



allas *rätt att vara med*
idrotten skapar inkluderande arbetsplatser

Allas rätt att vara med

Slutrapport från den externa utvärderingen



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Helen Uliczka Hallin
Susanne Björk Satta
Apel AB
2018-08-20



Innehåll

Om Allas rätt att vara med	4
Projekt mål	5
Om utvärderingen	6
Utvärderingsresultat	7
Projektorganisationens arbete.....	7
Intervjuer i projektorganisationen	8
Analysseminarium	8
Föreningsperspektiv	9
Anställdas perspektiv	9
Styrelseperspektiv	10
Övergripande synpunkter.....	10
Lärdomar och utmaningar i projektgenomförandet	12
Enkäter – resultat och analys	14
Enkäterna – analys	14
Slutsatser om projektmålen utifrån enkäterna	26
Projektets bedömning om måluppfyllelsen	27
Slutord från utvärderingen.....	30

Sammanfattning

Det socialfondsfinansierade projektet *Allas rätt att vara med* har ägts av Örebro Läns Idrottsförbund och bedrivits i samverkan med Idrottsförbunden i Västmanland, Uppland, Södermanland och Östergötland. Projektet haft syftet att genom kompetensutvecklingsinsatser verka för att idrottsföreningarna i Östra Mellansverige ska arbeta utifrån ett likabehandlingsperspektiv, samt motverka och förändra förlegade attityder, könsstereotypa mönster och diskriminering inom idrotten. Projektet har arbetat för att förverkliga idrottens inkluderande potential både när det gäller bemötande gentemot idrottsutövare och när det gäller föreningars och förbunds arbetsgivaransvar för de anställda. Målgruppen för projektets kompetensutveckling var anställd personal samt deras arbetsgivare tillika styrelser i idrottsföreningar och SDF i Östra Mellansverige.

Apel AB har utvärderat projektet och bland annat skickat ut enkäter till deltagarna i målgruppen. Den enkät vi skickade i slutet av genomförandefasen våren 2018 visade att effekten av projektets utbildningsinsatser varit störst på individ/anställd-nivå. Över 80 % av deltagarna har upplevt mycket stor eller ganska stor nytta av att vara deltagare på projektets utbildningsaktiviteter. Upplevelse av nytta ökade med antal gånger man deltagit på aktiviteter, av de som deltagit 5 gånger eller fler hade 86 % upplevt nytta. Endast 3 % av deltagarna upplevde ingen nytta alls och dessa hade deltagit 1-2 gånger. Nyttan för föreningar upplevdes som mycket eller ganska stor av strax över 70 % av deltagarna. På styrelse- och förbunds nivåerna är nyttan av projektet inte lika stor men endast 8 respektive 18 % ansåg att utbildningarna inte gett någon nytta alls för styrelse/förbund.

Ett viktigt resultat är att det sker konkreta förändringar efter att utbildningarna genomförts. I enkäten svarade 76 % av deltagarna har varit med om eller vet att det planeras för en förändring på arbetsplatserna. Förändringarna kunde gälla att man uppdaterat eller gjort nya personalhandböcker, antagit en ny värdegrund, infört medarbetarsamtal, börjat dokumentera mer och fått ett mer inkluderande bemötande. Detta visar att projektet har haft den avsedda påverkan på organisationsnivå.

I enkäten förekommer kommentarer om att deltagarna fått en kunskapshöjning och en ökad medvetenhet, man har fått mer insikt och fler metoder/verktyg. Detta ser vi även i resultaten från de kunskaps- och attitydfrågor vi ställde.

Projektorganisationen har haft en målmedveten och kontinuerlig genomgång av de utmaningar som funnits och löst de problem som uppkommit under vägen. Projektet har lyckats stärka samarbeten med strategiskt viktiga parter. Förutom med Arbetsgivaralliansen och Unionen har projektet förbättrat kontakterna med Arbetsförmedlingen och kommunerna.

Utifrån de givna förutsättningarna med begränsad budget och tid menar Apel att projektet antingen har uppfyllt, eller kommit en god bit på väg mot att uppfylla, sina ganska ambitiösa mål. Det finns planer för implementering av det projektet tagit fram, exempelvis utbildningarna, och för hur man ska fortsätta arbeta med frågorna. Utvärderingens förhoppning är att projektets resultat implementeras och sprids till fler än de fem ingående distrikten och att de på så sätt kan tas tillvara i hela landet.

Om Allas rätt att vara med

Det socialfondsfinansierade projektet *Allas rätt att vara med* har ägts av Örebro Läns Idrottsförbund och bedrivits i samverkan med Västmanlands Idrottsförbund, Upplands Idrottsförbund, Södermanlands Idrottsförbund och Östergötlands Idrottsförbund. Varje förbund har haft en egen projektledare där projektledaren hos projektägaren har haft en mer övergripande och sammanhållande roll. Huvudsakliga samarbetsparter har varit Arbetsgivaralliansen och fackförbundet Unionen.

Allas rätt att vara med har haft syftet att genom kompetensutvecklingsinsatser verka för att idrottsföreningarna i Östra Mellansverige ska arbeta utifrån ett likabehandlingsperspektiv, samt motverka och förändra förlegade attityder, könsstereotypa mönster och diskriminering inom idrotten. Projektet har arbetat för att förverkliga idrottens inkluderande potential både när det gäller bemötande gentemot idrottsutövare och när det gäller föreningars och förbunds arbetsgivaransvar för de anställda. Målgruppen för projektets kompetensutveckling var anställd personal samt deras arbetsgivare tillika styrelser i idrottsföreningar och SDF i Östra Mellansverige.

Inför projektansökan gjordes en problemanalys där man drog slutsatser från tidigare projekt, från en enkät som ställdes till föreningar med anställd personal våren 2015 samt från ett flertal relevanta rapporter. Dels beskrevs grundproblemet som att föreningar/förbund inte alltid tar sitt arbetsgivaransvar på så stort allvar som de borde. Låg kunskap hos styrelser om hur man bör agera som arbetsgivare kunde vara en av orsakerna till detta. Behov finns då av ökad arbetsgivarkompetens. Dels kunde det finnas problem med olika former av dåligt bemötande och diskriminering. På grund av olika förutsättningar, exempelvis kön, etnicitet, ålder eller funktionsnedsättning ges inte alla personer samma förutsättningar att söka, intervjuas eller anställas inom idrotten. Ett problemområde var att tillgänglighetsanpassningen inom idrotten kan vara låg, trots att en mycket stor andel anställda inom idrotten har en subventionerad anställning på grund av någon form av funktionsnedsättning som ger nedsatt arbetsförmåga. "Vardagsrasism" kan vara ett annat problem som inte kommer upp till ytan. Idrotten kan och bör istället vara en god väg till integration. Jämställdheten är även eftersatt inom idrottsrörelsen. Idrotten är uppbyggd av män, för män, och präglas fortfarande mycket av manliga normer och maktstrukturer. De strukturerna påverkar allt ifrån utövande av idrott till styrning och ledning av verksamheten. Kvinnor är underrepresenterade i styrelserummen vilket innebär att det är högre andel män som leder och styr föreningarnas verksamhet och har arbetsledaransvaret för de anställda.

Projektets målsättning var att avhjälpa eller minska betydelsen av flera av de ovanstående problemområdena genom att ge målgruppen utbildning. Utbildningarna kategoriserades i block och kan ses tillsammans med kommentarer från projektet i Tabell 1 nedan.

Tabell1. De fyra blocken med utbildningsinsatser inom Allas rätt att vara med samt projektets beskrivning för varje block

<p>Block A:</p> <p>VÄLKOMNADE VERKSAMHETER</p>	<p>En uppstart med ett gemamt tema för samtliga deltagare, men där genomförandet sker distriktsvis. Exempel på teman för utbildningsinsatser inom Block A är: Kommunikation, värdskap och bemötandefrågor, icke-diskriminering, jämställdhet, tillgänglighet, mångfald, inkluderande förhållningssätt/arbetssätt, värderingar, attityder och normer.</p>
<p>Block B:</p> <p>ATTRAKTIVARE ARBETSPLATSER</p>	<p>Anpassas till lokala utbildningsplaner i respektive distrikt. Exempel på teman för utbildningsinsatser inom Block B är: arbetsmiljö/arbetsklimat, värderingar, attityder, normer samt organisation, struktur, samarbete och arbetssätt på kansli.</p>
<p>Block C:</p> <p>BÄTTRE ARBETSGIVARE – arbetsgivarrollen i ideella organisationer</p>	<p>Anpassas till lokala utbildningsplaner i respektive distrikt. Exempel på teman för utbildningsinsatser inom Block C är: Hur kan man som arbetsgivare bidra till en bättre arbetsmiljö, breddad rekrytering, systematiskt arbetsmiljöarbete etc.</p>
<p>Block D:</p> <p>ARBETSTAGARROLLEN – att vara arbetstagare i en ideell förening</p>	<p>Anpassas till lokala utbildningsplaner i respektive distrikt. Exempel på teman för utbildningsinsatser inom Block D är: Rutiner, arbetssätt och manualer som motverkar diskriminering och främjar lika villkor. T ex kring rekrytering, lönesättning och kompetensutveckling. Styrdokument, handledningar och befattningsbeskrivningar som tydliggör förväntningar och roller mellan anställda och arbetsgivare.</p>

Projektmål

Ett projektmål var att 500 personer skulle ta del av projektets utbildningsinsatser. Vi kan redan här avgöra att detta mål är uppnått genom att projektet rapporterat 574 unika deltagare varav 254 män (44 %) och 320 kvinnor (56 %). Övriga projektmål kommer att diskuteras i rapporten utifrån det som framkommit från den enkät vi skickat ut till deltagare.

Projektmålen i *Allas rätt att vara med* var uppdelade på tre nivåer: Individnivå, Organisationsnivå och projektnivå. De övergripande målen på varje nivå var formulerade som följer:

Individnivå

1. Förändrade attityder och högre kompetens om likabehandlingsfrågor samt antidiskriminering, som leder till en beteendeförändring. Denna nya kompetens leder också till en ökad tillfredsställelse hos individen.
2. Medarbetare som står väl rustade för att arbeta på en hälsofrämjande arbetsplats och bidrar till en god arbetsmiljö.

Organisationsnivå

1. Föreningar och SDF som erbjuder professionella och inkluderande arbetsplatser där medarbetarna trivs och mår bra.
2. Arbetsplatser med jämställda och jämlika arbetsvillkor oavsett kön, etnicitet, ålder, sexualitet, religion.
3. Mallar för rutiner och arbetssätt bidrar till att säkerställa en arbetsplats fri från diskriminering

Projektnivå

1. Attraktiva och inkluderande arbetsplatser fria från diskriminering.
2. Kompetenta arbetsgivare som har kännedom om effekten av att utveckla verksamheten genom mångfald.
3. Mångfald ska ses som en resurs på arbetsplatsen.

Om utvärderingen

Apels utvärderingsinsatser har framförallt fokuserat på två relativt omfattande enkäter. Den första enkäten gick ut brett och hade som syften att mäta nuläget när det gällde kunskaper, attityder och behov. Den andra enkäten gick ut till deltagare på kompetensutvecklingsinsatser och var i stort lik den första enkäten med tilläggsfrågor om upplevd nytta av aktiviteterna man genomgått. I punktform har utvärderingen i huvudsak skett genom följande insatser:

- Genomförande av en baslinjeenkät under våren 2017 och en uppföljande enkät under våren 2018 samt redovisning av enkätsvar
- Intervjuer i grupp och individuellt med projektorganisationen under september 2017
- Deltagande på startkonferens och slutseminarium
- Deltagande på ett analysseminarium med dokumentation
- Deltagande på ett par arbetsgrupps- och styrgruppsmöten samt kontinuerlig dialog med ÖLIFs projektledare

Utvärderingsresultat

Nedan presenteras de resultat som kommit fram i utvärderingens olika insatser. Resultaten från intervjuerna med projektorganisationen samt från analysseminariet har tidigare redovisats i mindre delrapporter och finns med i denna rapport i något förkortade eller reviderade versioner.

Projektorganisationens arbete

Utvärderingen kan konstatera att *Allas rätt att vara med* har skötts på ett seriöst sätt och både projektgrupp och styrgrupp har fungerat mycket bra. Det har enligt vad vi uppfattat funnits en positiv inställning, ett högt intresse och en god närvaro i båda grupperna. Det har funnits en del hinder och utmaningar i och med avstånden mellan distriktskontoren men genom att man använt sig av Skype-möten verkar detta ha lösts väl.

Projektorganisationen i sin helhet har haft en mycket god förankring inom idrottsrörelsen vilket gett en stor kännedom om vilka problem projektet skulle adressera. Det har setts som en framgångsfaktor att de som arbetat med projektet också var nära idrotten, där man såg dem som en seriös och trygg part, ett stöd; inte som en pekpinne.

I de intervjuer utvärderingen gjorde under september 2017 ställdes frågor om projektorganisationens funktion. Svaren var överlag mycket positiva. De svar som framkom kan sammanfattas som följer:

- De intervjuade i styrgrupp och projektgrupp upplever sig ha haft en god överblick och en samstämmig bild av projektet. Det som framkom var att man hade:
 - Bra samtal utifrån förändringsteorin
 - Gemensam bild om vad man vill uppnå
 - Gemensam aktivitetsplan och tät dialog
- Styrgruppens ledamöter känner varandra innan och träffas i många andra sammanhang. Gruppen upplevdes arbeta på ett ansvarstagande sätt. Det var lätt att kommunicera inom gruppen och lätt att lyfta frågor.
- Projektgruppen menar att det delade projektledarskapet fungerar bra. Det medför en bra kommunikation och ett gott samarbete mellan distrikten. Det finns en positiv lagkänsla inom gruppen.
- En del distrikt har haft konsulenter i sin arbetsgrupp. Detta underlättade arbetet då dessa visste vad de ska göra ute i föreningarna. Det ansågs viktigt att konsulenterna arbetade för att sprida projektet.

Även i slutfasen av projektet förekom positiva kommentarer om projektgruppens funktion.

Samverkan i projektgruppen/distrikten har fungerat mycket bra. Vi har hjälpts åt och löst våra utmaningar tillsammans på bästa sätt, haft ett lösningsfokus.

Ursprungligen planerades det även för en referensgrupp men planen anses ha varit för ambitiös. Det räckte med att ha referenspersoner inom samarbetsparterna när det kom till frågor som gällde dessa. Inte heller universitetet var inblandat som var tänkt från början. Det upplevs som vi förstår det inte som att dessa saker har påverkat projektet på något negativt sätt.

Vår slutsats angående projektorganisationens arbete och funktion är att projektet har skötts väl och har lyckats organisera sig på ett ändamålsenligt sätt.

Intervjuer i projektorganisationen

I intervjuerna (september 2017) bad vi få en bedömning av hur väl projektet togs emot ute i distrikten. Samtliga ansåg att det togs emot väl och man hade kommit igång bra med aktiviteterna. Sörmland och Örebro hade dock inte nått lika långt som de andra tre distrikten. I Sörmland var orsaken att det sannolikt inte var rätt att välja enbart en kommun, Katrineholm, där de inte kom igång riktigt utan både fart och intresse tappades. Någon uttryckte det som att *"de var i startläge när vi startade, men sen gick de in i viloläge"*. Att rekrytera föreningar långt i förväg ansågs därför inte vara det bästa sättet. Distriktet utökade med ett par kommuner för att kunna komma igång på bredare front. Örebro hade också svårt i inledningen och flaggade för att de skulle få en utmaning i att hinna med allt på kort tid. Ett projektledarbyte medförde förseningar och den nuvarande projektledaren ansågs ha fått en orimligt tung arbetsbörda.

Det nämndes att det inledningsvis upplevdes som svårt att förklara för föreningar vad projektet skulle gå ut på, men detta blev lättare när projektet gått in i genomförandefasen. En utmaning i att arbeta med ideella organisationer var att nå ett högt deltagande, men t ex Uppland hade redan under hösten 2017 fler deltagande föreningar än vad målsättningen var. Även i Östergötland var man positivt överraskad över det höga deltagarantalet och engagemanget i de första aktiviteterna. I Västmanland hade man kommit igång väl, man hade kontakter med Unionen och andra parter så att man kunde fortsätta med aktiviteter efter projektet.

De valda gruppaktiviteterna ansågs vara de rätta för att nå förändring genom en kunskapsökning. Projektet upplägg med att lyssna till och anpassa sig till föreningarna utifrån behov var rätt väg att gå, menade man allmänt.

Arbetsgivaralliansen och Unionen (och/eller annat fackförbund) sågs som mycket viktiga parter att fortsätta samverka med efter projektslut, liksom att få ett ökat förtroende hos Arbetsförmedlingen. Man nämnde att Arbetsförmedling redan såg att projektet kunde leda till arbetssätt som kunde användas efter projektet och vara bra för både föreningarna och Arbetsförmedlingen.

Genom dessa intervjuer fick vi underlag att genomföra ett analysseminarium.

Analysseminarium

I december 2017 anordnade projektet ett analysseminarium. Seminariet inleddes med att projektledarna från de fem ingående distrikten berättade om läget i varje distrikt, vilka aktiviteter de genomfört och vad de planerade samt hur aktiviteterna utfallit och vilka utmaningar de stött på. Alla distrikt var igång med arbetet och hade genomfört aktiviteter. Projektet mottogs i huvudsak väl i distrikten och man tyckte sig se en höjning av medvetenheten och ett intresse kring arbetsgivaransvar och diskrimineringsfrågor.

Inför analysseminariet hade utvärderingen skickat ut två diskussionsfrågor:

1. *Hur har det fungerat att nå föreningarna?*
2. *Hur kan samarbeten med andra organisationer utvecklas och bibehållas efter projektiden?*

Vi redovisar här nedan det som framkom under diskussionerna, vilka fördes i två grupper.

DISKUSSIONSFRÅGA 1: Hur har det fungerat att nå föreningarna?

Föreningsperspektiv

- De deltagande förbunden visar på engagemang och utgör en resurs för sina föreningar. En framgångsfaktor är när förbunden har en aktiv dialog med sina föreningar.
- Att det finns upparbetade nätverk och god kännedom om vilka föreningar som behöver vad, är positivt, eftersom föreningarna är mycket olika och olika bra på att ta arbetsgivaransvaret.
- I en del verksamheter finns inget alls i form av mallar och verktyg och ingen vet riktigt vem som har ansvar för sådana frågor. Andra föreningar är mycket långt framme.
- Det är en sak att söka föreningar, en helt annan sak att verkligen nå dem. Ett kvalitativt processarbete ute i föreningarna är nödvändigt. En viktig faktor är om det är rätt person man riktar sig till.
- Det är viktigt att agera snabbt och ha korta tider mellan information och aktiviteter.
- Man ska inte lita på magkänslan under informationsmöten med föreningarna, den behöver inte stämma när resultatet kommer.
- Projektet bör gå på "långt hängande frukter" och satsa på föreningar som är lätta att få med sig och som själva visar intresse. De andra kan då komma senare.
- Utmaningar i att nå föreningar, som i ett par av distrikten funnits i projektstarten, har börjat lösa sig.

Anställdas perspektiv

- Det finns bra ingångar inom projektet till berörda anställda.
- Det är hög medvetenhet hos de anställda men de uppfattar inte att styrelsen känner till något om deras anställning vardag. Projektet erbjuder utbildning genom Unionen och Arbetsgivaralliansen i skyldigheter och rättigheter.
- Ett nätverk för anställda behöver skapas. De kan stärka varandra och driva på själva.
- Att vara anställd inom idrotten kan vara många olika saker. Människor har olika behov utifrån vad de har för typ av tjänst medan arbetsgivarens kompetens inte alltid ligger i nivå med vad den anställda behöver. Projektet och det fortsatta arbetet behöver göra så att föreningar kan ge rätt stöd utifrån de enskilda behoven.

Styrelseperspektiv

- Projektet har en bra timing, det är ett efterlängtat projekt. Styrelserna vet att det är omodernt att inte veta hur man är arbetsgivare.
- Vi har fått bra respons från ordförandena nu men har inte haft lika mycket kontakt med dem innan som med andra/anställda.
- Att möta de förtroendevalda är svårare än att möta anställda, det går lite mer trögt att nå dem.
- Får man väl styrelser till utbildning får de en aha-upplevelse. Projektet levererar en lösning på deras problem. Konceptet kommer att leva vidare eftersom de nu ser sina egna brister och behov.
- Vi inom projektet ska vara tydliga och tala om att "ni behöver det här". Vi ska vara utvecklingsledare, inte bara reseledare.
- Vi försöker hitta paraplyet genom att först trycka på *Välkomnande verksamheter*. Det handlar om hur vi bjuder in på ett sätt så de ser en nytta. När de sett nyttan kan vi fortsätta med det andra.

Övergripande synpunkter

- Vi måste skaffa budbärare genom att vara så bra att det sprider sig som ringar på vattnet!
- Vi behöver de jobbiga väckarklockorna också för att se att det behövs ett arbete mot olika former av diskriminering. Vi har många positiva krafter som måste tränga undan det andra.

DISKUSSIONSFRÅGA 2 Hur kan samarbeten med andra organisationer utvecklas och bibehållas efter projektiden?

Nedan redovisar vi de synpunkter på viktiga strukturerade samarbeten som framkom under diskussionerna.

- Prioriterade samarbeten är ett fortsatt internt samarbete över distriktsgränserna samt samarbete med Arbetsförmedlingen, Riksidrottsförbundet, Unionen och Arbetsgivaralliansen.
- Arbetsgivaralliansen måste bli mer känd som samarbetspart och informationskälla.
- Det är av betydelse att föreningarna själva får kontakt med dessa samarbetsparter.
- Ett fortsatt löpande arbete med att engagera flera föreningar i arbetet betonades och man såg att det arbete som pågår inom ramen för projektet mycket tydligt knyter an till idrottsrörelsens strategiarbete och dess långsiktiga mål (2025). Jämställdhet och jämlikhet är prioriterade områden som rörelsen ska jobba med. Det ligger i uppdraget för strategin 2025. Det finns därmed draghjälp och stöd från Riksidrottsförbundet. En avstämning av strategin ska ske 2019 för att se hur långt man nått. Detta arbete innebär att det finns ekonomiska- och tidsresurser ner på konsulentnivå för att jobba vidare med frågorna.

- För att bibehålla ett fortsatt arbete framhölls vikten av att etablera nätverk i respektive distrikt. Ett förslag var att etablera forum för anställda i idrotten där t ex arbetsmiljöfrågor kan lyftas. Att det finns mötesplatser (fysiska och digitala) fortsatt är mycket viktigt.
- Projektet har fått en struktur på all information som kommer från andra organisationer som har med ämnet att göra, Unionen, Arbetsgivaralliansen, med flera. Det finns nu en metodbank som är bra att använda även efter projektets slut. Att fler konsulenter har fått jobba med arbetsgivarfrågorna har gett både metoder och bra samlat material.
- Samarbetet med kommunerna är bättre nu än tidigare. Dialog finns. Idrottsförvaltningar tar frågan på allvar och den kopplas till samhällsutvecklingen i stort. Det är viktigt att skapa en löpande dialog med kommunala tjänstemän. Man ser att det finns ett värde i om kommuner (och andra bidragsgivare) ställer krav på föreningar och aktivt följer upp att uppställda krav följs.
- Av betydelse när det gäller fortsatt samarbete med Arbetsförmedlingen är att föreningarna rustas för att kunna ta emot anställda. Det finns en stor vinst i att visa för Arbetsförmedlingen att idrottsrörelsen är en arbetsgivare att räkna med. Ett sätt att göra det är att fortsatt erbjuda utbildning som adresserar föreningars arbetsgivaransvar.
- Det finns idag existerande samarbeten med Arbetsförmedlingen, exempelvis ett samarbete kopplat till integrationsarbetet med syftet att få med nyanlända så tidigt som möjligt för att de ska få språk och sociala relationer och ge dem en möjlighet att komma in i ett sammanhang.
- En långt gången idé är att söka ett ESF-projekt inom Programområde 2 – öka övergångarna till arbete, och i det samarbete med Arbetsförmedlingen. Det finns många arbetsuppgifter som kan omsättas i en anställning men föreningarna är lite rädda för att ta på sig arbetsgivaransvaret. Genom ett arbetsmarknadsprojekt kan de få stöd och våga prova på det. Personerna behöver coaching och stöd och de som i distriktet nu arbetar inom *Allas rätt att vara med*, blir ett gott stöd i och med att de stärkt sin kompetens.

Enligt det som framkom på analysseminariet var projektet åtminstone delvis i medvind, man poängterade att det var rätt tid för ett projekt som detta. Det ansågs finnas en ökande medvetenhet om att många föreningar behöver ta sitt arbetsgivaransvar på större allvar och detta skapade en efterfrågan. Det som ansågs viktigt framöver var att behålla och stärka det som skapats inom projektet. Det fanns en mycket god kännedom om *vad* som behövde göras och en allt tydligare bild av *hur* detta skulle åstadkommas. Att det planerades för ett fortsatt arbete och en struktur för detta, samt att det fanns medel avsatta för konsulenterna att arbeta med frågorna, tydde på att det som åstadkoms under projektiden skulle ha goda förutsättningar att fortleva bortanför projektiden och bli långsiktigt hållbart.

Utvärderingens slutsatser från analysseminariet var att projektorganisationen hade god kunskap och stor medvetenhet om sina och projektets ingående styrkor, möjligheter och utmaningar. Många positiva erfarenheter och reflektioner kom upp i de diskussioner som hölls. Viktiga samarbetsparter för framtiden var redan identifierade. Apels sammanfattande analys blev därför att *Allas rätt att vara med* präglades av ett mycket gott och välfungerande projektägarskap, det finns tydliga samverkansstrukturer och ett utvecklingsinriktat lärande.

Lärdomar och utmaningar i projektgenomförandet

Projektet har varit utmanande på flera sätt. På ett seminarium med projektledarna i juni 2018 bad vi dessa bland annat att formulera lärdomar och här dök en del utmaningar upp. Även tidigare har vi fångat upp en del faktorer som verkat förlångsamma projektgenomförandet. I detta stycke belyser vi vad projektorganisationen funnit att de kunde själva gjort bättre alternativt vad som kunde ha gjort projektet lättare att genomföra.

Även om det funnits projektvana har det framkommit en stark uppfattning att projektadministrationen varit för krävande. Den allmänna meningen är att en så pass tung administration har tärt hårt på resurserna. Nedan redovisas några citat för att illustrera uppfattningarna omkring administrationsbördan:

Administrationen har tagit för stor/mycket/orimlig tid i förhållande till effekten (mötet med IF/SDF, utbildningar) personuppgifter, orimligt med en lista per person/utbildning.

En väldigt omfattande administration som inte var tydlig från början har tagit väldigt mycket tid och energi.

Administrativa utmaningar – vad får vi göra och inte göra för ESF

En farhåga som nämndes i sammanhanget var att utvecklingen mot mer administration stänger ute lokala initiativ vilket drabbar ideella föreningar. Det behövdes professionell kompetens för att klara av administrationen och de resurserna fanns inte i föreningarna.

Det har skett oförutsedda saker under projektets gång, vilket har tagit oplanerat lång tid från genomförandet. Ett tidigt problem var att den första projektledaren blev sjukskriven och fick ersättas. En lärdom kan vara att avsätta mer tid och budget för de olika faserna. Citat som illustrerar tidsåtgången är:

Utmaning: oförutsedda olyckor och sjukdomar som inträffat i projektgruppen/våra organisationer,

Att inte veta hur mycket tid de "nya" administrativa kraven från ESF, stress, tidsbrist och frustration.

Upphandling av utvärderare tog tid, därav blev det en försenad genomförandefas, vilket påverkade oss negativt. Vi satte våra projektdeltagare i ett vänteläge, vilket gjorde arbetet svårare när vi väl skulle starta genomförandefasen

Att uppstarten tog för lång tid... några IF/SDF ville ej vänta, bytte styrelse under tiden (avropsförfrågan som tog tid och mycket energi från gruppen).

Att komma igång så sent med aktiviteterna pga av omständigheter som vi själva ej kunde rå över, skapade stress och frustration i gruppen och svårt att hålla IF/SDF på vänteläge.

Det blev en seg uppstart. Hur skulle vi involvera konsulenter?

Väl inne i genomförandefasen var det fortfarande en tidsbrist eftersom mycket skulle göras snabbt:

När vi kom igång med genomförandefasen blev det ett ganska intensivt schema för föreningarna med många träffar. Tydligare framförhållning och längre genomförandefas hade varit önskvärt.

Projektet var ambitiöst. Utbildningsprogram på kort tid.

För hög koncentration av föreläsningarna, ungefär 2 per månad januari-maj. Den korta projektiden gjorde det svårt för oss att hinna med allt som föreningarna hade behov av.

Att få föreningar/förbund att komma till utbildningarna har varit en utmaning i sig. Det kunde vara svårt att få hela styrelser att komma till projektets utbildningsaktiviteter. En tanke var att projektet då måste komma ut till föreningarna för att kunna åstadkomma förändring där. Några citat, och en del självkritik, omkring ämnet att det inte varit helt lätt att få ut budskapet om projektets nytta är:

Styrelserna har inte varit speciellt engagerade, medan de anställda har uttryckt ett stort behov. Balansen där har gjort det svårt att få till en stor förändring.

Respekt för IF/SDF resurser att delta, att de ideellt engagerade har begränsad tid, mycket komprimerat program eftersom vi hade begränsad tid för genomförandefasen

Vi i Sörmland hade kunnat gå ut bredare, riktat oss till fler föreningar runt om i Sörmland för att nå fler deltagare. Dock hade detta, i och med vårt utspridda distrikt, krävt mer arbete av fler konsulenter och en större arbetsgrupp. Och vi gjorde bedömningen att vi inte kunde avsätta fler personers arbetstid för medfinansiering i projektet och valde därför att rikta in oss på delar av vårt distrikt.

I början var det svårt att kommunicera/att berätta för föreningarna vad projektet är till för.

Kunde varit tydligare mot föreningar i inledningen – men vi hade knappt inte svar själva.

Vi kunde ha varit tydligare vid informationen med ramar för att vara med i projektet när vi rekryterade föreningar.

Vi kunde ha haft en aktivitet under våren 2017 för att hålla kontakten med föreningarna som anmält intresse.

Vi har genomfört föreningsträffar med både arbetsgivarna och de anställda i föreningen men kanske hade vi kunnat komma längre om de olika grupperna varit uppdelade.

Som vi ser det från vårt utvärderingsperspektiv har den huvudsakliga utmaningen varit att allting tagit längre tid än vad man planerat i förväg. Administration, sjukdom, svårighet att nå ut osv. har gett förseningar som man inte räknat med. Detta har projektorganisationen tagit till sig som en lärdom och vi utvärderare tror att man kommer att planera för en högre budget och mindre sprängfyllt schema vid kommande projekt. Ett exempel är att ett aktivt engagemang av konsulenter framhölls som en framgångsfaktor när det gäller att nå ut till föreningar. Det visade

sig dock att konsulenter lade en hel del oredovisad tid på detta, tid man alltså inte fick finansiering för.

Vi vill även göra ett medskick till finansiären att det är bra om man redan vid ansökan och diskussioner inför den är medveten om att banbrytande projekt är svåra att sjösätta och genomföra. Vi ser från utvärderingens sida inte att projektet har gjort något fel, utan prövat sig fram. Projektorganisationen har konsekvent försökt lösa uppkomna problem och till största delen lyckats med det. Tidsbrist och förseningar har huvudsakligen uppkommit på grund av att det projektet har gjort var nytt för de flesta i organisationen och nytt för projektets målgrupp. Att försöka lösa utmaningarna har genererat värdefulla lärdomar som kan underlätta i ett fortsatt arbete med kompetensutvecklings-, samverkans- och diskrimineringsfrågor.

Enkäter – resultat och analys

Två enkäter skickades ut under projektiden. Den enkät, som under våren 2017 (enkät 1) skickades ut i de deltagande distrikten, hade som syfte att mäta ursprungstillståndet när det gällde målgruppens kunskap och attityder gällande frågor som relaterade till arbetsgivaransvar, arbetsförhållanden samt olika former av diskriminering i de föreningar/förbund den svarande fanns inom. I enkäten fångades även behoven av olika utbildningar upp.

Enkäten utformades i nära samarbete med projektgruppen och tanken var att den skulle hjälpa projektet att planera in rätt insatser utifrån de resultat som inkom. Varje distrikt kunde analysera de svar som kom in i deras distrikt ner på den nivå de önskade. På så sätt blev enkäten ett verktyg i projektarbetet.

Enkät 2 skickades till de som enligt uppgift deltagit på minst en aktivitet. Den syftade till att mäta vilken eventuell förflyttning deltagarna gjort genom att de deltagit i projektet. Enkät 2 var i princip en kopia av enkät 1, förutom att frågor tillkom om upplevelser och nytta av deltagandet (och några frågor ströks).

Projektet har fått del av alla data från båda enkäterna (på ett anonymiserat sätt). Detta har gjort, och kan i framtiden göra, att de som fortsatt vill arbeta med frågorna kan sätta sig in i materialet. Som utvärderare är vi huvudsakligen intresserade av om projektet nått de uppsatta målen. Denna utvärderingsrapport fokuserar därför enbart på förflyttningen som ett resultat av projektet och redovisar därför inte vare sig baslinjemätning eller uppföljande mätning i detalj. Vi redovisar nedan några basdata och figurer av intresse samt citerar kommentarer runt utbildningarna och nyttan av dem.

Enkäterna – analys

Nedan presenterar vi först korta basdata från enkäterna i figur 1. Senare följer några korta resultat från båda enkäterna och sist visar vi på vilka förflyttningar som skett genom utbildningsinsatserna.

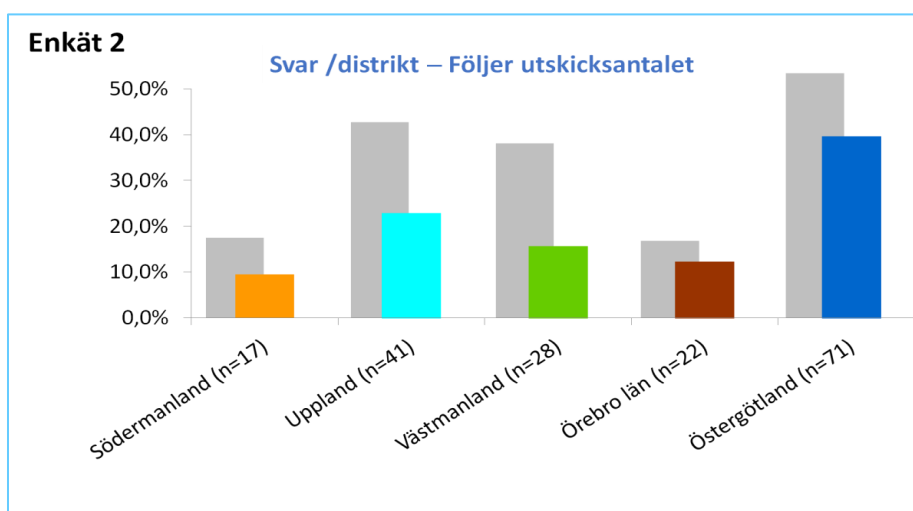
Några saker man kan lägga märke till i figur 1 är att fördelningen anställd/förtroendevald och män/kvinnor skiljer sig något mellan enkäterna. Projektet har rapporterat 574 unika deltagare varav 254 män (44 %) och 320 kvinnor (56 %) vilket avspeglas i respondenternas könfördelning. Vi kan dock inte säga något om varför detta resultat dök upp. Det kan vara att de

som lockats av utbildningarna i högre grad var anställda och kvinnor än förtroendevalda och män men vi kan inte spekulera i orsaken. Andelen svarande med svensk härkomst var väsentligt skild från befolkningen i stort, med nästan 100 % svenskfödda. Vi kan inte spekulera i detta resultat heller men det kan vara värt att lägga märke till i relation till projektets syften att minska diskriminering inom idrotten.

Enkät 1	Enkät 2
– Besvarad av 305 personer	– Besvarad av 180 personer
– Svarsfrekvens 58 %	– Svarsfrekvens 39 %
– Fördelning förening/förbund 73/27	– Fördelning förening/förbund 72/28
– Fördelning anställd/förtroendevald 42/58	– Fördelning anställd/förtroendevald 54/46
– 47 % män, 53 % kvinnor	– 43 % män, 57 % kvinnor
– 97 % etnisk hemvist Sverige, 1 % utomeuropeisk härkomst	– 98 % etnisk hemvist Sverige, 1 % utomeuropeisk härkomst

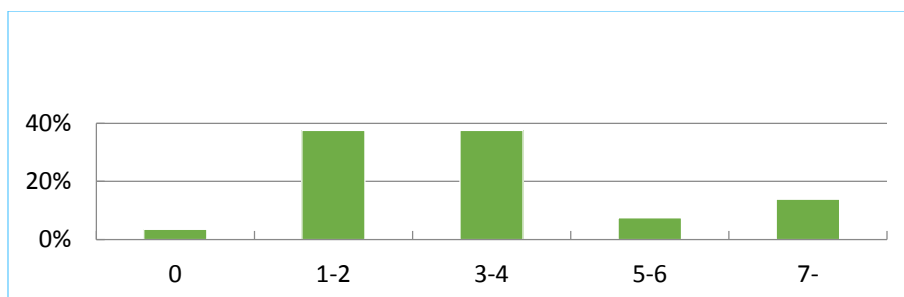
Figur 1. Basdata från enkäterna

Svarsfrekvensen per distrikt följde förhållandevis väl antalet utskick i båda enkäterna. I figur 2 syns andelen svar i förhållande till andelen utskick (grå staplar) i enkät 2. Flest utskick hade Östergötland. Där inkom flest svar och där fanns också den högsta svarsfrekvensen.



Figur 2. Andelen svar i förhållande till andelen utskick per distrikt i enkät 2.

I enkät 2 frågade vi hur många aktiviteter man deltagit på. De flesta svarade där 1-2 eller 3-4 (fig. 3). Knappt 15 % hade deltagit på 7 eller fler aktiviteter. Sex svarande hade inte deltagit alls och dessa svar uteslöts från senare analyser.

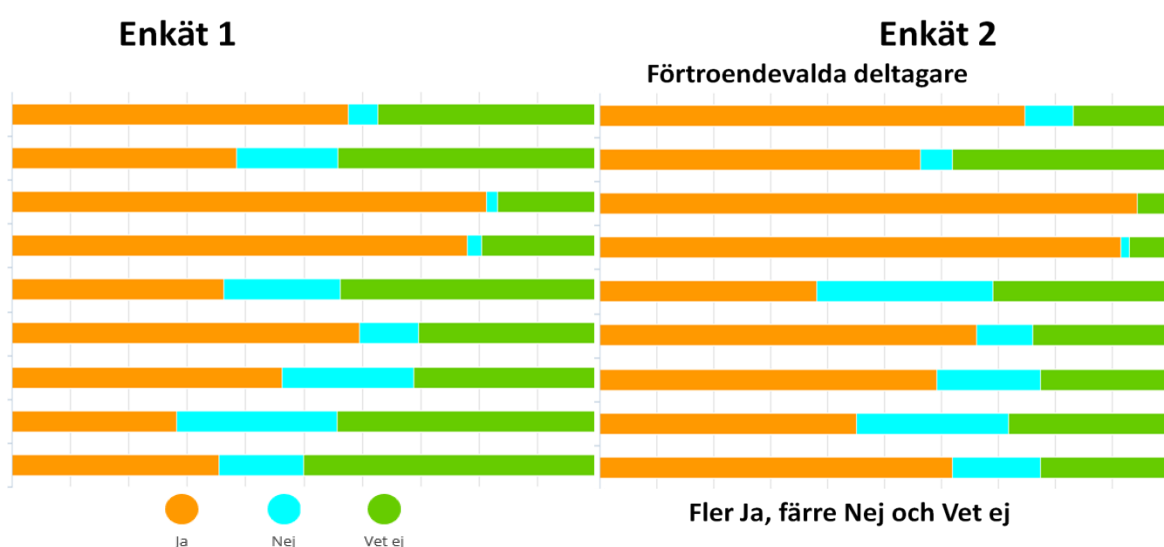


Figur 3. Svar på frågan om vilket antal aktiviteter man deltagit på.

Vi ställde ett antal frågor till de förtroendevalda. De flesta förtroendevalda (över 60 %) hade suttit i styrelsen mellan 0-5 år. Majoriteten (76 %) svarade att deras förening/förbund hade 1-5 anställda, bara 4 % hade 11 eller fler anställda. Nedan visar vi ett block frågor som skulle illustrera deras kunskap om sin arbetsgivarroll och vilken förändring som skedde från enkät ett till enkät 2 (fig. 4). Svartalternativen var Ja, Nej och Vet ej. Här ser vi en tydlig förskjutning i enkät 2 jämfört med enkät 1 mot att en högre andel svarar Ja (se orangea staplar, medan lägre andelar svarar Nej respektive Vet ej.

Frågor till förtroendevalda

1. Har ni ett kollektivavtal?
2. Vet du vad som regleras i ert kollektivavtal (om ni har ett)?
3. Betalar ni försäkringar och pensioner?
4. Har ni skriftliga anställningsavtal?
5. Har ni en personalhandbok/personalpolicy?
6. Upprättar ni skriftliga arbetsbeskrivningar för era anställda?
7. Jobbar ni systematiskt med er arbetsmiljö?
8. Har ni rutiner för introduktion, utveckling och avveckling av personal?
9. Är ni med i en arbetsgivarorganisation?



Figur 4. Förändringen i andelarna förtroendevalda som svarade Ja, Nej och Vet ej gällande de nio frågor som syns ovanför figuren.

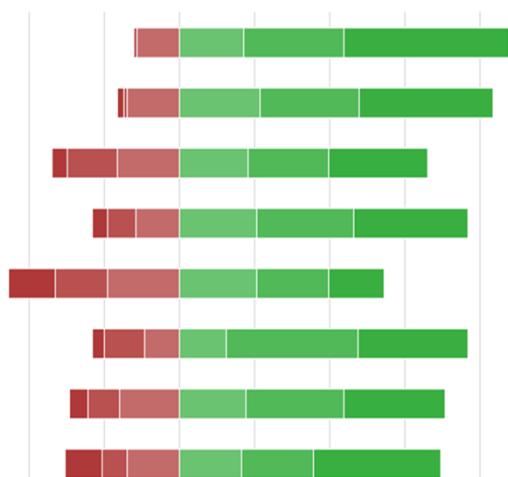
Resultaten i figur 3 tyder på att dessa frågor tagits upp under utbildningspassen och att de som deltagit har gjort sig mer informerade om hur tillståndet är i deras egen verksamhet.

Vi ställde på ett likartat sätt ett block frågor formulerade som påståenden till de anställda. I svaret skulle de instämma på en 6-gradig skala från *Stämmer inte alls* till *Stämmer absolut*.

Påståenden ställda till anställda

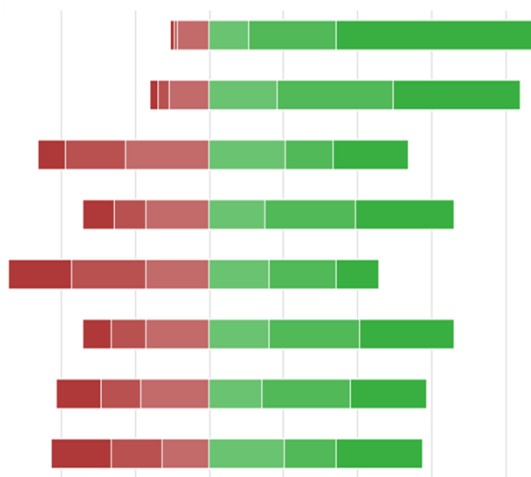
1. Mina arbetsuppgifter är tydligt kopplade till föreningens/förbundets mål
2. Mina arbetsuppgifter är tydliga och anpassade efter min roll
3. Mina arbetsuppgifter är anpassade efter mina arbetstider
4. Kommunikationen mellan mig som anställd och styrelsen är god och givande
5. Styrelsen har dialog och uppföljning med personalen
6. Min förening/förbund tar sitt arbetsgivaransvar på stort allvar
7. Min förening/förbund ser till att jag som anställd mår bra i mitt arbete
8. Det finns en tydlig skriftlig arbetsbeskrivning över mina arbetsuppgifter

Enkät 1



Enkät 2

Anställda deltagare



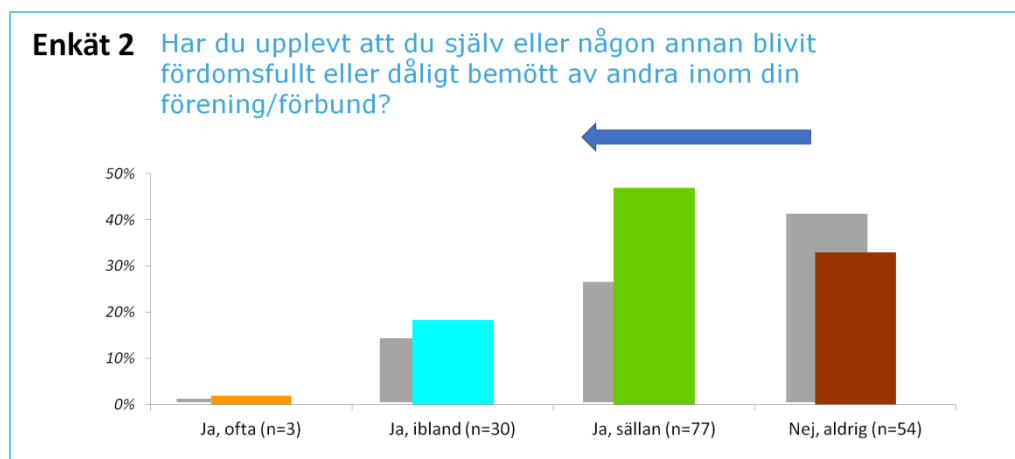
Figur 5. De anställdas grad av instämmande i de åtta påståendena ovanför figuren. Skillnaden som syns mellan enkät 1 och enkät 2 är att andelen svarande som markerat 1-3 (röda staplar där mörkrött betyder att man inte instämmer alls) på den 6-gradiga skalan av instämmande har ökat, vilket betyder att man i enkät 2 instämmer i lägre grad än i den tidigare enkäten. Andelen som instämmer absolut (mörkgrön färg längst till höger) har minskat.

I figur 5 kan man se att de röda fälten till vänster på varje stapel har ökat i storlek i enkät 2 jämfört med enkät 1. Detta innebär att man instämmer i lägre grad än tidigare. En sådan förändring, åt det "sämre" hållet, kan tolkas som att man fått en ökad medvetenhet om frågorna genom att de har tagits upp på utbildningar. Man lägger märke till sådant man inte tidigare såg.

För att få en bild av vilka som svarade på enkäterna frågade vi om de anställdas yrkesroll (tabell 2). Chefer, kanslist och konsulenter var de vanligaste yrkena, medan praktiska funktioner som vaktmästare nästan saknades helt.

Tabell 2. De anställdas yrkesfördelning	
Kanslist	25 %
Konsulent	24 %
Tränare/Instruktör	14 %
Vaktmästare/praktisk funktion	1 %
Chef	24 %
Annat	12 %

En förskjutning syntes i svaren på frågan om frågan om man upplevt att man själv eller någon annan blivit fördomsfullt bemött av någon inom föreningen/förbundet. Från att majoriteten svarade Nej aldrig i enkät 1 (se grå staplar) är det nu en majoritet som svarar Ja sällan (fig. 6). Pilen i figuren indikerar riktningen på förändringen.



Figur 6. Andel svarande som upplevt någon form av fördomsfullt bemötande. Grå staplar visar resultat från enkät 1 vilka kan jämföras med staplarna i enkät 2. Pilen i bilden indikerar åt vilket håll förändringen gått.

Att fler svarar att de upplevt någon form av fördomsfullt bemötande kan tolkas som att de genom deltagande i utbildningarna har blivit mer uppmärksamma på vad som är fördomsfullt och diskriminerande. Vi ställde följdfrågan om vad man upplevt som fördomsfullt eller diskriminerande. Det vanligaste svaret gällde nedsättande kommentarer om sådant som kön, ålder, utseende, härkomst, sexuell läggning, yrkesroll och annat som var utanför den för idrotten

aktuella normen, samt om prestation. För att bredden på vad man upplevt ska framgå redovisar vi nedan ganska många citat från de cirka 60 kommentarer som framkom i enkät 2.

Ålders- och könsrelaterade kommentarer typ "Ja men lilla gumma det förstår du väl..."

"Det är inte så många som sitter i rullstol, så vi behöver ju inte anpassa efter dem".

Vi har jobbat med RF:s inkluderande idrott och där gjort teflontestet. Efter detta har gjort har vi jobbat med parsamtal och där har det framkommit att man dömer varandra utifrån ålder, vikt mm.

Om man ska vara ledig eller vabba blir man alltid mött med en sur och irriterad röst.

Ledare som uttryckt klumpigt och obetänksamt till spelare. Spelare som använder nedsättande uttryck om och till varandra.

Det har förekommit nedsättande kommentarer om homosexuella men det har alltid (såvitt jag vet) följts av en diskussion.

Att någon aktiv spelare vägrar att spela med t.ex. en person av motsatt kön.

Könsord kan förekomma på ett nedsättande vis.

Dåligt bemötande har varit passivt aggressivt beteende, motarbetad (undanhållande av relevant information), nedlåtande och baktalad.

Fördomsfullt har varit att jag som kvinna inte "kan" något i vissa frågor eller förväntas vara på ett sätt för att jag är kvinna. För 10 år sedan då det var ett stort problem men det har blivit bättre och bättre och nu är det bara ett fåtal individer.

Föräldrar som har åsikter om tränarnas arbete eller styrelsens arbete utan att bemöda sig att vilja förstå bakomliggande orsaker/beslut.

Otydlighet mot anställda

Handlar mest om barn som kommenteras av föräldrar som ej har något med saken att göra, t ex vilka som spelar match eller hur man gör på planen

I och med att man är en yngre tjej i en grupp av många äldre män sägs det ibland opassande saker, tror det beror på okunskap och oförståelse. Utöver det hamnar i stort sett varenda gång det pratas jämställdhet frågan automatiskt på mig för att jag är tjej när jag snarare ser det som att det är hela "kulturen" som måste ändras och båda könen måste jobba med frågan.

Det kan handla om ålder och könstillhörighet, en kombination som leder till en viss syn på individen

Jag upplever att människor med annan etnisk bakgrund än nordisk/europeisk inte bemöts på ett lika bra som andra. Utifrån mitt eget perspektiv kan jag ibland uppleva att jag har bemötts mindre bra pga ung och kvinna.

Man tar inte vara på den kompetens jag besitter.

Blivit dåligt bemött i min roll som ideell.

Konstanta kommentarer och ageranden som fryser ut, nedvärderar, eller dumförklarar på grund av kön, ålder, och mycket annat. Både från medlemmar, chefer, anställda och förtroendevalda.

Pikar och hånflin om kondition mm om resultatet varit mindre bra.

De anställda vi har nedsatt arbetsförmåga och vi får bidrag för detta. En del i och runt klubben tycker att våra anställda borde klara en högre arbetstakt och har några gånger uttryckt detta på ett dåligt sätt.

Pga av min roll som verksamhetschef, alla beslut passar inte alla och ofta jag som hamnar i kläm. Jag tycker det är en mkt negativ del av ett annars jättekul jobb.

Barn eller ungdomar som mobbat andra.

Det händer ibland att personer i verksamheten är väldigt dömande utifrån fördomar/uppfattningar om andra personer och om deras intressen/tidigare beteenden.

När ingen förståelse finns för att personer i en styrelse-förening försöker lösa uppkomna problem efter bästa förmåga och ändå ifrågasätts

"Du är bara kanslist. Vi kan..."

Härskartekniker används ibland för att driva igenom beslut.

Som ung ledare var det föräldrar som ifrågasatte kunskaperna som du har.

I enkät 2 lade vi in en ny fråga om hur man upplevde att man blivit positivt bemött inom föreningen/förbundet och fick in ett knappt sextiototal kommentarer. Här handlade kommentarerna mycket om att man såg varandra, man hälsade och uppträdde på ett välkomnande och accepterande sätt.

Alla hälsar på alla inom vår förening, det är trevligt och uppskattat.

Ledare tackar när man går hem från träningshallen.

Min ordförande är väldigt noga med att jag mår bra

När nya medlemmar kommer för första gången att då någon eller några ledare "tar hand om" och presenterar alla berörda.

Kommer fram och hälsar och pratar trots att man inte känner varann.

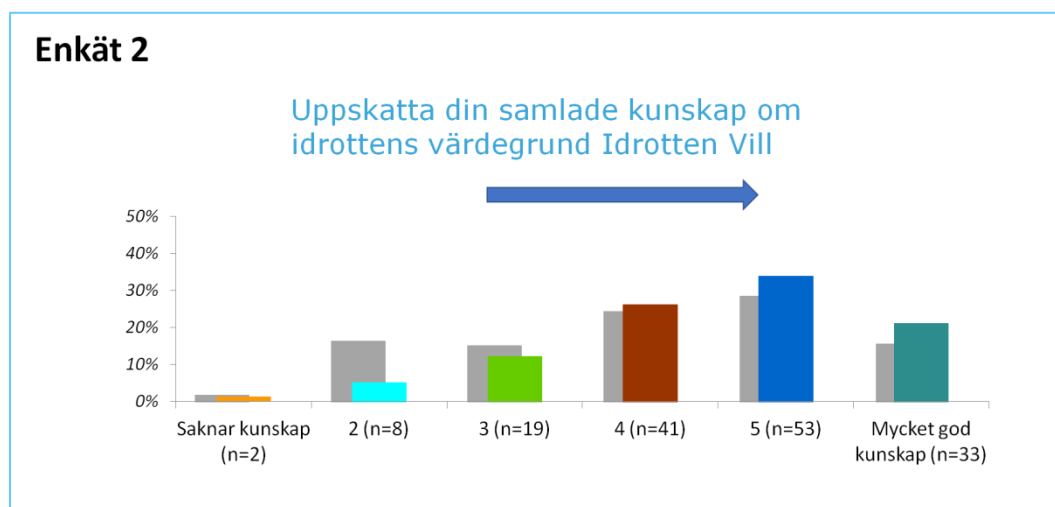
I vår förening hälsar vi alla välkomna

Med leende och handskakning. Klapp på axeln och positiv feedback.

Jag är själv homosexuell och har bara blivit positivt bemött och accepterad. Vi har många nyanlända som är funktionärer i föreningen. Vi har rullstolsburna som tränar hos oss i vår ordinarie gruppträning.

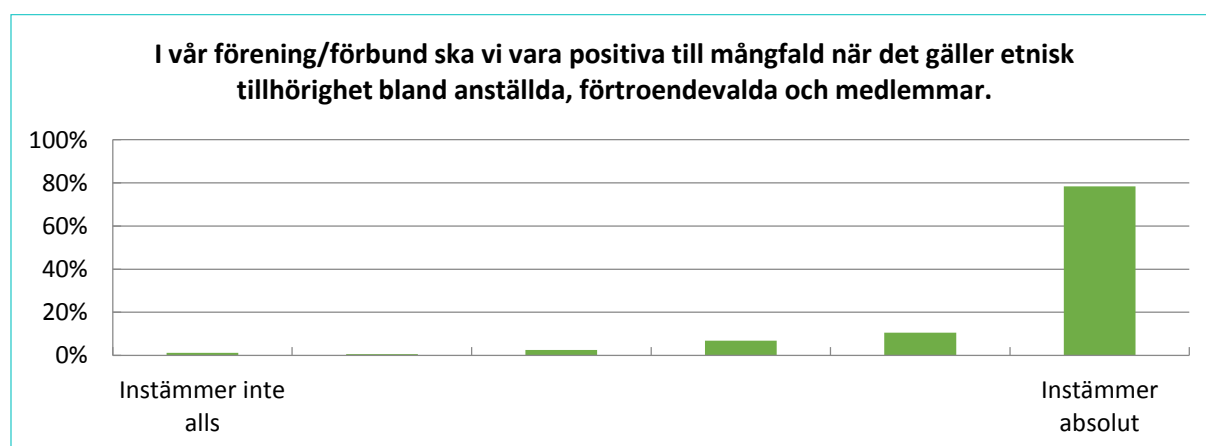
Vi hade några frågor om de svarandes kunskap. Exempelvis fick de svara med en självskattning bedöma sin kunskap om idrottens värdegrund Idrotten vill. Här syntes en

förändring till en högre kunskap i enkät 2 jämfört med enkät 1 (fig. 7). Detta resultat kan tolkas som om man lärt sig något om värdegrunden på utbildningstillfällena, alternativt att man i varje fall fått ett ökat incitament att lära sig om värdegrunden.



Figur 7. Andel svar på självskattningsfrågan gällande kunskap om Idrotten vill. En förflyttning kunde ses från enkät 1 (grå staplar) till enkät 2. Pilen indikerar riktningen på förändringen.

Attitydfrågorna gällde inställningen till olika fenomen som hade med diskriminering att göra. Det syntes inga stora attitydproblem i svaren men det fanns enstaka väldigt negativa svar. I figur 8 kan vi se att nästan 80 % är positiva till mångfald medan det finns några få som är mycket negativa. I figur 9 nedanför är det dock bara 60 % som självklart skulle säga ifrån om en kollega/medlem/förtroendevald skulle uttrycka sig fördomsfullt eller rasistiskt. I figur 10 instämmer majoriteten inte i att man "får skylla sig själv" om man avviker från normen om utseende eller beteende.



Figur 8. Grad av instämmande i att föreningen/förbundet ska vara positiva till mångfald.



Figur 9. Grad av instämmande i att man skulle säga ifrån om någon uttryckte sig fördomsfullt eller rasistiskt.



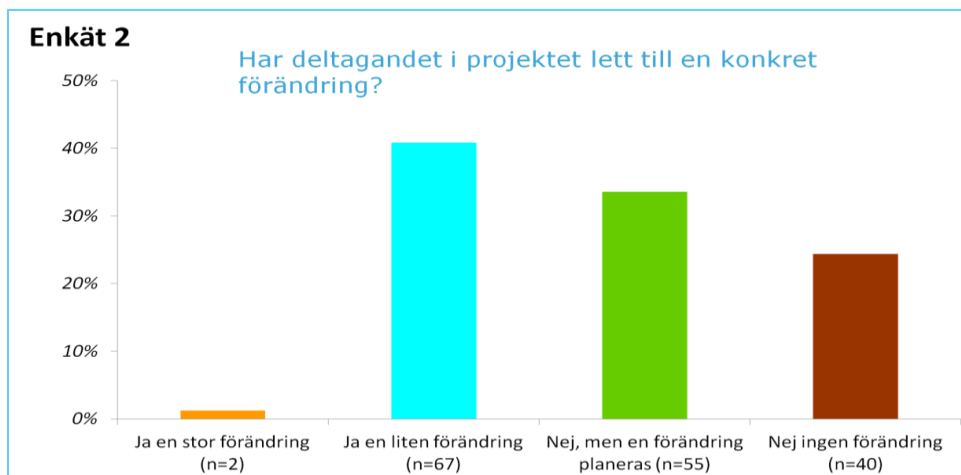
Figur 10. Grad av instämmande i att personer som skiljer ut sig får vara medvetna om att andra kan reagera.

När det gällde tillgänglighetsanpassningar instämde (markerade 4-6 på den 6-gradiga skalan) majoriteten i att det fanns goda anpassningar (fig. 11). Vi kan naturligtvis inte uttala oss om verkligheten eller om kunskapsnivån runt vad som är tillgänglighetsanpassningar.



Figur 11. Grad av instämmande i att föreningen/förbundet gjort goda tillgänglighetsanpassningar.

En viktig fråga var om deltagandet i utbildningarna hade lett till att något förändrats på ett konkret sätt, alternativt att man planerade en förändring. Det var endast 24 % som svarade att ingen förändring hade skett eller planerades (fig. 12). Detta betyder att 76 % av deltagarna har observerat att något hänt efter utbildningen.



Figur 12. Svar på frågan om en förändring skett eller planerades i föreningen/förbundet på grund av deltagandet i utbildningsaktiviteter.

Vi frågade vad det var för förändringar och fick in ett flertal exempel på konkreta saker som hänt. Det gällde allt från att man uppdaterat eller gjort nya personalhandböcker, ny värdegrund, infört medarbetarsamtal, börjat dokumentera, ändrat i sina inköp till att det märktes en ökad diskussion om frågorna och ett mer inkluderande bemötande. Några försökte påverka sin styrelse att bli mer medvetna och delaktiga. Kort sagt hade det hänt ganska mycket. Vi visar bredden i detta genom att redovisa en del av citaten från enkäten:

Börjat arbeta mer med kommunikation, både internt och externt

Ny värdegrund, nya riktlinjer implementeras i föreningen

Personalhandboken har uppdaterats. Arbetsgrupper har bildats kring arbetsmiljöarbete och inkludering.

Vi ska få styrelsen att bli mer delaktiga i oss anställda.

En person i styrelsen har utsetts till personalansvarig

Nedskrivna arbetsuppgifter och rutiner

Mer inkluderande för bl.a. homo, bi och transpersoner.

Förtydligande av personalhandbok. Kommer jobba mer med begrepp som "ramar", dvs vem ska göra vad och vilket ansvar har arbetsgivaren och vilket ansvar har arbetstagaren.

Styrelsen har tagit ett större ansvar gentemot de anställda och har jobbat med att sätta sig in i vilka avtal vi har.

Anställningsrelaterade delar, vi tänker mer på personalens situation!

Valberedningen skall jobba för att få in kvinnor i styrelsen.

En positiv kansliutveckling har skett och vi har blivit ett mera välkomnande förbund.

Att i en väldigt ensam arbetssituation få komma och träffa andra och diskutera frågor som arbetsmiljö, arbetsgivaransvar, jämställdhet o s v.

Att vi har utökat vår verksamhet och nu finns kansliet på två ställen i Västerås och Uppsala.

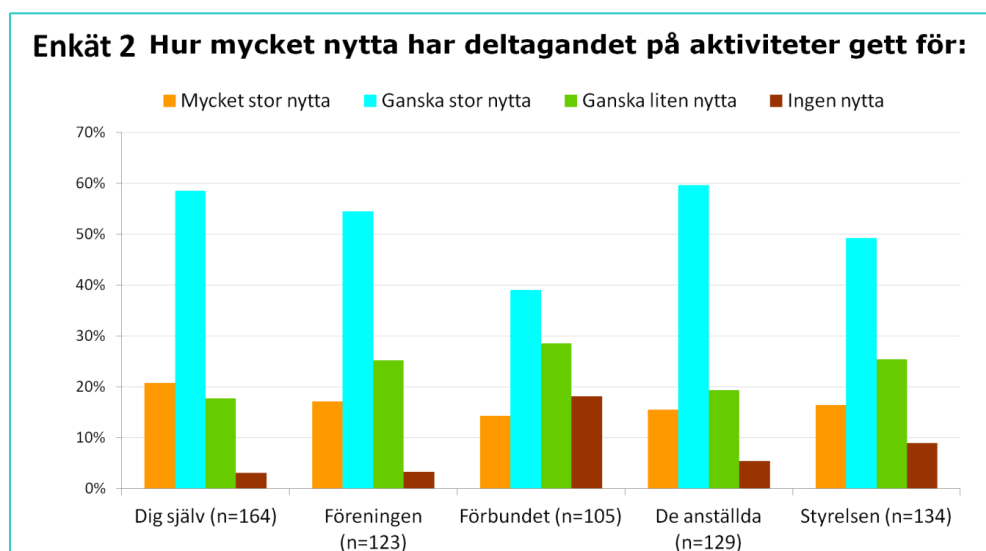
Vi som var med på föredraget om hur man möter andra människor tänker aktivt på att förbättra detta.

Intressanta diskussioner i förbundet om hur och var vi kan möta olika åldersgrupper på sociala medier typ Facebook och Instagram.

Bättre dokumenterade rutiner, arbetsbeskrivningar för att underlätta rekryteringen av nya ledare/förtroendevalda/anställda

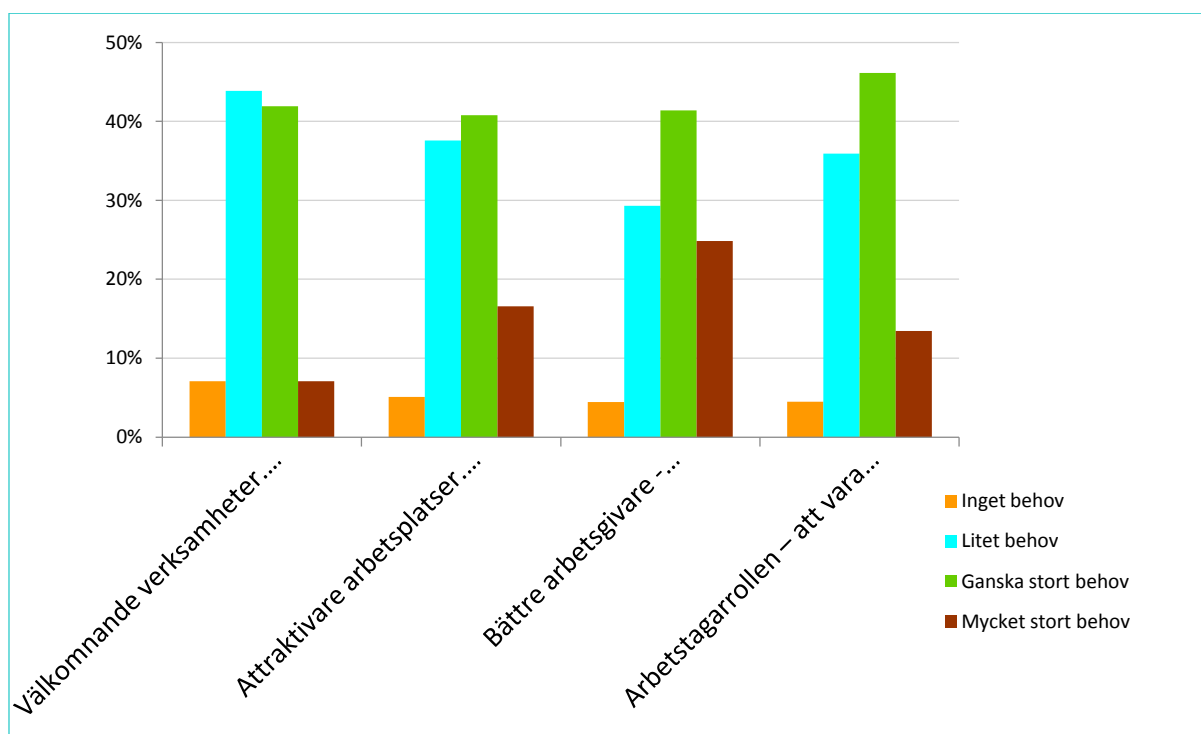
En fråga syftade till att göra en uppskattning om vem/vilka som haft den största nyttan av utbildningarna. Svarsalternativen var: *Mycket stor nytta, Ganska stor nytta, Ganska liten nytta, Ingen nytta.* Vi bad om en gradering av nyttan för följande kategorier: *Dig själv, Föreningen, Förbundet, De anställda, Styrelsen.*

I figur 13 kan man se att den största nyttan har varit för individen själv och för de anställda, omkring 75-80 procent av dessa hade upplevt mycket eller ganska stor nytta. För de som deltagit på 5 eller fler aktiviteter var denna siffra 86 %. Endast 3 % av individerna upplevde ingen nytta alls. Därefter kom föreningen, medan förbund och styrelse angavs som de som haft den minsta nyttan. Dock var nyttan för de sistnämnda inte alls obetydlig utan mycket eller ganska stor nytta för dessa angavs av cirka 55-65 procent av de svarande. Vi menar utifrån resultaten att det finns fog för att fastslå att projektet har gjort avsevärd nytta på avsett sätt.



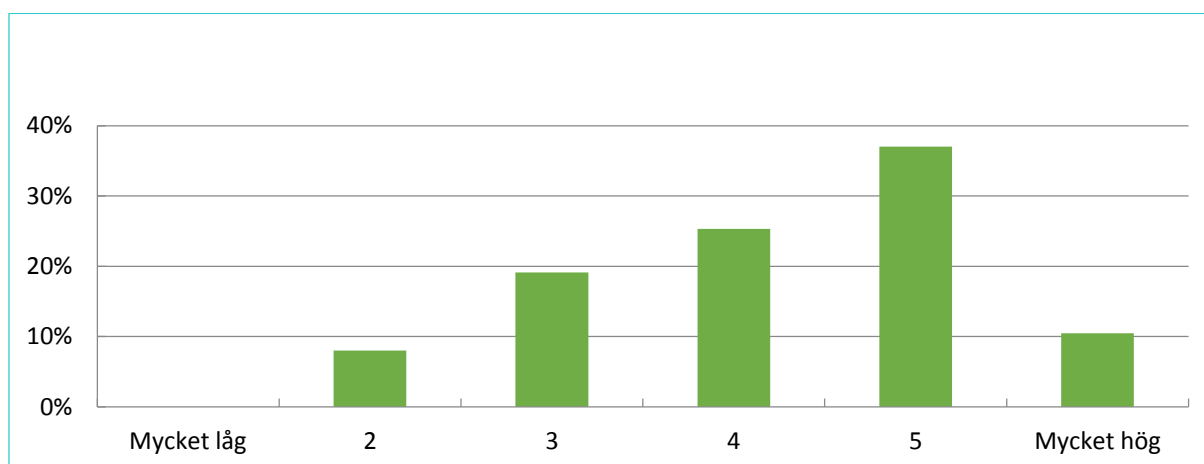
Figur 13. Deltagarnas upplevda nytta av projektet för olika kategorier inom föreningen/förbunden.

Det fanns fortsatta behov av utbildningar inom de fyra blocken. Framförallt var det inom Bättre arbetsgivare man såg ett mycket stort behov (fig. 14).



Figur 14. Deltagarnas skattning av de fortsatta behoven av utbildningar inom de fyra blocken.

På frågan: Hur skulle du skatta föreningens/förbundets kompetens som arbetsgivare idag? gav en majoritet ändå ett ganska högt betyg åt arbetsplatserna (fig.15). På den 6-gradiga skalan blev medelbetyget 4,2. De anställda ger ett i genomsnitt lite lägre betyg (4,1 än de förtroendevalda (4,4). Intressant att notera är att de anställda skattar något lägre i enkät 2 än i enkät 1 medan de förtroendevalda gör tvärtom och skattar något lite högre nu. Vi är dock inte säkra på att det går att dra några slutsatser annat än att 4,2 är ett bra betyg, under 10 procent gav en 2:a och det fanns ingen alls som dömde ut sin verksamhet helt.



Figur 15. Deltagarnas skattning av föreningens/förbundets kompetens som arbetsgivare idag.

Det förkom en hel del positiva kommentarer om projektet, exempelvis om bra föreläsare, men även en del negativa upplevelser av olika art. En del anser att deras styrelser borde lyssna mer och prioritera bättre. Detta fenomen är inte projektets "fel" men i alla fall ett problem om man vill nå hela vägen.

Jag hade önskat att min arbetsgivare/styrelse velat ta del av informationen och förstått vilken viktig roll de har i min situation men också vilken påverkan de kan ha på sin egen verksamhet.

Tyvärr så har min arbetsplats inte avsatt tid och prioriterat föreläsningar som vi alla skulle haft nytta av att gå på. Dessa har legat i tiden då arbetsbelastningen redan är hög och eftersom att signalen/styrningen från Styrelse/Förbund att detta är viktigt saknats har annat prioriterats.

Att deltagandet är frivilligt och att man trots att man från t ex en förening sagt i förväg att man ska delta kan välja att inte dyka upp var något som fått en del kritik. Det är en svår avvägning när det är ideella krafter, vad kan man kräva av dem?

Projektet i sig är väldigt bra men känner att kraven borde varit "hårdare" på deltagande, det har varit sporadiskt

En anmärkning fanns på tillgängligheten. Vi kan dock inte kommentera detta utan lämnar bara informationen vidare till projektet.

Projektets aktiviteter har varit otillgängliga t ex att man inte använt hörselslinga eller syntolkat bilder vid föreläsningar och presentationer.

De flesta kommentarer var positiva. Vi väljer en som exempel här:

Förväntningarna på Allas Rätt Att Vara Med har infriats och mer därtill. Det har verkligen känts värt att lägga tid och energi på föreläsningarna/träffarna.

I sista frågan fick man sätta "stjärnor" på *Allas rätt att vara med*. Projektet fick i snitt fyra stjärnor av deltagarna.



Slutsatser om projektmålen utifrån enkäterna

Effekten av projektet är störst på individ/anställd-nivå. Över 80 % av deltagarna har upplevt mycket stor eller ganska stor nytta av att vara deltagare på projektets utbildningsaktiviteter. Endast 3 % upplevde ingen nytta alls. Överlag tycker vi att det går att urskilja att det fanns goda attityder redan i första enkäten men det syns ändå förbättringar från den till den andra enkäten. Det har skett en kunskapshöjning och en ökad medvetenhet, man har fått mer insikt och fler metoder/verktyg. Vi menar därför att projektmålen på individnivå (se s. 6) är väl nådda.

Nyttan av projektet finns men är inte lika stor på styrelse- och förbunds nivåerna som för anställda/individer. Nyttan är dock inte att betrakta som obetydlig, snarare tvärtom. Endast 8 respektive 18 % ansåg att utbildningarna inte gett någon nytta alls för styrelse eller förbund.

Vi menar att det som rapporterats i enkäten om att 76 % av deltagarna har varit med om eller vet att det planeras för en konkret förändring på arbetsplatserna visar att projektet har haft en påverkan på organisationsnivån (se målen på s. 6). Utifrån de givna förutsättningarna med begränsad budget och att det har varit ett kort projekt får man se målen som strävansmål som faktiskt är omöjliga att uppfylla helt och hållet i samtliga organisationer när man inte styr över organisationerna. Projektmålen syftar också de till att påverka organisationer/arbetsplatser och vi kan inte säga i vilken grad de uppnåtts men projektet har enligt vad vi ser i enkät 2 kommit en god bit på väg mot att uppfylla både organisations- och projektmålen.

Projektets bedömning om måluppfyllelsen

På ett seminarium med projektledarna i juni 2018 bad vi dem sätta ett betyg mellan 1 och 5 på hur de tyckte att de uppnått projektets mål. Man satte en 3a eller en 4a och medelbetyget blev 3,4 dvs. godkänt men inte i topp. Kommentaren löd från flera att man hade haft högre ambitioner och man var ganska, om än inte helt, nöjd.

Vi bad om reflektioner på de lärdomar man gjort och vad man tyckte att man uppnått. Dessa redovisar vi distriktsvis nedan. Det som ansågs vara utmaningar har vi huvudsakligen infogat i det stycke ovan som behandlar sådana.

ÖREBRO

- Delade med oss av erfarenheter från processarbeten.
 - Nyttiga diskussioner anställda-förtroendevalda
- Vi har försökt se projektet som ett verktyg för föreningsutveckling.
- Vi har byggt nya verktyg som vi kan erbjuda föreningar.
- Vi har skapat en medvetenhet kring ex jargong, kränkningar.
- Vi borde tydligare utbilda/informera styrelser i deras ansvar som arbetsgivare.
 - För stort ansvar riskerar att hamna på den anställde.

VÄSTMANLAND

- Fungerat mycket bra: samverkan i projektgruppen/distrikten, att vi hjälpts åt och löst våra utmaningar tillsammans på bästa sätt, lösningsfokus
- Positivt: att projektet har inspirerat till fortsatt arbete och viss attitydförändring, att IF/SDF vill/har påbörja ett arbete, att ha resurser till lite mer exklusiva föreläsare, att kunna testa på nya former för utbildningar webbföreläsning, frukostträffar och lunchföreläsningar att vi tagit fram gemensamt material/verktyg som vi kan arbeta vidare med

SÖRMLAND

- Positivt att se att några av de deltagande föreningarna har varit väldigt engagerade och påbörjat förändringsarbeten.
- Styrelserna har inte varit speciellt engagerade, medans de anställda har uttryckt ett stort behov. Balansen där har gjort det svårt att få till en stor förändring.
- Vi i Sörmland hade vi kunnat gå ut bredare, riktat oss till fler föreningar runt om i Sörmland för att nå fler deltagare. Dock hade detta, i om vårt utspridda distrikt, krävt mer arbete av fler konsulenter och en större arbetsgrupp. Och vi gjorde bedömningen att vi inte kunde avsätta fler personers arbetstid för medfinansiering i projektet och valde därför att rikta in oss på delar av vårt distrikt.

ÖSTERGÖTLAND

- Bra föreläsare och bra uppslutning på våra träffar
- Det praktiska arbetet med alla bokningar och upphandlingar har funkat bra
- Positivt att använda olika tidpunkter för föreläsningar (kväll, morgon, lunch)
- Projektet har skapat en större medvetenhet i både diskrimineringsfrågor samt arbetsgivar-/arbetstagarrollen
- Vi ser säkert fler välkomnande och medvetna arbetsplatser och anställda och förtroendevalda men attraktivare arbetsgivare är svårare att bedöma än

UPPLAND

- Positivt att vi under projektiden kunnat lyfta frågorna och att medvetenheten ökat hos deltagarna.
- Vi har genomfört många bra föreläsningar och utbildningar inom flera intressanta ämnen och som varit uppskattade av deltagarna.
- Vi har genomfört föreningsträffar med både arbetsgivarna och de anställda i föreningen men kanske hade vi kunnat komma längre om de olika grupperna varit uppdelade.

Eftersom implementeringen av projektresultaten är en mycket viktig fråga i en utvärdering bad vi även om svar på vad man skulle fortsätta med i de olika distrikten. Nedan redovisas svaren per distrikt på frågorna: Långsiktighet av resultaten – hur kan projektet användas i framtiden? Hur tar vi arbetet vidare? Hur kan arbetet och erfarenheterna implementeras i ordinarie verksamhet? Hur tar vi vara på samarbetet med andra organisationer?

ÖREBRO

- Utbildningar – sprida över länet
 - i utbildningskatalogen
 - med Unionen
 - med Arbetsgivaralliansen
- Nätverksträffar med anställda inom idrotten.
- Levandehålla verktygen som hjälpmedel för föreningarna.
- Hålla i nätverken vi byggt upp med Unionen och Arbetsgivaralliansen.

- Levandehålla ämnet internt inom organisationen.
- In i den interna kompetensplattformen.
- Kommunicera resultat till deltagare (endast övergripande resultat) samt internt.
- Checklista som visar ansvaret att sitta i en styrelse.

VÄSTMANLAND

- Att erbjuda fler träffar med Unionen/Arbetsgivaralliansen
- Ett koncept för våra föreningar som är arbetsgivare "Världens bästa arbetsgivare/styrelse"
- Visa upp och sprida våra verktyg/erbjuda träffar och nätverk, för föreningar kommunvis ex Norberg/Skinnskatteberg.
- Nätverksträffar för anställda med olika teman (frukost, lunchträffar)
- Vision 2025, Ridsportens projekt i Sörmland/Västmanland med fokus på våra 5 resor
- Att vi hjälps åt med verktygen och fortsätter dela med oss mellan distrikten (checklista för IF/SDF med anställda, personalhandboken mm, hur utveckla webbutbildningar, se till att materialen är uppdaterade och lättillgängliga) alla som deltagit ska få ta del av materialen
- Lärgruppsmaterial för föreningar med anställda
- Att via "extratjänster" också erbjuda IF/SDF utbildningar och träffar med temat bättre arbetsgivare
- Nationellt projekt i samverkan med AF

SÖRMLAND

- Vi ser över vårt utbud gällande utbildningar för att få med arbetsgivaransvar och fortbildning för anställda i vårt basutbud.
- Se över och kommunicera högre förväntningar på föreningar som har anställd personal.
- Samtliga föreningar med anställd personal ska få materialet - framtagande av personalhandbok – presenterat för sig för att kunna jobba med materialet.
- Publicera framtaget material och köra en drive efter årsmötestider riktad till styrelser

ÖSTERGÖTLAND

- Arbetsgivaralliansen – fortsätta samarbetet, känns som ett stort intresse
- Unionen – fortsätta samarbetet likaså – känns som ett bra intresse likaså
- Kunna använda videoföreläsning som metod
- Ha gemensamma frukostträffar i distriktet men även mellan distrikt
- Bra material att fortsätta använda – typ personalhandbok osv
- Bjuda in och fortsätta de forum vi använt – träffar för anställda
- Materialsammanställning att använda för konsulenter i mötet med föreningar med anställd personal

UPPLAND

- Nätverk för föreningar som har anställd personal.
- Tydlighet i kommunikationen med föreningar med anställd personal. Inventera vilka föreningar som har anställda för riktad kommunikation.
- Checklista för idrottens arbetsgivare.
- Lärgruppsmaterial för föreningar med anställd personal.
- Nationellt projekt tillsammans med Arbetsförmedlingen.
- Samverkansmöte med Unionen respektive Arbetsgivaralliansen för planering av fortsatt samverkan.

Sammanfattningsvis ser vi att distrikten gjort många framsteg och det finns konkreta planer för framtiden i alla fem distrikt. Samarbeten med strategiskt viktiga parter har stärkts och fördjupats. Förutom med Arbetsgivaralliansen och Unionen har projektet förbättrat kontakterna med Arbetsförmedlingen och kommunerna. Det finns planer för implementering av det projektet tagit fram.

I utvärderingen ser vi till helheten av det vi fått fram genom enkäter och från beskrivningarna ovan om vad man lärt, gjort och tänker göra. Utifrån det seriösa arbete som lagts ner av projektorganisationen och de resultat projektet uppnått skulle vi snarare sätta 4+ i betyg, än de 3,4 som projektet satte. Givet ganska många utmaningar, tidsbrist och relativt liten budget är det vi kan observera mycket bra resultat som nåtts.

Slutord från utvärderingen

Apel har utvärderat *Allas rätt att vara med* genom att följa projektet. Vi har uppmärksammat att det fanns en del hinder men vi menar att projektorganisationen har löst dem på ett bra sätt och kommit framåt på alla områden. Man visste exempelvis att det var lättare att nå anställda, det fanns goda kanaler till dem medan styrelser var lite svårare att nå. När det gäller styrelser har man heller inte kommit ända fram men det finns planer på fortsatt arbete med både material och utbildningar. Från utvärderingens sida ser vi absolut projektet som ett både lyckat och viktigt steg på vägen mot inkluderande arbetsplatser och att diskriminering motverkas inom idrotten. Det finns definitivt fortsatta behov ute i idrottsföreningar och -förbund men nu har man genom *Allas rätt att vara med* i alla fall tagit fram en metodik och man vet hur man ska gå till väga. Det finns också många lärdomar om vad man ska undvika.

Vi utvärderare hoppas att projektets resultat ska spridas till övriga landet och önskar de som arbetat inom *Allas rätt att vara med* ett stort Lycka Till i det viktiga framtida arbetet!