

## Pilotklubbar banade väg

2015 gick startskottet för det operativa arbetet med Vision 50/50 då SGF inledde ett pilotprojekt tillsammans med åtta golfklubbar. Under två år har Allerum, Barsebäck, Bokskogen, Chalmers, Haverdal, Lundsbrunn, Piteå och Östersund-Frösö utbildats i genus och organisation vid åtta workshoptillfällen och ett antal arbetsmöten på hemmaplan. De har spanat och analyserat orsaker till den ojämna könsfördelningen, gjort nulägesanalyser och arbetat fram mål och handlingsplaner.

Halvvägs genom processen började pilotklubbarna införa nya rutiner, aktiviteter och handlingar utifrån de spaningar och den genuskunskap gruppen fått. Det här har sammanställts i ett antal tips och goda exempel som kan inspirera fler i GOLF Sverige att sätta igång med ett förändringsarbete.

### Läs pilotklubbarnas tips:

#### Kommunikation

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

#### Personalrutiner

- **Infört** en rutin att alla anställda träffas en specifik tid varje dag, vilket skapar en vi-känsla där alla jobbar tillsammans mot samma mål.
- **Gjort** en presentation av alla anställda på hemsidan för att motverka känslan av anonymitet. Inte planerat, men blev en naturlig del i tankesättet när klubben ändå uppdaterade hemsidan.
- **Flera** klubbar har renoverat, byggt eller planerar att bygga toaletter på banan. Ett tips var att det går att söka anläggningsbidrag för toalettbygge från länsidrottsförbund, ur ett jämställdhetsperspektiv.

- **Klubbens** banutvecklingsgrupp har ökat den kvinnliga representationen och har börjat hålla djupare diskussioner kring vem banan är till för och vem som är målgruppen.
- **Slopat** om banan med fokus på kvinnors perspektiv.
- **Nya skyltar** på anläggningen och på tee med gemensam kvalitetsstandard.
- **Flera klubbar** nämnde hektometersystemet. En har beslutat att införa hektometertee vilket kanske hade gjorts ändå men troligen påskyndats i och med Vision 50/50. En annan som redan har hektometer har ett anslag i receptionen som promotar ”tee it forward” för bättre spelupplevelse.
- **Klubbens 50/50**-processgrupp har besiktigt banan tillsammans med VD i driftbolaget utifrån ett genusperspektiv. Uppfattningen innan besiktningen var att främre tee var mycket sämre, men det visade sig att de bara var sämre skötta. Nu är klippsstandarderna förbättrade vilket lett till höjd kvalitet.
- **Förändringar** i styrelsernas fokus och sammansättning, där en klubb ökat antalet kvinnor från noll till två och de flesta har Vision 50/50 som en naturlig del i diskussioner på styrelsemöten.
- **Tydliga** instruktioner till valberedningen som arbetar på ett annorlunda sätt för att rekrytera en bra mix av personer från bägge könen.
- **Uppdaterat** klubbens dokumentation där det i vissa fall saknades eller hade bristfälligt jämställdhetstänk.
- **Gjort analyser** som inte hade gjorts annars – frågat icke-golfande föräldrar varför de inte spelar, kontaktat avhoppare och analyserat medlemsenkäter.
- **Ett Vision 50/50-tänk** som naturlig del i ett större arbete med att uppdatera klubbens vision.
- **Tävlingsprogrammet** ska förvandlas till en spel- och aktivitetsplan som tydligt ska marknadsföras på hemsidan.
- **Bildat** en framtidsgrupp för att attrahera andra medlemmar att få sin röst hörd. Ett kriterium för att vara med var att vara intresserad av att utveckla klubben.
- **Lyft in dam-** och herrkommittén under en medlemskommitté som ansvarar för alla medlemsaktiviteter. Det görs fortfarande riktade aktiviteter och kommittémedlemmarna har olika ansvarsområden, men allt hålls ihop via medlemskommittén.

## Idrottsverksamhet

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

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

## Bana och anläggning

- **Flera klubbar** har renoverat, byggt eller planerar att bygga toaletter på banan. Ett tips var att det går att söka anläggningsbidrag för toalettbygge från länsidrottsförbund, ur ett jämställdhetsperspektiv.
- **Klubbens** banutvecklingsgrupp har ökat den kvinnliga representationen och har börjat hålla djupare diskussioner kring vem banan är till för och vem som är målgruppen.
- **Slopat** om banan med fokus på kvinnors perspektiv.
- **Nya skyltar** på anläggningen och på tee med gemensam kvalitetsstandard.
- **Flera klubbar** nämnde hektometersystemet. En har beslutat att införa hektometertee vilket kanske hade gjorts ändå men troligen påskyndats i och med Vision 50/50. En annan som redan har hektometer har ett anslag i receptionen som promotar ”tee it forward” för bättre spelupplevelse.
- **Klubbens 50/50**-processgrupp har besiktigt banan tillsammans med VD i driftbolaget utifrån ett genusperspektiv. Uppfattningen innan besiktningen var att främre tee var mycket sämre, men det visade sig att de bara var sämre skötta. Nu är klippsstandarderna förbättrade vilket lett till höjd kvalitet.

## Föreningsstruktur

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