



KVINDERS MOTIVATION FOR FRIVILLIGT BESTYRELSEARBEJDE I DE JYSKE FODBOLDKLUBBER

Rapport

September 2024



DBU JYLLAND

Indholdsfortegnelse

1. Indledning og baggrund	1
2. Metode	3
3. Resultater	5
4. Konklusion	15
5. Referenceliste.....	17

1. Indledning og baggrund

I 2016 nedsatte Dansk Boldspil-Union (DBU) den såkaldte Kvindekommission med tidligere statsminister Helle Thorning-Schmidt som formand.

Kommissionens arbejde udmøntede sig i en række anbefalinger med henblik på at udvikle og styrke dansk fodbold – bl.a. at 30% af bestyrelsesmedlemmerne i DBU skal være kvinder.

På baggrund af bl.a. Kvindekommissionens rapport har DBU efterfølgende arbejdet internt med diversitet, og i 2019 nåede man i mål med målsætningen på de minimum 30% i forhold til sammensætningen af unionens komitéer og udvalg. Samtidig må man dog konstatere, at der fortsat er lang vej i forhold til at udbrede målsætningen til hele dansk fodbold. På den baggrund udtalte DBU's formand Jesper Møller i marts 2023 følgende:

“Hvis vi kigger på kvinderepræsentation i DBU's bestyrelse og dansk fodbold som helhed i relation til lokalunioner, divisionsforeningerne og de over 1.500 klubber, så er vi langt fra at være i nærheden af målsætningerne”

Jesper Møllers udtalelse understøttes af en række forskellige rapporter og opgørelser. Bl.a. udarbejdede DBU i 2020 en diversitetsundersøgelse, der viser, at 14% af alle bestyrelsesposter i de danske fodboldklubber på det pågældende tidspunkt var beklædt af kvinder, mens tallet var 11%, når det drejer sig om formandsposter. Pr. 1. marts 2024 gælder det for de jyske fodboldklubber, at 16,5% af formandsposterne i klubberne er besat af kvinder.

Fodboldens situationen i forhold til den øvrige idræt afspejles i en række data fra bl.a. Danmarks Idrætsforbund (DIF). En diversitetsundersøgelse udarbejdet af DIF i 2023 viser således, at antallet af kvindelige bestyrelsesformænd har været stigende gennem de seneste år. I 2023 havde 24% af DIF-idrættens bestyrelser kvindelige bestyrelsesformænd, hvilket er en fordobling sammenlignet med tal fra 2018. Samtidig er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i DIF-idrættens bestyrelser steget fra 22,6% i 2018 til 29,2% i 2023.

På organisations-niveau er der p.t. 26 ud af Danmarks Idrætsforbunds 62 specialforbund, der lever op til målsætningen om en kønsfordeling i bestyrelserne med mindst 30% kvinder. DBU er blandt de specialforbund, der ikke lever op til målsætningen. Således var der pr. 1. maj 2024 en enkelt kvinde blandt bestyrelses syv medlemmer.

Også i DBU Jyllands organisation er der i en årrække arbejdet på at forøge diversiteten. På den baggrund vedtog DBU Jyllands bestyrelse den 24. januar

2024 at indføre en obligatorisk 70/30-fordeling (minimum) i organisationens udvalg og diverse arbejdsgrupper.

Situationen er altså den, at der rundt omkring i fodbolden og i idrætten generelt er truffet en række initiativer og beslutninger med henblik på at øge kvinders repræsentation i bl.a. organisationers og foreningers bestyrelser. Nogle steder er det lykkedes, andre steder er målsætningerne ikke opfyldt.

Fakta er imidlertid, at vi ønsker at sætte fart på udviklingen, og vi må også se i øjnene, at vi ikke kommer til at ændre noget, hvis vi fortsætter med at gøre det samme, som vi allerede gør i dag.

For at understøtte og bidrage til den ønskede udvikling har vi derfor i denne rapport valgt at undersøge og dokumentere kvinders grundlæggende motivation for at engagere sig i frivilligt bestyrelsesarbejde i fodboldklubberne.

Vores håb er, at rapporten kan bidrage til at forstå og kaste lys over de forhold, som specifikt bringer kvinder ind i ledelsesarbejdet i fodbolden – bl.a. ved at dykke ned i faktorer, der motiverer kvinder til at deltage og påvirke arbejdsgangene inden for fodboldmiljøet.

Formålet med rapporten er med andre ord at indsamle konkret og brugbar viden og på den måde give inspiration til, hvordan vi i fodbolden i fællesskab kan tiltrække flere kvinder til bestyrelserne i de jyske fodboldklubber og dermed styrke såvel klubberne som DBU Jyllands organisation.

2. Metode

Rapporten er udarbejdet på baggrund af møder med en nedsat ad hoc kvindegruppe bestående af seks kvinder, der sidder som formand eller bestyrelsesmedlem i deres respektive klubber. Desuden er der udført en omfattende spørgeskemaundersøgelse blandt kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de jyske fodboldklubber.

De seks kvinder i ad hoc gruppen blev udpeget af DBU Jyllands klubrådgivere samt administrativt ansatte, der i forvejen havde kendskab til kvinderne for at sikre et højt niveau af kvalitets- og erfaringsudveksling samt personlige forskelligheder.

De seks kvinder er:

- Karen Nørby Kristiansen, formand i Silkeborg IF Q
- Pernille Stampe Kjeldsen, bestyrelsesmedlem i Snejbjerg SG&I
- Trine Lindkvist Nielsen, bestyrelsesmedlem i Odder IGF Fodbold
- Maibritt Bjerrum, fodboldfaglig konsulent i ASA Fodbold (tidligere formand)
- Christina Antonsen, formand i FC Horsens
- Rikke Baarstrøm, formand i TRIF

For at opnå en dybdegående forståelse af kvindernes oplevelser og motivationsfaktorer, har grundlaget for rapporten været præget af en flerstrengt tilgang bestående af forskellige metoder. Først og fremmest er der blevet afholdt to møder, hvor gruppeinterviews og -diskussioner er blevet praktiseret som den primære metode for at indhente deres personlige erfaringer, holdninger og synspunkter.

Dette forum har givet mulighed for at udforske dybtliggende emner og følsomme spørgsmål på en uformel og fortrolig måde. De medførende diskussioner har ligeledes givet mulighed for at indsamle perspektiver, dele idéer og diskutere potentielle løsningsforslag til fremtiden. Dialogen i et fælles forum har i høj grad været praktiseret for at fremme følelsen af fællesskab og samarbejde blandt de seks kvinder i ad hoc gruppen. Mødereferater og mange siders notater fra møderne har givet afsæt til en dokumentanalyse, hvor det har været muligt at fremhæve et bredere perspektiv for motivationsgrundlaget og de motivationsfaktorer, der spiller ind for kvinderne i deres bestyrelsesarbejde.

DBU Jyllands spørgeskemaundersøgelse er blevet besvaret af 173 respondenter. Undersøgelsen, som blev gennemført i august 2024, har til formål at afdække de udfordringer og motivationsfaktorer, der påvirker kvinders engagement i bestyrelsesarbejdet rundt i de jyske fodboldklubber. Spørgeskemaet blev distribueret gennem e-mail og DBU Jyllands hjemmeside, og respondenterne repræsenterer en bred vifte af aldersgrupper, klubstørrelser

og geografiske områder fra hele Jylland. Resultaterne giver værdifuld indsigt i, hvordan man kan skabe bedre rammer og vilkår for kvinders deltagelse i bestyrelsesarbejdet i fodboldklubberne.

Endeligt er al indsamlet data og alle resultater samlet i denne rapport, og rapporten præsenterer derfor samlet set de vigtigste fund og tendenser, der er kommet frem gennem gruppeinterviewsene og -diskussionerne, den dybdegående dokumentanalyse samt resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. Gennem de netop beskrevne arbejdsmetoder, har det været muligt at identificere kvinders motivation for bestyrelsesarbejdet og kortlægge deres specifikke roller og ansvarsområder samt indsamle oplysninger om kvindernes erfaringer fra klubregi, hvor der blandt andet har været fokus på rekruttering samt fastholdelse af kvinder i bestyrelserne.

Derudover har det været muligt at undersøge eventuelle udfordringer og succeser, som kvinderne oplever i deres roller i bestyrelsen og dermed også bidrage med en dybere indsigt i, hvorfor kvinderne fortsat vil engagere sig i frivilligt bestyrelsesarbejde i fodboldklubberne i fremtiden.

På baggrund af rapportens resultater er der udarbejdet konkrete anbefalinger til de jyske fodboldklubber og DBU Jylland. Ambitionen er, at disse anbefalinger kan bidrage til en styrket rekruttering af kvinder til de jyske fodboldklubbers bestyrelser samt til egne bestyrelser i DBU Jylland-regi.

3. Resultater

For at styrke kvindernes fremtidige engagement i de jyske fodboldklubber blev der i kvindegruppen foreslået flere konkrete tiltag.

De konkrete tiltag fokuserer på konkretisering af opgaver, fremhævnning af værdien af diversitet samt sikre synlighed og tilgængelighed af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de jyske fodboldklubber.

En uddybning af disse tiltag er som følger:

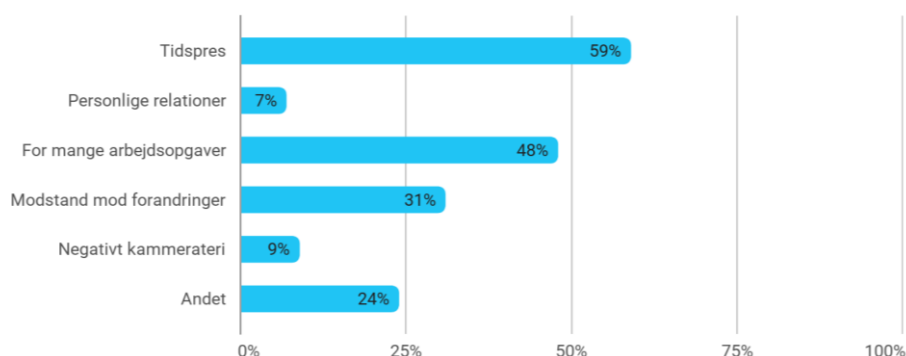
3.1. Konkretisering af opgaver

Udarbejde detaljerede arbejdsbeskrivelser

Det er vigtigt for kvinderne i de jyske fodboldbestyrelser, at arbejdsopgaver bliver konkretiseret så meget som muligt, så de ved, hvad de siger ja til og går ind til. Et effektivt værktøj til at opnå dette er at udarbejde detaljerede arbejdsbeskrivelser for hvert bestyrelsesmedlem. En detaljeret arbejdsbeskrivelse sikrer, at alle involverede har en klar forståelse af deres opgaver, hvilket forebygger misforståelser og gør det lettere at opfylde forventningerne. Dette giver kvinder mulighed for at vurdere, om de har de nødvendige kompetencer og interesser til at påtage sig en bestyrelsespost.

Resultater fra DBU Jyllands spørgeskemaundersøgelse viser, at 59% af kvindelige bestyrelsesmedlemmer oplever tidspres som en personlig udfordring ved bestyrelsesarbejdet, mens 48% oplever at have for mange arbejdsopgaver ved bestyrelsesarbejdet. Det er kvindegruppens vurdering, at en detaljeret arbejdsbeskrivelse kan afhjælpe disse udfordringer ved at skabe klarhed omkring arbejdsopgaverne og forventningsafstemning, hvilket er meget værdsat af kvinder. Ved tydeligt at definere roller og ansvar bliver det lettere at planlægge og prioritere opgaverne, hvilket kan reducere følelsen af tidspres og gøre det mere overskueligt at påtage sig en bestyrelsespost.

Hvilke personlige udfordringer har du oplevet i forbindelse med bestyrelsesarbejdet i din klub?



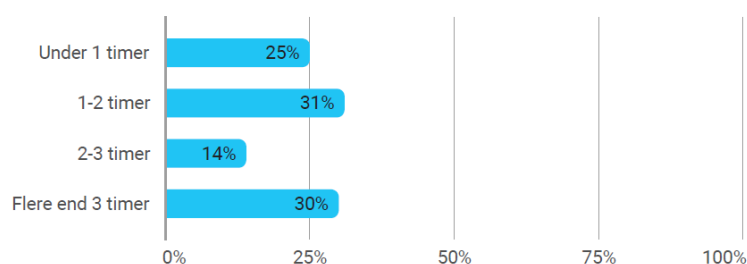
Dette værktøj hjælper med at tiltrække de rette personer til de rette opgaver, hvilket sikrer energi og glæde ved arbejdet. Når kvinder har en klar forståelse af deres opgaver, er de mere tilbøjelige til at føle sig kompetente og engagerede, hvilket øger deres motivation og tilfredshed. Detaljerede arbejdsbeskrivelser kan også hjælpe med at afklare, hvordan man kan bidrage til klubbens mål og visioner.

Dette gør det mere attraktivt og mindre overvældende for kvinder at tage det første skridt mod at engagere sig i bestyrelsesarbejde. Når kvinder ser, hvordan deres bidrag kan gøre en forskel, øges deres motivation og lyst til at engagere sig, hvilket i sidste ende gavner både klubben og dens medlemmer.

Opgavedefinition og ansvarsområder

For at styrke kvindernes fremtidige engagement i de jyske fodboldklubber kan man med fordel drage nytte af at have klare opgavedefinitioner og ansvarsområder. Ved at have en detaljeret arbejdsbeskrivelse, hvor hver enkelt opgave og ansvarsområde er tydeligt beskrevet, kan fodboldklubben og dens bestyrelse opretholde en god struktur og organisation. Dette sikrer, at bestyrelsesmedlemmerne ved, hvem der er ansvarlig for hvad, hvilket forbedrer samarbejdet og effektiviteten. Desuden viser resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, at 70% af de kvindelige bestyrelsesmedlemmer bruger mindre end tre timer om ugen på bestyrelsesarbejdet i klubben. Derfor anbefales det, at en arbejdsbeskrivelse indeholder forventet timeantal, så arbejdsbelastningen tydeliggøres.

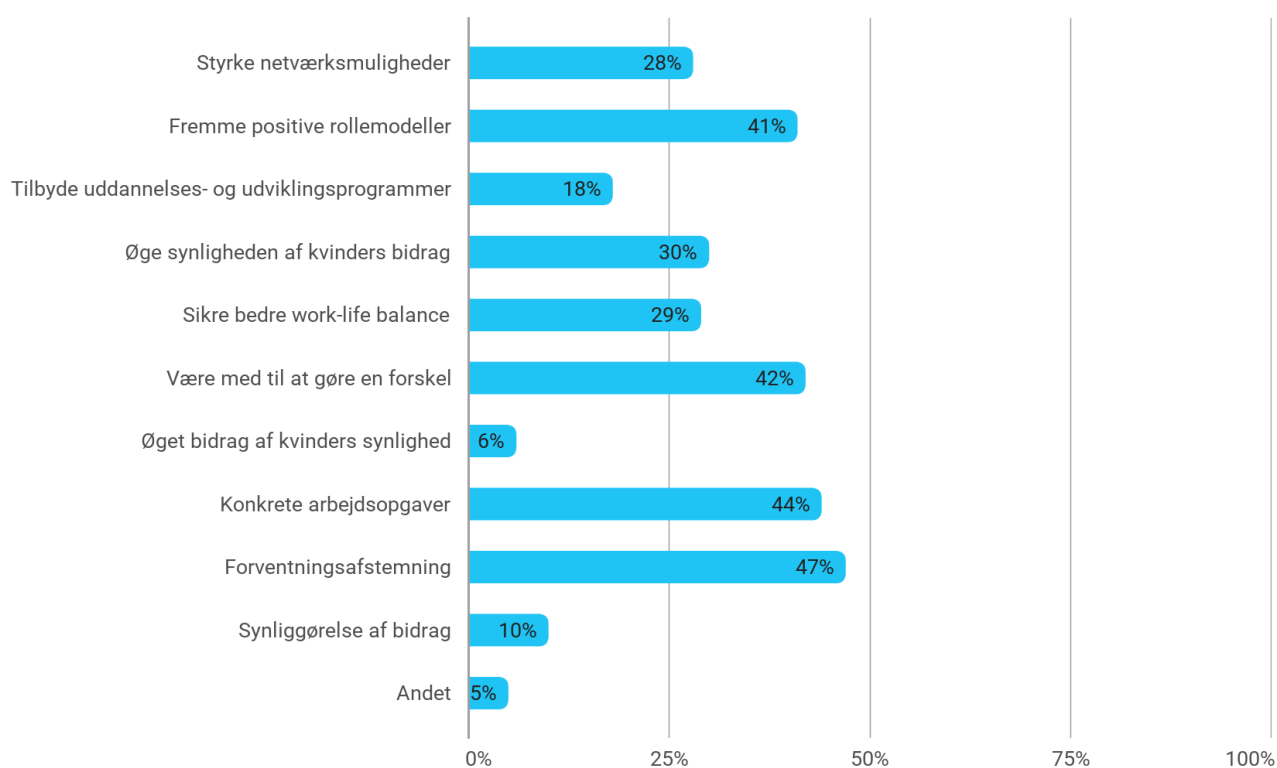
Hvor mange timer bruger du ugentligt på bestyrelsesarbejdet i klubben?



Spørgeskemaundersøgelsen har vist, at opgavedefinitioner og tydelige ansvarsområder er et meget vigtigt tiltag og værktøj til at rekruttere, engagere og fastholde kvinder i fodboldklubbens bestyrelser. Faktisk mener 44% af de kvindelige bestyrelsesmedlemmer, at man kan motivere flere kvinder til at deltage i bestyrelsesarbejdet ved at have konkrete arbejdsopgaver. Desuden mener 47% af kvinderne, at man kan motivere flere kvinder til at deltage i

bestyrelsesarbejdet ved at forventningsafstemme på forhånd. Da kvinderne blev spurgt ind til, hvad de troede, der ville være den største udfordringen inden, de trådte ind i bestyrelsen, svarede størstedelen mangel på tid og for mange arbejdsopgaver. Ved at have klare opgavedefinitioner og ansvarsområder sikrer bestyrelsen, at ingen vigtige opgaver bliver overset eller glemt, hvilket kan være med til at skabe et mere inkluderende og engagerende miljø for kvinder. Samtidig giver det også kvinderne et tydeligere billede af, hvad de siger ja til ved at gå ind i bestyrelsen, hvilket er stærkt værdsat.

Hvordan kan man motivere flere kvinder til at deltage i bestyrelsesarbejdet i fodboldklubberne? (vælg de tre svarmuligheder, du tror, der er de vigtigste)



Når alle i bestyrelsen ved, hvad deres og andres ansvarsområder er, bliver kommunikationen også mere effektiv, hvilket kvinder i høj grad værdsætter. Klare opgavedefinitioner og ansvarsområder er essentielle for at sikre en effektiv og inkluderende bestyrelse i fodboldklubberne. Når hvert bestyrelsesmedlem præcis ved, hvilke opgaver de er ansvarlige for, mindsker det risikoen for overlap og misforståelser. Dette bidrager samtidig til at skabe et struktureret arbejdsmiljø, hvor kvinder føler sig sikre på deres rolle og bidrag.

Desuden kan tydelige opgavedefinitioner forhindre, at vigtige opgaver bliver overset, hvilket ofte sker i en ustruktureret organisation. Derudover kan

klubben også bedre anerkende og værdsætte de enkelte medlemmers indsats, hvilket fremmer motivationen og engagementet hos kvinder i bestyrelsen.

Tidsplan og deadline

Når kvinder skal inkluderes i de jyske fodboldklubbers bestyrelser, har undersøgelsen også vist, at man kan drage nytte af en veldefineret tidsplan med klare deadlines. En struktureret tidsplan (evt. et årshjul) gør det muligt for bestyrelsen at planlægge og koordinere aktiviteter på en pålidelig måde, hvilket er særligt vigtigt i en fodboldklub og dens bestyrelse, hvor mange aktiviteter og events skal koordineres præcist. Fastlagte deadlines skaber en følelse af ansvarlighed blandt bestyrelsesmedlemmerne og vægtes højt hos kvinder. Når der er klare tidsrammer, bliver det lettere at følge op på opgaver og sikre, at de bliver udført til tiden.

Dette er med til at skabe et professionelt og velfungerende bestyrelsesmiljø, hvor kvinder kan føle sig trygge og motiverede til at bidrage. Ved at have en struktureret tidsplan for bestyrelsesarbejdet kan bestyrelsen også fordele arbejdsbyrden jævnt over tid. Dette hjælper med at forhindre stress og overbelastning hos bestyrelsesmedlemmerne, hvilket fremmer en sund arbejdskultur.

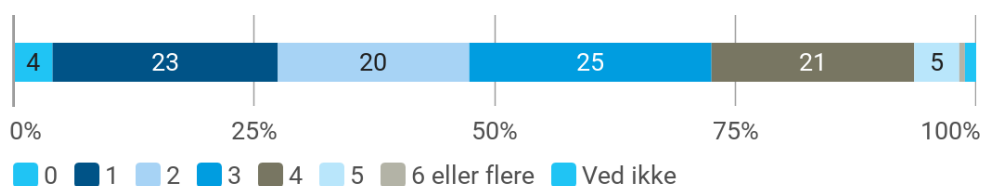
En sådan arbejdskultur er attraktiv for kvinder, da den understøtter balance mellem arbejdsliv og fritid, og dermed øger sandsynligheden for kvindernes langsigtede engagement i bestyrelsesarbejdet.

3.2. Fremhævnning af værdien i diversitet

Diversitet i rekruttering

Diversitet i rekruttering er afgørende for at styrke kvindernes fremtidige engagement i de jyske fodboldklubbers bestyrelser. Ved aktivt at forsøge at inkludere kvinder i bestyrelsesprocesserne sikres en bredere vifte af perspektiver og erfaringer, hvilket fører til bedre beslutningstagning. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at 85% af respondenternes bestyrelser har 5 eller flere medlemmer i sin bestyrelse. Omkring hver fjerde bestyrelse har kun et kvindeligt bestyrelsesmedlem. Ellers har 20% af bestyrelserne to kvindelige bestyrelsesmedlemmer, 25% af bestyrelserne tre kvindelige bestyrelsesmedlemmer, 21% af bestyrelserne har fire kvindelige bestyrelsesmedlemmer, mens 5% af bestyrelserne har fem kvindelige bestyrelsesmedlemmer. 4% af de inkluderede bestyrelser har ingen kvinder i deres bestyrelse.

Hvor mange af bestyrelsens medlemmer er kvinder?

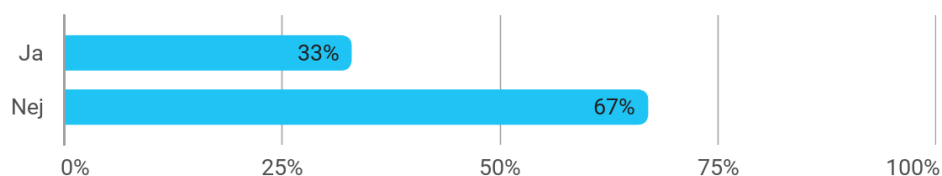


Bestyrelserne i fodboldklubber kan opnå dette ved at implementere rekrutteringsstrategier, der bevidst adresserer kønsbalance. Dette kan sikres gennem et målrettet opsøgende arbejde og en inkluderende formulering i stillingsopslag, for når kvinder ser, at fodboldklubben prioriterer diversitet, vil det signalere, at deres bidrag er værdsat, og at der er reelle muligheder at påvirke klubbens fremtid. Dette kan tiltrække flere kvalificerede kvinder til at søge bestyrelsesposter i fodboldklubberne, hvilket styrker klubbernes bestyrelser og fremmer ligestilling.

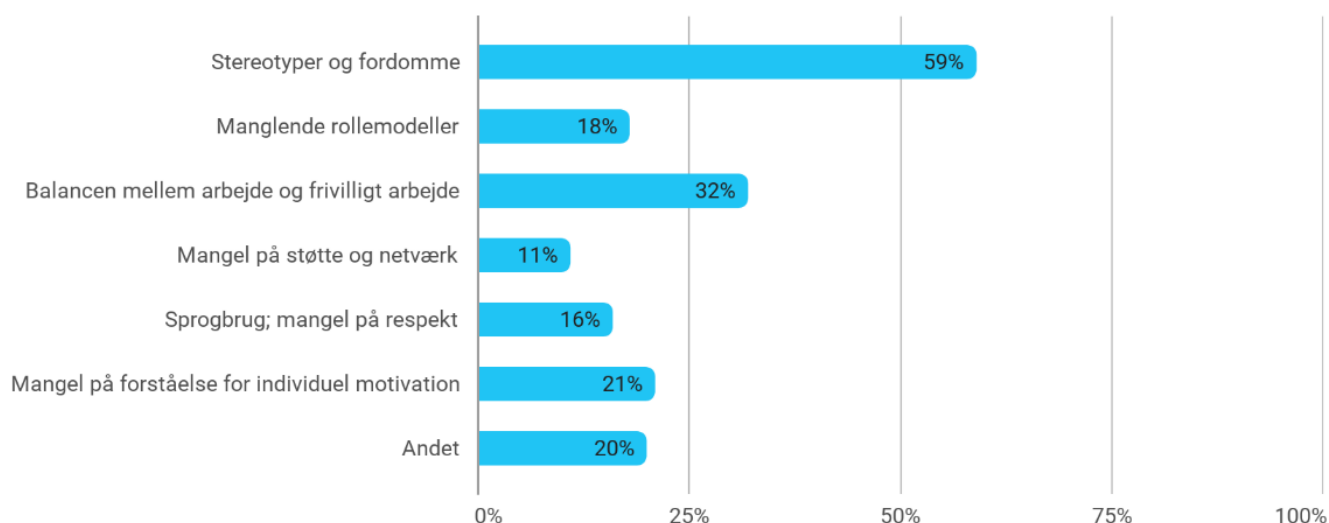
Fremme en inkluderende kultur

For at sikre at kvinder føler sig velkomne og engagerede i bestyrelsesarbejdet, er det nødvendigt at fremme en inkluderende kultur. En inkluderende kultur betyder, at alle medlemmer af bestyrelsen, uanset køn, føler sig værdsatte og respekterede. Dette kan opnås gennem bevidste indsats for at skabe et støttende miljø, hvor kvindernes stemmer bliver hørt og deres input anerkendt. Når kvinderne i spørgeskemaundersøgelsen bliver spurgt ind til, om de tror, der er nogle udfordringer, der gør sig særligt gældende for kvinder i fodboldbestyrelser, svarer hele 67% nej. Af de 33%, der har svaret ja til, at de tror, der er udfordringer, der gør sig særligt gældende for kvinder, er der 59%, der svarer, at stereotyper og fordomme er en af udfordringerne som kvinde i en fodboldbestyrelse.

Er der nogle udfordringer, du tror, der gør sig særligt gældende for kvinder, når det kommer til bestyrelsesarbejde i fodboldklubber?



Hvis "Ja", hvilke? (Vælg gerne flere)



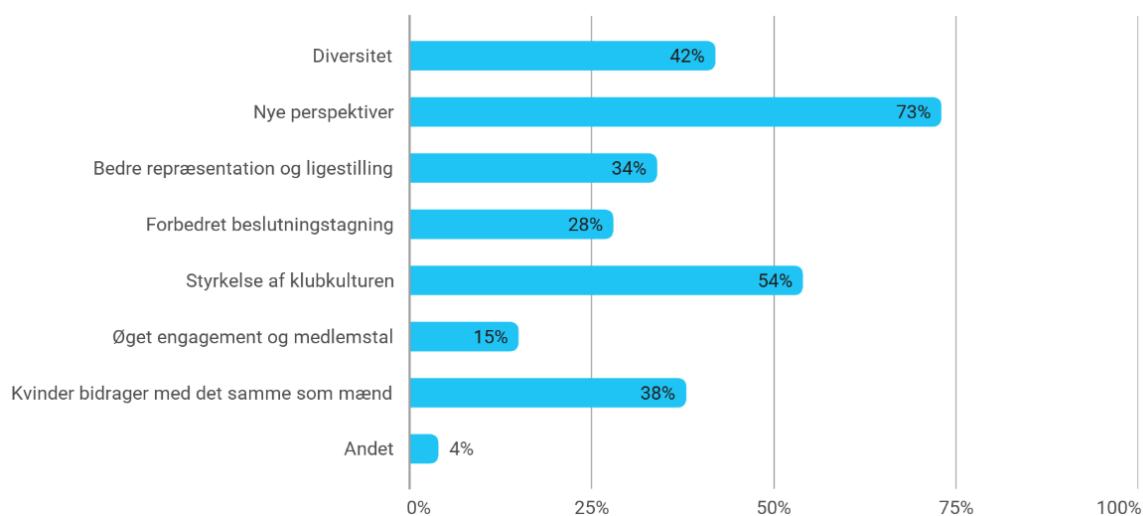
Desuden kan der skabes en inkluderende kultur gennem uddannelsesprogrammer, der fokuserer på diversitet og inklusion, fordi det kan hjælpe med at ændre forældede holdninger og adfærd, mens f.eks. en mentorordning kan støtte kvinder i deres udvikling og integration i bestyrelsen. En kultur, der aktivt arbejder mod bias (menneskers fordomme og stereotype opfattelse om andre), vil ikke kun tiltrække flere kvinder, men også sikre, at kvinderne bliver og yder deres bedste i deres roller.

Succeshistorier

Succeshistorier er en kraftfuld måde at fremme kvinders engagement i fodboldklubbens bestyrelser på. Ved at dele inspirerende historier om kvinder, der har opnået succes i bestyrelsesroller, kan klubberne vise, hvad der er muligt og dermed motivere andre kvinder til at tage del.

Disse historier kan formidles gennem klubbens kommunikationskanaler som nyhedsbreve, sociale medier og klubbens hjemmeside. Succeshistorierne kan fremhæve konkrete eksempler på, hvordan kvindernes bidrag har haft en positiv indvirkning på klubben, og hvordan de har overvundet udfordringer. 73% af kvinderne i spørgeskemaundersøgelsen mener nemlig, at kvinders deltagelse i bestyrelsesarbejdet i høj grad kan bidrage med nye perspektiver. Samtidig svarer 54% af kvinderne, at kvinder også kan være med til at styrke klubkulturen.

Hvordan tror du, at kvinders deltagelse i bestyrelsesarbejde kan bidrage til udviklingen af fodboldklubber og sporten som helhed? (vælg gerne flere)



Ved at synliggøre disse succeser sender klubben et klart signal om, at kvinder er essentielle og værdsatte i bestyrelsen, hvilket kan inspirere flere kvinder til at engagere sig og søge ledende roller.

3.3. Synlige og tilgængelige bestyrelsesmedlemmer

Synlighed i klubben

For at styrke kvindernes engagement i fodboldklubbers bestyrelser er synlighed afgørende. Det indebærer at gøre kvindelige bestyrelsesmedlemmer synlige og tilgængelige for hele klubben. Dette kan opnås gennem aktiv deltagelse i klubarrangementer, præsentationer ved kampe eller arrangementer samt synlighed på klubbens sociale medier og hjemmeside. Synlige bestyrelsesmedlemmer fungerer som rollemodeller og inspirerer andre kvinder til at engagere sig aktivt i bestyrelsesarbejdet.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at 41% af de kvindelige bestyrelsesmedlemmer mener, at man kan motivere flere kvinder til at deltage i bestyrelsesarbejdet i fodboldklubberne ved at fremme positive rollemodeller (s. 7). Dette understreger vigtigheden af at gøre de kvindelige bestyrelsesmedlemmers arbejde og bidrag synlige.

Desuden kan klubben også synliggøre forskellige perspektiver og bidrag fra kvinder i bestyrelsen gennem klubbens kommunikationskanaler såsom hjemmeside, sociale medier og nyhedsbreve. Det er vigtigt at fremhæve de forskellige roller og præstationer, som kvinderne bidrager med, for at inspirere

andre kvinder til at engagere sig i bestyrelsesarbejdet. Synlighed skaber en følelse af inklusion og anerkendelse, og det kan være med til at tiltrække flere kvinder til at deltage aktivt i klublivet.

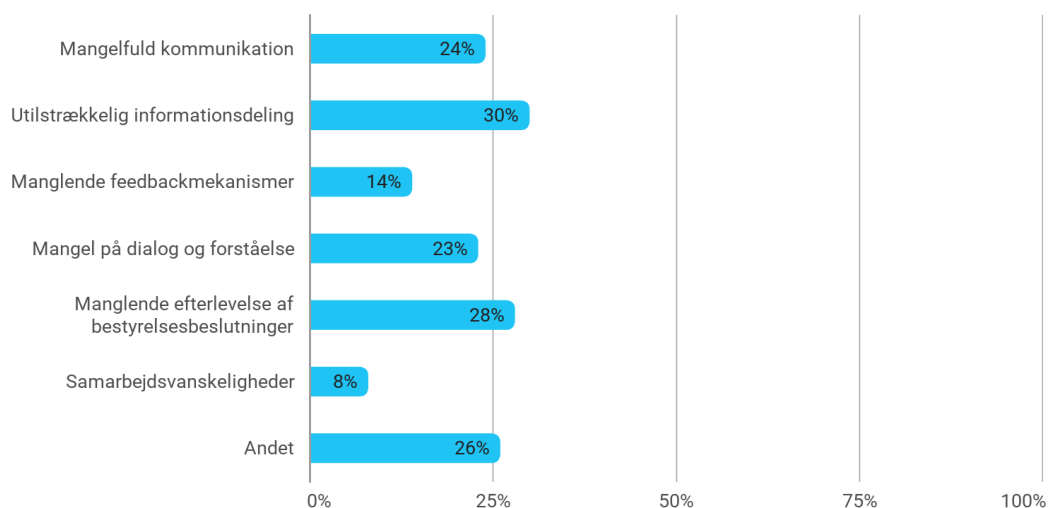
Kommunikationskanaler

Effektive kommunikationskanaler er afgørende for at sikre en åben og inkluderende dialog i fodboldklubbens bestyrelse. Det indebærer at etablere klare kanaler til at formidle information, diskutere beslutninger og lytte til medlemmernes bekymringer og forslag.

Dette kan omfatte regelmæssige opdateringer via eksempelvis e-mail eller nyhedsbreve, åbne linjer til at stille spørgsmål og komme med forslag samt muligheder for at deltage i virtuelle eller fysiske møder.

30% af kvinderne i undersøgelsen svarer, at de har oplevet utilstrækkeligt informationsdeling i forbindelse med bestyrelsesarbejdet i deres klub. Samtidig svarer 28% af kvinderne, at de har oplevet manglende efterlevelse af bestyrelsesbeslutninger. Ved at sikre en åben og tilgængelig dialog skabes der et miljø, hvor kvinder føler sig inkluderet og værdsat for deres bidrag til klubben, og hvor det er nemmere at undgå eventuelle kommunikationsudfordringer.

Hvilke kommunikationsudfordringer har du oplevet i forbindelse med bestyrelsesarbejdet i din klub?



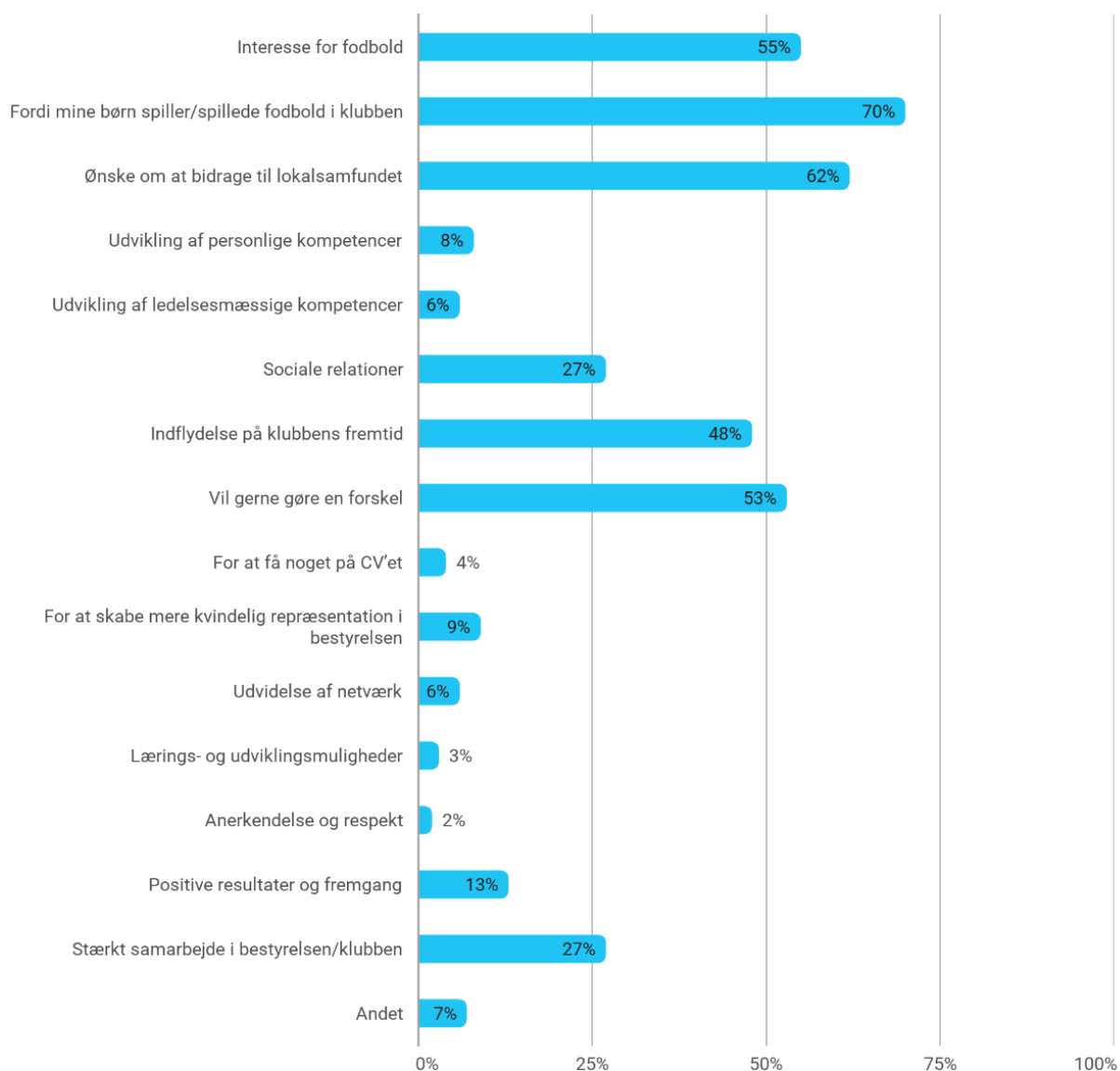
Åbne møder og feedback-sessioner

For at fremme kvindernes engagement i fodboldklubbens bestyrelse er det vigtigt at tilbyde åbne møder og feedback-sessioner. Disse møder giver

medlemmerne mulighed for at deltage i en åben og inkluderende dialog, hvor de kan dele deres synspunkter, ideer og bekymringer.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de to primære motivationsfaktorer til at træde ind i en fodboldbestyrelse er, at kvindernes børn spiller fodbold i klubben samtidig med, at kvinderne ønsker at bidrage til lokalsamfundet. De samme motivationsfaktorer viser sig at være afgørende, når det kommer til at fortsætte med bestyrelsesarbejdet. Derfor er det vigtigt for kvinderne, at der skabes et rum gennem åbenhed og feedback, hvor kvinder føler sig trygge ved at udtrykke deres mening og bidrage aktivt til beslutningsprocessen. Dette kan styrke deres følelse af ejerskab og engagement i klubben og skabe en mere mangfoldig og dynamisk bestyrelse.

Hvad var din motivation for at træde ind i bestyrelsen? (vælg op til 5 svarmuligheder)



Mentorordninger

Mentorordninger er en effektiv måde at styrke kvinders engagement i fodboldklubbens bestyrelse på. Ved at tilbyde mentorstøtte og vejledning til nye kvindelige bestyrelsesmedlemmer kan klubben hjælpe med at opbygge deres færdigheder, selvtillid og netværk i bestyrelsen.

Mentorer kan dele deres erfaringer, give råd og støtte samt fungere som rollemodeller og inspirationskilder. Dette kan være med til at bryde eventuelle barrierer eller usikkerheder, som kvinderne måtte have, og det kan øge deres muligheder for at bidrage aktivt til klubben. Mentorordninger skaber en støttende og inkluderende atmosfære, hvor kvinder føler sig værdsatte og opmuntret til at udvikle sig og trives i deres bestyrelsesroller.

Det er dog helt afgørende at mentorer – uanset køn – har de nødvendige menneskelige og faglige kompetencer for at kunne bidrage og støtte kvinderne i deres udvikling, jf. bl.a. indholdet i denne rapport.

4. Konklusion

De beskrevne tiltag er baseret på kvalitative interviews, der afspejler de seks pågældende kvindelige fodboldlederes holdninger og behov i relation til bestyrelsesarbejde. Derudover er tiltagene understøttet af en omfattende spørgeskemaundersøgelse blandt kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de jyske fodboldklubber.

Tiltagene med relation til at rekruttere, fastholde, engagere og motivere kvindelige bestyrelsesmedlemmer inkluderer:

- konkretisering af opgaver,
- fremhævelse af værdien i diversitet og
- synlige og tilgængelige bestyrelsesmedlemmer

De foreslåede tiltag sigter mod at skabe klarhed og struktur i bestyrelsesarbejdet, hvilket forventes at øge kvinders motivation og engagement. Detaljerede arbejdsbeskrivelser og klare opgavedefinitioner vil sandsynligvis gøre det lettere for kvinder at vurdere, om de har de nødvendige kompetencer og tiden til at tage del i bestyrelsesarbejdet. Samtidig vil en struktureret tidsplan med klare deadlines bidrage til en mere professionel og pålidelig arbejdskultur, hvilket er vigtigt for kvindernes engagement og tilfredshed.

Tidligere forskning har vist, at kvinder ofte oplever barrierer i forhold til uklare roller og ansvar i bestyrelsesarbejde. De foreslåede tiltag med detaljerede arbejdsbeskrivelser og klare opgavedefinitioner adresserer netop disse barrierer og kan dermed ses som effektive midler til at fremme kvinders deltagelse i bestyrelsesarbejde. Dette understøttes af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. Desuden understøtter forskningen, at en inkluderende kultur og synlighed af kvindelige rollemønstre er afgørende for at tiltrække og fastholde kvinder i ledende roller. Praktisk set kan implementeringen af disse tiltag forbedre arbejdsmiljøet i fodboldklubberne og tiltrække flere kvinder til bestyrelsesarbejde, hvilket kan føre til bedre beslutningstagning og en mere dynamisk bestyrelse. 73% af kvinderne i spørgeskemaundersøgelsen vurderer, at kvinders deltagelse i bestyrelsesarbejde kan tilføje nye perspektiver, der bidrager til udviklingen af fodboldklubber og sporten som helhed. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser samtidig, at kvinder primært træder ind i fodboldklubbens bestyrelse, fordi deres børn spiller/spillede der. For at fastholde og øge deres engagement er det vigtigt, at der bliver fokuseret og arbejdet med tiltagene, som denne rapport præsenterer. Disse tiltag kan desuden perspektiveres til andre typer af frivilligt arbejde og organisationer, hvor kvinders engagement er lavere end mænds.

Sammenfattende viser resultaterne, at de foreslåede tiltag har potentiale til at styrke kvinders engagement i bestyrelsesarbejde i de jyske fodboldklubber.

Rapportens resultater og præsenterede tiltag vil både medvirke til at tiltrække flere kvinder til bestyrelserne, men også sikre, at de forbliver engagerede og tilfredse, hvilket i sidste ende vil gavne både fodboldklubberne og deres medlemmer samt DBU Jylland som organisation.

5. Referenceliste

- En liste over alle kilder, der er blevet brugt i rapporten, i overensstemmelse med en passende referencetil (f.eks. APA eller MLA).

At kvinder ofte oplever barrierer i forhold til uklare roller og ansvar i bestyrelsesarbejde, er et emne, der er blevet undersøgt i forskellige studier og rapporter om kønsdiversitet og inklusion i erhvervslivet og frivillige organisationer. Her er nogle kilder, der understøtter dette synspunkt:

1. "Women in the Workplace" (2020), McKinsey & Company and LeanIn.Org**:
 - Denne årlige rapport undersøger kvinders erfaringer i arbejdsstyrken, inklusive deres oplevelser i ledelsesroller. Rapporten fremhæver, at kvinder ofte oplever uklare forventninger og mangel på støtte som betydelige barrierer for deres advancement.
 - [McKinsey & Company: Women in the Workplace 2020] (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2020>)
 2. "The State of Women in Corporate Leadership" (2018), Catalyst:
 - Rapporten beskriver de udfordringer, kvinder står over for i ledende stillinger, herunder uklare roller og ansvar, som kan føre til usikkerhed og begrænset engagement.
 - [Catalyst: The State of Women in Corporate Leadership 2018] (<https://www.catalyst.org/research/the-state-of-women-in-corporate-leadership/>)
 3. "Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance" (2016), Harvard Business Review:
 - Denne artikel diskuterer, hvordan klare roller og ansvar kan forbedre bestyrelsens effektivitet og inklusion af kvinder, og hvordan manglen på dette kan fungere som en barriere.
 - [Harvard Business Review: Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance] (<https://hbr.org/2016/12/how-gender-diversity-on-boards-improves-firm-performance>)
 4. "Diversity and Inclusion in the Workplace" (2019), Deloitte:
 - Rapporten fra Deloitte fremhæver, at kvinder i ledende roller ofte oplever uklare ansvarsområder og manglende støtte, hvilket påvirker deres evne til at præstere og engagere sig fuldt ud.
 - [Deloitte: Diversity and Inclusion in the Workplace 2019] (<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/inclusive-leadership.html>)
- [Kvindevoter kan blive nødvendigt, erkender DBU-formand - TV 2](#)

- [Fortsat flere kvinder i DIF-idrættens bestyrelser | DIF](#)
- [DBU's formand: "Kvindevoter kan blive en nødvendighed i dansk fodbold"](#)