

En skrift om att bjuda in fler och skapa delaktighet i våra organisationer

Rekrytera mångfald

Att rekrytera inkluderande i ideella organisationer

/Volontärbyrån/

Inledning

”Hur når vi fler personer, framförallt unga med annan bakgrund än de vi når idag?”.

Det är en vanlig fråga som ideella organisationer ställer till oss på Volontärbyrån.

Utmaningen handlar om att vilja bli fler som engagerar sig och att nå ut till fler med sina verksamheter. Denna skrift är en del av projektet Ideell Mångfald som utgår från den inledande frågan. När vi pratar om mångfald tänker vi nog ofta på etnisk mångfald, men mångfald handlar om mycket mer än så. Det handlar om att alla, oavsett förutsättningar, ska känna sig välkomna och känna att de har möjligheter att delta i samma utsträckning som andra. Det innebär att vi i begreppet mångfald inkluderar bland annat de kategorier som finns i den svenska Diskrimineringslagen; etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och uttryck, sexuell läggning, religion och annan trosuppfattning samt ålder. Men mångfald innebär också olika erfarenheter, egenskaper, ekonomiska förutsättningar, utbildningsnivå och andra kunskaper och färdigheter som vi har.

Med denna skrift vill vi ge dig och din organisation ny inspiration, övningar, utmaningar samt verktyg att jobba med för att undanröja potentiella hinder, för att kunna inkludera fler.

Syftet med mångfaldsarbetet

En utgångspunkt för att sätta igång ett mångfaldsarbete är att definiera vad ni menar med mångfald. Vad det är din organisation faktiskt vill uppnå med mångfaldsarbetet. Är det att hitta fler volontärer med nya kompetenser och perspektiv? Är det att föryngra medlemsbasen? Är det att alla som vill ska kunna ta del av eller bli en del av föreningens verksamhet? Ett tydligt syfte gör att det blir lättare att se vad som ska göras och vilka mål som ska sättas för arbetet. Då blir det senare enklare att följa upp vad de nya metoderna och arbetssätten har bidragit till samt om någon förändring har skett och vad det i sådana fall är som har bidragit till denna förändring.

Börja med att ta reda på hur det ser ut idag

En bra startpunkt för förändringsarbete är att ta reda på hur det ser ut idag. Vet ni hur era volontärer och medlemmar upplever den egna organisationen? Här kan vi tipsa om skriften "Ideell Mångfald" som Volontärbyrån tidigare har tagit fram. Den innehåller konkreta tips på hur ni själva kan utforma en enkät för att kartlägga mångfalden i den egna organisationen. På så sätt kan ni få en bild av vilka som engagerar sig hos er och varför. Det är också bra att försöka kartlägga om det ser olika ut i olika delar av organisationen. Om alla i organisationen upplever att de har samma möjligheter som andra att vara delaktiga i hela organisationens verksamhet. En kartläggning är en bra utgångspunkt för att föra upp nödvändigt förändringsarbete till diskussion och få hela organisationen med på de förändringar som behöver göras. Är alla med och bidrar till exkluderande strukturer behöver alla vara med för att förändra dessa.

Kan alla engagera sig hos er?

Innan vi går in på rekrytering och hur vi når nya grupper kan det vara bra att fundera över om det ens är möjligt för nya individer att delta i er verksamhet. Börja med att fundera över vilka sätt och på vilka tider det är möjligt att engagera sig hos er idag. Går det att engagera sig kontinuerligt? Vara med på engångsinsatser? Kan en grupp göra insatser tillsammans? Sker era aktiviteter alltid på samma tider till exempel på kvällar, helger, dagtid eller finns det en blandning? Genom att erbjuda en mångfald av möjligheter till engagemang gör vi det lättare för fler att bli delaktiga i organisationen. Vissa aktiviteter i föreningen måste ske på vissa tider eller på ett visst sätt men gäller det för alla uppgifter och uppdrag i föreningen? Hur ni gör olika saker i föreningen beror ofta på att det är så de har gjorts tidigare. Det vill säga att uppdragens utformning och de tider som möten äger rum är anpassade efter de frivilliga som finns i föreningen idag. Men betyder det att de måste göras på just detta sätt?

För att öppna upp för fler eller andra målgrupper kan det ibland vara nödvändigt att tänka i nya banor. Korta och tillfälliga insatser kan vara ett bra sätt för nya att prova på och mjukstarta sitt engagemang i en ny organisation. Tidskrävande uppgifter kan ofta delas upp på flera olika individer som kan komplettera varandra. För att vara så inkluderande som möjligt när vi beskriver möjligheterna till engagemang är det bra att fundera över vad som är minsta möjliga insats.

Rekrytering

Vissa av er lägger mycket tid och kraft på att hitta nya sätt att locka fler till era organisationer medan andra har upparbetade vägar där rekryteringen i stort sett går av sig självt. Men rekrytering är mer än att bara locka intresserade till organisationen. I denna skrift kommer vi se på rekrytering i två steg där det första är att väcka ett intresse och locka fler till organisationen, medan det andra steget handlar om hur mottagandet och möjligheterna till engagemang ser ut när de nya kommer till oss och blir engagerade i organisationen. Det är en sak att nå ut till olika individer som inte finns hos oss idag och en annan sak att få alla att känna sig välkomna. Det ena fungerar dock inte utan det andra.

Enligt en undersökning som tankesmedjan Fores¹ har genomfört om etnisk mångfald inom idrott- och kultursektorn är utrikes födda inte lika delaktiga i föreningslivet som inrikes födda. Undersökningen visar att störst representation av utrikes födda finns i föreningar där trösklarna in är låga. Det kan till exempel handla om låga eller inga medlemsavgifter eller låga krav på aktivt deltagande från medlemmarna.

När Fores tittade på hur delaktiga olika individer är i föreningens olika verksamheter upptäcktes det att delaktighet i form av företroendeuppdrag och andra mera meriterande uppdrag ofta inte speglar medlemmarna i stort. Även i föreningar med många utrikes födda visar undersökningen att personer från denna kategori i mindre utsträckning är representerade i styrelser och på andra mera meriterande poster. I det här fallet handlade undersökningen om vilket födelseland de frivilliga kom ifrån men i andra fall kan det lika gärna röra sig om kön, funktion eller ekonomiska förutsättningar.

Vi kommer att beröra delaktighet längre fram, men ha i åtanke redan nu att bara för att det på ytan kan se ut som att det finns en mångfald i föreningen så kan det se annorlunda ut i praktiken, det vill säga att det kan finnas en skillnad mellan vilka som är aktiva och väljs till förtroendeuppdrag och vilka som är passiva medlemmar i periferin.

Kanaler och budskap

Det första steget i rekryteringen handlar om att väcka intresse och locka fler till föreningen. Beroende på vilka individer eller målgrupper det är organisationen vill nå kan det finnas olika kanaler och budskap som är bäst anpassade för att nå dem. Utifrån det syfte med mångfaldsarbetet som ni i organisationen tillsammans har definierat kan ni se över om de budskap och kanaler som ni använder idag är rätt. Är syftet till exempel att nå individer som kan bidra med nya kunskaper behöver ni tänka över var individer med dessa kunskaper finns. Söker ni till exempel personer med olika språkkunskaper kan universitetets språkutbildningar vara en sådan kanal. Letar ni efter personer som är från en annan åldersgrupp än de ni når idag behöver ni fundera över var personer ur dessa åldersgrupper finns.

Riktat ni er till en bred målgrupp är det viktigt att tänka över om ni faktiskt når alla genom de rekryteringskanaler som ni använder idag eller om ni behöver använda flera olika rekryteringskanaler. Även budskapet är viktigt att tänka på. Vill ni nå en bred målgrupp är det viktigt att det budskap som ni förmedlar vänder sig till alla och inte verkar exkluderande i sig. Tänk även på att det som syns på era bilder förmedlar en bild av vilka ni är och vilka ni vänder er till.

Minst lika viktigt att tänka på är om möjligheterna till engagemang det vill säga om de uppdrag och de tidpunkter som ni erbjuder idag är möjliga för en bred målgrupp att delta i. Detta bör ni fundera över innan ni börjar formulera era rekryteringsbudskap eller identifierar "rätt" kanaler för era budskap. Kräver uppdragen hos er att man är dagledig, har tillgång till egen bil eller har vissa fysiska förutsättningar så är möjligheterna att nå en bred målgrupp redan där begränsade.

Kanaler

Rekrytering av volontärer till ideella organisationer handlar till stor del om att visa upp vilka möjligheter till engagemang det finns i just er organisation. De allra flesta

1.
Kings, Lisa, 2013
- Förening med
förhinder, FORES

som blir ideellt engagerade uppger att anledningen till att de engagerade sig just i den organisation som de är aktiva i är för att "de fick frågan".² Det vill säga de blev tillfrågade om just de ville engagera sig. Hur man blir tillfrågad kan se ut på många olika sätt. När en organisation ställer frågan till olika personer blir det lätt att frågan ställs till de som liknar oss eller de som redan finns i organisationen. Till exempel är det vanligt att redan aktiva volontärer frågar sina vänner, kurskamrater, kollegor eller familjemedlemmar om inte de också skulle vara intresserade av att bli aktiva i organisationen.

Ett annat vanligt sätt är att frågan ställs i de egna kanalerna som den egna Facebooksidan eller i nyhetsbrevet. Detta är ofta ett effektivt sätt att hitta nya personer som vill engagera sig i föreningen. Problemet är att detta ofta också är ett bra sätt att se till att föreningen fortsätter att vara en relativt homogen grupp. Detta behöver i sig inte vara ett problem. Men om en förening har som ambition att vara en förening där alla är välkomna finns det också ett ansvar att leva upp till detta.

Om vi vill nå andra som inte har samma utbildning, jobbar på samma ställe eller bor i samma bostadsområde som oss själva behöver vi lyfta blicken och ställa oss frågan var de som inte liknar oss själva när det gäller till exempel, ålder, utbildning eller ekonomiska förutsättningar finns. För många organisationer är det självklart att använda olika kanaler på internet för att nå ut med information men tänk på att det fortfarande finns många som inte använder internet i någon större utsträckning. Fråga personer direkt ur de målgrupper ni inte når idag varifrån de får sin information. Är det till exempel unga ni vill nå så fråga unga i er omgivning var det är bäst att synas med information för att de ska se den. Fråga andra organisationer som är bra på att nå till exempel unga med olika bakgrunder hur de jobbar för att nå ut. Det finns mycket att lära av andra.

Diskutera:



- **Vilka kanaler** använder ni idag?
- **Vilka når ni** idag genom de kanaler ni använder?
- **Vilka når ni** inte som ni skulle vilja nå? Var finns de?
- **Hur gör andra** som når de målgrupper som ni vill nå?

Budskap

Lika viktigt som att nå fram genom olika typer av kanaler, är att beskriva den egna organisationen på ett inkluderande sätt. Hur vi som organisation uttrycker oss på vår hemsida, i våra annonser och när vi syns utåt i olika sammanhang påverkar vår dragningskraft på olika individer och grupper. Ett akademiskt språk kan locka universitetsutbildade men kan samtidigt skrämja iväg andra som inte känner sig hemma i det språket. Ett bildspråk där alla som syns på bilderna är i samma ålder kan locka dem som känner igen sig i de bilderna, men samtidigt visa för dem som inte känner igen sig i människorna på bilderna att detta inte är en förening för dem.

Oavsett vad ni använder för typ av bilder på hemsidan och i ert marknadsföringsmaterial så försök att tänka igenom vad dessa bilder sänder för budskap till de som stöter på organisationen för första gången. Det bör finnas en samstämmighet i vad ni säger i tal och skrift med vad ni förmedlar med era bilder.

När vi som föreningar skriver annonser där vi söker fler som vill engagera sig hos oss behöver vi reflektera över vad det är vi säger. Riktat ni er till nya grupper och individer som traditionellt sett inte engagerar sig hos er behöver ni tänka igenom varför ni vill att just de ska engagera sig hos er. Det kan till exempel vara att de har kompetenser och erfarenheter som organisationen saknar idag.

Fundera på hur ni uttrycker er när ni jobbar med riktade budskap till en viss målgrupp. Skriver ni enbart att ni söker personer som har andra vissa erfarenheter, vissa fysiska förutsättningar eller kommer från en viss åldersgrupp så kan detta tolkas som att "vi söker dig för att du är annorlunda än oss". Försök därför istället att beskriva varför ni söker just personer som är unga, har en funktionsnedsättning

2.
Olsson, Lars-Erik, 2007 - Ett delvis ensamt liv, Ersta Sköndal Högskola

eller kommer från en specifik bakgrund. Då visar ni att de individer ni söker har något unikt att bidra med som kan hjälpa till att utveckla organisationen. För att lockas in i ett ideellt uppdrag vill vi människor oftast känna att vi har något som just vi kan bidra med. Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att så fort vi efterfrågar specifika egenskaper och erfarenheter riskerar vi att exkludera personer som inte känner igen sig i den beskrivningen. I riktad rekrytering mot vissa målgrupper kan det vara effektivt att lyfta fram unika egenskaper som en viss grupp kan bidra med. Men när det gäller generella budskap, till exempel på en hemsida är det viktigt att tänka på att ha ett budskap som gör att alla känner sig välkomna. Ett generellt budskap på hemsidan kan därför låta ungefär så här: "Hos oss är alla välkomna och vi värdesätter de unika egenskaper som varje enskild individ besitter".

För att vara en inkluderande organisation som inte sorterar bort individer redan i budskapet vi sänder ut är det viktigt att fundera på hur vi beskriver de möjligheter till engagemang som finns i organisationen. När ni skriver annonser för möjligheter att engagera sig hos er är det viktigt att fundera över och göra skillnad på vad som är absolut nödvändiga förkunskaper, erfarenheter och egenskaper hos de ni söker och vad som endast är önskvärt.

Undvik att slentrianmässigt skriva ned sådant som faktiskt inte är nödvändigt för att kunna för att engagera sig hos er. Är det till exempel helt nödvändigt, för alla uppdrag i organisationen, att kunna flytande svenska i tal och skrift? Ta er tid att fundera igenom vad som är helt nödvändigt för varje enskilt uppdrag innan ni beskriver den person ni söker till just det uppdraget. Att ha ett inkluderande budskap kan också handla om att visa på vilket sätt ni arbetar för att så många som möjligt ska kunna vara delaktiga. Erbjuder ni introduktionsutbildningar för dem som aldrig varit engagerade tidigare? Eller har ni olika hjälpmedel och lokaler som är anpassade så att individer med funktionsnedsättning kan vara delaktiga utan hinder? Beskriv detta redan i ert rekryteringsbudskap för att visa att er organisation är tillgänglig för alla som vill delta oavsett förutsättningar eller förkunskaper.

Ett exempel från föreningslivet:

En förening som jobbade aktivt med att fler individer skulle känna sig välkomna hos dem, insåg att alla i verksamheten var väldigt lika varandra i ålder och ursprung och att detta också tydligt syntes i de fotografier som fanns på hemsidan och som valts ut för att illustrera verksamhetens olika delar.

Deras sätt att förmedla en annan bild av organisationen blev då att, istället för att visa upp fotografier, använda sig av tecknade bilder på hur de ville att deras verksamhet skulle se ut. På så sätt kunde de anpassa bilderna till det budskap de önskade att nå ut med.

Övning:

Reflektera över vilket budskap ni sänder ut. Gör övningen steg för steg. Läs inte instruktionerna för nästa steg förrän ni är klara med ett steg. Gör ni övningen i grupp kan det vara bra att låta en person leda övningen och ge deltagarna instruktionerna stegvis. Låt gärna alla som arbetar med rekrytering i organisationen göra övningen gemensamt och diskutera resultatet tillsammans.

1. Skriv en annons för ett vanligt uppdrag hos er
2. Fundera nu på om du såg någon specifik person framför dig när du beskrev uppdraget. Påverkade det i sådana fall ordval, förväntade kunskaper eller erfarenheter i annonsen?
3. Beskriv nu uppdraget igen men tänk dig att du beskriver det för någon annan, någon som vanligtvis inte engagerar sig hos er.
4. Fundera över om du valde andra ord eller beskrivningar av uppdraget, var förkunskaperna desamma som innan?
5. Titta på era beskrivningar av uppdrag, behöver de skrivas om för att nå och attrahera andra målgrupper eller vara tilltalande för en bredare målgrupp?

Mottagande och delaktighet

Vi har nu gått igenom första steget i rekryteringen. Det har handlat om att nå de personer ni vill nå och beskriva organisationen samt de uppdrag som finns på ett inkluderande sätt, så att ni inte missar eller stänger ute personer som ni gärna skulle vilja bjuda in till organisationen. Men detta är bara ett första steg.

Steg två blir att tänka över hur ni gör för att ta emot det engagemang som kommer till er och se till så att alla känner sig delaktiga i organisationens verksamhet. Hur nya volontärer kommer till organisationen kan se ut på många olika sätt. Vissa svarar på annonser, en del träffar vi genom våra utåtriktade aktiviteter medan andra spontant hör av sig för att se om det finns möjligheter för dem att engagera sig i organisationen. För att inte missa möjligheter att ta tillvara på engagemanget behöver vi som organisationer vara förberedda på att ta emot individer med olika förutsättningar på ett inkluderande sätt.

Mottagande

Som organisation väljer vi själva vilka som är välkomna hos oss och vilka som inte är det. Vi har stadgar och värderingar som alla måste acceptera för att bli delaktiga i organisationens verksamhet. Men ibland är det lätt att vi exkluderar personer eller grupper utan att vi själva är medvetna om det. Ska vi exkludera ska det vara ett medvetet val som grundar sig på något vi gemensamt i organisationen har kommit överrens om och inte en konsekvens av rådande normer eller stereotyper som har kommit till genom att vi inte har reflekterat över hur vi gör saker eller vad som är tillåtet/inte tillåtet att göra i vår organisation.

En del individer passar naturligt in i vår organisation och får automatiskt ett varmt välkomnande då vi som organisation är van att möta dessa människor. Men bemöter vi som organisation alla på samma sätt eller skiljer detta sig beroende på personens utseende, ålder eller sättet de kommer till oss? Vi har ofta, utan att tänka på det, en bild av hur de som är engagerade hos oss brukar se ut och vara. Men om vi aldrig reflekterar över denna bild finns det en risk att de som skulle kunna bli en del av vår organisation aldrig ens får frågan.

Nazar Akrami forskar på stereotyper och menar att alla har spontana fördomar och stereotypa föreställningar om andra som formas under lång tid och är svåra att förändra. Det vi kan göra är att lära oss om vilka fördomar vi har och lära oss att inte spontant agera utifrån dessa fördomar. På så sätt kan vi vara förberedda nästa gång vi ställs inför en situation där våra fördomar riskerar att spela in.³

Ett exempel från föreningslivet:

I en organisation som bedriver verksamhet för nyanlända flyktingar frågade en av de unga deltagarna efter en tid i verksamheten om hen inte kunde få vara volontär och leda andra. Den spontana reaktionen från volontärsamordnaren var att hen saknade kompetens som att kunna prata bra svenska och ha god lokalkännedom som var viktigt för uppdraget. Samordnaren valde dock att utmana sin egen syn på vad viktig kompetens för uppdraget var och insåg att den unga personen talade samma språk, var i ungefär samma ålder och hade liknande erfarenheter som många av deltagarna i verksamheten.

Genom att omvärdera sin egen syn på kompetens för uppdraget så insåg samordnaren att personens kompetens var perfekt för att minska det glapp som ofta uppstår mellan de deltagande ungdomarna och volontärerna. Som volontär kunde hen hjälpa till att tolka och på så sätt undvika vanliga missförstånd. Hen blev också en förebild för många av deltagarna då hen själv tidigare varit med som deltagare.

3.
Akrami, Nazar,
NAB-konferens:
Mångfald i den ideella
världen – men hur?
Stockholm,
2013-05-07.

Övning mottagande:

Reflektera över hur ni bemöter volontärer. För att bli medvetna om hur vi tar emot eller hur vi tänker om olika individer och grupper kan det vara bra att testa och utmana sina egna fördomar. Vi har utformat en övning där ni möter olika individer som vill engagera sig ideellt. Genom att gå igenom de olika stegen kan ni testa er spontana reaktion och får sedan tid på er att fundera över om denna reaktion verkar exkluderande mot andra eller ej. Tanken med övningen är inte att ge er dåligt samvete utan att synliggöra hur era egna normer och spontana reaktioner kan begränsa vilka som är välkomna i er organisation.

Förhoppningsvis kan övningen bidra till att visa att de allra flesta, om inte alla, kan vara delaktiga i organisationen på olika sätt. Använd gärna övningen i en arbetsgrupp eller styrelse för att se om er bild är samstämmig eller om er syn skiljer sig åt.

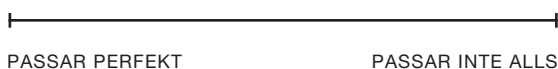
Titta på dessa beskrivningar av möjliga frivilliga och använd dem i övningen nedan:

- **En person** med funktionsnedsättning t ex: rullstolsburen, nedsatt hörsel eller syn
- **En person** som kan väldigt lite svenska och vill engagera sig för att träna på att prata svenska
- **En utbytesstudent** som kan flytande engelska men inte svenska
- **En person** som gärna hjälper till lite då och då men som inte kan binda upp sig på något kontinuerligt
- **En person** med dålig ekonomi, t ex: har inte råd att betala medlemsavgift eller beskosta mat, resor och material som är nödvändigt
- **En person** som är ensam och vill engagera sig för att träffa vänner
- **En 13-åring** som vill hjälpa till
- **En småbarnsfamilj** som gärna gör något tillsammans
- **Några kompisar** som vill göra något tillsammans

Övningsmall

Välj en person från exemplen eller hitta på egna exempel på potentiella volontärer med olika förutsättningar. Tänk dig nu att denna person vill engagera sig hos er.

1. Din spontana reaktion (Sätt ett kryss på skalan):



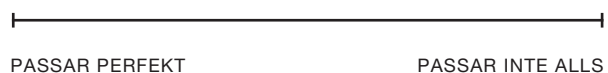
2. Finns det utmaningar för att inkludera personen/personerna i er verksamhet? Beskriv:

3. Kan vi möta dessa utmaningar? Hur?

4. Skapar denna volontär nya eller fler möjligheter för er organisation? Beskriv:

5. Befintliga uppdrag som skulle passa för personen:

6. Sätt ett nytt kryss på skalan, har det flyttats åt något håll jämfört med din spontana reaktion?



Delaktighet

Att arbeta för att fler, som traditionellt sett inte kommer till oss skall göra det, kan vara ett bra sätt för föreningen att få nya kunskaper och perspektiv. Vi kan också få en större legitimitet i olika sammanhang beroende på vilka vi visar upp som aktiva. Men en fara med att enbart ha detta perspektiv som argument för mångfald är att vi fortsätter att se på dem som traditionellt inte finns representerade hos oss som annorlunda. Detta riskerar att bidra till att vi ser en skillnad mellan ”de som traditionellt engagerar sig hos oss” och ”de nya som berikar vår organisation”. Ett annat sätt att se på mångfald är ur ett rättviseperspektiv. Det vill säga att alla ska känna sig välkomna och delaktiga oavsett vilken bakgrund de har.

Vill vi vara en organisation där alla ska känna sig välkomna är det viktigt att vi ser på hur det ser ut i organisationen idag. Inom de flesta organisationer finns det normer och strukturer som ger vissa individer och grupper företräde och större möjligheter till delaktighet än andra. Detta är något som vi själva bidrar till att de skapas och får leva vidare. Dessa normer fungerar så att de tillåter dem som finns inom normen och exkluderar samtidigt dem som befinner sig utanför. Som nämnts tidigare så kan en kartläggning av hur den egna organisationen ser ut vara ett bra verktyg för förändringsarbete och synliggöra möjliga normer som finns internt. Inte minst viktigt i en sådan kartläggning är det att ställa frågor om hur ofta man är engagerad i organisationen och på vilken nivå. Detta kan ge en bild av om det finns skillnader mellan olika grupper i vilken utsträckning de är engagerade. En sådan kartläggning kan också användas för att ta reda på hur olika individer upplever att de har möjlighet att påverka och om det är några egenskaper och erfarenheter som de anser premieras när det gäller vilka som rekryteras till förtroendeuppdrag.

Att tänka mångfald i rekryteringen är lika viktigt när det gäller rekrytering internt som när vi rekryterar utifrån.

Diskutera



- **Vilka gör vad** i er organisation?
- **Om olika människor** har olika möjligheter hos er?
- **Blir alla tillfrågade** om olika uppdrag i er förening eller är de alltid samma personer som blir tillfrågade?
- **Vilka har mest** att säga till om i er organisation? Varför?
- **Finns det normer** om hur man ska vara i organisationen? Vilka riskerar dessa i sådana fall att stänga ute?
- **Vem behöver** anpassa sig och vem har en given plats i organisationen?

Att förändra

För att kunna åstadkomma en förändring måste vi först och främst bestämma oss för vad som ska förändras och varför vi vill förändra. Finns det ett tydligt syfte så blir det också lättare för alla att förstå varför vi vill förändra de strukturer som finns. Det är svårt att förändra strukturer på egen hand. För att få till en beständig och hållbar förändring krävs att det är flera som drar åt samma håll. Många som arbetar med förändringsarbete vittnar om att det är viktigt att ha en förankring i ledningen för att nå resultat i förändringsarbetet. Genom en kartläggning av hur det ser ut i organisationen idag kan det bli lättare att få stöd för att vissa saker behöver förändras.

Istället för att argumentera för att "jag har en känsla av att det här behöver förändras" kan en kartläggning bidra till att ni som organisation får klara besked om vad som fungerar bra och vad som behöver förändras eller förbättras. Följ gärna upp förändringsarbetet kontinuerligt för att se vad som händer. Om ni till exempel har valt att testa nya rekryteringskanaler så kan en uppföljning visa vad som fungerar och inte fungerar. En viktig del i ett förändringsarbete är att ta åt sig av kritik. Bakom kritik ligger ofta ett engagemang och en önskan om förändring. Ta tillvara på detta engagemang och försök att använda det konstruktivt till att utvecklas som organisation. Kanske vill de som pekar ut brister också vara delaktiga i arbetet med att komma tillrätta med dessa brister?

Det är först i mötet med andra, som har andra förutsättningar, som vi kan bli medvetna om vad som finns inom vår förening som kan utgöra ett hinder för andra att bli delaktiga. I vissa fall kan det vara fysiska förutsättningar som utgör ett hinder. I andra fall kan det till exempel röra sig om språk, utbildningsnivå eller ekonomiska förutsättningar. Genom att vi speglar oss i andra kan det bli tydligt vad vi som förening inte själva har tänkt på.

Ett exempel från föreningslivet

En förening som bedriver mycket verksamhet ute i naturen hade under en tid försökt locka deltagare, som traditionellt sett inte brukar delta i organisationens aktiviteter, till sina verksamheter. De hade provat olika typer av marknadsföringsbudskap, valt kanaler som målgruppen använder och varit noga med att beskriva att verksamheten är öppen för alla. Trots detta kom inte särskilt många nya till föreningen. Men en dag fick de en förfrågan från en organisation med många medlemmar från en grupp som hade obefintlig erfarenhet av aktiviteter ute i naturen. De bestämde sig för att samarbeta och den förstnämnda organisationen kom med ett förslag på hur en dag med aktiviteter ute i naturen kunde läggas upp. Det svar de fick var att detta var alldeles för fysiskt ansträngande för den oerfarna gruppen då de inte var vana att vandra längre sträckor. Aktiviteten behövde därför planeras om för att den oerfarna gruppen skulle kunna delta. Genom detta samarbete fick den förstnämnda organisationen tänka om och inse att det inte alltid bara är hur man presenterar verksamheten utan också vilka verksamheten är anpassad för som kan vara avgörande för vilka som engagerar sig. Genom att spegla sig i en ny grupp fick de tips på hur trösklarna in i organisationen kan sänkas och göra det möjligt för fler att engagera sig.

Tips:




- ❗ **Ställ frågan** till dem som ni vanligtvis inte frågar. Ofta när vi inom organisationen behöver hjälp med nya uppgifter så frågar vi dem som vi vet brukar ställa upp. Men om vi ska åstadkomma en förändring kan vi behöva tänka om.
- ❗ **Utvärdera nya** metoder för att se om de har gett det resultat som ni önskade.
- ❗ **Ofta kan det finnas** en skepticism mot förändringar och om metoder verkligen fungerar. Lyft fram lyckade metoder och arbetssätt som kan få fler i organisationen att se att det faktiskt går att förändra.
- ❗ **Inspireras av andra.** Uppfinn inte hjulet på nytt utan titta på hur andra har gjort och testa om det fungerar för er.

Läs mer

Böcker om mångfald

-  *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 finns att låna på biblioteket.*
-  *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 biblioteket eller beställas på www.implementdiversity.com
-  *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 beställas från www.lsu.se

Resurser på internet

-  *Checklistan "Rekrytering för mångfald"*. Ledarna. Att tänka inkluderande i rekryteringsprocessen. Checklistan hittar du på: www.ledarna.se/Documents/Checklistor/rekrytering_for_mangfald_checklista.pdf
-  *Jämställdhetseffekten*. Crossing Borders har tagit fram metoden Jämställdhetseffekten som ett stöd för er som vill jobba jämställt och inkluderande. Testa på www.jhe.nu
-  *Knekk Inkluderingskoden*. En inspirationsbank om att arbeta inkluderande från Frivillighet Norge. www.inkluderingskoden.no

Tack!

Materialet i den här skriften är sammanställt med hjälp av de möten vi haft under 2013 i referensgruppen till projektet Ideell Mångfald. Projektgruppen bestod av representanter och volontärsamordnare från åtta olika ideella organisationer: Afrikagrupperna, Dragons Lair, Friluftsförbundet Uppsala, Individuell Människohjälp, Scouterna, Stockholms Stadsmission, Tjejzonen och Unga Hörselskadade.

Rekrytera mångfald

Att rekrytera inkluderande i ideella organisationer

En skrift om att bjuda in fler och skapa delaktighet i våra organisationer

Författare: Johan Dahlén

Redaktörer: Anna Snell, Maria Alsander,
Victoria Enström

Stort tack till Ungdomsstyrelsen vars stöd möjliggjort denna skrift.

© Volontärbyrån 2013

Om Volontärbyrån

Volontärbyrån är en ideell verksamhet som vill ge alla möjlighet att engagera sig ideellt. Volontärbyrån bidrar med kunskap i frågor kring ideellt engagemang och har verktyg som gör det enkelt för människor och ideella organisationer att hitta varandra. Vi driver en förmedling av ideella uppdrag och ger stöd och utbildning till ideella organisationer kring att leda, rekrytera och motivera frivilliga. Mer information finns på www.volontarbyran.org.

Volontärbyrån är en verksamhet inom Forum – idéburna organisationer med social inriktning.