

ISSN 1652-7224 :: Publicerad den 6 februari 2008
Utskriftsvänlig pdf-fil

Inte sällan anmärker våra recensenter på problemet att så många böcker, och framför allt gäller detta läroböcker, är skrivna för en engelskspråkig, och i huvudsak amerikansk, läsekrets och därtill oftast av amerikaner. Att detta är fallet beror naturligtvis främst på USAs kvantitativa dominans när det gäller idrott, idrottslärarutbildning och idrottsforskning, samt, inte minst, publicering av idrottsvetenskaplig litteratur. Den här problematiken kommer upp igen i Hallgeir Gammelsæters recension av *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective* av Tracy Taylor, Alison Doherty & Peter McGraw (Butterworth-Heinemann). Inom sport management-området är den amerikansk-australiska dominansen ännu mer uttalad, och vår recensent frågar sig vad det betyder i en nordisk kontext att teori och empiri på detta område inte bygger på den typ av idrottsorganisationer som är specifika för de skandinaviska länderna. Detta är dock bara ett av problemen som Gammelsæter pekar på i den här boken; när det gäller strategisk *human resource management* (SHRM) tycks det inte finnas ens någon tydligt utgångspunkt i idrottens organisationer i USA och Australien, utan generell organisationsteori appliceras på sportens område.

Mindre bra om SHRM i en idrottskontext

Hallgeir Gammelsæter

Høgskolen i Molde

Tracy Taylor, Alison Doherty & Peter McGraw

Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective

303 sidor, hft.

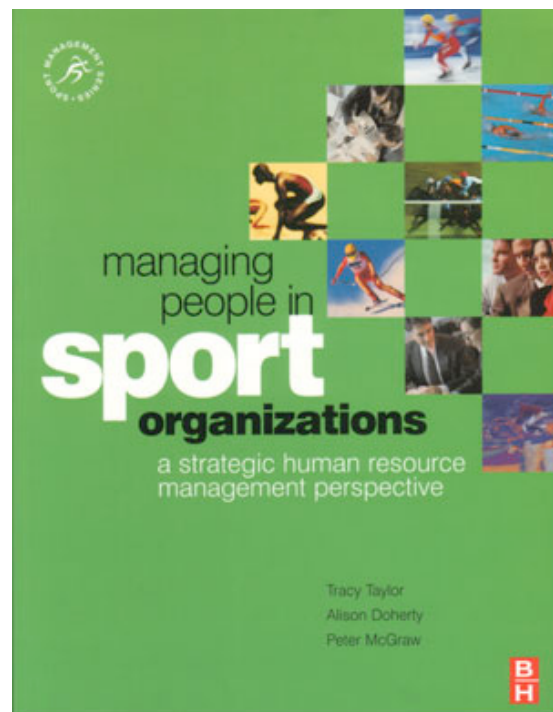
Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann 2008 (Sport Management Series)

ISBN 978-0-7506-8229-9

Det er dessverre en kjennsgjerning at de fleste sport management bøker på markedet er engelskspråklige, og at de fleste av disse igjen er amerikanske eller australske. Denne boken føyer seg inn i rekken av slike. For oss europeere, ikke minst skandinaver, er dette et problem, først og fremst selvfølgelig fordi måten vi organiserer idretten på svært ofte er anderledes enn i Nord-Amerika og Australia.

For meg reiser dette noen viktige spørsmål. Hvis vår tradisjon og kontekst er anderledes, bør vi ikke da heller basere styringen av våre sportsorganisasjoner på beskrivelser som tar utgangspunkt i vår(e) kontekster, altså det som særpreger våre idrettsorganisasjoner? Og hvis kontekst betyr noe må vel sport management som fag også skille seg fra generell management, og følgelig må vel bøker om sport management ta utgangspunkt i det som er spesielt for sportsorganisasjoner, og i forskjeller mellom ulike sportsorganisasjoner i ulike kontekster? Hvis ikke kan vel studenter og ledere anvende generelle management bøker i sin jakt på kunnskap?

Jeg stiller meg disse spørsmålene når jeg blar og leser i denne boken (leseren kan merke seg at jeg ikke ha lest den ut – til det pirrer den ikke min nysgjerrighet tilstrekkelig). Rett nok starter den lovende, med en understrekning av



hvor forskjellige idrettens organisasjoner er og påstanden om at det også i slike organisasjoner er behov for en bevisst tilnærming til hvordan mennesker og grupper av mennesker behandles både på og utenfor arenaen (kap.1 Introduction, s.2-3). Slikt kan man ikke være uenig i. Teksten henviser dessuten til studier av idrettsorganisasjoner, så dette er vel relevant og nyttig?

Etterhvert blir det imidlertid mer teoretiske perspektiver: Human Resource Management (HRM) og Strategic Human Resource Management (SHRM). Som i enhver god lærebok redegjøres det i kapittel 2 forbilledlig for perspektivets opprinnelse og utvikling, og det argumenteres for at dette er noe idretten også trenger. Vi får vite at boken vil basere seg på Harvard University modellen av HMR og skjønner at dette er en modell som ikke tar utgangspunkt i idrettsorganisasjoner, men som likevel er så generell at den også kan anvendes på idrettsorganisasjoner worldwide. Dette er en implisitt forutsetning forfatterne gjør. De argumenterer ikke for eller forsvarer denne forutsetningen. Spørsmålet er om vi skal godta den, kanskje også på vegne av våre studenter?

I beskrivelsen av SHRM gjør forfatterne seg nytte av henvisninger til golf klubber, fitness sentre, freestyle skiing og sponsorer, engelsk fotball, utstyrprodusenten Nike, australsk fotball, amerikansk universitetsfotball, bilindustri, produksjonsindustri generelt, seiling samt generelle artikler om HMR. Mye av dette er henvisninger til empiriske studier og slik greier forfatterne å skape et bilde av at sportsorganisasjoner er generelle organisasjoner og at SHRM perspektivet er like relevant for alle typer organisasjoner.

SHRM er i bunn og grunn et normativt perspektiv på alt som har med personalressurser å gjøre i organisasjoner. Personell bør behandles strategisk fordi de er helt sentrale ressurser i organisasjoner. Det bør følgelig utvikles mål, alternativer, strategier og evalueringer også på dette området. Boken redegjør på en faglig sett solid måte, dvs. med behørig referanse til eksisterende teorier og studier, for hvordan arbeidsinstruksjoner kan lages, for definisjon av bemanningsbehov og rekrutteringsteknikker, for psykologiske kontrakter og sosialisering av ansatte og frivillige, for utviklingsprogram og lærende organisasjoner, for resultatmåling, motivasjons- og belønningsteorier, leder-ansatte relasjoner, inkludert kommunikasjon, helse og sikkerhet, oppsigelser og pensjonering av ansatte, ledelse av forskjellighet, evaluering av HRM-prosessen og forandringsledelse. Det er lett å akseptere at dette er områder der mye kan gjøres bedre også innen idretten, men hvor realistisk er det at særlig mange av våre relativt små idrettsorganisasjoner kan bruke mye ressurser på alle de planer og evalueringer som forutsettes for å kunne drive SHRM? Er det ikke heller en fare for at det settes i gang prosjekter det ikke finnes ressurser til å følge opp?

De idrettsorganisasjonene som muligens kan følge oppskriftene i denne boken på en systematisk måte må ikke bare ha ressurser, men også relativt stor stabilitet i ledelsen. Vi snakker dermed om større idrettsforbund eller ligaforeninger, større profesjonelle idrettsarrangementer (som Olympiske leker), offentlig organiserte aktivitetsprogram, kjeder innen fitness, produsenter av sportsutstyr osv. Det er også slike organisasjoner som omtales i de ganske korte case-beskrivelsene i de enkelte kapitlene. Det er ikke konkurranseutsatte klubber innenfor profesjonelle lagidretter som har en tendens til å skifte nøkkelpersoner ofte. Boken burde kanskje ha tematisert hvordan disse tross alt ganske pengerekkelige (men ikke særlig profitable) men svært turbulente idrettsorganisasjonene kan drive SHRM, eller om de i det hele tatt kan det.

Slik jeg ser det faller *Managing people in sport organizations* i kategorien sport management bøker der forfatterne henter fram generelle teorier om organisasjoner, strategi osv. og legger på en glasur av idrett. Denne glasuren danner ikke på noen måte grunnlaget for teoriene og oppskriftene som beskrives. Det er altså ikke empiriske studier av idrettens organisasjoner og menneskene der som er utgangspunkt for teoriene. Dermed lærer man også lite nytt om idrett ved å lese denne typen bøker. Det er nærmest tvert imot: idrettsorganisasjoner behandles som andre organisasjoner. Og da kan man jo spørre hvilken berettigelse denne typen bøker har i det hele tatt. Boken kan forsvare en plass i bokhyllen som oppslagsbok om HRM, men det hadde den gjort også uten ”sport” i tittelen.

© Hallgeir Gammelsæter 2008

 [Köp boken från Adlibris.se](#)

 [Kjøp boken fra Capris.no](#)

 [Køb bogen fra eLounge.dk](#)