



# Vision 50/50 – Delsjö Golfklubb

## Inledning:

Golf är för alla. Det finns få andra sporter som har samma fina grundförutsättningar för att skapa ett inkluderande sammanhang där många kan trivas och utvecklas.

Handicapsystemet är fundamental i vår sport och vittnar i sig om en ambition för ett jämlikt spel. Ändå ligger golfens könsfördelning mellan män och kvinnor på 73%/27%. Golfen är gjord och skapad för män. Äldre upplever att de möter hinder och nya medlemmar kan ha svårt att hitta sin plats i klubbens gemenskap. Att arbeta med och ta ställning för en ökad jämställdhet och inkludering blir allt viktigare, när medvetenheten om frågorna ökar i samhället och så även i golfvärlden.

Svenska Golfbundet har sedan 2016 arbetat med ett klubbutvecklingsprogram, Vision 50/50. Det är ett långsiktigt förändringsarbete för att öka antalet kvinnor som spelare och i ledande positioner. I programmet får klubbar och distriktsförbund mer kunskap, metoder och en verktygslåda som stöd för att nå en mer jämställd och inkluderande miljö. Klubbutvecklingsprogrammet vision 50/50 är framtaget av Svenska golfbundet (SGF) i samarbete med SISU Idrottsutbildarna och SISU Idrottsböcker och bygger på forskning, fakta och insikter från de cirka 100 klubbar som gått eller går programmet.



I den första rondan av klubbutvecklingsprogrammet Vision 50/50 var uppgiften att spana på klubbens verksamhet, göra en jämställdhetskartläggning och skapa en nulägesanalys. Nulägesanalysen är en viktig grund för det fortsatta jämställdhetsprogrammet och blir en del i den handlingsplan klubben kommer att ha skapat efter att rond två i utbildningsprogrammet Vision 50/50 är avslutad.

Handlingsplanen kommer att bestå av sex delar:

1. Styrelsens bild av varför vi genomför klubbutvecklingsprogrammet Vision 50/50
2. Grundläggande data om klubbens startläge, såsom könsfördelning, åldersstruktur och handicapsstruktur
3. Genomföra en nulägesanalys i form av en sammanställning med de viktigaste spaningarna och tillhörande förändringsmöjligheter
4. Skapa ett övergripande mål för Vision 50/50 i ett treårsperspektiv
5. Sätta upp mål och handlingsplaner för de prioriterade utvecklingsområdena
6. Utse ansvariga för genomförande av handlingsplanerna

Styrelsens bild av varför vi startar Vision 50/50:

- **Styrelsen och ledning:** Viktigt för klubbens framtid att vi behåller medlemmar och fyller på med nya.
- **Medlemmar:** Viktigt att klubbens utbud och miljö är attraktiv och utvecklande för alla.
- **Kvinnor:** Viktigt att vi identifierar och åtgärdar brister och skapar möjligheter för att attrahera kvinnor till golfen och klubben.
- **Klubbens anställda:** Viktigt att klubben är en attraktiv arbetsplats med fokus på en jämlik arbetsplats.
- **Kommun och samhälle:** Viktigt att golfen anses viktig för kommun och samhälle och blir en del av idrotts- och fritidsrörelsen.

### Golfsverige 2021

- Kvinnor 27%
- Juniorer ca 12%
- Ca 555 000medlemskap
- Män 22 hcp/46 år
- Kvinnor 33 hcp/53 år

### Delsjö GK 2021

- Kvinnor 31%
- Juniorer 13%
- Ca 1500 aktiva medlemmar
- Män 17 hcp/49år
- Kvinnor 27hcp/55år

## **Vision:**

Vår vision är att Delsjö GK skall bli en attraktiv verksamhet och ett självklart val för en meningsfull fritid, att man trivs som medlem och att det är en plats man gillar att vara på. Där trivsel och glädje är lika viktigt som tävling och prestation. Vi på klubben ska ha en jämställd och inkluderande gemenskap i en utvecklande miljö.

## **Mål:**

Vårt mål är att erbjuda roliga och välskötta banor med hög tillgänglighet i central och unik miljö med stimulerande tränings- och utvecklingsmiljöer.

Vi vill ha en kompetent och serviceinriktad personal, och att klubben har en genuin och trevlig känsla med stor social gemenskap. Där restaurangen inkluderas med erbjudande om god och attraktiv mat med hög servicenivå.

Både bana och service värderas lika högt.

## **Insats 1 och 2:**

### **Inkluderingsplan som välkomnar medlemmar till gemenskapen och skapar trivsel. Kommunikationsplan som ligger till grund för hur vi önskar kommunicera med varandra på Delsjö GK!**

**Bakgrund:** Det kan upplevas svårt att hitta forum för nya spelkamrater samt att komma in i gemenskapen som ny medlem. Det händer att medlemmar som varit med länge tar sig friheter och inte följer gängse regler, vilket skapar det en klubb i klubben. Detta gäller både män och kvinnor. Det finns ett problem i att en del grupper av män tar upp utrymme i klubbbrummet på andras bekostnad, vilket stärker deras maktställning gentemot andra medlemmar

**Mål:** Vi ska identifiera och skapa olika forum där nya medlemmar bjuds in till att bli delaktiga i klubben och gemenskapen. Här är det också viktigt att tydliggöra vilka regler som gäller på klubben och se till att de accepteras av alla. Vi på klubben skall informera om arbetet på banan, viktiga frågor och aktiviteter på ett brett och bra sätt. Att ledningen gör ett bra jobb och att det är lätt att föra fram idéer och synpunkter i förbättringssyfte. Vi vill kommunicera vänlighet och vara inkluderande. Att hjälpa i stället för att stjälpa. Att fria i stället för att fälla, förklara och förtydliga i regelfrågor. Att inte diskriminera och ibland sätta gränser.

## **Inkludering och Kommunikation:**

- **Allt börjar med ett Hej!**
- Individen har alltid ett eget ansvar
- Klubben är redan ett forum för möten och vi tar helt avstånd från exkludering
- Det vore bra med fysiska och digitala klotterplank/ anslagstavla
- Skylt på 1:an att vi bryr oss om varandra och hejar samt fyller upp bollar, inget utanförskap
- Hummer golf, speciella platser till nya medlemmar?
- Informationsmöte för nya medlemmar Fler kamrater
- Fylla upp bollar, noll tolerans för utanförskap
- Ungdomsgrupp, målgrupp tjejer 18-29 år. Nichole kanske kan vara behjälplig och Kanske någon som driver den digitala gruppen
- Det skall vara roligt att spela golf, lagom mycket regler
- Städdag – speciell inbjudan till nya medlemmar
- Tydliggöra förväntningar på klubben
- Förstärka kommunikationsarbetet, information är A och O och måste ges brett och upprepas
- Uppförandepolicy/styrdokument som visar hur vi vill behandla varandra och som svarar upp till målen ovan.
- Så här vänliga är vi på Delsjö GK
- Information/kommunikation: ständig repetition
- Förtydliga i all kommunikation: repetera varje säsong
- Bot på bokade bollar som sen blir tomma eller två bollar
- Golfvärdar som både kan jobba 2 h eller 4 h

## **Mätpunkter:**

- Genomförda möte med nya medlemmar
- Players 1st
- Gästenkät
- Hur pratas det om på klubben
- Klagomål

## **Spaningar som ligger till grund för insatsen:**

- Spelare blir ibland ensamma när andra avbokar sig eller går av i förtid. Det finns en viss ovilja att spela med andra som man inte känner.
- Låghandikappade tar sig friheter på övningsområden och i klubbrum etc. Andra tar sig friheter att agera extrapoliser.
- Avsaknad av informationsmöten och få forum att som ny på klubben lära känna andra medlemmar.
- Det skapas informella grupper där nya inte känner sig välkomna.
- Många på klubben tittar förbi utan att hälsa
- Jargongen kan upplevas mansdominerad och hård

- Vi har ibland en tuff, fientlig och tråkig ton mot varandra
- En del män tycker att jämställdhetsproblemet tillhör kvinnorna
- Medlemmar upplever att Delsjö GK är snobbigt och elitistiskt, vilket leder till att de inte vågar gå ut och spela med okända

### **Insats 3: Spelupplevelsen/På banan!**

**Bakgrund:** Rådande normer kring vem golfspelaren är och vem som är självklar och alltså förtjänar att vara på golfbanan, skapar stress hos de som inte tillhör normen. En del män i alla åldrar och handicap har en tendens att utse sig själv till tränare och ge råd oavsett om det efterfrågats eller ej. Den i minoritet kan ofta känna en oönskad synlighet och press, genom att de får sina prestationer och sitt beteende bedömda i jämförelse med normen.

**Mål:** Golfare skall följa golfkodex. Vi ger råd när de efterfrågas. Vi ska göra alla tee lika attraktiva för alla handicapgrupper. En attraktiv bana så när man går av ska man ha en känsla av att golf är roligt. Visa respekt för alla spelare och personal på banan. Att få förståelse att det inte går och ändra folks beteende om de själva inte vill eller är medvetna om sitt beteende

#### **Aktivitet:**

- Att alltid hälsa på alla redan på första tee och runt klubben
- Trivsel på banan ska förankras i klubbens värdegrund
- Följa riktlinjer som klubben strävar efter som skall kontinuerligt uppdateras
- Med de fina främre tee att klubbmästarna använder sig av de olika teerna t ex att en tävling kan utgå från enbart främre tee eller att man har en mixtävling som man slår från olika tee, ex startar från 55 på ettan 44 på tvåan 46 på trean och 55 på fyran etc
- Fler toaletter på banan behövs (två extra till) Förslag på placering, Mellan 3 och 4 eller mellan 4 och 5 och slutligen mellan 15 och 16.

#### **Spaningar som ligger till grund för insatsen:**

- Kvinnor känner att de får stressa och inte kunna ta plats i bollen
- Ibland kan det uppstå situationer där man faller i stället för att fria
- Regler tenderar att gå före sunt förnuft
- Män tenderar att ge instruktioner och agera självutnämnda tränare
- Det fälls tråkiga kommentarer om kvinnor på banan
- Det finns för få toaletter
- Banan är inte anpassad för alla handikappgrupper

## Insats 4: Attraktiv arbetsplats/ledning!

**Bakgrund:** Det finns en obalans i personalen avseende andel kvinnor och män, där kvinnor är i minoritet. Hur påverkas beslut som fattas av ledning, i styrelsen eller på arbetsplatsen av minoritetseffekten?

**Mål:** Fördelningen mellan män och kvinnor både bland personal och i styrelsen bör beaktas i samband med nyrekrytering.

### Spaningar som ligger till grund för insatsen:

- Få kvinnor i styrelsen 20 procent
- Få kvinnliga PROn
- Få män anställda inom städ, ekonomi, reception etc
- Inga kvinnor i gruppen Frivilliga på banan

### Aktivitet:

- Genom utbildningen har valberedning, styrelse och personal fått ökad förståelse och kunskap kring vikten av en differentierad golfklubb
- Personalen har infört kontinuerliga träffar under året där områden som inkludering, vision/värdeord diskuteras samt hur man skapar trivsel och laganda

### Hur arbetar vi framåt?

- **Strategiarbete DeGK 2023-25, att uppnå att Delsjö GK är ett självklart val för en meningsfull fritid. Att vi är en klubb som kännetecknas som inkluderande med jämställdhetsfokus i en utvecklande miljö!**
- **Organisation ideella och anställda: hur skall vi få den nya generationen att engagera sig? Hur kan vi jobba för att fler kvinnor kommer in på ledningsnivå, kvinnliga PRO eller fler kvinnliga medlemmar?**
- **Långsiktighet: skall vi jobba mer förändring inom systemet eller förändring av systemet? Håller riktade satsningar för kvinnor på lång sikt eller är det kortsiktigt? Jobba med båda spåren samtidigt?**
- **Avstämningar i det dagliga arbetet, frågan skall genomsyra verksamheten...**
- **Banan, tillgänglighet, upplevelse och ekonomi går hand i hand!**
- **Utveckla klubblivet- inte bara golf, främja den sociala gemenskapen!**