

ALLA FÅR PLATS!

Inkludering inom idrotten





Kvinnojouren i Lund är en religiöst och partipolitiskt obunden ideell förening som funnits sedan 1979. Föreningen är en del av Kvinnojoursrörelsen och har visionen om ett jämställt samhälle fritt från våld. Jouren välkomnar personer av alla kön oberoende av relationsform och sexuell läggning.

Kvinnojouren i Lund arbetar stödjande, våldsförebyggande och opinionsbildande. Föreningen har tre fokusområden: hbtq+ frågor, hedersvåld och sexuellt våld.

Förord	4
Sammanfattning	5
Deltagare & metodik	6
Att arbeta med inkludering	7
"Vi inkluderar alla"	9
"Vi försöker få in tjejer i klubben"	11
Tillgängliga rum	12
Kunskap	15
"Vi eftersträvar att undanröja hinder"	18
Hinder & behov	20
"Det finns en gräns för vad man vill lägga tid på"	22
"Hur kan vi arbeta?"	24
Samarbete	27
Diskussion	30
Slutsatser	33

Förord

Under hösten 2020 startade Kvinnojouren i Lund projektet *Alla får plats!* Ett projekt som finansieras av Länsstyrelsen Skåne och som syftar till att bedriva våldsförebyggande insatser i organisationens upptagningsområde. Ett av jourens fokusområden är inkludering och våldsprevention inom idrotten.

Enligt Riksidrottsförbundet innebär inkluderande idrott att *"ta tillvara möjligheter och undanröja hinder, att vi på alla plan och nivåer tar tillvara olika kompetenser, erfarenheter och talanger. Alla ska ha samma möjlighet att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen"*(RF 2019).

Inkludering ska förstås utifrån idén och principen om allas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter, oavsett bakgrund. Inom idrottsrörelsen pågår ett förändringsarbete inom ramen för det som kallas för *Strategi 2025*. Syftet med arbetet är att det ska leda till att fler ska kunna, och vilja delta i en idrottsförening genom hela livet. Ett av målen för strategin är *Inkluderande idrott för alla*. Målet är att alla ska känna sig välkomna i idrottsrörelsen, att människor med olika förmågor ges möjlighet att vara med och ha makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

Vi ställde oss frågan hur inkluderingsarbete ser ut inom idrottsföreningar idag, vilka hinder och behov föreningarna upplever att de har och vilka lösningar som gjorts eller behöver göras för att skapa en inkluderande idrott.

Tillsammans med Eslövs och Lunds Kultur- och fritidsförvaltningar har Kvinnojouren i Lund genomfört en kartläggning av arbetet med inkludering i lokala idrottsföreningar som är verksamma inom kommunerna.

Vår förhoppning är att denna rapport kan hjälpa enskilda föreningar, kommuner och andra aktörer att hitta lösningar och samarbeten för inkluderingsarbete i framtiden. Ett stort tack till alla föreningar som lagt dyrbar tid på att svara på våra frågor!

Trevlig läsning!

Sammanfattning

I den här undersökningen deltog främst idrottsföreningar i Lunds och Eslövs kommun. Deltog gjorde även representanter från Eslövs och Lunds Kultur- och fritidsförvaltningar, företrädare från Riksidrottsförbundet och från Kvinnojouren i Lund. Undersökningen utgjordes av en enkätundersökning, en fokusgruppsdiskussion, samt en avslutande workshop.

I undersökningen framkom att ungefär hälften av deltagarna från idrottsföreningarna på något sätt arbetar med inkluderingsfrågor. Det framkom även att inkludering för de flesta handlar om att välkomna alla, det vill säga att välkomna en mångfald in i föreningen och mindre om inkluderingsarbete inom föreningen. I undersökningen efterfrågade många av deltagarna en tydlighet kring begreppet inkludering och vad inkluderingsarbete innebär för enskilda föreningar.

Deltagarna lyfte också hinder som de upplever att deras förening ställs inför. Av dessa var *tidsbrist* och *avsaknad av kunskap* det man ansåg vara de största hinderna. Ett annat hinder som deltagarna lyfte handlade om motstånd inom den egna föreningen. Motståndet som beskrevs kunde se olika ut, men till stor del handlade det om en frustration kring brist på resurser och stöd för att kunna arbeta med inkludering på ett fullgott sätt.

Deltagarna lyfte olika stöd som de anser att föreningen behöver för att kunna utveckla sitt arbete med inkludering. Verktyg och resurser som efterfrågades var: (1) kunskap, utbildning & information, (2) systematiskt arbete, (3) ekonomiskt stöd, (4) lokaler och (5) kontakter & forum.

En viktig slutsats som kan dras från den här undersökningen är vikten av att tydliggöra vad inkluderingsarbete innebär för idrottsföreningar. Dels för att underlätta föreningarnas arbete, dels för att aktörer som ger stöd till föreningarna ska kunna anpassa sina stöd i förhållande till detta. Det är även viktigt att det finns relevant stöd, så som ekonomiska bidrag, tillgänglig information och kunskap, för att möjliggöra idrottsföreningars arbete med inkludering. Slutligen understryks vikten av dialog och samverkan genom relevanta forum och verktyg för att konkretisera och utveckla arbetet.

Deltagare & metodik

Underlaget för den här rapporten utgörs av en enkätundersökning, en fokusgruppsdiskussion och en avslutande workshop. Enkäten och diskussionsunderlaget togs fram av Kvinnojouren i Lund tillsammans med representanter från Eslövs och Lunds Kultur- och fritidsförvaltningar.

Deltagarna i enkäten och fokusgruppen är personer som är aktiva inom lokala idrottsföreningar i Lunds och Eslövs kommun. Deltagarna är personer som är aktiva inom föreningslivet på olika sätt; idrottsutövare, ledare, tränare eller styrelseledamöter. Majoriteten av deltagarna är ledamöter i sin förening. Vissa av deltagarna är anställda inom sin förening, men majoriteten engagerar sig ideellt.

Enkäten skickades ut till samtliga idrottsföreningar inom Eslövs och Lunds kommun och blev besvarad av sammanlagt 74 personer, varav cirka 70% från Lund och 30% från Eslöv. Majoriteten av svaranden var män, cirka 30% var kvinnor, och 10% av svaranden definierar sig som personer med transexfarenhet. Enkäten fylldes i anonymt, detta för att säkerställa att deltagarna skulle känna sig trygga att svara ärligt på frågorna. Alla deltagare svarade inte på alla frågor. Enkäten bestod av tre delar: (1) Bakgrund (2) Kunskap och inkluderingsarbete, (3) Behov och hinder. Alla delar bestod av sammanlagt åtta olika sektioner.

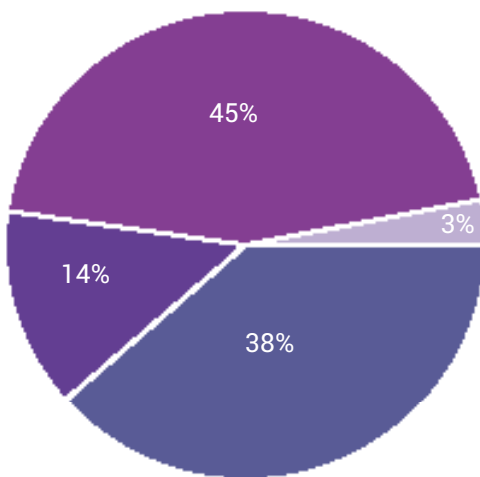
Fokusgruppen träffades digitalt vid ett tillfälle som varade i tre timmar. Medverkande i fokusgruppen var en representant från Kultur och fritidsförvaltningen i Eslöv, två representanter från samma förvaltning i Lund och en person deltog från Kvinnojouren i Lund. Utöver dessa deltog fem personer från lokala idrottsföreningar i Eslöv och Lund. Svaren från fokusgruppen har anonymiserats i denna rapport.

Workshopen utgick från diskussionsfrågor som tagits fram utifrån materialet från enkätundersökningen och fokusgruppsdiskussionen. Medverkande gjorde representanter från Eslövs och Lunds Kultur- och fritidsförvaltningar, samt en representant från Riksidrottsförbundet RF-SISU Skåne.

Att arbeta med inkludering

Den första sektionen av enkätundersökningen handlade om hur och om föreningarna arbetar med inkludering, samt hur deltagarna upplever inkluderingsbegreppet i relation till sin förening.

Arbetar din förening med inkluderingsfrågor i nuläget?



Av de tillfrågade svarade 45% att de på något sätt arbetar med inkluderingsfrågor. 38% svarade att föreningen arbetar med detta till en viss del, och 14% svarade att föreningen inte arbetar med inkluderingsfrågor. 3% svarade att man inte visste.

1. Tillgänglighet
2. Diskrimineringsfrågor
3. Normer och normkritik
4. Förebygga våld

Det vanligaste var att man arbetar med inkluderingsfrågor som berör tillgänglighet, medan "att förebygga våld" var det minst vanliga. På frågan om vilka inkluderingsfrågor man ville att föreningen skulle arbeta mer med i framtiden blev svaret detsamma. Högst på listan stod tillgänglighetsfrågor, sedan diskrimineringsfrågor, normer och normkritik och slutligen våldsförebyggande arbete.

“Vi inkluderar alla”

Inkludering är ett brett begrepp som kan innebära en mängd olika saker beroende på vilken kontext det används i. I undersökningen beskriver deltagarna vad inkludering innebär för dem och deras idrottsförening. I svaren kan utläsas att för en majoritet handlar inkludering om att ta avstånd från exkludering, det vill säga att inkludering till stor del handlar om vilka som får vara med i föreningen och att ingen stängs ute.

“(...) i nuläget är våra utövare väldigt diversifierade och vi får inga klagomål på att klubben exkluderar någon.”

“Vår förening är för alla och det är bara att betala medlemsavgiften så är man välkommen.”

Många av deltagarna lyfter vikten av att alla ska få vara med i föreningen - att människor med olika bakgrunder är välkomna och att det inte finns några hinder inom föreningen som utesluter någon från att delta. Perspektivet på inkludering som handlar om att inte exkludera någon är ett viktigt perspektiv som utgör en av grundstenarna för inkluderingsarbetet. Det är samtidigt viktigt att komma ihåg att detta bara är en del av arbetet och att inkludering inte enbart handlar om att inte exkludera någon, utan hur man arbetar för att upptäcka exkludering och hur man arbetar för att motverka diskriminering, kränkningar och exkludering.

Mindre fokus lägger deltagarna på inkluderingsarbete för personer som redan är aktiva inom föreningen, men exempel på systematiskt inkluderingsarbete förekommer. Bland annat berättar en deltagare att de har en funktion inom styrelsen som är ansvarig för inkluderingsfrågor, en annan berättar att inkluderingsfrågor är en del av värdegrundsarbetet som ingår i ledarnas årliga fortbildning, och en tredje berättar att de har upparbetade handlingsplaner och styrdokument där frågorna lyfts.

Förutom att förstå inkludering som en motsats till exkludering argumenterade vissa av deltagarna för att idrottsföreningar kan verka som en förändringskraft och motverka ojämlikheter mellan olika grupper i samhället.

“Det finns en stor barriär mellan dem som är inne i föreningslivet och har tillgång till alla de mervärden som föreningar bidrar med och sprider, och dem som inte har det. Ofta är det samma samhällsgrupper som är utestängda från föreningsidrott som också är utestängda från arbetsmarknad och andra typer av sociala kontaktytor. Det blir en jättestor förstärkningseffekt av de ojämlikheter som vi har i samhället. Att inte civilsamhälle och föreningsliv fungerar som en motverkande kraft i stället!”

Andra deltagare är kritiska mot inkludering som begrepp och menar att inkluderingsarbetet försvåras av begreppet. I fokusgruppen diskuterade deltagarna bland annat vad ordet kan skapa för känslor och tankar inom föreningarna. En av deltagarna lyfte begreppet som en tröskel för att arbeta med inkluderingsfrågor.

"När man pratar inkluderingsfrågor blir det en ganska hög abstraktionsnivå... Vi pratar aldrig inkluderingsfrågor, man blir liksom låst av begreppet som sådant. Att vi måste vara så duktiga för att vi är rädda för att göra fel."

Deltagaren resonerade att ordet är svårt att arbeta med då det kan finnas ett motstånd som grundar sig i att begreppet är för abstrakt och därför försvårar ett praktisk och konkret arbete. Deltagaren argumenterade för att istället arbeta med en värdegrund som genomsyrar hela föreningen så att alla på ett enkelt sätt kan förstå och arbeta utefter dessa principer.

Inkludering kan vara ett abstrakt begrepp och det kan vara svårt att veta hur en ska arbeta på ett konkret sätt i det dagliga arbetet. För vissa föreningar handlar det om att arbeta utefter principen om att "alla är välkomna", för andra handlar det om ett mer systematiskt arbete. För vissa är inkluderingsarbete inom föreningen en del av ett större förändringsarbete som måste ske i hela samhället, medan andra fokuserar på inkludering inom den egna föreningen.

”Vi försöker få in tjejer i klubben”

När deltagarna ger exempel på inkluderingsarbete läggs mycket fokus på vem eller vilka som är med i föreningen. Deltagare tar exempelvis upp trösklar för olika grupper att medverka i föreningen såsom exempelvis ekonomiska hinder, tillgänglighetsanpassade lokaler och svårigheter att rekrytera enligt en mångfaldslogik.

Mångfaldslogiken består av att inkludering handlar om att föreningen ska vara tillgänglig för olika grupper av människor med olika bakgrunder eller egenskaper. Till exempel beskriver en majoritet av deltagarna svårigheter att rekrytera antingen tjejer eller killar till föreningen, att rekrytera personer med olika etniska bakgrunder eller med olika funktionsvariationer.

”Vi har inte stött på några problem, men nyanlända saknas i vår verksamhet.”

”Vi är en förening där alla är med, från barn i 7-årsåldern, barnfamiljer och pensionärer. Då blir det inkluderande med ungdomlig nyfikenhet och de äldres visdom.”

”Vi skulle kunna försöka att vara bättre på att få mer killar till vår idrott.”

I många fall sätts lika med tecken mellan inkludering och mångfald. Olikheter blir här positiva egenskaper och ett sätt att förstå och arbeta för inkludering. Liksom i föregående avsnitt förstås inkludering i motsats till exkludering. Att välkomna ”alla” är att välkomna en mångfald till föreningen. På så sätt eliminerar man exkludering, och blir därmed inkluderande.

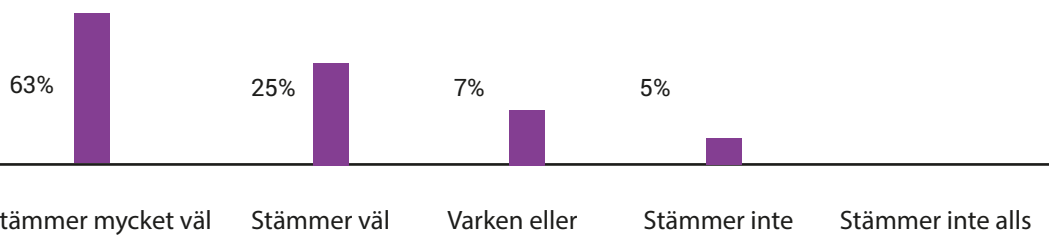
Tillgängliga rum

I den här sektionen fick deltagarna reflektera över tillgänglighet i olika rum. Tillgänglighet kan innebära många olika saker och kan ses från olika perspektiv. I den här sektionen lades fokus framför allt på fysisk tillgänglighet som en viktig aspekt i inkluderingsarbetet. Deltagarna presenterades för olika påståenden och fick skatta dessa från stämmer mycket väl, till stämmer inte alls.

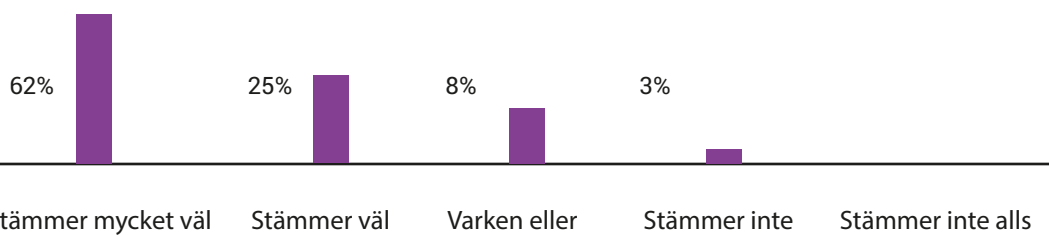
Våra omklädningsrum och toaletter är tillgängliga för män, kvinnor och transpersoner, samt för personer med olika funktionsvariationer



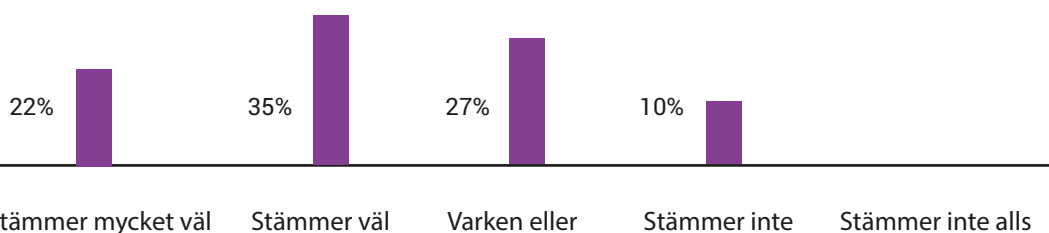
Vår träningslokal är tillgänglig för alla som vill träna



Inkluderingsarbetet pågår i alla rum: på plan såväl som i omklädningsrum och på styrelsemöten



Vi har tydliga riktlinjer som gäller tillgänglighet och inkludering för våra fysiska rum



På vilket sätt arbetar ni med tillgänglighet och vad skulle ni behöva för att kunna arbeta med detta i framtiden?

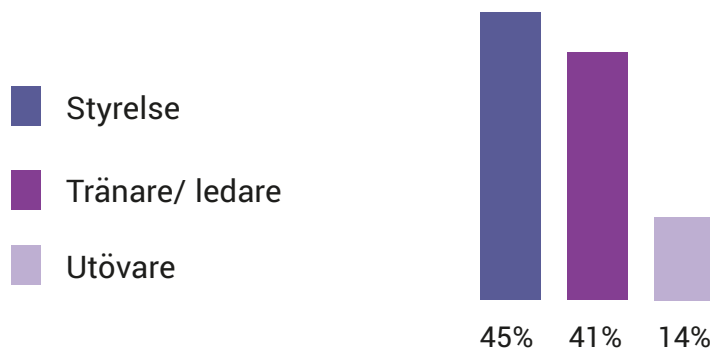
Sammanlagt svarade 38 personer. Flera deltagare beskrev att man inte upplevde några problem kring tillgänglighet, att man upplever föreningen som tillgänglig för alla, eller att dessa frågor inte är relevanta eftersom tillgänglighetsfrågor inte är en del av föreningens kärnverksamhet.

Något som många av deltagarna fokuserade på handlade om fysisk tillgänglighet för personer med funktionsvariationer. Många påpekade att föreningen gör allt den kan för att göra fysiska rum tillgängliga för alla, men att de är beroende av att kommunen hjälper till med lokalanpassningar. Deltagarna beskrev att man arbetar kontinuerlig med tillgängligheten i fysiska rum, men beskriver detta som något som ligger utanför deras kärnverksamhet och/ eller att tillgänglighetsfrågor inte har varit aktuella eller prioriterande inom föreningen.

Kunskap

I den här sektionen fick deltagarna berätta om hur kunskapen ser ut inom föreningen när det gäller inkluderingsfrågor, samt vilka hinder som finns för att tillgängliggöra kunskap inom föreningen.

Har föreningen genomgått utbildningar eller skaffat sig kunskap på annat sätt om inkluderingsfrågor?



69 personer berättar att deras föreningar genomgått utbildningar/kurser eller tillskansat sig kunskap på annat sätt om inkluderingsfrågor. Av dessa är det vanligast att personer inom styrelsen tillskansat sig kunskap. Näst vanligast är att tränare/ledare har gjort detta, och det är mest ovanligt att idrottsutövarna tillskansat sig kunskap om inkluderingsfrågor.

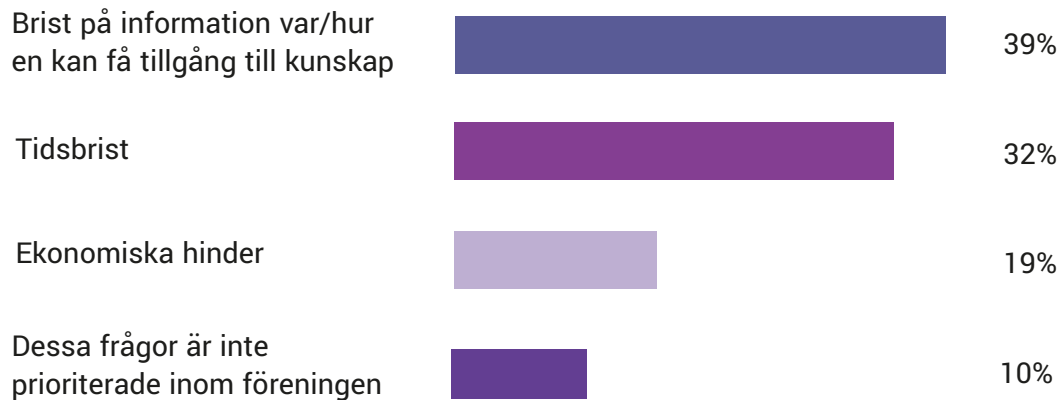
På frågan om vilka inkluderingsfrågor som föreningen fått kunskap eller utbildning om är normer och diskrimineringsfrågor det vanligaste, följt att frågor som berör tillgänglighet och slutligen våldsprevention.

Sju personer valde "annat" som svarsalternativ och redogjorde för olika typer av utbildningsinsatser. Tre personer svarade att de genomgått utbildningar via sina respektive idrottsförbund, två personer skrev att detta ingår i ledarutbildningen. Den sista svarande att inkluderingsfrågor är en del av verksamhetens värdegrundsarbete.

Har denna kunskap lett till någon förändring inom föreningen?

Betydligt färre svarade på den här frågan, 23 personer. Majoriteten av dessa skrev att kunskap om inkluderingsfrågor till viss del har lett till en förändring inom föreningen. Många upplever att insatserna lett till en ökad medvetenhet inom föreningen, samt öppnat upp för dialog om inkluderingsfrågor. En del av deltagarna beskrev konkreta steg som tagits inom föreningen i relation till kunskapshöjande insatser, exempelvis tydliggörande av värdegrund och målgruppsanpassande insatser. En deltagare skrev att de har sett över resursfördelning inom föreningen så att tjejer och killar kan träna på lika villkor. En del skrev att de inte sett någon tydlig förändring och vissa skrev att en förändring inte behövs då de upplever att deras förening redan är inkluderande.

Om föreningen inte genomgått utbildningar eller skaffat sig kunskap om inkluderingsfrågor, vad har detta berott på?



14% har valde att vidareutveckla sina svar på frågan i fritext. Majoriteten av svaren handlade om tidsbrist för ideella som ett stort hinder när det kommer till att arbeta med inkluderingsfrågor. En del av deltagarna skrev att de välkomnar alla och därför inte ser något behov av kunskap i dessa frågor, alternativt att det inte finns en vilja att prioritera frågorna då detta inte ses som en del av föreningens kärnverksamhet.

Hur kan vi tillgängliggöra kunskap för idrottsföreningar?

Vi ställde frågan till deltagarna om olika sätt att tillgängliggöra kunskap om inkluderingsfrågor. Deltagarna fick fylla i vad de ansåg skulle vara det mest (1), respektive det minst (4) relevanta för deras förening.

- 1 Tydligare kommunikation och/eller bättre framförhållning från Kultur- och fritidsförvaltningen, RF-SISU eller andra relevanta aktörer om när och vilka utbildningar som finns under året.
- 2 Utbildningsmaterial som gör det lättare för oss att arbeta med frågorna självständigt i enlighet med vår egen tidsplanering.
- 3 Möjlighet att själv få vara med i planeringen av utbildningsinsatser som ska ske under året.
- 4 Möjlighet för utbildare att besöka vår förening på plats innan, under eller efter träning/styrelsemöten.

”Vi eftersträvar att undanröja trösklar”

Deltagarna i undersökningen beskriver hur man på olika sätt har valt att arbeta med inkludering inom sin förening. Arbetet som beskrivs kan delas in i tre olika kategorier: systematiskt arbete inom styrelsen, resursfördelning och kunskapsinhämtning.

Systematiskt arbete inom styrelsen

Systematiskt inkluderingsarbete pågår inom några av de föreningar som deltog i undersökningen. Många av deltagarna beskriver hur detta arbete genomförs av föreningens styrelse, bland annat genom policydokument, handlingsplaner och andra styrdokument.

”Genom värdegrundsarbete har vi en bra och hållbar strategi för hur verksamheten ska bedrivas.”

Det är inte enbart inom styrelsen som detta arbete utförs, i undersökningen ger deltagare exempel på hur man arbetar med en helhetsansats inom föreningen. Arbetet görs tillsammans med ledare via tränarutbildningar, tillsammans med föräldrar på föräldramöten och via särskilda utskott som behandlar frågorna.

Resursfördelning

Deltagarna berättar hur resursfördelning och att se över resurser, så som avgifter och halltider, kan vara ett effektivt verktyg för att möjliggöra inkluderingsarbetet.

”Medlemsavgiften är den minimala, och vi eftersträvar att på alla sätt undanröja trösklar för att kunna medverka i föreningen”

En deltagare berättar att de har en eller två personer inom föreningen som har ett särskilt ansvar för att arbeta med inkluderingsfrågor. En annan deltagare berättar att föreningen arbetar löpande med tillgänglighetsfrågor genom att gå igenom föreningens resurser och fördela ekonomin, resor och halltider jämlikt. En deltagare berättar att det var svårt att arbeta med inkludering inom de ramar som redan fanns inom föreningen och att man därför valt att starta andra aktiviteter, så som språkcaféer i träningshallen och ett basketlag för ensamkommande barn och unga.

Kunskapsinhämtning

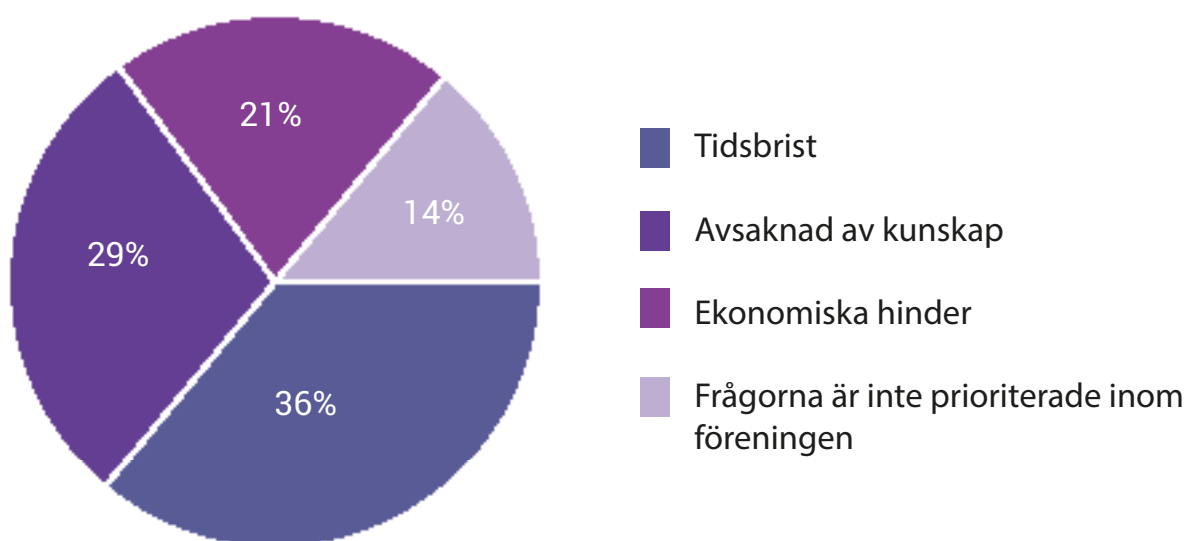
Kunskapsinhämtning är ytterligare ett verktyg som lyfts fram som en del av inkluderingsarbetet. Deltagarna beskriver hur föreningsaktiva deltagit i workshops och utbildningar. En deltagare berättar att föreningen arbetat med "omklädningsrumssnack" med stöd av RF-SISU Skåne. En annan deltagare berättade hur manliga tränare inom föreningen fått gå en kurs om menstruation.

"Jag tycker om när det blir konkret. Vi tvingade våra manliga tränare att lära sig hur menstruation funkar och hur olika typer av träningar påverkar olika delar av kroppen i olika perioder."

De största hindren deltagarna upplever i relation till kunskapsinhämtning i sina föreningar är tidsbrist och brist på information om var och hur föreningen kan få tillgång till kunskap. I enkätundersökningen efterfrågar deltagarna utbildningsmaterial som gör det lättare för föreningen att arbeta med inkluderingsfrågor självständigt enligt sin egen tidsplanering. Deltagarna efterfrågar även tydligare information om när och vilka utbildningar som finns under året.

Hinder & behov

Vilka hinder upplever du att din förening möter i arbetet med inkluderingsfrågor?



”Det finns en gräns för vad man vill lägga tid på”

I undersökningen kan man i vissa fall utläsa motstånd från deltagarna när det gäller frågor som rör inkluderingsarbete. Motståndet som beskrivs av deltagarna består till stor del av att man upplever en avsaknad av resurser, såsom tid, personal eller ideella krafter för att ha möjlighet att arbeta med frågorna.

”Jag tror att ni är ganska orealistiska när ni tror att föreningarna har kapacitet att engagera sig i dessa frågor annat än att följa regler och rekommendationer. Vi har fullt upp med att få vår verksamhet att överleva just nu.”

I en del fall handlar motståndet om att deltagarna inte ser något behov av att arbeta med inkluderingsfrågor, eftersom man inte upplever några problem inom sin förening. I exemplet nedan fick deltagaren svara på olika frågor som handlade om kunskap och utbildning inom föreningen när det gäller olika inkluderingsfrågor.

”Vad ska vi utbildas i? Vår förening arbetar under devisen att alla är välkomna oavsett kön, läggning, funktionshinder, hudfärg, ålder med mera. Vi välkomnar alla och har inga problem i dessa frågor idag.”

En del av deltagarna känner inte igen att det finns motstånd kring frågorna inom deras förening, utan beskriver att man tvärtom ser mycket engagemang kring inkludering och en stor kunskapsörst för att lära sig mer om frågorna.

”Vi är kunskapsslukare! Att tvinga någon till en utbildning har jag aldrig hört talas om. Vi går alla utbildningar vi får gå, som föreningarna har råd med. Det är inget snack om saken! Hittills har jag aldrig stött på något motstånd.”

Till stor del handlar motståndet i undersökningen om vilket ansvar eller vilken roll deltagaren anser att föreningen har när det kommer till inkluderingsarbete. En vanlig förekommande fråga i undersökningen handlar om vad som utgör föreningens kärnverksamhet. För många är kärnverksamheten idrotten och idrottsutövandet. I dessa fall ses inkludering som något man ägnar sig åt utöver detta - något som behöver läggas till i arbetet, snarare än en naturlig del i verksamheten.

”Jag tycker att föreningen har en bra modell med stort handlingsutrymme, men på ett sätt som inte stör föreningens kärnverksamhet.”

”Det finns en risk att vi inte tänker på inkluderingsfrågor, eftersom fokus ligger på kärnverksamheten.”

Alla deltagare håller inte med om synen på inkludering som något som existerar utanför verksamheten. För några av deltagarna är det del av verksamhetens kärna.

"Målet med träningen är ju inte bara att de ska bli duktiga på sin sport och ha kul, målet är ju att de ska bli bra medmänniskor i samhället när de slutar och medan de är aktiva."

Av dem som deltog i undersökningen är det en relativt liten del som upplever att inkluderingsfrågor inte är prioriterade inom sin förening. Endast 14% uppger att frågorna inte anses vara prioriterade. En högre andel är dem som uppger att tidsbrist och avsaknad av kunskap utgör hinder för att arbeta med frågorna. Motståndet kan alltså förstås utifrån att deltagarna anser sig inte ha tillräckligt med tid eller kunskap för att bedriva ett inkluderingsarbete.

”Hur kan vi arbeta?”

I undersökningen fick deltagarna beskriva vilka verktyg de skulle behöva för att komma över de hinder som de ser i relation till inkluderingsarbete inom sin förening. De verktyg och resurser som efterfrågades kan delas upp i fem olika kategorier:

- (1) Kunskap, utbildning & information
- (2) Systematiskt arbete
- (3) Ekonomiskt stöd
- (4) Lokaler
- (5) Kontakter & forum

Kunskap, utbildning & information

Det som flest deltagare lyfte som ett behov för att kunna utveckla eller stärka arbetet med inkludering var kunskaps- och informationsinhämtning. Deltagarna efterlyste tillgång till utbildningsinsatser, såsom föreläsningar, handledning, workshops, checklistor och mallar. Många deltagare lyfte även behovet av föreningsspecifika utbildningar där de på ett konkret sätt kan få förslag och tips på hur inkluderingsarbetet kan se ut i just deras förening.

”Vi behöver nog hjälp med att lära oss mer om hur just vi kan arbeta för att nå en bättre inkludering i våra idrotter och i vår förening.”

Deltagarna efterfrågade utbildningsinsatser där fokuset är praktiska exempel på hur man kan arbeta med inkludering. En deltagare efterfrågade exempelvis kunskap om inkluderingsarbete under själva träningen. En annan deltagare underströk vikten av att utbildningsinsatser måste vara ekonomiskt hållbara för föreningen och att vid eventuella kostnader bör det finnas möjlighet att söka om ekonomiskt stöd.

I undersökningen efterfrågade deltagarna även en tydlighet när det gäller information om utbildning och andra kunskapsresurser som finns att tillgå. En deltagare efterfrågade en sammanställning över aktörer, utbildningar och resurser.

”Medskick är att ha någon typ av sammanställning om vart man ska vända sig om en vill starta ett specifikt projekt till exempel. Det är väldigt många trådar på många olika ställen. Att veta vilka resurser som finns och var det finns att tillgå hade varit väldigt värdefullt, speciellt för små föreningar.”

En annan deltagare efterfrågade tydligare information på kommunens hemsida om vem som ansvarar för inkluderingsfrågor i relation till idrottsföreningar. Personen efterfrågade även tydligare information från kommunen om vilka krav som ställs på föreningarna. Hen menade även att värdegrunden som kommuniceras från kommun till föreningarna inte är tillräckligt konkret och tydlig. En annan deltagare efterfrågade något liknande och menade att riktlinjerna från kommunen är för generella och svåra att tillämpa på föreningens verksamhet. En tredje deltagare var av samma åsikt och menade att man borde fokusera på att ta fram breda lösningar som gäller alla föreningar.

Systematiskt arbete

Några av deltagarna understryker vikten av ett systematiskt och hållbart arbete med inkludering då frågorna annars lätt hanteras som punktinsatser, snarare än ett långsiktigt arbete. Deltagarna efterlyser handlingsplaner och styrdokument som kan upprättas inom föreningen och att inkludering tas upp som en stående punkt på styrelsemöten. En deltagare argumenterar för en tydlig ansvarsfördelning, exempelvis en person som ansvarar för frågorna inom föreningen.

Deltagarna lägger också fokus på vikten av planering för ett systematiskt arbete, där en av deltagarna föreslår att ett årligt aktivitetshjul hade kunnat skapa en arbetsstruktur som kan integreras i verksamheten.

Ekonomiskt stöd

Många deltagare tar upp ekonomiskt stöd som en förutsättning för att kunna arbeta med inkludering. Ett flertal understryker vikten av långsiktigt stöd som gör att föreningarna har tillräckliga resurser för att ägna sig åt frågorna. Man tar också upp förslag om riktade bidrag, dels för att skapa incitament för föreningars arbete med inkluderingsfrågor, dels som ett verktyg för att sänka medlemsavgifter och andra förseningskostnader för ekonomiskt sårbara grupper.

”Vi skulle uppskatta att Lunds kommun aktivt försöker aktivera seniorer och personer med funktionsnedsättningar, detta genom riktade bidrag till dessa grupper.”

Några av deltagarna diskuterar motprestationer och krav i relation till bidrag. Här skiljer sig åsikterna åt. Vissa menar att krav på motprestation krävs för att uppnå förändring och ett aktivt arbete med inkluderingsfrågor, andra menar att det är svårt därför att det är komplicerat att mäta inkludering. Risken, menar hen, är att inkluderingsarbete då bara handlar om vilka dokument som upprättas snarare än arbetet som faktiskt görs.

”En frågeställning blir ju också hur mäter du inkludering? Är det andel kvinnor och män, utlandsfödda... eller hur mäter du? Hur tar du fram den som är bäst på inkludering? Det innefattar ju så himla mycket. Vi skulle kunna ha en inkluderingspolicy i vår förening, men hur mycket säger det om verkligheten? Jag tror på att komma ner på gräsrotsnivå, ner i verksamheten. Hur kan vi arbeta? Hur kan vi få en större bredd? Jag tror att det är sånt vi måste jobba med snarare fina ord uppe i molnen som kanske inte etableras i verksamheten.”

En annan deltagare menar att hen inte tror på tvång som den bästa lösningen, men att policy och styrdokument utgör viktiga ramar för hur en förening ska bedrivas. Via dessa dokument, menar hen, kan man också ställa krav på att dem som är engagerade i verksamheten att arbeta efter den värdegrund och de frågor som har beslutats.

Lokaler

Många av de behov som framkom i relation till lokaler var främst utifrån en tillgänglighetsaspekt. Deltagarna menade att från ett inkluderingsperspektiv kan omklädningsrum vara en begränsande miljö för personer med olika funktionsvariationer och för personer av olika kön. En deltagare önskade möjligheten att bygga om lokalerna för att skapa ett tredje omklädningsrum, en annan berättade att de inte har något omklädningsrum för män. Deltagarna gav uttryck för ett behov av att se över tillgängligheten i kommunens idrottshallar när det kommer till fysiska hinder att röra sig i och mellan olika rum. Många av deltagarna påpekar att förändring eller ombyggnad av lokaler är svåra för föreningarna att själva göra något åt, då de allra flesta hyr lokaler från kommunala eller privata hyresvärdar.

Kontakter och forum

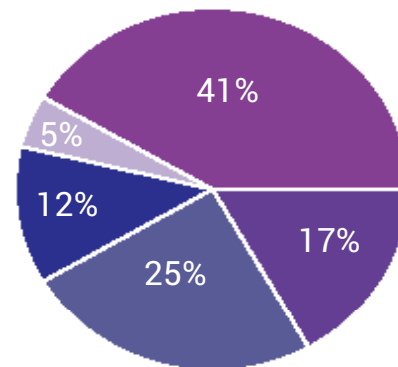
I undersökningen efterfrågade deltagarna nätverk och forum med fokus på inkluderingsfrågor. De efterfrågade dels kontaktnät med andra föreningar, dels forum tillsammans med kommun, RF-SISU och andra relevanta aktörer. Man önskade även gemensamma utbildningar tillsammans med andra föreningar där man kan få stöd av personer eller aktörer som är duktiga på inkluderingsfrågor.

Samarbete

Hur upplever du dialog, samarbete och stöd i relation till Kultur- och fritidsförvaltningen när det gäller inkluderingsfrågor?

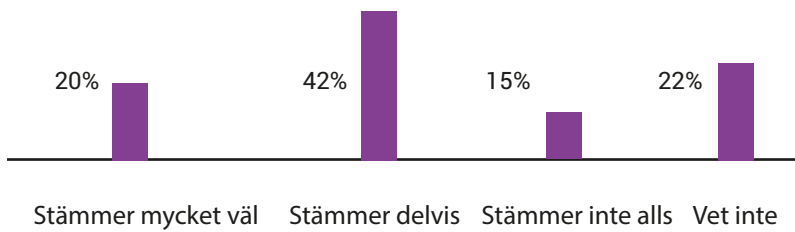
En majoritet svarade att de inte har haft någon dialog med kommunen i dessa frågor. Många deltagare skrev att de inte upplever att det finns ett behov av en dialog kring dessa frågor eller att man inte visste att kommunen kunde hjälpa till. En del av deltagarna beskriver ett bra samarbete med kommunen, men inte specifikt i frågor som rör inkludering. Några upplever samarbetet med kommunen som mindre bra då man inte anser att kommunen är insatt i föreningarnas behov eller förutsättningar. En deltagare föreslår specifika anslag för att arbeta med tillgänglighet och inkludering.

Förutom samarbete med kommunen lyfter föreningarna fram andra viktiga samarbeten såsom RF-SISU, socialförvaltningen, Rädda barnen, IK EOS, Aktiv ungdom, arbetsförmedlingen och olika idrottsförbund.

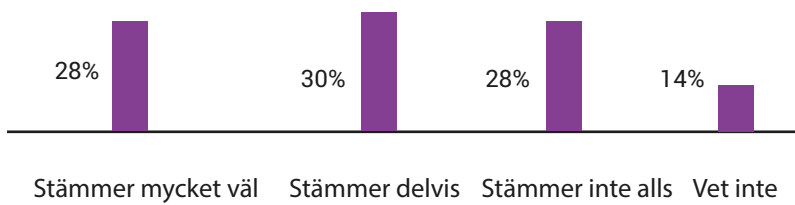


- Mycket bra
- Bra
- Mindre bra
- Inte alls bra
- Vet inte

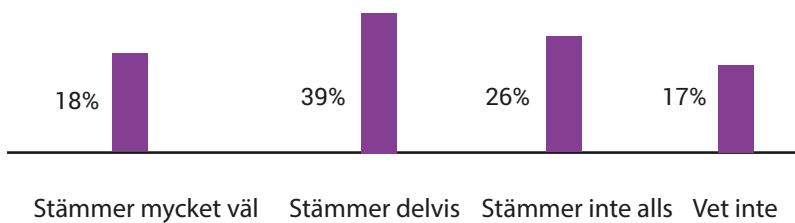
Jag upplever att föreningen får tydliga riktlinjer från kommunen gällande frågor som handlar om inkludering



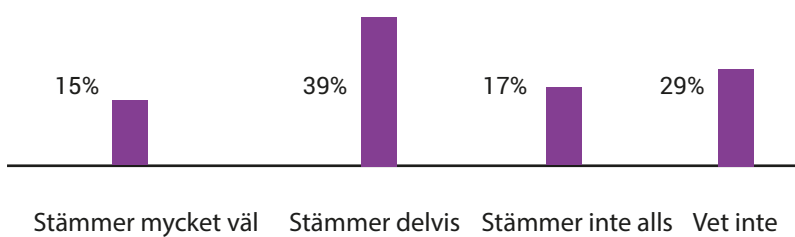
Jag vet vem inom kommunen vi ska höra av oss till om vi har frågor om inkludering



Jag upplever att vi får tydlig och relevant information om inkluderingsfrågor



Jag upplever att föreningen har möjlighet att påverka hur dialogen och samarbetet med kommunen ska se ut i de här frågorna



Diskussion

På frågan om vad inkluderingsarbete innebär för idrottsföreningar varierade deltagarnas svar. Föreningarna som deltog i undersökningen har alla olika förutsättningar. Några föreningar är mindre med få medlemmar och drivs enbart av ideella krafter, andra är större med många medlemmar och anställd personal. Eftersom förutsättningarna skiftar mellan olika föreningar kan det vara svårt att finna ett svar på frågan om vad inkluderingsarbete innebär och ska innebära för idrottsföreningar.

Definitionen av, och förståelsen om vad inkluderingsarbete innebär skiftar dessutom bland deltagarna. För vissa handlar det om att arbeta efter principen om att alla är välkomna och inte stänga dörren för någon. För andra innebär inkluderingsarbetet att det finns skriva dokument såsom policys och handlingsplaner. Några deltagare menar att inkluderingsarbetet behöver förenklas och bli en naturlig del inom föreningens arbete på en daglig basis, andra menar att arbetet med inkludering handlar om att arbeta för en större samhällsförändring. En del deltagare ifrågasätter om inkluderingsarbete överhuvudtaget ska vara en del av den ordinarie verksamheten, eller om det är något man väljer att arbeta med utöver denna.

Hur kommer det sig att deltagarna i den här undersökningen svarar så olika på vad inkluderingsarbete är och hur man kan eller bör arbeta med detta? En grund som alla föreningar ska stå på är såklart lagar, som exempelvis diskrimineringslagen och barnkonventionen. Vissa föreningar tillhör förbund med egna policy-, eller värdegrundsdokument, andra har det som motkrav från bidragsgivare. Men frågan om vilka krav som finns på idrottsföreningar att ägna sig åt inkluderingsarbete, vad som är tillräckliga insatser eller hur arbetet ska genomföras finns det ingen gemensam förståelse för. Det blir upp till varje förening att själv bestämma hur man definierar inkludering och hur arbetet ska se ut.

Detta ställer krav på föreningen att ha tillräckliga kunskaper för att genomföra arbetet, tid att avsätta till utbildning, planering och genomförande, samt ekonomiska resurser som arbetet medför. Det förutsätter också att det finns ett intresse för inkluderingsfrågor och att de blir prioriterade av föreningen.

Vilka är våra förväntningar?

För att undersöka vad ett inkluderingsarbete kan innebära är det också viktigt att undersöka vilka förväntningar som kan eller bör ställas på föreningarna. Frågan måste förstås utifrån en rad olika variabler som kan utgöra hinder för ett sådant arbete.

Det första handlar om olika förutsättningar som påverkar föreningarnas möjlighet att arbeta med frågorna. Hur mycket tid som är möjlig att lägga på inkluderingsarbete eller hur mycket utrymme frågorna kan varieras beroende på föreningens resurser, så som ekonomiska- och personalresurser. Det andra handlar om olika kunskapsnivåer som finns inom föreningen. I en förening där inkluderingsfrågor känns komplicerade och krångliga blir det svårt att implementera frågorna i föreningens dagliga arbete. Det tredje handlar om motstånd inom föreningen. I undersökningen berättade deltagarna att motståndet mot att arbeta med inkluderingsfrågor bestod av bristande resurser, men även av att frågorna inte ansågs vara en viktig och prioriterad del av verksamheten. Beroende på vilka hinder och behov den enskilda föreningen möter behöver insatser och resurser alltså anpassas för att möjliggöra inkluderingsarbetet.

I undersökningen lade en majoritet av deltagarna fokus på att inkludering innebar att välkomna personer av olika bakgrunder in i föreningen, men få fokuserade på ett systematiskt inkluderingsarbete inom föreningen. Arbetet med inkludering pågår inte bara på planen eller i träningslokalen. Det pågår även i styrelserum, i omklädningsrum, på matcher och på möten. Det blir därför viktigt att identifiera vilka förväntningar som finns på inkludering i olika rum. Inkluderingsarbetet i styrelserummen kan exempelvis handla om att gå igenom föreningens styrdokument, i omklädningsrummet handlar det kanske om att arbeta med en schysst och inkluderande jargong, och i träningslokalen om att det fysiska rummet är tillgänglig för alla. Förväntningarna på arbetet med inkludering kan alltså variera beroende på var i föreningen vi befinner oss.

En viktig aspekt när det gäller arbetet med inkludering är vem eller vilka som bär ansvaret för att arbeta med frågorna. En förväntning är ofta att arbetet ska bedrivas av personer som brinner för frågorna. I undersökningen berättade många av deltagarna att arbetet med inkluderingsfrågor ofta drivs av eldsjälarna inom föreningen. I några av de fall då deltagarna upplevde att det inte fanns något arbete med frågorna inom föreningen förklarades detta med att det inte fanns någon person med intresse för det. På frågan om vad man ansåg sig behöva för att kunna arbeta med inkludering blev svaret ofta "fler personer som är intresserade". Det finns alltså i flera fall en förväntan inom föreningarna att enskilda individer ska axla frågan om inkludering.

Undanröja hinder och tillmötesgå behov

Då möjligheter, behov och hinder ser olika ut för olika föreningar kan inkluderingsarbetet och förväntningarna på detta komma att se olika ut. För att tillmötesgå föreningarnas behov och bidra med de verktyg som behövs är det väsentligt att insatser och resurser anpassas utifrån olika föreningars förutsättningar. Samtidigt är det viktigt med en gemensam förståelse av vad inkludering är, varför det är viktigt och hur man kan arbeta med det på föreningsnivå.

Att identifiera insatser och definiera hur ett inkluderingsarbete ska genomföras måste också ske i samverkan mellan idrottsföreningar som kan genomföra arbetet och aktörer som kan underlätta arbetet så att alla, oavsett bakgrund ska kunna delta på lika villkor inom idrotten.

Slutsatser

I den här undersökningen har representanter från olika idrottsföreningar berättat om deras arbete med inkluderingsfrågor. Deltagarna har också lyft tankar, hinder och behov i dessa frågor. I undersökningen har även representanter från kommuner och företrädare från riksidrottsförbundet medverkat. Slutsatserna i den här rapporten utgår från de berättelser och erfarenheter som deltagarna lyft i undersökningens olika delar.

1

Den första, och kanske viktigaste frågan, handlar om att tydliggöra vad inkluderingsarbete innebär idrottsföreningar. Detta dels för att underlätta föreningarnas arbete, dels för att aktörer som ger stöd till föreningarna ska kunna anpassa sina stöd i förhållande till detta.

Om det finns riktlinjer eller krav på inkluderingsarbete bör det vara tydligt vad som förväntas av föreningarna. Lika viktigt är också att det finns stöd som gör att föreningarna kan uppnå riktlinjerna eller kraven som ställs på dem. Stöd och riktlinjer måste alltså stå i relation till varandra.

- Föreningar har väldigt ofta fler än en värdegrund och flera riktlinjer att förhålla sig till. Idrottsförbund, bidragsgivare och kommuner har allt som oftast riktlinjer som behandlar inkludering på olika sätt. Föreningen kan dessutom själv ha en egen värdegrund att förhålla sig till. Undersök vad föreningarna redan behöver förhålla sig till och arbeta mot en samsyn av inkluderingsarbetet.

- Tydliggör inte bara vad som ska göras utan även varför. Tydliga incitament gör att eventuellt motstånd inom föreningen kan mötas.

- Var tydlig om det finns riktlinjer eller krav som förändras beroende på föreningars verksamheter. Finns det exempelvis samma riktlinjer för dem som har barn- och ungdomsverksamhet och de föreningar som enbart arbetar med vuxna? Finns det andra förväntningar om en förening är större eller mindre?

2

Många arbetar utifrån riktlinjer och värdegrundsarbete snarare än att ställa krav på att eller hur idrottsföreningar ska arbeta med inkludering. I vissa kontexter finns dock krav på föreningar att arbeta med inkluderingsfrågor. Det kan vara krav som finns inom föreningen, exempelvis att alla ska följa värdegrunds- eller policydokument. Det kan också finnas krav från externa aktörer, exempelvis bidragsgivare. Det är viktigt att tydliggöra vad som är ett krav, exempelvis att följa lagar så som diskrimineringslagen och barnkonventionen, och vad som inte är krav.

- Var tydlig med vad som är krav och vad som inte är det.

- Skapa tydliga arbetssätt och ramar för hur arbetet ska följas eller redovisas.

- Krav måste alltid stå i förhållande till relevanta stöd för att vara effektiva.

3

Ett viktigt verktyg för att möjliggöra idrottsföreningars inkluderingsarbete är ekonomiska bidrag. Det kan därför vara bra för kommuner och andra bidragsgivare att se över sitt bidragssystem så att dessa underlättar idrottsföreningars arbete med inkludering.

- Se över bidragssystemet: Vilka bidrag finns att söka idag som kan underlätta föreningars arbete med inkluderingsfrågor? Hur är bidragen utformade? Finns det för många eller för få bidrag? Finns det riktade stöd eller generella? Finns det pengar att söka för att tillgänglighetsanpassa lokaler? Finns det stöd att söka för utbildning eller fortbildningar?

4

En förutsättning för att skapa inkludering är att det finns tillräcklig och relevant kunskap och information om inkluderingsfrågor. Kunskapen bör finnas inom föreningen på olika nivåer: i styrelserummen, på träningen, i omklädningsrummen och andra relevanta rum inom föreningen. Det är viktigt att kunskap blir en "hela föreningen ansats". Lika viktigt är det att aktörer som ger stöd, ställer krav eller utarbetar riktlinjer för föreningarna har relevant information inom sin organisation. Något som deltagarna i undersökningen efterfrågar är bland annat lättillgänglig information där en kan få en översikt över utbildningar och material.

- Vid behov gör en kartläggning inom föreningen/aktören om vilken kunskap som finns och vilken kunskap som behövs.

- Gör en tydlig plan för hur kunskapen ska tillskansas av föreningen/ aktören och vilka som ansvarar för planen. Ett förslag är att göra ett årshjul där kunskap, men även andra faktorer i inkluderingsarbetet, kan ingå.

- För stödjande aktörer, exempelvis kommuner, kan det vara bra att skapa ett forum där föreningar på ett lättillgängligt sätt kan ta del av relevant information. Ett förslag är att skapa en sida på kommunens hemsida med ett årshjul över utbildningar, träffar och material. Kom ihåg att inkludera relevanta aktörer så som exempelvis RF-SISU som har en mängd material att tillgå!

- Skapa en checklista över saker som ska eller bör finnas på plats för att föreningen ska kunna arbeta med inkluderingsfrågor. Kom ihåg att vara tydlig vad som är krav och vad som inte är det!

5

Forum kan vara ett bra verktyg för att skapa dialog kring hinder och behov i föreningarnas arbete. Det är även ett bra verktyg för att arbeta med samverkan mellan stödjande aktörer och mellan olika föreningar. Se över vilka forum som redan finns där frågor som berör inkludering kan diskuteras. Finns inget sådant forum i nuläget kan det vara en god idé att skapa ett sådant.

- Se över kunskapen inom forumet. Finns det tillräcklig och relevant kunskap?
- Om det redan finns ett forum, kan inkludering läggas till som en punkt på agendan?

6

Förändring är viktigt, men förändring tar tid. Arbetet med inkludering är ett brett och stort arbete som egentligen aldrig tar slut. Kunskap behöver förnyas, arbete vidareutvecklas och revideras. Därför är det viktigt att komma ihåg att små steg ibland är väsentliga för att föra arbetet framåt. Att identifiera dessa steg är ett sätt att föra arbetet framåt. Ställ frågan "vad är nästa steg som vi kan ta?". På så sätt kan arbetet konkretiseras och en realistisk förändringspotential kan uppnås. Det viktigt att föra arbetet framåt, men förändring måste också växa fram.

Kvinnojouren Lund, 2021
Författare Annelie Danielsson
Via projektet *Alla får plats!*



FÖR ETT JÄMSTÄLLT SAMHÄLLE
FRITT FRÅN VÅLD!