



Uppland

Mångfald i idrottsstyrelser

Insikter från en intervjuundersökning med uppländska idrottsföreningar

Bakgrund

Tidigare undersökningar har visat att personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade i idrottsstyrelser. Därför genomfördes en intervjuundersökning med uppländska idrottsföreningar för att få en ökad förståelse för varför vissa föreningar lyckas - och andra inte - med att engagera personer med utländsk bakgrund i styrelser.

Intervjuer genomfördes med sju idrottsföreningar av olika storlek som representerade fem idrotter, samt med en betydande andel aktiva med utländsk bakgrund.

En mer omfattande rapport kan du läsa [här](#).



Upplevda skillnader

Upplevelsen av skillnader mellan personer utifrån bakgrund varierar mellan föreningarna. Skillnader upplevs främst kring opersonliga sammanhang där medlemmarna får en bred förfrågan om engagemang eller förväntas söka upp information själva, och där man upplever att personer med svensk bakgrund nås i högre utsträckning.

Rekrytering till föreningen

Den tydligaste framgångsfaktorn som lyfts fram är att verksamheten bedrivs i nära anslutning till områden där många invånare har utländsk bakgrund. Detta sänker trösklarna för deltagande och gör verksamheten mer synlig och tillgänglig för målgruppen.

Den vanligaste rekryteringsinsatsen är samverkan med kommun, skolor och RF-SISU för att erbjuda öppen och kostnadsfri verksamhet, exempelvis genom återkommande aktiviteter eller enskilda prova-på-tillfällen.

Förutsättningar för engagemang

Många föreningar arbetar aktivt med att skapa en familjär och inkluderande miljö. Det sker bland annat genom sociala aktiviteter för både aktiva och vårdnadshavare samt genom att styrelsen är närvarande i verksamheten och bygger relationer med medlemmarna.

För att sänka trösklar till engagemang skapas flexibla och tidsbegränsade uppdrag, samtidigt som man är öppen för medlemmarnas egna initiativ. Förväntningar på engagemang tydliggörs även tidigt för nya medlemmar. Föreningarna arbetar även med att minska ekonomiska och språkliga hinder genom ekonomiskt stöd, anpassad kommunikation och praktiska lösningar på problem som uppstår hos enskilda medlemmar.

Rekrytering till styrelsen

Sammanfattningsvis tyder resultaten på att styrelserepresentation i hög grad är en följd av att föreningen över tid lyckas nå och inkludera en bred medlemsbas, snarare än av riktade insatser för styrelserekrytering.

Valberedningen framstår samtidigt som central, både genom att bygga ett brett kontaktnät i föreningen och genom att aktivt uppmuntra styrelse och engagerade medlemmar att föreslå ett varierat urval av kandidater inför årsmötet.

Tips till idrottsföreningar

- 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.
- 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.
- Skapa möjligheter till kortsiktiga och avgränsade uppdrag som inte kräver stora åtaganden, samt var öppen för egna initiativ från medlemmarna. Ett litet steg in i engagemang kan leda till mer långsiktiga uppdrag på sikt.
- Arbeta aktivt 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.
- 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.