



Rapport

Utredning av arvodering för unga ledare

2021-06-03

Innehåll

1	Inledning	3
1.1	Utdrag ur Göteborgs stads budget för idrotts- och föreningsnämnden 2021.....	3
2	Bakgrund.....	4
2.1	Utredning om meningsfull fritid	4
2.2	Förvaltningens ledar- och demokratiutbildning.....	5
3	Kartläggning	6
3.1	Förvaltningens nuvarande insatser för ledare	6
3.2	Insatser inom ledarrekrytering i Göteborg	7
3.3	Omvärldsbevakning	8
3.4	Tidigare forskning	9
3.5	Slutsatser kartläggning	10
4	Förslag på insatser.....	11
4.1	Insats 1: Utveckla program för unga ledare i samverkan med RF-SISU.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4.2	Insats 2: Utveckla insatser för ledare i uppstart av verksamhet för målgruppen med funktionsnedsättning.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4.3	Insats 3: Utveckla arbetet med Unga ledare kopplat till lovaktiviteter och aktiviteter vid skolans slut	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Rapport

1 Inledning

Till idrotts- och föreningsnämndens sammanträde 2021-02-09 inkom ett yrkande gällande extra pengar till arvodering av unga ledare årligen. På idrotts- och föreningsnämndens sammanträde 2021-03-26 gavs förvaltningsdirektören i uppdrag att utreda yrkandet om extra pengar till arvodering av unga ledare årligen med fokus på möjlig utformning av förslaget och ekonomi.

Denna rapport inleds med vilka kopplingar till stadens budget som uppdraget har och därefter kommer en beskrivning av bakgrunden till uppdraget. I avsnittet som heter kartläggning beskrivs förvaltningens nuvarande arbete när det gäller arvodering och stöd till unga ledare och även en genomgång av omvärldsbevakning av andra kommuners och Riksidrottsförbundets inställning och aktuell forskning. Rapporten avslutas med de slutsatser som förvaltningen kommit fram till efter kartläggningen med förslag till insatser.

1.1 Utdrag ur Göteborg stads budget för idrotts- och föreningsnämnden 2021

Följande utdrag ur Göteborgs stads budgettext, mål och kommunfullmäktigeuppdrag anser förvaltningen har koppling till utredningen om arvodering av unga ledare.

Kommunfullmäktiges mål för idrotts- och föreningsnämnden 2021

- Staden ska stödja ett idrotts- och föreningsliv som präglas av samverkan, ideella krafter, gemenskap och goda värderingar och som främjar invånarnas fysiska och psykiska hälsa.
- Göteborg ska ha ett starkt föreningsliv med ett ökat antal aktiva ledare och föreningsmedlemmar i hela staden.

Utdrag ur budgettexten

”Utanförskapet är en av stadens största utmaningar och deltagandet i idrotts- och föreningsliv i resurssvaga områden är påtagligt. Riktade insatser för att öka barn och ungdomars deltagande i utanförskapsområden ska prioriteras. Effekten av insatserna behöver noggrann uppföljning och utvärdering”

Kommunfullmäktigeuppdrag

”Idrotts- och föreningsnämnden får i uppdrag att vidareutveckla sitt arbete med att skapa bättre förutsättningar för människor med funktionsnedsättning, främst barn och unga, att delta i föreningslivet i Göteborg och på idrotts- och föreningsförvaltningens motionsanläggningar samt fortsätta att skapa bättre möjligheter för målgruppen att vara aktiv på sin fritid.”

2 Bakgrund

I detta avsnitt sammanfattas utredningen om meningsfull fritid utifrån de delar som handlar om unga ledare. Erfarenheterna från förvaltningens tidigare ledarutbildning som genomfördes under åren 2004-2009 beskrivs också.

2.1 Utredning om meningsfull fritid

I förvaltningens utredning ”meningsfull fritid” § 40, diarienummer 0078/19, sammanträde 2019-03-26 utreds bland annat ledarfrågan med fokus på föreningar i socioekonomiskt svaga områden. Utredningen beskriver vilka åtgärder kommunen kan göra för att öka och behålla ledare vilket handlar om förenklad administration och att skapa ekonomiska och självförverkligande incitament för att fler ska engagera sig som ledare. Exempel på incitament kan vara arvodering av ledare och att visa uppskattning för befintliga ledare. I utredningen så genomfördes intervjuer med personer som i sin vardag arbetar med ungdomar antingen genom att vara anställd i Göteborgs stad eller företräda civilsamhället genom att exempelvis vara ledare och/eller styrelsemedlem. Fokus i utredningen har legat på unga i Angered och Bergsjön. Många föreningar vittnar om en problematik kring rekryteringen av ledare. Färre personer får ta ett allt större ansvar för att hålla föreningarna igång. Det gör att en del väljer, efter några år, att söka sig till föreningar i andra delar av staden där förutsättningarna att vara föreningsledare är betydligt bättre genom att fler är med och hjälper till med uppgifterna.

I många samtal lyfts ungdomarnas driv och intresse för att vara ledare fram. Det gäller att ställa frågan direkt till den potentiella ledaren med en förklaring till vad uppdraget innebär och varför hen skulle vara lämpad för det. Sedan måste det också skapas förutsättningar för ungdomarna så att de kan genomföra ett ledaruppdrag på ett bra sätt. Mentorer beskrivs som en metod att fasa in yngre ledare i föreningsarbetet och en möjlig väg för att hitta fler ledare till föreningslivet.

Utredningen visar att det finns unga ledare som har valt att sluta för att de upplever att de inte har fått stöd och respekt från styrelsen. Samarbetet med utövare och föräldrar har i de fallen fungerat men det är det interna föreningsarbetet som har varit mer utmanande. Uppfattningen är att styrelseledamöterna är kravställande utan att se och förstå den insats som ledaren gör.

Idéerna kopplat till utmaningarna handlar om att involvera och skapa förutsättningar för de som det handlar om: ungdomar i de aktuella områdena bör bli delaktiga och ges förutsättningar att skapa sin egen fritid. De bör ha goda förutsättningar att verka som ledare, både vad gäller den ekonomiska aspekten men även den sociala – att få erkännande för den insats som läggs ner. Även samverkan mellan olika aktörer lyfts fram som en framgångsfaktor i intervjuerna i utredningen.

En risk som beskrivs i utredningen gällande arvodering är att om föreningar ska betala ut arvode till föreningsledare så innebär det en ökad administration för föreningarna. Det finns en risk att skatter och avgifter inte betalas lagenligt eller att redovisning av dessa inte utförs korrekt. Viktigt är att arvodet uppfyller kraven för så kallat ”idrottsarvode”, som under förutsättning att arvodet inte överstiger ett halvt basbelopp, inte utgör grund för arbetsgivaravgifter.

I utredningen beskrivs också att arvodering skapar en viss risk för professionalisering av det idag ideella arbetet som sker i föreningarna. Om en stor grupp av tidigare ideella ledare blir arvoderade kan det minska benägenheten att arbeta ideellt inom föreningslivet ytterligare. Detta kan leda ny ledarbrist och på sikt ytterligare behov av offentlig finansiering. För att förebygga är det viktigt med tydliga avgränsningar vilka ledare som ska arvoderas.

Förslaget som utredningen landar i är ett ledarprogram för unga ledare som omfattar fem olika delar: utbildning, nätverk, mentorskap, arvodering och validering. Utredningen godkänns i idrotts- och föreningsnämnden 2019-03-26 (§ 40, diarienummer 0078/19).

2.2 Förvaltningens ledar- och demokratiutbildning

Idrotts- och föreningsförvaltningen i Göteborgs Stad har i samarbete med stadsdelsförvaltningarna, SISU Idrottsutbildarna Väst och Västsvenska Idrottsförbundet arrangerat Ledar- och demokratiutbildning på högstadiet mellan åren 2004-2009. Som mest har projektet omfattat 20 skolor med 15 till 20 deltagare i varje skola. Totalt genomfördes utbildningen tillsammans med 1500 elever i grundskolans år 7, 8 och 9. En erfarenhet ifrån utbildningen är att andelen unga ledare i föreningslivet i Göteborg ökade under verksamhetsperioden.

Projektet startade utifrån fritidsvaneundersökningarna som visade på ett stort intresse bland unga av ledarskap men att det var få som fått frågan om att ta en ledarroll. Kommunfullmäktige tog beslut om att tilldela förvaltningen budget centralt för att genomföra ledarprogrammet. Programmet utgjorde valbar kurs på elevens fria val. Programmet avslutades med att eleven åkte iväg en för att öva sig på att leda grupper. Projektet lades ner då det togs beslut att ledarutbildningarna inte skulle ingå i förvaltningens uppdrag. Istället togs utbildningen ”Ledarskap & Samarbete” fram av dåvarande SISU Idrottsutbildarna Väst och Västsvenska Idrottsförbundet som en beställningsbar utbildning till dåvarande stadsdelsförvaltningar.

Ett mentorsbidrag togs fram 2010 för att stödja mentorskap för ledare. I samband med en bidragsöversyn år 2020 togs mentorsbidraget bort då det framkom att mentorsbidraget saknade tillräckliga effekter.

3 Kartläggning

Kartläggningen beskriver förvaltningens nuvarande arbete när det gäller arvodering och stöd till unga ledare. En omvärldsbevakning är genomförd genom kontakt med Stockholm Stad, Malmö Stad och Riksidrottsförbundet samt en kort genomgång av aktuell forskning på området. Avsnittet avslutas med de slutsatser som förvaltningen kommit fram till efter kartläggningen.

3.1 Förvaltningens nuvarande insatser för ledare

Förvaltningen stödjer föreningars ledarrekrytering genom bidrag, konsultativt stöd och utbildningsinsatser.

Bidrag och konsultativt stöd

Utvecklingsbidrag är ett bidrag som ideella föreningar och organisationer kan söka för att utveckla sin verksamhet genom projekt och insatser där ledarrekrytering kan ingå. Inför 2021 är det tidigare mentors- och utbildningsbidraget borttaget. Bidrag för utvecklingsprojekt som handlar om mentorskap eller utbildning för ledare kan numera sökas inom utvecklingsbidraget. Anledningen till att mentorsbidraget togs bort var att det i samband med en översyn av bidragsgivningen 2020 framkom att mentorsbidraget saknade effekt. Utvecklingsbidraget kan också sökas av föreningar för lovaktiviteter och öppna aktiviteter i samband med skolans slut. För dessa aktiviteter finns det möjlighet att ansöka om arvodering för sina unga ledare enligt en av förvaltningen fastställd schablon för timarvode.

Förvaltningen erbjuder kopplat till bidragsgivningen ett konsultativt stöd till föreningar och i detta ingår råd och hjälp med frågor som rör föreningens ledarrekrytering och utbildning för ledare.

Utbildningar och stöd i föreningars utvecklingsarbete genom överenskommelse med RF-SISU Västra Götaland

Förvaltningen erbjuder genom en överenskommelse med RF-SISU Västra Götaland föreningar möjlighet att delta på en mängd olika utbildningar där ett område handlar om utbildning för ledare. Utbildningarna är kostnadsfria för medlemmar i föreningar från Göteborgs Stad. I överenskommelsen ingår också grundinsatser folkbildning vilket utgår från fyra olika verksamhetsformer: lärgrupper, kurser, föreläsningar – samt process- och utvecklingsarbete.

Idéburet offentligt partnerskap med RF SISU Västra Götaland

Förvaltningen har också tecknat ett Idéburet offentligt partnerskap (IOP) med RF-SISU Västra Götaland. I IOP:t ingår fyra insatser: rekryteringsinsatser, skolsamverkansinsatser, inkluderingsinsatser och insatser för en tryggare föreningsidrott. Det är främst en av dessa insatser som är tydligt kopplad till ledarrekrytering: rekryteringsinsatser (Street Games). Konceptet Street Games bygger på att erbjuda kostnadsfri spontanidrott och prova-på-aktiviteter och i samband med Street Games utbilda deltagande föreningars unga ledare och

funktionärer inom ledarskap, värdegrundsfrågor och föreningskunskap. Förvaltningen och RF-SISU träffas i en styrgrupp ett par gånger per år och där finns möjlighet att utveckla samarbetet utifrån behov och uppdrag.

Idéburet offentligt partnerskap med Passalen

Förvaltningen har ett Idéburet Offentligt Partnerskap med Passalen för perioden 2021-01-01 till och med 2022-12-31. En del av samverkan handlar om att erbjuda ett program med utbildning och stöd till föreningar som vill utveckla och skapa inkluderande aktiviteter för barn och unga med funktionsvariation. Bakgrunden till insatsen är att det finns många potentiella deltagare från målgruppen som efterfrågar aktiviteter som är inkluderande. Programmet genomförs på två olika nivåer. Nivå 1 för föreningen som vill utveckla en verksamhet för målgruppen och nivå 2 för den intresserade föreningen som vill få en ökad kompetens om vad det innebär att bedriva verksamhet för målgruppen. Passalen har genomfört en kartläggning som visar att föreningarna efterfrågar arvodering av ledare för att skapa aktiviteter för målgruppen.

3.2 Insatser inom ledarrekrytering i Göteborg

Ledarskapsutbildningen – Ungdomssatsningen Göteborg Stad

Inom tidigare stadsdelsförvaltningarnas plan för fritidsverksamhet 2018–2021 specificeras strategiskt viktiga områden att satsa på. Som en del av det strategiska området ungas delaktighet och inflytande lyfts att "arbetet med unga som leder unga öka" och inom området Ungas lärande och utveckling specificeras bland annat att "verksamheten ska jobba mer med unga ledare". Utifrån detta så erbjuds ledarskapsutbildningar för unga inom ungdomssatsningen.

Ungdomssatsningen finns i fem regioner i Göteborg och riktar sig till ungdomar i gymnasieåldern, mellan 16 och 20 år. Satsningen består av flera ungdomskonsulenter som arbetar nära ungdomarna för att på olika sätt ge stöd och skapa verksamhet av och för unga. Ungdomskonsulenter finns på Kulturatom i Angered, Radar 72 i östra Göteborg, på Hisingen, i centrum på både Fängelset i Härlanda och Arena 29 i Majorna, och Frölunda finns 1200 kvadrat. Kopplat till ungdomssatsningen erbjuds en ledarskapsutbildning för unga. Kursupplägget för ledarskapsutbildningen på Hisingen består av 7 heldagsträffar och två praktikperioder inom lovverksamheten på Hisingen (höstlov och jullov). Efter genomgången utbildning så blir deltagarna diplomerade och har möjlighet att få timanställning inom staden för exempelvis uppdrag på en fritidsgård eller ett event för unga. Vissa av uppdragen har varit i samarbete med föreningslivet men det har varit svårt för många föreningar att ta del av de utbildade ledarna då de inte haft ekonomiska möjligheter att anställa utan eftersökt ideella ledare till aktiviteter och evenemang.

RF-SISU Västra Götaland– Grundutbildning för tränare

Nuvarande upplägg för Grundutbildning för tränare (GUT) är ny sedan ungefär ett år tillbaka. Nuvarande upplägg är både webbaserad och fysiska träffar. Utbildningen består av en halvdag fysisk träff (syfte, intro), webbutbildning, en uppgift digitalt under första månaden samt en avslutande heldag fysisk träff.

Därefter får deltagaren ett diplom och en utvärdering av upplevelsen av utbildningen görs. Det görs ingen utvärdering efter avslutad utbildning vilket gör att det inte finns någon statistik på hur många av deltagarna från utbildningen som tar uppdrag som ledare i en förening efter utbildningen. Alla som deltar i Grundutbildning för tränare är medlem i en förening. Både Grundutbildning för tränare unga ledare samt ordinarie Grundutbildning för tränare genomförs två gånger per termin. Platserna brukar fyllas upp och om någon inte kommer med på utbildningen så erbjuds de alltid plats nästkommande termin. Utöver dessa utbildningar som görs löpande så kan föreningar också beställa en GUT-utbildning som då kan den skraddarsys utifrån föreningens behov.

Ledarrekrytering föreningslivet Göteborg

Det finns flera exempel på förbund och föreningar som har egna ledarskapsprogram och som är framgångsrika i sin ledarrekrytering. Scouterna, Västra Hisingen Basket och Fryshuset är exempel på aktörer som har egna ledarskapsprogram.

3.3 Omvärldsbevakning

Förvaltningen har haft kontakt med Stockholm Stad Idrottsförvaltningen, Malmö Stad Fritidsförvaltningen och Riksidrottsförbundet för omvärldsbevakning under våren 2021.

Malmö Stad

Fritidsförvaltningen i Malmö erbjuder en utbildning i ledarskap för unga. Utbildningen är kostnadsfri och riktar sig till 16-25 åringar som är medlemmar i en förening. Utbildningen kräver inga förkunskaper och riktar sig till både befintliga ledare och medlemmar som saknar ledarerfarenhet.

När det gäller arvodering av ledare så har Malmö stad två bidrag; ett för drop-in aktiviteter och ett bidrag för lovaktiviteter. Dessa två bidrag kan användas till arvodering av ledare dock är det föreningen själv som ansvarar för att betala ut arvode till sina ledare. Gemensamt för båda bidragen är att syftet är att ge Malmö barn och ungdomar en möjlighet att vara med på aktiviteter och komma i kontakt med föreningslivet och att bidraget inte ska användas till föreningarnas ordinarie aktiviteter.

Stockholm Stad

Idrottsförvaltningen i Stockholm Stad har inget riktat stöd för rekrytering och utbildning av ledare. De uppger att de haft ett sådant stöd tidigare men att intresset från föreningar och förbund inte varit så stort. Däremot ger förvaltningen ett grundstöd till RF-SISU Stockholm för deras verksamhet och i det ingår utbildningsinsatser för ledare. Idrottsförvaltningens bedömning är att en risk med att arvoda unga ledare i ideella föreningar är att det blir en praxis att ledarinsatser ska innebära en inkomst. De bedömer att ett sådant upplägg där ideella föreningsledare förväntar sig betalt inte blir hållbart för vare sig kommunen eller någon annan finansiär i förlängningen.

Riksidrottsförbundet

Riksidrottsförbundet förespråkar överlag ökade generella bidrag framför selektiva bidrag. Riksidrottsförbundet har inget bidrag till arvodering av ledare. Ett exempel på en insats som Riksidrottsförbundet rekommenderar är att satsa på en skollovsverksamhet med utbildning och arvoderade ledare.

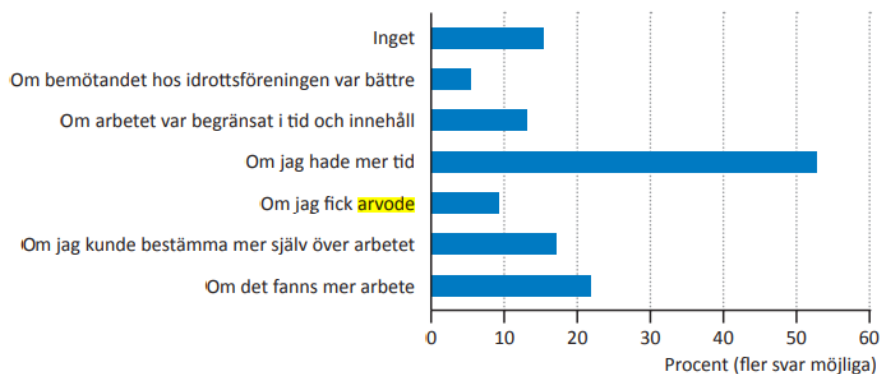
Riksidrottsförbundets enhet för forskning och utveckling (FoU) har visat intresse av en dialog med förvaltningen om ett samarbete för att undersöka frågan om arvodering vidare och ett möte kommer att ske innan sommaren för att diskutera frågan vidare.

3.4 Tidigare forskning

Artikeln ”Unga ledare behöver stöd” ([Unga-ledare-stod.pdf idrottsforskning.se](#)) sammanfattar forskning inom området unga ledare, ledarbristen i föreningslivet och vilka faktorer som spelar roll för att behålla och rekrytera ledare. Sammanfattningsvis så är det dessa punkter som Meckbach och Larsson (”Unga ledare behöver stöd” – Idrottsforskning 1/2012) beskriver som centrala:

- Stödjande miljöer är en förutsättning för att kunna rekrytera unga ledare. Exempel på stödjande miljöer som visat sig fungera är kontinuerliga träffar mellan nyrekryterade ledare och mer vana, att börja som hjälpledare till en mer rutinerade ledare, att arbeta i team och få möjligheten till att rådfråga äldre ledare.
- Många unga skulle gärna vilja vara ledare, bara de blev tillfrågade. Det är viktigt att frågan ställs direkt till den potentiella unga ledaren.
- Ett vanligt problem är att det saknas handlingsplan och struktur i föreningen för ledarförsörjning. De unga ledarna betonar betydelsen av att det inom föreningen finns en struktur, tydlig arbetsbeskrivning och organisation för att rekrytera och behålla unga ledare.
- Många unga ledare upplever ej tillräcklig uppskattning och att de inte blir sedda. Unga ledare har haft svårt att få sitt engagemang förankrat i den egna föreningen och de uttrycker att det verkar som att få känner till att de finns. Det kan handla om att ingen ifrån styrelsen eller resten av föreningen efterhör hur det går med ledaruppdraget eller ledarutbildningen.

I rapporten ”Ideellt arbete inom idrottsrörelsen” (Fou rapport 2016/3 – Riksidrottsförbundet) finns följande fråga med som undersöker motiv för att arbeta ideellt inom idrotten. Flest, cirka 52% svarade att de skulle lägga mer tid på att arbeta ideellt om de hade mer tid. Endast 9% angav att de hade lagt mer tid på frivilligt arbete inom idrott om de fick arvode.



Figur 12. Motiv som kan få dem som arbetar ideellt inom idrotten att lägga ned mer tid på frivilligt arbete inom idrott. N=215.

Källa: Befolkningsundersökningen 2014.

3.5 Slutsatser kartläggning

Omvärldsbevakningen visar att det finns en hel del risker med att införa en allmän arvodering av unga ledare i större skala. Utifrån de risker som framkommit och att det verkar saknas forskning på området så är förvaltningen osäker på hur det ideella engagemanget påverkas på sikt av arvodering. Frågor att ställa sig är exempelvis i vilket skede arvodering bör inledas och avslutas och vilka målgrupper som bör prioriteras för bäst effekt. En annan viktig fråga handlar om hur arvodering påverkar viljan till ideellt engagemang på sikt om vissa ledare erbjuds arvodering och andra inte. Förvaltningen ser att det finns ett stort behov av att knyta en följeforskare eller mer omfattande utvärdering för att testa arvodering inom ett ledarskapsprogram för unga ledare.

Följande punkter sammanfattar forskning som förvaltningen tagit del av. Flera av dessa punkter stöds även av det som kom fram i intervjuerna i utredningen om meningsfull fritid (§ 40, diarienummer 0078/19). Förvaltningen ser att dessa punkter utgör en vägledning för vilket stöd som bör utformas till unga ledare för att få god effekt:

- Unga generellt vill vara ledare men får inte frågan.
- Stödjande miljö viktigt.
- Det finns en brist på struktur i föreningarna när det gäller att behålla och rekrytera ledare.
- De befintliga unga ledarna upplever ej tillräcklig uppskattning.
- Viktigaste faktorn för personer att lägga mer tid på ideellt arbete är om de hade haft mer tid, endast 9% uppger att arvode är en viktig faktor.

Utifrån kartläggningen så kan vi se att det erbjuds en mängd ledarskapsutbildningar för unga inom staden och även via RF-SISU Västra Götaland och av föreningarna själva. I förvaltningens samverkan med RF-SISU finns det behov av att utveckla samverkan ytterligare med syfte att öka och stärka unga ledare. När det gäller förvaltningens samverkan med Passalen kring föreningar som vill utveckla inkluderande aktiviteter för barn och unga med funktionsvariation så efterfrågas arvodering av de ledare som startar upp verksamhet för målgruppen.

Efter förändringarna i bidragsöversynen som trädde i kraft 2021 så har föreningarna möjlighet att ansöka om bidrag till arvodering av unga ledare när det gäller lovaktiviteter, prova på, eller uppstart av aktiviteter för prioriterade målgrupper. Förvaltningen ser ett fortsatt behov av att vidareutveckla stödet med arvodering och utbildning när det gäller denna typ av insatser. Anledningen är att det är insatser som görs utöver föreningarnas ordinarie verksamhet och i många fall kräver ett större engagemang och kompetens hos ledaren och på tider där det kan vara svårt att nå helt ideella ledare.

Förvaltningen kan konstatera att det finns en tydlig brist på ledare, speciellt i utsatta områden, som förstärkts i och med pandemin. Att stimulera återväxt av ledare genom arvodering är ett sätt som med rätt avgränsningar kan få en god effekt om risker minimeras och följs, gärna med hjälp av följeforskning.

4 Förslag på insats – ledarskapsprogram för unga ledare

Utifrån slutsatserna av kartläggningen så föreslår förvaltningen att ett ledarskapsprogram för unga ledare tas fram. Ledarprogrammet bör innehålla inslag av:

- Grundutbildning till föreningarnas unga ledare.
- Skapa nätverk för att uppmärksamma unga ledares engagemang och utbyta erfarenheter.
- Inslag av arvodering i programmet som en pilot under förutsättning att en följeforskare/omfattande utvärdering knyts till projektet.
- Stödja föreningen med att ta fram handlingsplaner – ledarförsörjningsplan.
- Utbildning till föreningen i hur de engagerar ideella – få fler föreningar att ställa frågan till potentiella unga ledare.
- Utbildning till föreningen i hur de skapar en stödjande miljö för sina befintliga ledare.

Förvaltningen ser RF-SISU Västra Götaland som huvudsaklig samverkanspartner för programmet. Förvaltningen har ett Idéburet Offentligt Partnerskap och en överenskommelse med RF-SISU Västra Götaland för

perioden 2020-01-01 till och med 2021-12-31. Förvaltningen ser en möjlighet att utveckla samarbetet för att tillsammans skapa ett program för unga ledare med syfte att öka och stärka unga ledare. Programmet bör utformas utifrån ett jämställdhetsperspektiv och med fokus på socioekonomiskt utsatta områden. Första årets pilot skapar ett lärande för vidare utformning och beslut kring design av programmet. Målsättningen är en successiv ökning av antalet unga ledare i nivå med budgetäskandet. Arbetet med att uppdatera IOP-avtalet och överenskommelsen med RF-SISU Västra Götaland inför 2022 är påbörjat och förslag till nytt avtal tas upp i idrotts- och föreningsnämnden hösten 2022. Det är viktigt att uppdateringen av IOP sker partsgemensamt vilket innefattar även arbetet med program för unga ledare.

Förvaltningen ser även Passalen som samverkanspartner för en del av programmet i mindre skala. Förvaltningen har ett Idéburet Offentligt Partnerskap med Passalen för perioden 2021-01-01 till och med 2022-12-31. I samverkan så har det skapats ett program som vänder sig till föreningar som vill utveckla sin verksamhet för att inkludera barn och unga med funktionsvariation. Förvaltningen och Passalen ser ett behov av att erbjuda arvodering för ledare som genomgår programmet för att starta upp verksamhet för målgruppen med funktionsnedsättning. Under 2022 kommer uppskattningsvis 20 föreningar delta i utbildningsprogrammet varav hälften av dessa kommer att genomföra prova på dagar med Passalen. Uppskattningsvis kommer 5-10 föreningar ansöka om bidrag för arvodering för sina ledare under 2022 i samband med uppstart av verksamhet efter Passalens utbildning. Målet är att skala upp antalet deltagande föreningar kommande år.