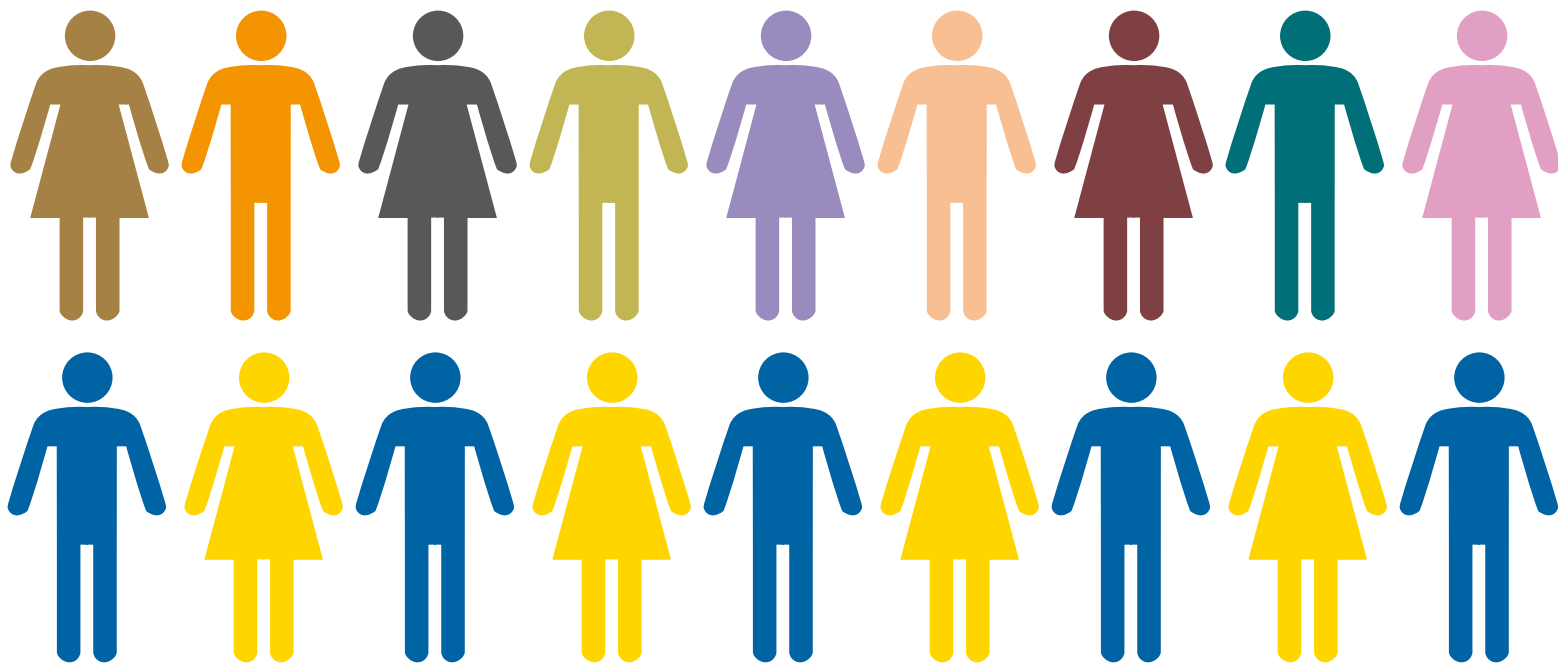


# Bidrar vår förening till mångfald?

Ett analysverktyg om mångfaldsarbete



# Verktyg för mångfaldsanalys av idrottsföreningen

**Allas rätt att vara med** är en av byggstenarna i svensk idrotts värdegrund och konkret innebär det att alla som vill vara med i en idrottsförenings verksamhet ska känna sig välkomna, (vilket grundar sig på diskrimineringsgrunderna) oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, eller annan trosuppfattning, ålder, kön, sexuell läggning, annan könsidentitet eller könsuttryck, samt fysiska eller psykiska förutsättningar. Inom idrotten ska varje individ få möjlighet att utveckla sina egna unika egenskaper.

Det innebär att alla medlemmars idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt. Det är viktigt att det finns ett medvetet tänk för hur föreningen ska inkludera fler i föreningens totala verksamhet. Att söka efter och ta tillvara de olikheter, den kompetens och erfarenheter som finns i föreningen för att utveckla och stärka föreningens verksamhet men även för att locka en så bred målgrupp som möjligt. Mångfald är så mycket mer än det du ser, större delen av mångfalden finns på insidan.

Det finns olika sätt att se på frågor som rör mångfald och det viktigaste är att hitta en väg och ett arbetsätt som passar i just er verksamhet. Ett utvecklingsarbete är ett kontinuerligt lärande och ambitionen att alltid göra saker bättre. Arbetet med mångfald är inte ett separat projekt utan en del av helheten i föreningen. Mångfalden i föreningen bidrar till att utveckla verksamheten och innebär dessutom en konkurrensfördel.

För att underlätta arbetet med Allas rätt inom idrotten på föreningsnivå har vi arbetat fram detta analysverktyg som vi hoppas ska kännas ännu mer nära och konkret i det vardagliga arbetet med att skapa mångfald. Här finns redan ett antal utgångspunkter formulerade som föreningen får ta ställning till.

Genom analysen kan föreningen göra en bedömning av de nuvarande förutsättningarna för mångfald avseende sju aspekter av verksamheten, såsom föreningens styrdokument, representation, nuvarande mångfaldsarbete, social miljö, tränare/ledare, medlemmar/aktiva och idrottsträningen. Utifrån bedömningarna framträder sedan en bild av styrkor och förbättringsområden i föreningens förutsättningar för arbetet med att skapa mångfald. Dessa formuleringar av styrkor och svagheter ger i sin tur indikationer om vilka områ-



**”Idrottsrörelsen ska erbjuda alla som vill, oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska eller psykiska förutsättningar, en positiv, hälsofrämjande och utvecklande idrottsmiljö.”**

Ur Idrotten Vill

den ni ska fokusera på och vilket arbete som bör prioriteras under den kommande perioden. Utifrån analysen och prioriteringarna kan föreningen sedan formulera relevanta mål och en handlingsplan för det kommande mångfaldsarbete. Handlingsplanen är utformad enligt SISU Idrottsutbildarnas modell att utveckla och forma en verksamhetsinriktning.

Vi hoppas att verktyget fungerar som en drivkraft för er förening när det handlar om att förbättra mångfalden i verksamheten. Vår förhoppning är att verktyget bidrar till ökad mångfald och därmed till utveckling och förnyelse i idrottsföreningen.

**SISU Idrottsutbildarna**



## Mångfaldsanalys av idrottsföreningen

**Instruktion:** För ett samtal om respektive utgångspunkt innan ni svarar. Mer om varje utgångspunkt hittar du i slutet av dokumentet. Med analysen görs sedan en bedömning av föreningens verksamhet för var och en av de sju övergripande förutsättningarna för mångfald som anges nedan. Sedan förs bedömningarna över till spindeldiagrammet som följer.

Figuren ger då en översiktlig bild av styrkor och förbättringsområden i föreningens förutsättningar för mångfald. Genom att sedan formulera en handlingsplan får föreningen en indikation på vilket mångfaldsarbete som bör prioriteras under den kommande perioden.

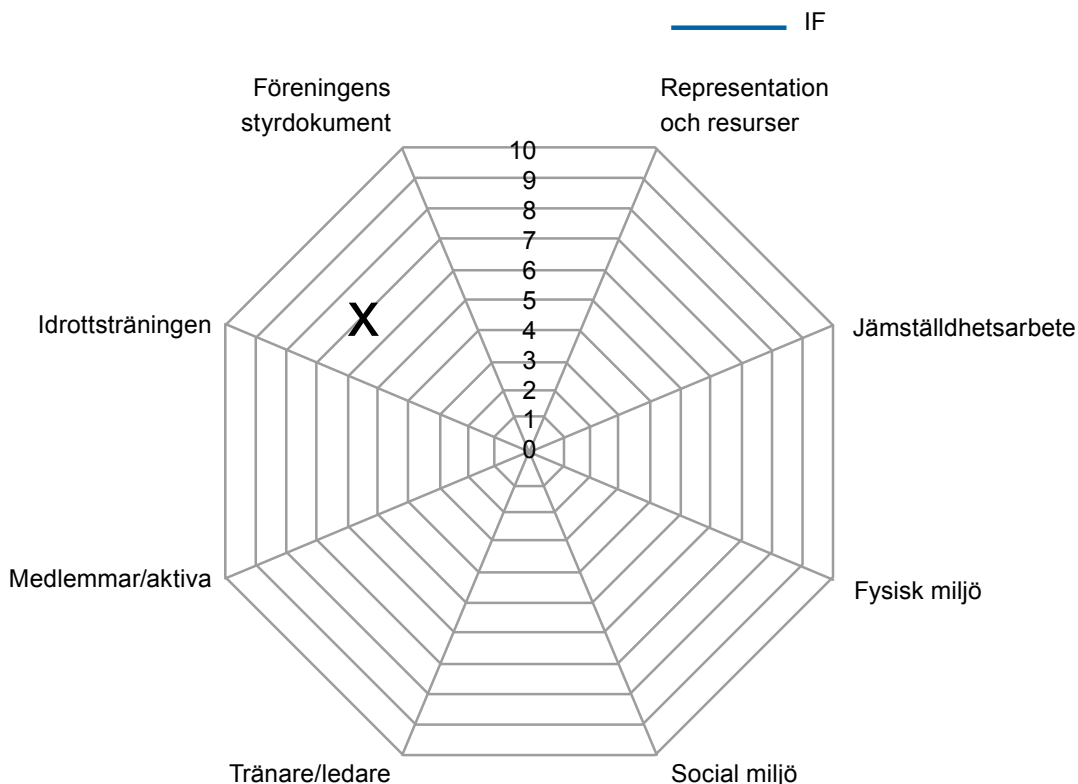
### Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7 **X**.....8.....9.....10

Största möjliga  
förbättringsläge

Behov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge



# 1

## Föreningens styrdokument

Hur aktivt arbetar er förening med sina styrdokument när det handlar om arbetet med mångfald?

**Utgångspunkter:**

**Omdöme 1–10**

1. Det finns formuleringar om mångfald i vår verksamhetsidé. ....
2. Vi beskriver vår värdegrund i termer av mångfald. ....
3. Vi har strategier för hur arbetet med mångfald ska ske. ....
4. I vår verksamhetsplan finns aktiviteter som bidrar till att uppfylla våra mångfaldsmål. ....

**Summa**.....

**Medelvärde** = Summa/4.....

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Föreningens styrdokument.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga  
förbättringsläge

Behov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

## 2

# Representation

## Hur rekryterar ni till er förening? Utifrån vilka kriterier?

**Utgångspunkter:**

**Omdöme 1–10**

1. Föreningens ledning speglar föreningens medlemmar sett till nationalitet, etniskt ursprung, religion, eller annan trosuppfattning, ålder, kön, sexuell läggning, annan könsidentitet eller könsuttryck, samt fysiska och psykiska förutsättningar. ....

Vi har en bred representation av föreningens medlemmar i:

2. Styrelse/Ledningsgrupp.....
3. Valberedning.....
4. Arbetsgrupper/sektioner/kommittéer .....
5. Anställd personal .....

**Summa**.....

**Medelvärde** = Summa/5.....

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Representation.

**Vilket läge befinner ni er i just nu?**

1..... 2..... 3..... 4..... 5..... 6..... 7..... 8..... 9..... 10

Största möjliga  
förbättringsläge

Behov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

### 3

## Mångfaldsarbete

Hur är kunskapen och medvetenheten i er förening om mångfaldsarbete?

Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Ledare och tränare känner till idrottsrörelsens värdegrund "Allas rätt att vara med" och vad den betyder för verksamheten i föreningen.....
2. Vi tar vara på olikheter hos människor som kan stärka verksamheten.
3. Medlemmar görs delaktiga i arbetet med mångfald. ....
4. En mångfald bland medlemmar, ledare och förtroendevalda ses som en möjlighet för en framgångsrik utveckling i vår förening. ....

Summa.....

Medelvärde = Summa/4.....

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Mångfaldsarbete.

Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga  
förbättringsläge

Behov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

# 4

## Social miljö

### Vilken social miljö vill ni skapa i er förening?

#### Utgångspunkter:

Omdöme 1–10

1. Tränare och ledare välkomnar alla aktiva på ett likvärdigt sätt. ....
2. Tränare och ledare uppmuntrar allas idrottsutövande lika mycket. ....
3. Tränare och ledare engagerar sig för att inkludera alla som vill delta i föreningens verksamhet. ....
4. Jargongen är inkluderande, dvs. fri från stereotypa uttalanden, kränkningar och trakasserier. ....
5. Föreningen involverar alla aktivas föräldrar på ett likvärdigt sätt. ....

**Summa**.....

**Medelvärde** = Summa/5.....

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Social Miljö.

#### Vilket läge befinner ni er i just nu?

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga  
förbättringsläge

Behov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge



# 5

## Tränare/Ledare

**Vilka ledare/förebilder ger er förening till sina medlemmar och aktiva? Speglar ledarna den mångfald som finns hos medlemmar och aktiva?**

**Utgångspunkter:**

**Omdöme 1–10**

1. Tränare och ledare representerar en mångfald och bredd av föreningens medlemmar. ....
2. Alla ledare ges samma förutsättningar för sina uppdrag som tränare och ledare. ....
3. Föreningen kräver av alla ledare att de ska kunna anpassa sin träning utifrån de barn, ungdomar och vuxna som finns i respektive ledares grupp. ....
4. Föreningen kräver att tränare och ledare tar ansvar för att inga spelare, ledare, föräldrar eller funktionärer stereotypiseras, diskrimineras eller kränks. ....

**Summa**.....

**Medelvärde** = Summa/4.....

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Tränare/Ledare.

**Vilket läge befinner ni er i just nu?**

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga  
förbättringsläge

Behov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

## 6

**Medlemmar/Aktiva****Hur tänker er förening när det gäller utbudet och utformningen av aktiviteter ?****Utgångspunkter:****Omdöme 1–10**

1. Vi har tagit reda på vilka aktiviteter som våra medlemmar vill ha. ....
2. Föreningen erbjuder aktiviteter, vid sidan av idrotten, som bidrar till att alla välkomnas i föreningen oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, eller annan trosuppfattning, ålder, kön, sexuell läggning, annan könsidentitet eller könsuttryck, samt fysiska och psykiska förutsättningar. ....
3. Föreningen erbjuder aktiviteter som är utformade så att de bidrar till att behålla alla i föreningens verksamhet utifrån sin ambitionsnivå och sina förutsättningar. ....
4. Föreningen erbjuder en miljö och ett klimat som gör att alla känner sig välkomna i verksamheten. ....

Alla ges lika förutsättningar att uppleva:

5. känslor av gemenskap. ....
6. tillfredsställelse att klara utmaningar och problem de ställs inför. ....
7. möjligheter att påverka och fatta egna beslut. ....

**Summa**.....**Medelvärde** = Summa/7.....

Markera medelvärdet av föreningens verksamhet inom området Medlemmar/Aktiva.

**Vilket läge befinner ni er i just nu?**

1..... 2..... 3..... 4..... 5..... 6..... 7..... 8..... 9..... 10

Största möjliga  
förbättringslägeBehov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

## 7

## Idrottsträningen

Har ni i er förening reflekterat över hur ni bedriver, värderar och uppmärksammar idrottsträningen för olika grupper av aktiva, är det någon skillnad?

**Utgångspunkter:**

**Omdöme 1–10**

1. Föreningen har tagit reda på att aktiviteterna som bedrivs i föreningen uppfattas som roliga och glädjefyllda av alla, oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, eller annan trosuppfattning, ålder, kön, sexuell läggning, annan könsidentitet eller könsuttryck, samt fysiska och psykiska förutsättningar. ....
2. Förutsättningar för träning och tävling anpassas i möjligaste mån till allas behov och möjligheter.....
3. Alla aktiva har tillgång till kompetenta och utbildade tränare och ledare i samma utsträckning.....
4. I föreningen värderas och uppmärksammas idrottande i lika stor utsträckning, via t.ex. information och media oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, eller annan trosuppfattning, ålder, kön, sexuell läggning, annan könsidentitet eller könsuttryck, samt fysiska och psykiska förutsättningar. ....
5. I föreningens aktiviteter utmanas normer. När ledare och tränare t.ex. ger beröm och bekräftelse, delar in grupper, fördelar ordet eller leker och skämtar, så tas inte omedvetet utgångspunkter som följer stereotypa föreställningar om t.ex människor från olika kulturer, manligt/kvinnligt eller sexuell läggning. ....

**Summa**.....

**Medelvärde** = Summa/5.....

Medelvärde av föreningens verksamhet inom området Idrottsträningen.

**Vilket läge befinner ni er i just nu?**

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10

Största möjliga  
förbättringsläge

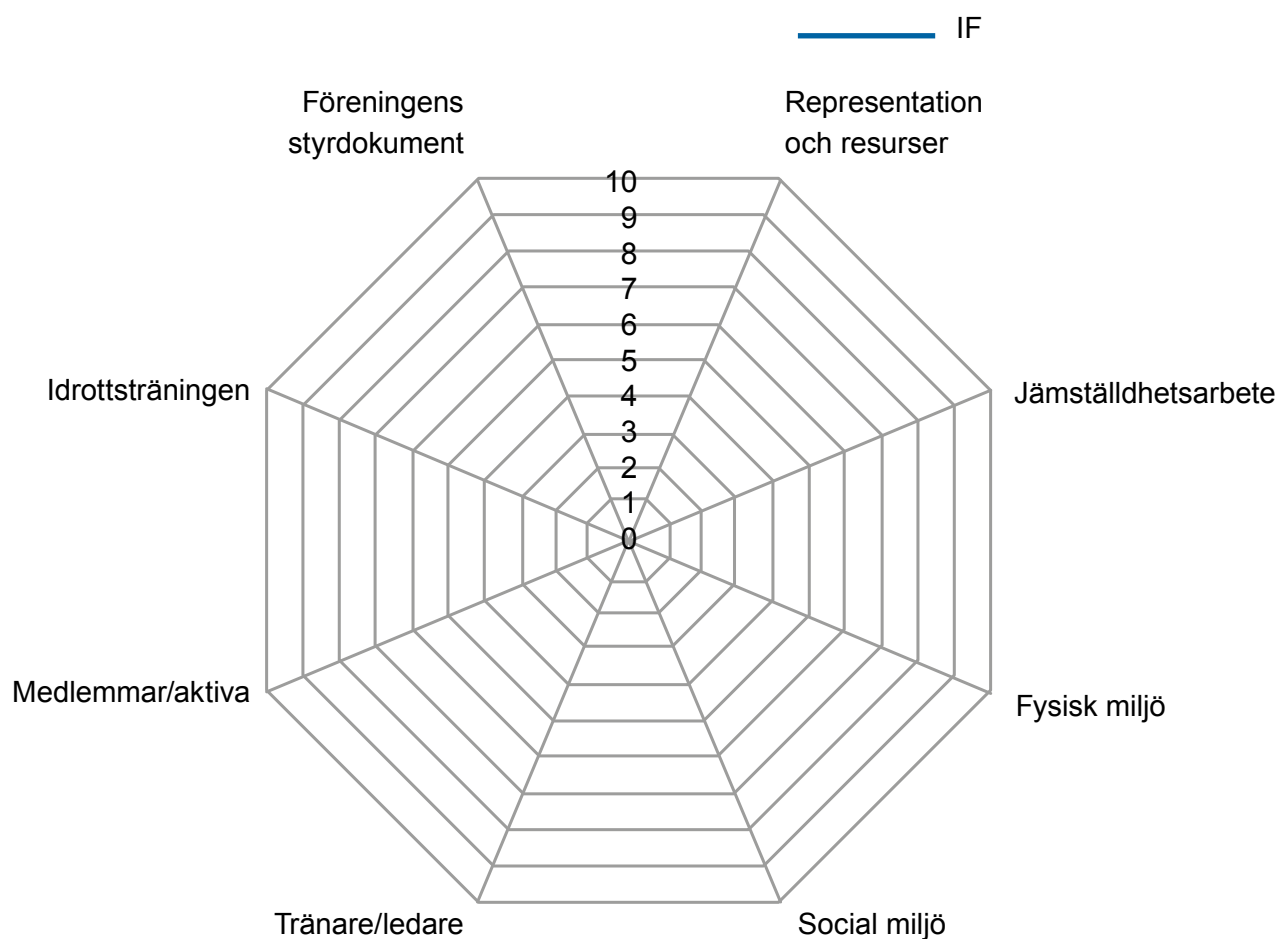
Behov av utvecklings-  
arbete i ett par punkter

Optimalt läge

## Tid för sammanställning

**Instruktion:** För nu över medelvärdet av förutsättningarna för mångfald för vart och ett av de sju områdena i verksamheten – Föreningens styrdokument, Representation, Mångfaldsarbete, Social miljö, Tränare/Ledare, Medlemmar/ Aktiva och Idrottsträningen, till spindeldiagrammet. Markera respektive medelvärde med en punkt eller ett kryss och dra sedan en linje mellan dem.

Du bör nu ha en överskådlig bild av styrkor och förbättringsområden som kan användas som utgångspunkt för att formulera prioriterade områden för arbetet med mångfald.



## Sammanfattning

Vi ser de här styrkorna och förbättringsområdena i vårt arbete med mångfald:

**Styrkor:**

**Svagheter:**

**Därför vill vi fokusera på dessa aktiviteter i vårt mångfaldsarbete:**

**De här målen vill vi uppnå med  
vårt mångfaldsarbete:**

**Så här uppnår vi  
respektive mål:**

## **Handlingsplan**

**Vad ska göras:**

**Vem ska göra det:**

**När ska det göras:**

# Utgångspunkter för respektive område

## Föreningens styrdokument

En förening, ett förbund eller en organisation bygger på människors förhoppningar om att något ska uppnås eller förverkligas. Det sammanhållande kittet är en idé, ett syfte eller mål av något slag. Det finns en grundidé som talar om vad organisationen ska arbeta med (verksamhetsidé), en riktning så vi vet vart vi ska (vision) och ledstjärnor som guidar hur verksamheten ska drivas (värdegrund). Detta utgör tillsammans föreningens styrdokument.

Föreningens ledning har en viktig roll i att hela tiden hålla styrdokumentet synliga och levande samt utgå från dessa vid planeringen av föreningens arbete.

## Representation

Ska vi kunna öppna upp vår verksamhet och ta emot fler så måste vi också tänka på hur vi rekryterar. Det gäller rekrytering av såväl aktiva som ledare och inte minst förtroendevalda. En bra rekrytering till ett uppdrag som styrelseledamot är den person som är för uppdraget mest lämpad utifrån sin kompetens, sina personliga egenskaper och sin erfarenhet. Ett arbete i en styrelse är ett kollektivt arbete, där var och en bidrar med sina speciella kompetenser och unika egenskaper.

Vid rekrytering av förtroendevalda har valberedningen en central roll. Utifrån den verksamhet och de behov som föreningen har ska valberedningen leta efter personer som utgör en bra representation av föreningens medlemmar. Ambitionen ska vara att styrelsen får en lämplig sammansättning utifrån kompetens, erfarenhet, kön, ålder och mångfald.

## Mångfaldsarbete

Inom idrotten ska alla medlemmars idrottande värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt. Det är viktigt att det finns ett medvetet tänk runt hur föreningen ska inkludera fler i föreningens totala verksamhet. Att söka efter och ta tillvara de olikheter, den kompetens och erfarenhet som finns i föreningen, men också för att locka en så bred målgrupp som möjligt.

För att nå dit krävs både utbildning, vilja och engagemang. Det handlar även om att förmedla värdet av att arbeta med mångfald, och att arbeta med mångfald inte är ett eget projekt utan en naturlig del i föreningens verksamhetsutveckling.

Mångfald är så mycket mer än det du ser, större delen av mångfalden finns på insidan.

## Social miljö

För många är kamratskapen i föreningen ett avgörande skäl att engagera sig. Barn, ungdomar och vuxna får möjlighet att umgås med andra människor över kulturella, etniska och generationsgränser.

När barn och ungdomar trivs och mår bra i en verksamhet är chansen större att de vill fortsätta idrotta även längre upp i åldrarna. En upplevd känsla av glädje och gemenskap är viktiga förutsättningar för att idrottare ska fortsätta utvecklas.

Idrotten är lika viktig för flickor som för pojkar, och alla är lika viktiga för idrotten. Det ska finnas lika möjligheter för alla, oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, ålder, kön, sexuell läggning, annan könsidentitet eller könsuttryck samt fysiska och psykiska förutsättningar, att utöva idrott.

En annan viktig faktor är hur föreningen involverar de aktivas föräldrar och hur man kan hjälpa dem att få en bra balans i sitt engagemang och stöd.

## Tränare/Ledare

Nästan alla barn och ungdomar är under någon period av sitt liv med i idrotten. Det ger idrottsledarna, näst efter familjen och skolan, största möjligheter att påverka barnen och ungdomarna och att härigenom bidra till en positiv samhällsutveckling. Detta ställer krav på verksamhetens kvalitet och lägger ett stort ansvar på ledarna.

Det måste finnas en medvetenhet kring vilken typ av ledare föreningen vill ha och vilken mångfald (män, kvinnor, unga, äldre, etnisk bakgrund osv) föreningen vill ha i sin ledarkår.

För att få ledare som är positiva vuxna förebilder är det viktigt att ledarna erbjuds möjlighet att kontinuerligt skaffa sig nya kunskaper inom såväl den egna specialidrotten som det sociala ledarskapet.

## Medlemmar/Aktiva

Idrott spelar en viktig roll i mångas liv, oavsett om det gäller barn, ungdomar eller vuxna. Genom att idrotten får man möjlighet att röra på sig, må bra och ha roligt. Vi vill i föreningen erbjuda våra medlemmar och aktiva en kamratlig och social gemenskap. Alla som vill ska kunna delta i föreningens verksamhet utifrån sina egna förutsättningar.

Idrotten är idag konkurrensutsatt på ett helt annat sätt än för bara några år sedan och idag handlar det mycket om hur vi lyckas behålla de barn, ungdomar och vuxna som börjar idrotta i föreningens regi. Det handlar om att erbjuda rätt typ av aktiviteter för att få medlemmar och aktiva att stanna kvar i föreningen så länge som möjligt.



## Idrottsträningen

Kärnan i föreningens verksamhet är oftast själva idrottsträningen. Det är där som barn och ungdomar lär och utvecklas. På vilket sätt dessa träningar bedrivs är avgörande för hur många barn och ungdomar som väljer att fortsätta sitt idrottande.

Idrott för barn och ungdomar ska vara allsidig. Tävling ska vara en del av leken och ha som mål att utövaren har roligt och lär sig idrotten. Allt idrottsutövande, oavsett om det är barn, ungdomar eller vuxna, ska ske utifrån varje individs egna behov och förutsättningar.