



Rapport från Vision 50/50 workshop 5:

Nu vässar vi handlingsplanerna

Den 8–9 september 2016 träffades de åtta pilotklubbarna och resursteamet från Svenska Golfförbundet (SGF) på Bosön för den femte workshopen i serien om totalt åtta träffar. Fokus var att ge feedback på och utveckla de handlingsplaner som pilotklubbarna arbetat med hemma på klubb. Dessutom att dela med sig av initiativ, aktiviteter och handlingar som redan genomförts hos pilotklubbarna för att inspirera och tipsa varandra om goda exempel.

Inledning: Pilotklubbarnas betydelse för GOLF Sverige

Svenska Golfförbundets generalsekreterare Gunnar Håkansson är en av de starkaste initiativtagarna till Vision 50/50 och han inledde workshopen med att ge en bakgrund till de verksamhetsmål förbundet har som kopplats till initiativet. Det handlar om att 200 klubbar ska arbeta enligt de riktlinjer vi nu tar fram i Vision 50/50, att öka det kvinnliga ledarskapet i styrelser, valberedningar och kommittéer och växa antalet kvinnor som spelar golf. Det här är den största utmaningen i svensk golf, och den svåraste utmaningen vi har tagit på oss, enligt Håkansson.

Det finns redan mycket förväntningar och nyfikenhet kring arbetet och många som undrar vad som händer och vill att vi ska börja bli konkreta och leverera något. Därför är det viktigt att påminna sig om målbilden och vilken betydelse pilotklubbarna har för hela GOLF Sverige. Vi är inte långt ifrån att börja formulera de första rekommendationerna kring hur vi ska jobba med de här frågorna, och det är en unik resa som förbundet och pilotklubbarna gör tillsammans.

Utvärdering av skattningsverktyg om jämställdhet

Nästa punkt på agendan var att forskaren Sophie Linghag introducerade ett skattningsverktyg om jämställdhet som hon var med och tog fram åt SISU Idrottsutbildarna för ett antal år sedan som anställd på Karlstad Universitet. För att se om verktyget kan ha ett värde i metodprogrammet som ska skapas, skulle klubbarna nu agera testpiloter och utvärdera verktyget.

Klubbarna fick under 30 minuter betygsätta från 1–10 ett antal frågor om sin verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Exempel på frågor var om det är en jämn representation av kvinnor och män i styrelse och bland anställda, om det finns styrdokument kring jämställdhet på plats, om tränare uppmuntrar flickors och pojkars, kvinnors och mäns



idrottsutövande lika mycket och om föreningen har aktiviteter som bidrar till att alla – flickor, pojkar, kvinnor och män – välkomnas i föreningen.

Slutsatsen av utvärderingen var att klubbarna kände att det var ett bra skattningsverktyg som skulle kunna användas i metodprogrammet, men att det krävs viss modifiering för att passa golfen.

Arbete med handlingsplanerna

Det är ett stort och krävande arbete att skapa riktigt bra handlingsplaner med vision, mål, mätpunkter och rutiner. Huvudsyftet med workshop 5 var därför att grotta ned sig i och vässa handlingsplanerna som alla klubbar arbetat med som hemuppgift efter workshop 4.

Feedback och diskussioner

Arbetet med handlingsplanerna skedde i flera steg, med feedback och coaching både från forskarna, resurspersonerna från SGF och från övriga pilotklubbar. Viktigt i feedbackdiskussionerna var att knyta till Sören Holms smarta 3D-mål som vi lärde oss under workshop 4. Sophie Linghag gjorde därför inledningsvis en snabb repetition:

- **Vision:** En beskrivning av vilka vi är, varför vi finns till och vad som driver oss. Om visionen måste uppdateras behöver det läggas in som en aktivitet i handlingsplanen.
- **Mål:** Ett resultat, något man uppnår.
 - **Bra mål ger:** inriktning, motivation, koncentration, tillfredsställelse, möjlighet att utvärdera och lära sig av det som händer på vägen.
 - **Kriterier för bra mål:** tydliga, realistiska, utmanande.
- **Mätpunkter:** Visar om man nått målet. "Hur märks det?"
 - **Kriterier för mätpunkter:** Tidsbestämda, utvärderingsbara, beteendet är nyckeln – se och höra.
- **Rutiner:** Handlingar som för fram till det resultat man önskar "Vad är det som ska göras annorlunda?"

Att bygga nya rutiner för att skapa nya normer och beteenden kommer i många fall att vara viktigare än kvantitativa mål. Det är mätpunkter och rutiner som skapar förändringen, och numerären är snarare ett sätt att se om det gett effekt.

Sophie Linghag och Eva Amundsdotter tipsade därför om att inte bara tänka kvantitativt utan också ha med om det finns normer som gör att folk trivs på anläggningen. Finns det något önskat läge eller någon maktrelation som vi måste ta tag i och hur tar det sig uttryck i handlingsplanen.



Hemuppgift till workshop 6 – genomför en aktivitet och utvärdera

Efter att ha stött och blött handlingsplanerna under senare halvan av första dagen och inledande halvan av andra dagen var det dags att presentera hemuppgiften till workshop 6 i december 2016: att välja ut en av alla de aktiviteter som finns i handlingsplanen, genomföra den på sin klubb och sedan reflektera kring det som gjorts och vad de kunde lägga märke till för resultat. Klubbarna satte sig klubbvis och funderade på vilka aktiviteter som skulle kunna prioriteras.

Aktiviteter klubbarna ska genomföra före december:

- Utvärdera träningsverksamheten på ett nytt sätt, med ett genustänk.
- Bjuda in till möte för att involvera banägaren i arbetet med Vision 50/50.
- Sätta igång ett värdegrundsarbete och utveckling av verksamhetsplan – som sedan ska kommuniceras ut.
- Fördela arbetsuppgifter inom Vision 50/50 till olika kommittéer, till exempel hur juniorkommittén kan ta ansvar för rekrytering av flickor.
- Se över hur 50/50-arbetet presenteras på hemsidan.
- Se över alla kommittéer inför höstmötet utifrån struktur och könsfördelning.
- Föredrag om attityder och beteenden för personal, styrelse, kommittéer.
- Hälsa på varandra på anläggningen som ny rutin – bestämma att man ska göra det, och sedan göra det!

Inspiration: Aktiviteter klubbarna redan genomfört

Pilotklubbarna har nu kommit drygt halvvägs och har redan börjat införa nya rutiner, aktiviteter och handlingar utifrån det vi lärt oss genom spaningar och den genuskunskap gruppen fått. Dessa aktiviteter kan vi nu använda för att inspirera fler i Golf Sverige att sätta igång med ett förändringsarbete.

Under workshopens sista pass fick därför SGF och pilotklubbarna presentera några av de aktiviteter och initiativ som redan tagits, både på förbunds nivå och på klubb.

SGF:

- Utbildat förbundsstyrelse och ledningsgrupp, där en heldag under en tredagars strategikonferens i maj ägnades åt Vision 50/50.
- Utbildat personalen inom genus och organisation. Personalen på kansliet har gått på spaning i sina respektive verksamhetsområden för att få genusglasögon på tvärs i verksamheten.



- Sett över kommunikationen ur ett genusperspektiv, exempelvis bildval. Driver debatt och sprider kunskap om förändringsarbetet och genusfrågor inom idrotten via golf.se, seminarier, PR-aktiviteter och twitterkontot @SGFVision5050.

Pilotklubbarna:

Kommunikation:

- Börjat presentera och lyfta Vision 50/50-arbetet på medlemsmöten, årsmöten eller specifika träffar för medlemmarna.
- Börjat sprida kunskap om att klubben är en Vision 50/50-klubb via hemsida, nyhetsbrev, sociala medier och skyltar i klubbhuset.
- Infört ett genusperspektiv i medlemskommunikation, bland annat i bildval där både killar och tjejer syns i nyhetsbrev och hemsida och proaktivt uppmärksamma de aktiva tjejerna i klubben på olika sätt.
- Bjudit in lokalmedia och lyft med Vision 50/50 i sponsorsamtal. Sponsor har hört av sig utifrån ett jämställdhetsperspektiv – frågat om det går att få till barnpassning på banan.
- Inlett arbete med ett individanpassat medlemsbrev som ska matcha medlemmens behov med de aktiviteter som erbjuds, snarare än ett som är samma för alla.
- Uppdaterat policy för bemötande och anslagit den i sociala medier, hemsida, reception.
- Skapat nya rutiner där vi hälsar på varandra, ett initiativ som börjar med anställda och förtroendevalda men som smittar av sig på medlemmarna och skapar en mer inkluderande och välkomnande anläggning.

Personalrutiner:

- Infört en rutin att alla anställda träffas en specifik tid varje dag, vilket skapar en vi-känsla där alla jobbar tillsammans mot samma mål.
- Gjort en presentation av alla anställda på hemsidan för att motverka känslan av anonymitet. Inte planerat, men blev en naturlig del i tankesättet när klubben ändå uppdaterade hemsidan.

Ban- och anläggningsarbete:

- Flera klubbar har renoverat, byggt eller planerar att bygga toaletter på banan. Ett tips var att det går att söka anläggningsbidrag för toalettbygge från länsidrottsförbund, ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Klubbens banutvecklingsgrupp har ökat den kvinnliga representationen och har börjat hålla djupare diskussioner kring vem banan är till för och vem som är målgruppen.
- Slopade om banan med fokus på kvinnors perspektiv.
- Nya skyltar på anläggningen och på tee med gemensam kvalitetsstandard.



- Flera klubbar nämnde hektometersystemet. En har beslutat att införa hektometertee vilket kanske hade gjorts ändå men troligen påskyndats i och med Vision 50/50. En annan som redan har hektometer har ett anslag i receptionen som promotar "tee it forward" för bättre spelupplevelse.
- Klubbens 50/50-processgrupp har besiktigt banan tillsammans med VD i driftbolaget utifrån ett genusperspektiv. Uppfattningen innan besiktningen var att främre tee var mycket sämre, men det visade sig att de bara var sämre skötta. Nu är klippstandarden förbättrad vilket lett till höjd kvalitet.

Föreningsarbete:

- Förändringar i styrelsernas fokus och sammansättning, där en klubb ökat antalet kvinnor från noll till två och de flesta har Vision 50/50 som en naturlig del i diskussioner på styrelsemöten.
- Tydliga instruktioner till valberedningen som arbetar på ett annorlunda sätt för att rekrytera en bra mix av personer från bägge könen.
- Uppdaterat klubbens dokumentation där det i vissa fall saknades eller hade bristfälligt jämställdhetstänk.
- Gjort analyser som inte hade gjorts annars – frågat icke-golfande föräldrar varför de inte spelar, kontaktat avhoppare och analyserat medlemsenkäter.
- Ett Vision 50/50-tänk som naturlig del i ett större arbete med att uppdatera klubbens vision.
- Tävlingsprogrammet ska förvandlas till en spel- och aktivitetsplan som tydligt ska marknadsföras på hemsidan.
- Bildat en framtidsgrupp för att attrahera andra medlemmar att få sin röst hörd. Ett kriterium för att vara med var att vara intresserad av att utveckla klubben.
- Lyft in dam- och herrkommittén under en medlemskommitté som ansvarar för alla medlemsaktiviteter. Det görs fortfarande riktade aktiviteter och kommittémedlemmarna har olika ansvarsområden, men allt hålls ihop via medlemskommittén.

Idrottsverksamhet:

- Ett par klubbar har varit testpiloter för det brittiska konceptet Love.golf, en nybörjarkurs riktad mot kvinnor som syftar till att snabbare komma ut på banan och spela snarare än att nöta svingteknik på driving range. Kurserna blev snabbt fulltecknade och deltagarna gillade konceptet och hade direkt roligt med golfen.
- Arrangerat en inspirationsdag med Carin Koch för medlemmar vilket även ledde till en stor artikel i lokalpress om eventet och Vision 50/50.
- Infört ett nytt socialt spelkoncept kallat "Visit golf" (vi som inte tävlar), där det var få i början har blivit fler och upplevs väldigt positivt. Spelarna får bättre självförtroende och kanske börjar tävla längre fram.
- Bjudit in till spela & grilla-kvällar med niohålstävling och grillfest vid några tillfällen. Ungefär lika många kvinnor och män i olika åldrar.



- Skapat rutin för att två medlemmar – en manlig och en kvinnlig – är med vid första och sista tillfället på klubbens Grönt Kort-kurser. De presenterar klubben och tar in feedback från deltagarna.
- Haft medlemsmöte för nya medlemmar för att få in åsikter, önskemål, förväntningar och feedback.
- Förtydligat paketeringen av erbjudandet från Grönt Kort-kurs till medlemskap.

Rent allmänt märkte flera pilotklubbar av en nyfikenhet bland medlemmarna kring Vision 50/50 som känns som ett kvitto på vägen i ett ibland tungrott långsiktigt förändringsarbete. Jämställdhet, inkludering och respekt för varandra har blivit en snackis på anläggningen som lett till att medlemmar proaktivt tar upp och säger ifrån om de märker beteenden som inte passar in i de värderingar som en 50/50-klubb ska stå för.

Avslutande ord

Det är uppenbart att det är ett stort och långsiktigt arbete vi gett oss på och vi måste vara inställda på att det kommer att ta tid och vara jobbigt ibland. Då måste vi ha några enklare mätpunkter som visar att det rör på sig.

Den här genomgången visar att vi har gjort mer än vi tror. Verkstaden är verkligen igång och varje steg vi tar leder vidare till förändring! Nästa workshop blir 1–2 december 2016 på Bosön och då går vi vidare med arbetet för ett jämställt och inkluderande GOLF SVERIGE.

Annica Lundström
Svenska Golf förbundet
Förändringsledare Vision 50/50