



## Rapport från Vision 50/50 workshop 6:

# Praktisk träning i argumentationsteknik och kommunikation

Under den sjätte träffen i workshopserien på totalt åtta gick pilotklubbarna in i det tredje steget i metodprocessen – mobilisering. Fokus under träffen på Bosön den 1–2 december 2016 var att få ny kunskap kring omvärldstrender inom idrott och jämställdhet, att träna sig i olika situationer för att argumentera för vikten av Vision 50/50 och en jämställd golfklubb samt övning i att hantera tuffa situationer och kritik mot de nya normer och beteenden vi vill skapa genom jämställdhetsarbete.

## Inledning: Omvärldsspaning – en jämställd idrott för alla

SGF:s förändringsledare Annica Lundström inledde workshoppen med en sammanfattning från RF:s Riksidrottsforum (RIF) i Falun i november 2016, då strategin för svensk idrott mot 2025 var i fokus.

De tre tyngsta namnen inom svensk idrott – idrottsminister Gabriel Wikström, RF:s generalsekreterare Björn Eriksson och ordförande Stefan Bergh – pratade om vikten av jämställd idrott vid olika tillfällen under RIF. Det är en viktig signal gentemot oss inom Idrottssverige och omvärlden och ett bevis för att det golfen gör i Vision 50/50 är rätt och i tiden.

## Grupparbete 1: Argumentera affärsmässigt om jämställdhet

Att erbjuda en jämställd idrottsverksamhet och miljö kan vara av största vikt för att skapa nya samarbeten med partners och kommun, få personalen och medlemmarna att trivas. Men hur argumenterar man för jämställdhet mot olika målgrupper? Det fick pilotklubbarna träna på genom att i ett grupparbete med blandade deltagare från olika klubbar förbereda ett möte där de ska sälja in jämställdhetsarbetet till någon av följande målgrupper:

- Sponsorer/partners
- Kommun
- Styrelse
- Medlemmar

Redovisningen skedde i grupp där alla som lyssnade fick agera som den specifika målgruppen och ställa frågor och ge feedback utifrån det. Beroende på målgrupp är det olika målbilder t ex – få nya partners, skapa samarbeten med kommunen, övertyga en motsträvig styrelse eller få med medlemmar i arbetet.



### **1. Sponsorer/partners**

Argumentationen gentemot sponsorer och partners kretsade mycket kring värdegrund, inkludering och det aktiva och långsiktiga arbetet med jämställdhet och genusfrågor inom det stora arbete som pågår i GOLF Sverige. Den största anledningen att en sponsor ska vilja inleda ett samarbete med just den här golfklubben är att det är en fantastisk arena och det aktiva arbetet med jämställdhet.

Gruppen tog upp att anläggningen är anpassad för alla olika målgrupper och att arenan är perfekt för sponsorns medarbetare och kunder. Golfbanan är utvecklad för både mäns och kvinnors slaglängder, har en meny i restaurangen som är anpassad för olika preferenser, omklädningsrum med bra möjligheter och fräscha toaletter och en kultur där vi ler och hälsar välkomna.

Dessutom tog gruppen upp att de har många partners i sitt nätverk med samma värdegrund, där det går att knyta nya kontakter via nätverksträffar och möta andra företag som kan vara spännande att ha kontakt med. Vid en fråga från publiken kring det låga antalet kvinnor på nätverksträffarna presenterade gruppen ett nytt koncept för i år – varje företag ska komma till träffarna med två personer – en man och en kvinna, en golfare och icke-golfare. Tävlingarna blir partävlingar där lagen indelas utifrån hcp och intresseområde.

### **2. Kommun**

Gruppen som hade kommunen som målgrupp hade valt ett konkret exempel med en idé om hur de kan engagera tjejer i kommunen att spela golf. Gruppen inledde med att berätta kortfattat om att klubben engagerar sig mycket i jämställdhetsfrågan och är med i ett nationellt projekt för att öka antalet tjejer från dagens 20 procent.

De fortsatte med idén om att inkludera golf i den kommunala aktiviteten "Spontan i stan" där kommunen erbjuder flera olika idrotter för barn 12 år och uppåt, men i dagsläget inte golf. Gruppen förklarade att de vill rikta in sig specifikt på tjejer med en tjejgrupp till att börja med, men att det kan ändras framöver eftersom golf är en idrott där både tjejer och killar kan spela tillsammans. Klubben tillhandahåller utrustning och vill ha träning ett par gånger i veckan.

Det diskuterades en del värderingar och normer – kommer t ex tjejer i slöja att känna sig inkluderade och kunna svinga en golfklubba? Kommer ungdomarna verkligen att stanna kvar efter att de provat på "bland alla rutiga byxor och gubbar"? Svaren blev att klubben, genom de ideella ledarna, kommer att lägga stor vikt vid att få alla att känna sig välkomna trots att det är en helt ny miljö och idrott för vissa grupper. Klubben har en inkluderande miljö där man absolut inte behöver ha några rutiga byxor. Alla kan vara sig själva och gruppen trodde att många av de som får prova kommer att stanna i golfen.

### **3. Styrelse – nya styrelsemedlemmar**

Gentemot nya styrelsemedlemmar tryckte gruppen på vikten av att skapa en verksamhet som är inkluderande för alla för att behålla medlemmar och skapa en sund ekonomi. Gruppen pratade om att klubben byggdes och har förvaltats från gul tee. Tar man på sig andra glasögon och betraktar banan från t ex röd tee, så kan klubben få en bana som är roligare att spela för alla medlemmar, män och kvinnor. Gruppen argumenterade också för att atmosfären är



viktig och att det styrelsen måste tänka på är att det som gynnar kvinnliga medlemmar också kommer att gynna de manliga. "Frågar vi männen om de tycker att vi ska lägga pengar på att bygga ny tee eller utveckla restaurangen svarar de säkert nej. Men gör vi det kommer vi att få positiv feedback i efterhand", menade gruppen.

När det gällde argument kring en främre tee framför nuvarande röd pratade gruppen om att jobba med de traditioner som finns i golfen där män och kvinnor spelar från en viss tee (gul och röd). Det är något styrelsen och klubben måste jobba bort på sikt. Bland annat ska tränarna stå bakom och gå i bräschen för tee-it-forward. Klubben kan också inspirera till val av andra tee på olika sätt, bland annat med tävlingar där medlemmar får prova på olika tee.

#### 4. Medlemmar

Gentemot medlemmarna var kommunikationen tydligt positiv, med argument kring varför klubben satsar på jämställdhet och vad det kan ge medlemmarna i längden. Gruppen framhöll som en av huvudanledningarna till jämställdhetsarbetet att den nya generationen har andra värderingar och förväntningar på golfen. Klubben måste modernisera, tänka nytt och för alla. Jämställdhet handlar om att golfen ska hänga med i samhällets utveckling. Gruppen pratade om att det är en existensfråga – om vi inte utvecklas i takt med samhället blir vi inte relevanta.

Några områden gruppen informerade om var vikten av att tänka på och ta vara på familjen på klubben, ett nytt sätt att träna för nybörjare och teorikvällar för medlemmar. Tidsaspekten togs upp, där golfen måste utvecklas så att det går att kombinera med familj och arbete. Både mer sociala golfrunder över nio hål istället för arton, men också tävlingar med fokus på att ha roligt snarare än prestation. Vi ska avdramatisera både tävling och nybörjarkurser, där ett nytt introduktionskoncept för nybörjare har fått otroligt bra feedback. Dessutom skapa faddergrupper för nybörjare och andra verktyg för att hitta spelpartners.

Gruppen pratade också om trivsel, där enkäter visat att banans kvalitet inte är lika viktigt som en trevlig och inkluderande atmosfär. Vikten att män föregår med gott exempel och reagerar när de hör sådant som inte stämmer överens med värdegrunden. Gruppen avslutade med att be medlemmarna hjälpa till att skapa en miljö med normer som inte tillåter en viss jargong.

#### Några reflektioner efter övningen:

- **Inspiration** att ta aktiva initiativ till kontakt med de här målgrupperna.
- Viktigt att varje klubb formulerar **varför** och **hur** de arbetar med Vision 50/50, så att även de som inte är initierade får insikt.
- **Målgruppsanpassad** kommunikation där man inför mötet gjort en behovsanalys och identifierat nyttan för målgruppen med fokus på varför.
- Måste göra en **konsekvensanalys** och ha svar på svåra och tuffa frågor. Vad gör man till exempel om en sponsor inte står bakom värderingarna i Vision 50/50?

**Tips från processledaren Eva Amundsdotter:** Vi är så vana att ställas till svars i jämställdhetsfrågorna att vi automatiskt svarar och går i försvarsläge. Ibland kan man också säga "bra fråga, hur tänker du?". –



## Grupparbete 2: Positiva erfarenheter och framgångar

Det andra arbetspasset handlade om att sätta sig i blandade grupper och dela med sig av positiva erfarenheter av och framgångar i jämställdhetsarbetet.

### Några exempel från grupperna:

- Konsekvent talat om jämställdhet på styrelsemötena – vilket efter ett antal möten lett till att frågan är mer intressant för alla och en naturlig del av samtalet.
- Har varit mycket strukturfrågor – få in jämställdhet i affärsplan, styrdokument, styrelsen och bland medarbetare.
- Spaningar och ökad medvetenhet kring jämställdhet har gjort att vi fått upp ögonen för mycket annat i verksamheten som vi nu har ifrågasatt. Varför gör vi så här och är det rätt. Nu måste vi ta tag i det och förändra.
- Har fått kontakter utåt, t ex med Skånes idrottsförbund där vi var med andra idrotter. Väldigt spännande att höra vad som händer i övriga idrotter.
- Medlemsträff och träff för nya golfare. Viktigt att man bygger nätverk, framför allt för nya golfare.
- Skapat en framtidsgrupp med cirka 30 medlemmar, män och kvinnor i åldern 18–72, som vill arbeta med klubbutveckling. Dessa blir ambassadörer som kan sprida budskap och värdegrund, vilket har ökat acceptansen för Vision 50/50 och miljön har blivit bättre.
- Har fått acceptans och förståelse för idéerna i klubben. Inga negativa medlemmar utan snarare hörs kommentarer som "Med tanke på 50/50 behöver vi tänka och göra så och så." En bra förutsättning för att jobba vidare.
- Träffade en man som precis hade blivit medlem i klubben. Han hade åkt runt och besökt klubbarna i närområdet och två saker vägde över för valet – att det var en välkomnande atmosfär och att klubben jobbade med Vision 50/50.
- Testet av Love.golf – ett nytt sätt att attrahera och lära ut till nya golfare. Positiva effekter och bra feedback.

## Grupparbete 3: Svårigheter som pilotklubb och förändringsledare

Förändringsprocesser är ofta tuffa att genomföra och som förändringsledare kan man stöta på olika typer av motstånd. I det tredje grupparbetet fick pilotklubbarna därför sätta sig klubbvis och diskutera svårigheter och dilemman de har som förändringsledare eller på klubben.

### Några exempel från klubbarna:

- Det finns olika förväntningar kring målbild och i vilken takt förändringen ska ske – om det är ett projekt eller en varaktig förändring. Finns en otålighet kring att se resultat, trots att processen löper över två år där det första året är ett lärande.
- Ett problem är att vissa pratar om projekt och vissa pratar om en kulturförändring. Det är ju två vitt skilda saker.



- Svårt att få full förståelse och engagemang från alla intressenter – styrelse, personal – så att alla är med på tåget, på riktigt med hjärtat.
- Vi står inför hur vi ska kommunicera ut arbetet till medlemmarna och utbilda dem. Ta avstamp i det vi har lärt oss här och förmedla en lagom portion av sakkunskap – varför är detta viktigt och vad är det vi behöver förändra.
- Kommunicera ut det till kommittéer och medlemmar och få fler engagerade. Få det att bli långsiktigt, oavsett vilka som slutar i klubben eller när specifika projekt tar slut.
- Hur jobbar vi med ideella – kan vi sätta krav på dem att de ska ställa upp på Vision 50/50? Hur hanterar vi ideella som inte ställer upp på värdegrund, visioner?
- Hur ska vi nå ut med det här utanför klubben, i samhället runtomkring?
- Diskussion kring hur nuvarande slopesystem kan vara ett hinder för att få igång tee-it-forward ute på klubb.

## **Kvällsaktivitet – filmning och fria diskussioner**

Under kvällen filmades intervjuer med samtliga klubbar kring olika frågor som rör Vision 50/50. Filmerna ska bland annat användas under SGF:s verksamhetsseminarier som startar i januari, för att inspirera andra klubbar att vilja starta ett jämställdhetsarbete. Under seminarierna ska SGF introducera utbildningsplattformen som lanseras i maj. Pilotklubbarna fick svara på varför de tycker att andra klubbar ska ansöka till utbildningen och några specifika frågor kring just deras klubb.

## **Grupparbete 4: Hur hanterar man ideella som inte agerar enligt Vision 50/50?**

Dag två inleddes med ett nytt grupparbete där forskarna Sophie Linghag och Eva Amundsdotter skapat ett fiktivt fall kring en klubb som hade problem med jargong och attityder, särskilt bland en grupp av män med stort inflytande i föreningen, men som inte följer värdegrunden i Vision 50/50. Klubben har en kultur av att stressa andra, särskilt kvinnor, på banan och komma med nedvärderande kommentarer. En av männen är dessutom tävlingsledare och har i samband med klubb tävlingar uttryckt sig taffligt och nedvärderande kring kvinnors kompetens.

Exempelfallet avslutas med en situation där mannen och två av hans kompisar ställt sig på tee. Framför dem går tre damer. Innan damerna har hunnit undan slår de tre männen över deras huvuden. Flera vittnen finns. Kommentaren blir "nu har det hänt igen"...

Pilotklubbarna fick sätta sig klubbvis och diskutera hur de skulle ha hanterat situationen på kort sikt och på lång sikt. Några av huvudåtgärderna var:



### **Anmälan till disciplinnämnden**

Den sista incidenten var samtliga överens om att det är ett mycket allvarligt fall av farligt spel och att personerna direkt ska anmälas till disciplinnämnden. Samtliga vittnen måste även höras.

### **Personligt samtal med individen/individerna**

Eftersom individen verkar ha hög status på klubben måste någon från klubbledningen som individen respekterar ta en diskussion med honom och förklara att alla måste ställa upp på värdegrunden. När man den här personen kommer han i sin tur att påverka sina kompisar. Hjälper det inte måste det diskuteras om det ska göras några disciplinära åtgärder.

### **Personligt samtal med de drabbade**

Klubbledningen måste prata med dem som var med om den farliga och obehagliga upplevelsen, för att ta in deras synpunkter, förklara vad som kommer att hända nu och försöka få tillbaka en trygghet hos dem.

### **Kommunikation till medlemmarna**

Diskussion kring för- och nackdelar med proaktiv information till medlemmarna. Hur reagerar de som inte hört talas om händelsen – väcker man en björn som sover? Några förslag var:

- Nyhetsbrev till alla medlemmar med information från klubbchefen kring att det har skett farligt spel och en anmälan. Då passa på att informera om olämpligt uppträdande.
- Kalla till informationsmöte med medlemmarna, alternativt ta upp situationen i samband med årsmöte, för att betona allvaret och att beteendet inte accepteras.
- Kommunicera ut värdegrunden till medlemmarna och anställda, poängtera att beteende som är nedsättande mot kvinnor inte tolereras på klubben.

### **Se över värdegrund och styrdokument**

Det måste vara väl dokumenterat i demokratiskt beslutade styrdokument vad konsekvenserna blir för den som bryter mot klubbens värdegrund och policyer. Det underlättar för klubbchef eller ordförande att kommunicera att beteendet inte accepteras.

På lång sikt måste värdegrund och policyer bli mer förankrade i verksamheten, genom konsekvent och regelbunden kommunikation.

### **Skapa regelverk för ideella med tydliga ramar kring regler och ansvar**

Ta fram ett regelverk för ideella ledare som ska antas av medlemmarna på årsmötet, med tydlighet hur klubben kan agera gentemot ideella som bryter mot värdegrund och policyer.

**Tips:** Ta inspiration från Friskis & Svettis, som skriver kontrakt med samtliga ideella ledare.

## **Grupparbete 5: Aktiviteter och kommunikation för att skapa förändring**

Den andra gruppuppgiften tog vid där den förra slutade, med en situation där ett önskat beteende är normaliserat på klubben. Deltagarna fick sätta sig i blandade grupper och



## Svenska Golfförbundet

diskutera vilka aktiviteter som adresserar problemen och stöttar värdegrunden, samt hur de skulle kommunicera kring dessa aktiviteter – innehåll, form, kanal och målgrupp. Här är några av huvudaktiviteterna grupperna kom fram till:

### Mål:

- Informera medlemmarna om värdegrund och syftet med Vision 50/50.
- Få medlemmarna att ta till sig och stå upp för värdegrunden.
- Skapa ambassadörer på klubben som hjälper till att skapa förändring och agerar på önskade beteenden på klubben.

### Aktiviteter:

- Se till att alla grunddokument – stadgar och värdegrund – är på plats. Se över dokumenten ur ett genusperspektiv, om det står "han".
- Utbildning i värdegrunden och vad den innebär. Sätt in värdegrunden i ett större perspektiv, där klubben är en del i *Svensk Idrott* och bygger på RF:s värdegrund.
- Delegera och skapa engagemang genom att ge kommittéerna i uppgift att ta fram en aktivitet som stöttar värdegrunden.
- Skapa ett "medlemskontrakt" med nya medlemmar där de introduceras till vad klubben står för. Även ett spelarkontrakt med elitspelare och satsande juniorer.
- Utse 50/50-ambassadörer som tar plats i alla kommittéer.
- Regelverk för ideellt engagerade, med tydliga ramar och konsekvenser.

### Målgrupp:

- Personal, ideella, medlemmar (både avvikarna som har önskat beteende samt övriga medlemmar), samarbetspartners och gäster.

### Form/kanal:

- Exponera värdegrund och värdeord överallt i klubben – i receptionen, på hemsida, i sociala medier, på scorekortet, vid första tee, under årsmötet, i medlemsbrev, på nybörjarkurser med mera.
- Prata värdegrund vid fysiska medlemsmöten, inspirationsdagar, årsmöte etc. Skapa intresse genom att bjuda in externa talare, bjud på fika och liknande.
- Årlig inspirationsträff för nyckelpersoner – chefer, styrelsen, kommittéordförande – för att bl a diskutera värdegrund. **Tips:** ta gärna hjälp av klubbbrådgivare eller SISU-konsulent som är experter i föreningsutvecklingsfrågor.
- Börja året med ett planeringsmöte för ideella och anställda där värdegrunden kommuniceras. Denna grupp blir ambassadörer som kan påverka övriga på klubben.
- Enskilda möten med specifika individer som har större påverkan på stämningen i klubben, för att utbilda dem.

## Konceptet "Redo för golf"

Claes Björklund introducerade konceptet Redo för golf, som blir en ny väg in i golfen, parallellt med Grönt Kort-utbildningen. Syftet är i första hand att tilltala de kvinnor som vi



idag tappar innan de kommit in i klubblivet eller ens kommit ut på banan, men riktar sig även till andra målgrupper som inte attraheras av golfens traditionella och prestationsbaserade introduktion till spelet.

Konceptet Redo för golf kommer att bli en del av den digitala utbildningsplattformen för Vision 50/50, och riktar sig i första hand till tränarna. De klubbar som genomgår Vision 50/50-programmet är de som får tillgång till Redo för golf. Programmet håller på att framarbetas nu och ska vara klart till våren när metodprogrammet introduceras.

## Uppdatering kring det digitala utbildningsprogrammet

Avslutningsvis berättade förändringsledaren Annica Lundström och projektledaren Johan Kannerberg status på metodprogrammet som utvecklas i samarbete med SISU Idrottsutbildarna och SISU Idrottsböcker. Det blir en digital utbildningsplattform med lärande, verktyg och arbete utifrån problemställningar och exempel från en fiktiv golfklubb. Ansökningen startar i mitten av januari samband med SGF:s verksamhetsseminarier 2017.

SGF kommer att villkora vissa roller från klubbarna som ansöker till programmet – ordförande/styrelse, klubbchef/klubbledning och tränare. Filmerna med pilotklubbarna under workshop 6 kommer att vara en del i marknadsföringen för att få klubbar att ansöka.

## Avslutande ord

Med två workshops kvar av de åtta ser vi med glädje och tillförsikt fram emot att våra pilotklubbar fortsätter arbetet hemma på sina klubbar. De uppgifter och frågeställningar som diskuterats under dessa två dygn visar att deltagarna redan nu arbetar aktivt och långsiktigt i sina klubbar för att skapa en inkluderande miljö. Och precis som vi nämnde efter den förra workshopen är det de små stegen som leder till stora förändringar.

Eftersom mycket under de här dagarna handlat om kommunikation får pilotklubbarna till nästa gång i uppgift att göra en aktivitet på hemmaplan och kommunicera kring den. Det kan vara något de fått uppslag kring under dessa två dagar, eller någon aktivitet de har i sina respektive handlingsplaner.

Uppgiften är att **beskriva aktiviteten** (syfte, målgrupp, kanal etc.), dokumentera vad de **lade märke till** i samband med aktiviteten (positiv feedback och bra respons och/eller motstånd och tystnad. Till sist ska de skriva ned **vad de drar för slutsatser** av det de lade märke till.

Detta ska vi sedan diskutera under nästa workshop, den 27–28 mars. Jag ser redan fram emot träffen och det fortsatta arbetet för ett inkluderande och jämställt Golvsvrige!

## Annica Lundström

Förändringsledare Vision 50/50  
Svenska Golfförbundet