



Rapport

Mångfald i idrottsstyrelser

– En intervjuundersökning med
uppländska idrottsföreningar



Uppland

Innehåll

Inledning.....	3
Sammanfattning.....	4
Tips till idrottsföreningar.....	5
Bakgrund	5
Metod	6
Intervjuade föreningar	6
Resultat	7
Rekrytering av medlemmar	7
Att nå och engagera målgruppen.....	9
Upplevda skillnader i att nå och engagera utifrån bakgrund	11
Kriterier för engagemang	14
Material för idrottsföreningar	15

Inledning

Varför undersöka mångfalden i idrottsstyrelser?

I idrottens strategidokument *Svensk idrott 2035* lyfts att ”idrottsrörelsen ska spegla samhällets sammansättning på alla nivåer” samt att föreningar ska ha ”en mångfald av ledare”. Tillgänglig statistik visar dock att denna spegling ännu inte uppnås, och att skillnaderna är särskilt tydliga när det gäller representation i styrelser.

Samtidigt präglas samhället av utmaningar kopplade till segregation, där livsvillkor ofta varierar utifrån bakgrund. Här har idrottsrörelsen en särskild möjlighet att påverka - både som mötesplats och som en arena för integration och minskade samhällsklyftor.

Detta illustreras i ett citat från en av de styrelserepresentanter som intervjuades och som själv har erfarenhet av att etablera sig i Sverige:

”Att engagera sig i en styrelse är verkligen en bra integrationsinsats. Man lär sig mycket om det svenska samhället, samtidigt som man lär sig svenska.”

Frågan om mångfalden i idrottsstyrelser har undersökts genom intervjuer med idrottsföreningar verksamma i områden där en hög andel av befolkningen har utländsk bakgrund, och där andelen aktiva med utländsk bakgrund är högre än genomsnittet.

Vi vill rikta ett varmt tack till de föreningar som deltagit i intervjuerna och bidragit med värdefulla insikter som utgör grunden för denna rapport.

Sammanfattning

De intervjuade föreningarna, som alla har ett relativt stort underlag av aktiva med utländsk bakgrund, bedriver i stor utsträckning verksamhet nära bostadsområden där många med utländsk bakgrund bor. Det är vanligt att föreningarna bedriver öppna och kostnadsfria aktiviteter, ofta i samverkan med kommun, skolor och RF-SISU, samt skapar sociala sammanhang för både aktiva och vårdnadshavare. En central framgångsfaktor som lyfts är närhet - att finnas där målgruppen finns, vara synlig i vardagen och bygga relationer, vilket bidrar till en mer familjär miljö. Samtidigt verkar detta vara svårare för större föreningar, som har begränsade möjligheter att arbeta nära alla medlemmar. Denna utmaning exemplifieras i detta citat från en större förening:

”Strukturellt gör vi mycket, men det krävs ofta punktinsatser på individnivå för att hjälpa personer med ekonomi, språk, tid och sånt.”

Föreningarna beskriver flera strategier för att sänka trösklar till deltagande och engagemang. Det handlar om att erbjuda kortare och mer flexibla uppdrag, möjliggöra engagemang utanför styrelsen samt vara öppen för medlemmars egna initiativ. Samtidigt arbetas det aktivt med att minska ekonomiska hinder genom stöd, återbruk av utrustning och kostnadsreducerande insatser. Även språkliga barriärer hanteras genom anpassad kommunikation och genom att skapa uppdrag som inte kräver starka svenskkunskaper. Generellt är kraven för att engagera sig låga, utöver att man ska dela föreningens värdegrund.

Upplevelsen av skillnader mellan personer med svensk och utländsk bakgrund varierar mellan föreningarna. De som har lägre andel ledare med utländsk bakgrund upplever oftare större skillnader, vilket möjligtvis kan kopplas till mindre närhet till medlemmarna. Där skillnader lyfts handlar det ofta om mer opersonliga sammanhang där medlemmarna får en bred förfrågan om engagemang eller förväntas söka upp information själva. Samtidigt framhålls i många intervjuer att utmaningarna i hög grad handlar om socioekonomiska förutsättningar snarare än bakgrund i sig.

När det gäller styrelsearbete uppger få föreningar att de arbetar med riktade insatser mot personer med utländsk bakgrund, och man upplever inte heller stora skillnader i rekryteringen. Trots detta har många av föreningarna en relativt bred representation i sina styrelser. Resultaten tyder därmed på att styrelserepresentation i hög grad är en effekt av att föreningen når och inkluderar en bred medlemsbas. Detta stärks också av kartläggningen som utgör bakgrunden för undersökningen, som visar att föreningar med fler aktiva med utländsk bakgrund oftare har en högre representation i styrelsen.

Avslutningsvis pekar resultaten på att inkludering i hög grad bygger på närhet och långsiktigt relationsarbete. De föreningar som lyckas med detta – oavsett om det beror på strukturella förutsättningar eller medvetna arbetssätt – uppvisar en bredare representation och upplever färre skillnader mellan grupper.

Tips till idrottsföreningar

Utifrån intervjuunderlaget sammanställdes ett antal tips till idrottsföreningar som vill förbättra sitt arbete med att engagera personer med utländsk bakgrund i föreningen:

- 1. Bygg närhet och relationer:** Var närvarande i verksamheten genom att besöka träningar och tävlingar och ta kontakt med medlemmarna. Skapa naturliga mötesplatser och sociala sammanhang där relationer kan växa fram.
- 2. Prioritera personlig kontakt:** Ju mer personlig kontakten är, desto lägre blir tröskeln för engagemang – särskilt för dem som står längre från föreningslivet. Undvik breda och opersonliga förfrågningar och ställ frågan direkt när det är möjligt.
- 3. Erbjud flexibla engagemangsformer:** Skapa möjligheter till kortsiktiga och avgränsade uppdrag som inte kräver stora åtaganden, samt var öppen för egna initiativ från medlemmarna. Det gör det lättare att ta ett första steg in i engagemang, vilket på sikt kan leda till mer långsiktiga uppdrag.
- 4. Bredda rekryteringen till styrelsen:** Arbeta aktivt i verksamheten för att bygga en bred kontaktyta. Inför årsmötet – be styrelse och engagerade medlemmar om förslag på kandidater, och säkerställ att urvalet är varierat. Efterfråga fler förslag om kandidaterna är alltför likartade.
- 5. Ha ett inkluderande förhållningssätt:** Säkerställ att det finns förutsättningar att engagera sig oavsett språkkunskaper, ekonomi eller kännedom om föreningslivet. Det kan handla om översatt information, ekonomiskt stöd och tydliga förväntningar på engagemang.

Bakgrund

I RF-SISU Upplands föreningsenkät 2025¹ hade nio procent av de manliga och sju procent av de kvinnliga styrelsemedlemmarna utländsk bakgrund. Även en rapport från Centrum för idrottsforskning² påvisade liknande siffror. Både vår föreningsenkät och rapporten från Centrum för idrottsforskning visade att det finns skillnader mellan idrotter, där exempelvis basket, boxning samt budo och kampsport har förhållandevis höga andelar personer med utländsk bakgrund i styrelserna. Mot denna bakgrund gav RF-SISU Upplands styrelse i uppdrag att undersöka frågan vidare.

¹ www.rfsisu.se/distrikt/uppland/vi-arbetar-med/statistik-och-uppfoljning/foreningsenkaten

² I rapporten *Vem håller i klubban* (2015) var det fem procent av styrelsemedlemmarna som var utrikes födda.

Metod

Under våren 2026 genomfördes en intervjustudie där vi intervjuade styrelsemedlemmar, kanslipersonal och valberedare i idrottsföreningar. Syftet var att få en ökad förståelse för varför vissa föreningar lyckas - och andra inte - med att engagera personer med utländsk bakgrund i styrelser.

Ett grundantagande var att föreningar med en låg andel aktiva med utländsk bakgrund också har ett begränsat underlag för att rekrytera denna målgrupp till styrelseuppdrag. Detta eftersom engagemang inom idrottsrörelsen ofta kan kopplas till att vårdnadshavare är engagerade i sina barns föreningar³. Utifrån detta valde vi att intervju föreningar som hade ett relativt stort underlag av aktiva med utländsk bakgrund, men där andelen styrelsemedlemmar med utländsk bakgrund varierade.

De föreningar som tillfrågades identifierades med hjälp av RF-SISU Upplands föreningsenkät, LOK-statistik samt organisationens egen föreningskännedom.

Efter genomförda intervjuer sammanställdes materialet med syftet att:

1. identifiera gemensamma nämnare mellan föreningarna,
2. belysa skillnader mellan föreningar med tydligt skilda nivåer av representation i ledarroller, samt
3. lyfta fram användbara metoder och arbetssätt som andra föreningar kan inspireras av.

Intervjuade föreningar

Sju av de femton föreningar som tillfrågades deltog i undersökningen. Föreningarna representerade fem olika idrotter, var av varierande storlek, och omfattade både lagidrotter och individuella idrotter.

Den genomsnittliga fördelningen av personer med utländsk bakgrund i föreningarna såg ut enligt följande:

Målgrupp	Medelvärde, samtliga föreningar	Spridning mellan föreningarna
Aktiva	60%	30–90%
Tränare/ledare	60%	20–80%
Vårdnadshavare	50%	10–90%
Styrelse	50%	0–87,5%

³ SCB:s befolkningsundersökning från 2014 visar att 38 procent av de som arbetar ideellt inom idrotten har barn som är aktiva i den aktuella idrotten. Samtidigt visar rapporten *Svenska folket i relation till idrott och motion* (2023) att personer i åldrarna 13–18 år och 26–55 år tillsammans utgör 70 procent av de ideellt engagerade. Detta indikerar att både eget idrottande och barns deltagande i idrott hänger nära samman med ideellt engagemang inom idrotten.

Styrelsesammansättningen varierade mellan föreningarna. Två föreningar hade under 30 procent med utländsk bakgrund (varav en saknade representation helt), två låg mellan 40 och 60 procent, och tre hade över 75 procent.

Många av föreningarna beskrev att de verkar i områden där en stor andel av invånarna har utländsk bakgrund, och att de har varit etablerade i dessa områden under en längre tid.

Resultat

Rekrytering av medlemmar

Intervjuerna inleddes med frågor om föreningarnas rutiner för att rekrytera nya medlemmar. Syftet var att skapa en övergripande bild av hur dessa föreningar, som samtliga har en relativt hög andel aktiva med utländsk bakgrund, beskriver sitt rekryteringsarbete i allmänhet.

Aktiva

För många föreningar är den viktigaste insatsen för att rekrytera nya medlemmar att bedriva idrottsskola - en mer lekfull introduktion till idrotten riktad till yngre barn. Ett annat vanligt sätt att locka barn och unga till den ordinarie verksamheten är att erbjuda öppna och kostnadsfria aktiviteter, ofta i samverkan med skolor. I vissa fall används dessa aktiviteter även som en social insats, till exempel genom att arrangera kvällsverksamhet för att skapa trygga sammanhang för ungdomar. Föreningar lyfter också fram vikten av representation, där kvinnliga ledare har haft en särskilt positiv effekt för att nå flickor.

När det gäller att marknadsföra verksamheten direkt till barn och unga använder många föreningar en kombination av traditionella och digitala kanaler. Utdelning av flyers i närliggande skolor i samband med säsongstarter är vanligt, samtidigt som sociala medier - särskilt Instagram och Snapchat - pekas ut som effektiva verktyg för att nå målgruppen. Vissa föreningar betonar även värdet av att engagera sina befintliga medlemmar i rekryteringen, till exempel genom att uppmuntra dem att bjuda in vänner och bekanta.

Slutligen lyfter en förening att deras framgång delvis bygger på att de uppfattas som mindre kravfyllda än andra. Genom att erbjuda en inkluderande och familjär miljö där deltagande är öppet för alla oavsett ambitionsnivå har de lyckats attrahera fler aktiva.

Tränare och föreningsledare

Oavsett typ av uppdrag lyfts fysisk närvaro i verksamheten fram som centralt för att lära känna medlemmarna och bygga relationer. Många betonar vikten av en familjär stämning där alla känner varandra, eftersom personliga relationer ökar sannolikheten att medlemmar tackar ja till ideella uppdrag. Samtidigt påpekar en förening att detta ofta är lättare att uppnå i mindre organisationer. I större föreningar kan avståndet till styrelse och valberedning vara större, vilket gör tröskeln till engagemang högre för den enskilde medlemmen.

När det gäller att rekrytera tränare använder föreningarna ofta en stegvis modell där individer först introduceras till uppdrag med lägre tröskel, såsom att vara ledare inom idrottsskola, läger, tävlingar eller öppen verksamhet. Ett annat vanligt tillvägagångssätt är att rekrytera unga ledare från de egna leden. Samma princip tillämpas också för att engagera vårdnadshavare, som ofta erbjuds kortare och mer avgränsade uppdrag, exempelvis kioskverksamhet, försäljning eller funktionärsinsatser vid evenemang. En föreningsrepresentant beskriver detta som ett effektivt sätt att påbörja ett engagemang, som sedan kan fördjupas över tid:

”Sen så blir det mer och mer, och till slut får man in dem i styrelsen.”

Flera föreningar lyfter också vikten av flexibilitet i hur man kan engagera sig ideellt. Genom att vara öppen för initiativ som inte nödvändigtvis är förutbestämda kan fler hitta en roll som passar deras intressen och förutsättningar. Ett exempel är en förening där medlemmar tog initiativ till att laga och sälja mat i kiosken, vilket föreningen valde att uppmuntra. Den löpande kommunikationen med medlemmarna sker i många fall via mejl eller WhatsApp-grupper, särskilt i mer vardagliga frågor.

När det gäller rekrytering till styrelseuppdrag skiljer sig strategierna i stort sett inte från övrigt ideellt engagemang. Den personliga kontakten framhålls som särskilt viktig, där man aktivt är ute i verksamheten och ställer frågan direkt till medlemmar, men förfrågningar sker även via mejl eller sociala medier. En förening framhåller att de försöker vara flexibla genom att ge personer möjligheten att engagera sig i styrelsen utifrån frågor som man själv har ett intresse av, i stället för att alla styrelseuppgifter ska vara förutbestämda. I en annan förening frågar man regelbundet sina aktiva om deras intresse för styrelsearbete. En valberedare i en ytterligare förening beskriver att hen både efterfrågar förslag från styrelsen och föreningens kanslist samt gör egna överväganden utifrån sin kunskap om verksamheten. Valberedaren försöker också identifiera föräldratränare som är på väg att trappa ned sitt engagemang, och därigenom se dem som potentiella kandidater till styrelsen.

Att nå och engagera målgruppen

I intervjuerna undersöktes om föreningarna genomför särskilda insatser för att nå personer med utländsk bakgrund, alternativt om de tror att det finns aspekter i hur deras verksamhet bedrivs som de tror har en positiv effekt i frågan. Frågorna delades in i tre steg: rekrytering till föreningen, förutsättningar till engagemang samt rekrytering till styrelseuppdrag. Detta för att fånga hur arbetet ser ut genom hela processen, från inträde i verksamheten till representation i ledande roller.

Hur rekryterar man målgruppen till föreningen?

Den tydligaste framgångsfaktorn i intervjuerna är att verksamheten bedrivs i nära anslutning till områden där en stor andel av invånarna har utländsk bakgrund. Detta sänker trösklarna för deltagande samtidigt som verksamheten blir mer synlig och tillgänglig för målgruppen.

Flera föreningar beskriver också konkreta arbetssätt som bidrar till att nå målgruppen. Ett vanligt inslag är samverkan med kommun, skolor och RF-SISU för att erbjuda öppen och kostnadsfri verksamhet, såsom återkommande aktiviteter eller enskilda prova-på-dagar. I vissa fall riktas insatserna särskilt till specifika grupper, till exempel genom samarbeten för att nå nyanlända föräldrar.

En annan strategi som lyfts fram som särskilt effektiv är att involvera föreningens egna aktiva i rekryteringen, genom att uppmuntra dem att bjuda in vänner och bekanta. Denna metod kan vara särskilt betydelsefull för att nå personer som står längre från etablerade samhällsstrukturer⁴, där det inte alltid är självklart att aktivt söka sig till en idrottsförening. I dessa fall blir personliga kontakter en viktig väg in i verksamheten.

Flera föreningar beskriver hur de aktivt arbetar för att möjliggöra deltagande oavsett ekonomiska förutsättningar, vilket de menar särskilt gynnar personer med utländsk bakgrund, som generellt har svagare ekonomiska förutsättningar än personer med svensk bakgrund. Ett arbetssätt är att använda RF-SISU Upplands stöd #allaskaharåd för att täcka medlems- och träningsavgifter för personer som annars inte har möjlighet att betala. Det finns även exempel på mer informella lösningar, där en förening berättar hur de genom inlägg i olika Facebookgrupper lyckades få tag på skor som skänktes till en aktiv vars familj inte hade råd att köpa det själva.

⁴ I intervjuerna används ibland begrepp som "personer som står utanför samhället", "personer från utsatta områden" eller "personer med sämre ekonomiska förutsättningar" i resonemang om inkludering av personer med utländsk bakgrund. Dessa kategorier är inte synonyma med personer med utländsk bakgrund. Samtidigt finns det en överlappning i den meningen att personer med utländsk bakgrund oftare återfinns inom dessa grupper. Mot bakgrund av detta inkluderas sådana beskrivningar i resultatet där det anses vara relevant.

Hur skapar man förutsättningar för engagemang?

Föreningarna beskriver att de aktivt arbetar relationsskapande genom att skapa en familjär och inkluderande miljö. Det sker bland annat genom att erbjuda sociala sammanhang vid sidan av träningen, som öppen hall på helger, ”fredags-häng” för barn och unga eller gymträning för vårdnadshavare när barnen idrottar. Styrelserna försöker också vara närvarande i verksamheten och bygga personliga relationer genom att vara synliga i verksamheten samt tillgängliga och enkla att komma i kontakt med. I en av intervjuerna framhåller en styrelserepresentant att det ofta är de små handlingarna i vardagen som har störst betydelse i dessa frågor. Det handlar i hög grad om medvetenhet och om att konsekvent agera inkluderande i det dagliga arbetet. Samtidigt betonas att:

”De viktigaste insatserna som görs är svåra att mäta.”

I två av intervjuerna lyfts strategier för att sänka trösklarna till ideellt engagemang genom ett mer flexibelt förhållningssätt. En förening beskriver att de sett positiva effekter av att vara mer eftertänksamma kring vilken typ av hjälp de efterfrågar, exempelvis genom att be om hjälp i form av att baka baklava till kiosken i stället för bullar. En annan förening framhåller att det varit framgångsrikt att erbjuda fler avgränsade och kortsiktiga ideella uppdrag, såsom engagemang i samband med enstaka arrangemang. Detta eftersom tröskeln för att engagera sig upplevs som högre när det förutsätter ett mer långsiktigt åtagande. I en av intervjuerna beskriver en styrelserepresentant en ambition att fördela styrelsens arbetsuppgifter genom att inrätta arbetsgrupper där personer kan bidra utan att formellt ingå i styrelsen. Detta bedöms sänka tröskeln för engagemang, eftersom det inte kräver ett fullt styrelseuppdrag. Förhoppningen är att fler därigenom ska vilja ta på sig ”styrelseliknande uppgifter” och på sikt kunna ta steget in i styrelsen.

För att sänka trösklarna för engagemang arbetar flera föreningar även med att minska ekonomiska hinder, till exempel genom att uppmuntra samåkning och ersätta resekostnader för dem som ställer upp ideellt. En förening ger även möjlighet för sina medlemmar att träna kostnadsfritt en gång i veckan efter säsongen för att man inte ska behöva betala för att utöva en andra idrott under den andra halvan av året.

Samtidigt lyfts olika insatser för språklig inkludering. Föreningar anpassar kommunikationen genom att använda både svenska och engelska vid möten, översätta informationsmaterial till flera språk (ibland med hjälp av AI) och skapa uppdrag som inte kräver starka svenskkunskaper. I en förening pratar man engelska i styrelsen då det är många som inte pratar svenska så bra. En annan förening betonar att man konsekvent utgår från att alla inte förstår svenska, och därför strävar efter att kommunicera på ett tydligt och tillgängligt sätt för alla medlemmar. Ett konkret exempel på ett inkluderande arbetssätt är en förening där vårdnadshavare med begränsade språkkunskaper tar med sina barn till funktionärsuppdrag för att få stöd i kommunikationen. Samtidigt framhåller en av föreningarna att språksvårigheter var en större utmaning tidigare, vilket kan vara en

bidragande förklaring till den nuvarande underrepresentationen av personer med utländsk bakgrund bland ledare i föreningen. I dag upplevs dock detta som en betydligt mindre utmaning.

I ett antal intervjuer lyfter föreningar vikten av att vara tydliga med förväntningar och krav på vårdnadshavare redan när de ansluter sig till verksamheten. Syftet är att klargöra vilket engagemang som förväntas. En av föreningarna menar att detta har haft en positiv effekt, då en bredare grupp vårdnadshavare engagerar sig – inte endast de som det faller sig mer naturligt för. I en av de föreningar med lägre andel personer med utländsk bakgrund i ledarroller har man nyligen börjat ställa tydligare krav på engagemang, där vårdnadshavare förväntas bidra ideellt för att deras barn ska få delta i verksamheten. Dessa förväntningar kommuniceras tydligt via möten och sociala kanaler, och tränarna ansvarar i regel för dialogen med föräldrarna utifrån en framtagna medlemspolicy. Föreningen är medveten om att detta innebär en ökad belastning för tränarna, men upplever samtidigt att initiativet i stor utsträckning uppskattas. Samtidigt betonas att arbetet är långsiktigt och att det fortsatt finns utmaningar i att nå och inkludera grupper som står längre från föreningslivet.

I en annan av de föreningar som har en relativt låg andel personer med utländsk bakgrund i ledarroller beskrivs en huvudsaklig strategi som går ut på att en styrelserepresentant deltar vid uppstarten av idrottsskolan och pratar med närvarande vårdnadshavare om behovet av ideella insatser.

Hur rekryterar man målgruppen till styrelsen?

Majoriteten av de intervjuade föreningarna, med ett undantag, uppger att de inte genomför några särskilda insatser för att underlätta för personer med utländsk bakgrund att ta på sig styrelseuppdrag.

En person i en förenings valberedning beskriver hur de aktivt arbetar för att bredda urvalet av kandidater inför årsmötet. Genom att be styrelse och engagerade medlemmar om förslag på namn kan man synliggöra om urvalet blir alltför homogent, exempelvis vad gäller bakgrund, och då uppmuntra till att tänka vidare för att öka mångfalden. Samtidigt framhålls att det är vanligt att förslag annars kommer från den egna närmaste kretsen, vilket ofta leder till att kandidaterna liknar en själv i olika avseenden. I en annan förening betonas också valberedningens centrala roll, där vikten av en bred kontaktyta inom föreningen lyfts fram som en förutsättning för att kunna identifiera och föreslå personer med olika bakgrunder.

Upplevda skillnader i att nå och engagera utifrån bakgrund

För att fördjupa förståelsen kring underrepresentationen av personer med utländsk bakgrund i idrottsstyrelser fokuserade intervjuerna även på upplevda skillnader mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund. Detta gällde såväl möjligheten att

nå och etablera kontakt med olika grupper som deras benägenhet att engagera sig, både i styrelser och i andra ledarroller.

Skillnader i att nå ut till personer utifrån bakgrund

Ett antal föreningar upplever att det generellt är svårare att få kontakt med vårdnadshavare till barn med utländsk bakgrund jämfört med dem med svensk bakgrund. Detta tar sig uttryck i exempelvis svarsfrekvens vid mejlutskick, närvaro på medlems- och föräldramöten samt deltagande i barnens tränings- och tävlingsverksamhet.

En förening menar att det även finns könsskillnader, där vårdnadshavare med utländsk bakgrund tenderar att vara mer engagerade i flickors idrottande än i pojkars, som i högre grad förväntas vara självständiga. En annan föreningsrepresentant framhåller att barn med utländsk bakgrund i tidigare åldrar oftare själva sköter kontakten med tränare och föreningsledare, medan vårdnadshavare till barn med svensk bakgrund tenderar att behålla denna kontakt under en längre tid.

Samtidigt lyfter en föreningsrepresentant att skillnaderna i högre grad handlar om socioekonomiska förutsättningar snarare än om svensk respektive utländsk bakgrund. Det är enligt denna bild särskilt svårt att nå personer som bor i socioekonomiskt utsatta områden, där en större andel har utländsk bakgrund. I en annan intervju lyfts även skillnader mellan könen, där man menar att pojkar i föreningen rekryteras från en bredare variation av områden än flickorna:

”Pojkarna kommer överallt ifrån medan flickorna kommer från villaområden.”

Föreningarna lyfter också skillnader kopplade till mer tekniska aspekter. En förening beskriver att det kan vara mer utmanande för personer med utländsk bakgrund att hitta, ta till sig och förstå information på föreningens hemsida. Samtidigt resonerar föreningen kring att detta delvis kan bero på egna förutfattade föreställningar, där man ibland erbjuder mer stöd än vad som faktiskt behövs utifrån en upplevd, snarare än verklig, problematik. En annan förening, som har ett högt söktryck och begränsat antal platser, uppger att personer som är mer integrerade i den svenska kulturen tenderar att anmäla sig snabbare när nya träningsgrupper startas. Detta leder till att en överrepresentation av barn med utländsk bakgrund hamnar i kö och riskerar att inte få plats i verksamheten. En annan representant i samma förening väljer i stället att göra uppdelningen mellan villaföräldrar och hyresrättsföräldrar, där det är hyresrättsföräldrarnas barn som tenderar att hamna i kö. Vidare beskriver föreningen att enskilda tränare ibland tar egna initiativ för att minska köerna, men att det saknas en etablerad struktur för att hantera detta.

En av föreningarna uppger samtidigt att det i deras fall är svårare att nå personer med svensk bakgrund i rekryteringen av aktiva. Detta kopplas till att idrotten och föreningens huvudsakliga målgrupp attraherar personer från andra länder där idrotten är mer

etablerad än i Sverige. Att föreningens tränare inte talar svenska lyfts också fram som en bidragande faktor.

Skillnader i att engagera personer utifrån bakgrund

En majoritet av föreningarna upplever att benägenheten att engagera sig varierar beroende på bakgrund. I två av intervjuerna framhålls att personer som är mer integrerade i samhället ofta har en större förståelse för och acceptans kring förväntningar om ideellt engagemang inom idrottsföreningar. Samma respondent resonerar kring att många från andra kulturella sammanhang är vana vid att idrott i högre grad fungerar som en tjänst man betalar för, utan krav på eget deltagande. I en annan intervju lyfts att vårdnadshavare till barn med utländsk bakgrund ibland kan känna sig obekväma i ledarroller inom den svenska idrottskulturen, där barnen inte alltid visar samma respekt gentemot vuxna ledare som de är vana vid.

En annan föreningsrepresentant upplever att vårdnadshavare med utländsk bakgrund i mindre utsträckning engagerar sig i praktiska insatser som skjuts och stöd i samband med barnens tävlingar. I ytterligare en intervju lyfts skillnader i deltagande i försäljningsaktiviteter till lagkassan. Här betonas dock att ekonomiska förutsättningar kan spela stor roll, eftersom en betydande del av försäljningen sker genom att vårdnadshavare själva köper produkterna.

Flera reflektioner rör även tränaruppdraget. I en förening, där andelen tränare med utländsk bakgrund är lägre än andelen aktiva, upplevs fördelningen vara mer jämn bland yngre tränare som rekryteras från de egna leden. Med stigande ålder blir dock skillnaderna mer tydliga. I en annan intervju framkommer att personer med utländsk bakgrund i den aktuella föreningen oftare har egen erfarenhet av idrotten innan de engagerar sig som tränare, vilket inte i samma utsträckning gäller för personer med svensk bakgrund. En ytterligare förening beskriver att det redan vid uppstarten av deras idrottsskola finns skillnader i hur många vårdnadshavare med utländsk bakgrund som engagerar sig som ledare, vilket påverkar den långsiktiga fördelningen av tränare då många ledare rekryteras just därifrån.

Det framkommer också att förståelsen för det svenska förenings- och administrationssystemet påverkar engagemanget. I en intervju beskrivs att personer med utländsk bakgrund ibland har större utmaningar kopplade till administrativa delar, såsom hantering av Fritidskortet och medlemsavgifter. En annan förening berättar om ett mer omfattande ärende med kommunen, där det främst var personer med svensk bakgrund som engagerade sig. Detta kopplas både till språkliga förutsättningar och till kunskap om hur kommunal byråkrati fungerar.

Samtidigt betonas i två intervjuer att skillnaderna i hög grad kan förklaras av socioekonomiska faktorer snarare än bakgrund i sig. Personer med utländsk bakgrund är ofta överrepresenterade i socioekonomiskt utsatta områden, och om man exempelvis är

arbetslös, arbetar obekväma tider eller har ansträngd ekonomi kan det vara svårare att avsätta tid och energi för ideellt engagemang.

Det finns även föreningar som inte upplever att det är svårare att engagera personer med utländsk bakgrund, även om ideellt engagemang generellt kan vara en utmaning. En förening menar att det snarare är svårare att engagera personer med svensk bakgrund, vilket kopplas till att majoriteten av medlemmarna har utländsk bakgrund. En annan förening uppger att de inte har några större svårigheter alls, då vårdnadshavare ofta engagerar sig på eget initiativ utan att behöva uppmuntras till det.

Skillnader i att rekrytera personer till styrelsen utifrån bakgrund

Överlag uppger få föreningar att de ser några tydliga skillnader när det gäller att engagera personer med utländsk respektive svensk bakgrund i just styrelsearbete. En förening lyfter att socioekonomiska faktorer har betydelse för vilka som är benägna att ta på sig styrelseuppdrag, men att det i övrigt är relativt likvärdigt mellan grupper.

En valberedare i en annan förening beskriver att man, när frågan väl ställs om att ingå i styrelsen, inte har märkt någon skillnad i benägenheten att tacka ja. Utmaningen handlar därför snarare om att identifiera personer att ställa frågan till.

Kriterier för engagemang

Slutligen undersöktes om föreningarna tillämpar särskilda kriterier för engagemang i olika roller. Detta då sådana krav kan påverka trösklarna till ideellt engagemang, antingen genom att underlätta eller försvåra deltagande. Resultaten presenteras nedan.

Den övergripande hållningen bland föreningarna är att det sällan finns formella krav eller särskilda kriterier för att få engagera sig. Fokus ligger snarare på att över huvud taget få personer att bidra, och engagemanget värdesätts i sig. Detta sammanfattas väl i citat som:

”Man tar det man får.”

”Vi är tacksamma för alla som ställer upp.”

Det mest återkommande kriteriet som lyfts är att den som engagerar sig, oavsett roll, behöver dela föreningens värdegrund. Här handlar det ofta om värden som gemenskap, engagemang, schysst attityd och inkludering.

När det gäller tränaruppdrag är det vanligaste kravet att ha tillräcklig idrottslig kompetens för att kunna lära ut verksamheten. Två föreningar hänvisar till att tränare behöver genomgå utbildningar via sitt specialidrottsförbund, åtminstone på högre nivåer, även om dessa krav är fastställda av förbunden snarare än av föreningarna själva. En förening har valt att bekosta tränarutbildningar, men ställer samtidigt krav på att individen först engagerar sig som hjälptränare under minst ett halvår innan denne kan bli

huvudtränare och få utbildningen finansierad. I en annan förening är det endast vuxna som kan vara huvudtränare, medan ungdomar kan delta som hjälptränare.

Färre föreningar uttrycker särskilda krav för funktionärsuppdrag. I ett fall krävs att man behärskar både svenska och engelska, och i ett annat att man följer riktlinjer kopplade till en matchvärdutbildning som tagits fram av specialidrottsförbundet.

När det gäller styrelsearbete framhåller en förening att man försöker skapa en grupp där ledamöterna kompletterar varandra utifrån egenskaper och kompetenser, utan att ta hänsyn till bakgrund. En annan förening har en liknande ansats, där man aktivt söker personer med specifik kompetens till olika roller, exempelvis ekonomisk kunskap för kassörsuppdrag. Ytterligare en förening betonar vikten av god kännedom om verksamheten som grund för att vara lämplig som styrelseledamot. En styrelserepresentant lyfter också vikten av att dela föreningens långsiktiga mål:

”Om du är med på det, bra – annars passar det inte.”

Material för idrottsföreningar

Avslutningsvis hänvisar vi till ett antal material som man kan använda som idrottsförening för att utveckla sitt arbete med att inkludera personer med utländsk bakgrund som ledare. För ytterligare stöd i dessa frågor, kontakta föreningens idrottskonsulent i ert lokala RF-SISU distrikt.

En match utöver det vanliga

Detta lärgruppsmaterial ger dig stöd inför genomförandet av lärgrupp utifrån filmerna till rapporten *En match utöver det vanliga*. Rapporten undersöker idrottsrörelsens inkluderingsarbete i områden där föreningsidrotten inte är lika framträdande.

[Lärgruppsmaterial: En match utöver det vanliga](#)

På spaning för en trygg och inkluderande idrott

Med hjälp av en dialogduk får ni hjälp i att utforska er förening utifrån tre områden; representation och fördelning, kultur och normer och struktur och rutiner. Utifrån er kartläggning ska ni identifiera och fundera vidare på nästa steg, nämligen vad ni kan göra för att skapa en mer trygg och inkluderande föreningsmiljö.

[Dialogduk: På spaning för en trygg och inkluderande idrott](#)

Ledarrekrytering

Denna dialogduk hjälper föreningen att skapa en handlingsplan för hur ni ska arbeta för att rekrytera och behålla ideella ledare inom föreningen.

[Dialogduk: Ledarrekrytering](#)