



SVENSKA RIDSPORT
FÖRBUNDET

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda -en kartläggning

Publik version 2:0

Sammanfattning

Den här kartläggningen har undersökt nuläget gällande ridsportföreningarnas behov av antal förtroendevalda och personal samt ett eventuellt behov av kompetensutveckling. Vidare har kartläggningen sökt svar på i vilken utsträckning föreningarnas behov är uppfyllt, om det finns ett gap och vad detta i så fall kan bero på. Undersökningens frågeställningar inkluderade även föreningarnas möjlighet att behålla och rekrytera förtroendevalda och yrkesverksamma i föreningsverksamheten. Vidare undersöktes om nuvarande utbildningsutbud täcker föreningarnas behov av kompetensutveckling för de aktuella målgrupperna.

Kartläggningen visade att det fanns ett stort behov av fler förtroendevalda hos föreningarna. Föreningarnas behov av att rekrytera förtroendevalda såg i stort lika ut över landet. Orsaken till att flertalet föreningar hade svårt att rekrytera och även behålla sina förtroendevalda ansågs vara på grund av den press som upplevdes inom uppdraget. Förtroendevalda upplevde sig pressade både från medlemmar, förbundet, kommuner, myndigheter och pga det administrativa arbetet. De lade stor vikt vid ett gott samarbetet med ridskole-/verksamhetscheferna och ansåg att samarbetet är avgörande för verksamhetens välmående.

Det fanns ett behov av ridskole-/verksamhetschefer. Yrkesgruppen hade ingen specifik utbildning för chefsrollen. Gruppen hade behov av en tydlig utbildning till yrket. Oron för att inte veta vad som händer, med arbetsuppgifterna, vid tillkomsten av nya styrelseledamöter ansågs vara en arbetsmiljöfråga. Flera föreningar och ridskolor tog inte den hjälp som finns att få. Orsaken var en varierande tillgång av tid, varierande kunskap om var de finner information, hur de kan arbeta med materialet som finns samt upplevelsen av låg tillgänglighet av befintliga utbildningar och utbildningsinformation.

I kartläggningen framkom att föreningarna hade ett stort behov av fler diplomerade ridlärare. Ekonomin och det geografiska läget var bidragande orsaker till möjligheten att anställa diplomerade ridlärare. Det fanns behov av kompetensutveckling och förbättrade arbetsvillkor hos befintliga ridlärare. Även i den här målgruppen fanns en oro för att bytet av styrelseledamöter samtidigt skulle påverka ridlärarnas arbete. Begreppen "ridinstruktör" och "ridlärare" blandades i verksamheterna. Fler föreningar använde ridlärare utan utbildning. Alla utbildningar som leder till diplomerad ridlärare ansågs inte förbereda för yrket. Diplomeringsarna är idag den kvalitetskontroll som SvRF har på utbildningarna. Ridlärarens roll behöver synliggöras och tydliggöras.

Arbetsuppgifterna, inom häst- och stallskötsel delades ofta upp på föreningens ridlärare. De som arbetade med häst- och stallskötsel var en heterogen grupp med olika utbildningsnivåer. Yrkesgruppen ansågs alltför osynlig i verksamheterna trots ett värdefullt uppdrag. Yrket användes ofta som ett komplement till ridläraryrket och ansågs som ett genomgångsyрке, vilket innebar att personalgruppen ofta byttes ut. Yrket användes även som åtgärd för integrering på arbetsmarknaden. Hästskötarna ansåg även att med rätt arbetsplats var det här ett yrke att stanna i hela livet. Hästnäringens yrkesnämnds (2022) enkätstudie påvisade ett tydligt rekryteringsbehov av hästskötare på ridskolorna.

Kartläggningen visar att det finns ett behov av att se över befintliga utbildningar inom ridsporten generellt för att möta dagens och framtidens kompetensbehov.

Innehåll

Sammanfattning	2
Bakgrund och tidigare studier	5
Metod	8
Målgrupp	8
Kartläggning.....	8
Data ur REQS	8
Tidigare studier.....	9
Djupintervjuer	9
Enkätstudier	9
Analys och åtgärder.....	9
Avgränsning.....	10
Projektgrupp.....	10
Sammanfattning av intervjuer.....	11
Förtroendevalda	11
Ridskole-/verksamhetschefen om verksamheten.....	13
Ridskole-/verksamhetschefen om det egna uppdraget.....	13
Ridskole-/verksamhetschefen om ridläraruppdraget	14
Ridskole-/verksamhetschefen om uppdraget som häst- och stallansvarig	14
Ridlärarna	15
Häst- och stallansvariga.....	16
Sammanfattning enkätstudie	18
SRL	18
Hippologprogrammet.....	19
Ridsportgymnasiet Strömsholm & Flyinge Hästsportgymnasium.....	20
Åtgärdsförslag	21
Behålla	21
Kompetensutveckling förtroendevalda.....	23
Kompetensutveckling ridskole-/verksamhetschef.....	24
Kompetensutveckling ridlärare	24
Kompetensutveckling häst-/stallpersonal.....	25
Rekrytering förtroendevalda	25
Rekrytering ridskole-/verksamhetschef.....	26
Rekrytering ridlärare	27
Rekrytering häst- och stallpersonal.....	27
Lediga jobb	28

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

Kortsiktiga åtgärdsförslag.....	29
Långsiktiga åtgärdsförslag	32
Övriga åtgärder.....	34
Referenser	35
Projektgrupp.....	37
Referenspersoner	37
Personlig kommunikation.....	37

Bakgrund och tidigare studier

Svenska Ridsportförbundet, SvRF, är ett av Riksidrottsförbundets, RF, medlemsförbund. RF och SvRF har vardera 19 distrikt fördelade över landet. Ridsport är den sjätte störst idrotten, enligt Riksidrottsförbundets statistik (2021). 850 ideella föreningar är anslutna till SvRF och inom föreningarna finns ca 450 ridskolor (ridsport.se, 2022).

Föreningarna och ridskolorna engagerar en stor mängd barn, ungdomar, vuxna och äldre inom den ideella verksamhet som ligger till grund för föreningsverksamheten. Det ideella föreningsengagemanget är en del i den svenska demokratin. För att göra föreningsengagemanget möjligt har ridskolorna ett stort antal personer anställda. Enligt Hästnäringen i siffrors statistik (2019) arbetade 51% av personalen deltid, 36,6% heltid, 12,4% halvtid vid de svenska ridskolorna. Totalt omfattade den undersökningen knappt 2 000 personer.

Svenska Ridsportförbundets Ridskole- och Utbildningssektion, RUS, har fångat upp signaler från föreningar **om utmaningar både i att behålla och rekrytera förtroendevalda och yrkesverksamma i föreningsverksamheten** (RUS, 2022). Under 2022 genomförde Novus en mätning som visade att 2/3 av de som deltog i undersökningen ansåg att det var svårt att rekrytera förtroendevalda (bilaga 1). Detta stärker de signaler som RUS har uppmärksammat.

Föreningarna och ridskolorna har behov av ändamålsenliga anläggningar som också svarar upp mot en god arbetsmiljö och god djurhållning. Anläggningarna är en viktig beståndsdel i föreningsverksamheten. För att ha möjlighet att förvalta och utveckla föreningarnas och ridskolornas anläggningar, medföljer ett **behov av personell kompetens** samt ekonomiska resurser. Till största del är dessa anläggningar kommunägda och en del anläggningar är privatägda. Föreningarnas egna ägande, av sina anläggningar, kommer först på tredje plats. De flesta ridskolor är föreningsdrivna men det finns även en stor andel ridskolor som drivs av privata näringsidkare (Reilly, 2022). Enligt Centrum för idrottsforskning (2014) är anläggningskostnader den enskilt största kostnaden för idrottsföreningar över lag.

Enligt SCB, Statistiska Centralbyrån, (2018) är ideellt arbete vanligast i Norden i förhållande till övriga EU länder. Ideellt arbete beskrivs som positivt för individens sociala gemenskap och dess möjlighet att utöva sitt inflytande i demokratiska processer. I Norden är Sverige, med våra 36% ideellt engagerade människor under det senaste året, nr 2 efter Norge. Det totala genomsnittet inom hela EU är 19%.

Hästnäringens Yrkesnämnd (HYN) genomförde "Enkät till hästverksamheter 2022". Kategorin "Ridskola" hade 53 enkätsvar och kategorin "Uppfödare Ridskola" hade 11 svar.

- Av hästnäringens alla svarande var drygt 40% i behov av att anställa mer personal. Drygt 60% av ridskolorna samt uppfödare/ridskolor hade **behov av att anställa mer personal**. Av ridskolorna ansåg drygt 55% samt drygt 35% av uppfödare/ridskola att de ej hade ekonomiska möjligheter att anställa fler.
- I förhållande till en tidigare enkätstudie som HYN genomförde 2020 hade fler ridskolor och ridskolor/uppfödare kollektivavtal 2022.
- En liknande ökning kunde ses mellan de båda undersökningarna när det gällde att aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågor.
- **Svårigheten med att finna rätt kompetens hade ökat** mellan HYN:s båda enkätstudier 2020 och 2022. 2022 ansåg 68% av ridskolorna och 91% av uppfödare/ridskola att det var svårt att hitta rätt kompetens.

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

- Behovet av kompetensutveckling, bland medarbetare på ridskolor, låg i första hand inom ekonomi. I andra hand ansågs ledarskap/organisation, maskinkunskap, samt arbetsmiljö och säkerhet vara prioriterade områden. I tredje hand kom pedagogik och hästhantering.
- Behovet av kompetensutveckling bland medarbetare vid verksamheterna uppfödning/ridskola hade i första hand ett behov av att utöka sin kompetens i ridning. Som andra hands prioritet kom ökad kompetens inom hästutbildning, maskinkunskap samt hälso- och sjukvård.

Undersökningar genomförda av Hästnäringens Yrkesnämnd	2022 Ridskola	2022 Uppfödare Ridskola
Behov av att anställa mer personal	68%	64%
Finns ej ekonomiska möjligheter att anställa fler	58%	36%
Vår verksamhet är knuten till kollektivavtal	85%	55%
Vi har ett aktivt arbete med arbetsmiljöfrågor	42%	55%
Vi anser att det är svårt att hitta rätt kompetens vid rekrytering	68%	91%
Verksamhetschefen har behov av kompetensutveckling	79%	82%
Verksamhetschefen har behov av kompetensutveckling inom ledarskap och organisation	Prio 1	Prio 2
Verksamhetschefen har behov av kompetensutveckling inom ekonomi	Prio 2	Prio 1
Verksamhetschefen har behov av kompetensutveckling inom marknadsföring	Prio 6	Prio 2
Verksamhetschefen har behov av kompetensutveckling inom arbetsmiljö och säkerhet	Prio 3	Prio 1
Verksamhetschefen har behov av kompetensutveckling inom innovation	Prio 4	Prio 5
Kompetensutveckling bör ske genom externa fysiska utbildningar	Prio 1	Prio 1
Kompetensutveckling bör ske genom digitala utbildningar	Prio 2	Prio 1
Kompetensutveckling bör ske genom interna fysiska utbildningar	Prio 3	Prio 2

(Tabell 1)

Sammanfattningen ovan (Tabell 1) visar endast en del av de omfattande enkätstudier som HYN genomfört (HYN, 2022). Undersökningarna visar en samstämmighet med kartläggningen "Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda".

I den genomförda kartläggningen "Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda" nämns bland andra **yrkestillhörigheterna ridlärare och diplomerad ridlärare**. Ridlärare är ingen skyddad titel men SvRF äger titeln "Diplomerad Svensk Ridlärare". För att kunna kalla sig "Diplomerad Svensk Ridlärare" ska aspiranten ha genomgått ett yrkesprov samt genomfört praktiktimmarna i enlighet med de bestämmelser som Svenska Ridsportförbundets Ridskole- och Utbildningssektion (RUS) beslutat. Därefter beslutas om diplomerings. I kompetensbeskrivningarna för "Diplomerad Svensk Ridlärare" finns tre nivåer med kompetenskrav för respektive nivå. För både

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

Svensk Ridlärare Level I och II gäller att de ska ha en "tillfredsställande erfarenhet av ridskoleverksamhet och ridlektioner genomförda i ridskolemiljö, med elever i olika åldrar och utbildningsståndpunkt". Kravet på antalet ledda allmänna lektioner är att de ska vara genomförda vid en "reguljär ridskola med föreningstillhörighet till Svenska Ridsportförbundet" (SvRF, 2022).

Praktik krav Svensk Ridlärare:

Svensk Ridlärare Level I	≥ 250 allmänna ridlektioner
Svensk Ridlärare Level II	≥ 400 allmänna ridlektioner
Svensk Ridlärare Level III	Diplomerad Level II samt genom yrkesprov visat kompetens enligt kompetensbeskrivning för Svensk Ridlärare Level III.

Ett genomfört och godkänt yrkesprov med diplomering är SvRF sätt att säkerställa att en person besitter kompetens för sitt yrkesutövande (SvRF, 2022). Ett genomsnitt på 47,5 ridlärare diplomerats, per år, under de senaste fyra åren (*Tabell 2*). Enligt Hästsportens Folkhögskola (2023) har ett genomsnitt på 30,5 kursdeltagare, per år, de senaste fyra åren godkänts inom SRL utbildningarna (*tabell 3*). Av de som har genomfört en godkänd SRL utbildning, väntar ett antal personer med att göra klart sin diplomering i direkt anslutning till utbildningen. En av anledningarna kan vara att de inte har tillägnat sig tillräckligt många praktiska timmar med allmänna ridlektioner.

Diplomerad svensk ridlärare	2019	2020	2021	2022
Diplomerade svensk ridlärare Level I	20	20	20	22
Diplomerade svensk ridlärare Level II	22	27	27	24
Diplomerade svensk ridlärare Level III	0	7	0	1
Totalt antal diplomerade:	42	54	47	47

(*Tabell 2. Annergård, 2023*)

Hästsportens Folkhögskola	2019	2020	2021	2022
Godkänd utbildning SRL I – HFHS. Två utbildningar.	12	20	19	18
Godkänd utbildning SRL II - HFHS	12	5	11	15
Godkänd utbildning SRL III - HFHS	1	5	2	2
Totalt antal godkända SRL utbildning:	25	30	32	35

(*Tabell 3. Ring, 2023*)

Utöver Hästsportens Folkhögskola finns flera utbildningsanordnare som erbjuder ridlärarutbildning med möjlighet att avlägga yrkesprov för diplomering. Utbildningsanordnarna för Svensk Ridlärare återfinns inom Hippologprogrammet vid Ridskolan Strömsholm, Ridsportgymnasiet Strömsholm, Yrkeshögskolan Syd i Olofström, YH häst vid Vreta utbildningscenter samt genom YH Ridlärare vid Forslundagymnasiet i Umeå. Det är möjligt att göra yrkesprov utan att ha genomgått en förberedande utbildning. Dessa aspiranter benämns privatister.

Av de kursdeltagare som genomfört SRL utbildning via Hästsportens Folkhögskola har alla, med något undantag, en anställning i direkt anslutning till utbildningen (Lundqvist, 2023). Ridsportgymnasiet Strömsholm, Flyinge hästsportgymnasium och Hippologprogrammet har för tillfället ingen statistik gällande alumnernas arbetstillhörighet efter avslutad utbildning (Nyblom, 2023; Thybeck, 2023; Fuchs, 2023). Statistik från den senast enkätstudien gällande de studenter som avslutade Hippologprogrammet 2013 och 2014 (Fuchs, 2023) visade då att 91,3% arbetade inom hästsektorn efter avslutade studier. Knappt 70% arbetade heltid. Drygt 90% av de svarande hade ridläraruppdrag som huvudsaklig arbetsuppgifter.

Idag finns **ingen utbildning med benämningen ridskolechef eller verksamhetschef på ridskola**. Två utbildningar marknadsför sig som utbildningar för verksamhetsledare inom hästrelaterade

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

verksamheter. Utbildningsanordnarna är Biologiska yrkeshögskolan inom Västra Götalandsregionen (2022) samt Jensen Yrkeshögskola (2023). Kompetensbeskrivningen för Svensk Ridlärare Level III inkluderar kompetens som krävs för att driva ridskola som företag med tillhörande ridskoleadministration, arbetsledning/ledarskap och arbetsmiljölagstiftning och mycket mer (SvRF, 2022). Hästutbildning på gymnasialnivå är utbrett över landet och med varierande inriktningar. Enligt gymnasieguiden.se (2023) bedriver 79 gymnasieskolor naturbruksprogram med inriktning häst.

Frågeställningar som kartläggningen fokuserar på:

- Hur ser nuläget ut vad gäller att behålla och rekrytera förtroendevalda samt yrkesverksamma i föreningsverksamheten?
- Täcker nuvarande utbildningsutbud ridsportens behov?
- Erbjuds utbildningar som skapar och stödjer den kompetensutveckling ridsporten vill ha för de aktuella målgrupperna?

För att få svar på de övergripande frågorna har följande frågor genomsyrat kartläggningen:

1. Hur ser behovet ut i antal och kompetens?
2. I vilken utsträckning är behovet uppfyllt?
3. Om det finns ett gap, vad kan det bero på?

Metod

Kartläggningens metod valdes utifrån att kartläggningen ska kunna ge en bild av föreningarnas verksamhet utifrån frågeställningarna. Metoden har även valts för att kunna verifiera eller bestrida signalerna om föreningarnas utmaningar att behålla och rekrytera förtroendevalda samt yrkesverksamma i föreningsverksamheten. För att även identifiera vilka insatser som krävs på kort och lång sikt genomfördes analyser av tidigare studier, djupintervjuer samt digitala enkätstudier i kartläggningen. Djupintervju som metod undersöker hur individer diskuterar om ett ämne. Metoden används med fördel när ämnet består av flera delar, är komplext, känsligt och när målgruppen är professionell. Metoden används för att kartlägga och fånga upp åsikter och attityder samt få svar om drivkraft, hinder och motiv bakom vissa frågor (Bibik et al., 2003; SCB, 2023; Novus, 2023). Refererade studier är kompletteringar till denna rapport.

Målgrupp

För att kartlägga ett nuläge valdes målgrupper inom föreningsstyrelser och anställda vid ridskolor under oktober – december 2022. Målgrupperna var förtroendevalda, ridskole-/verksamhetschefer, ridlärare samt häst- och stallpersonal.

Målgruppen var också studenter i årkurs 3 vid Hippologprogrammet Ridhäst, kursdeltagare vid Hästsportens Folkhögskola SRL I, II, III samt elever årkurs 3 vid Flyinge Hästsportgymnasium och Ridsportgymnasiet Strömsholm.

Kartläggning

Data ur REQS

Data om föreningarnas verksamhet togs, med hjälp av Reilly, SvRF (2022), ut ur REQS (Risk Environment Quality System). Genom de besöksprotokoll som används inom SvRF:s besöksverksamhet lagras uppgifter om föreningarna i REQS. Utifrån dessa data kunde statistik användas i urvalet av föreningar. Föreningarnas geografiska hemvist, antalet uppsittningar per vecka, personalens utbildningsnivå, etc. togs också ut ur REQS. Uppgifterna om antalet uppsittningar per

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

vecka användes för att dela in föreningarna i storleksordning och för att få en geografisk spridning av kartläggningen. 13 ridsportföreningar anslutna till SvRF men från skilda distrikt, fördelade på fyra storleksgrupper valdes slumpvis ut genom lottning.

Tidigare studier

För att identifiera relevanta frågeställningar samt för att finna stöd för analyser och åtgärdsförslag togs stöd från tidigare studier, undersökningar och statistik. Referenspersoner användes som kontrollgrupp för att säkerställa att de svar som inkommit var korrekt uppfattade och representativa.

Djupintervjuer

Kartläggningen genomfördes dels genom djupintervjuer med ridsportföreningarnas förtroendevalda, ridskole-/verksamhetschefer, ridlärare, hästskötare/stallpersonal eller ansvariga för hästar och stall. Djupintervjuerna utgick från att beskriva och belysa målgruppernas erfarenheter och uppfattningar inom respektive områden.

De ridsportföreningar som är anslutna till SvRF har sina kontaktuppgifter registrerade i REQS. Ridsportdistriktens besöksverksamhet innebär att föreningarna och ridskolorna besöks vart tredje år. Förutom övriga kontroller så uppdateras även kontaktuppgifter vid besöken. En del kontaktuppgifter var ej aktuella och eftersöktes direkt hos respektive ridsportdistrikt, via föreningarnas hemsidor, sidor för sociala medier, kollegors kontakter samt www.hitta.se. Det fanns ändå en svårighet att komma i kontakt med föreningarna, deras förtroendevalda och ridskolornas personal. I några fall saknades helt aktuella kontaktuppgifter samt fler metoder att nå dem på.

Totalt togs 175 kontakter, med 13 föreningar och deras ridskolor, genom e-post, telefonsamtal, sms-meddelanden och genom sociala medier. Totalt genomfördes 29 djupintervjuer fördelade på 12 föreningar. Intervjuerna utgick från förutbestämda frågor som skickades ut via e-post samtidigt med informationsbrevet. Några föreningars anställda tackade nej till att delta och en förening uteblev helt från kartläggningen.

Enkätstudier

Kartläggningen omfattade även studerande vid Hästnäringens riksanslagningar (HRA) Ridskolan Strömsholm och Flyinge. Utbildningarna valdes ut eftersom de genomfördes vid ridsportens riksanslagningar och leder eller kan leda till yrken som ridlärare, hästskötare och skötsel av ridsportsanläggningar. Enkätstudien utgick från att beskriva och belysa de studerandes erfarenheter, uppfattningar och även målsättning inom respektive frågeställning. För att skapa relevanta enkätfrågor, nå rätt målgrupp och för att kontakten skulle ske på ett korrekt sätt togs hjälp av respektive rektor, studierektor, administratör och lärare inom de aktuella utbildningarna.

Analys och åtgärder

De intervjuade personerna gavs möjlighet att berätta om deras erfarenheter av de olika frågorna. Det innebar att svar på en tidigare fråga kunde nämnas i ett senare svar varför det var av vikt att analysera intervjuerna utifrån frågeställningarnas kärna. Intervjuerna i sin helhet sammanställdes som bilagor till denna rapport. Materialet från intervjuerna analyserades utifrån syftet med frågorna och utifrån ett nuläge. Kansliets personal, inom Ridklubb/Ridskola, gavs en övergripande presentation av resultatet. För att inhämta en bredare analys med åtgärdsförslag, från de som arbetat nära föreningarna, genomfördes workshops och insamling av reflektioner. RUS, som beställare av projektet, gavs presentationer under projektets genomförande. Reflektioner från sektionen på presenterat resultat och åtgärdsförslag samlades in, bearbetades och införlivades i rapporten.

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

Utifrån nulägesanalysen har ett antal åtgärdsförslag identifierats, utifrån ett kort- och ett långsiktigt perspektiv. Åtgärdsförslagen är viktade utifrån en prioritetsordning med det viktigaste först och därefter i fallande grad. ”Övriga åtgärder” är fynd som gjorts under projekttiden och tagits med i rapporten men som ligger utanför projektets ramar.

Avgränsning

Projektet, ”Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma, förtroendevalda och officiella funktionärer – en kartläggning” har fler avgränsningar.

1. Den första avgränsningen innebär att kartläggningen ej inkluderat funktionärer. Som målgrupp bedömdes funktionärerna delvis skilda från projektets övriga målgrupper. De kan därför behöva en egen undersökning riktad mot funktionärer inom föreningsverksamheten.
2. Projektets andra avgränsning innebär att kartläggningen endast omfattade ridskolor och föreningar anslutna till SvRF. Kartläggningen inkluderade alla ridskolor, oavsett de var föreningsdrivna eller föreningar som använde privata ridskolor.
3. Den tredje avgränsningen omfattade studenter, kursdeltagare och elever vid Hästsportens Riksanläggningar (HRA) Ridskolan Strömsholm och Flyinge. Endast utbildningar som var relevanta i förhållande till kartläggningens målgrupper, har deltagit i enkätstudien.
4. Den fjärde avgränsningen innefattar det stora antal av andra yrkeskategorier som också är avgörande för ridskolornas verksamheter men som inte togs med i denna kartläggning.

Projektgrupp

Under arbetets gång har en projektgrupp deltagit i arbetet genom flertalet workshops inför, under och efter kartläggningens genomförande. Gruppen har varit projektledarens stöd genom kartläggning och rapport. Arbetet har bedrivits genom Microsoft Teams och genom digitala samt fysiska projektmöten.

Sammanfattning av intervjuer

Sammanfattningsvis ansågs det finnas ett stort rekryteringsbehov inom styrelserna och bland personalen vid ridskolorna. Det ansågs också svårt att både rekrytera och få tag på rätt kompetens. Ekonomin ansågs vara en bidragande orsak men också att de inte fick tag på utbildad personal. Det fanns en stor tillit till ridskole- och verksamhetschefernas förmåga att vara chefer varför de gavs stort ansvar för hela verksamheten.

Förtroendevalda

(Bil.2)

1. De svarande angav att någon form av samhörighet med föreningen eller att föreningen behövt hjälp som orsak till att de valt att vara förtroendevalda i just den här föreningen.
2. Övervägande andel svarade att de valt att tacka ja till sitt uppdrag pga de problem som funnits i föreningen och att de tror sig ha kapacitet att vända verksamheten till det bättre.
3. Att känna sig behövd, gemenskap, att uppdraget är roligt, att de sett möjligheten att kunna påverka verksamheten, att det idag inte finns någon som kan ta över uppdraget är parametrar som gör att de förtroendevalda stannar i sitt uppdrag. Det fanns även de som tänkte kliva av uppdraget vid nästa årsmöte eller så fort deras mål i verksamheten var uppnått.
4. 50% av de svarande ansåg att det **fanns ett rekryteringsbehov inom styrelsen**. **Kompetensbehovet** hos nya förtroendevalda ansågs behöva omfatta kunskaper om: verksamheten, byggnaderna, ekonomi, föreningskunskap, demokrati i föreningen, ridskolebakgrund, digitala kunskaper, arbetsgivarkunskap, koordinering och projektledning. Förtroendevalda ansåg det viktigt att kunna bidra med tid, arbete, engagemang, ha ett transparent arbetssätt, arbeta utan egen vinning, ha hjärtat hos föreningen, ha ett stort kontaktnät, brinna för verksamheten, ansvarstagande gentemot medlemmarna, ha förståelse för både personal och elever samt hästar, arbeta operativt, arbeta strategiskt, axla ledarrollen, hålla sig uppdaterad och kunna samarbeta. Det fanns föreningar som ansåg att styrelsen ska vara operativ men det fanns också de som ansåg att en bra styrelse arbetar med strategiska frågor och delegerar det operativa arbetet till olika arbetsgrupper.
5. De **förtroendevalda ansåg att de största utmaningarna i deras uppdrag** låg i att få tiden att räcka till både för dem själva och andra, förståelsen för det ideella uppdraget, det stora ansvaret, klubbens betydelse på en liten ort, att det saknades respekt för fattade beslut, ekonomin, förmågan och orken att inspirera andra, samsynen inom styrelsen för alla olika delar av verksamheten, samarbetet med kommunen, arbetsbelastningen på få personer i styrelsen samt att få alla att förstå deras ansvar och befogenheter.
6. Samtliga förtroendevalda ansåg att samarbetet med ridskolans personal fungerade bra. Kassören hade ofta det största samarbetet med ridskole-/verksamhetschefen. Ridskole-/verksamhetschefen var delaktig i förberedelser inför styrelsebeslut, deltog som personalrepresentant vid möten och hade personalansvaret på delegering från styrelsen.
7. Förtroendevalda anser att det finns **behov av att anställa ytterligare personal** på heltid men att ekonomin inte tillåter den expansionen. Kompetenserna som de behövde komplettera med var framför allt hästskötare och ridlärare.

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

8. De flesta ansåg att **styrelsen behövde kompetensutveckling** framför allt i föreningskunskap, ekonomi och arbetsgivarkunskap.
9. Övervägande antal ansåg inte att det fanns något behov av kompetensutveckling hos föreningens ridskole-/verksamhetschef. En mindre andel angav ett utvecklingsbehov inom pedagogik, affärsskolan samt inom personalhantering. Korta instruktionsfilmer inom pedagogik efterfrågades.
10. Förtroendevalda beskrev hur föreningen uppmuntrar till engagemang i styrelsen och inom föreningen genom att visa en god sammanhållning i styrelsen. De beskrev ytterligare åtgärder som: evenemang på hemsidorna, på medlemsmöten, en ungdomsgrupp som anordnar evenemang, tävlingar engagerar, planeringsdag med gemensam middag, arbetsgrupper med två styrelseledamöter i varje grupp, en seniorgrupp är en stor motor i att öka engagemanget i föreningen, föreningskväll med lätt förtäring, kähästtävling, visa vad föreningen gör i sociala medier men också genom lappar i stallet eftersom alla inte är inne på sociala medier, invigningar när vi gjort något nytt, aktiv styrelse som ofta är i stallet, medlemsträffar genom RF SISU, respektera varandras tid, föräldramöte med information om den ideella verksamheten, gemensamma utbildningar i styrelsen, en naturlig samlingspunkt tex stallet eller klubbrum, uppmuntra medlemmar att våga prova något nytt och gå med i styrelse eller ungdomssektion, ha en blandning av privatryttare och yngre samt äldre i styrelsen, få alla som engagerar sig att känna sig uppmuntrade, skapa teamkänsla, profilkläder ökar sammanhållningen. Det fanns även en uppmaning om att föreningarna i större utsträckning behöver följa med i samhällets utveckling när det gällde att engagera människor i föreningen och styrelsen.
11. För att föreningarna och ridskolorna ska kunna rekrytera och behålla både personal och förtroendevalda ansågs att det **måste finnas fler att ta in underifrån**. Det ansågs också att man måste ha roligt, ha rätt förutsättningar och se till att hålla möten som är strukturerade. De ansåg det viktigt att ingen ska behöva känna att det är ett moraliskt ok att vara förtroendevald. Även attityden i styrelsen ansågs ha betydelse. Som exempel beskrevs att om styrelsen anser att styrelseuppdraget är jobbigt hänger det lätt kvar till kommande ledamöter och det blir svårt att rekrytera. Förtroendeuppdrag ansågs bra att ha i sitt jobb CV. Det ansågs viktigt att känna positivitet, frihet, få information och vara en del i ett bra team både som förtroendevald och anställd. De osynliga i föreningarna dvs de som jobbar med hästarna i stallet varje dag ansågs behöva synliggöras. Även valberedningen ansågs behöva få en mer framskjuten position då deras arbete ansågs vara betydelsefullt.
För att **behålla personal** ansågs det viktigt att sköta om och ta hand om sin personal, förklara olika beslut och att samtala.
De centrala träffar som genomförs gemensamt för både ordförande och ridskolechefer uppskattades. Konferenser som SvRF och distrikten har upplevdes både givande och uppskattade för både personal och förtroendevalda. Föreningskunskap ansågs behöva ingå i större utsträckning inom utbildningar vid hästgymnasium och på ridsportens utbildningar.
12. Det framhölls hur värdefullt ett förtroendeuppdrag är för både personlig utveckling, gemenskap, ansvarskänsla, för ökad förståelse för verksamheten samt att det är bra att ha i sitt jobb CV.

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

Ridskole-/verksamhetschefen om verksamheten

(Bil.3)

1. Beskrivningen av den verksamhet gruppen arbetade inom var att största andelen ridskolor var föreningsdrivna och hade stall för inackorderingshästar. En stor andel av ridskolorna hade någon form av samarbete med kommunal- eller privat fritids- eller skolverksamhet.
2. Antalet ridskolehästar varierade mellan 5 – 70 vilket också visar på variationen av verksamheternas omfattning.
3. Hästarnas antal i förhållande till antal uppsittningar per vecka var också varierande. Exempelvis visade det sig att den ridskola som hade minst antal hästar hade den femte största beläggningen på sina hästar.
4. 33,3% ansåg att de **saknar tillräckligt med personal**. Den största anledningen till det var att ekonomin inte tillät mer personal.
5. Övervägande andel hade önskad kompetens hos personalen med de angav ändå ett behov av att **personalen behövde kunskaper** för att ta möta personer med NPF diagnoser, funktionsvariationer, utmattningssyndrom. Även behov av att genomföra SRL 1 eller avlägga prov för Level 1 ansågs behövas men svårt att genomföra i praktiken.
6. Det egna kontaktnätet dominerade i tillvägagångssätt för att rekrytera personal. Andra rekryteringsvägar var Arbetsförmedlingen, Sveriges Lantbruksuniversitet, Svenska Ridsportförbundet, sociala medier och genom de utbildningsanordnare som finns.
7. Majoriteten ansåg att just deras ridskolas **geografiska läge påverkade möjligheten att rekrytera personal**. De angav boendebrist, föreningens ekonomi, etablering av andra ridskolor som negativ påverkan för nyrekrytering. Närheten till skola som utbildar ridlärare angavs som en positiv påverkan vid nyrekrytering av ridlärare.
8. Ideellt engagemang behövdes för verksamhet inom styrelsen, sektioner, funktionärsuppdrag, skötsel av hästar, rid- och hästlektioner, anläggningskötsel, administration och inom marknadsföring.

Ridskole-/verksamhetschefen om det egna uppdraget

(Bil.4)

1. Den här gruppen av ridskole-/verksamhetschefer har ett genomsnitt på 13,8 år inom sitt chefsuppdrag. Erfarenhetens längd är dock varierande mellan individerna.
2. Övervägande andel ridskole-/verksamhetschefer har en utbildning inom den svenska hästnäringens utbildningar. Det finns en mindre andel som inte har utbildning inom hästnäringen.
3. Fler av de svarande ansåg att den högsta utbildning de har är tillräcklig för deras yrkesval. Hippologprogrammet anses vara en grundutbildning men **räcker inte till för att bli ridskole-/verksamhetschef**. SRL utbildningarna framhålls som bra men anses **inte tillgängliga för alla som vill gå** dem. C-tränarutbildningen anses hålla låg nivå, om man har tidigare utbildning med sig samt att det är ett för stort glapp mellan C och B tränarutbildningarna.
4. I gruppen **finns ett kompetensutvecklingsbehov** inom ekonomi, faktureringsprogram, digitala utbildning för äldre, ridlära, arbetsrätt, personalfrågor, ledarskap och chefsrollen. Fler ser möjligheten att utöka sitt nätverk av kontakter som är användbara inom arbetet som ridskole-/verksamhetschef. Någon nämner behovet av ökad tillgänglighet i form av digitala utbildning, lättare att hitta utbildningar samt fler utbildningar från distrikten.
5. Det gemensamma, för att stanna i yrket, är intresset för hästen, ridsporten och

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

barnen. Även de vardagliga utmaningarna, att kunna inspireras av verksamhetens utvecklingspotential, att få arbeta i ett bra team och med en bra styrelse där det också finns en god dialog är också avgörande faktorer. Det anses **viktigt att hjärtat finns hos ridskolan!**

6. Den övervägande orsaken som ligger till grund för att sluta sin anställning, byta arbetsplats eller bransch är en arbetsmiljö som innehåller stress, för hög arbetsbelastning och en organisation som är omöjlig att jobba i. Även för låg lön, brist på utvecklingsmöjligheter samt dåliga arbetstider anges som tänkbara orsaker att sluta sin anställning.
7. Övervägande andel ridskole-/verksamhetschefer har mellan 4 – 25 ridlektioner/vecka, utöver övriga arbetsuppgifter.
8. Åtta av nio svarande ansåg inte att verksamheten behövde fler med chefsansvar.
9. Av 40 ridlärare har 27 st en ridlärardiplomerings.

Ridskole-/verksamhetschefen om ridläraruppdraget

(Bil.5)

1. 40 anställda ridlärare har tillsammans en tjänsteomfattning på 22, 9 heltidstjänster. Fem ridskolor angav att de kombinerade ridlärartjänster med andra uppdrag på ridskolan. Det var vanligt att de även skötte hästar och stall på sin övriga tid. Några ridskolor **kombinerar tjänsterna med annan verksamhet** exempelvis skola, fritids, omsorg, etc.
2. Fem av nio ridskolor ansåg att de kan erbjuda heltidstjänster men att detta är möjligt under vissa förutsättningar tex att arbeta delad tur, arbeta inom andra delar av verksamheten, arbeta helger och kvällar.
3. Tre av nio ridskolor ansågs ha behov av att **anställa fler ridlärare**.
4. Åtta av nio ridskole-/verksamhetschefer ansåg att det finns **behov av kompetensutveckling hos föreningens ridlärare**. Det hinder för kompetensutveckling som nämns är framför allt bristen på tillgänglighet eller förutsättningar för ridskolan att göra kompetensutveckling tillgängligt.
5. De kunskapsområden som framhölls som ett behov för gruppen ridlärare var hästkunskap, pedagogik, ledarskap, ekonomi, hästvård, alternativa mjuka träningsmetoder, djurrättsaktivism, källkritik, ny forskning och utveckling.
Hur kompetensutvecklingen genomförs ansågs avgörande för den skulle kunna vara tillgänglig för alla föreningar. Utbildningar som hålls genom distrikten eller som digitala utbildningar framhölls som **positiva för tillgängligheten**.

Ridskole-/verksamhetschefen om uppdraget som häst- och stallansvarig

(Bil.6)

1. De flesta hade svårt att räkna på hur stor andel av personalens tjänst som åtgår till häst- och stallskötsel. Uppskattad beräkning är minst 9,5 heltidstjänster används för häst- och stallskötsel på åtta ridskolor. Den nionde ridskolan använder mestadels ideell verksamhet för hästskötsel medan övriga har personella resurser avsatt för arbetet. Ingen ridskola kan erbjuda heltidstjänster för häst- och stallskötsel.
2. En av nio ridskolor anser att det finns behov av fler som arbetar med anläggningens skötsel och också kan vara en del i häst- och stallskötseln.
Sex av nio anser att det inte finns ekonomiska förutsättningar för att anställa fler inom häst- och stallskötsel.
3. Fem av nio ridskolor ansåg att det fanns **behov av kompetensutveckling** hos häst- och stallpersonal. Som exempel på kompetensutveckling angavs utbildningsmaterial på andra

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

modersmål än svenska, utbildningsmaterial som fick läsaren att arbeta med reflektioner och varför frågor samt att det är svårt att hitta utbildningar för den här personalgruppen.

4. Enligt ridskole-/verksamhetscheferna behöver häst- och stallpersonal kompetensutveckling i fördjupad hästkunskap, anläggningskötsel, hästhantering, lagar och förordningar, ledarskap, underlag, baskunskaper inom ridskolans verksamhet, utbildningar/material anpassat för dyslektiker och på andra språk.

Ridlärarna

(Bil.7)

1. De ridlärare som deltog har varit länge på sin arbetsplats, trivs med kollegor, chefen, hästarna och arbetsuppgifterna. Övervägande anger att det är av vikt att de har ett fritt arbete som de kan påverka
2. Samtliga ridlärare innehar någon formell tillhörighet som ridlärare.
3. Samtliga anser att **deras utbildning förberedde dem, grundläggande, för ridläraryrket.**
4. Endast en av de svarande har för avsikt att **genomföra nästa Level** i ridläraryrket. Några fler skulle kunna tänka sig att utbilda sig mer om utbildningsformen var annorlunda så att den blir möjlig för dem att genomföra.
5. Samtliga ansåg att deras utbildning förberedde dem inför yrket.
6. Samtliga tillfrågade ridlärare har en ridlärarutbildning.
7. Endast en av de svarande har för avsikt att genomföra nästa Level inom ridlärarutbildningarna. Några fler skulle kunna tänka sig att utbilda sig mer om utbildningsformen var annorlunda så att den blir möjlig för dem att genomföra.
8. 1/3 del av de svarande anser att **det finns kompetens som de saknar i sin ridlärarroll.**
9. De gemensamma nämnarna som påverkar att de svarande stannar kvar i sin anställning är trivsel på jobbet, lära och hjälpa inom ridning och hästhantering samt arbetsmiljön. Arbetsmiljön beskrevs bland annat påverkas av en omtyckt chef, antal jobbkvällar, påverkansmöjligheter samt både fysisk och mentalt stimulerande arbetsuppgifter. Att få arbeta med hästarna och utvecklas i den egna ridningen fanns också med som en aspekt för att fortsätta sin anställning.
10. Samtliga svaranden anger att de skulle sluta sin anställning/byta yrke om yrket/anställningen inte skulle motsvara deras förväntningar och det är brist på utvecklingsmöjligheter. Därefter anges dålig arbetsmiljö i form av stress, hög arbetsbelastning och en organisation (läs styrelse) som inte fungerar vara den näst största orsaken till att de skulle välja att avsluta sin tjänst. Även arbetstidernas förläggning var av stor vikt vid ett sådant beslut. Lönefrågan var inte ett huvudskäl men kan ses som en av fler påverkansfaktorer.
11. **50% av de svarande kunde tänka sig ett framtida chefsuppdrag.** En orsak till att inte arbeta som ridskole-/verksamhetschef angavs arbetsgivar-/personalansvaret
12. **Det finns fler kompetensutvecklingsområden som ridlärarna lyfter som betydelsefulla för deras egen ridlärarroll.** Exempelvis nämndes utbildning inom funktionsvariationer/funktionsnedsättningar, NPF, psykisk ohälsa, föreningskunskap, värdskap, ekonomi, hästvälfärd, pedagogik, kundbemötande/värdskap, digitala kunskaper, anläggningsvård i särskilda miljöer.
13. Avslutningsvis lyfter ridlärarna fram att **yrket ridlärare behöver mer marknadsföring och att det är få som vet vad ridlärarrollen innebär i sin helhet.**

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

Ridlärarytbildningarnas förläggning anses vara en **anledning till att det kan vara svårt att rekrytera ridlärare i andra delar av landet.**

I **ridlärarnas uppdrag** finns fler parametrar som tex förberedelser, bemöta elever på och utanför lektionen, vara kompis och mycket mer. Det saknas specificering och tid för de arbetsuppgifter som ligger utanför lektionstid eller stalltjänst.

Ridlärarnas arbetsvillkor påverkas av dess ledning (styrelse) men också av omvärldsfaktorer så som det ekonomiska läget i världen. Ridlärarna känner en oro över båda dessa faktorer som påverkar deras arbetssituation.

Häst- och stallansvariga

(Bil.8)

1. Det är stora variationer mellan hur länge häst- och stallansvariga har varit i yrket, hur länge de varit på samma ridskola och vilken utbildningsnivå de har. Det bör tas i beaktande när denna grupp diskuteras. Den genomsnittliga tiden inom yrket för den här gruppen var 15,2 år.
2. Den här målgruppens genomsnittliga anställningstid vid nuvarande ridskola var 12,6 år.
3. Det som påverkar valet att arbeta på och stanna på nuvarande arbetsplats är trivsel med hästar, kollegor, elever. De anser också att den goda utvecklingspotentialen för verksamheten är viktig och känslan av att arbetet går att påverka. Fler har även en nära koppling till ridskolan under uppväxten. Bra arbetsscheman med varierande arbetsuppgifter, god gemenskap med kollegor, bra chef, goda rutiner och god hästhållning angavs som betydelsefullt för att vilja jobba på arbetsplatsen.
4. I den här gruppen har en person gymnasieexamen med den inriktningen som traditionellt betecknas som hästskötarinriktning. Den andra svarande som angett ha en liknande examen har gått ett annat yrkesprogram men med en individuell studieplan mot hästskötare.
5. Gemensamt för fler av de svarande är att de anser att **branschen har en viktig funktion när det gäller att förbereda dem för yrket.** Internutbildning används i hög grad.
6. Ingen av de svarande har examen från Ridsportgymnasiet Strömsholm eller från Flyinge Hästsportgymnasium.
7. Övervägande del av de svarande **avsåg inte att genomföra nästa nivå av SRL.**
8. Majoriteten anser att **praktisk erfarenhet från hästskötaryrket är avgörande för** om man är förberedd för yrket samt att man blir mer kunnig ju längre man jobbat. Det är vanligt att ha en intern utbildningsrutin i stället för att anställa utbildade hästskötare. Utbildningen är då riktad mot den aktuella arbetsplatsen. Det är också vanligt förekommande att de som arbetar med hästar och stall har en högre utbildning tex ridlärare eller hippologexamen.
9. En mindre andel har en **hästskötardiplomerings**.
10. Det finns **stora variationer gällande behovet av kompetensutveckling.** SRL1, hästsäkerhet, arbetsbeskrivningar och utbildningsmaterial på modersmål, ledarskap, grunden i budgetarbete och personalfrågor finns ett behov att utveckla sig inom.
11. De svarande stannar i yrket eftersom de får jobba med djur i allmänhet och hästar i synnerhet men också med människor. Yrket anses också vara en bra väg för integrering i samhället. Integreringen gällde nyanlända personer men ansågs också kunna gälla andra former av integreringsbehov. Trivsel på arbetsplatsen och med kollegorna anges också samt att det är ett fysiskt och mentalt stimulerande arbete som gör att de vill stanna i yrket.
12. Det finns fler bidragande orsaker till att den här gruppen valt att stanna på just den aktuella ridskolan. Bland annat anges att ridskolan har en utvecklingspotential, att få stimulerande utmaningar i arbetsuppgifterna, att både få arbeta självständigt och med jobbarkompisar och

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

att personalen trivs är viktiga parametrar. Dessutom lyfts att det är viktigt hur stallet är utformat eftersom det är själva arbetsplatsen. En annan aspekt är att vid de ridskolor där eleverna får en helhet, dvs mycket hästhantering, innebär för stallpersonalen att de blir en del av ridskolans elevverksamhet och att de känner sig inkluderade i verksamheten.

13. Gruppen anser att tunga moment, den låg lönen, styrelsens arbete, att ständigt vara nåbar är riskfaktorer som skulle påverka ett beslut om att avsluta sin anställning.
14. Det finns ett mindre intresse för att, på sikt, utbilda sig till ridlärare.
15. Avslutningsvis finns ett extra medskick från den här gruppen. De lyfte att det finns ett **behov av en ökad inkludering för deras arbetsgrupp**. De känner sig ofta inte riktigt med varken inom fortbildningar eller inom förenings- och ridskolefrågor generellt. De anser att en **styrelse som är närvarande/synlig och delaktig** i verksamheten är viktigt för verksamheten. Idag finns häst- och stallskötsel som en integreringsåtgärd från kommunen. Ridskolorna behöver stöd i form av utbildningsmaterial på andra språk än svenska. Många av de som är inne i en sådan verksamhet kan inte engelska varför andra språk är vanligt.

Sammanfattning enkätstudie

SRL

(Bil.9)

1. Flertalet kursdeltagare går SRL utbildningarna för att **öka sin ridlärarkompetens** av egen vilja eller att det är arbetsgivarens vilja. Högre lön, att höja den egna nivån i ridning och att ha utbildningen som en grund för vidare studier till yrkeslärare anges också som skäl till att de sökte utbildningen.
2. **Ridlärare är det stora målet för samtliga SRL nivåerna.** Det finns en infärgning från andra yrken som tex tränare, ridskolechef och yrkeslärare. SRL III avviker något, då **ingen avser arbeta som ridskolechef** efter avslutad utbildning.
3. Samtliga SRL nivåer har en **stor erfarenhet av ridskoleverksamhet** i minst ett år när de börjar sin utbildning. Det är en stor andel kursdeltagare, som har mer än fem år i yrket vilket innebär en gedigen erfarenhet redan innan påbörjad utbildning även på den lägsta SRL nivån.
4. Det finns en övervägande andel kursdeltagare som har **erfarenhet av förtroendeuppdrag** inom föreningarna.
5. Samtliga SRL nivåer har en övervägande andel kursdeltagare som anser att **utbildningen förbereder dem för deras yrkesval.**
6. För att bli ännu mer förberedd för yrket anger SRL I och SRL II att de har för avsikt att gå nästa steg inom SRL. Samtliga SRL nivåer har för avsikt att genomföra **tränarutbildningen.** SRL III avser även att genomföra **funktionärsutbildning.** SRL II och SRL III avser genomgå annan utbildning anordnad av SvRF.
7. Samtliga SRL nivåer tror att tillgången på jobb är god. Den synen på arbetsmarknaden ökar med varje Level och SRL III är **100% övertygade att de har arbete** efter avslutad utbildning.
8. Kursdeltagarna inom SRL utbildningarnas alla nivåer anser att det skulle bli ännu **mer attraktivt att arbeta på ridskolor** om det fanns en bättre lönebild, bättre arbetstider, möjlighet till heltidstjänster, duktiga chefer, tydlighet i organisationen, ett mervärde i att arbeta på ridskola, att lagar och regler för anställda följs, att arbetsgivarna agerar professionellt och värnar om sina anställda, att man använder utbildad personal, att det ges möjlighet att vidareutbilda sig och att det också lönar sig att gå vidareutbildningar.

Hippologprogrammet

(Bil.10)

1. Hippologstudenterna anger att de går utbildningen för att öka sitt hästkunnande, att få arbeta med hästar, att de får möjlighet att utvecklas i sin ridning, att utbildningen ger möjlighet till högre lön, att utbildningen ger möjlighet till anställningar med reglerade arbetstider. Det finns även de som anger att de går utbildningen för att vill studera just vid riksanläggningarna och att de lockas av anläggningarnas fina hästar och duktiga tränare.
2. Målet för hippologstudenterna är att efter avslutade studier i första hand arbeta som **hästutbildare** eller fortsätta med **högre studier**. Andrahandsmålet är att arbeta som ridlärare eller tränare. Tredjehandsmålet är att arbeta som ridskolechef eller yrkeslärare.
3. Den övervägande andelen hippologstudenter har sin ridskoleerfarenhet från att ha varit elev vid ridskola. En övervägande andel har **erfarenhet av att ha varit ideellt engagerad**. Det finns även erfarenhet av att ha varit anställd vid ridskola eller arbetat ideellt i olika former.
4. En något övervägande andel studenter anser att de, under hippologutbildningen, blir **förberedda för sitt yrkesval**.
5. För att ytterligare **bli förberedd inför sitt yrkesval** anser studenterna att de har behov av i första hand genomföra SRL II, SRL III samt tränarutbildning.
6. Uppfattningen om hippologernas arbetsmarknad är att det finns **god tillgång** på arbete eller **medelgod tillgång**.
7. För att göra ridskolan än mer attraktiv som arbetsplats anser hippologstudenterna att det behövs en **ökad status av ridläraryrket**, att hippologexamen ska ge högre ingångslön i ridläraryrket, en bra arbetsmiljö, bra arbetstider och elever som respekterar ridläraren.

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

Ridsportgymnasiet Strömsholm & Flyinge Hästsportgymnasium

(Bil.11)

1. Eleverna i åk 3 på Strömsholm vill gå ett gymnasium för att få en rolig och intressant gymnasietid, bli ridlärare, bli en bättre ryttare, lära sig mer om hästar och jobba med hästar, få ta del av miljön på Strömsholm och knyta kontakter, vill gå ett gymnasium med mycket praktiska inslag, vill bli mer än bara hästskötare, vill gå på Strömsholm som anläggning. Eleverna i åk 3 på Flyinge valde utbildningen för att få en bred gymnasieutbildning inom häst och få en utbildning som förbereder dem för att i framtiden kunna driva en egen anläggning.
2. Övervägande andel elever vid Strömsholm och samtliga elever från Flyinge har varit elev vid en ridskola innan de sökte till utbildningen. En övervägande andel, vid båda anläggningarna, har **erfarenhet av förtroendeuppdrag** vid sin ridklubb.
3. Strömsholms elever vill, efter avslutad utbildning, i första hand arbeta som **ridlärare**, i andra hand arbeta som **hästskötare utomlands** och i tredje hand som hästskötare i Sverige. Flyinges elever vill i första hand arbeta som **stallansvariga**, i andra hand som hästskötare i Sverige, som hästansvariga på ridskola eller som verksamhetsansvariga.
4. En övervägande andel elever vid Strömsholm anser att utbildningen **förbereder dem för det yrke de valt** och vid Flyinge anser samtliga svarande elever att **utbildningen förbereder dem för deras yrkesval**.
5. Eleverna vid Strömsholm anser att **beridarprogrammet** och **tränarutbildningen** är utbildningar som skulle ge dem mer förberedelser inför det yrke de valt. Även Hippologprogrammet och SRL utbildningarna anses betydelsefulla inför deras yrkesval. Eleverna vid Flyinge anser att **SRL** och **beridarprogrammet** är utbildningar som Flyingeeleverna vill genomföra för att vara, ännu mer, förberedd för sitt yrke.
6. Majoriteten av eleverna vid både Strömsholm och Flyinge har uppfattningen att det är **god tillgång på jobb**.

Åtgärdsförslag

Under den första delen återges bakgrunden till åtgärdsförslagen. Därefter är åtgärdsförslagen indelade i kort- och långsiktiga åtgärder. De är även föreslagna i en rangordning där de med högst prioritet beskrivs först och därefter i fallande ordning. Åtgärderna är föreslagna utifrån svaren som framkom vid intervjuer, enkäter, samtal med referenspersoner, projektgrupp, SvRF Ridklubb/Ridskola samt genom studier av tidigare undersökningar. De åtgärder som kallas för "övriga åtgärder" utgår från resultatfynd som ligger något utanför det här projektets ramar men ändå är värdefulla att synliggöra.

I ett framtida arbete med åtgärdsförslagen kan fler parter behöva involveras. Personalen inom SvRF kansli Ridklubb/Ridskola tillsammans med ridsportdistrikten, föreningarna och utbildningsanordnarna är viktiga aktörer i ett framtida utvecklingsarbete. En ömsesidig strävan mot utveckling är värdefull för det fortsatta arbetet. Även övriga "Förenings Sverige" kan med fördel vara en samarbetspart inom föreningsfrågor.

Föreningarnas arbete med att behålla och rekrytera medlemmar i sina verksamheter behöver fortsätta. Det är även av vikt att föreningarnas arbete ger medlemmarna känslan av att de tillhör föreningsgemenskapen. Föreningar som har kö till sina verksamheter behöver även inkludera de presumtiva medlemmarna i känslan av att de är betydelsefulla. För att detta ska vara fullt möjligt behöver tillgängligheten av ridlärare och ridskole-/verksamhetschefer vara god och det behöver vara lätt att nå ansvarig person inom föreningarnas verksamheter. Det är bland medlemmarna, deras familjer, vänner och i deras övriga nätverk som de framtida ledarna finns. Det behöver även vara lätt för individen att få kontakt med föreningen. Som beskrivs i metod delen fanns det svårigheter att få fram korrekta kontaktuppgifter och nå föreningarna. Det är något som också distriktens personal och referenspersoner inom projektet upplevt. Uppdaterade kontaktuppgifter behöver finnas lättillgängligt även för föreningarnas medlemmar, presumtiva medlemmar och andra organisationer.

Behålla

Det finns behov av ett ökat fokus för att behålla de förtroendevalda och den personal som finns i föreningarnas verksamheter. Idag finns ett behov av utbildade ridlärare och ridskole-/verksamhetschefer. Enligt Pensionsmyndigheten tar allt fler yngre ut pension än tidigare och antalet pensionärer, i förhållande till antalet arbetande av befolkningen i stort, fortsätter att öka (SCB, 2021), (Pensionsmyndigheten, 2021). Föreningarna bör se över sin strategi för att både behålla sin personal, möjligheten att använda seniora medarbetare och rekrytera ny personal. Ett stöd till föreningarna i framtagande av en sådan strategi kan vara värdefullt.

Datauppgifter framtaget från REQS visade att drygt 85% av föreningarna hade någon form av arbetsbeskrivningar för sin personal (Reilly, 2022). Enligt personerna som intervjuades fanns ändå ett behov av mallar för arbets- eller befattningsbeskrivningar. Ett framtagande av mallar kan exempelvis innebära ökad förståelse för uppdraget både hos arbetstagaren och arbetsgivaren. I mallarna kan det vara lämpligt att exempelvis skapa enkla formulär där föreningarna själva kan ändra givna utgångspunkter, utifrån verksamhetens behov.

I intervjuerna, med ridskolornas personal, framkom att de upplevde täta byten av styrelseledamöter som en arbetsmiljöfråga. Varje gång hela eller del av styrelsen byts ut så innebar det att personalen

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

skulle komma att få ny eller delvis ny arbetsgivare, vilket i sig ansågs skapa en oro hos personalen. Den här typen av organisationsform innebär att det är naturligt att ledamöter avslutar sitt uppdrag och nya tillkommer. Enligt de intervjuade fanns en alltför hög omsättning av ledamöter. En ökad samsyn och förståelse för uppdragen inom förening och ridskola, god kommunikation och ett gott teamarbete oavsett eventuellt byte av ledamöter kan bidra till en minskad oro och ökad trivsel hos personalen. En professionell arbetsgivare som uppskattar och tar hand om sin personal bidrar till att fler vill fortsätta arbeta i föreningen och på ridskolan. Som exempel på vad som ansågs vara viktigt för att stanna på sin ridskola nämndes:

- Styrelsearbetet behöver vara stabilt över tid. Struktur och rutiner bör vara tydligt så att det inte förändrar förutsättningar vid byte av ledamöter.
- Arbetsgivaren behöver värna personalens fritid.
- Låt personalen ta ansvar och ge dem befogenheter att sköta sina arbetsuppgifter.
- Det måste lönemässigt löna sig att vara utbildad ridlärare och ridskole-/verksamhetschef och att genomgå fortbildningar.

För att föreningarna ska kunna vara professionella och uppskattade arbetsgivare är det av vikt att föreningarna ser över möjligheterna för styrelsen att delta i styrelseutbildningar. De behöver ha förståelse och kunskap om arbetsgivaransvaret och förtroendeuppdraget redan innan de antar sitt uppdrag.

Fler föreningar beskrev, hur de arbetade för att entusiasmera och engagera både sina medlemmar, förtroendevalda och sin personal. Det fanns variationer i tillvägagångssätt men en gemensam faktor var teamet. Antingen hade de ett sammansvetsat team eller var i behov av att skapa väl fungerande team. Föreningar beskrev även ett behov av ökat stöd till styrelseledamöter. Att arbeta med utveckling av teamet inom och runt styrelsen samt tydliggöra styrelsens uppdrag finns idag inom befintliga utbildningar och genom dokumentmallar på SvRF hemsida. Det kan ändå vara positivt att uppmuntra till mentorsstöd inom styrelserna. Även stöd från externa mentorer kan vara ett sätt att ge styrelserna en ökad förmåga att organisera och prioritera rätt i sitt arbete, ökad trygghet och en styrka i förtroendeuppdraget. Vikten av att vara del i en gemenskap, dess betydelse för individen och föreningarna, är känt från tidigare studier (Fridlund, 2020). Fler föreningar beskrev att det fanns grupperingar, inom föreningarna, vilka arbetat med "egna agendor" och som negativt påverkat sammanhållning och föreningsarbete. Det fanns också en frustration över att inte kunna entusiasmera medlemmarna till ideellt engagemang. Föreningar beskrev hur de diskuterat att ta ut avgifter om medlemmar inte är delaktig i föreningens arbete. Det här strider mot vad ideellt engagemang står för. För att kunna motivera till engagemang i föreningarna behöver medlemmarna känna att de har samhörighet, att de har en kompetens som de kan bidra med eller utveckla och autonomi dvs att de kan arbeta med frågor på ett sätt de känner sig bekväma med. För att få medlemmarna att utveckla ett ideellt engagemang behövs kunskap om vad det är som hindrar dem från engagemang. Därefter formas engagemanget utifrån individens möjligheter (Schoug, 2021), (Trast & Thun, 2020). Detta behöver prioriteras av föreningarna i sina åtgärder.

Den geografiska placeringen ansågs vara ett problem hos en del föreningar men upplevdes också ha sina fördelar. Att exempelvis vara en förening med ridskola på en liten ort där utbudet av andra aktiviteter kan vara färre och betydelsen av verksamheten då vara större. Detta var något som de intervjuade var medvetna om och använde sig av i det ideella engagemanget och i dialogen med

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

kommunerna. Samtidigt fanns det en problematik i att få personal att stanna på orter där det är ont om bostäder eller där eventuell partner har svårt att finna arbete. För att kunna rekrytera, exempelvis ridlärare till en ny ort, behöver bostadsfrågan därför finnas med i föreningens strategiplan för framtida nyrekryteringar. Det krävs även ett samarbete med kommunen, bostadsföretag på orten och privata bostadsägare för att kunna förbättra bostadssituationen. En dialog mellan föreningarna och de övriga agrara näringarna, gällande bostadsfrågan för personal, kan vara en framkomlig väg. Kontakt kan exempelvis tas med den lokala LRF avdelningen eller med enskilda lantbrukare för att få en inblick i möjliga boenden. Det finns lagar som reglerar möjligheterna till tjänstebostad och Gröna arbetsgivare har påbörjat ett arbete för att försöka påverka en positiv utveckling av de bestämmelser som finns för tjänstebostad (Kihlin, 2023).

Kompetensutveckling förtroendevalda

Behovet av kompetensutveckling hos föreningarnas förtroendevalda varierade, beroende på vilken grundkompetens som fanns. Även den här frågan upplevdes som ett problem beroende på det geografiska läget. Det uppfattades som en svårighet för förtroendevalda att ta den tid som krävs för att delta i befintliga kurser och utbildningar. Detta ställer krav på kursernas och utbildningarnas utformning samt tillgänglighet. Idag finns korta digitala utbildningsfilmer, checklistor, mallar, etc att utgå från, på SvRF hemsida. Ändå efterfrågades bland annat just detta, av de förtroendevalda. Förtroendevalda efterfrågade också stöd i situationer som exempelvis när förtroendevalda lämnat sitt uppdrag utan överlämning till övriga eller nya styrelseledamöter. Det angavs behov av enkla checklistor, en tydlig manual för hur en överlämning bör gå till mellan de gamla och de nya styrelsemedlemmar och befattningsbeskrivningar för styrelseuppdraget. Detta är sådant som redan idag finns via [Föreningsutveckling \(qbank.se\)](https://qbank.se). Tillgängligheten och medvetenheten bör ökas gällande denna hjälp i föreningsarbetet. De föreningar som använde sig av exempelvis Microsoft Teams för sitt styrelsearbete beskrev en trygghet i överlämnandet till nya ledamöter.

Behov av styrelseutbildning fanns inom följande områden:

- Arbetsgivarrollen
- Ledarskap och ekonomi-/verksamhetsstyrning
- Utveckla/leda team

Det ideella engagemang som kommer från föreningarnas medlemmar är grunden i föreningsverksamheten och en förutsättning för verksamheten. Av föreningarna beskrevs ideella uppdrag bestå av styrelseuppdrag, kommittéer eller sektioner för anläggning, tävling, café, etc. Ett fåtal föreningar beskrev att häst- och ridlektioner samt hästskötsel ingick som ideellt uppdrag. Det fanns även tankar om att ta ut avgifter när medlemmar inte engagerade sig i föreningens verksamhet. Detta är problematiskt eftersom det finns en risk att det strider mot svensk lagstiftning samt SvRF regelverk och riktlinjer (SvRF, 2021). Den "Ridskolepolicy" som SvRF tagit fram gäller för alla föreningar som är anslutna till SvRF. Oavsett det är föreningar som driver ridskola i egen regi eller samverkar med privata näringsidkare är det av vikt att styrelsen förstår och axlar sitt ansvar som arbetsgivare och förtroendevald.

Kompetensutveckling ridskole-/verksamhetschef

I föreningarnas prioriterade områden gällande kompetensutveckling av ridlärare och ridskole-/verksamhetschefer ingick: pedagogik, funktionsnedsättningar, fördjupad hästkunskap, HR kunskap, ekonomi. Hästnäringens yrkesnämnds undersökning (2022) visade även att det fanns en efterfrågan av utbildning inom innovation och marknadsföring. Beroende på var i landet verksamheten fanns önskades fysiska- eller digitala utbildningar.

Kompetensbeskrivningarna för SRL II och III innehåller, en del av den kompetens som efterfrågas av ridskole-/verksamhetschefer. Det finns uttryckligen beskrivet att kompetensen, på den här nivån, ska inkludera att leda och ansvara för personal, verksamheten och ridskolornas ekonomi. I enkätundersökningen med kursdeltagare från respektive utbildning hade en del av SRL I och SRL II intentioner att, efter avslutad utbildning, arbeta som ridskolechefer. Den intentionen fanns inte hos SRL III.

Kompetensutveckling ridlärare

Idag finns flera vägar att bli ridlärare. De olika vägarna gör att diplomeringen, som nås genom yrkesprov, är det verktyg som finns för att upprätthålla den kompetensnivå som branschen efterfrågar. Det är av vikt att det finns en samsyn mellan ridlärarutbildningarna och tydliga nivåer av kompetenser så att utbildningarna fyller den kompetens som krävs för att nå respektive nivå av diplomering. Progressionen i kompetensbeskrivningen mellan SRL I och SRL II är tydlig. Mellan SRL II och SRL III beskrivs progressionen genom definitionerna "kunskap om", "god kunskap om" samt "fördjupad kunskap om". SRL II har flest områden där kompetensen benämns "god kunskap om". SRL III har flest områden där kompetensen benämns "fördjupad kunskap om". I övrigt är kompetenserna de samma för de båda nivåerna. Generellt, inom yrkesutbildningar och deras kompetensnivåer, finns en tydlig progression av kunskap och färdigheter. Progression skapas genom att kunskaper och färdigheter från en lägre nivå följer med till nästa nivå och utgör en grund för den högre kompetensnivån. I den högre utbildningsnivån finns då en utvidgning och fördjupning av den grundläggande kompetensnivån. Denna utvidgning och fördjupning kan behöva förtydligas mellan kompetensnivåerna inom SRL, för att mer precist tydliggöra när en kompetens uppnåtts.

Fler föreningar använde begreppet instruktör när de syftade på ridläraren, vilket visade på en otydlighet av ridlärarrollen. En instruktör är en person som ger upplysning om lämpligt sätt att genomföra vissa moment. En lärare, i det här fallet ridlärare, är en person som genomför undervisning, inom en skola, på ett systematiskt sätt och i organiserad form (NE-National Encyklopedin, 2022). En ridlärare är någon som yrkesmässigt skapar ett lärande i hur ryttare och häst ska samspela på bästa sätt. En svensk ridlärarens kompetensområde omfattar både hästen och människan och hur de tillsammans ska kunna samspela på bästa sätt. Benämningen instruktör frångicks av SvRF 2010. Ridlärarens yrkestitel bör stärkas och särskiljas från en instruktörsroll. För att säkerställa en framtida yrkeskår med hög kompetens och fler som vill arbeta som ridlärare bör yrket ridlärare tydliggöras och stärkas.

Intervjuerna visade en skillnad i status mellan ridlärare och tränare. Tränare uppfattades ha en högre status än ridlärare. Enkätstudien visade att fler studerande hade som mål att bli tränare än att bli ridlärare. Ridlärare och tränare utför delvis samma pedagogiska uppdrag men med olika utbildningsvägar och examinationskrav. En tränare är en person som ansvarar för någons försök att

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

förbättra färdighet genom särskilt anpassade övningar (NE-National Encyklopedin, 2022). Ridlärarens roll bör tydliggöras och stärkas i förhållande till tränarens roll och för att öka sin attraktion som yrke.

Enligt kartläggningen behöver ridlärarnas kompetens stärkas inom fler områden. Möjligheten till kompetensutveckling behöver även tillgängliggöras för fler ridlärare. Exempelvis efterfrågades kurser inom funktionsnedsättningar, NPF, psykisk ohälsa, föreningskunskap, ekonomi, hästvälstånd, pedagogik, kundbemötande/värdskap, digitala kunskaper och anläggningsvård i särskilda miljöer. Tillgängligheten föreslogs förbättras genom att fler utbildningar läggs i distrikten samt genom digitala utbildningar. Förmågan att skapa ett kollegialt lärande inom eller mellan föreningar kan också skapa en ökad kompetens. Detta genomförs delvis idag men kan med fördel utvecklas. Ett ökat arbete för att knyta nätverk mellan föreningar och att främja god sammanhållning inom föreningarna kan vara en väg till ökat kollegialt lärande. En annan väg till att möjliggöra kollegialt lärande kan ske genom att frågan, om hur detta bäst skapas och genomförs, tas upp inom befintliga utbildningar.

Kompetensutveckling häst-/stallpersonal

Kartläggningens grupp av hästskötare, stallpersonal, häst- och stallansvariga innehöll få respondenter. Det är en grupp som kan behöva en egen kartläggning då de fyller en viktig roll inom hästnäringen generellt och så även inom ridsporten. Det finns idag utbildningar som riktar sig till hästskötaryrket med ett brett perspektiv men också utbildningar med mer tydliga inriktningar mot tex rid- eller travsport. I den här kartläggningen framkom att det var vanligt att det ingick i ridlärauppgiften att sköta stall, anläggning och hästar. Det fanns därför en svårighet att beräkna och ge en tydlig bild av hur stor andel av tjänsten som åtgick till häst- och stallskötsel. Det ansågs svårt att hitta kompetensutveckling för hästskötare varför möjlighet till kompetensutveckling kan behöva ses över.

Forskning har visat att yrkesutbildningar på gymnasienivå, generellt, inte räcker för de kvalifikationer som krävs på arbetsmarknaden. Det har även visat sig att de kvalifikationer som krävs i arbetslivet inte riktigt tillgodoses av universitet och högskolor. Det svenska utbildningssystemet innebär att utbildningsanordnare därför behöver utveckla ett utökat samarbete med branschernas arbetsgivare för att kunna genomföra utbildningar enligt deras behov (Köpsén, 2022). Detta kan ske genom medverkan i gymnasiet nationella- eller lokala programråd samt ledningsgrupper inom yrkeshögskolan. En annan möjlighet, för att föreningarna ska kunna få de kompetenser som efterfrågas, kan vara att SvRF och berörda utbildningsanordnare utökar sitt samarbete gällande utvecklings- och utbildningsfrågor.

Rekrytering förtroendevalda

Enligt kartläggningen har föreningarna svårigheter att rekrytera förtroendevalda till styrelseuppdragen. Vid riksanslagningarnas utbildningar får studerande idag information om föreningsverksamheten. Möjligheten att utveckla det utbildningsmomentet kan ses över i syfte att möjliggöra en ökning av presumtiva till föreningarnas styrelseuppdrag. Enkätstudien visade att merparten av de studerande hade erfarenhet från förtroendeuppdrag. Den här elevgruppen kan vara en rekryteringsbas till uppdrag som förtroendevalda, förutom att de är en bas för rekrytering av personal. Det kan krävas fler åtgärder för att få den här gruppen att vilja engagera sig. Det kan även finnas en rekryteringsbas utanför riksanslagningarna.

Rekrytering av personal

Kartläggningen visade att fler föreningar hade behov av mer personal generellt. Den ekonomiska situationen hos föreningar och ridskolor ansågs inte klara en personalökning. I HYN:s undersökning (2022) ansåg 68% av ridskolorna att de hade behov av mer personal.

Vid rekrytering av personal som ska arbeta nära barn, oavsett tjänst eller uppdrag, har föreningarna rätt att begära ett utdrag ur belastnings- och misstankeregistret. Föreningarna uppmanas idag, via SvRF hemsida att begära utdrag och föreningarna bör anamma den uppmaningen. Arbetsgivarens övriga bedömningar, om personens lämplighet för uppdraget, bör fortsätta. Utdraget ersätter inte en noggrann bedömning från arbetsgivarens sida (Polismyndigheten, 2023), (SvRF, 2022).

Rekrytering ridskole-/verksamhetschef

100% av de förtroendevalda ansåg att deras ridskole-/verksamhetschefer skötte det ansvarsfulla och omfattande arbetet med ridskolorna på ett föredömligt sätt och med god kompetens. Det framkom en viss oro för att de yngre som antar chefsroller saknar erfarenhet av att leda personal och verksamhet. Enligt studier genomförda där man gjort en jämförelse mellan yngre och äldre chefer/ledare (Åberg, 2008) finns skillnader i, hur de olika åldersgrupperna, hanterar sina uppdrag. Studien visade att de yngre ledarna hade mindre fokus på uppgifterna de skulle utföra och de var mer osäkra på vad de skulle lägga fokus på, i jämförelse med äldre chefer/ledare. De yngre ledarna litade mer på sin personal och gav dem mer frihet i sina arbetsuppgifter i jämförelse med de äldre cheferna/ledarna. Studien visade också att unga chefer/ledare agerade mer kortsiktigt men också att de lyssnade mer på personalen innan beslut fattades. Vid rekrytering av ridlärare och ridskole-/verksamhetschefer bör föreningarna vara medvetna om åldersgruppernas för- och nackdelar och dra nytta av dem. Den yngre ridläraren eller chefen kan ibland stärkas, i sin ledarroll, med en mer erfaren mentor och den äldre ridläraren eller chefen kan behöva den yngres infallsvinklar och nytänkande.

I kartläggningen ansåg drygt 55% av ridskole-/verksamhetschefer att det inte fanns någon utbildning som motsvarade deras uppdrag. De som arbetat länge i yrket hävdade att de själva skaffat sig erfarenhet och kunskap som var viktig för arbetet. Föreningarnas verksamheter är beroende av ridskole-/verksamhetschefer som kan utveckla och leda verksamhet och personal. Ett arbete kan behöva initieras för att belysa yrket och skapa en tydlig bild av vad yrket innebär. För att säkerställa att föreningarna får den kompetens de behöver, från yrkesgruppen, föreslås en kompletterande utbildning till ridskole-/verksamhetschef.

Fler utbildningsanordnare har ansökt och fått beviljat att bedriva Yrkehögskoleutbildningar med inriktning mot stall- och verksamhetschef men även mot ridlärare. YH-utbildningen "Stall- och verksamhetschef" i Sigtuna godkändes, i januari 2023, som en distansutbildning med 16 platser. YH-utbildningen till ridlärare godkändes, i januari 2023, för 12 studerande och är förlagd till Umeå. Branschen har getts möjlighet att påvisa behovet och branschens engagemang i utbildningarna, genom den avsiktsförklaring som åtföljer varje utbildningsansökan. Branschen har även uppdrag att engagera sig i utbildningarnas respektive ledningsgrupper. Som ledningsgrupp är de delaktiga i utbildningarnas mål, innehåll, kvalitet och mycket mer. Det är ett effektivt sätt att få efterfrågad kompetens till de egna ridskolorna. Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH) genomför tillsyn och

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

beslutar om utbildningarna håller sin kvalitet och följer utbildningsplanen (MYH, 2023). Effekten av YH utbildningar till ridlärare eller till verksamhetschef torde visa sig inom de närmaste 2–5 åren. Utbildningarna är beviljade ett begränsat antal antagningsomgångar, varför deras långsiktiga fortlevnad och påverkan på arbetslivet kan vara osäker.

Rekrytering ridlärare

Kartläggningen visade att det råder brist på utbildade ridlärare inom föreningarnas ridskoleverksamhet. Den geografiska placeringen kan delvis påverka möjligheten till att rekrytera personal men kan bara delvis förklara bristen på utbildade ridlärare.

- 33,3% av föreningarna ansåg att de saknade ridlärare.
- Den ekonomiska situationen och avsaknad av SRL kompetens var försvårande omständigheter vid rekrytering av ridlärare.
- Av 40 ridlärare hade 27 personer en ridlärardiplomerings.
- Under den senaste fyra års perioden har i genomsnitt 47,5 aspiranter diplomerats per år.

Av de siffror som framkommit via kartläggningen genomgår ca 60 presumtiva ridlärare/år en eftergymnasial utbildning, vid Hästnäringens Riksanläggningar, Ridskolan Strömsholm och Flyinge. Antalet studenter och kursdeltagare är dock varierande. Även de 32 gymnasieelever vid Ridskolan Strömsholm är presumtiva ridlärare, med möjlighet att avlägga yrkesprov för SRL I. Detta genomförs som en möjlighet efter gymnasieexamen. De flesta väljer andra yrkesvägar efter Ridsportgymnasiet och efter Hippologprogrammet. Det sammanlagda antalet presumtiva ridlärare är ändå stort. Tillsammans med övriga ridlärarutbildningar, utanför HRA, är antalet presumtiva ridlärare ännu större.

Tidigare undersökningar har visat ett behov av fler ridlärare men även generellt mer personal vid ridskolorna. HYN (2022) har undersökt behovet av antalet heltidsanställda vilket visade ett behov av att fler anställda men gärna på mindre tid än heltid. I stort överensstämmer det med kartläggningens intervjuer. Behovet, att arbeta heltid, skiljer sig mellan individer. Från kartläggningens intervjuer nämndes att det ibland kan vara en fördel att arbeta deltid. Driver personen i fråga egen verksamhet eller har annat arbete kan arbetet på ridskolan vara en kompletterande verksamhet på deltid.

Ridlärarutbildningarna vid Hästsportens Folkhögskola, SRL I, SRL II och SRL III, är väl beprövade av branschen. De kommer fortsatt att behövas, för att säkerställa en framtida kvalitet, kvantitet och stabilitet inom ridlärarutbildningarna. Det kan komma att uppstå en konkurrens mellan ridlärarutbildningar inom Yrkehögskolan och Hästsportens Folkhögskola. Utbildningarnas form, upplägg, innehåll samt diplomerings-/examinations grad är möjliga konkurrensfaktorer. Idag finns endast ridlärarutbildningar inom YH på nivå för SRL I.

Rekrytering häst- och stallpersonal

I undersökningen från HYN (2022) framkom ett rekryteringsbehov, hos ridskolorna, av personal inom häst-, stall- och anläggningsskötsel. I kartläggningen var rekryteringsbehovet inte lika uttalat. Kartläggningen visade att fler av de som arbetade med hästar och stall också arbetade som ridlärare. Det kan därför tolkas som att rekryteringsbehovet av häst- och stallpersonal är beroende av

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

ridlärarnas storlek på tjänster. Det kan därför vara en fördel om ridlärare, vid en rekrytering, är förberedda på att de kan komma att inneha arbetsuppgifter som häst- och stallpersonal. De intervjuade såg dessa dubbla yrkesroller som en kvalitetsmässig fördel för verksamheten.

Lediga jobb

Föreningarna har möjligheten att lägga upp lediga tjänster på SvRF hemsida under "Lediga jobb". Under det senaste året har 60–80 tjänster lagts upp under "Lediga jobb" med en liten ökning det senaste året. Enligt den policy som finns för sidan är detta en service för SvRF medlemsföreningar. I första hand är det tjänster för ridlärare och ridskole-/verksamhetschefer som läggs upp men även andra tjänster för personal på ridskolorna (Feltendal, 2022). Tjänsternas omfattning varierade mellan 10 – 100%. Efterfrågade utbildningsnivåer var, under december, övervägande genomgången SRL I utbildning, utbildad hippolog, diplomerad hästskötare eller likvärdig erfarenhet samt fritidsledare eller motsvarande. Övriga kompetenser som efterfrågades var bland annat att kunna planera och genomföra lektioner och andra aktiviteter vid ridskolan, stall- och anläggningskötsel, hästskötsel och hästutbildning, administration, driva projekt, B-körkort, arbete med barn och ungdomar, körning med traktor, etc (ridsport.se, 2022). Idag sker ingen insamling av statistik från "Lediga jobb". För att SvRF ska veta hur arbetsmarknaden ser ut behöver jobbstatistik kunna följas över tid. Det kan även finnas en nytta med transparant statistik för exempelvis myndigheter, utbildningsanordnare, forskare, arbetsmarknadens parter, etc.

Kortsiktiga åtgärdsförslag

De kortsiktiga åtgärdsförslagen kan implementeras i redan pågående verksamhet eller startas upp som ny verksamhet. Bakgrund och önskade effekter finns under kapitlet "Åtgärdsförslag".

Åtgärderna nedan föreslås i en prioritetsordning med kartläggningens största frågor och efterfrågade åtgärder först.

1) Marknadsför ridläraryrket:

- I de kortsiktiga åtgärderna behöver fördelarna med ridläraryrket lyftas fram och yrkesidentiteten diskuteras. Föreningar, deras personal och utbildningsanordnare har alla nytta av att yrkesidentiteten och yrkesstoltheten hos ridlärare stärks. Som en åtgärd för att stärka yrkesidentiteten behövs en kontinuerlig dialog om yrket och hur ridlärarna själva ser på sitt yrke samt hur de vill att andra ska se på yrket. Det kan med fördel genomföras inom de utbildningar som leder till ridläraryrket. Yrket kan även marknadsföras inom ridsportens övriga utbildningar. Detta som en åtgärd för att skapa en attitydförändring och stärka yrkets attraktionskraft hos presumtiva ridlärare. Yrkesidentiteten är viktig för att få fler att välja yrket ridlärare och att få fler att stanna i yrket.
- Lönefrågorna som uppkommit, i både intervjuer och enkätstudier, är en arbetsgivar- och avtalsfråga men hör också ihop med synen på yrket, yrkesidentiteten och yrkesstoltheten.
- Filmerna som används vid ryttargalan kan vara användbara i marknadsföringssyfte.

2) Behålla och rekrytera förtroendevalda och personal:

- Det finns behov av åtgärder som bidrar till att föreningarna, i större utsträckning, kan i första hand behålla men även rekrytera personal och förtroendevalda i verksamheten. Genom att arbeta fram strategier för att bli attraktiva arbetsgivare stärker föreningarna också sitt varumärke. Strategin kan exempelvis innefatta konkreta åtgärder i form av hur personal och förtroendevalda ska känna trygghet i uppdraget, planer för kompetensutveckling, karriärvägar och planer vid sjukskrivning, vikarier, nyanställning, ideellt arbete, etc.
- Utbildningsanordnarna som utbildar ridlärare, oavsett nivå, kan bidra till en ökad förståelse till varför ridlärare väljer att stanna i yrket eller väljer att gå vidare till andra yrken. Det kan ske genom ökade utbildningsuppföljningar av de som avslutat sina utbildningar till ridlärare. Det är viktigt att utbildningsanordnarna planerar detta med hänsyn till GDPR så att det blir möjligt att genomföra. Det kan vara fördelaktigt att utveckla en kontinuerlig dialog mellan utbildningsanordnare och SvRF om resultaten från utbildningsuppföljningarna.
- För att stärka ridlärarnas yrkesidentitet, med en ökad vilja att tillhöra yrket, kan en alumnverksamhet (alumn = tidigare studerande) för SRL ridlärare skapas. Alumnverksamheten kan bli ett värdefullt nätverk av ridlärare från många olika verksamheter. Genom att skapa en relation som bibehålls efter studierna, kan ett ömsesidigt utbyte berika både ridlärare och utbildningsanordnare samt bidra till en stärkt yrkesidentitet. Förslagsvis initieras detta i samarbete mellan Ridskolan Strömsholm, Hästsportens Folkhögskola och SvRF.

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

- Under kartläggningen efterfrågades material som kan underlätta förtroendevaldas och personalens arbete. Mycket av det som efterfrågades är sådant som redan finns. SvRF har en stor mängd utbildnings- och informationsmaterial som kan behöva bli mer känt att det finns och samtidigt vara lätt att finna.
- Det finns behov av kompetensutveckling av förtroendevalda och personal varför det kan underlätta föreningarnas medverkan om de fick möjlighet att långsiktigt planera detta. Exempelvis kan ett långsiktigt kalendarium gällande kommande kurser, utbildningar, konferenser, examineringar, etc innebära en ökad framförhållning och en ökad möjlighet att delta.

3) Utbildningar, kurser och informationsinhämtning:

- Öka medvetenheten hos föreningar och ridskolor om material, information och kurser som redan finns. Paketera dessa så att det blir lätt att hitta.
- För att öka både förståelsen för och kunskapen om arbetsgivaransvaret behöver kurser inom arbetsgivarkunskap prioriteras som utvecklingsområden för både verksamhetschefer och styrelser.
- Se över möjligheten att öka tillgängligheten är kurser och utbildningar. Det kan exempelvis inbegripa vilka kurser och utbildningar som helt eller delvis kan förläggas digitalt. Se även över de kurser eller utbildningar som helt behöver genomföras fysiskt på plats, om de kan förläggas på fler ställen i landet för att möjliggöra en ökad tillgänglighet.
- Föreningarna är medvetna om valberedningarnas betydelse men behöver hjälp med hur de kan lyfta valberedningen. En hjälp kan vara att i större utsträckning använda sig av de befintliga kurser som RF SISU och ridsportdistrikten anordnar för valberedningens ledamöter. Samtidigt behöver stödet som finns på [Föreningsutveckling \(qbank.se\)](http://Föreningsutveckling(qbank.se)) få en ökad synlighet.
- Samverkan, delaktighet och gemenskap är utmaningar och framgångsfaktorer för team och organisationer. Det finns behov av att stärka ridskole-/verksamhetschefer i att leda och utveckla team och organisationer. Befintliga utbildningar och kurser inom ämnet kan behöva marknadsföras mer, till exempel Ledarpraktikan som idag ges via Hästsportens Folkhögskola.
- Se över kursutbudet för hästkötare och förlägg dessa med fördel till distriktens utbildningsverksamhet, för att öka tillgängligheten.
- Se över om det är möjligt att göra Ridsportens Affärsskola tillgänglig för fler delar av landet, då den upplevs som värdefull för verksamheterna.
- De utbildningar och det stöd som finns genom RF SISU är uppskattade av föreningarna varför en fortsatt samverkan mellan RF SISU och SvRF ses som värdefullt.
- Utveckla stödet som finns på ridsport.se under "Lediga jobb" så att SvRF kan följa arbetsmarknadens behov. Annonserna kan också vara länkade till Gröna Jobb för att nå en större målgrupp samt underlätta för andra organisationer att finna branschunderlag för ridsporten. För att få korrekt statistik behöver föreningarna och ridskolorna uppmuntras att använda sig av sidan, även om de ofta rekryterar internt eller via kontakter.

Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda

4) Befattningsbeskrivningar:

- Skapa befattningsbeskrivningar för personal inom föreningarna, i form av exempelvis utgångspunkter vilka lätt kan följas och uppdateras av föreningarna själva. Befattningsbeskrivningarna kan även ses som ett stöd i rekryteringsprocessen av personal.
- Förtroendevalda har efterfrågat befattningsbeskrivningar för styrelseuppdragen. Det finns flera användbara mallar på [Föreningsutveckling \(qbank.se\)](http://Föreningsutveckling(qbank.se)) för förtroendevaldas roller. Då detta ändå efterfrågas behöver fler bli medvetna om de mallar som redan finns att ta del av.

5) Ideellt engagemang:

- Det är av vikt att kunna förmedla värdet av det ideella engagemanget och öka antalet personer som vill engagera sig ideellt samt åta sig förtroendeuppdrag. Därför kan en utveckling av rutiner, vara positivt, för att kontinuerligt nå ut med föreningskunskap och vikten av att engagera sig i föreningarnas arbete. Detta kan exempelvis ske vid konferenser och utbildningar samt i samverkan med RF SISU.

Långsiktiga åtgärdsförslag

Långsiktiga åtgärder behöver ges tid för att genomföras. Avsikten med förslagen är att ge ett större avtryck och effekt över tid. Bakgrund och effekter av förslagen finns under kapitlet "Åtgärdsförslag". Åtgärderna föreslås i en prioritetsordning med kartläggningens mest efterfrågade åtgärder först.

1) Ridlärare

- Verksamheterna behöver en ökad rekrytering av ridlärare och ridskole-/verksamhetschefer och då ridlärare i synnerhet. Ett tydliggörande av yrkenas innebörd och en marknadsföring av dessa yrken, bör få en långsiktig positiv effekt för verksamheterna.
- I syfte att stärka yrkestiteln ridlärare och samtidigt öka yrkets attraktion kan en översyn av utbildningssystemet vara fördelaktigt. Tydligare utbildningsvägar med eventuella tilläggsutbildningar, där detta behövs, kan med fördel utvecklas. Eftersom även tränarprofessionen och dess utbildningar togs upp i både enkät- och intervjustudien bör en eventuell översyn även inkludera tränarnas utbildningssystem.
- Samhälle och bransch är ständigt under förändring och utveckling. En översyn av innehåll och mål, i befintliga utbildningar, kan med fördel genomföras. Detta i syfte att säkerställa att utbildningarna svarar upp mot branschens behov.
- SRL utbildningarnas tillgänglighet kan behöva ses över, i syfte att öka intresset för utbildningarna och möjliggöra för fler personer att genomföra dem. Den geografiska placeringen är av betydelse för ett deltagande men även de olika nivåernas längd och utformning finns med i önskan att öka tillgängligheten. I första hand gäller detta SRL I men i en förlängning även SRL II och III.
- Idag finns ett flertal vägar till yrket ridlärare och nya utbildningar tillkommer. För att säkerställa den framtida kvaliteten av ridläraryrket och med förhoppning om att fler genomför ridlärardiplomering bör diplomeringens betydelse stärkas. En översyn kan med fördel inkluderas i en eventuell översyn av utbildningssystemet.
- Verksamhetscheferna och ridlärarna själva upplever att ridlärarrollen kräver mer kunskap inom fler pedagogiska områden. Exempelvis nämns kompetensutveckling inom specialpedagogik för att kunna möta människor med NPF diagnoser, psykisk ohälsa, etc. Detta kan med fördel utvecklas i de redan befintliga utbildningarna men även som kortare tilläggsutbildningar för verksamma ridlärare.

2) Ridskole-/verksamhetschef

- Befattningen är en möjlig framtida karriärväg för befintliga ridlärare. Det finns idag ingen renodlad utbildning till yrket ridskole-/verksamhetschef för ridskola. En sådan utbildning kan behöva skapas för att möta de behov som ridskolorna har. Utbildningsledarutbildningen inom Yrkehögskolan eller rektorsutbildningen inom gymnasieskolan kan exempelvis fungera som utgångsbild för att skapa en chefs-/ledarutbildning för ridskolornas verksamheter. Utbildningen bör genomföras mer eller mindre på distans. Detta för att göra den tillgänglig, oberoende av var deltagarna bor i landet.

3) Styrelse

- Antalet föreningar som genomför ett aktivt arbete med arbetsmiljöfrågor kan utökas. Arbetsgivarens ansvar, i de här frågorna, behöver tas på större allvar. Idag finns föreningsstöd från SvRF. Åtgärderna bör därför syfta till att få föreningarna att ta ansvar för och genomföra ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete. De föreningar som idag har ett kontinuerligt och fungerande arbetsmiljöarbete kan med fördel lyftas fram, i någon form, som en god arbetsgivare.
- En förenkling och minskning av föreningarnas administrativa uppgifter efterfrågades av förtroendevalda. Frågan bör utredas ytterligare då den lyftes fram som betungande för styrelsen. Samordning av administration, fördelning av administration inom föreningen, planering av administration, etc är förslag på åtgärder som kan vara lämpliga att undersöka närmare.
- Förtroendevalda efterfrågade stöd i olika former, varför ett system för mentorer till förtroendevalda föreslås. Ett mentorskap kan ske på fler sätt och kan finnas inom men också utanför föreningen.
- Digital kompetens är av vikt för att kunna genomföra exempelvis styrelseuppdrag. Föreningarna i samarbete med exempelvis distrikten och RF SISU föreslås stödja de styrelseledamöter som saknar digital kompetens. Behovet finns även hos personal vid flera ridskolor. Kollegialt lärande och digitalt mentorskap för både styrelse och personal kan öppna för snabba åtgärd.

4) Ideella krafter

- Självbestämmande teorins betydelse och motiven bakom ideellt engagemang behöver bli mer känt hos föreningarna. Kunskapen behöver ökas om att ideellt engagemang ska vara frivilligt (SvRF, 2023). Ett korrekt bemötande kan vara en väg för att få fler personer ideellt engagerade i föreningarnas verksamhet. Det kan även behöva tydliggöras vad som är lämpliga uppdrag för ideellt engagemang i föreningsverksamhet och vad som är personalens uppdrag. Det är ett långsiktigt arbete som behöver genomsyra både utbildningar, utbildningsmaterial och övriga kommunikationsvägar.

5) Häst- och stallpersonal

- Då kartläggningen fick in få svar, från den här målgruppen, bör en separat kartläggning genomföras.
- I syfte att ge gymnasielärare och skolledare en större inblick i ridskolornas behov av kompetens och ge SvRF en ökad inblick i gymnasiernas branschfrågor, kan en återkommande skolkonferens med landets gymnasieskolor vara till nytta.
- Ett arbete föreslås initieras för att synliggöra den här målgruppen, både i det lilla och det stora perspektivet och samtidigt öka antalet personer som vill arbeta i yrket vid ridskolorna.

Övriga åtgärder

Övriga åtgärder är förslag utifrån fynd som gjorts under projektets genomförande. Förslagen ligger något utanför projektets ramar men kan ändå vara värdefulla ur ett större perspektiv.

Föreningarnas tillgänglighet:

- En förbättrad och utökad tillgänglighet av föreningarnas personal och förtroendevalda kan genomföras med hjälp av REQS. En del av REQS är åtkomlig för föreningarna och distrikten. Kontinuerliga uppdateringar av kontaktuppgifter, personal och styrelse skulle kunna uppdateras av föreningarna själva. Denna uppdatering kan, med fördel, sättas samman med något som är till fördel för föreningsverksamheten och tillräckligt lockande för att kontinuerliga uppdateringar verkligen genomförs.

Insamling och användning av data:

- En översyn föreslås av hur REQS och övriga system, inom ridsporten, kan underlätta för SvRF att genomföra liknande kartläggningar som "Ridsportföreningens behov av yrkesverksamma och förtroendevalda".

Tillgänglig information:

- Det finns ett behov av informationsmaterial som kan läsas och förstås av fler i föreningarna. Målgrupperna är bland annat nyanlända och dyslektiker. Exempel på material är information om säkerhet i olika situationer, hästhantering, etc. Det kan finnas ytterligare områden och utbildningar, där detta kan behövas, varför efterfrågan kan behöva utredas ytterligare. Google translate är möjlig att använda men saknar fackuttryck, varför parlörer för föreningarna- och ridskolornas verksamhet kan vara till hjälp.

SvRF uppdrag:

- Från föreningarna råder en viss osäkerhet om vad som är fackliga eller juridiska frågor och vilka frågor som är Svenska Ridsportförbundets uppdrag. För att underlätta och påskynda hanteringen av frågor med skilda hemvister kan förtydligande i någon form finnas synliga och kontinuerligt förmedlas.

Samverkan:

- Flera av åtgärdsförslagen involverar fler organisationer. Det kan därför komma att behövas en mer långsiktig strategi för samverkan och dialog mellan SvRF, ridsportdistrikten, HNS, HRA, HFHS, HYN, RF SISU och arbetsmarknadens parter.

Framtida studier:

- Det finns frågeställningar i kartläggningen som med fördel kan undersökas djupare i framtida studier. En bank eller lista med frågeställningar, förslag på syftesformuleringar, målgrupp, etc kan förslagsvis tas fram och förläggas publikt på SvRF hemsida. Detta kan komma studenter till nytta i deras framtida examensarbeten. Någon form av kontakt med kansliet kan vara lämpligt för att tilldelas en studie.

Publik version av rapporten:

- Rapporten kan med fördel publiceras i en publik version så att läsaren uppfattar kartläggningen mindre tungläst. Det kan även finnas en fördel att bryta upp rapporten i tre områden som inkluderar förtroendevalda, personal och utbildning.

Referenser

Ali, F. & Persson, H. (2021). *Hälsofrämjande åtgärder i ideella organisationer - Hur ideella ridskolor arbetar med att skapa en hälsofrämjande arbetsplats*. Högskolan Dalarna.

Annergård, L. (2023). *Statistik, diplomerade*. Svenska ridsportförbundet. (Ej publicerat.)

Bibik, M., Milton, F., Månsson, C., Svensson, L. Kvalitet i kvalitativa undersökningar. (2003). Ekonomihögskolan, Lunds universitet.

<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1344970&fileId=2433327>

Centrum för idrottsforskning. (2014). <https://idrottsstatistik.se/ekonomi-och-etik/foreningarnas-kostnader/>

Enkätfabriken, 2023. <https://www.enkatfabriken.se/djupintervjuer/>

Fridlund, E. (2020). *Ledarskap i stallmiljö – normer, fostran och framtid*. Kandidatuppsats. Sveriges lantbruksuniversitet. https://stud.epsilon.slu.se/15656/11/fridlund_e_200625.pdf

Föreningsutveckling. (2022).

<https://ridsport.qbank.se/mb/?h=35e257929e45a6a765c65022f64d23e5>

Gröna Jobb. (u.å). [Gröna Jobb \(gronajobb.se\)](https://www.gronajobb.se)

Gymnasieguiden.se (2023)

https://www.gymnasieguiden.se/gymnasium?query=&program=12&orientation=99&variant=&profession=&sport=&county=&municipality_id=

Heldt, T. & Alnyme, O. CeTLeR - Högskolan Dalarna. (u.å). <https://hastnaringen-i-siffror.se/ridingSchoolReport.aspx>

Hästnäringens Nationella Stiftelse. *Att arbeta i hästnäringen*. (2022-01-21).

<https://hastnaringen.se/att-arbeta-i-hastnaringen/>

Jensen Yrkehögskola. (2023). <https://www.jensenyh.se/vara-yh-utbildningar/stall-och-verksamhetsledare-inom-hastrelaterade-naringar>

Köpsén, J. (2022). *Employers placing orders and students as commodities: Swedish post-secondary vocational education and training policy*, Journal of Vocational Education & Training, 74:2, 167-186, DOI: 10.1080/13636820.2020.1744695.

Lindahl, C., Andersson, I-M., Bergman Bruhn, Å., Bendroth, M. RISE, Högskolan Dalarna, Hushållningssällskapet Finansierat av Stiftelsen Hästforskning. (2021). *Attraktivt arbete inom hästsporten*.

https://www.du.se/contentassets/568188a24acb47e29b5fe8375e88f657/attraktivt_arbete_i_stallet.pdf

Lindahl, C. (2022). RISE Research Institutes of Sweden. *Improving work environment and safety within the horse sector through novel methods and tools*.

Myndigheten för yrkeshögskolan. (2023). <https://www.myh.se/nyhetsrum/nyheter/resultaten-i-den-senaste-ansokningsomgangen-inom-yh-program>

Novus. (2023-03-27). [Djupintervjuer - Novus analys- och undersökningsföretag](https://www.novus.se/nyheter/djupintervjuer-novus-analys-och-undersokningsforetag)

Pensionsmyndigheten. (2021-04-21). [Pensionsåldrar och arbetslivets längd Svar på regleringsbrevsuppdrag 2021 | Pensionsmyndigheten.](#)

Polismyndigheten. (2023-01-26). <https://polisen.se/tjanster-tillstand/belastningsregistret/information-till-arbetsgivare-om-registerutdrag/>

Reilly, A. (2022). *Reqs – SAM. Besöksprotokoll*. Svenska Ridsportförbundet. <https://ridsport.se/ridskola/arbetsmiljoarbete-> [Dataset].

Riksidrottsförbundet. (2022-10-27). [2021 Idrotten i siffror - RF.pdf](#)

Ring, S. (2023). *Statistik SRL*. Hästsportens Folkhögskola. (Ej publicerat).

Statistikmyndigheten SCB, (2023). Att välja metod och intervjupersoner. <https://www.scb.se/dokumentation/statistikguiden/undersokning-och-urval/att-valja-metod-och-intervjupersoner/>

Schoug, A. (2021-06-02). *Så stärker din förening det ideella engagemanget*. Stockholms universitet. <https://www.idrottsforskning.se/sa-starker-din-forening-det-ideella-engagemanget/>

Statistiska Centralbyrån. (2022-12-27). <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningspyramid-for-sverige/>

Statistiska Centralbyrån. (2021-12-01). [Antalet äldre per arbetsföra invånare ökar i Sverige \(scb.se\)](#)

Statistiska Centralbyrån. (2018-03-05). <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/ideellt-arbete-vanligt-i-norden/>

Svenska Ridsportförbundet & SISU Förlag. (2021). *Driva ridskola*. ISBN: 978-91-7727-083-6

Svenska Ridsportförbundet. (2022-12-16). <https://ridsport.se/>

Svenska Ridsportförbundet. (2022-12-16). <https://ridsport.se/ridskola/arbetsmiljoarbete-/frivilligt-arbete>

Svenska Ridsportförbundet. (2022). *Föreningar anslutna till Svenska Ridsportförbundet*.

Svenska Ridsportförbundet. (2022). *Ridsportdistriktens basutbud* [distriktens-basutbud.pdf](#).

Svenska Ridsportförbundet. (2022). *Ridskole- och Utbildningssektionen*.

Svenska Ridsportförbundet. (2022-12-27). <https://ridsport.se/om-oss/lediga-jobb>

Svenska Ridsportförbundet. (2022-10). [Info Y-prov SRL I och II.pdf \(ridsport.se\)](#)

Trast, L-M & Thun, M. (2020). *Vår ridsportförening*. SISU Förlag och Svenska Ridsportförbundet. ISBN 978-91-7727-068-3

Västra Götalandsregionen. Naturbruksförvaltningen. (2022-11-15). <https://www.vgregion.se/f/naturbruk/bys/utbildningar/verksamhetsledare/>

Åberg, U. (2008). *Är gammal alltid äldst? - En jämförelse mellan yngre och äldre ledares ledarstil*. Högsolan Väst. https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=od_681::c45acbd1f601dcf57a92a18b08285ee4

Projektgrupp

Lotta Hillbom. 2022. Projektgrupp. Svenska Ridsportförbund.

Maria Thun. 2022. Projektgrupp. Svenska Ridsportförbundet.

Marita Lindberg. 2022. Projektledare. Svenska Ridsportförbundet.

Referenspersoner

Maria G Sånesson. 2022. Skånes Ridsportförbund.

Carina Sundström. 2022. Norrbottens Ridsportförbund.

Anna Reilly. 2022. Svenska Ridsportförbundet.

Lena Annergård. 2022. Svenska Ridsportförbundet.

Lollo Magnusson. 2022. Svenska Ridsportförbundet.

Sandra Wiklund. 2022. Svenska Ridsportförbundet.

Personlig kommunikation

Damberg, Eva. Lärare. Ridsportgymnasiet Strömsholm. 2022-11-08.

Feltendal, Annica. Svenska Ridsportförbundet. 2022-12-28.

Karlsson, Maria. Hästnäringens Yrkesnämnd. 2023-01-04.

Kihlin, Roberth. Ordförande LRF Kommungrupp Västerås. 2023-01-15.

Lundqvist, Eva. Rektor. Hästsportens Folkhögskola. 2022-10-24. 2023

Löfgren, Maria. Studierektor Hippologprogrammet. Ridskolan Strömsholm AB, Flyinge AB. 2022-10-24.

Ridklubb/Ridskola, Svenska Ridsportförbundet. 2023-01-24.

Ring, Susanne. kursadministratör. Hästsportens Folkhögskola, Ridskolan Strömsholm AB. 2022-11-01.

Thybeck, Åsa. Rektor. Flyinge Hästsportgymnasium och Ridsportgymnasiet Strömsholm. 2022-11-08.

Tölix, Therese. Lärare. Flyinge Hästsportgymnasium. 2022-11-08.

Westholm, Sara. Arbetsmarknadsansvarig. Hästnäringens Nationella Stiftelse (HNS). 2023-01-18.

