanke och omsorg i de här rummen – om hur vi tar hand om varandra och håller oss trygga och säkra.«

TEXT: TOMMY JEPPSSON

# s:mployer

## #smartledarskap

# Dags att digitalisera?

Bättre ledarskap, trygga och engagerade anställda och en mer effektiv arbetsplats. Våra digitala HR-lösningar är speciellt utformade för att effektivisera och professionalisera interna rutiner och processer mellan medarbetare, chefer och HR. För verksamheter som vill fortsätta växa och utvecklas.



Onboarding



Personalhandbok



Offboarding



Ledarhandbok



Talent Management



HMS-handbok

Läs mer på [smployer.se](https://smployer.se)