

En skrift om att kartlägga mångfalden i våra organisationer

Ideell mångfald

Att välkomna alla i vår verksamhet

/Volontärbyrån/

Inledning

Vill ni ha fler volontärer till er verksamhet? Vill ni ha nya idéer och synsätt på hur ni kan driva er verksamhet och nå nya grupper? Saknar ni kunskaper inom vissa områden? Vinsterna med att verka för mångfald inom organisationen är många. Genom att öppna våra dörrar och inkludera individer med andra kunskaper och erfarenheter kan vi utveckla våra verksamheter, bli mer kreativa och nå fler.

Denna skrift bygger på erfarenheter från projektet Ideell mångfald som Volontärbyrån driver tillsammans med Afrikagrupperna, Friluftsförbundet Uppsala, Individuell Människohjälp, Makalösa Föräldrar, Scouterna, Stockholms Stadsmission, Tjejzonen och United Sisters. I projektet har vi tillsammans tagit fram en enkät samt genomfört en kartläggning av mångfalden bland volontärerna i de olika verksamheterna. Vi har även samlat läsvärda texter och erfarenheter från andra projekt, som inspiration till ideella organisationer som på egen hand vill bredda mångfalden i sin organisation.

Syftet med den här skriften är att ge exempel på hur vi som ideell organisation kan kartlägga mångfalden i vår organisation; att ta reda på vilka det är som engagerar sig i vår organisation och varför har de valt just oss? Tanken är att du som läser detta ska få inspiration i mångfaldsarbetet. I slutet av skriften finns ett lärande exempel från Scouterna där de berättar hur de har arbetat med mångfald. Vi lyfter även fram argument till varför ideella organisationer tjänar på att inkludera en mångfald av volontärer.

Begreppet mångfald kan tolkas på olika sätt och betyder olika saker för olika personer i olika sammanhang. Med mångfald menar vi i denna skrift bland annat de kategorier som finns i den svenska Diskrimineringslagen, det vill säga; etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och uttryck, sexuell läggning, religion och annan trosuppfattning samt ålder. Men vi tänker också på mångfald som olika erfarenheter, egenskaper, ekonomiska förutsättningar, utbildningsnivå samt andra kunskaper och färdigheter som vi har.

I skriften använder vi begreppet volontär. Att vara volontär innebär att du frivilligt engagerar dig i en ideell verksamhet utan att få betalt. I begreppet volontär inkluderar vi alltså även andra vanliga definitioner som till exempel ideell, frivilligarbetare, aktiv medlem och förtroendevald.

Varför ska vi arbeta med mångfald?


Det finns många vinster att göra genom att arbeta för att en mångfald av individer ska få möjlighet att delta i vår organisation. Har vi ett öppet klimat där alla kan delta oavsett bakgrund och förutsättningar skapar vi också utrymme för fler kompetenser, mer kreativitet och i förlängningen fler volontärer. De flesta ideella organisationer är överrens om att mångfald är någonting bra och något att eftersträva i verksamheten.

Som organisation vill vi vara öppna och välkomnande mot alla som är intresserade av att göra en insats hos oss. Fler och fler organisationer väljer att aktivt arbeta med mångfald för att utveckla verksamheten och öppna upp dörrarna till engagemanget för fler som inte traditionellt har engagerat sig tidigare. Exempel på sådana satsningar har gjorts av Vi Unga, Diskrimineringsbyrån Uppsala, Sverok, Ung Media och Svenska Scoutrådet. För att kunna bedriva ett målinriktat mångfaldsarbete i organisationen behöver vi ha klart för oss varför mångfald är bra för oss. Utan att ha tänkt igenom varför vi ska ha en mångfald i vår organisation blir det svårt att veta var vi ska börja.

Tre steg för att ta reda på varför vi ska arbeta med mångfald;

1. Ställ dig frågorna; Varför är mångfald bra för oss och vad innebär mångfald för oss i vår organisation?
2. Gör en inventering och kartlägg hur det ser ut i din organisation; Vilka kompetenser, bakgrunder och egenskaper finns redan i organisationen? Vilka saknar vi?
3. Fundera på resultatet; Vad gör vi för att attrahera de som inte finns i vår verksamhet idag?

Diskutera:

 **Ett första steg** i att arbeta för en bredare mångfald i en organisation är att fråga sig varför?

- **Varför** ska vi ha en mångfald av individer i vår verksamhet?
- **Kan** mångfald bidra till att uppnå verksamhetens mål? Hur?
- **Saknas** individer med vissa kompetenser, erfarenheter, bakgrunder i verksamheten? Skulle en tillkomst av dessa bättre kunna bidra till att verksamhetens mål uppnås?
- **Vilken** typ av mångfald vill vi ha?
- **Vad** menar vi med mångfald?
- **Speglar** volontärerna i organisationen de målgrupper vi vill nå?

Kom igång med mångfaldsarbetet

Ett första steg för oss att komma igång med mångfaldsarbetet är att vi skapar oss en bild av vilka det är som är volontärer hos oss idag. Ett sätt är att kartlägga vilka som engagerar sig i vår organisation och varför de har valt oss. Då kan ett bra verktyg vara att genomföra en enkätundersökning med volontärerna i verksamheten.

Fördelarna med en enkät som kartläggningsmetod är att vi ställer samma frågor till flertalet personer och kan då se mönster i resultaten och hitta områden som vi är bra på men också områden där vi skulle kunna bli bättre på att skapa mångfald. Ju större andel av volontärerna som svarar desto tydligare bild kan vi få av hur mångfalden bland våra volontärer ser ut.

Att kartlägga bakgrund

Vem är den typiske volontären hos oss? För att inleda eller utveckla mångfaldsarbetet behöver vi ha klart för oss vilka det är som engagerar sig ideellt i vår organisation. Nedan ges flera exempel på olika frågor som kan finnas med i en kartläggning. Tänk på att alla tips kanske inte är relevant för er verksamhet. För en studentorganisation är det till exempel inte särskilt relevant att fråga om sysselsättning eller högsta uppnådda utbildningsnivå.

Försök att hålla enkäten så kort som möjligt, på det sättet är det större chans att ni får in fler kompletta enkätsvar. Tänk också på att vissa frågor kan upplevas mer obekväma att svara på än andra. Var därför noga med att förklara vad syftet med kartläggningen är. Förstår de svarande varför vi vill ha reda på känslig information är det också större chans att fler svarar. Kan vi inte ge ett bra svar på varför vi frågar om vissa personliga förhållanden är det kanske heller inte relevant att fråga om detta.

Var tydlig med vad syftet är med frågorna för att undvika missförstånd eller missvisande resultat. Begreppet etnisk bakgrund kan till exempel betyda olika för olika personer. För att undvika missförstånd kan vi därför förklara vår tolkning av begreppet, då blir det tydligare vad de svarande förväntas ge för svar. Ge den definition som är relevant för er organisation. Ställer vi frågor om sysselsättning kan det också finnas en poäng med att fråga inom vilket område volontärerna arbetar, har arbetat eller bedriver studier inom, då får vi också en tydligare bild av vilka kompetenser som volontärerna har.

Till er hjälp:

Detta frågade vi om i vår enkät:

- ! Kön
- ! Sysselsättning
- ! Ekonomiska förhållanden
- ! Ålder
- ! Utbildningsnivå
- ! Etnisk bakgrund

På Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se finns en ordlista att ha till hjälp för att definiera flera av dessa begrepp.

Att kartlägga engagemang och motivation

För att kunna utveckla metoder för att nå nya ideella behöver vi ta reda på varför de befintliga volontärerna valt att vara hos oss. Genom att titta på vad som har inspirerat och fungerat som rekryteringsmetod mot de volontärer vi har idag kan det

bli tydligt vad det är som saknas för att nå ut till nya volontärer. Om vi inte gör detta finns det en risk att vi får en homogen grupp av volontärer, det vill säga en grupp där alla är väldigt lika vad det gäller till exempel ålder och utbildningsnivå. Ibland kan orsakerna till homogena volontärgrupper vara bristen på aktiv rekrytering och där de frivilliga kommer till oss via vänner och familj.

Till er hjälp:

Dessa frågor finns i vår enkätmall:

- ! **Varför** är du engagerad hos oss?
- ! **Hur** hittade du till vår organisation?
- ! **Tog** du själv kontakt eller blev du kontaktad?
- ! **Har** du tidigare varit engagerad i en ideell organisation?
- ! **Hur** ofta gör du en ideell insats i hos oss?
- ! **Var** människor i din närhet engagerade ideellt under uppväxten?
- ! **Är** människor i din närhet ideellt engagerade idag?
- ! **Hur** tror du att detta har påverkat din inställning till ideellt engagemang?

Upplevelsen av organisationen

Att ställa frågor till de befintliga volontärerna om hur de upplever organisationen är viktigt. Det kan då bli tydligt vad de aktiva anser att organisationen saknar för att skapa en mångfald eller vad organisationen gör bra för att stimulera mångfald. När vi genomför en enkät för att granska vår egen organisation kan det lätt bli mycket fokus på vad som saknas eller vad som behöver förbättras. Tänk på att de flesta som engagerar sig ideellt har en mycket positiv bild av våra verksamheter. Fråga därför både om sådant som volontärerna upplever som brister men också vad de upplever att vi är bra på.

En enkätundersökning med utrymme att ge utförligare svar på de olika frågorna kan också vara ett bra sätt att fråga de aktiva om varför de tror att det ser ut på ett visst sätt inom organisationen. Kanske har de även förslag på vad som skulle kunna göras för att förändra missförhållanden och problematiska strukturer inom organisationen.

Till er hjälp:

Dessa frågor använde vi i vår enkät:

- ! **Anser** du att det finns en jämn fördelning av individer i vår organisation baserat på; kön, ålder, etnisk bakgrund, ekonomiska förutsättningar samt utbildningsnivå? Vad tror du att det beror på?
- ! **Anser** du att vissa individer/grupper har lättare än andra att engagera sig och utvecklas i vår organisation? Vad tror du att det beror på?
- ! **Har** du någonsin känt dig exkluderad i föreningssammanhang? På vilket sätt?

Att skapa en enkät

I samband med utskicket av enkäten är det viktigt att tala om varför vi gör en undersökning och hur resultatet kommer att användas. Ge så mycket information som möjligt för att undvika missförstånd och problem. Berätta också gärna hur lång tid

enkäten förväntas ta så att de svarande direkt kan avgöra hur mycket tid de behöver avsätta för att besvara enkäten.

En viktig del är att tänka igenom vilka resurser vi har för sammanställningen av enkäten. Öppna frågor ger utrymme för att fritt svara på det efterfrågade men dessa frågor tar mycket längre tid att sammanställa efteråt. Är resurserna knappa är det bättre att utforma enkäter med valbara alternativ på varje fråga, för att underlätta sammanställningen. Vill vi ändå fånga upp övriga kommentarer utöver svarsalternativen är ett alternativ att lägga till en ruta för övriga kommentarer. Dessa fritextssvar kan ge intressant information som annars aldrig hade kommit fram.

Sedan behöver vi fundera igenom vilka möjligheter vi vill ha att kunna följa upp enkäten. En enkät som fylls i anonymt kan ge mer öppenhet på känsliga frågor, men gör det samtidigt svårare att följa upp intressanta svar med följdfrågor.

Slutligen bör vi ställa oss frågan hur vi bäst når våra volontärer. På internet finns användbara verktyg för att genomföra och sammanställa enkäter. Men det är viktigt att vara medveten om att enkäter som enbart skickas ut elektroniskt riskerar att missa de som inte har kunskapen eller möjligheten att svara på en elektronisk enkät.

Till er hjälp:

- ! **Gör** ett test till några få för att se om ni får svar på det ni vill, detta gör det tydligt om något behöver förtydligas eller omformuleras.
- ! **Gör** regelbundna undersökningar (årligen) så ni kan spåra förändringar över tid och få svar på vilka av de insatser ni gör för att bredda mångfalden som fungerar.
- ! **Passa** på att ställa andra frågor om organisationen när ni ändå genomför en undersökning, detta kan ge viktig information om hur volontärerna trivs i organisationen och om de har förslag på utveckling.

Några sista tips om att utforma enkäter

Från den kartläggning som vi gjorde i projektgruppen finns några viktiga lärdomar att ta med sig. Några av de som svarade på enkäten i projektet tyckte att vi hade lagt för mycket fokus på vad som upplevs problematiskt i organisationerna. Vår lärdom var därför att det är bra att ställa frågor om vad som fungerar bra i organisationen. Utifrån de svar vi fick in ser vi också att vissa inte riktigt hade förstått syftet med varför vi frågade om till exempel kön och etnisk bakgrund. Det visar på vikten av att noggrant förklara varför man ställer frågor om detta. Vi fick också många positiva reaktioner bland de som svarade på enkäterna. De berömde initiativet och uppskattade att deras organisation engagerar sig i mångfaldsfrågan och gör denna typ av undersökning.

Till er hjälp:

- ! **Fråga** bara om det som är relevant för er.
- ! **Förklara** begrepp så att det blir tydligt vad ni vill att de svarande ska svara på.
- ! **Lämna** utrymme för övriga kommentarer, där kan viktig information komma fram om upplevelsen av organisationen.

En exempelenkät finns att ladda ner på www.volontarbyran.org. Digitala enkätverktyg finns bland annat på www.surveymonkey.com, www.surveymesh.se eller docs.google.com

Är vi en välkomnande organisation?

Det finns många vinster att göra genom att arbeta för att en mångfald av individer ska få möjlighet att delta i vår organisation. Har vi ett öppet klimat där alla kan delta oavsett bakgrund och förutsättningar skapar vi också utrymme för fler kompetenser, mer kreativitet och i förlängningen fler volontärer i verksamheten. Denna del av skriften tar upp några förhållanden som vi som organisationer inte alltid tänker på, men som kan stå i vägen för att alla som vill vara med ska kunna bidra utifrån sina egna förutsättningar.

I den kartläggning av engagemanget som vi genomförde i projektgruppens organisationer framkom några faktorer som visar att en del volontärer upplever att de inte har samma möjlighet som andra att delta i och bidra till verksamheten. Dessa faktorer kan vara bra att ha i åtanke när vi välkomnar nya volontärer, men också för att inte tappa bort de volontärer vi redan har. Nedan kan du läsa mer om de olika faktorerna som volontärerna i vår undersökning upplevde som hinder för mångfald.

Att vara ny och möta en norm

Att vara ny har vi nog alla upplevt någon gång. Du kommer till ett sammanhang där personer verkar veta hur allt fungerar och de tycks alla förstå något som du inte själv förstår. Att vara ny volontär kan ibland upplevas på detta sätt. Som volontärsamordnare är det viktigt att tänka på hur det är att vara ny. Ofta beror det här på att volontären möter en relativt homogen grupp där det redan finns vissa oskrivna regler för vad som gäller. Till exempel upplever många att det är svårt att ta del i diskussioner och bidra när det förutsätts i gruppen att alla har vissa förkunskaper. Då kan nya volontärer uppleva att det talas över huvudet på dem. Vill vi kunna ta vara på de erfarenheter som nya volontärer har med sig är det viktigt att ha ett klimat där nya känner sig välkomna och bekväma att delta i verksamheten.

Att dela med sig och ta tillvara på språket

Att språket kan upplevas främmande i mötet med en ny organisation är kanske inte så konstigt. I många organisationer finns det uttryck och förkortningar som alla som har varit med ett tag tar som självklara men som kan vara svåra att förstå för den som är ny. I introduktionen av nya volontärer är det viktigt att även introducera dem i de speciella uttryck som används internt i organisationen. Det finns även många som sitter på fantastiska språkkunskaper och där vi som organisation faktiskt kan tillvarata dessa kompetenser oavsett hur stora svenskunkaperna är. För att alla ska kunna bidra till verksamheten är det därför viktigt att tänka på vilket språk vi använder och hur informationen sprids internt för att möjliggöra att allas kompetenser och bidrag till organisationen kan tas tillvara.

Volontärer med olika fysiska förutsättningar

Ett enkelt sätt att möjliggöra för fler att delta kan vara att tänka över var verksamheten bedrivs. Det kan till exempel handla om att se över vilka lokaler vi använder och se till så att dessa är tillgängliga för alla. Något annat att fundera över är om vår verksamhet är anpassad efter vissa fysiska förutsättningar. Något som tydligt kommer fram i vår kartläggning är att många nya volontärer inte vågar berätta att de har andra förutsättningar för att kunna delta och om detta inte uppmärksammas av gruppen upplever de att de inte blir delaktiga i gruppen. Ett enkelt sätt att komma åt detta problem är att ha en checklista för tillgänglighet som man alltid använder vid träffar, möten, öppna och slutna arrangemang. Exempel på checklista att inspireras av finns på www.diskrimineringsbyran.se.

Volontäruppdrag på olika tider

Vi har alla olika möjligheter att delta i verksamheter som bedrivs vid speciella tidpunkter. Att erbjuda möjligheten att engagera sig på olika tider kan vara ett enkelt sätt att öppna upp för fler. Att alltid bedriva verksamheten på en viss tidpunkt när många inte kan delta är något som kan skapa homogena grupper av volontärer. Att ha en verksamhet som tillåter kortare tidsinsatser såväl som längre och kanske till och med uppdrag på distans kan vara ett effektivt sätt att öppna upp för flera volontärer.

Volontäruppdragens innehåll

En mångfald av volontäruppdrag ger en mångfald av volontärer. Vi drivs av olika saker och om det finns flera sätt att engagera sig på, är möjligheten att få en mångfald bland volontärerna större. Vissa volontärer vill ha enklare uppgifter medan andra söker något mera utmanande att göra. Erbjuder vi endast enklare typer av uppdrag finns en risk att vi missar de som söker mera utmanande uppgifter. Omvänt blir det likadant. Har vi bara kvalificerade uppdrag riskerar vi att missa de som söker något enklare att göra. Fundera över vilka möjligheter det finns att engagera sig i vår egen organisation. Kan vi erbjuda flera uppdrag som passar individer med olika ambitioner?


Att tänka i nya banor och komma vidare

Har vi ett öppet klimat där alla kan delta oavsett bakgrund och förutsättningar skapar vi också utrymme för fler kompetenser, mer kreativitet och i förlängningen fler volontärer i verksamheten. För att nå nya grupper och bredda rekryteringen kan vi som organisation behöva reflektera över hur vi driver vår verksamhet idag. I den kartläggning vi har genomfört upplever vissa av de som har svarat att bristen på mångfald inom den egna organisationen delvis kan ha sin förklaring i det traditionsbundna arbetssätt som finns i verksamheten. Detta kan bland annat handla om att vi som organisation rekryterar nya volontärer på samma ställen som vi alltid har gjort. Till exempel att vi rekryterar vänner och familjemedlemmar till redan aktiva i organisationen eller att vi enbart rekryterar nya volontärer på till exempel universitet och då blir också uppsättningen volontärer därefter.

Att tänka i nya banor kan öppna upp dörrar till ny inspiration, ny kunskap, fler volontärer som kan bidra på ett helt nytt sätt till verksamheten och i sin tur kan leda till nya kontaktnät och utvecklingsmöjligheter.


Här följer ett antal frågor som kan användas internt för att reflektera över hur vi driver vår verksamhet. Ambitionen är att vi med dessa frågor ska kunna tydliggöra internt hur olika arbetssätt och strukturer påverkar vilka vi når med vår verksamhet. Här fokuserar vi både på det externa rekryteringsarbetet och interna förhållanden.

Diskutera:

 **Reflektera över** hur vår organisation rekryterar frivilliga.

- **Jobbar** vi aktivt för att hitta fler volontärer?
- **Vilka** metoder används när vi söker fler volontärer?
- **Hur**, var och varför rekryterar vi?
- **I vilka** sammanhang deltar/syns vår organisation?
- **Jobbar** vi för att ha en mångfald av individer?
- **Vad** gör vi/Vad gör vi inte? Diskutera, belys och ifrågasätt de metoder som används i rekryteringen av fler volontärer.
- **Vad** har vi gjort som har fungerat? Kan detta utvecklas?

Diskutera:

 **Reflektera över** hur det ser ut internt hos oss.

- **Är** vi en inkluderande organisation?
- **Tillåter**, uppskattar, respekterar och värderar vi olikheter i vår organisation?
- **Får** alla komma till tals i alla sammanhang?
- **Finns** det normer inom organisationen? Vill vi ha in individer som faller utanför normerna?
- **Har** alla samma möjligheter till utveckling oberoende av bakgrund? Till exempel studiebakgrund, ålder, kön, socioekonomisk bakgrund, fysiska förutsättningar, familjesituation, religion, sexuell läggning, personlighet?
- **Får** vissa fördelar på grund av sin bakgrund, sina erfarenheter eller personlighetsdrag? Är detta i sådana fall medvetna val och relevant för verksamheten?
- **Vad** skulle vi tjäna på att inkludera och uppmuntra andra?
- **Hur** attraktiva är vi för; verksamhetens målgrupp, volontärer, medarbetare?
- **Påverkar** vår mångfald/brist på mångfald vår attraktionskraft som organisation?

Att nå nya grupper, ett exempel från Scouterna

Svenska Scoutrådet har under några år arbetat med att nå ut till de individer och grupper som traditionellt sett inte engagerar sig inom scoutrörelsen genom ett projekt som går under namnet Äventyret. Äventyret är ett läger speciellt framtaget för att nå barn och unga 10–12 år i socialt utsatta områden och skapa en arena för integration.

Alexandra Dannelöv som projektleder Äventyret berättar att anledningen till att man valt att försöka skapa en bredare mångfald inom scouterna är enkel:

– Vi tycker att vi gör en bra verksamhet och vill att fler skall kunna ta del av denna verksamhet.

Genom kontakt med stadsdelsförvaltningar och skolor har man kunnat bjuda in deltagare som traditionellt inte söker sig till scouterna. Här framhåller Alexandra att det är viktigt att lägga tid på att hitta rätt kontakter som förstår syftet med projektet. På så sätt kan man också få hjälp med att rekrytera nya deltagare till verksamheten. Det senaste året har man också valt att rekrytera scoutledare bland gruppen unga nyanlända flyktingar. Genom att vara scoutledare får ungdomarna en merit att visa upp samtidigt som de nya scoutledarna kommer med nya perspektiv och erfarenheter som barn och ungdomar som tidigare varit med i scouterna nu kan ta del av. Men att skapa en bredare mångfald bland scoutledarna och deltagarna på lägren har inte varit helt problemfritt:

– Att jobba med nya grupper tar längre tid och kräver mera tid för förberedelser. Men för varje år drar man nya lärdomar som kan användas när man möter nya grupper, berättar Alexandra.

Dessa erfarenheter handlar bland annat om att anpassa språket för personer som inte har svenska som modersmål men också att lägga mera tid på att få alla inblandade att förstå varför man väljer att jobba på nya sätt. Att få alla att bli en grupp och jobba tillsammans är sådant som man lägger mycket tid på i förberedelsestadiet inför lägren. Något som Alexandra lyfter fram som viktigt i arbetet är att dra lärdom av det som inte har fungerat särskilt bra. Att vara uppmärksam på vad som inte fungerar samt att göra utvärderingar efter varje aktivitet är viktigt för att bättre kunna bemöta utmaningar inför framtiden. Ambitionen är att detta skall vara en del av verksamheten och inte bli som ett nytt projekt varje år. Därför är det viktigt att ha de gamla lärdomarna kvar och sprida dessa så att det kan bli en kontinuitet i arbetet.

Vill ni läsa mer om verksamheten Äventyret kan ni läsa mer på länken www.scout.se.

– Vi tycker att vi gör en bra verksamhet och vill att fler skall kunna ta del av denna verksamhet.
Alexandra Dannelöv, projektleder
Äventyret, Scouterna.

Läs mer

Varför ska vi arbeta med mångfald?

- ☰ *Handbok i praktiskt mångfaldsarbete: Etnisk mångfald, Tillgänglighet, Jämställdhet.* Europeiska socialfonden, CFL, mfl. Guidar dig steg för steg i mångfaldsarbete. Handboken bygger på erfarenheter från förändrings- och utvecklingsarbeten i svenska företag och organisationer. Boken hittar du på CFL:s hemsida; www.forandra.se/wordpress/verktyg/mangfald/
- ☰ *Välj Mångfald! En metodbok för dig som vill arbeta för inkludering.* Ulrika Eklund, Margot Granvik. Projektledare: Afamia Maraha och Kristina Börjesson. Utgiven av: Projektet Real Diversity, LSU mfl. Handboken vänder sig till dig som vill arbeta med att öka mångfalden i din organisation och behöver inspiration, idéer och verktyg för att komma igång eller förstärka ett redan pågående arbete. Kan laddas ner från; www.kungsbacka.se, eller beställas från; www.lsu.se
- ☰ *Mångfald i praktiken.* Gabriella Fägerlind. En bok som ger exempel på hur verksamheten kan tjäna på att inkludera en mångfald. Hur detta kan bidra till att målen för verksamheten kan nås på ett bättre sätt. Kan lånas på bibliotek eller beställas på www.implementdiversity.com

Att tänka i nya banor och komma vidare

- ☰ *Här är alla välkomna, civila samhällets erfarenheter av internt arbete mot diskriminering och exkludering.* Linda Höglin, Frida Karlsson, FIA (Föreningarnas Interna Antidiskrimineringsarbete), Rapporten sammanställer och sprider kunskap om erfarenheter kring internt antidiskrimineringsarbete i det civila samhället. Beställ från; www.fiaprojektet.nu.
- ☰ *FAIR rekrytering, en idébok.* Ulla Zetterberg, Åsa Lindelöw, FAIR är ett Equalprojekt inom Europeiska socialfondens program och FAIR vill skapa en modell för rättvis och kompetensbaserad rekrytering genom ett inkluderande förhållningssätt. Kan laddas ner eller Bok med DVD kan beställas kostnadsfritt från Liber distribution, Agneta. rapp@liber.se, beställningsnummer 100 130.
- ☰ *Ageraguiden.* Förbundet Vi Unga, projektledare Frida Mörtlund, En praktisk handbok i jämställdhetsarbete inom organisationer. Guiden handlar om hur maktstrukturer kan synliggöras och om hur vi kan bli medvetna om vilka normer som finns inom våra organisationer. Den handlar också om positiv förändring, om hur normer inte nödvändigtvis måste återskapas och om hur orättvisa maktstrukturer kan bli mer rättvisa. Ageraguiden hittar du på bibliotek och Vi Ungas hemsida; viunga.se/mod-att-mata/ageraguiden-1.

Att nå nya grupper

- ☰ *Bland folkrörelser och föreningsmänniskor, en rapport kring ungas engagemang och medlemskap i nya tider.* Doing Good/ Katarina Bivald, Svenska Scoutrådet och Röda Korsets Ungdomsförbund, Om Ungas engagemang och om hur man tar tillvara detta. Kan laddas ner från Volontärbyråns hemsida; www.volontarbyran.org.
- ☰ *Volunteer Inclusion Programme* MLA, Renaissance London, Skriften berättar framgångar i arbete med att rekrytera en mångfald av volontärer. Kan laddas ner från; www.museumoflondon.org.uk.

Tack!

Materialet i den här skriften, om hur en kartläggning av mångfald i din organisation kan genomföras, är sammanställt med hjälp av de möten vi haft under våren 2012 i projektgruppen till projektet Ideell Mångfald. Projektgruppen bestod av representanter och volontärsamordnare från åtta olika ideella organisationer: Afrikagrupperna, Friluftsförbundet Uppsala, Individuell Människohjälp, Makalösa Föräldrar, Scouterna, Stockholms Stadsmission, Tjejzonen och United Sisters.

Ideell mångfald

Att välkomna alla i vår verksamhet

En skrift om hur vi kan kartlägga mångfalden i våra organisationer

Författare – Johan Dahlén, Victoria Enström
Redaktörer – Vanja Höglund, Marita Klasson

Stort tack till Ungdomsstyrelsen vars stöd möjliggjort denna skrift.

© Volontärbyrå 2012

Om Volontärbyrå

Volontärbyrå är en ideell verksamhet som förmedlar kontakt mellan volontärer som vill engagera sig ideellt och organisationer som behöver volontärer till sin verksamhet på webbplatsen www.volontarbyran.org. Utöver volontärförmedling erbjuder vi stöd och utbildning till ideella organisationer inom området volontärsamordning, det vill säga att rekrytera, samordna och leda frivilliga.

Volontärbyrå är en del av Forum – idéburna organisationer med social inriktning.