

Utvärdering av Vision 50/50 på Bokskogens Golfklubb

Bokskogens GK har arbetat med Vision 50/50 under 2015-2020. Arbetet har planerats och letts av en styrgrupp, som rapporterat årligen till styrelsen. Styrgruppen utgörs av Ann-Christine Halén, processledare, Fredrik Tillgren, Head Pro, Inga-Lill Lellky, valberedningen, Peter Kollert, styrelseordförande och Thomas Ahlberg, klubbchef. Klubbrådgivarna Pelle Sättare och Per Lindroth har medverkat i arbetet under medlemsträffar och liknande. Under arbetet har även idrottskonsulenter från Skåneidrotten deltagit.

Vision 50/50 är ett jämställdhetsarbete, vilket kan vara svårt att "ta på" utifrån vad det är som är problemet och vilka förändringar som måste göras. Några korta frågor och svar belyser hur vi ser på det.

- Vad är jämställdhet? Rättvisa förhållanden mellan kvinnor och män.
- Varför är det viktigt? För att kvinnor och män ska ges samma förutsättningar och känna sig lika inkluderade.
- Hur når man jämställdhet? Genom att bli medveten om könsperspektivet och inför varje beslut fråga sig hur beslutet påverkar kvinnor och män som grupper.

Det främsta värdet med att Bokskogen är en jämställd golfklubb är att kvinnor och män får samma förutsättningar att känna glädje och gemenskap i golfen, skyldighet att visa ärlighet och respekt gentemot varandra och möjligheter att utvecklas på klubben. Inom ramen för Vision 50/50-arbetet har klubbens värdegrund arbetats fram. Våra värdeord är glädje, gemenskap, ärlighet, respekt och utveckling. Det ska vara kittet som håller oss samman och kännetecknar det vi gör på klubben. Vi välkomnar alla oavsett kön, ålder, etnicitet, könsidentitet, religion, sexuell läggning eller funktionsförmåga och möter dig "där du är".

Ledningens inställning till jämställdhet och kunskap i frågorna har varit avgörande för arbetet. Bara ledningen kan ge jämställdhet tillräckligt med utrymme i arbetet på klubben så att förändring kan ske. Lösningarna på eventuella jämställdhetsproblem finns redan inom organisationen, men de behöver lyftas fram, diskuteras och utvecklas för att kunna användas. Därför har stor kraft lagts på att utbilda anställda, ideellt aktiva och förtroendevalda i Klubbutvecklingsprogrammet Vision 50/50, rond 1.

Arbetet har skett enligt en handlingsplan med 7 mål, som dels syftar till att förändra kulturen på klubben, dels att öka andel/antal kvinnor (se *Uppföljning av mål* nedan). Sammanfattningsvis har vi gått framåt när det gäller kulturen och backat när det gäller andel/antal.

Kultur

Vi har arbetat mycket med golfkulturen på klubben och i praktiken sammanfattningsvis försökt åstadkomma följande.

- Kvinnor ska känna sig trygga och självklara på golfbanan och i klubbhuset.
- Ingen sexistisk eller förminskande jargong ska förekomma.

- Medlemmar ska lätt hitta någon att spela med och snabbt komma in i gemenskapen.
- Golfspelarna ska ha informerats om möjligheten att välja tee efter slaglängd, väderförhållanden och sällskap istället för kön.
- Unga golfare (22-40 år) ska välja Bokskogen, då det finns många medlemmar i deras ålder på klubben.

Andel/antal

Vi har även arbetat för att öka andel och antal kvinnor bland medlemmar och att bibehålla andelen kvinnor i styrelse och valberedning. Bland medlemmar har andelen kvinnor minskat med ca 5 procentenheter. Antalet kvinnor har även minskat. Andelen kvinnor i styrelsen har inte bibehållits. Däremot har andelen kvinnor i valberedningen bibehållits.

Aktiviteter

Nedan redovisas de aktiviteter som utgjort stommen i arbetet. Vissa har vi arbetat mer med än andra, t.ex. underlätta för medlemmar att hitta spelkompisar och förmedla att klubben arbetar med jämställdhet. De aktiviteter som vi arbetat minst med är underlätta för föräldrar att kombinera golf med barn och att verka för att få in fler kvinnor i personalen.

Läs mer på hemsidan om vad som gjorts under respektive aktivitet, under <https://bokskogen.com/medlem/50-50/aktiviteter-vision-5050/>.

1. Skapa alternativ till tävlingssammanhanget, som inriktas mot andra värden med golfen, t.ex. hälsa, motion, naturupplevelse, social gemenskap och glädje
2. Underlätta för medlemmar att hitta spelkompisar/motverka anonymitet på klubben
3. Främja fler mixade spelaktiviteter med kvinnor och män tillsammans
4. Hitta mindre tidskrävande sätt att utöva golf på
5. Underlätta för föräldrar att kombinera golf med barn
6. Synliggöra kvinnor/tjejer på klubben
7. Investera i fler och fräschare toaletter på banorna
8. Verka för att utöver dagens bemanning få in fler kvinnor i personalen
9. Förmedla att Bokskogens GK arbetar med jämställdhet inom Vision 50/50
10. Rekrytering av kvinnor/tjejer till klubben.

Uppföljning av mål

Mål nr 2,3 och 7 nedan tar sikte på kulturen och mål nr 1, 4, 5 och 6 tar sikte på andel/antal.

Nedan redovisas första (mars 2016) och sista mätningen (mars 2020) under perioden, om inget annat anges, samt förändringen.

1. Uppnå en fördelning av kvinnor/tjejer och män/killar bland medlemmarna som uppgår till minst 35/65

Seniorer	30,8 %	26,1 %	-4,7
Juniorer	19,4 %	14,3 %	-5,1

2. Skapa en kultur där trivsel och glädje är lika viktigt som tävling och prestation

Mätning har visat sig svår att göra på denna fråga. Mätning av närliggande frågan om man känner sig inkluderad i klubben har skett vid Players 1st 50/50-enkät 2016 och 2019 och redovisas istället här.

Kvinnor	73	74	+1
---------	----	----	----

Män	74	74	0
3. Underlätta för medlemmar att hitta spelkompisar			
Mätning av hur lätt det är att hitta spelkompisar har skett vid Players 1st 50/50-enkät 2016 och 2019.			
Kvinnor	73	77	+4
Män	76	76	0
4. Bibehålla jämställd fördelning mellan kvinnor och män i styrelse och valberedning, dvs. 40-60 % av vardera kön			
Styrelse:			
Kvinnor	57,1 %	25 %	-32,1
Valberedning:			
Kvinnor	40 %	40 %	0
5. Antalet kvinnor som är aktiva medlemmar ska öka till 450 (greenfeemedlemmar undantaget)			
Kvinnor	391	373	-18
6. Antalet tjejer som är aktiva medlemmar ska öka till 50			
Tjejer	21	14	- 7
7. När enkäter utförs på klubben ska NPS (Net Promoter Score) uppgå till minst 80 vid kvinnors svar på frågan om de kan rekommendera golfklubben till golfspelare vän eller liknande			
Mätning av NPS sker löpande varje år vid Players 1st medlemsenkät och jämförelsevärde saknas för 2016, så här anges värde för 2017 och 2020.			
Kvinnor	71	69	-2
Män	67	58	-9

Reflektioner om arbetet

Övergripande har medvetenheten ökat på klubben om varför jämställdhet är viktigt även inom golfen, vilket märks då jämställdhet allt oftare är ämne för diskussion på klubben. En fördel med Vision 50/50-arbetet är att det i 4-5 års tid har pågått ett kontinuerligt och systematiskt arbete på klubben med att förändra verksamheten så att den blir öppnare och modernare. Klubben har arbetat fram en värdegrund, som är viktig för det fortsatta utvecklingsarbetet. Våra värdeord är glädje, gemenskap, ärlighet, respekt och utveckling. Vidare har klubbmiljön förändrats en del. Under denna tid har t.ex. tavlor med naturmotiv och golfspelare ersatt de traditionella ordförandetavlorna, som fått en ny plats. Kring klubbhuset har plantering och skötsel av växter förskönat utomhusmiljön väsentligt. Nya toaletter har anlagts på banorna. Nya främre tees har anlagts på Kungsbanan. [. Teeplaceringar på befintliga KB46 respektive GB 50/52 tees har justerats utifrån slaglängdsskillnad män/kvinnor.](#) Ändringen var redan planerad vid uppstarten av 50/50-arbetet, men möjligen har jämställdhetsperspektivet påverkat den slutliga placeringen något, så att den blev än längre fram. Klubben har även tagit fram en rekommendation om val av tee efter slaglängd istället för kön. Nya aktiviteter har testats, särskilt med syftet att hitta golfkompisar.

Många av aktiviteterna i Vision 50/50-arbetet har gått ut på att förändra kulturen på golfklubben i huvudsak till att bli mer öppen och välkomnande. I denna del upplever vi en förändring till det bättre med en ökad gemenskap sen arbetet påbörjades. Andelen och antalet kvinnor/tjejer på Bokskogen har dock inte ökat i önskvärd omfattning. Möjligen krävs en uttalad kommunikations-

strategi för detta och riktade erbjudanden, vilket vi inte haft. Det har inte räckt att synliggöra jämställdhetsbudskapet på klubben och i sociala kanaler för att kunna rekrytera. Men med fortsatt påverkansarbete tror vi att klubben har förutsättningar att rekrytera kvinnor till klubben i ökad omfattning. Det är ett långsiktigt arbete, som måste upprepas över tid för att ge effekt. Vi upplever även att spridningen på klubben av 50/50-budskapet inte har blivit så stor som förväntat. Detta kan möjligen bero på att vi inte lyckats attrahera tillräckligt med ambassadörer och att vi ännu inte lyckats få herrkommittén att engagera sig i arbetet. Utvecklingsarbetet har också varit trögt genom att det har varit alltför krångligt att registrera sig och logga in i Klubbutvecklingsprogrammet Vision 50/50. Synpunkter vi har fått om programmet är att det är gediget och omfattande, men alltför tidskrävande. Det är dessutom ganska svårt att kommunicera vad jämställhet i golfen egentligen handlar om just för mig/dig. Programmet/budskapet måste helt enkelt vara mer lättillgängligt och lättförståeligt för att engagera.

Längre ned i dokumentet ges förslag på 8 huvudaktiviteter som enligt oss är värda att fortsätta arbeta med. Inom ramen för dessa huvudaktiviteter lämnar vi förslag på rutiner/aktiviteter som har testats och som vi tycker ska implementeras på klubben. För detta måste ansvariga utses och kanske nya grupper/kommittéer skapas. Detta måste därför diskuteras och analyseras vidare, så förslaget har överlämnats till styrelsen för vidare arbete.

Förslag för framtiden

Vårt förslag för framtiden är att jämställdhetsarbetet ska fortsätta på klubben och utgöra en del av verksamheten. Jämställdhetsarbetet ska alltså inte längre fortsätta efter en särskild handlingsplan, utan ska omfattas av den ordinarie verksamheten och implementeras i verksamhetsplanen. Vårt förslag är att styrgruppen ska finnas kvar. Styrgruppen skulle förslagsvis få ansvarsområdet att utbilda och driva erfarenhetsutbyte med andra klubbar, SGF m.m., aktivitet 7 och 8 enligt förslaget. Övriga aktiviteter föreslås skötas av andra funktioner på klubben.

Huvudaktiviteter att fortsätta arbeta med

1. Underlätta för medlemmar att hitta spelkompisar (ex. golfkompisar, mixgolf).
2. Bredda utbudet av speltillfällen för olika grupper på klubben (ex. träning 30+ i hcp, 22-40-gruppen, de som spelar 9 hål, de som spelar kvällar och helger m.m., skapa stimulerande träningsområden på klubben).
3. Aktivt synliggöra kvinnor/tjejer i kommunikation med medlemmar och omvärld (ex. marknadskommunikation, bilder i klubbhus, hemsidan).
4. Aktivt kommunicera klubbens värdegrund och aktiviteter som görs för att utveckla klubben. (ex. marknadskommunikation).
5. Aktivt verka för att introducera/behålla nybörjare/nya medlemmar/höghcpare i klubben (ex. omhändertagande nybörjarutbildning, faddrar, välkomstbrev).

6. Verka för att utöver dagens bemanning få in fler kvinnor i personalen, skapa könsbalans i styrelsen (40-60%) och bibehålla könsbalans i valberedningen.
7. Samverka med andra klubbar, distrikt och SGF kring Vision 50/50 (ex. erfarenhetsutbyte, inspirationsdagar m.m.).
8. Informera/utbilda anställda och ideella om jämställdhet och klubbutveckling genom Vision 50/50 (ex. kommittémöten med styrgruppen och ambassadörer).

Förslag på rutiner att implementera och ansvarig funktion på klubben

- Välkomstbrev till nya medlemmar/på hemsidan (klubbchef).
- Inbjudan till träning för 36+ i hcp (head pro).
- Omhändertagande nybörjarutbildning (head pro).
- Gemensamt erbjudande medlemskap + nybörjarutbildning (klubbchef + head pro).
- Fadderverksamhet organiseras (ny ansvarig krävs).
- Toaletter ska hållas fräscha (klubbchef).
- Hektometertee, aktiv rekommendation (reception).
- Golfkompisar (reception).
- Mixgolf (ny ansvarig krävs).
- Bokskogen TwentyForty (22-40-gruppen).
- Utbilda anställda/ideella i Vision 50/50 (styrgruppen).
- Bokskogen stories (marknadskommittén).
- Driva digital 50/50-kommunikation i sociala kanaler (volontärer behövs).
- Erfarenhetsutbyte med andra 50/50-klubbar (styrgruppen).

Styrgruppen Vision 50/50, 2021-02-15