

Indsats 6

Kultur

Oplæg:

Fodbold er fortsat en kønsdomineret sport både antalsmæssigt og kulturelt (præmis). Faggruppen Kultur er kommet med bud på, hvordan DBU og fodboldklubberne i fælles forpligtigelse kan blive dygtigere til kulturelt at opnå og bære den sociale lighed/ligeværd mellem kønnene, som er afgørende for at indfri fodboldens fulde potentiale.

Faggruppens medlemmer var:

Ansvarlig DBU Bredde: Annette Westermann
DBU Sportslig Vinnie Baun, DBU Sportslig
DBU Bredde Torsten Cagnelli
Kvindedivisionsforeningen Gry Freja Skovsted
DBU Børnefodbold David Kiær Nielsen
Ekstern 1: Katrine Brammer Bork
Ekstern 2: Katrine Korsgaard Michelsen
Ekstern 3: Yery Ibarra-Hansen
Ekstra fra DBU Børnefodbold Karina Kallehaug

Baggrund:

Omfattende kulturforandringer – som dem vi bør kigge på for at opnå udviklingsplanens anbefalede brede ejerskab og ligeværd - kræver eksperimenterende forstyrrelser af den gældende kulturelle bevidsthed, så mønstre kan brydes. Løsningsforslaget bygger ligeledes på en forventning om et modigt DBU, der kan imødekomme forstyrrelser og anskue påpegede kulturelle fejl og mangler som afsæt til udvikling. Henvendelser skal ses som positiv påmindelse, der skubber til rammer og dermed åbner et udviklingspotentiale for en stærkere samlet organisation.

Faggruppen har blandt andet drøftet nuancerne i forståelsen af køn ved at tydeliggøre, hvornår og i hvilke handlingsrum, det fysiologiske køn forudsætter, at der behandles forskelligt for at behandle ens, og hvornår en forskelsbehandling er kulturelt betinget, uhensigtsmæssig og hæmmende. Samt gerne konkretiserer evt. benspænd i opbygning af en "One Club Mentality" i bredde og elitemiljøer - for hvad er vores kulturelle forståelse for lige/ens egentligt?

Ønsker og behov for en forandring:

Kultur er ikke en statisk størrelse men dynamisk og foranderlig, afhængig af de mennesker som kulturen skabes imellem. Anbefalingerne beror på en forståelse af, at ligeværd defineres som – lige respekt, lige muligheder, lige værdsat og 'lige alt muligt andet', er grundsten i en sund og bæredygtig organisation. Dette samtidig med at en forudsætning for de omfattende kulturforandringer, som f.eks. det brede ejerskab og ligeværd som udviklingsplanen anbefaler, kræver eksperimenterende forstyrrelser af den gældende kulturelle bevidsthed, så mønstre



EN DEL AF
NOGET STØRRE

kan brydes.

Beskrivelse af løsningsrum:

Derfor bygger løsningsforslaget der kom til arbejdsgruppen fra faggruppen Kultur, på en forventning om et modigt DBU, der kan imødekomme forstyrrelser og anskue påpegede kulturelle udfordringer som afsæt til udvikling.

I praksis:

- Etablere af en 'whistleline' (Hotline pr. mail) gennem en 2-trins arbejdsproces, for større synlighed af hvordan det står til med ligeværd i vores organisation. Her kan konkrete sager, som udfordrer det reelle ligeværd, identificeres, løsningsrum anvises, beslutninger træffes, og forandringer implementeres:

STEP 1:

En ordning, hvor det er muligt at indberette, hvis en kultur opleves som uden reel lighed. Og hvor henvendelser behandles seriøst. ('Whistleline' er ikke den rigtige betegnelse, men det giver i udarbejdelsesprocessen et billede at læne sig op ad). Formålet er at behandle konkrete og oplevede sager og eliminere antagelser. Henvendelsen sendes via mail, hvor den aktuelle oplevelse beskrives. En medarbejder modtager og præciserer den kulturelle forskelsbehandling sammen med afsenderen. Herefter anonymiseres henvendelsen til en konkret sag om forskelsbehandling og en dataanalytiker sikrer, at nødvendig viden/date indhentes inden "sagen" sendes videre til step 2. Det er en forudsætning at henvendelser anskues som positiv påmindelse, der skubber til rammer og dermed åbner et udviklingspotentiale for en stærkere samlet organisation.

STEP 2

Sagen behandles i en form for Advisory Board. Faggruppen indstiller til at boardes form og medlemmer bryder med det traditionelle mønster for udvalg og grupper. Udover at det er vigtigt, at diversiteten på alder og køn er bred, så anbefales faggruppen, at fremtidsforskere som f.eks. Anne Skare Nielsen involveres for at finde en ny form, der udfordrer de velkendte mønstre for organisering. En forespørgsel hos Anne Skare Nielsen angående måden Advisory Boards kan bruges på, skabte begejstring og vi fik anerkendelse for at være nytænkende. Anne Skare Nielsen opfordrer til fortsat at være nysgerrig og eksperimentere f.eks. via kontakt til andre politisk styrede foreninger/organisationer i forhold til hvad de ser, har tænkt og gør ift. det fremtiden kalder på for at skubbe til kultur og beslutningsprocesser. Anne Skare Nielsen har ligeledes en betragtning om, fordele ved flere samordnede Advisory boards/community-teams, da det handler om mennesker og organisationer i konstant bevægelse.



Boardet's tre løsningsrum:

- A) Ved løsningsrum, hvor det vurderes at DBU-organisationen (som helhed) har beslutningskompetencen for forandring, Boardet adresserer sagerne til de relevante nøglemedarbejdere i DBU's afdelinger (Se venligst outcome dokument nøglemedarbejdere i org.). Boardet rådgiver og understøtter udarbejdelsen af beslutningsgrundlag på baggrund af sagen, med formålet at skabe en ligeværdig og bæredygtig fremtid.
- B) Ved løsningsrum, hvor det vurderes at beslutningskompetencen er placeret hos klubberne eller andre nationale organisationer er det boardets opgave at skabe opmærksomhed og debat om den rejste oplevelse af ulighed.
- C) Ved løsningsrum, hvor det vurderes at beslutningskompetencen er placeret hos internationale samarbejdspartnere, er det boardets opgave at løfte sagen og aktuelle problemstillinger til UEFA og FIFA via DBU's kanaler.

Eksempler på mulige henvendelser:

I løsningsforslagets step 1 kan henvendelser eksempelvis være når et pigehold ikke får tildelt banetider eksempelvis på kunstgræs i vinterperioden, når et pigehold selv skal finde sin træner mens drengene får en til dels, når der skrives 5-mands i stedet for 5 mod 5, når kun holdoversigter for drenge fremgår af klubbens hjemmeside eller når det vindende hold i kvindepokalen får 10.000,- d.kr. frem for 100.000,- d.kr. for det bedst placerede seriehold i herrernes pokalturnering. Se flere eksempler under de elementer der er videregivet til faggruppen Kommunikation og Kommerciel nedenfor. Ud over ovenstående vil arbejdsgruppen gerne udvikle arbejdet med en ligeværdig kultur i vores organisation ved bl.a.:

- At skabelonen til indstillinger i bestyrelser, grupper, udvalg og komiteer til beslutning i både DBU og LU tilføjes et ekstra felt "Beskriv beslutningens indflydelse på ligeværd" for en vurdering af hvad aktiviteter, indsatser, undersøgelser, ansøgninger har af indflydelse og konsekvenser på ligeværd.
- At der nedsættes en administrativ/politisk gruppe under politisk og strategisk sekretariat, der skal kigge på implementering af kvoter i alle vores politiske strukturer herunder bestyrelse og komiteer. Alle organer med beslutningskompetence i DBU/DBU LU. Men egentlig også gerne udvalg og grupper således at vi signalerer handling helt ud til vores klubber.
Dette med formål at få en mere nuanceret værdiansættelse og bedre effekt og innovation. Med en mere nuanceret værdiansættelse, menes at fordele ved kønsdiversitet prioriteres. Således at både de stereotype maskuline værdier får plads, og dermed skaber et mere nuanceret beslutningsgrundlag i vores strukturer.

I bevidstheden:

- Fortsat positiv særbehandling for piger/kvinder og til pige- og



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

kvindeaktiviteter i den periode det kræves. Da der fortsat er store kønsforskelle i antal. Ligesom der fortsat er en risiko for at piger/kvinder bliver "usynlige" i den nuværende kultur.

Derudover gives der anbefalinger videre, der adresseres **Faggruppen 'Kommunikation og kommerciel'** der fortsat er i gang:

- En idégenereringsproces på, hvordan vi bedst muligt får formidlet f.eks. data og hvordan vi bedst får ny viden ud at leve i klubberne.
- Faggruppen anbefaler en storytelling, som er bredere end køn, da ligestilling og kønsdiversitet kommer alle til gavn. Hvis kønnet bliver for fremhævet, er der risiko for tabsaversion, og derfor bliver debatten ofte dem og os, og med fokus på at nogle skal afgive noget, for at andre kan få. Den diskurs er ikke konstruktiv og udviklende.

Alligevel skal storytelling også være tydelig på, at for hurtigst muligt at opnå et kønsligestillende fodbold Danmark. Og for at arbejde os væk fra den kulturelle label "fodbold er en drengesport" og "fodbold en mandsdomineret verden med rammer skabt af mænd til mænd".

Derudover anbefaler faggruppen, at DBU på f.eks. hjemmesider tydeliggør, hvor langt vi er i målsætningen om at nedsætte kønsforskelle på forskellige parametre. Visionen i storytelling bør være ønsket om at skabe en ligestillet fremtid, som rummer forskellighed og mangfoldighed og som har positiv fokus på synergier. I arbejdet med storytelling appellerer gruppen til bred involvering

Identificerede sproglige barrierer (Hjemmeside, materialer, omtaler)

- o Målmand erstattes af Keeper
- o Opmærksomhed på, at piger/kvinder ikke beskrives i sammenligning og som anderledes i forhold til drenge/mænd, med risiko for, at de bliver opfattet som "besværlige" eller mindre værdig/dygtige
- o I kulturforandningsperioden vær opmærksom på, at piger ikke bliver usynlige grundet kønsstereotype mindset, hvor en spiller er en dreng/mand mv.

Identificerede visuelle barrierer

- o Bevidsthed om en varieret fremstilling af køn frem for kønsstereotyper som Drenge/mænd – handlekraftige og dynamiske. Piger/kvinder – som omsorgsfulde og hyggelige.
- o Lige fremstilling og synlighed f.eks. ligestillede holdoversigter
- o DBU.dk under udvalg. Talentudvalget står i ental og klikkes videre står talentudvalg – drenge inkl. medlemmer, men ikke talentudvalg – piger selvom et sådan er nedsat. Talentudvalget (dbu.dk)

Identificerede kommercielle barrierer

- o A-landsholdenes hjemme bane = Parken
- o 100.000kr i præmie til bedste seriehold i pokalen (herrerne). Præmiesum i kvindernes 10.000kr
- o Og hvorfor er 'DBU Pokalen' herrerne?



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

Og til DBU Analyse som ny anbefalet enhed hvor behov for undersøgelse og forskning på pige/kvindeområdet adresseres (Jf. outcome dokument 'Faggruppe Viden og Forskning behov 6':

- En omfattende nulpunktsanalyse, som ligger offentligt tilgængeligt og altid og i alt benyttes som fælles reference:
 - Antal spillere – geografisk fordeling og på årstal (Skal kunne følge udviklingen/Dashboard – evt. i forbindelse med Dashboard på strategien)
 - Antal kvindelige trænere og uddannelsesniveau
 - Antal kvindelige dommere
 - Antal kvindelige ledere fordelt på kvinder med beslutningskompetence i bestyrelser og udvalg
- Forskning om hvad fodbold er på pigers præmisser. Undersøgelser af de fysiske forskelle f.eks. boldstørrelse, spilleformer, banestørrelser, mål størrelser samt understøttelse og udbredelse af ny viden f.eks. kvinde fodboldstøvler.
- Faggruppen anbefaler, at der bliver udarbejdet et litteratur Review på ligheder/forskelle i motivation, så vi har et videnskabeligt materiale til brug i klubber, på træneruddannelse og med det, kan få punkteret den kulturelle myte om at piger kun er der for det sociale. I dagligdagens kultur forbindes pigers motivation ofte med det sociale til trods for, at undersøgelser (CUR og KU's motivations undersøgelse for Ungdoms-fodbolden) viser, at der ikke er kønsforskelle på motivationen. Relationer og det sociale er vigtigt for begge køn, men begge køn spiller fodbold for at udvikle sig. **Og dermed underprioriteres pigernes motivation af den gældende kultur, når de ikke modtager de samme træningsmuligheder.**

Proces:

- 'Whistleline'- ordning: Kræver et godt forarbejde og inddragelse af de rigtige kompetencer (Bør placeres i Politisk strategisk sekretariat)
- Advisory Board: Bør ligeledes placeres i Politisk strategisk sekretariat
- Kvoter i beslutningsorganer: Bør håndteres i Politisk Strategisk sekretariat
- Indstillingsskabelon justering: Politisk Strategisk Sekretariat

Handlingsplan for udvikling og implementering ses i bunden af dokumentet.

Det anbefales derfor til Styregruppen at:

- At bakke op om en Whistleline' – ordning samt etablering af et Advisory Board for dialog om dette samt eventuelle ad hoc emner i organisationen der relaterer sig til ligeværd. Dette for det vigtige fokus og for en temperaturmåling på hvordan det står til ude i landet
- Bakke op om nedsættelse af en gruppe der kigger på kvoter i DBU's og LU's beslutningsorganer
- At indstillingsskabelonen justeres således at der kommer et felt,



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

der handler om at tage stilling, og holde et løbende fokus på ligestilling

Med flg. formål:

- Forsat at få indhentet viden på området - Myter skal punkteres og viden skal ud at leve proaktivt
- At skabe opmærksomhed på sproglige, visuelle og værdimæssige udfordringer i den måde vi kommunikerer i dag
- At få sat skub i ambitiøse kulturforandrende indsatser der understøtter behovet for et større ligestilling i fodbolden

Opgaven vil herfra bestå i at:

- At videregive ønskerne vedr. kultur til DBU Analyse samt faggruppen Kommunikation og Kommerciel
- At gå videre med arbejdet for 'Whistleline', Advisory Board, arbejdet med kvoter samt indstillingsskabelon justeringen

Problemstillinger/udfordringer/barrierer:

- Forbehold for forandringer
- Manglende forståelse for at sammen – på tværs af køn – er dansk fodbold langt stærkere
- Manglende tillid til fodboldens rummelige muligheder. Og stort kønsfokus, der har mere fokus på ensretning/sammenligning frem for synergier
- Måske syntes man allerede der findes en 'Whistleblowerordning' i DIF-regi

Øvrige bemærkninger:

Ingen yderligere bemærkninger.



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**