

FÖRBUNDS- OCH FÖRENINGsutVECKLING

Lärdomar av golfens vision 50/50

Vilka erfarenheter och lärdomar har du gjort under arbetet med golfens vision 50/50 hitintills?

Några lärdomar är ju kopplade till att det är ett väldigt stort förändringsinitiativ som involverar väldigt många människor, många klubbar och att det är väldigt långsiktigt. Det här är ett förändringsarbete som påbörjats genom en pilotverksamhet med åtta klubbar. Lärdomarna därifrån kommer att tas vidare och spridas till ungefär 50 klubbar per år. Totalt kommer fler än 200 klubbar ha påbörjat det här förändringsarbetet fram till år 2020.

Just den här långsiktigheten har visat sig vara otroligt viktigt i en så här komplex förändringsprocess.

En annan lärdom är kopplad till sättet som vi har arbetat i det här förändringsinitiativet, som bygger på tre delar där det handlar om att varje klubb måste utgå ifrån sina egna förutsättningar. Det finns inte några standardlösningar som man bara kan sprida och göra generellt, utan varje klubb måste göra en analys av sina förutsättningar och sitt nuläge. Man måste analysera sin könsstruktur, sin kultur och vilka inkluderande och exkluderande processer som finns just där.

Den andra delen handlar om att utifrån den problemanalysen formulera mål och sedan en handlingsplan för hur man ska gå till väga i detta förändringsarbete.

Här kan vi se att det har funnits utmaningar i alla de här tre processerna. Dels kopplat till att det finns en otålighet i att inte riktigt vilja göra den här analysen, utan man vill gå direkt på handling. Men analysen har visat sig oerhört viktigt, eftersom det får så stora konsekvenser för hur förändringsarbetet kommer att utvecklas.

Dels knutna till just analysen av problemet. Där man trots verktyg för att analysera sin klubb, sin organisation, sin struktur och kultur, ändå tenderar att rikta fokus på minoriteten. I det här fallet kvinnor, och varför kvinnor inte prioriterar golf. Man tenderar att se kvinnor som en väldigt homogen grupp som har samma viljor och intressen. Att snarare rikta fokus på organisationen och rikta fokus på den kultur och struktur som råder där. Där är en stor utmaning.

Det har också krävts mycket kunskap i den här processen kring att kunna göra de här analyserna. En annan lärdom handlar om att det här arbetet har framför allt riktat sig till ledningen i golfklubbarna, det vill säga aktörer som till exempel representanter för styrelse, klubbchef och tränare. De har setts som nyckelaktörer i ett sådant här förändringsarbete.

Det är också erfarenheter från andra typer av förändringsarbete där det visat sig att det är otroligt viktigt att de personer som har makt och inflytande över verksamheten också är involverad i förändringsarbetet.

Det här är också en stor utmaning: hur ska den här gruppen också kunna involvera sina medlemmar? I den här typen av organisation så krävs det mycket i förankringsprocessen, och att prata väldigt mycket med människor. Själva pratet tar väldigt mycket tid men det är det som är så otroligt viktigt. Samtidigt kan det finnas en väldigt stor ängslan om att man behöver kunskap, och en oro för att säga fel saker. Det finns ett behov av att få stöd genom mer utbildning och mer kommunikation.

Det är också viktigt att förmedla i ett sådant här förändringsinitiativ att det är en utvecklingsprocess och att man får lära sig under tiden, och att det ofta inte finns något rätt och fel. Det är inte säkert att en sak som har fungerat på ett ställe fungerar på ett annat. Man måste få tillåta sig att prova olika saker och att också kunna misslyckas.

En erfarenhet som har kommit fram i många andra förändringsarbeten är att organisationer som upplever att de lyckas i sitt jämställdhetsarbete är de som jobbar under väldigt lång tid och som också tillåter misslyckanden utan att frågan avskrivs.