

RAINBOW INC.

Evalueringsrapport

Et samarbejde ml. Københavns Kommune, Pan Idræt
og DGI Storkøbenhavn



Adam Holmegaard
Adam.holmegaard@dgi.dk

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Rainbow Inc. | 2 |
| Hvad har været ambitionen?..... | 2 |
| Hvad har vi gjort? | 2 |
| Ambassadørkorps..... | 2 |
| Foreningsmøder | 3 |
| Det observerende niveau (niveau 1) | 4 |
| Det deltagende niveau (niveau 2) | 4 |
| Foreninger deltaget på medskabende niveau (niveau 3)..... | 4 |
| Foreninger deltaget/fortsætter på initiativtagende niveau (niveau 4)..... | 4 |
| Ekstern sparring..... | 5 |
| Venskabsforeninger..... | 5 |
| Målopfyldelse: tidslinje | 5 |
| Hvad har vi udviklet af arbejds- og dialogværktøj? | 6 |
| Hvad har vi opnået af læring i øvrigt? | 6 |
| Udvalgte historier | 7 |
| Fremadrettet | 10 |

Rainbow Inc.

Nærværende projekt har vi undervejs døbt Rainbow Inc. (red.: 'incorporated'). Det omtales herefter således. Projektet er et samarbejde mellem DGI Storkøbenhavn og Pan Idræt og er økonomisk støttet af Københavns Kommune.

Hvad har været ambitionen?

Projektet har ønsket at fremme diversitet og inklusion af køns- og seksuelle minoriteter i de københavnske idrætsforeninger. Vi har arbejdet med flere muligheder for at koble sig på projektet og forskellige grader af involvering.

Hvad har vi gjort?

Vi har arbejdet med inklusion af køns- og seksuelle minoriteter i de københavnske idrætsforeninger på fire niveauer:

- 1) **Observerende.** Vi har arbejdet med kommunikation til alle DGI Storkøbenhavns medlemsforeninger. Via sociale medier og nyhedsmails har vi sat fokus på den rummelige forening.
- 2) **Deltagende.** Vi har deltaget på Sports to the People-workshops, hvor vi har holdt oplæg for ca. 15 foreninger.
- 3) **Medskabende.** Vi har inviteret progressive foreninger til at være medudviklere af viden, tool kits og tilgange, som er blevet/kan implementeres i egne foreninger og kan udbredes til en større kreds af københavnske foreninger. Ambitionen var at få ca. 10 foreninger til at deltage på dette niveau. 10 foreninger har deltaget.
- 4) **Initiativtagende.** Vi har arbejdet direkte med foreningsudviklingsforløb og understøttelse i foreninger, der ønsker at udvikle og implementere nye tiltag. Foreningerne arbejder videre med LGBT+-inklusion, efter at Rainbow Inc. ophører. Ambitionen var at få 3-5 deltagere på dette niveau. Vi har fået 4 foreninger med.

Ambassadørkorps

Der er blevet etableret en gruppe af Pan Idræt-ambassadører, Ambassadørkorpset, der har kunnet stå for formidling og dialog om LGBT+-udfordringer i idrætslivet. Korpset har bestået af 4 medlemmer, der alle har oplevet idrætsmæssig eksklusion på egen krop.

Gruppen er etableret ved at identificere resursepersoner, som har haft relevant erfaring og viden om problematikken, og som samtidig har evner inden for formidling. Gruppen har bestået dels af idrætsudøvere fra LGBT+-miljøet, dels af folk med generel viden om kommunikation og LGBT+-udfordringer i idrætten og samfundet. Gruppen er blevet aktiveret i sammenhænge med vores partnerskaber, men er også blevet benyttet i en lang række andre sammenhænge, hvor vi i Pan Idræt har formidlet viden og forståelse for LGBT+-gruppens udfordringer.

Gruppen har skabt en fælles fortælling ved hjælp af indhentning af fælles viden, udvikling af metoder og fastlæggelse af nøglebudskaber. Derudover har vi givet plads til den individuelle fortælling på hvert foreningsbesøg, da medlemmernes historier alle er forskellige. Vi har valgt den mest relevante historie til det enkelte foreningsbesøg. På workshops hos flerstrengede foreninger har vi benyttet to ambassadører for at illustrere kompleksiteten for LGBT+-idrætsfolk. Der er udarbejdet en lang række materialer, der kan benyttes til relevante formidlingssituationer.

Gruppen er mødtes løbende for at udveksle erfaringer samt videreudvikle koncepter og budskaber. Gruppens størrelse har været stabil siden maj. Der har været én udskiftning blandt medlemmerne.

Der er blevet skabt en lønpolitik og aftaler om engagement i oplæg og processer i foreninger.

Vi har oplevet, at Ambassadørkorpsets personlige oplevelse af at blive ekskluderet i den traditionelle idræt gør stort indtryk på workshops-deltagerne. Beretningerne er gode afsæt for dialog om iværksættelse af tiltag i den pågældende forening. Vi vil derfor særligt prioritere disse emner i vores fremadrettede arbejde.

Foreningsmøder

I maj og juni har vi forberedt workshop og haft den indledende dialog med foreningerne. Vi har derefter afviklet workshops/møder for 14 foreninger på det medskabende/ initiativtagende niveau. Det er foregået i oktober, november og december, primært ude i klubberne. Der har været deltagelse af bestyrelsesmedlemmer og/eller den daglige ledelse i alle tilfælde. På nogle workshops har der ligeledes været deltagelse af trænere, ledere og udøvere.

Foreningsmøderne er primært afviklet fysisk, men i visse tilfælde digitalt grundet corona-situationen. Digital afvikling er sket på Skype og Teams. Vi har i høj grad foretrukket fysiske møder, særligt på grund af den fysiske interaktion. Vi har været 1-2 deltagere fra Rainbow Inc. Alle foreningsmøder har haft deltagelse af foreningens bestyrelse/daglige ledelse. Nogle gange har trænere og udøvere ligeledes medvirket. De fysiske møder har haft deltagelse af op til 12 personer. Workshoppen er blevet konkret tilpasset det enkelte møde, der har haft en varighed på 1-2 timer.

Vi har ønsket at møde klubberne der, hvor de har været. Det gælder dels i forhold til workshop-emner, dels i forhold til interessen for fremmøde til workshoppen. På godt dansk har vi hellere villet mødes med 2 fra en forening end ingen. Vores klare krav har dog været, at der skulle være repræsentation fra klubbens bestyrelse/daglige ledelse. Ellers har vi følt, at forankrings-processen i foreningen kunne blive for vanskelig. Vi har altså villet have hul igennem til toppen på forhånd.

Vores overordnede indtryk af workshopsene er, at klubberne, både på bestyrelses- og trænerniveau, er klar til at gøre en indsats for at skabe en mere inkluderende idrætskultur for målgruppen. Al forandring starter med bevidstgørelse. Vi har derfor søgt at bevidstgøre foreningerne om, at køns- og seksuelle minoriteter bør prioriteres, også hos dem.

Første tiltag på en workshop, har således været at spørge ind til foreningernes medlemstal. Vi ved, at ca. 10 pct. af alle mennesker tilhører en køns- eller seksuel minoritet. Hvis klubben har haft 2000 medlemmer, har vi derfor hurtigt anslået, at den har ca. 200 medlemmer i vores målgruppe. Det er med andre ord ikke mennesker, der er et sted uden for vores sfære – det er mennesker, der er blandt os i dag. Vi har samtidig talt om, at velvilje ofte kan ende med passiv positiv adfærd. Vi må derfor have fokus på at kanalisere velviljen ud i **aktiv positiv adfærd**. Den samlede indledende dialog har betydet, at deltagerne har erkendt, hvor de er i dag – og hvor vi alle gerne vil hen. Det har gjort, at alle har været med på, at workshoppen var første skridt imod at skabe noget nyt – sammen.

Vores workshop er løbende blevet tilpasset ud fra to parametre: foreningens afsæt og vores erfaring med, hvad der typisk interesserer deltagerne mest. Vi har konstateret, at der har været særlig interesse for oplæg fra vores Ambassadørkorps, dialog om kultur i idrætten (særligt værdier og normers betydning og mulige funktion i foreningen), forslag til at takle sproglige 'forbiere', Eksklusions-cirklen (eksklusions-mønstre i forhold til homofobisk sprogbrug), Adfærdsmatricen (forenings-adfærd), video-materiale og 3 DGI'er (3 Drøn Gode Idéer til inklusions-tiltag). Øvelsen '3 DGI'er' har deltagerne i nogle tilfælde arbejdet med før workshoppen. I de tilfælde har vi brugt øvelsen som afsæt for mødet. Vi har fremsendt evalueringsark til foreningerne efterfølgende. Vi vedhæfter et eksempel på en evaluering.

Det observerende niveau (niveau 1)

- kommunikation i nyhedsbrev og via SoMe til alle foreninger.
- Landing-page på dgi.dk: <https://www.dgi.dk/foreningsledelse/min-landsdelsforening/dgi-storkoebenhavn/projekter/rainbow-inc-mangfoldighed-i-forening>.

Det deltagende niveau (niveau 2)

- To workshops i samarbejde med Sports to the People om, hvor vi har sat fokus på den inkluderende forening. 15 foreninger deltog fysisk og online.

Foreninger deltaget på medskabende niveau (niveau 3)

- B93 (fodbold)
- BK Fix (fodbold)
- B3B (basket)
- Københavns Trampolinklub (trampolin)
- KU Studenteridræt (flerstrengt)
- Nordhavn IF (flerstrengt)
- Trekanten (fægteklub)
- Parkour.dk (parkour)
- Enghave Volley (volleyball)
- Fremad Amager (fodbold)

Foreninger deltaget/fortsætter på initiativtagende niveau (niveau 4)

- Ajax (håndbold)
- Nørrebro United (fodbold)
- Vestia (fodbold)
- Sparta (atletik)



Projektmedarbejder Adam Holmegaard lytter under et foreningsbesøg.

Ekstern sparring

Ekstern sparring med relevante resursepersoner er overvejende foregået digitalt.

Venskabsforeninger

Flere foreninger på niveau 3 og 4 har givet udtryk for interesse i en længerevarende venskabsrelation med afdelinger i Pan Idræt. Vi vil aktivt understøtte mulige samarbejder i den henseende.

Målopfyldelse: tidslinje

| Maj-juni | September | Oktober-december |
|---|---|--|
| 10 t. om ugen | ½ tid | ½ tid |
| Workshop 1: Oplæg for Sports to The People (S2P)-foreninger, afviklet hos Copenhagen 2021 | Opsamling på S2P - Medvirket i evaluering -> videreført dialog med foreninger | Medskabende foreninger: - Dialog, proces og udvikling i forening af viden, tool kit og tilgange |
| Workshop 2: Oplæg for S2P-foreninger, afviklet hos Copenhagen 2021 | Planlægning af efterår: Oprettet kontaktpersoner i foreningerne, aftalt foreningsmøder | Initiativforeninger: - Foreningsudvikling: planlagt og gennemført indsatser, understøttet udvikling |
| Materialeudvikling: <ul style="list-style-type: none">• Workshop-koncept• Forenings-dialog• Procesplan for medskabelse | Planlagt proces for medskabende foreninger | Kobling til Pan Idræt: - venskabsforeninger |
| Medejerskab i foredragsgruppe i Pan (ambassadørkorps) <ul style="list-style-type: none">• Indgåelse af samarbejde• Facilitering af gruppe• Løbende dialog• Udvikling af koncepter/temaer | Kobling til KUM-projektet med fyrtårnsforeninger/regnbue-fodbold- og håndboldforeninger i KBH | Opsamling på indsats, bl.a. evaluerings-rapport. |
| Samarbejde med CFO og Kommunikationsteam | Samarbejde med kommunikationsteam om de gode historier | |
| | Kobling til foredragsgruppe i Pan (inddrage ambassadørkorps) | |

Hvad har vi udviklet af arbejds- og dialogværktøj?

- En barriere for LGBT+-inklusion: Frygt
 - Hvad frygter LGBT+-udøveren?
 - Hvad frygter foreningen
 - Hvad frygter de øvrige medlemmer?
- Adfærdsmatrice ift. aktiv/passiv & negativ/positiv adfærd i foreningen
- How to do? Grundlæggende kognitiv metode
- Korps-historier (korps-deltagernes personlige historier)
- Elementer i idrætskultur
- Værdier og normer
 - Hvad er værdier og normer?
 - Hvilke værdier/normer arbejder I med?
 - Norm-forslag
 - Hvordan kan foreningen arbejde videre med værdier/normer?
- Eksklusions-cirklen (proces ved eksklusion)
- 5 Gode Råd (en fysisk/digital folder)
- 5 Ethiske Råd
- At takle forbiede: Hvad gør vi, når det går galt?
- Forenings-tiltag
 - Strukturelt
 - Strategisk
 - Operationelt
 - Forenings-niveau
 - Træner-niveau
 - Udøver-niveau
- Forandringsledelse i idrætsorganisationer
- 3 Drøn Gode Idéer til forandring i foreningen (3 DGI'er)
- Sportens virkelighed – videoklip om homofobi i sport
- Privileged Walk (bevægelses-orienteret quiz for at rette fokus på deltagernes aktuelle viden)
- Debat om digital samarbejds-plattform for foreninger
- Vores samlede erfaringer

Hvad har vi opnået af læring i øvrigt?

- At foreninger kan arbejde mere målrettet med kultur, særligt i forhold til værdier.
- At øget indsigt i forandringsledelse vækker interesse for at tage konkrete initiativer.
- At opbygge foreningers motivation til at interessere sig yderligere for LGBT+-inklusion
- At danne kobling til idræts-foreningers og -udøveres hverdag, bl.a. gennem dialog om etnicitets- og kultur-forskelle.
- At etablere effektive overgange mellem del-elementerne i vores workshop
- At skabe prioriteret rækkefølge i vores dialog-værktøj
- At afvikle medinddragende og handlingsorienterede workshops
- At balancere digitale og fysiske fora for at skabe høj møde-frekvens med foreninger og for at sparre med eksterne kontakter
- At vekselvirkning mellem øvelser, teori, personlige beretninger og det daglige foreningsliv skaber fremdrift i workshops.
- At understøtte udveksling af idéer og tiltag mellem foreninger.

Udvalgte historier

Ajax Håndbold

- Ajax' repræsentanter var Daniel Svensson, direktør for Ajax' professionelle afdeling, og bestyrelsesformand Flemming Thomsen. Adam Holmegaard deltog for Rainbow Inc. Mødeforløb: Adam fortalte indledningsvis om sit menneskelige udbytte af idrætten. Daniel og Flemming gjorde det tilsvarende efterfølgende. Der var enighed om, at håndbold skal være for alle. De tre personlige beretninger skabte herved et fælles ståsted for den videre dialog.

Flemming skal samle hele klubben som bestyrelsesformand, mens Daniel arbejder med den professionelle afdeling. Flemming og Daniel var dog helt enige om, at amatør- og eliteafdeling kunne samarbejde, også med os, på dette punkt. Det skal dog ske i to tempi. Vi vil derfor indledningsvis bruge den professionelle afdeling som lokomotiv. Den 5. februar vil Ajax og DGI Storkøbenhavn derfor præsentere en aftale for et længerevarende samarbejde, der bl.a. omfatter Ajax København Sportsgymnasium (red. AKS). Vi vil samtidig samarbejde i henhold til to af FN's Verdensmål: nr. 3 og 10. Nummer 3 angår 'trivsel' og nummer 10 vedrører 'mindre ulighed'.



Ambassadør Peter Mejlvang i højt humør til en workshop.

Vestia

- 6 ud af Vestias 7 bestyrelsesmedlemmer var til stede. Derudover deltog for Vestia Frederik Lassen, børneudviklingstræner for U14-U19. Adam Holmegaard og Peter Mejlvang (ambassadør) deltog på vegne af Rainbow Inc og faciliterede workshoppen. Dagsordenen var således:
 - Præsentation af Rainbow Inc. og de to repræsentanter
 - Adfærdsmatricen
 - Klub-kultur
 - Hvad er fodboldens værdier og normer?
 - Typisk fodbold-sprogbrug og håndtering af forbriere
 - Hvad er Vestias værdier og normer?
 - Hvordan udmønter foreningens værdier og normer sig?
 - Klubbens sprogbrug og håndtering af forbriere
 - Peters historie
 - Eksklusions-cirklen
 - 3 Drøn Gode Idéer – udmøntede sig i to konkrete tiltag
 - Kamp mod Pan Fodbold og pressefokus på denne
 - Samarbejde mellem DGI og Vestia på klubbens årlige trænerdag i januar 2022.

Efterfølgende har en træner skriftligt oplyst klub og omverden om, at han tilhører en seksuel minoritet. Det er blevet vel modtaget, og han har ikke oplevet ekskluderende adfærd fra nogen sider i klubben. Fremadrettet skal vi deltage med oplæg eller workshop på klubbens årlige trænerdag i starten af 2022.



Workshop-deltagere fra Nørrebro United efter to timers ivrig udveksling af synspunkter og idéer.

Nørrebro United

- 2 bestyrelsesmedlemmer var til stede. Derudover deltog 10 bestyrelsesmedlemmer, ledere, trænere og spillere for klubben. Adam Holmegaard og Peter Mejlvang faciliterede workshoppen for DGI. Dagsordenen fulgte på mange måder besøget i Vestia. Vi supplerede dog med emnet 'Forandringsledelse', der blev præsenteret umiddelbart efter 'Klub-kultur'. Deltagerne viste stor interesse for dette emne. Vi kom også ind på etablering af en digital platform, hvor man kan søge fondsmidler sammen med andre foreninger og derved skabe projekter sammen med andre klubber. Vi vil fremadrettet understøtte LGBT+-arbejdet i Nørrebro United, bl.a. ved at sparre og evt. deltage på trænerdage. Derudover er klubben interesseret i at arbejde med regnbue-artefakter – en proces, vi også meget gerne bidrager til.

Sparta

- Mødet blev afviklet hos Sparta, der var repræsenteret ved Svend Hartling (næstformand), Rikke Jeberg (bestyrelsesmedlem) og Christian Friis (løbschef). DGI var repræsenteret af Adam Holmegaard. Mødet blev meget hurtigt konkret i forhold til fremadrettede aktiviteter. Helt konkret vil Sparta arbejde videre med et LGBT+-løb i 2022. DGI og Sparta viderefører ligeledes en dialog om udvikling af artefakter, der kan bruges i løb og samtidig også meget gerne i andre idrætsgrene.



Et innovativt trekløver fra bestyrelsen og den daglige ledelse i Sparta. Fra venstre: Christian Friis (løbschef), Rikke Jeberg (bestyrelsesmedlem), Svend Hartling (næstformand).

Fremadrettet

Læringspointerne fra Rainbow Inc. vil blive videreført under projekttitlen '#Gamechanger'. Dét projekt omfatter langt overvejende fodbold- og håndboldklubber. Det løber hele 2022 og er økonomisk finansieret af Kulturministeriet. Det styres af Idrættens Regnbuekoalition, der er et samarbejde mellem Danmarks Idrætsforbund (DIF), DGI, Dansk Boldspil Union (DBU), Dansk Håndbold Forbund (DHF), Amnesty International, Institut for Menneskerettigheder, Pan Idræt og Spillerforeningen. De medvirkende foreninger vil blive inddelt i de samme 4 niveauer, som er blevet benyttet i Rainbow Inc. Målet er deltagelse af 50 foreninger. Mindst 7 foreninger fra Rainbow Inc. fortsætter i det nye projekt.