

Fair Play FM Avsnitt 2: God förvaltning – nyckeln till en trygg och hållbar förening

Du kan läsa avsnittets transkribering, alltså textversionen, här:

Talare:

Tarja Krum = TK

Malin Ström = MS

Nina Kaipio = NK

TK

[00:02] Föreställ dig följande situation. Du är styrelsemedlem i din lokala idrottsförening. Alla juniorlag är fixade, tränarna är utsedda och säsongen står i startgroparna. Men plötsligt måste hela verksamheten stoppas. Inte på grund av brist på spelare, utan för att kassören har slutat. Ingen annan vet hur ekonomin ska skötas. Det finns inga rutiner, ingen överlämning och inga utbetalningar kan göras. [00:32] Det blir ingen säsong. Den här berättelsen är tyvärr inte unik och den visar varför vi idag kommer prata om just god förvaltning.

Detta är Fairplay FM, en tvåspråkig poddserie som ges ut i samarbete mellan Finlands Svenska Idrott, Kvinnoorganisationens centralförbund och Arbetarnas idrottsförbund i Finland. Serien är en del av det tvåspråkiga nätverket Hållbar idrottsföreningen Vastuullinen urheiluseura [01:00] som startade i början av 2023 och erbjuder information och kamratstöd för föreningar som arbetar med hållbarhet. I denna podcast fem avsnitt vi hållbarhet inom idrott och motion ur olika perspektiv såsom antigenderrörelsen, miljön, god förvaltning, trygghet och antidoping.

I detta avsnitt av Fairplay FM lyfter vi ett tema som kanske inte alltid syns utåt [01:29] men som är avgörande för att idrotten ska fungera rättvist, öppet och långsiktigt, nämligen god förvaltning. Flera av oss har någon form av erfarenhet från idrottsföreningar. Kanske som volontär i en lokal förening, styrelsemedlem eller som lagledare för sitt barns lag. Man behöver inte sitta i styrelsen för att påverka. God förvaltning formas också i vardagliga situationer genom hur vi samarbetar, [01:56] tar ansvar och visar respekt. Men hur i hela världen gör man det? Vid sidan av jobbet och ofta helt frivilligt. Med oss idag har vi två fantastiska gäster som har bred erfarenhet ur föreningslivet. Första gästen som vi har är Malin Ström, sakkunnig och ansvarig för Svenska folkskolans vänners verksamhet

[02:23] Föreningsresursen, som är en kunskapsbank som erbjuder konkreta tips och vägledning för föreningar i Finland. Malin har lång och mångsidig erfarenhet av föreningslivet, som verksamhetsgranskare, styrelsemedlem och ordförande. Hon har även arbetat med att stötta föreningar och utbilda föreningsaktörer, speciellt kassörer och sekreterare inom föreningslagen. [02:47] Välkommen Malin och trevligt att ha dig med här idag.

MS

[02:51] Tack, jätteroligt att vara här.

NK

[02:53] Och Nina Kaipio är vår andra gäst, sakkunnig bland annat inom god förvaltning inom ideella organisationer med lång erfarenhet av föreningsarbete både inom och utanför idrotten. Hon har bland annat arbetat inom Finlands olympiska kommitté, Finlands ryttarförbund och flera medborgarorganisationer. Men särskilt fokus på ledarskap, jämlikhet och ansvarig föreningsverksamhet.

[03:18] Välkommen Nina med oss här idag och trevligt att ha dig här.

[03:23] Tack, tack. Det var ganska mycket lovat, men jag ska försöka.

[03:27] Jaja, ingen fara. Det fixar du nog. Det senaste året har visat att till och med elitföreningar kan riskera sina ligaplatser. Inte för att det har presterat dåligt på planen, utan för att ekonomin inte har hållit. God förvaltning är inte ett plus i kanten. Det är helt avgörande. Och god förvaltning handlar inte bara om stadgar och mötesprotokoll som vi vanligen tänker att det gör. Det handlar om att ta kloka beslut, skapa öppenhet, fördela ansvar och, kanske viktigast av allt, bygga förtroende.

[04:01] Det formar hela föreningens kultur. Hur resurser fördelas, hur människor inkluderas och hur väl man lyckas engagera och behålla medlemmar. Om elitföreningar redan kämpar med detta, hur ser det då ut i mindre föreningar där allt bygger på frivillig kraft? Och vad händer när förvaltningen inte fungerar som den ska? Förtroende försvinner, demokratin tappar fäste

[04:26] och i värsta fall står hela verksamheten på spel. Ibland sägs det att idrotten är som en avskild ö där man tror att man kan göra saker på ett sätt som aldrig skulle fungera i andra delar av föreningslivet. Men vad krävs egentligen för att idrotten ska leva upp till samma standarder för öppenhet, ansvar och demokrati som resten av föreningsfältet.

[04:52] Vi börjar med att tala om föreningens värdegrund. Det är det som ska styra föreningens verksamhet. Man kan konstatera att värdegrunden är föreningens hjärta, det som ska genomsyra allt man gör. Många föreningar lyfter fram värden som öppenhet, jämlikhet eller respekt i sina strategier, på sina hemsidor eller i olika dokument. Malin, du jobbar dagligen med föreningar.

[05:17] Hur ofta ser du att värdegrunden faktiskt genomsyrar hela verksamheten?

[05:23] Det kanske är lättare att se när det inte fungerar. Men det är klart att nog märker man ju i vissa föreningar där man är aktivt med och ser hur det fungerar i verksamheten. Så bara liksom den där känslan man får när man går på deras tillställningar eller har barnen med i deras verksamhet så tänker man kanske omedvetet att den här föreningen,

[05:47] att det är de här värdeorden som jag känner att den här föreningen jobbar för. När man funderar på värdegrund i en förening, man kanske inte har haft några värdeord utan man tänker att nu ska vi börja jobba för att vi har en, två, tre ord. Först är man väldigt entusiastisk och det är kanske styrelsen först som jobbar fram de orden.

[06:09] Då känns det väldigt naturligt, man funderar också brett, att vi har de här tre värdeorden. Hur genomsyrar det verksamheten? Hur syns det på våra träningar? Hur syns det på våra

evenemang? Men sen när det kommer till exempel en ny styrelse, då är det ännu viktigare att man involverar dem. Precis som man går igenom verksamhetsplanen, budget, också går igenom att det här är vår värdegrund.

[06:33] Det här vill vi att ni ska jobba för, så här ska det se ut i vår verksamhet. Det är också att man betonar det på alla tillställningar, till exempel när man har frivilliga, att det liksom inte blir bara de här värdeorden som syns på hemsidan eller i dokument utan att man hela tiden tjar om man får säga så. Men liksom hela tiden att man så fort man nämner en föreningsnamn
[06:57] så ska de här tre värdeorden poppa upp.

[07:01] Skulle du ha, Nina vill kommentera, jag ser att du nickar. Skulle du vilja kommentera här vad Malin säger?

[07:07] Jag tyckte det var jättebra sagt. Kanske är jag själv lite trött på de här orden hela tiden för speciellt inom idrotten så tycker jag att man satsar hemskt mycket på de där orden, att man ska hitta de rätta orden istället för att satsa på den där miljön och hur man bemöter människor. Och sen tror man lätt att det räcker när man har hittat på de här orden istället för att just som du sa, man borde ju öppna upp

[07:29] och börja prata om det där vad de här värdena betyder. Om man har som värdegrund öppenhet så kan det betyda flera olika saker för flera människor. Och det behövs konstant dialog också inom styrelsen.

[07:44] Exakt, just det här med öppenhet och vad det betyder, för det betyder så olika för oss alla att man faktiskt måste öppna upp det, att vad det betyder i praktiken. För vi alla uppfattar ord på olika sätt. Nina, du har erfarenhet både från idrottsorganisationer och andra organisationer. Ser du skillnader mellan olika sektorer i hur man jobbar med värderingar?

[08:09] Och vad krävs för att det ska verkligen bli en del av vardagen?

[08:14] Det krävs definitivt ledarskap. Jag tycker att det är något som jag inte kan betona tillräckligt mycket här. För man visar ju det i vardagen, hur man leder de där värderingarna, vad det betyder, hur man bemöter människor, anställda och så vidare. Och jag tror att den biten oftast glöms bort. Att man satsar på det där, just det här workshop-jobbade. Och just att man hittar på de här värdegrunderna och kanske har nog process. Men sen när det blir på papper så tror man att this is it, att det är gjort.

[08:51] Och som Malin sa så måste man ju se det som en process. Och jag tycker att speciellt inom idrotten så tror man lätt att man kan det här. Att vi vet, vi är färdiga, att vi har funderat på det här. Och att man inte behöver bearbeta de här värdegrunden eller de här värderingarna eller samarbeta

[09:15] med andra organisationer. Att man tror att man har alla svar inom idrotten. Det är ganska farligt egentligen. Jag tycker att där syns just det här med ledarskap. Att hur den här ledaren, hurudan roll, det kan ju vara verksamhetsledare eller styrelseordförande, men i alla fall hurudan ledarroll man tar och hur man visar det i vardagen.

[09:42] Precis, exakt. Och här vill jag nappa på det eftersom du har sett också idrottsvärlden. Ser du något typiska liksom ord som man har inom värdegrunden? Och är det någonting du tycker man kunde lite ha som nytänk och ta från resten av samhället för att helt enkelt hålla med där i samhällsutvecklingen?

[10:08] Jag skulle hellre vilja ha något mer konkret. Ja, jag tycker inte att de här själva orden, öppenhet, jämlikhet eller respekt i sig är något fel. Men som jag sa, det kan ju betyda olika saker för olika människor. Okej, om man sedan bearbetar dem och går igenom och pratar igenom dem så kan man hitta att man vet ungefär att vad vår förening eller den här organisationen baserar sig på. Men om det bara blir sådana här jättestora ord, då är det ju ingenting egentligen.

[10:39] Hellre skulle jag ta några små ord som att vi är vänliga mot varandra. Eller något som är jätte konkret. Eller att vi hälsar på alla. Att man istället för de här jättefina och stora ord så satsar på det där att vi bemöter oss i vardagen. Hälsar vi på varandra? Hjälper vi? Säger vi tack? Och så vidare.

[11:01] Liksom ganska små och enkla saker. Och jag skulle börja helst med det. Men man kanske tror att, speciellt när man gör någon större strategi och så där, så tror man att man måste hitta på något jätterevolutionerande och nytt och så där kraftigt. Och istället så skulle jag börja liksom helt steg för steg, bit för bit.

[11:22] Jag vill nappa på det här, just som du säger, att vi hälsar på varandra. Det är också något jag har stött på flera gånger när vi har hållit workshoppar och utbildningar för barn och unga. Så frågar man bara en enkel fråga som att hälsar ni på varandra? Och det är flera gånger det kommer att nej. Där också, vad jag har stött på, att det har till exempel kommit arga samtal,

[11:45] att vi på Finlands Svenska Idrott försöker satsa mycket på det här med jämställdhet och likabehandling. Att få ett kommentar som att varför fokuserar ni inte på idrottens kärna, det vill säga resultat. Så att det där och sen får man öppna upp det att faktiskt det att vi jobbar med de här teman leder till även bättre resultat. Så där tänker jag också tyvärr emellanåt att fokuset blir lite efter och det som idrotten borde utvidga de här värderingarna och ta

[12:17] mer från resten av samhället, de här sakerna som man talar om.

[12:21] Man kanske tar det inte som allas sak, utan det är någon som gör det och helst sådär liksom att göra det till slut så att vi kan koncentrera oss på det här

[12:30] riktiga temat. Att det är en självklarhet, man behöver inte tala om det skilt.

[12:35] Just det.

[12:37] Vi går nu vidare till ett tema som berör många, nämligen styrelsearbete och ansvarig idrottsföreningar. Att engagera sig i en styrelse eller i ledningen för en idrottsförening kan vara både meningsfullt och utvecklande, men det kan också innebära utmaningar. Nina, vad skulle du säga är de vanligaste fallgroparna vi ser i föreningsstyrelser idag?

[13:02] Jag tycker att det värsta är att man kanske inte har gått igenom de här rollerna. Att en styrelsemedlem som kanske inte förstår vad hen skall göra, vad hen har som ansvarsområde eller

vad som ens förväntas av en. Du har ju ändå ett visst ansvar, och det är någonting som kanske inte alla vet.

[13:32] Att man kommer in sådär liksom. Och det är ju bra att man kommer in sådär med öppenhet och nyfikenhet och sådär, men kanske man inte alltid förstår att, speciellt om man talar om någon sån här idrottsförbund till exempel. Så du har den här arbetsgivarrollen. Och det gäller att det finns anställda som man måste ta hand om och fundera på den här stora helheten och grenens framtid och så vidare. Så jag tycker att de här rollerna kan vara jätte otydliga och det där ansvaret så förstår man inte.

[14:02] Och det är ganska skrämmande när man tänker att speciellt när det inte är så lätt att få nya styrelsemedlemmar så att de kommer in utan att förstå vad det innebär och vad de ansvarar för.

[14:14] Precis. Vad skulle du Malin säga? Vad är de vanligaste fallgroparna vi ser i föreningsstyrelser idag?

[14:22] Jag kanske kan ta ett sådant bra exempel på hur många har blivit värvade till en föreningsstyrelse, tänker jag då på. För att vi har diskuterat det här med många och de säger att många har ju kommit med, förstås att någon har frågat vill du komma med i en styrelse? Du behöver inte göra någonting. Och där går det ju liksom fel från första början. Man måste vara jätte tydlig, men vad förväntningarna är också. Vilken roll jag ska ha och just tidsåtgången till exempel.

[14:52] Man kanske säger att man bara behöver vara med på mötena. Jag vet också, vi som är aktiva föreningar, att det är inte bara styrelsemöten, utan man ska också göra många saker däremellan. Det förväntas att man talkojobbar och så vidare.

[15:09] Jag tänker också det är ju trevligare för en ny styrelsemedlem att du vet vad som förväntas och lite hur den där processen går till än att du sitter där i början och är så att åh förväntas det att jag ska veta det här och det här och jag har ingen aning vad det här betyder och att jag känner mig helt dum så att helt enkelt öppna upp där i början och ha en introduktion till det där uppdraget, tänker jag kan vara väldigt, ja, göra bra för vem som helst som kommer som ny.

[15:37] Och då är det ju först knepigt om den här återväxten, att det är en styrelsemedlem per år, för då är det ju väldigt svårt att komma med som ny, att man tänker att nu vet alla och känner till alla, nu kan jag inte ställa den här frågan. Då är det ju strax lättare ifall man är två eller flera som kommer som nya nya och då blir det också mer motiverat till exempel för ordförande och sekreterare eller om man har någon anställd att faktiskt ge en ordentlig introduktion så att man tänker att alla är på samma startpunkt när man inleder styrelsearbete.

[16:10] Vad tänker du Malin en sån här introduktion skulle kunna innehålla?

[16:15] Alltså det som jag poängterar i alla utbildningar så det är stadgarna. Jag tycker att man absolut ska börja den där genomgången med att gå igenom stadgarna. Att man får en bra grund i vad föreningen står för, både ideologiskt men också verksamhetsmässigt.

[16:34] Malin, vad efterfrågar föreningar mest hjälp med när det gäller styrelsearbete?

[16:41] Oftast förstås så är det någon sorts problem som de har då de kontaktar mig. Många förstås efterfrågar olika dokument av olika slag, ekonomistadga och så vidare. Många funderar också på hur man ska fördela arbetet inom en förening.

[17:00] Blir du ibland orolig för de frågorna som kommer?

[17:03] Ja, kanske till en viss del men tillika så tänker jag att det är väldigt bra att folk frågar, att det finns en låg tröskel, att vi finns, att man får ta kontakt med oss.

[17:37] Jag poängterar alltid att man får fråga oss, det finns inga dumma frågor och hellre att man kontaktar oss eller någon annan, sitt förbund, i ett tidigt skede om det är någonting som man tycker att här har vi någonting som inte fungerar. Det är jättebra att du säger att man ska känna att det finns inga dumma frågor. Just den här tjänsten, föreningsresursen, är en fantastisk tjänst som hoppeligen så många som möjligt passar på att kontakta dig och er. Ett viktigt tema som jag tycker att man inte talar tillräckligt om är just det här med frivillig arbete i kombination med orken och välmående.

[18:03] Och vi vet att mycket av styrelsearbete görs ideellt, ofta på sidan om jobb eller studier eller annat. Men hur ska man klara av att bära det här ansvaret och samtidigt ta hand om sig själv? Vilka tips skulle Nina ge?

[18:20] Jag tycker att att vara i en förenings... Att sitta i en föreningsstyrelse är ju jättegivande och meningsfullt, men man ska vara noggrann med att reflektera över hur mycket man själv orkar. Vi har ju alla mycket i livet. Arbetslivet har ju massor med energi och sen är det familj och kanske hobbyn och allt annat.

[18:43] Så man ska överväga och fundera på att om man verkligen har just tid och ork. Sen vad som förväntas av en. Alltså de här rollerna, vad man ska göra helt enkelt. Så därför ska man kanske börja med det att fundera ärligt att varför jag gör det här, varför vill jag ta upp det här, vill jag verkligen liksom komma in i styrelsen.

[19:06] Är det bara därför att någon säger att du ska, utan vad är det som man egentligen vill och har ork och tid för. Alltså jag tycker det är jätteviktigt där i början att man kan tacka nej helt enkelt. Och det har vi ibland kanske lite svårt med.

[19:20] Har du stött på det att jag tänker att ibland händer det som så att livet ändrar. Det händer, vi kan inte förutspå saker och ting och mitt i allt försvinner en styrelsemedlem. Och man vet inte, man får inte tag på den här personen, dyker aldrig upp.

[19:38] Jag tycker att det säger en del om den där kulturen och ledarskapet och gemenskapen. Nu ska du ju ha människor omkring dig som bryr sig om dig och hur du orkar. Speciellt om man

tänker på ordföranden. Så hen ska se till att alla är med och alla blir informerade. Och sen att man överhuvudtaget pratar om det här.

[20:01] Att det finns en sån kultur att man kan säga att nu har jag för mycket.

[20:05] Det är ju någonting man kunde ta upp i introduktionen. Att helt enkelt vi vet att saker och ting händer. Vi hoppas att du kan också känna, att du kan berätta, att vi alla förstår.

[20:19] Jag tycker det är jätteviktigt, speciellt det som Malin också sa just, att när du kommer in som ny styrelsemedlem, och alla andra kanske suttit länge, kanske till och med för länge. Därför är jag av den åsikten att man borde ha mandatperioder i stadgarna, att det hela tiden kommer så kallat nytt blod in. För jag tycker att det blir jättesvårt, inte omöjligt, men svårt att utveckla verksamheten

[20:46] om det inte kommer flera nya människor in. För det är naturligt, det hör till livet.

[20:54] Och just att ha den här perioden, det kan också vara en lättnad. Att okej, det här har en viss deadline. Jag menar att många är jätteambitiösa i sina styrelsemedlemsroller. Men sen också det att när den där sista perioden börjar och sen säger att hej, min period tar slut, jag kan inte sitta mer, någon annan måste väljas in.

[21:18] Precis, men som sagt det är ju meningsfullt och roligt och givande att kanske när det gäller förvaltningsfrågor och administration så kommer det oftast den här dåliga sidan. Men också administration kan vara rolig och det är ju jättespännande och givande att sitta i en styrelse.

[21:40] Det rekommenderar jag nog varmt. Och du får så fina människor in i ditt liv. Och de där människorna stannar för evigt i ditt liv. Du har de där kontakterna resten av ditt liv helt enkelt. Så det är det bästa sättet att bli en del av samhället och hitta nya människor och vänner och så vidare. Så det måste man också komma ihåg.

[22:02] Och ett perfekt ställe att få påverka.

[22:05] Absolut. Och speciellt, du jobbar med saker som du bryr dig om, som du brinner för. Vad kan vara bättre än det?

[22:13] Malin, du har suttit i flera styrelser. Jag förstod att du har varit ordförande i ganska många. Hur har du orkat vara i alla styrelseuppdragen under alla dessa år?

[22:28] Det är en bra fråga. Men som du säger också så blir det att man får jättegoda kontakter. Och ser man mina Facebook-vänner så är det ju någon stor del av dem som jag har träffat i olika föreningssammanhang och lärt känna. Så det är ju nog väldigt, väldigt på det sättet givande. Jag vet ju att jag har varit, jag kom med som i en förening då jag var 15 år.

[22:57] Och i ett kedje så var jag också ordförande i två olika föreningar. Jag var ung och energisk och med facit på hand så ser man ju också vilka fel man gjorde där. Speciellt i den här ena föreningen så var det en förening som vi startade tillsammans. Så jag var första ordföranden.

[23:21] Där var det ett helt annat engagemang. Att alla gjorde det tillsammans. Och så fort vi skulle diskutera någonting, vem som skulle göra vad, så erbjöd sig folk att göra saker. Så det var jättegoda stämning. Och jag minns att liksom den där känslan då jag kom ut från de här mötena.

Att oj, min lista var inte lång utan vi hade fördelat automatiskt arbetet mellan oss alla i styrelsen. Att det var inte bara på ordförande eller sekreterare ens. Sen då jag gick på den där, till den här andra föreningen där jag också var ordförande,

[23:57] så där det var en äldre förening, de andra hade suttit med ganska länge i styrelsen då jag kom med som ny ordförande och jag hade inte varit med som styrelsemedlem tidigare utan kom direkt som ordförande. Och jag förstår ju dem så väl för att det var lite lite trötta. Och så såg det att jag kom in och jag brann verkligen för den här föreningen. Och liksom jag tog med glädje an alla de här uppgifterna. Så där kom jag ut från styrelsemöte så hade jag liksom en lång lista på saker

[24:28] som jag skulle fixa till nästa styrelsemöte. Och det här var okej de här första åren. Men sen när de andra i styrelsen hade vant sig vid att Malin fixade det här. De behöver inte göra någonting. Och sen att det var omöjligt för mig att svänga det här efteråt. Så då har jag konstaterat, och det har jag också sett många ordföranden som säger att de har varit med länge. [24:54] Och då blir det att det blir ett visst system i en förening. Man gör ju som man har gjort, allt det har gjort i en förening. Och att bryta det här beteendet gör man nästan bara genom att byta, kanske byta en ordförande. Att du får in den här, att nu gör vi så här, nu ändrar vi det här arbetssättet i föreningen.

[25:18] Annars är det nog jättesvårt att från en dag till en annan vända på hur man jobbar i en styrelse.

[25:25] Exakt, jag tänker det är jättebra som du lyfter upp. Att sen är det ju tråkigt om det krävs att en ny ordförande måste komma för att få den där ändringen, den där kulturen där i föreningsarbete. Vad skulle du säga i så fall är viktigt att när du stiger in som en ny ordförande i en styrelse, vad är viktigt att tänka på?

[25:49] Tillika så måste man ju också vara ödmjuk och liksom se att jag menar att du kommer in som ny, du vet inte vilken kompetens folk har. Men tillika också att jag tycker det är jätteviktigt att diskutera det här. Hur jobbar vi i vår förening? Och börja från det att diskutera det här. Och också fundera på det där, att hur mycket kan var och en ge? Vad har man för kunskaper?

[26:12] Jag menar många fel som man har sett i en förening. Så det är ju det att det kommer in en som är jätteentusiastisk. Som brinner, som vill göra mycket. Vill faktiskt driva den här verksamheten, har massa idéer på olika nya verksamheter som man ska börja. Men så är det sekreteraren som slutar samtidigt. Och då får ju den här energiska människan sekreterarposten.

[26:38] Och då blir det liksom att hon hamnar ju att skriva protokoll och hinner inte utveckla verksamheten som hon brinner för. Det har jag sett tyvärr i många föreningar. Jag hoppas att man har börjat tänka efter här, att man faktiskt inte lägger de här idésprutorna som någon sån här, det är fel post så att säga. Om vi tänker lite på den där orken så det är klart att kommer man in i en styrelse och ska ensam ha hand om olika, kanske ett stort evenemang så är det ju jättesårt.

[27:09] Då kanske man inte klarar den där pressen helt enkelt. Så mycket så har vi också uppmuntrat till att vara två eller tre tillsammans. Och då blir det liksom inte den här pressen att

känna, oj nu har jag 39-gradersfeber, men jag är ansvarig för det här. Det blir ingenting om jag inte åker dit. Men är man flera som tillsammans har planerat någonting,
[27:30] så då vet man att jag kan överlåta dem, att nu kan jag faktiskt vara sjuk.

[27:35] Och sen kan man också bolla med någon, att man jobbar i team. Så då är det flera som har åsikter och flera som bidrar. Så jättebra sagt.

[27:44] Det här blev en väldigt bra åsnebrygga till det här nästa som jag skulle vilja lyfta upp. Du nämnde Nina om just att få de här nya personerna till styrelsen. Och det som är viktigt att tänka på är just den där representationen. Helt enkelt att få så mycket mångfald som möjligt. Vi har fått fler kvinnor med i idrottsföreningar och -förbund men fortfarande finns det mycket arbete att göra.

[28:11] Men också när vi talar om representation så handlar det förstås inte bara om kön utan det handlar också om ålder, språk, etnisk bakgrund, funktionsvariation, sociala och ekonomiska förutsättningar också. Inte minst om olika erfarenheter. Och här finns mycket att göra för lätt händer det att vi bara

[28:33] tar sådana personer som är lika som oss. Nina, hur kan vi få mer mångfald inom styrelsen?

[28:45] Jag tycker det viktigaste är att man överhuvudtaget pratar om det. Så länge man inte pratar om det så finns det förstås inga problem. Att det är viktigt att alla blir medvetna om det och alla satsar på det. Och det har med de här värderingarna förstås att göra. Man säger ju att alla är välkomna oftast inom idrotten. Och jag säger ju inte att man inte skulle mena det.

[29:09] Men det räcker inte med det. Det räcker inte med bara en mening. Man måste ju göra någonting åt saken. Om det ser ut att det inte kommer in nya människor med olika bakgrunder och så vidare så är det någonting som man måste göra åt saken. Det är inte bara så att man konstaterar att nu blev det så här. Det finns inga kvinnor som vill bli ordförande och så vidare.

[29:32] Så jag tycker att det är det första steget helt enkelt.

[29:36] Jag minns också en gång när vi lyfte upp det här med en styrelse så kom det som svar att ska vi gå och bara ta en random kvinna från gatan och sådär. Så ja, allt möjligt kommer det som svar. Men sen den här eviga diskussionen som väcker jättemycket känslor. Könskvotering. Malin, hur ser du på kvotering som styrmedel i föreningsstyrelser?

[30:01] Det är klart att man behöver ha alla kön representerade och det är klart att det kan vara svårt. Sen kanske jag också tänker att man inte heller bara ska haka upp sig på själva den här styrelsen. Vi har till exempel nyfinländare, de kanske inte heller vet hur det är att vara i en styrelse. Men man kanske vill få in deras åsikter, deras erfarenheter. Men jag menar det finns ju, jag menar i en styrelse är ju ändå mycket fokus på ekonomi och sånt. Men sen finns det, jag menar du kan ju tillsätta arbetsgrupper. Så du får liksom in olika gruppers åsikter och erfarenheter.

[30:36] Och det är också ett steg kanske på väg till ett styrelsearbete men att du tänker att du får in det här och liksom lite så där att vad det går ut på att vara med i en förening och på det sättet kan du sedan vidare gå in och sitta i en styrelse.

[30:52] Precis och hur ser du Nina igen på att använda det här könskvoteringen speciellt i idrottsföreningars styrelser.

[31:00] Jag tycker att det är ett sätt att göra den här förändringen. Speciellt om man tänker på de här organisationerna som har gamla normer och vissa sådana här sätt att göra saker och ting så blir det ingen förändring om man inte gör något åt saken och det är ett sätt att göra. Därför tycker jag att det är så viktigt att man pratar och blir medveten om den och om de här sakerna.

[31:24] Som Malin sa i början att när vi pratar om det här med värderingar så nu känner du ju genast när du kommer in i någon, fast idrottsförening, att om du känner dig välkommen eller inte, det är den där värmen som du känner och hur människorna hälsar på dig och så där. Så jag tycker att det finns så mycket att göra. Och det är att man bara skriver det ner någonstans eller har det på papper, att vi satsar på mångfald istället för att inte göra något åt saken.

[31:53] Man måste ju börja göra någonting och det är ett sätt att inleda arbete helt enkelt.

[31:58] Ja, könskvotering fungerar ju som ett jättebra styrmedel, ett kraftigt styrmedel och helt enkelt vad jag ser mycket i idrotten är att man börjar använda det här 40-60 eller 50-50. Och det där, man kan ju tänka sig också det här med att 40-60, att dels män och kvinnor, men också det här andra kön. Att man kan ju se det också på ett annat sätt, att inte bara kvinnor och män, utan också att andra kön blir också involverade. Men jag tänkte där, just som du Malin sa, att inte bara ta med en, utan att ha då två eller tre personer som är nya och som representerar mer mångfald.

[32:37] Eftersom vad jag också sett ibland är att en idrottsgren som till exempel är väldigt mansdominerad, så sen att man tar den här ena kvinnan, så det kan bli en enorm minoritetsstress där. Dels är du orolig att har du någonting att ge, du bryter den där normen. Kanske du inte ens blir tillfrågad, man förväntar sig att du själv ska öppna munnen. Så där helt enkelt att förutom den här könskvoteringen också faktiskt det där med mötande och se till att den här personen känner sig välkommen.

[33:13] Vi går vidare till ett ämne som kanske inte alltid känns så inspirerande men som är helt avgörande fungerande förening, nämligen ekonomin. För många idrottsföreningar är ekonomin en ständig balansgång och ibland en kamp. Intäkter kommer från medlemsavgifter, talkoarbete, kanske också några sponsorbidrag.

[33:36] Samtidigt så ska man ju också betala hyror, utrustning, resor, arvoden med mera. Bland de vanligaste ekonomiska utmaningar som idrottsföreningar brottas med kan nämnas osäker finansiering, ojämna kassaflöden, verksamheten är beroende av enskilda eldsjälar, brist på ekonomisk kompetens, oklara rutiner för utbetalning eller kvittohantering. Ekonomi handlar inte bara om att få pengarna att räcka, utan också om att ha tydliga rutiner. Vem godkänner utbetalningarna?

[34:13] Hur redovisas ersättningarna till ledare? Har man en enkel ekonomistadga eller årsrutin att följa. Malin, vad brukar du rekommendera när en förening vill stärka sina ekonomiska rutiner men inte har någon person som är van att hantera ekonomi i föreningslivet?

[34:33] Många gånger blir det förstås att man frågar först någon som har varit kassör i någon tidigare förening för då vet man hur det går till. Men det är jättesvårt att få den här kassörsuppgiften besatt för de flesta. Det som jag kanske skulle vilja lyfta upp så är ju det att anlita bokföringsbyråer.

[35:00] Bokföringsbyråer för utbetalning av löner och ersättningar. Så att det säkert går rätt till så att de här redovisningarna görs rätt. När det gäller de här rutinerna, så den här ekonomistadgan som jag också brukar tjata om, så det är nog jätteviktigt att man har de här rutinerna. Vem är det som godkänner alla utbetalningar? Man får inte göra utbetalningar till sig själv till exempel, utan det ska alltid vara

[35:29] någon som är högre upp än en själv som godkänner det. Handkassa är också ett jättestort frågetecken. Undvik om möjligt bara för att det finns faror med det. Har man ändå en handkassa, ha alltid två stycken som kollar igenom, skriver och kontrollerar. Jag menar man behöver inte misstänka någon bara för att införa goda ekonomiska rutiner i en förening utan förebygg och se till att det liksom inte finns eventuella kryphål.

[36:03] Och det är liksom också en trygghet för alla att man har goda ekonomiska rutiner i en förening.

[36:09] Vi har också sett att hur flera idrottsföreningar på hög nivå har tappat sin serieplats eller gått i konkurs. Och det gäller ju inte bara på elitnivå. Nina, vad kan mindre föreningar göra när det står inför en akut ekonomisk kris?

[36:26] Jag tyckte att Malin sa det ganska bra i början om just styrelsearbete, att man ska be om hjälp. Och det finns ju förbund, det finns andra organisationer, det finns experter överallt. Och om det har gått i någon kris, så då behöver man säkert den där hjälpen. Men viktigast är det ju förstås att man följer upp hela tiden, att det inte skulle leda till sådant här. Men sen om det nu inte finns tydliga roller och det har blivit för mycket för någon och man kanske inte har fått någon introduktion till själva arbetet så är det ju lätt hänt.

[36:58] Men det kan man inte betona för mycket att man ber om hjälp och frågar någon.

[37:02] Vad är Malin din åsikt?

[37:04] Det är jättebra just det där att man faktiskt tar tag i problemen innan det blir för stora. Det är jätteviktigt att man faktiskt är öppen också med eventuella tillfälliga problem. Man ska vara ärlig, att man inte börjar dölja någonting eller

[37:20] på något vis liksom inte säga, utan man ska vara ärlig från första början och säga att nu är det någonting som inte känns riktigt bra, att jag förstår inte vad som har hänt. Men det är liksom oftast början till att sakerna börjar redas ut.

[37:35] Så jätteviktigt också att involvera styrelsen, att varenda gång liksom ha en punkt på styrelseföredragningen, att ekonomin, och det kanske inte behöver vara mer inriktat än så att man berättar vad har vi för pengar på konto, men man får aldrig de här månatliga rapporterna.

[38:10] Exakt, och nu borde ordföranden också följa med och alla egentligen. Det har igen med det här styrelseansvaret att göra.

[38:18] Vi har nu pratat om värdegrund, ansvar och ekonomi, men hur ser det praktiska föreningsarbetet ut i vardagen? Många föreningar saknar inte engagemang men däremot struktur som vi har också här tagit upp redan. En konkret sak som många föreningar kan ha nytta av är en årsklocka. Alltså ett schema över vad som ska ske under året. Vem som gör vad och när som också går ihop det här med roller. Malin, hur kan en förening komma igång med en sådan planering och vad bör finnas med i en sådan här årsklocka?

[38:55] Egentligen baserar en årsklocka sig på verksamhetsplanen. Det är på det sättet att mer åskådliggöra den här föreningens verksamhet. Jag tycker på det sättet att en årsklocka är att rekommendera. Och just som att man lägger in där vilka evenemang och vilka aktiviteter, vem som är ansvarig. Genom att åskådliggöra det hela i en årsklocka så blir det också ganska tydligt att har man till exempel mycket aktiviteter på våren, har man kanske färre på hösten, är det någonting som man kan flytta på för att se till att det blir ett jämnare flöde och inte överbelastar de själva mötesrutiner.

[39:49] Styrelsemöten är ofta hjärta i beslutsfattande men också en plats där mycket tyvärr kan gå fel. Det blir för långa diskussioner, kanske fokus bara på detaljer, oklara beslut, finns inte riktigt någon kontinuitet. Och styrelsemedlemmar kommer helt enkelt oförberedda, glömmer att läsa agendan och bilagor. Ja, ni vet.

Malin vad kännetecknar ett fungerande möte och hur följer man upp besluten? Först är det förstås viktigt att styrelsemedlemmarna får en föredragningslista i förväg så att de vet vilka ärenden som ska behandlas. Och sen förstås är det viktigt under mötet att man behandlar de här ärendena under respektive punkt. Och är det så att man kanske har en ordförande som har lite svårt att hålla i möte

[40:38] så kan man ju också som sekreterare säga att nu blev det lite oklart för mig att vad blev beslutet på den här punkten. Men sen kan man ju också som styrelsemedlem, om man märker att den här diskussionen liksom flyter iväg att också för sin egen del men också för andras del att hur blev det här, vad fattar vi beslut om nu?

[40:58] Om ordföranden bara klubbar igenom. Så att man hela tiden har klart för sig också att vilka beslut man fattar. Vissa har att det blir väldigt långa möten. Jag hade en förening som hade en timer på telefonen och sa två timmars möten, att när tiden är slut så är det slut. Och det var för dem ett bra instrument. Att det blev inte överlånga möten på det sättet.

[41:27] Men sen också att det som jag kanske tycker är faran så det är ju att man bara sitter och fattar beslut på beslut, möten på möten och att man faktiskt aldrig gör den där återkopplingen och följer upp de där besluten. Och där är det ju förstås kanske naturligt att man på följande styrelsemöten går igenom, vad fattar vi beslut om på föregående möten,

[41:48] hur har det gått vidare. Det här har vi fattat beslut om, att har det blivit så här, eller är det någonting som helt enkelt har lämnat.

[41:57] Ja, jättebra punkt. Jag tänker just det där att följa upp de här besluten, eftersom jag vet att jag själv också som ordförande har ibland glömt lite de där besluten, och sen så talar man om samma sak nästa möte. Så det där ger man samma uppgifter till någon annan. Sen den här eviga frågan och dilemma, hur får man vanliga medlemmar att komma till föreningsmöte?

[42:22] Föreningens högsta beslutande organ. Jag hade ganska nyligen talat med en som berättade att det var den här ena anställda ordförande som satt där på just det här mötet så det är lite tråkigt om det blir på det viset. Har ni några tips från hur andra organisationer inom eller utanför idrotten har lyckats få medlemmar att delta? Malin?

[42:46] Det klassiska är förstås att du ordnar någon föreläsning eller någon annan programpunkt i samband med själva föreningsmötet. Sen finns det också sådana som har haft i en liten by, så hade de alltid två olika sorters föreningar. Så de hade samtidigt årsmöte i varsitt rum och sen hade de tillsammans en gemensam föreläsning som föreningarna naturligtvis ordnade och stod för.

[43:15] Och det gör ju att skilda föreningar men ändå med liknande verksamhet och hitta ändå det där gemensamma och det funkar jättebra för dem. Och det där är ju jättebra att om man fast har någon talare eller någon som är jättekänd

[43:30] så kan man dela på den där ekonomiska resursen till exempel just av arvudet och sådär. Så det var ju jättebra tips. Nina, du har också varit och ordnat en hel del årsmöten.

[43:42] Ja, det har jag nog. Jag tänkte faktiskt just inom idrotten. Så det finns ju massor med elitidrottare, stjärnor som kan komma och tala om sin bakgrund eller träning och sånt där. Så det är ju jätteintressant för de flesta att ha någon galamiddag- eller något kring hela veckoslutet. Att man satsar på den där trivseln.

[44:04] Att det blir en naturlig del av årsklockan. Jag tycker att det säger igen om den här kulturen att vill man verkligen träffa och se alla de här medlemmar eller medlemsföreningar eller inte eller är det sådana här "pakkopulla". Så jag tror att ifall man verkligen vill satsa på det där så ordnar man något extra och satsar på mat och dryck och stället. Sen att det finns möjlighet att vara med och påverka, om t.ex. idrottens framtid och sånt här.

[44:40] Så jag tycker att de där årsmötena är bland de bästa ändå, om man verkligen satsar på det.

[44:45] Ja, jag skulle nog vara på ett sådant årsmöte. Innan vi avslutar så skulle jag vilja höra av er båda. Vad tar ni med er från det här samtalet? Är det någon tanke som ni skulle ännu vilja lyfta fram här? Nina, vill du börja?

[45:03] Jag kanske funderar ännu om det här med ledarskap. Att hur viktigt det är att leda en förening eller en organisation. Jag tycker att det är någonting som man definitivt ska satsa på. För det har ju mycket med de här sakerna att göra. Just att hur man bemöter andra, hur den stämning och kultur man skapar och sånt här. Att få alla plats och utrymme.

[45:25] Kan man vara sig själv och så vidare. Jag skulle kräva mer av dagens ledare helt enkelt. Om jag tänker på idrottsorganisationer, både frivilliga och anställda. Det är inte lätt att vara ledare. Det behövs och krävs emotionellt ledarskap i dagens värld. Man måste kunna prata om känslor och bemöta

[45:53] olika slags människor och satsa på det där närvaron och tillit. Att man lär känna varandra. Så det handlar inte bara om de här kalla resultat, om numror och ekonomi utan det har med oss människor att göra. Så man ska satsa på det där att hurudana ledare det finns

[46:15] och att de förstås får hjälp och har möjlighet att ty sig till någon men att vi ska kräva mer av dagens ledare.

[46:27] Så att ordförandena ska helt enkelt våga ta fram den här emotionella sidan eller faktiskt föra fram det för att skapa en hälsosam kultur. Att förstå att det är en del av det hela

[46:42] och samma förstås med verksamhetsledarna inom idrottsorganisation och förbund. Så det är ju någonting som man kanske inte talar för mycket om. Att om vi bemöter andra människor och har vi kunnande av den här sidan.

[46:59] Malin, vad är dina sista tankar här? Nu i slutet på samtalet.

[47:06] Alltså vi har ju tagit upp det här med ansvar, förväntningar och det är klart det är jätteviktigt att vi tar upp det för att man ska vara medveten om det. Men tillika så kan jag inte nog lyfta fram hur mycket det ger att vara engagerad i en föreningsstyrelse. Vilket nätverk man får, vänner för livet,

[47:27] alltså vilken erfarenhet som man inte får i arbetslivet. Och det märker man ju nog också att många av dem som har varit engagerade någon gång i sin ungdom i någon förening så återfinns ju också senare i livet i någon sorts förening. Att det är nog jättegivande. Och fastän det är tungt och det är många kvällar som går åt till det.

[48:00] Så att man försöker ändå se till att man håller det på en viss nivå så att man orkar, försöka underlätta där det går att det inte blir för tungt så är det nog en erfarenhet- som jag jättegärna skulle vilja att alla skulle få uppleva.

[48:11] Tusen tack Nina och Malin för era väldigt bra och kloka tankar. Jag är helt säker att lyssnaren får mycket utav det här. Vi har idag i det här samtalet fått höra hur god förvaltning faktiskt berör hela föreningen. Från värderingar till pengar, från representation till praktiska möten. Och det handlar inte

[48:34] helt enkelt bara om att följa regler utan om att bygga förtroende, delaktighet och struktur. Och framförallt att göra det möjligt för fler att bidra och orka vara med.

Det här var Fairplay FM, poddserien som vi gör tillsammans med Finlands Svenska Idrott, Kvinnoorganisationernas centralförbund och Arbetarnas idrottsförbund i Finland.

[49:04] Tack för att du lyssnade. Mer om hållbar idrottsförening hittar du på de nämnda organisationernas webbplatser.

