

Magasin

IDROTT, MÅNGFALD, LEDARSKAP

PROJEKTRAPPORT 2016-2019



IML: Projektet som gjorde skillnad

**Sparbankstiftelsen
Kronan summerar**

Sidan 4

**Utvecklande
projektsamarbete**

Sidan 6

**Kvinnligt nätverk i
Oskarshamn**

Sidan 12

INLEDNING

Idrott, mångfald, ledarskap – en summering

2015 KONTAKTADE SPARBANKSTIFTELSEN

KRONAN Smålandsidrotten och ville ha en samverkan kring något projekt. Eftersom Sparbanksstiftelsen Kronans arbetsområde sträcker sig även över en del kommuner i Halland och Blekinge så blev även Hallands Idrottsförbund och Blekinge Idrottsförbund engagerade.



Vi hade flera möten med Sparbanksstiftelsen Kronan där vi diskuterade olika projektidéer och de hade två områden som de tyckte var viktiga, jämställdhet och integration. Från början var det alltså två områden i projektiden som sedan landade i ett gemensamt projekt - Idrott mångfald ledarskap.

Så hösten 2015 bildades sedan en projektgrupp bestående av två projektledare från Smålandsidrotten, en från Hallands Idrottsförbund och en från Blekinge Idrottsförbund. Och på våren 2016 startade vi igång projektet.

Det var en utmanande projektidé, att nå utlandsfödda kvinnor och utveckla och utbilda dem till ledare inom idrotten. Vi märkte ganska snart att kulturskillnader och språk gjorde det svårt för oss att nå fram på de sätt vi vanligtvis gör inom idrotten. Men tack vare projektet kunde vi prova nya arbetssätt och idéer för att nå målgruppen. Efter hand som projektet fortskred så började vi även jobba med andra underrepresenterade grupper, till exempel kvinnor i mansdominerade idrotter och unga ledare.

Vi skapade kvinnliga nätverk, mentorskap för unga ledare, utbildningar för ungdomssektioner och olika mötesplatser med föreläsningar, utbildningar och processarbete, bland annat.

Ett av våra mål var också att nå styrelsen i de olika nätverk eller föreningar vi arbetade med för att säkerställa att arbetet som påbörjats fortsätter även efter projektet slut. Vi har inte nått hela vägen i alla föreningar, men många av de arbeten vi har påbörjat i projektet kommer distrikten och idrottskonsulenter att fortsätta jobba med. Förhoppningen är så klart att vi har satt en sten i rullning som kommer att generera nya arbetssätt och mer inkluderande föreningar.

En styrka i projektet är att vi har varit tre olika distrikt som har arbetat på olika sätt och på så vis kunnat vara bollplank och inspiration till varandra. Vi har också haft representanter med från Sparbanksstiftelsen Kronan på våra möten vilket gjort att vi har fått input och synpunkter från deras håll.

Det som skulle bli ett år blev till slut tre år och det är med blandade känslor som projektarbetet nu avslutas. Mycket lärdomar och kunskaper att ta med sig i sitt fortsatta arbete med inkludering och jämställdhet men även flera goa kollegor som jag nu inte kommer att träffa så regelbundet.

Vår slutrapport om projekt Idrott mångfald ledarskap blev ett magasin, för att på vårt sätt visa en del av alla goda exempel som projektet har bidragit till.

Håll till godo!

ÅSA HOLMGREN, PROJEKTLEDARE SMÅLANDSIDROTTE

INNEHÅLL

Om projektet	3
Sparbanksstiftelsen Kronan summerar	4
Om Sparbanksstiftelsen Kronan	5
Utvecklande distriktsamverkan	6–7
Besök på Yallatrappan i Malmö	8
Tjejer på arenan	9
Integrationsprojekt i IFK Kalmar	10–11
Kvinnligt nätverk i Oskarshamn	12–13
Älmhult/Linnébygdens Ridklubb	14–16
Fler tjejer i fokus	17–18
Halmstad Handboll – unga ledare	19
Emmas flitiga fötter	20
Alice föreläser inom IML	21
Statistik	22

OM Magasin Idrott, mångfald, ledarskap

Magasin Idrott, mångfald, ledarskap är en slutrapport och summering av projektet som pågick mellan 2016–2019. Så gjorde vi! Så blev det! Projektet har skett i samverkan

mellan Smålandsidrotten, Hallands Idrottsförbund och Blekinge Idrottsförbund. Sparbanksstiftelsen Kronan har stöttat projektet ekonomiskt.

Idrott, mångfald, ledarskap

Projektid

År 1: april 2016 – augusti 2017.

År 2: januari 2018 – augusti 2019.

Samarbetspartners

Projektet har skett i samverkan mellan Smålandsidrotten, Hallands Idrottsförbund, Blekinge Idrottsförbund och Sparbankstiftelsen Kronan.

Projektledare

Blekinge Idrottsförbund:

Martin Eliasson

Hallands Idrottsförbund:

Lisa Fallhagen, Peter Gårdestedt

Smålandsidrotten:

Åsa Holmgren, Jonas Blomqvist, David Faxå (vikarie för Jonas Blomqvist under hans föräldraledighet)

Syfte och mål

Syftet med projektet har varit att bredda och stärka ledarförsörjningen till föreningarna med ett särskilt fokus på att inkludera underrepresenterade grupper. Vi ville också skapa en hållbar struktur för föreningens ledarförsörjning utifrån perspektivet rekrytera – utveckla – behålla.

I dagsläget når inte idrottsrörelsen ut till alla målgrupper i den utsträckning vi vill. Vi har identifierat två målgrupper, tjejer och invandrare, som vi särskilt vill stärka och bereda plats för i idrottsrörelsen. Vi tror att ledarskapet är centralt för en verksamhetsutveckling i önskad riktning.

Anledningen till att projektet främst vände sig till ledarnivån i föreningarna är att vi tror att om vi lyckas öka mångfalden bland ledare så kommer vi också ha bättre förutsättningar för att öka mångfalden bland barn och ungdomar som engagerar sig inom idrotten.

Sammanfattningsvis gick projektet ut på att skapa föreningar som är bättre på att ta emot och omfamna alla människor i samhället. Detta är och förblir en viktig strategisk fråga för framtiden.

Antal kommuner

13 kommuner i Småland:

Oskarshamn, Kalmar, Emmaboda, Växjö, Älmhult, Uppvidinge, Hultsfred, Nybro, Ljungby, Torsås, Tingsryd, Alvesta, Lessebo

1 kommun i Halland:

Halmstad

3 kommuner i Blekinge:

Karlskrona, Ronneby, Olofström

Antal föreningar och deltagare

År 1

I Småland har vi nått 23 föreningar och 50 deltagare.

I Halland har vi nått 15 föreningar och 45 deltagare.

I Blekinge har vi nått 10 föreningar och 31 deltagare.

År 2

I Småland har vi nått 22 föreningar och 137 deltagare.

I Halland har vi nått 12 föreningar och 80 deltagare.

I Blekinge har vi nått 28 föreningar och 92 deltagare.

Sparbankstiftelsen
Kronan



Filmklipp om projektet

Under projektet har vi tagit hjälp av Blomqvist Media AB för att göra olika filmklipp om projektet. Filmklippen speglar vad föreningar och nätverk som har ingått i projektet har gjort. De föreningar som är med är:

- Älmhult/Linnébygdens RK. Filmklippet visar deras arbete med att inkludera flickor i förberedelseklasser.
- Emmas flitiga fötter. Filmklippet visar Reham och Raghads arbete som instruktörer och i styrelsen.
- Olofströms IBK. Filmklippet visar satsningen på kvinnliga mentorer till sina unga kvinnliga ledare.
- Kvinnligt nätverk i Oskarshamn. Ett kvinnligt nätverk har skapats i Oskarshamn och i filmklippet får vi se vad nätverket betyder för de kvinnliga ledare som är med.
- Halmstad Handboll. Filmklippet visar den satsning på unga ledare som har skett i klubben. Föreningen utbildar sina ungdomar i ledarskap när de är 15 år.

QR-koder för klippen hittar du i detta magasin. För att komma till filmklippet på youtube: ta fram kameran din mobil och håll den mot QR-koden.





Lotta Rubensson och Lars Ekman, från Sparbankstiftelsen Kronan är nöjda med de effekter projektet har gett.

Sparbankstiftelsen Kronan – en nöjd finansiär

När jag närmar mig i korridoren står Lars redan i dörrhålet för att hälsa mig välkommen. Väl inne på Sparbankstiftelsen Kronans långsmala kontor väntar en rykande kopp kaffe och fika som får mig att tro att vi firar något stort. Och det kanske vi också ska

göra, på något vis. Projektet Inkludering-Mångfald-Ledarskap har gått i mål och det är dags att utvärdera satsningen. Det är två nöjda Kronan-medarbetare som glatt pratar om åren som gått och det projekt som nu är slut.

- Vi börjar samtalet med att blicka tillbaka på tiden som var innan Inkludering-Mångfald-Ledarskap existerade. Det är lite ironiskt, för varken undertecknad, Lars Ekman eller Lotta Rubensson var med på den tiden projektet drog igång. Men Lars är påläst.

- Historiskt har Sparbankstiftelsen Kronan och Distriktsidrottsförbunden i Småland, Halland och Blekinge haft ett gott samarbete. Vi i stiftelsen jobbar i projekt över ett till två år, sedan avslutar vi projektet. På detta vis har vi jobbat med förbunden tidigare och tack vare detta hade vi en god samarbetsgrund att stå på när vi drog igång Inkludering-Mångfald-Ledarskap.

Vi kommer in på varför det är viktigt för stiftelsen att främja idrottslig utveckling och Lotta och Lars fördjupar sig i ämnet om vad stiftelsen kan främja.

- Vi kan främja fem olika punkter.

Näringslivet, forskning, kultur, idrott och utbildning. För mig är detta primärt utbildning, med fokus på idrott. Det är tack vare detta vi vill och får ge medel. Varför är idrott och utbildning viktigt för stiftelsen?

- Det hänger samman med historiken som finns i sparbankerna och sparbanksidén, som vi pratar om. Detta finns kvar hos Swedbank också. När sedan stiftelserna grundades så skrevs det vilka fem områden vi får främja och då valde man dessa. Vi exkluderade sådant som exempelvis region och kommun gör, där finns inte vi med och kan ge medel. Utan vi försöker fylla en lucka. Relationen med föreningar är viktig för oss, och de flesta föreningarna är ju idrottsföreningar. För oss är det också viktigt att vi når barn och ungdomar, berättar Lars och tar en tugga på sin vaniljmunk så Lotta fyller i.

- För oss är det viktigt att barn och ungdomar kan växa. Det

kan man göra som aktiv i idrott, men också via ledaruppdrag. Där är idrotten viktig - att engagera ungdomar i ledarroller.

När projektet inleddes var målgruppen väldigt tydlig: Vi skulle hjälpa och få in utlandsfödda kvinnor i idrotten.

- Vi ville ha den målgrupp vi valde eftersom vår stiftelse och det Swedbank vi äger ska jobba inkluderande. Under åren projektet startade upp så hade vi den stora flyktingvågen och frågan blev ännu mer belyst, så för oss och banken är det extra viktigt att ta vårt ansvar. Vi vill också göra det via handling ut i exempelvis idrotten, inte bara prata gott om det, resonerar Lars.

Lars och Lotta pratar också om vikten av jämställdhet. Ett resonemang om att kvinnor, och framförallt utlandsfödda kvinnor, saknas i idrotten målas upp och undertecknad kan bara hålla

med.

- Via detta kunde vi hjälpa till att ändra på det.

En framgångsfaktor till den goda relationen mellan distriktsidrottsförbunden och stiftelsen har varit de regelbundna mötena som ägt rum och där stiftelsen nästan alltid närvarat. Det har gett projektet tyngd att finansiärerna visat stort intresse i det hela.

- Jag har varit med de senaste mötena och det är superintressant. Det är klart vi vill vara med och se vad som händer med de pengar vi bidrar med. Filmerna som skapades har varit nyttiga för oss i vår vardag också, säger Lotta.

Vi är inne i ett skede där vi går från att vi över huvudet taget inte har syns till att exempelvis kunna dela med oss av en snyggt producerad film som gjorts i projektet. Det är ju bara till nytta av för oss! Vi har fått bra delning

på vissa filmklipp, verkligen. Exempelvis det ridklubben i Älmhult har gjort, det vet vi att Swedbank i Älmhult har visat upp. Det är ju jättekul!

- Jag hade önskat att få vara med i verkligheten mer. Att besöka handbollsklubben eller ridklubben där satsningar varit igång.

Kaffekoppen är uppdrucken, fika-brödet uppätet och vi närmar oss en summering av helheten.

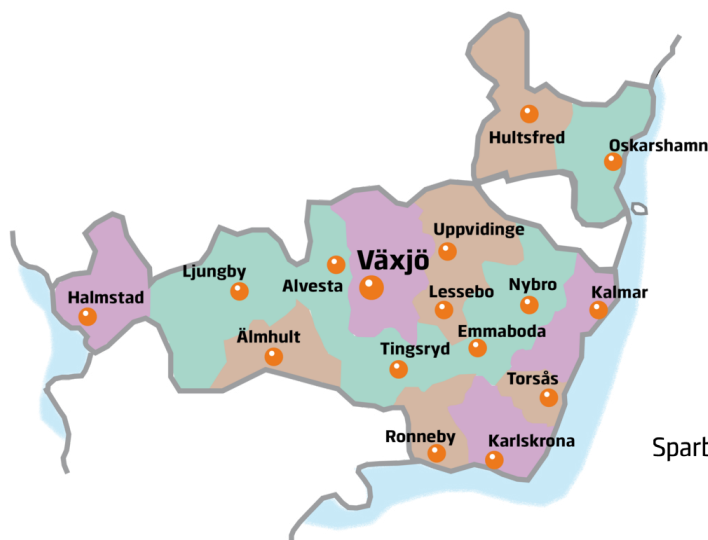
- Generellt är vi väldigt nöjda med detta. Jag tror det är ett otroligt komplext ämne som vi har långt till mållinjen med. Om man pratar om toppar och dalar så har topparna varit många. När vi fått höra hur ni i distriktssidrottsförbunden verkligen nått ut och gjort förändring tillsammans med föreningarna är det såklart toppar. Dalar vill jag inte säga att vi haft några, men svårigheter på vägen finns det absolut. Då gäller det att lära sig av dessa och utvecklas, det har vi alla gjort bra tillsammans, säger Lars.

David Faxå

”

Generellt är vi väldigt nöjda med projektet. Det är ett otroligt komplext ämne som vi har långt till mållinjen med”.

Om Sparbankstiftelsen Kronan



Sparbankstiftelsen Kronans verksamhetsområde sträcker sig över stora delar av Blekinge län, Kalmar län, Kronobergs län och Halmstads kommun.

Sparbankstiftelsen Kronan 

Sparbankstiftelsen Kronan är en ägarstiftelse, vars främsta uppgift är att vara en aktiv ägare i Swedbank. Stiftelsen ska verka för att sparbanksrörelsens grundläggande idéer och värderingar bevaras och utvecklas och att bankverksamheten inom sparbankssektorn blir en effektiv konkurrensfaktor på kreditmarknaden.

Enligt stiftelseförordnandet skall stiftelsen verka för sparsamhet i Sverige. Stiftelsen får även främja näringsliv, utbildning, forskning, idrott och kultur inom det tidigare verksamhetsområdet för Sparbanken Kronan. Området sträcker sig över stora delar av Blekinge län, Kalmar län, Kronobergs län och Halmstads kommun enligt kartan ovan. I alla kommuner där stiftelsen är verksam finns förtroendevalda representanter från stiftelsen och stiftelsens styrelseledamöter finns representerade över hela området.

Många av våra projekt driver vi tillsammans med Swedbank och tillsammans har vi ett starkt samhällsengagemang och vi arbetar för att göra skillnad. Några exempel på detta är Näringslivsdagar, Ung Ekonomi och Lokal Pott. Vi driver även projekt tillsammans med andra samarbetsparter och exempel på det är Kronanlån, Smålandsidrotten och Stipendieverksamhet.

Ung Ekonomi

Projektet Ung Ekonomi är en föreläsning som vänder sig till högstadies- och gymnasieelever. Syftet med föreläsningen är att inspirera unga att se på sin ekonomi på ett sätt där de själva kan göra skillnad. Genom kunskap om olika valmöjligheter kan ekonomin påverkas både nu och i framtiden. Projektet är i dag en viktig del i Swedbanks samhällsengagemang och man träffar årligen ca 60.000 elever i hela

Sverige. Sparbankstiftelsen Kronan har ända sedan starten 2013 varit med och stöttat Ung Ekonomi.

Lokal Pott

Sparbankstiftelsen Kronan delar tillsammans med Swedbanks kontor, i vårt område, ut Lokal Pott. Lokal Pott ska stimulera engagemanget inom verksamhetsområdet och hjälpa till att stärka Swedbanks lokala förankring. Lokal Pott är ett bidrag som föreningar och organisationer kan ansöka om. Bidraget är av engångskaraktär och kan högst uppgå till ett prisbasbelopp och ändamålet ska stämma överens med och främja något av följande; näringsliv, utbildning, forskning, idrott och kultur

Näringslivsdagar

Sparbankstiftelsen Kronan finansierar näringslivsdagar tillsammans med Swedbank. Det ordnas sammanlagt flera näringslivsdagar i vårt verksamhetsområde och det är Swedbank som står som värd för dagarna. Vi ser det som angeläget att vara med och bidra till regional utveckling och näringslivsdagarna ger möjligheter att skapa träffpunkter för företag, kommuner och organisationer. Vi vill genom detta engagemang gagna samhällsutvecklingen.

Stipendium

Sedan 1996 har Sparbankstiftelsen Kronan delat ut stipendium till framstående examensarbeten på de tre lärosätena i vårt område; Blekinge Tekniska Högskola, Högskolan i Halmstad och Linnéuniversitetet. Stipendierna tilldelas studenter som i sina arbeten visat prov på hög kreativitet - ny teknik - praktisk leverans - teknisk nytta - affärspotential - nyföretagande eller stor samhällsnytta inom välfärd, hälsovård och offentlig sektor.



Här är de idrottskonsulenter som har varit projektledare för Idrott, mångfald och ledarskap. Från vänster: Åsa Holmgren, Smålandsidrotten Martin Eliasson, Blekinge Idrottsförbund Jonas Blomqvist, Smålandsidrotten Lisa Fallhagen, Hallands Idrottsförbund

Utvecklande samarbete bland projektledarna

För att driva ett projekt framåt behövs det projektledare. I projektet Inkludering-Mångfald-Ledarskap har det funnits fyra stycken. Två från

Småland, en från Halland och en från Blekinge. Under en dag i Växjö så summerade de fyra projektet.

- Det började med våra verksamhetsledare som träffades och spånade på vad vi kunde göra tillsammans. Inledningsvis pratades det om ett spår om inkludering och ett spår om jämställdhet, men efter diskussionen så beslöt man sig för att slå ihop det. Intressant är också att detta projekt lanserades innan Strategi 2025 (idrottens stora strategiska arbete, klubbade i maj 2017). Sparbanksstiftelsen Kronan hade vi haft samarbeten med alla distriktsidrottsförbund tidigare och gemensamt kom verksamhetsledarna och stiftelsen fram till detta.

Ja, så beskriver Åsa Holmgren Gustafsson uppstarten av projektet Inkludering-Mångfald-Ledarskap (IML). Och det dröjde inte länge innan hon fick frågan om hon ville vara sammankallande och drivande i projektet.

- Jag hade en hel del projekt innan detta, så jag är van att driva projekt. Eftersom det är Sparbanksstiftelsen Kronans verksamhetsområde som styrt

vilka distrikt som involverats så fick också Småland ta ett huvudansvar. I Halland är det ju bara Halmstad kommun och i Blekinge i tre kommuner, medan det är 13 kommuner i Småland. Så att det skulle bli en från Småland som blev huvudansvarig var naturligt.

Lisa Fallhagen från Halland kom faktiskt in i idrottsrörelsen delvis via detta projekt.

- Jag blev anställd i Hallands Idrottsförbund via två projekt samtidigt, varav IML var det ena. Så jag plockades rakt in i detta. Sparkbanksstiftelsen Kronan gav mig faktiskt en väg in i idrotten, och det är jag tacksam för. Idag har jag så många projekt så det räcker och blir över, ha-ha!

Blekinges representant Martin Eliasson var inte med från start, men tack vare sitt stora intresse för jämställdhetsfrågor så involverades Martin sakteliga och tog sedan över sin föregångares ansvar i IML. Den sista i projektgruppen, Jonas Blomqvist från Växjö, har under många år

arbetat som inkluderingsansvarig i Kronobergs län och fick därigenom frågan.

Under en heldag på Quality Hotel i Växjö så diskuterar gruppen om fyra om vilka de stora utmaningarna med projektet har varit. En slutsats som dras är att det är svårt att ändra på strukturer och kultur. Då projektet syftade till att möjliggöra idrott för i första ledet nyanlända tjejer och kvinnor har det krävts att försöka ändra på strukturer.

- Kvinnor från andra länder har inte den förenings- och idrottskultur som vi har här. Vice versa har sedan inte föreningarna den förändringskultur som krävs i samhället idag. Det är där vi stött på de största utmaningarna. Det är lätt för oss att fånga upp de få föreningar som redan påbörjat sin resa, säger Lisa.

- Inkludering och jämställdhet har inte varit en föreningsutvecklingsfråga speciellt länge, tror jag. Det har setts som en projektmöj-

lighet. Vi har försökt få föreningarna att förstå att genom att jobba inkluderande och mer jämställt så utvecklas föreningen i stort till det bättre. Det känns "gött" att vi varit där och skavt och väckt tankar hos föreningarna. Men nu gäller det att fortsätta.

Diskussionerna fortlöper och när projektledarna pratar om man uppnått målen eller inte problematiserar Martin faktumet att vi faktiskt jobbar med idrott och kultur.

- Vi har haft mötesplatser. Ibland dyker 100 personer upp. Hur många av dessa har påverkats och kommer i sin tur påverka vidare? Det vet vi inte och kommer aldrig kunna mäta. Kanske väcktes tankar som kanske blir till verklighet om ett år eller två. Men vi kommer aldrig kunna mäta detta. Det är en svårighet, men det öppnar ju också verkligen upp till att detta kommer fortsätta. Bara för att projektiden är slut tar detta arbete inte slut.

Gruppen minns tillbaka till höjdpunkter, och i Kronoberg och för David Faxå (som vikarierade för Jonas då denne var pappaledig) minns framförallt arbetet med Älmhult Linnébygdens Ridklubb.

- Projektet gick ut på att föreningens Ungdomssektion arrangerade ridskola åt nyanlända, vilket man också lyckades otroligt bra med. Men för mig är inte den primära framgången med satsningen att de nyanlända fick rida. Såklart är det grymt att se deras glädje, men för mig är den primära framgången att ungdomssektionen har utvecklat sitt ledarskap något enormt. De unga ledarna har vuxit något enormt under dessa år. De gick från en ungdomssektion som fanns på pappret till en ungdomssektion som själva tar för sig och fyller en viktig funktion i föreningen.

För Åsa har det varit relationen till våra länsgrannar varit viktig. - Jag uppskattar att vi knutit tätare band mellan de olika distriktsidrottsförbunden. Småland, Blekinge och Halland har fått en närmare relation tack vare

IML. Det kommer att ge mycket i framtiden.

- Ja! Utbytet vi har haft här, det har hjälpt mig i mitt vardagliga arbete. Det är egentligen otroligt, jag blir glad när jag tänker på det, säger Lisa med ett stort leende.

Avslutningsvis lyftes det positiva samarbetet med Sparbanksstiftelsen Kronan. Att deras personal alltid funnits med på avstämningarna har givit en tyngd i projektet är gruppen överens om. Deras närvaro och intresse har gett "eld i baken" och tyngd till hela projektet. Åsa berättar också att hon bjöds in till stiftelsens styrelse för att presentera projektet, vilket gav utveckling i helheten då konstruktiv kritik delades ut på ett bra vis.

Efter en kopp kaffe och lite för mycket mjukglass från mjukglassbuffén så lämnade projektledargruppen Quality Hotel i Växjö med ett leende. Projektet må vara slut, men arbetet ute i föreningarna är bara påbörjat.

David Faxå

Vad var roligast med projektet?

Åsa:

– Jag gillar att se utveckling över tid. I min roll som projektledare har det varit roligt att se projektgruppens utveckling.

Lisa:

– Jag gillade den prova på-dag vi arrangerade där fokus var på jämställdhet. Det var inte en vanlig prova på-dag, utan det fanns en tydlig struktur och tydligt tänk. Det är häftigt, bara man har hjärnan med sig och tänker ett varv till så kan man skapa grejer som är mer jämställda och inkluderande!

Martin:

– Jag uppskattar insatserna vi har fått vara med och göra i verkligheten. Allt från ledarskapsutbildningar i lilla föreningen till studiebesök till Yallatrappan och Malmö IP. Jag minns att jag nästan förfrös mig själv på stenläktaren på Malmö IP efter studiebesöket, men den dagen gav mig otroligt mycket. Det är ett minne jag ler åt än idag.

Jonas:

– Att få jobba och möta en målgrupp som vi vanligtvis inte träffar och en målgrupp vi själva glömmer bort alldeles för mycket.

”

”Jag uppskattar att vi har knutit tätare band mellan de olika distriktsidrottsförbunden”.

INTERN UTBILDNING

Utbildning i 4R-metoden

En jämställdhetsutbildning i 4R-metoden genomfördes under år 1 med 20 idrottskonsulenter från Småland, Blekinge och Halland. Utbildningen har varit viktig för att stärka medarbetarna i dessa frågor när de möter och arbetar med föreningarna. Utbildningen är en grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten. De fyra R:en står för representation, resurser, realia och realisera.

5 steg mot en inkluderande idrott

Under 2018 hölls en intern utbildning för all personal inom Smålandsidrotten i RF:s utbildning 5 steg mot en inkluderande och jämställd idrott.

Projektet i lokalmedia

Sveriges radio:

Ridskola ska locka nyanlända tjejer:



Sveriges radio:

Kvinnor i Tingsryd får lära sig självförsvar:



Smålandsposten:

Ironman ska lära kvinnor försvar:



Smålandsposten:

Väckelsång rör på benen – och bildar landsbyggsnätverk:





Besöket på Yallatrappan på Rosengårds i Malmö var väldigt uppskattat av deltagarna.

Kvinnor med olika etnisk bakgrund stärktes i sitt ledarskap

I november 2018 besökte 30 personer inom projektet Yallatrappan i Malmö för att få tips och idéer om hur man kan arbeta med inkludering, demokrati och delaktighet.

- Vi var 30 personer från Småland, Blekinge och Halland som besökte Malmö. Yallatrappan är ett arbetsintegrerande socialt företag och kvinnokooperativ

som drivs av en ideell förening på Rosengård i Malmö, säger Åsa Holmgren på Smålandsidrotten. – Vi åt lunch på Yallatrappan och fick då smaka av den buffé som

man serverar där varje vardag på sin lunchrestaurang. Efter maten lyssnade vi på Lena och Zaina som berättade om Yallatrappans verksamhet, syfte och målsättning. Vi avslutade dagen med att se FC Rosengård möta Mallbacken i sin sista seriematch för säsongen.

– Besöket på Yallatrappan var väldigt uppskattat och vi fick många tips och idéer om hur man kan arbeta med inkludering, demokrati och delaktighet.



Reham Dakory, Emmas flitiga fötter, Emmaboda

En av deltagarna var Reham Dakory (till vänster på bilden) som är zumba-instruktör i gymnastikföreningen i Emmas flitiga fötter i Emmaboda. Vi ställde några frågor till Reham:

What do you like the most with working in the sportclub?

– The most thing I like is the team spirit and building different skills with healthy bodies and minds.

Why did you come with the journey to Yallatrappan and Malmö?

– I came to learn new things and visit different places.

What was the best part of the journey?

– The best part was when we visited Yallatrappan.

Did you learn something and if so, what did you learn?

– Yes, don't give up on your dreams.



Jonathan Tygesen föreläser om kost inom projektet " Tjejer på arenan".

Tjejer på arenan som blev spelare på arenan

Under våren 2018 genomförde vi inom projektet en heldag som vi kallade " Tjejer på arenan", berättar Lisa Fallhagen på Hallands drottsförbund. Vi ville lyfta hur det var att vara tjej på arenan men också ge tjejerna kunskap i historien kring jämställdhet samt

få fram engagemang kring att det inte är rätt att killarna tar plats och inte tjejer får plats.

Tre damlag deltog och det blev mycket uppskattat, alla tre föreningar har lyft frågan om jämställdhet högre på agendan.

Inför omgång två insåg vi att det

är inte bara en kvinnofråga detta utan en fråga för alla. Därför döpte vi om projektet till spelare på arenan och vi jobbade mer med att komma ut till föreningarna på deras hemmaplan. Vi samarbetade med Hallands Fotbollförbund och körde praktik och teori

samma kväll.

Teoridelen bestod av tre valbara teman som var: Träning genom puberteten, kost för idrottare och föreningslära och jämställdhet. 10 föreningar har deltagit vid ett eller flera tematillfällen.



Många inbjudningar blev det under projektiden för IML – här är några.



”Vi har själva tyckt att vi är väldigt olika, men det är vi inte”

Till idrottsrörelsen ska alla känna sig välkomna oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön, eller sexuell läggning. Men i många avseenden brister idrottsrörelsen i samhällelig representation.

Fotbollsföreningen IFK Kalmar fick sig en ögonöppnare i vintras när de insåg att deras förening inte alls speglar invånarna i Kalmar.

Idrottsrörelsen håller på att förändras. Vi är på väg mot en ny och modern idrott. För att nå idrottens strategiska mål har Riksidrottsförbundet beslutat om fem utvecklingsresor. En av dem är ”Inkluderande idrott för alla”. Det betyder att alla, oavsett bakgrund och förutsättningar, ska ha möjlighet att vara delaktig i idrottsrörelsen. Det är just den

här resan som IFK Kalmars förändringsarbete handlar om.

IFK Kalmar är en fotbollsförening i centrala Kalmar som bedriver flick- och damverksamhet, såväl bredd- som elitidrott. Föreningen har sedan en tid tillbaka insett att den inte representerar människorna i närområdet. IFK Kalmar har nämligen inga ledare eller tränare, och få barn, med utländsk bakgrund*. Efter denna insikt började ett internt arbete för att utveckla föreningen. Idrottsföreningar är en viktig del av samhället och då bör alla

finnas representerade. År 2010 utförde Riksidrottsförbundet genom Statistiska centralbyrån en studie som visade att tjejer med utländsk bakgrund var den grupp som var minst aktiva i idrottsföreningar*. Speciellt inom fotbollen kunde man se en tydlig skillnad. På killsidan lyckas man få in fler ungdomar med utländsk bakgrund, men inte på tjejsidan. Studien undersökte killar och tjejer 13–20 år med svensk och utländsk bakgrund.

Föreningen började rannsaka sig själva— hur kunde det bli såhär? De tittade på styrelsen och ledarna och upptäckte snabbt att de var alla väldigt lika varandra. Förutom att de bestod av både kvinnor och män, hade alla sam-

ma hudfärg, var födda i Sverige, bodde i samma områden, hade utbildning och välbetalda jobb.

— Man har nog inte tänkt på att det sett ut såhär. Vi har själva tyckt att vi är väldigt olika, men det är vi inte. Vi skulle behöva en större variation av människor för att utvecklas som förening, vi tycker oftast samma sak. Det skulle vara nyttigt med andra synvinklar, säger Stefan Einarsson, projektledare och kanslist på IFK Kalmar.

Stefan Einarsson jobbar 50 procent som projektledare i IFK Kalmars förändringsarbete, och 50 procent som kanslist i föreningen. Han har inte tidigare jobbat med integrationsprojekt, men har

erfarenhet av en mängd andra projekt inom föreningen. Stefan berättar att de arbetar mycket med mjuka värden. Föreningen har till exempel ett antidrogarbete, fotbollsskola, och "föräldrar på stan".

I Kalmar kommun har cirka 15 procent av befolkningen utländsk bakgrund², men i IFK Kalmar är siffran nästintill noll. Fotbollsklubben siktar nu högt; de vill att i framtiden ska 20 procent av aktiva, ledare och styrelsemedlemmar ha en annan etnicitet än svensk.

— Vi har haft barn, med utländsk bakgrund, som kommit och gått genom åren, men alla har slutat. Vi lyckas inte behålla dem i föreningen, berättar Stefan.

Eftersom föreningen vet att det inte är så enkelt som att bara åka och värva barn och ungdomar i exempelvis Kalmars ytterområden, har de kommit fram till att de måste börja uppifrån och inifrån. Med hjälp av Philip Rosqvist, idrottskonsulent på Smålandsidrotten, genomförde IFK Kalmar nyligen ett processarbete i styrelsen. Detta gjordes för att etablera projektet i föreningen, men också för att identifiera styrelsens, och IFK Kalmars, rådande normer.

— Det är viktigt för oss att det blir ett långsiktigt projekt, det här är ingen fluga. Därför måste alla med, från styrelsen ända ner till barnen, säger Stefan Einarsson.

Att på ett så tydligt sätt identifiera normerna i styrelsen blev en väckarklocka för många av deltagarna. Under kommande månad ska ett liknande arbetspass ske med ungdomsledarna. Sedan hoppas de på att genomföra ett pass med föreningens barn och ungdomar. Då ska arbetat kunna förankras i hela föreningen. Stefan poängterar att alla i klubben ska inkluderas i detta; även barnen ska få kunskap om inkludering och allas lika värde.

Redan nu har arbetet börjat med att tillsätta en ny tjänst; någon

som ska jobba med projektet uppifrån. Stefan berättar att det är han som ska handleda denna nya person och hjälpa denne in i alla projekt i föreningen. Det är mycket arbete, så det kan ta ett tag. Något som är viktigt är att den nyanställda ska ha utländsk bakgrund. Detta för att föreningen anser att de saknar både kunskap och erfarenhet av andra kulturer. Personen måste också vara mottaglig, vilja jobba i en förening och ha ett stort intresse för idrotten. Med den nya tjänsten tror IFK Kalmar att de kan nå föräldrar till potentiella nya barn och ungdomar på ett helt nytt sätt.

— Vissa kulturkrockar gör att vi inte lyckas behålla flickor med utländsk bakgrund. För oss i förningenslivet är det en självklarhet att man som förälder exempelvis hjälper till att sälja bingoletter, står i kiosken och skjutsar till matcher. Men det är inte lika självklart om man kommer utifrån, förklarar Stefan.

Och visst är det så, den svenska idrottsrörelsen är nästan helt unik. Ännu svårare blir det att förstå om föräldrarna inte kan svenska fullt ut. Därför är denna nya tjänst nödvändig för att projektet ska bli lyckat. Den nyanställda är också ett måste för att IFK Kalmar ska få en annan blick på saker och ting. Föreningen hoppas kunna nå föräldrar med utländsk bakgrund, och på så sätt också flickorna, men de kan också tänka sig att den nya personen har kontakter, som i sin tur kan engagera sig som ledare eller i styrelsen.

Projektet som IFK Kalmar driver kommer de behöva arbeta med länge, och det är de väl medvetna om. Förhoppningen är dock att inom två år ska man ha kommit en bra bit på vägen. Till Riksidrottsmötet i slutet av maj 2019 förväntar sig IFK Kalmar att de har minst en anställd med utländsk bakgrund. Dessutom ska arbetet med att få in nya barn till föreningen börja.

Slutsatser kring projektet

Philip Rosqvist, idrottskonsulent på Smålandsidrotten har stöttat föreningen i deras arbete:

IFK Kalmars satsning mot att bli en bredare och mer inkluderande förening började ur min synvinkel våren 2018 där jag och föreningen träffades vid ett flertal tillfällen för att bolla idéer och diskutera hur vi skulle få till en långsiktig förändring i föreningen. Ganska snabbt kom vi fram till att vi behövde börja med att göra en nulägesanalys. Vilka är vi? Hur kan vi bli fler? Det tog inte lång tid innan föreningen insåg att problemet och lösningen till stor del låg hos dom själva. Med den vetskapen började sedan satsningen och resa. Nedan har jag belyst ett par framgångsfaktorer, oväntade effekter samt vad som troligen blir nästa steg. Några är utifrån mitt perspektiv men de flesta är föreningens egna målsättningar.

Framgångsfaktorer

- Gjorde en grundlig bakgrundanalys
- Hade ett långsiktigt tänk. Tänkta förändringsresa istället för tidsbestämt projekt.
- Började att titta på sig själva och förstod att normen i föreningen gjorde att de tänkte och tyckte väldigt lika.
- Genomgick utbildningar för både styrelse och ungdomsledare vid flertalet tillfällen.
- Har en långsiktigt plan som innehåller tydliga mål och aktiviteter.
- Uthållighet som gör att de inte slutar om det sker förändringar eller motgångar.
- Har lyckats med att rekrytera personer med utländsk bakgrund både som aktivitetsledare och organisationsledare.

Oväntade effekter

Föreningen tycker det har gått snabbare än förväntat men vet att det har en lång väg kvar för att nå sina mål.

Vid föreningens visionsarbete nämnde en klar majoritet våren 2019 "inkludering" som en avgörande och viktig del i sin verksamhet. Något som varit otänkbart i föreningen innan inkluderingsatsningen började.

Nästa steg

Fortsatt utbildning med extra fokus på aktiva och föräldrar som behöver bli mer medvetna om den pågående förändringen. Rekrytering av aktiva samt medlemmar med utländsk bakgrund.

— Om vi räknar med att inom fyra månader ha en anställd hos oss, bör vi under våren kunna arbeta med att värva barn till kommande säsong, avslutar Stefan Einarsson. Vi tror att, får vi bara in några barn, kommer ryktet spridas och vi kommer kunna nå ännu fler.

utökad kompetens genom både spelare och ledare. Självklart är det också en viktig del för integrationen i Kalmar kommun. Alla har något att vinna på detta. Unga flickor får utökad möjlighet att röra på sig, föreningen utvecklas och samhället förbättras.

Linnéa Linderholm

Stefan poängterar också att det här arbetet inte kom till för att föreningen ska verka duktiga och få en klapp på axeln. De anser att det är ett måste för att föreningen ska fortsätta utvecklas, växa och finnas kvar. De är också övertygade om att de har mycket att vinna på att få in fler tjejer, ledare och styrelsemedlemmar, speciellt om de har en annan bakgrund. Förutom ett nytt perspektiv på saker och ting, får IFK Kalmar

* med utländsk bakgrund menar vi i detta sammanhang utlandsfödda eller person vars båda föräldrar är utlandsfödda.

1 Riksidrottsförbundet. (2010). Idrott och integration. Hämtad från: https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/mangfald/idrott_och_integration.pdf

2 Statistiska centralbyrån. (December, 2017). Sveriges befolkning 31 december 2017: kommunala jämförelsetal. Hämtad från: <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/>



I det kvinnliga nätverket i Oskarshamn har man jobbat med att stärka de kvinnliga ledare som är med i projektet.

Kvinnligt nätverk i Oskarshamn

SUMMERING ÅR 1

Reflektioner och slutsatser från Ulrika Ringström, idrottskonsulent på Smålandsidrotten, som har varit involverad och hållt i det kvinnliga nätverket i Oskarshamn.

BESKRIV HUR ARBETSPROCESSEN MED MÅLGRUPPEN HAR FUNGERAT? (TRÄFFAR, ARBETSGÅNG)

– Vi har haft träffats ca 1 gång varannan månad med olika teman, t ex: Strategi 2025, jämställdhet, LUPPen i Oskarshamn.

HAR NI FÅTT ÄNDRA PÅ ARBETSPROCESSEN UNDER PROJEKTETS GÅNG? ISF VAD HAR NI GJORT? VARFÖR FICK NI ÄNDRA PÅ ARBETSPROCESSEN?
– Nej, vi har följt den planen vi bestämde tillsammans.

ETT AV MÅLEN MED PROJEKTET ÄR ATT BREDDA OCH STÄRKA LEDARFÖRSÖRJNINGEN TILL FÖRENINGARNA MED ETT SÄRSKILT FOKUS PÅ ATT

INKLUDERA UNDERREPRESENTERADE GRUPPER. BESKRIV HUR ARBETET MED ATT NÅ DET MÅLET HAR GÅTT TILL.

– Det målet tycker jag vi är på väg mot att uppnå då vi stärkt ledarna inom en rad områden och på så sätt behålla dem inom idrotten. Jag hoppas att på detta sätt få fler att engagera sig och få de som är med att vara kvar inom idrotten.

ETT ANNAT MÅL ÄR ATT HÖJA STATUSEN PÅ LEDARUPPDAGEN I FÖRENINGEN. BESKRIV HUR ARBETET MED ATT NÅ DET MÅLET HAR GÅTT TILL.

– Statusen har förhoppningsvis höjts genom att de har fått utbildningar och kontaktnät med andra.

BESKRIV HUR ARBETET MED ATT NÅ MÅLGRUPPEN HAR GÅTT TILL. HUR FICK MAN DEM INTRESSERADE?

– Genom att skicka ut inbjudan till föreningarna. Bjuda in till första träffen där man fick information och vara med att utforma projektet. Sen har några tillkom-

mit genom att man hört talats om projektet och blivit nyfikna.

OM DET HAR VARIT SVÅRT ATT NÅ MÅLGRUPPEN, VAD HAR VARIT SVÅRIGHETEN?

– Svårigheten har varit att inbjudan fastnat hos postmottagaren i föreningen och han inte fört den vidare till de som skulle kunna vara aktuella.

BESKRIV HUR NI ARBETAR MED ATT UTVECKLA OCH BEHÅLLA LEDARNA SOM ÄR MED I PROJEKTET.

– Genom att stärka dem med utbildning i deras ledarroll och gett dem mer kunskap som de har nytta av i sitt föreningsarbete.

BESKRIV VILKA AV AKTIVITETERNA SOM HAR VARIT SÄRSKILT BRA. VARFÖR VAR DE SÄRSKILT BRA?

– De bästa har varit diskussionerna vi haft efter genomgångarna. De har då börjat att reflektera och diskutera på ett sätt de inte gjort tidigare.

BESKRIV HUR MAN KAN UTVECKLA AKTIVITETERNA VIDARE.

– En tanke finns att dessa deltagare tar med sig en ”ung” ledare och på så sätt fungera som mentorer till dessa tjejer. Vi utvecklar och utbildar dessa parallellt.

QR-kod till filmklippet:



SUMMERING ÅR 2

Reflektioner och slutsatser från deltagare i det kvinnliga nätverket i Oskarshamn.

ETT AV MÅLEN MED PROJEKTET ÄR ATT BREDDA OCH STÄRKA DE KVINNLIGA LEDARNA I FÖRENINGARNA. BESKRIV HUR DU TYCKER ATT DET HAR GÅTT.

– Utbytet med olika kvinnliga ledare från olika idrotter har varit mycket givande. Vi har blivit stärkta av varandra. Vi ber oftare att de yngre är delaktiga. Vi har en representant från ungdomssidan i styrelsen. Det har gett mig personligt stöd att få stöta och blöta tankar och idéer. Sedan har det varit bra att kunna väcka tankar och idéer hos föreningens ledare.

ETT ANNAT MÅL ÄR ATT HÖJA STATUSEN PÅ LEDARUPPDRAGEN I FÖRENINGEN. BESKRIV HUR DU TYCKER ATT DET HAR GÅTT.

– Det har breddat och stärkt min roll i föreningen. Känns som en inledningsfas till fortsatt arbete. Mer tid att implementera detta i föreningen/styrelsen. För mig personligen har det höjt min syn på mitt eget uppdrag. Vi tjejer duger som ledare!

BESKRIV VILKA AV AKTIVITETERNA I PROJEKTET SOM HAR VARIT SÄRSKILT BRA. VARFÖR VAR DE SÄRSKILT BRA?

– Att få besöka varandras föreningar har gett oss/mig mycket. Man får idéer som kan ge sin egna förening, men även sin egna självkänsla en bra skjuts! Studiebesöket på Bosön var särskilt bra. Inspirerande och roliga föreläsare.

STRATEGI 2025 OCH ARBETET FRAMÅT MED ALLA FÖRENINGAR I SVERIGE. LÅNG VÄG ATT GÅ MEN SÅ VIKTIG! HAR PROJEKTET LATT TILL ATT FÖRENINGEN ARBETAR MER MED ATT REKRITERA OCH BEHÅLLA KVINNLIGA LEDARE? I SÅ FALL, PÅ VILKET SÄTT?

– Nej, vi jobbar på med att fylla de poster som saknas. Nej, inte

vad jag vet. Har dock fått mig att fundera på hur vi får in fler. I vår förening är vi ganska många kvinnliga ledare men att diskussionen finns för att vi ska bli fler som vågar ta steget och särskilt bland de yngre är viktig.

Vi har framförallt jobbat med det i styrelsen. Arbetet med fler kvinnliga ledare har varit igång ett tag innan.

Till hösten är tanken att utbilda fler kvinnliga ledare. Har ansökt om utbildning i oktober.

BERÄTTA OM DE EFFEKTER SOM PROJEKTET GETT DIG SOM LEDARE?

– Nytt engagemang och fler vinklar. Nya vänner!

Tycker jag är mer lyhörd nu. Mer kunskaper och erfarenhetsutbyte med de andra deltagarna har gett mer självförtroende att agera.

Framför allt idéer till fortsatt arbete men också en känsla av att inte vara ensam när man känner att man inte alltid orkar eller räcker till.

Jag tänker till och står upp för mig själv!

Idéer som jag kan arbeta med framåt, te x värdegrundsarbete.

VAD SKULLE DU BEHÖVA FÖR ATT FORTSÄTTA UTVECKLAS SOM LEDARE?

– Mer utbildning för HELA föreningen. Emellanåt utvecklas genom inspirerande utbildningar. Få nya synvinklar, inte köra på i samma hjulspår. Mer ledarutbildning.

ÖVRIGA MEDSKICK?

Mycket trevligt nätverk! Allt har varit mycket väl upplagt och arrangerat. Är mycket tacksam att ha fått förmånen att vara med. Väldigt trevligt att få det där lilla extra som mat, Bosön etc. känns extra lyxigt. En energikick varje gång! Mycket kul och givande.



Ridportnätverk för unga ledare i Kalmar län

NICKLAS WIBERG, IDROTTSKONSULENT PÅ SMÅLANDSIDROTTEN BERÄTTAR OM RIDSPORTNÄTVERKET FÖR UNGA LEDARE I KALMAR:

Den 13 september 2018 startade vi med en första träff inom nätverket. Inbjudan gick ut till alla ridportklubbers ungdomsstyrelser i södra Kalmar län. Träffen gick ut på att vi skulle samlas och höra vad tjejerna ville göra tillsammans över föreningsgränserna och vad man ville ha för nya kunskaper och erfarenheter.

Boda Borg

Det hela mynnade ut i att vi planerade en första resa tillsammans där erfarenhetsutbyte och gemenskap skulle vara temat på dagen. I december 2018 åkte vi gemensamt 18 stycken unga ledare från fyra olika föreningar till Boda Borg i Karlskrona för att genomföra detta.

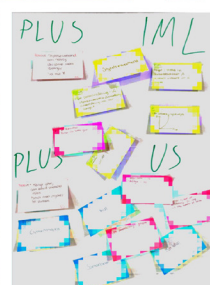
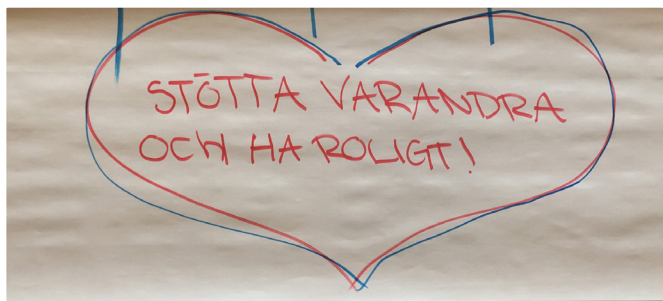
Föreläsning med Johanna Lassnack

Som ett nästa steg och utefter önskemål från tjejerna anordnade vi en föreläsning i december 2018. Föreläsningen handlar om vad som händer under hjälmen och

bygger på den mentala inställningen hos ryttare. Hur man plockar fram sitt bästa jag, hur man ska tänka för att prestera sitt bästa, hur man tacklar med- och motgångar samt hur man ska våga gå sin väg och tro på sig själv. Det var cirka 150 st deltagare där, varav cirka 100 var ungdomar från ridporten.

Studieresa till Göteborg

Återkopplingar från de första träffarna visade att tjejerna ville åka på studiebesök till en förening. Förslaget på vilken förening som skulle besökas kom från en av de deltagande föreningarna, efter att det pratats mellan varandra i föreningarna. Vi styrde upp en 2-dagarsresa till Göteborg där vi skulle göra studiebesök, umgås på ett roligt sätt, ha erfarenhetsutbyte och ta till oss nya kunskaper genom en föreläsning. Vi gjorde studiebesöket på Billdals Ridklubb utanför Göteborg. Deras ungdomsstyrelse blev utsedd till Sveriges bästa 2019. Vi besökte även Liseberg och avslutade med en föreläsning av Emma Gren och Camilla Kallin, "Prestera med glädje".



Nya målgrupper i Älmhult Linnébygdsens Ridklubb

I Älmhult Linnébygdsens Ridklubb finns det en ungdomssektion (US) bestående av unga tjejer. Dessa hade Smålandsidrotten inte haft någon kontakt till innan projektet Inkludering-Mångfald-Ledarskap drog igång. Men via detta projekt träffades Smålandsidrottens konsulent och ungdomssektionen för att spåna fram en projektidé och landade i att man ville bjuda in nyanlända barn och ungdomar för att prova på ridsport. Resten är historia, skulle man kunna säga.

Projektet blev lyckat och de unga deltagarna med ursprung i andra länder gick från att delvis vara rädda för hästar till att både skratta och trava. De var även med utanför stallet när ungdomssektionen arrangerade filmkvällar, pizzamys och andra aktiviteter. Parallellt med aktiviteterna för målgruppen så jobbade ungdomssektionen och Smålandsidrotten aktivt med att utveckla deras led-

arskap. US har åkt södra Sverige runt med Smålandsidrotten för olika utbildnings- och utvecklingsinsatser. Projektet blev lyckat, dels för att målgruppen gick en vettig aktivitet, kärlek till ridsporten, men också för att ungdomssektionens ledarskap utvecklades något enormt under dessa år.

SMÅLANDSIDROTTENS REFLEKTIONER OCH SLUTSATSER

Reflektioner och slutsatser från idrottskonsulent på Smålandsidrotten:

BESKRIV HUR ARBETSPROCESSEN MED MÅLGRUPPEN HAR FUNGERAT? (TRÄFFAR, ARBETSGÅNG)

– Konsulenten har haft ett antal träffar där vi har jobbat med gruppens utveckling samt utvärdering och utveckling av projektet. Däremellan har US själva drivit innehållet. Man har

hela tiden bara planerat en träff åt gången och sedan haft ett US möte där man har planerat nästa. Så man kan säga att mellan varje träff med målgruppen har US även haft en träff där de har planerat.

HAR NI FÅTT ÄNDRA PÅ ARBETSPROCESSEN UNDER PROJEKTETS GÅNG? I SÅ FALL VAD HAR NI GJORT? VARFÖR FICK NI ÄNDRA PÅ ARBETSPROCESSEN?

– Från början var tanken att vi skulle lägga en hel "årsplan" men då US sa att man inte vill det så ändrade vi. De ville istället planera en träff och sedan genomföra för att sedan ha en ny träff för att planera nästa träff. Detta har varit väldigt lyckat för denna grupp då de har genomfört väldigt många träffar både för målgruppen och för sin egen utveckling.

ETT AV MÅLEN MED PROJEKTET ÄR ATT BREDDA OCH STÄRKA LEDARFÖRSÖRJNINGEN TILL FÖRENINGAR

NA MED ETT SÄRSKILT FOKUS PÅ ATT INKLUDERA UNDERREPRESENTERADE GRUPPER. BESKRIV HUR ARBETET MED ATT NÅ DET MÅLET HAR GÅTT TILL.

– Då projektet helt har drivits av föreningens U (med ett visst stöd av styrelsen och ridskolechef) så har flertalet av deltagarna i US utvecklats och stärkts i sitt ledarskap. Även några nya ledare har tillkommit i US.

ETT ANNAT MÅL ÄR ATT HÖJA STATUSEN PÅ LEDARUPPDRAGEN I FÖRENINGEN. BESKRIV HUR ARBETET MED ATT NÅ DET MÅLET HAR GÅTT TILL.

– Vi har haft fullt fokus på att höja och stärka US och det upplever jag har lyckats. Det finns en oerhörd stolthet i US och föreningen är väldigt stolta över vad US gör.

BESKRIV HUR ARBETET MED ATT NÅ MÅLGRUPPEN HAR GÅTT TILL. HUR FICK MAN DEM INTRESSERADE? – US fick helt själva vilken mål-

grupp de ville vända sig till och valde då ut tjejer som går i förberedelseklasser. Man fick dem intresserade genom att koppla på deras lärare samt genom att trycka upp lappar på olika språk som delades ut i skolan. Arbetet med att fånga upp US intresse att driva projektet var inte svårt, utan det krävdes en sittning med ordförande i US samt en till som sedan implementerade projektet hos övriga och sedan har de varit med sen dag 1.

OM DET HAR VARIT SVÅRT ATT NÅ MÅLGRUPPEN, VAD HAR VARIT SVÅRIGHETEN?

Svårigheten var till en början att föräldrarna inte vågade släppa

iväg barnen till föreningen, men detta har släppt nu.

HAR FÖRENINGEN/PROJEKTET TESTAT NYA METODER ATT REKRYTERA UNDERREPRESENTERADE GRUPPER? I SÅ FALL VILKA OCH HUR HAR DET GÅTT TILL?

– Nej, gruppen har fokuserat på den utvalda målgruppen, men diskuterar redan nu hur de skulle kunna utveckla sig och nå en större målgrupp!

BESKRIV HUR NI ARBETAR MED ATT UTVECKLA OCH BEHÅLLA LEDARNA SOM ÄR MED I PROJEKTET.

– Från min sida så har jag gett US helt fria tyglar att "äga" projektet, sedan har jag självklart

väglett dem och då det behövts även kopplat på Ridskolechefen och ordförande i föreningen. Jag har jobbat en hel del med US utveckling som grupp men även som individer. Jag har lagt all min energi på att lyfta upp dessa tjejer som är helt fantastiska. Sen har det varit några få som har slutat i US men även några nya har tillkommit, men det har inte berott på projektet.

BESKRIV VILKA AV AKTIVITETERNA SOM HAR VARIT SÄRSKILT BRA. VAR FÖR VAR DE SÄRSKILT BRA?

För de aktiva så har aktiviteterna med ridning varit särskilt lyckade, det har funnits en otrolig glädje hos deltagarna när de har

lyckats övervinna sina rädslor. För ledarna så har våra större träffar, Styrelseweekend och Rid-EM varit väldigt bra, en kombination av hårt jobb och belöning på samma gång. Under Styrelseweekend fick de även ett erfarenhetsutbyte med ett annat US.

BESKRIV HUR MAN KAN UTVECKLA AKTIVITETERNA VIDARE.

Jag vill ta dit en extern utbildare som fortsätter jobba med ledarnas egna utveckling och självbild. Sen eventuellt ordna en "resa" tillsammans med målgruppen.

QR-kod till filmklippet om Älmhult Linnébygdens Ridklubb:



fortsättning på nästa sida...

FÖRENINGENS REFLEKTIONER OCH SLUTSATSER

Reflektioner och slutsatser från ungdomssektionen genom Clara Johansson:

VILKA AKTIVITETER HAR GENOMFÖRTS UNDER PROJEKTIDEN?

– Det har genomförts många aktiviteter, t ex SWOT-analys, utbildningar och processer med Smålandsidrotten, aktiviteter för målgruppen i form av filmkvällar och tjejhäng i stallet.

HAR PROJEKTET GETT FLER AKTIVA TILL FÖRENINGEN?

– Vi har inte fått några nya medlemmar ännu, men har väckt intresse hos flera.

HAR PROJEKTET GETT FLER LEDARE TILL FÖRENINGEN?

– Ja, 3 stycken kvinnor har gått med i Ungdomssektionens styrelse under projektets gång och därmed medverkat och varit ledare i projektet.

PÅ VILKET SÄTT HAR DE SOM VARIT MED I PROJEKTET FÅTT MÖJLIGHET ATT PÅVERKA OCH FÅ NYA ROLLER I FÖRENINGEN? T EX SOM AKTIVITETS- ELLER ORGANISATIONSLEDARE?

– De har under varje möte fått ge egna åsikter på nästkommande aktiviteter, men även fått ge

synpunkter på tidigare aktiviteter. De som varit med och hållit i projektet har kommit från Ungdomssektionens styrelse och har under tiden inte fått någon ny roll. De har dock växt i sig själva och blivit bättre ledare än tidigare. De har bland annat utvecklat kunskaper om hur man leder och planerar en aktivitet.

PÅ VILKET SÄTT ÄR STYRELSEN INSATT I PROJEKTET?

– Klubbens styrelse är inte särskilt insatt, de vet vad som pågår men har inte inverkat något i vad som hänt. Däremot är det Ungdomssektionens styrelse som drivit hela projektet och sett till att nya aktiviteter har dykt upp.

HAR PROJEKTET LETT TILL ATT FÖRENINGEN ARBETAR MER MED INKLUDERING OCH MÅNGFALD? I SÅ FALL PÅ VILKET SÄTT? FINNS DET NÅGON STRATEGI FÖR ATT ARBETA MED LEDARREKRYTERING UR ETT INKLUDERINGSPERSPEKTIV? HUR SKULLE EN SÅDAN STRATEGI KUNNA SE UT?

– Absolut har projektet lett till att föreningen arbetat med inkludering och mångfald. Vår målgrupp för projektet har varit unga tjejer från förberedelseklasser, alltså personer som ofta har svårt att komma i kontakt med stallmiljön. Vi har ingen strategi för att arbeta med ledarrekrutering ur ett

inkluderingsperspektiv.

BERÄTTA OM DE EFFEKTER SOM PROJEKTET GETT?

– Vi har gett ett flertal tjejer från förberedelseklasserna en meningsfull fritid och något att se fram emot. Vi har lärt oss om nya kulturer och fått vänner vi förmodligen inte skulle fått annars. Vi har gett klubben ett ännu bättre rykte, genom att bland annat synas i media. Ungdomssektionens styrelse har blivit ännu starkare och många duktiga unga ledare har vuxit fram.

HAR NI STÖTT PÅ NÅGRA HINDER UNDER PROJEKTET? I SÅ FALL VAD FÖR HINDER?

– Det största hindret har varit att få kontakt med målgruppen. Föräldrarna hade i början svårt att lita på oss, de ville inte gärna släppa iväg sina döttrar till okända personer. Det löste sig dock ganska bra genom kontakter på skolor.

HUR SKULLE MAN KUNNA UTVECKLA VERKSAMHETEN MER?

– Verksamheten skulle kunna utvecklas mer ifall man utökade målgruppen ytterligare och därmed gav fler chansen att uppleva stallmiljön.

HAR PROJEKTET GETT EFFEKTER SOM NI INTE RÄKNADE MED? I SÅ FALL VILKA? FINNS DET NÅGOT MAN SKULLE KUNNA HA GJORT ANNORLUNDA? I SÅ FALL VAD?

– Det finns alltid saker att förbättra, man skulle kunna ha gått på en ännu större målgrupp, tex. kvinnor i alla åldrar. Över lag tycker jag dock att vi ska vara nöjda över projektet, vi har haft många träffar som gått väldigt bra och utvecklats mycket på vägen.

HUR PLANERAR NI ATT FORTSÄTTA EFTER PROJEKTETS SLUT?

– Vi tänker fortsätta att träffa gruppen vi arbetat med under året och förhoppningsvis försöka utöka den ytterligare, d v s få med fler tjejer och kvinnor som behöver något att göra på sin fritid. Förhoppningsvis kommer några av dem inom snar framtid att börja på ridskolan och därmed bli medlemmar i föreningen.

VAD KRÄVS FÖR ATT FÖRENINGEN SKA FORTSÄTTA ARBETA MED INKLUDERINGS- OCH MÅNGFALDSARBETE?

– Föreningen kommer fortsätta arbeta med inkluderings- och mångfaldsarbete, då det är något många brinner för. Det är inga stora kostnader och att göra andra glada är tillräckligt för många av oss för att fortsätta.



Några av Ungdomssektionens inbjudningar till olika aktiviteter inom projektet

Fler tjejer i fokus

Fler tjejer i fokus var ett projekt riktat mot unga tjejer med eller utan invandrarbakgrund. Syftet var att få fler tjejer att vilja ta uppdrag som aktivitetsledare och organisationsledare. En jämställd idrott är en förutsättning för en framgångsrik idrott.

FÖRSTA KONTAKTEN

Projektet startade med uppsök av föreningar för att presentera projektet, samtala om jämställdhet och hur viktigt det är att vi får tjejer att fortsätta i föreningslivet och att tjejer väljer att bli aktivitetsledare och organisationsledare. Avslutningsvis samtalade vi om föreningen hade tjejer som ville vara med i ett nätverk med andra tjejer. Nätverket skulle innehålla utbildningar för att stärka tjejerna i deras ledarroll. Under våren 2016 bjöd vi in föreningar till en uppstart inför projektet för att motivera föreningarna att vara med, 3 föreningar deltog, Halmstad Handboll, Halmstad BTK och IS Halmia. Uppstarten bestod av diskussionsfrågor om jämställdhet där gruppen fick ta ställning till olika påståenden. Bakgrundsinformation till projektet och varför det är viktigt med jämställdhet och mångfald presenterades. Det var information om jämställdhetsarbetets 4R-metod, hur man kan arbeta med den. Mentorskap var den sista delen som presenterades där utgångspunkten var att påvisa hur viktigt det är med bra stöd

för nya ledare. Informationen blandades med diskussionsfrågor kring dessa ämnen.

REKRYTERING

Efter föreningsbesök, uppstartsträff med föreningar och besök i skolan var det 2 anmälda. Det gick ut ett brev till tjejer i Halmstad kommun och 4 tjejer anmälde sig genom det. Totalt anmälde och genomförde 6 tjejer utbildningen från 5 olika föreningar. SDK Laxbyggarna, Snöstorp-Nyhem fotboll, Sennans IF, Halmstad Golfklubb och Hylte IF.

GENOMFÖRANDE

Det framställdes en utbildningsplan där tjejer erbjöds utbildning i idrottens föreningslära, Plattformen (Grundläggande barn- och ungdomsledarutbildning) och en studieresa till "Yalla-trappan" i Malmö. Sammantaget blev det 4 träffar. Utbildningen startade 6:e oktober och sista träff den 5:e december. Sista träffen innehöll en skriftlig utvärdering av projektet samt diskussionsfrågor kring jämställdhet, hur vi ska arbeta i framtiden och hur vi får tjejer att delta.

UTVÄRDERING

Här följer en sammanställning av deltagarnas skriftliga utvärdering. Utvärderingen är uppdelad efter de olika delmomenten som ingick i utbildningsplanen och därav sammanfattningen nedan likaså.

- Rekrytering

Deltagarna fick reda på projektet genom utskicket och genom sin förening. Deltagarna fick svara på frågan varför de sökte till "Fler tjejer i fokus". Framförallt var alla intresserade av att få utbildning och är intresserade av att ta ledaruppdrag i föreningen.

- Plattformen

Deltagarna är mycket nöjda med plattformen-utbildningen. Både skriftligt och muntligt har de visat sin uppskattning att denna utbildning ingick i utbildningsplanen. Deltagarna skriver att de känner sig mer trygga i ledarrollen och tycker det var roligt att träffa andra ledare att diskutera med under utbildningen. Utbildaren var också mycket uppskattad.

- Idrottens föreningslära

Idrottens föreningslära genomfördes på en enklare nivå än "ordinarie" grundkursen för att anpassa till målgruppen. Det uppskattades av deltagarna och de tyckte att utbildaren var engagerad och kompetent och gjorde utbildningen lättförståelig och intressant.

- Studieresa-"Yalla-trappan"

Studieresan till "Yalla-trappan" var ett roligt inslag tyckte deltagarna även fast det inte gillade fotboll så var det roligt att göra något tillsammans. Föreläsningen om hur "Yalla-trappan" startades och hur den utvecklats till hur det är idag var mycket intressant. Det var nyttigt att få se hur man kan jobba med projekt som "Yal-

la-trappan" skriver deltagarna.

- Effekter av deltagandet

Deltagarna har fått en större förståelse för hur en förening är uppbyggd och att demokratin i föreningarna är viktig. De har utvidgat sitt kontaktnät av andra ledare och delat upplevelser och erfarenheter med dem. Deltagarna har ökat sitt intresse för ledarskap genom att de fått mer kunskap och fått en bild av vad barn och ungdomar behöver för träning. Deltagarna skriver att de ökat sin självkänsla och självförtroende och att de tror mer på sig själva i ledarrollen. Genom deltagandet i projektet har deltagarna fått en ökad insikt för idrottens betydelse i samhället. De har fått en förståelse för hur idrotten kan få barn att röra på sig och öva upp sin kroppskontroll.

- Kortsiktiga resultat

Direkt efter utbildningen hjälpte projektledaren deltagare 1 som var mycket intresserad av att bli ledare men inte fått frågan från föreningen hon var aktiv i att hitta en grupp att träna. Idag är hon med som hjälptränare i ett lag i föreningen. Deltagare 2 var redan extratränare i föreningen och funderar på att ta en större ledarroll i framtiden. Deltagare 3 och 4 hjälper idag till som extraledare och tycker det är superroligt och har fått förtroende från föreningen. Deltagare 5 är redan ledare i föreningen men vill nu ta ett större ansvar. Deltagare 6 vill gärna ta uppdrag i framtiden när skolan inte tar lika mycket tid.



12 Blekingsport

SYDÖSTRAN
Torsdag 23 februari 2017

Vill ha fler tjejer i fokus

Projektet "Fler tjejer i fokus" är en riktad satsning mot ungdomar. Från länet är 17 tjejer från åtta olika föreningar med. Första lokala biten var en sammandragning i Karlshamn med evenemangsutbildning på schemat.

OLOFSTRÖM. – Förra året var det regionala träffar och nu är vi inne bland våra lokala föreningar. Efter evenemangsdelen blir det arbete på hemmaplan innan nästa samling i april. Det blir då ledarutbildning i organisationsledning och sedan följer en tredje samling i maj, säger SISU:s Martin Eliasson.

Bakom projektet står Blekinge IF med stöd av sparbanksstiftelsen Kronan. Deltagarna kommer från hela Blekinge. I Olofström var det innebandyns Emma Mourujärvi med mentorn Priscilla Omdal samt SISU:s Sofia Swartz och Martin Eliasson som hade träff om framtida utveckling.

Efter evenemangsutbildningen i Karlshamn ville Emma Mourujärvi dra igång direkt.

– Jag har varit i sekretariatet i åtta år och nu ser



Blekinge IF gör en satsning på tjejer som genomgår ett nytt ledarskapsprogram. Emma Mourujärvi, i mitten av bilden tillsammans med mentorn Priscilla Omdal från Olofströms Innebandyklubb flankeras av SISU:s Sofia Swartz och projektledaren Martin Eliasson, också från SISU Idrottsutbildarna.

FOTO: BO ÅKESSON

jag framåt. Det finns massor att utveckla i vår klubb liksom i övriga i kommunen. Det gäller att informera och utbilda bland funktionärer och

ledare. Härligt att ha en äldre mentor i Priscilla, som varit med inom olika idrotter, säger Mourujärvi.

– Härligt när unga och

lite äldre kan jobba ihop. Det kommer fram massor med idéer. Detta ger nya infallsvinklar i föreningsarbetet och det gäller att ge och ta, säger Omdal.

FAKTA

Så ska tjejerna hamna i fokus

Från Blekinge finns följande tjejer med i projektet "Fler tjejer i fokus"

Emelie Karlsson, Ronja Lundbergs och Madelene Hafif, Karlskrona IF, Hanna Svensson, KA2, Emma Mourujärvi, Olofström IBK, Tove Holmström och Matilda Johansson, IFK Karlshamn, Olivia Bylund och Ida Larsson, Karlshamns Rikklubb, Sylvia Stecel och Maria Doweyko-Jurkowska, Olofström Rikklubb, Denice Johansson, Hanna Johansson, Annie Fridh och Hanna Sunnegård Ring, Ronneby OK, Tilda Johansson, Orion OK, Annie Johansson, Karlshamn Simklubb.

Samtliga har sedan valt en egen mentor.

Från SISU-idrottsutbildarna kommer ledarna Martin Eliasson och Sofia Swartz.

Ledarutbildning inom klubbarna ses som en viktig del för att få med nya krafter.

– Redan när de yngsta lagen kommer, så kommer även föräldrarna. Det gäller att få med dessa och informera och utbilda. En gång om året kunde det finnas utbildning för alla i varje klubb. Förutom vetenskap om arbetssätt skulle en härlig gemenskap uppstå, menar Omdal.

– Jag brinner för att komma igång och har redan informerat styrelsen. Jag tror det finns många unga tjejer som vill hjälpa till om de bara får stött-

ning och vetenskap från början, säger Mourujärvi.

– Vi skall se till att alla våra tjejer i projektet får de arbetsredskap de behöver samt att vi kan vara behjälpliga i själva utbildningen i de olika föreningarna, säger Swartz.

Projektet trycker på stöd för jämställdhet i föreningarna, utbildning, erfarenhetsutbyte och studieböcker.

– Vi vill ge Emma och Priscilla och övriga tjejer stöd för att få med fler kvinnliga ledare, säger Eliasson.

ROLF-ARNE KULLE

Deltagarna i utbildningsprogrammet "Fler tjejer i fokus" i Blekinge var 18 tjejer i åldern 15-25 år. Gruppen hade en bra spridning då tjejerna kom från 7 olika idrotter och 9 olika föreningar. Varje deltagare hade en mentor (oftast i den egna föreningen) kopplad till sig som har kunde stötta, hjälpa och agera bollplank i vardagen, berättar projektledare Martin Eliasson. Ovan kan du läsa mer om projektet i Sydöstrans artikel.

QR-kod till filmklippet om Olofströms Innebandyklubbs satsning på "Fler tjejer i fokus:





Halmstad Handboll hade utmaningar i att hitta ledare och bestämde sig för att utbilda sina unga aktiva i ledarskap och ta hjälp av unga ledare i sin verksamhet.

Halmstad Handboll satsar på ungt ledarskap

Halmstad Handboll hade utmaningar i att hitta ledare, och framför allt hjälpledare, till sina yngre ungdomslag. Genom samtal med idrottskonsulent Lisa Fallhagen på Hallands Idrottsförbund kom förslaget att föreningen skulle utbilda sina 15-åriga ungdomar i ledarskap.

I projektet ingick också att alla ungdomar skulle ha en mentor som de kunde bolla med och mentorn skulle vara ledare i ett lag som ungdomen sedan kunde göra sin praktik i. Ungdomarna hade tre teoretiska träffar där de fick kunskaper i ledarskap, kommunikation,

talangutveckling, motivation och träningsplanering. Emellan träffarna skulle de också vara ute praktiskt i lagen och testa sina kunskaper.

På två omgångar har totalt 50 ungdomar utbildats och 10 mentorer funnits med på utbildning-

arna. Föreningen har ambitioner att fortsätta utbilda nya åldersgrupper.

Halmstad Handboll om projektet

Så här skriver Marcus Artursson, styrelseledamot i Halmstad Handboll om projektet:

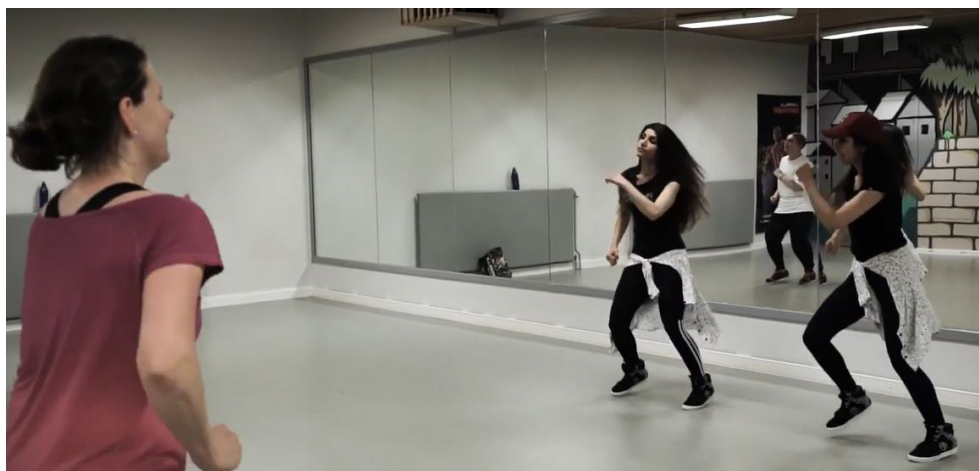
Under hösten 2018 tog jag kontakt med Lisa Fallhagen och Malin Eriksson på SISU Idrottsutbildarna i Halmstad kring ett projekt under namnet "Unga ledare". Inom Halmstad Handboll lider vi av ledarbrist och vi tror att detta kommer vara en av de största utmaningar vi har i framtiden.

Tillsammans satte vi en agenda för innehåll och datum för våra träffar. Vi vände oss främst till ungdomar födda 2003 och därigenom fick vi cirka 25 deltagare. Vi fick stöd av SISU Idrottsutbildarna genom föreläsningar och praktiska övningar inom ledarskap och barns utveckling, som deltagarna tyckte var mycket givande. Vidare fick varje deltagare en ledarmentor i olika lag inom vår förening, som det fick jobba med och besöka när det var träning. De "unga ledarna" gjorde ett fantastiskt jobb under sina besök och de såg också vilka förebilder de var för de yngre barnen.

Tillsammans med sina inhämtade kunskaper upplevde vi i hela föreningen att ungdomarna utvecklades både som människor och ledare. Några av deltagarna har fortsatt ha kontakt med sina lag ute i föreningen och hjälper till när tid finns. Det är också lite av en utmaning vi har, när de är mitt uppe i sin egen idrottskarriär. Vi tror dock att vi tillsammans med SISU Idrottsutbildarna har lagt en bra grund för att vi ska få se de här ungdomarna som ledare i Halmstad Handboll i framtiden. Många har också valt att fortsätta utbilda sig inom Svenska Handbolls förbunds tränarskola, och deltagit på Stadium Sports Camp som ledare. Vi kan bara tacka Lisa och Malin för sitt fantastiska engagemang och utbildning av våra "unga ledare". Vi kommer fortsätta med ett liknande projekt under våren 2020.

QR-kod till filmklippet om Halmstad Handboll som satsar på unga ledare:





Nya ledare i Emmas flitiga fötter

Gymnastikföreningen Emma flitiga fötter i Emmaboda lyckades locka nya ledare med utländsk bakgrund till föreningen tack vare projektet.

Anna Hörling, ordförande i Emmas Flitiga Fötter berättar om utvecklingen i föreningen.

Aktiviteter:

Hösten 2016 hade Reham och Raghad Dakoury redan arbetat sig in som ledare för två Zumba-pass per vecka i föreningen. Planen var att få minst en av dem invald i styrelsen vilket också skedde vid årsmötet i februari 2017. Föreningens mål var redan från början att erbjuda träning för kvinnor av invandrabakgrund och detta mål har definitivt uppnåtts och detta är helt och hållet systrarna Dakourys förtjänst. De har ett nätverk där de sprider informationen och att de är ledare drar

kvinnor från just den grupp vi eftersträvar. Reham och Raghad läser svenska på SFI i kommunen och både där och på deras praktikplatser träffar de andra kvinnor som de berättar om föreningens verksamhet för.

Utmaningar:

Språket ställer till med lite bekymmer och i början fick man översätta ganska mycket, men för varje gång blir Rehams svenska bättre och numera är det bara vissa delar vi behöver översätta (alltid inför beslut).

Reham och Raghads roll i detta är väldigt stor och att de kan göra reklam för vad föreningen erbjuder på arabiska till kvinnor som inte än är så säkra på svenska har varit väldigt viktigt. Det har dessutom gett ringar på vattnet och även kvinnor från andra invandrargrupper har börjat träna, bland annat afghanska kvinnor.

Måluppfyllelse:

Föreningen har höjt statusen för sina instruktörer genom att erbjuda dem utbildningar som stärker dem som ledare, och utvärderingar föreningen själva har gjort visar att ledarna är väldigt nöjda med det. Det märks tydligt i Rehams och Raghads utstrålning och säkerhet när de håller i pass att de byggt upp sitt självförtroende. Föreningens ledare vet att man satsar på dem och att de utvecklas inom sina respektive område här. Att vara ledare hos Emmas flitiga fötter innebär att man får utbildningar, inspiration och stöd och när andra föreningar eller organisationer hör av sig fördelar vi uppdragen så att alla känner sig behövda och sedda. Målet att rekrytera-utveckla-behålla ledarna är nått men man fortsätter att jobba med detta hela tiden.

Utvecklingsmöjligheter:

Föreningen har även försökt nå invandrabarn och locka dem till sina barnaktiviteter och även här har systrarna varit till stor hjälp. De träffar arabisk-talande barn för att hjälpa dem med läxor med mera och då har de berättat om föreningens verksamhet. Fotbollsöreningarna fångar upp många av killarna, men Emmas flitiga fötter vill visa att de också har något att erbjuda. Att vi redan nu har kvinnliga ledare med invandrabakgrund ser vi som en möjlighet att få fler kvinnliga ledare med invandrabakgrund till föreningen.

QR-kod till filmklippet om Emmas flitiga fötter

Filmklippet visar Reham och Raghads arbete som instruktörer och i styrelsen.

- Vi fick ett boende här i Emmaboda kommun men många syrianska kvinnor som inte hade något att göra, berättar Anna Hörling som är ordförande i Emmas flitiga fötter.
- Bland de kvinnorna fanns Reham och Raghad som hade varit zumbainstruktörer i sitt hemland. Ganska snart fångade vi upp dem i vår förening. Reham är även invald i styrelsen efter föreningens årsmöte. Tack vare integrationsmedel kunde vi vidareutbilda henne och utbilda hennes syster Raghad också. De lärde sig snabbt om idrottsliv i Sverige och hur det fungerar.

- Vi är stolta över att vara en del av denna föreningen, säger Reham.



Anna Hörling, ordförande i Emmas Flitiga Fötter.



Alice föreläser om ”Träning genom puberteten”

Under projektets gång, och på grund av att vi haft igång Idrott-mångfald-ledarskap, så har vi kommit i kontakt med en tjej som heter Alice Andersson. Alice har stort intresse för träning genom puberteten som tjej och upptäckt att det finns väldigt lite kunskap om detta i föreningslivet. Vi har använt henne på många olika sätt, bland annat haft föreläsningar regionalt i Halland för unga ungdomar som är på väg in i puberteten.

Berätta om din bakgrund.

Som liten höll jag på med många olika idrotter, men fastnade för landsvägscyckling då det helt enkelt var det jag var bäst på. Via idrotten kom jag i kontakt med ledarskap och träningslära, något som intresserade mig så pass mycket att jag valde att läsa vidare till Idrottsvetare på Högskolan i Halmstad.

Hur kom intresset i ämnet ”träning genom puberteten”?

- På högskolan kom jag för första gången i kontakt med ämnen som ”hållbar idrottskarriär” och ”holistiskt perspektiv på idrott”, vilket intresserade mig mycket. Det stod i stark kontrast till min egen upplevelse av hur idrott var, men rimmade väl med min egen uppfattning om hur idrott borde vara. Samtidigt såg jag stora bris-

ter i idrottsforskningen utifrån detta: unga killar har inte bara ekonomiskt bättre möjligheter att leva av sin idrott, idrotten vet också mer om hur killar ska göra för att må bra och prestera, än vad vi vet om hur tjejer ska göra detsamma.

Genom att föreläsa om olika förändringar som sker i kroppen, samt mentalt och socialt under puberteten, hoppas jag öppna upp unga idrottares ögon för vilka förutsättningar de faktiskt har, och skapa ett intresse för att långsiktigt förvalta de förmågorna på bästa sätt.

Vad är de roligaste med att vara ute och föreläsa för Hallands idrottsförbund och SISU idrottsutbildarna?

- Att träffa så många unga och nyfikna och drivna ungdomar.

Det bästa jag vet är när jag får mycket frågor, och kanske rentav måste gå ifrån innehållet jag hade planerat till föreläsningen! Det gör jag gärna, för har laget jag träffar ett stort intresse för just ett visst område, så är det bara mest logiskt att vi tar tiden till att fokusera på det.

Jag ser detta som en viktig jämställdhetsfråga, hur ser du på jämställdheten inom idrotten?

- På ett sätt är idrotten nog ojämställdhetens sista utpost. Samtidigt används just olika idrottare som exempel på positiva förebilder för just jämställdhet. Det gör att det på ytan kan se väldigt bra ut, men sanningen är fortfarande att inom många idrotter har en man på division-3 nivå bättre ekonomisk möjlighet att leva av sin idrott, än en kvinna på landslagsnivå. Det gör att idrott som karriär inte ens är ett val för de flesta tjejer, trots stor talang och passion för sin sport.

Hur kan föreningarna öka kunskapen om tjejer och mens?

- Lyssna på föreläsningarna ”Träning genom puberteten” eller

”Träning från tjej till kvinna”

Nej, men första steget är att det är viktigt att prata om det. Vi brukar inte prata om mens, för vi förknippar det med en blodig trosa. Men kan vi istället se menscykeln för vad den är: En funktion i en fungerande och frisk kropp med fluktuerande hormonnivåer - där själva blödningen är en väldigt liten del - men effekterna på träningen väldigt stor del, så tror inte jag ämnet kommer vara lika tabu.

Vad gäller kunskapen om tjejer och kvinnor så måste vi acceptera att det är så pass stora skillnader på kvinnor och män fysiologiskt, att vi inte kan studera enbart män och sen försöka hävda att de resultaten är direkt överförbara på kvinnor. Allt för ofta är det absolut inte så, och kvinnor tar istället skada av samma medicin som gör männen friska. Precis som det skulle vara ifall det var omvänt.

Något övrigt du vill skicka med till oss som möter föreningar dagligen?

- ”Vi vet inte vad vi inte vet.”

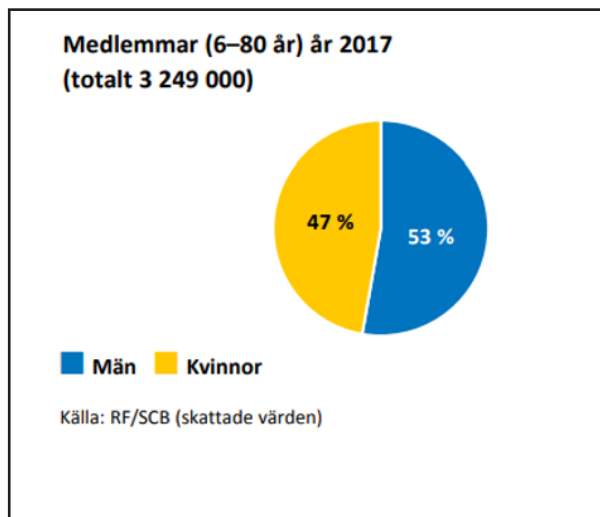
STATISTIK: JÄMSTÄLLDHET INOM IDROTTSRÖRELSEN

Jämställdhet inom idrotten är en fråga om demokrati, resurser och intressen. Riksidrottsförbundet vill att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

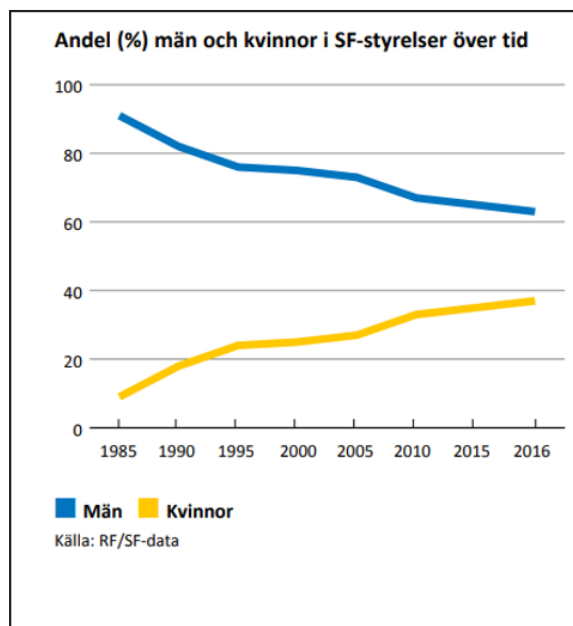
Idrottsrörelsen arbetar mot jämställdhetsmål 2025 som fastställdes vid RF-stämman 2017. Det övergripande målet för idrottens jämställdhetsarbete

är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

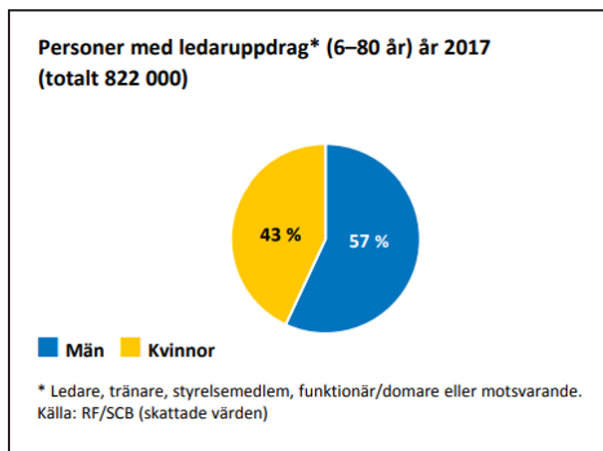
Här följer statistik hämtad från "Idrotten i siffror 2017" som rör fördelning mellan män och kvinnor i olika sammanhang inom idrotten.



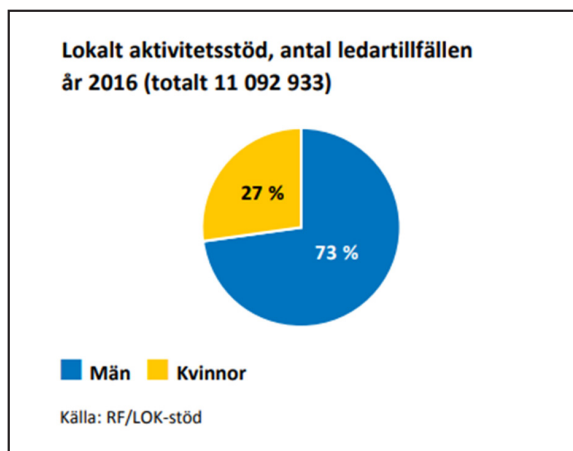
Könsfördelning av det totala antalet medlemmar 6-80 år.



Könsfördelningen i Specialidrottsförbundens styrelser 1985-2016.



Könsfördelning på personer med ledaruppdrag (kan innefatta uppdrag som ledare, tränare, styrelsemedlem, funktionär/ domare etc)



Lokalt aktivitetsstöd (LOK-stöd) är ett bidrag avsett att stödja barn- och ungdomsverksamheten i föreningarna för aktiviteter med barn och ungdomar mellan 7 och 25 år. Bidrag utgår till ideell förening som är medlem i specialidrottsförbund anslutet till Riksidrottsförbundet.

Analys: Diagrammet ovan (personer med ledaruppdrag) visar en relativt jämn fördelning av antal ledaruppdrag. Tittar man på diagrammet (Lokalt aktivitetsstöd, antal ledartillfällen) ser inte siffrorna lika bra ut.

Fundera på hur det kommer sig att endast 27 procent av alla barn- och ungdomsledare är kvinnor? Ledaruppgifterna är relativt jämnt

fördelade, förutom då som tränare, då kan man fundera på om det finns typiska ledaruppdrag som kvinnor ofta tar på sig eller får frågan kring? Skulle t ex kunna vara som kioskpersonal, administrativ ledare. Och varför är det så? Beror det på invanda normer och strukturer? Tillfrågas kvinnor till sådana uppdrag i större utsträckning?

Tack till alla som medverkade i projektet!

Bilder från Instagram #imlkronan

