



IFK LIDINGÖ FK

Jämställdhetsarbetet 2016

1 Inledning

IFK Lidingö FK:s styrelse och kansli sammanfattar hur jämställdhetsarbetet har fortlöpt på varje årsmöte i form av en utvärdering av klubbens jämställdhetspolicy.

Den övergripande målsättningen att så många som möjligt ska finnas kvar i verksamheten så länge som möjligt. En viktig del i detta är att optimera verksamhetens utformning och innehåll i flickfotbollen (se nedan) så att detta övergripande mål uppnås. Jämställdhetsarbetet är kontinuerligt och resultaten som redovisas nedan är därför en ögonblicksbild.

Av resursskäl saknar klubben verktyg att i detalj analysera exempelvis resursfördelning i kronor och ören. Dessutom säger sådan statistik inte så mycket eftersom olika lag, också inom flickfotbollen, drar olika mycket resurser beroende på antal spelare, nivå och så vidare. Samma resonemang gäller i klubben som helhet, inte minst på junior-/seniorsidan där mycket handlar om vilka lag som finns i serien och var dessa finns i landet.

Viktigt att ha med sig när man bedömer procentandelar är att medlemsregistret är dynamiskt och inte ser lika dant ut från en dag till en annan. Klubben har lagt mycket tid och kommer lägga mer tid på att utbilda ledare kring vilka som ska finnas med i registret. Under 2017 kommer en rapportmodul att utvecklas för att förenkla rapporteringen och göra den mer rättvisande.

2 Styrelsen

Styrelsen har under 2016, inklusive suppleanter vilka erbjudits att delta och har deltagit i styrelsens arbete i samma utsträckning som ledamöterna, bestått av åtta män (67 %) och fyra kvinnor (33 % - mål 40 %). Förändringen mot föregående år är att en kvinna ersatts av en man, vilket förändrar fördelningen stort procentuellt (från 45 % kvinnor till 33 %). Bakgrunden till denna förändring är att valberedningens kvinnliga kandidater inför årsmötet 2016 tackade nej.

Styrelsens är representativ sett till bakgrund och engagemang i klubben och representerar både genus och åldersgrupper väl.

2.1 Arbetsgrupper 2016

Antalet arbetsgrupper har under 2016 minskats i syfte att effektivisera arbetet (icke-styrelsemedlemmar redovisas ej nedan):

Ekonomi och omvärld	Marknad, försäljning	Sport
Ann Nagel	Marie-Hélène Sund	Joakim Karlsson
PG Nilsson	Lennart Söderblom (LS)	Ivan Sundström
Torbjörn Olsson (kansli)	Anders Carlén	Pernilla Thofter
Markus Karlsson (Kansli)	Markus Karlsson (Kansli)	Jesper Blomquist
Jens Gullstedt		Markus Karlsson (kansli)
		Jonas Jönsson Berg
		Caroline Malmstedt

Dessutom alla styrelsemedlemmar bjudits in att delta i alla gruppers arbete under 2016.





3 Kansliet

Kansliet har under 2016 bestått av; 7 män och 1 kvinna (14 %), vilket inte når målet. Jämställdhetsperspektivet vara, enligt styrelsen uttryckliga önskemål, en viktig aspekt i framtida rekryteringar. Med andra ord är ansatsen för framtida anställningar på kansliet ska vara att nå jämställdhetsmålet.

Sett till hur kansliets resurser fördelas över flick- och pojkfotbollen är i stort sett lika och skiljer sig enbart i att volymen pojkspelare är större. Då mycket verksamhet är organiserad på likvärdigt sätt och en del av verksamheten är integrerad (pojkar och flickor tillsammans) är resursfördelningen sammantaget jämställd.

4 Seniorlagen

Truppersnas storlek är ungefär lika stora (49 % kvinnor) och återväxten är god på både pojk- och flicksidan och stora, talangfulla åldersgrupper fyller på under dem. Mer information finns i IFK Lidingö FK Manualen.

Sett till tränare/ledare är andelen kvinnor 20 %. Här finns mer att göra i att engagera kvinnor i lagens tränar-/ledarfunktioner.

5 Ungdomsverksamheten 2016

2016 har varit ett framgångsrikt år för både flick- och pojkfotbollen (se Verksamhetsberättelse 2017). Flera flickjuniorer har gjort A-lagsdebut och ännu fler har roterat i damlagsverksamheten. Dessutom är klubbens flickspelare i allt större utsträckning med i stadslagsuttagningarna.

De äldsta flicklagen spelar redan seniorfotboll, vilket betyder att de inte finns med i statistiken som "flickspelare", utan återfinns istället som seniorer, vilket förklarar mycket av den lägre andelen i 9-/11-mannafotbollen. Cirka 25 % (FGÅ 28 %) av alla barn- och ungdomsspelare var flickor 2016.

Föreningen har vuxit kraftigt under de senaste åren och styrelsen har alltså en tydlig ambition att föreningens tillväxt ska fortsätta. Det får framhållas att strategin för att uppnå jämställdhetsmålen inte avser att begränsa tillväxten totalt sett. Utmaningen är alltså att få andelen flickor att växa mer än den normala inströmningen av pojkar.

6 Ledare

Rekrytering av föräldrar som ledare/tränare är enklare ju yngre spelarna är. Klubben anstränger sig därför extra mycket under uppstarten av K-lagen att rekrytera fler kvinnliga ledare. Det är generellt sett svårt att hitta ledare och ännu svårare att hitta kvinnliga sådana. Sannolikt är orsaken att män oftare än kvinnor har varit aktiva fotbollsspelare.

Under 2016 har direktiv för vilka ledare som ska finnas med i medlemsregistret och inte gått ut från kansliet. Det betyder att jämförelsesiffror med 2016 inte säger så mycket. Utifrån de data som finns i registret utgörs lagledningarna av cirka 21 % kvinnor (FGÅ 30 %). Att andelen män verkar ha ökat, bortsett från nämnda rensning, beror på att många tränare har flera tränaruppdrag (förekommer flera gånger i registret), vilket är mycket svårt att särskilja i rapporten. Efter justering av dubletter uppskattas andelen kvinnor vara i paritet med föregående år.

I klubbens satsning "Unga ledare" har fallit mycket väl ut och en bra andel av dessa är flickor (43 %).

7 Tjejsatsningen

7.1 Allmänt

Tjejsatsningen är ett löpande projekt, som arbetar med att öka andelen flickor i klubben och leds av kansliets David Bergqvist. Beroende på aktivitet organiseras arbetet tillsammans med kanslipersonal, spelare, ledare och styrelse som stöd.





Huvuduppgifterna är att rekrytera fler flickspelare (framför allt inom åldersspannet 5–9 år) samt att höja kvaliteten på verksamheten för de äldre spelarna. Målet är att göra verksamheten bättre och roligare så att fler tjejer spelar fotboll längre.

7.2 Vad har Tjejsatsningen gjort under 2016

Traditionsenligt genomfördes ”prova-på-fotboll” för 4–5-åringar där drygt 100 barn deltog.

Under året har en arbetsgrupp sett över flickverksamheten vilket lett till en analys samt förankring och utförande av ett antal förändringar. De viktigaste förändringarna består av att övergå till ett åldersgruppstänk snarare än nivåindelning som tidigare varit normen. Analysen efter ett antal år med nivåindelning är att det saknas numerär för att genomföra det på ett tillräckligt bra sätt; det blir för tunt för snabbt. Akademiverksamheten består framöver av en extra träningsgrupp som sker utöver ordinarie verksamhet i spelarens åldersskull, istället för i ett Lag 1 som det varit tidigare. Dessutom bildas ett Dam U som blir det tydliga steget mellan ungdoms- och seniorverksamheten (vilket verkligen saknats tidigare år) samt ett Flickjuniorlag som blir en mycket viktig del för de spelare som blommar ut sent och för de som inte vill satsa så hårt på fotbollen.

8 Övergripande

Övergripande för jämställdhetsarbetet är IFK Lidingö FK:s jämställdhetspolicy, som antogs vid årsmötet 2013 och det övergripande mål som anges däri:

Det övergripande målet för IFK Lidingö FK:s jämställdhetsarbete är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla nivåer och inom alla områden.

Utifrån detta mål har en rad underliggande målformuleringar skapats, som redovisas nedan.

8.1 Kvinnor och män ges lika möjligheter att utöva fotboll

Det innebär bland annat att kvinnor och män på ett systematiskt och medvetet sätt ges lika förutsättningar vad gäller tränings- och matchtider, träningsplaner, samt utbildade tränare.

Bristen på träningsytor är ett stort problem för hela klubben. Principerna för hur träningsresurserna fördelas omfattar inte genus, utan utgår bland annat från ålder, närhet till bostad samt nivå. I IFK Lidingö FK Manualen beskrivs detta mer i detalj.

8.2 Kvinnors och mäns fotbollsutövning värderas lika och prioriteras likvärdigt

Det innebär till exempel att kvinnors och mäns fotbollsutövande tilldelas resurser efter samma principer, när det gäller budget, träningsytor, träningstider, etc. samt att kvinnors och mäns fotbollsutövande ges samma uppmärksamhet.

Som nämns i punkten ovan fördelas resurserna efter principer, som bygger på lagens behov och inte kön (se IFK Lidingö FK Manualen på hemsidan). Även om systemstöd för exakt uppföljning saknas så bedöms verksamheten, som helhet ge pojk- och flickverksamheten samma förutsättningar.

Ambitionen är att styrelse och kansli ska ge proportionerligt lika stor uppmärksamhet till dam-/flickfotbollen som herr-/pojkfotbollen. I det dagliga arbetet handlar det om att inte utgå från könsskillnader utan att ge varje lag, oavsett kön, optimala förutsättningar för den verksamhet man bedriver.





8.3 Kvinnor och män har lika stort inflytande i beslutande och rådgivande organ

Det innebär att på alla beslutande och rådgivande nivåer bör kvinnor vara representerade med minst 40 %. Då tas båda könnens kunskaper, erfarenheter och värderingar tillvara och får påverka kvinnors och mäns fotbollsutövande.

Behandlas under punkterna 2 och 3 ovan.

8.4 Arbetsformer och fördelning av uppdrag utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka

Innebär att kvinnor och män, ges samma möjligheter att utvecklas som aktiva, ledare, tränare, anställda och förtroendevalda.

Behandlas ovan. Även om all utbildning, etc. ligger öppen för alla så finns det fortfarande mer att göra ifrån klubbens sida att i högre utsträckning motivera fler kvinnor att ta del av dessa.

8.5 Delmål

Fotbollslek/Fotbollsskolan från verksamhetsåret 2017 utgörs av minst 40 procent flickor:

Målet nåddes inte 2016 (24 %). Diskussioner har förts i styrelsen kring att målet istället ska utformas utifrån andel flickor i årskullen (Lidingö Stad totalt) eftersom årskullarna inte består 50 % flickor och pojkar. Varje årskull är unik.

Motivera spelare stannar längre i verksamheten och att mål upprättas och följs upp:

Klubben är duktiga att behålla flickor längre i verksamheten än de flesta andra klubbar, men det finns fortfarande mycket mer att göra. Antalet 9-/11-mannalag fortsätter att öka på flicksidan och återväxten från ungdomsverksamheten till A-laget är mycket god. Läs gärna denna artikel ur tidningen "Idrott och Kunskap" där IFK Lidingö FK får goda vitsord för sin ungdomsverksamhet och rankas högt nationellt: <http://www.idrottochkunskap.se/aktuellt/ger-elit-bredd--33455553>

Styrelse, kanslichef och personal är utbildade i genusfrågor:

Inga utbildningar har genomförts i IFK Lidingö FK:s regi 2016.

Uppnå en jämnare könsfördelning bland tränarna genom en aktiv rekrytering i de egna spelarleden:

I och med satsningen på unga tränare har antalet "juniora" kvinnliga tränare ökat och i och med att klubben kommer fortsätta denna satsning kommer ännu fler kvinnliga tränare att fostras i klubben.

