

Redovisning av stöd ur Allmänna Arvsfonden inom
satsningen *Vi deltar!*

Redovisning 1/10 2010 – 1/5 2012

SCUF för Mångfald

Ett processorienterat inkluderingsprojekt för att förebygga rasism och intolerans inom Svenska Celiakiungdomsförbundet samt influera och hjälpa andra ungdomsorganisationer i deras antidiskrimineringsarbete.

Projektledare: Hannah Wiklund
Nathalie Henriksson

BAKGRUND

Varför startade vi projektet och vad ville vi åstadkomma?

Svenska Celiakiungdomsförbundet (SCUF) är en religiöst och partipolitiskt obunden organisation som tillämpar fritt medlemskap. Trots att vi utger oss för att välkomna alla samhällsgrupper består vår medlemsbas främst av svenskfödda barn. Detta trots att man t.ex. räknar med att en stor procentuell andel av svenskar med utländsk bakgrund har laktosintolerans.

Bara genom att låta organisationen representera samhället i övrigt kan vi på allvar förebygga och motverka diskriminering. Därför ville vi genom "SCUF för mångfald" ändra fokus från att arbeta passivt med ickediskriminering till att arbeta aktivt med inkludering och kunskapsutbyte. I vår ansökan uppgav vi fyra punkter som vi ville uppnå:

1. utreda vår nuvarande situation (finns det några "osynliga hinder" som utestänger ungdomar med annan etnisk bakgrund än svensk i förbundet?)
2. skapa strategier för att aktivt främja inkludering och motverka rasism och diskriminering.
3. integrera dessa strategier i såväl förbundets styrdokument som verksamhet på lokal, regional och nationell nivå samt sprida dessa strategier till andra ungdomsorganisationer.
4. dela erfarenheter med andra organisationer och involvera dessa organisationer kring en problematik som är gemensam.

I ansökan är det en stor fokus på att inkludera ungdomar med annan etnisk bakgrund än svensk. Det bör därför tydliggöras att projektet inte bara har fokuserat på barn och ungdomar med utländsk bakgrund. Även om det har varit en viktig målgrupp handlar inkludering om att välkomna alla oavsett hur och varför man inte motsvarar normen. Då SCUF vill vara en organisation som välkomnar alla och som representerar samhället måste man även se till andra diskrimineringsgrunder såsom sexuell läggning, ålder, kön, funktionsnedsättning m.m.

Vi har tidigare lämnat in en redovisning för perioden 2010 fram till och med 30 september. Denna redovisning gäller från första oktober 2010 till den först maj 2012.

GENOMFÖRANDE

Hur har vi uppnått målen?

Mål 1. Kartläggning

Vårt första mål med projektet kallade vi "kartläggning". Det har handlat om att i projektet undersöka vår nuvarande situation och börja fundera på vilket plats diskriminering, inkludering, mångfald, rasism etc. har i SCUF. De största och främsta insatser vi haft för att uppnå mål nummer ett har varit en mångfaldsinventering 1 och bearbetandet av en mångfaldsplan. Mångfaldsinventeringen gjordes i början av projektet och är beskrivit i redovisningen från 2010. Vi har under 2011 fortsatt bearbeta mångfaldsplanen och reviderat den ett antal gånger. Den röstades också igenom på SCUF:s årsmöte 2011. Under det tredje målet "Verksamhet" finns det mer beskrivit om arbetet med mångfaldsplanen.

Under hösten 2011 och våren 2012 har vi gjort ytterligare en mångfaldsinventering, som vi hädanefter kallar mångfaldsinventering 2. Anledningen till att vi gjorde en inventering till var att vi ville se om projektet påverkade resultatet från det att vi gjorde mångfaldsinventering 1 och efter de olika aktiviteterna som vi anordnat. Vi använde samma frågeformulär men vändes oss till en annan urvalsgrupp hos våra medlemmar.

Sammanfattningsvis tycker vi att vi till stor del har uppnått det första målet då vi genom mångfaldsinventeringen och mångfaldsplanen kunnat "skapa kunskap och förståelse för mekanismerna bakom den nuvarande graden av etnisk homogenitet inom SCUF". Det har varit bra att ha med sig siffror att presentera för att engagera medlemmar för att visa att detta är viktiga frågor vi bör jobba mer med. De kunskaper vi fick av inventeringen tog vi med oss i arbetet med mångfaldsplanen och genom den har vi fått en bra plattform att driva vårt arbete ifrån. Genom mångfaldsplanen som både består av en policy och en handlingsplan, kan SCUF fortsätta driva arbetet även efter projektets slut. Undersökningen var ett bra verktyg för att visa våra medlemmar hur det ser ut i vår organisation och för att ha någonting att mäta och jämföra med i framtiden.

Mål 2. Representativitet

Vårt andra mål kallade vi "representativitet". Genom att uppnå målet hoppades vi kunna "öka antalet individer med annan etnisk bakgrund än svensk som deltar på SCUF-aktiviteter och är representerade i förtroendeuppdrag till att bli 5 % i början av 2011 och 10 % vid slutet av år 2012".

Om man ser till uppfyllandet av detta mål har vi inte lyckats uppnå det i samma grad som med mål nummer ett. När man ser tillbaka känns det rätt så naivt att tro att vi redan i början av 2011 skulle kunna ha uppnått en del av målet. Även om vi har arbetat aktivt med vårt mångfaldsarbete har både rekryteringen av personer med annan etnisk bakgrund än svensk och implementerandet av ett

mångfaldstänk hos våra medlemmar tagit mycket längre tid än vad vi beräknade i projektplanen. Sedan vill vi som beskrivits tidigare inte endast fokusera på personer med utländsk bakgrund även om det är en viktig fokusgrupp. Viktigast är att alla kan känna sig välkomna oavsett vilken/vilket etnisk tillhörighet, sexuell läggning, kön, religion etc. man har. I projektplanen angavs att inkluderingsworkshopen, handboken och cafékvällarna skulle svara mot mål nummer två. I den reviderade projektplanen för år två angavs också att spridningen av resultatet internt och mångfaldskickoffen var två aktiviteter för att uppnå mål nummer två.

Som vi beskrev i den första redovisningen har vi inte haft någon möjlighet att mäta av representativiteten redan i början av 2011. Självklart har det varit viktigt med mätbara mål men att ställa personliga frågor har inte varit så lätt som vi i början trodde och vi har inte kunnat mäta aktiviteterna och förtroendevalda i den utsträckningen vi hade velat. Att förändra strukturer i en organisation tar tid, något vi lärt oss av projektet. Något vi däremot har integrerat i verksamheten är att ställa ett antal frågor om inkludering och diskriminering i alla utvärderingar, men de frågorna fokuserar inte på representativitet utan mer på hur man uppfattar SCUF som organisation och hur välkomnad man blir. Vi hoppas att det i längden leder till bättre representativitet.

Mål 3. Verksamhet

Mål nummer tre är formulerat så att vi ska "säkerställa att det finns ett mångfalds- och inkluderingsperspektiv i alla SCUF:s aktiviteter". Under båda åren har det handlat om att på ett roligt sätt visa hur man i sitt arbete kan ha ett mångfaldsperspektiv. De aktiviteter som vi haft och som svarar mot målet är skiss på mångfaldsplan, inkluderingsworkshop, handbok och cafékvällar. Under år två har även spridning internt varit en viktig aktivitet samt kickoffen i samband med SCUF:s årsmöte 2011. Nedan följer beskrivningar av de olika aktiviteterna, beskrivningen av inkluderingsworkshopen finns med i redovisningen för 2010.

Cafékvällar

Hösten 2010 höll SCUF för mångfald i tre temakvällar på Scufferiet, i Solna. Den första var tillsammans med organisationerna inom nätverket "Unga för tillgänglighet".

En föreläsare från HSO var inbjudan och höll en workshop om funktionsnedsättningar. Syftet med workshopen var att ge deltagarna bättre förståelse för varandras funktionsnedsättningar för att på så sätt även förbättra samarbetet organisationerna emellan. Från början var det tänkt att representanter från alla organisationer skulle delta men på grund av avhopp i sista sekunden blev det totalt fyra organisationer. Det var nio deltagare från organisationerna SCUF, Unga Hörselskadade, Sveriges Dövas Ungdomsförbund och Unga Allergiker. Det blev en bra kväll med intressanta diskussioner. Några tyckte att workshopledaren låg på en låg nivå för lågt men i det stora hela uppnåddes syftet.

Den andra temakvällen hölls tillsammans med Stockholms Unga Muslimer med syftet att främja samarbete och presentera båda organisationerna för varandra. Kvällen bestod av en föreläsning om Islamofobi som en föreläsare från Muslimska Mänskliga Rättighetskommittén höll i. Under kvällen fanns det också tid att diskutera hur ett samarbete kring laktosintolerans skulle kunna se ut. Det var en bra uppslutning med över 20 deltagare, dock var det väldigt få deltagare från SCUF. Detta var tråkigt då kvällen var tänkt som ett utbyte och föreläsningen var tänkt främst till SCUF:s medlemmar. Detta ledde till att vi fick fokusera mer på att presentera SCUF för deltagarna från Stockholms Unga Muslimer. Många hade aldrig hört talas om oss och blev väldigt intresserade över vårt arbete vilket kändes inspirerande.

Den tredje temakvällen som hölls var ett samarbete med projektet Ung och Dum som drivs av Rädda Barnens Ungdomsförbund, Sveriges elevråd SVEA och Centrum mot rasism som fokuserade på åldersdiskriminering. Det var väldigt bra uppslutning innan med ca 20 personer men tyvärr så blev det en snöstorm samma dag så det gick nästan inte att ta sig till Scufferiet. På grund av detta blev vi bara sju personer på passet. Det var ändå en givande kväll och föreläsarna var engagerande. Denna kväll ledde sedan till mer samarbete, bland annat har vi lagt upp många av våra aktiviteter på deras hemsida som riktar sig till gymnasieelever som annars kanske inte är engagerad i en organisation.

Inkluderingshandbok

Inkluderingshandboken som vi också kallar mångfaldsguiden har tagits fram för att vara ett stöd för regionalt aktiva i att arbeta inkluderande och antidiskriminerande både inom SCUF och inom andra ungdomsorganisationer. Projektledaren tog med hjälp av mångfaldsnätverket fram ett utkast på en handbok under sommar 2010. Projektledaren arbetade sedan tillsammans med SCUF:s informatör under hösten med ett slutligt förslag.

Det var tänkt att deltagarna på inkluderingskonferensen som skulle hållas i november 2010 skulle få tycka till om vilka delar och vilka övningar som skulle vara med i boken. Tyvärr så anmälde sig för få till denna utbildning så den var tvungen att ställas in. Dock kändes det fortfarande viktigt att regionerna fick tycka till om handboken. Projektledaren anordnade därför en extra dag i samband med SCUF:s julmingel i december då medlemmar fick tycka till. Även om det inte blev lika stort som det från början var tänkt lyftes viktiga synpunkter fram och det bidrog till en bättre handbok. Innan detta julmingel hölls också ett referensgruppsmöte för att andra organisationer skulle ha möjlighet att tycka till. De som deltog var Röda Korsets Ungdomsförbund, Unga Allergiker, och Ungdom Mot Rasism. Eftersom det inte var så många som hade möjlighet att delta på mötet skickade vi också ut handboken på remiss till alla organisationer inom mångfaldsnätverket, Nätverket Unga För Tillgänglighet samt andra samarbetspartners. Vi fick även där bra respons och tog till oss kritiken. På ett av styrgruppsmötena för en stärkt röst var vi också med och deltog och delade ut mångfaldsguiden. Under mötet deltog ungdomar från sju andra ungdomsförbund, som Unga Rörelsehindrade, Unga Synskadade, Riksförbundet

Unga för Social Hälsa, Unga Reumatiker, Unga Höreselhindrade och Unga Allergiker. Vi från SCUF delade ut mångfaldsguiden till alla dessa organisationer för att de skulle ta med dessa till sina organisationer och praktisera lite mångfaldsövningar. Vi fick väldigt bra respons och det var till och med några organisationer som ville ha en guide extra.

Mångfaldsguiden trycktes i januari 2011 i 300 exemplar. Det var fantastiskt när vi hade den i våra händer och kunde se vad vi hade åstadkommit. Guiden har varit väldigt uppskattat och har getts ut till våra regioner, andra medlemmar och till andra organisationer såsom RFSU, Assyriska Ungdomsförbundet, SVEA, KFUM-KFUK, Vi Unga och Unga forskare. Det finns också möjlighet att beställa den på vår hemsida. Från början var det tänkt att guiden skulle vara helt webbaserad, så den finns också att ladda hem på vår hemsida. Det har varit bra att både ha den på hemsidan och i tryckt form så att många kan få tag i den. Det är fortfarande svårt att vet vilket genomslag guiden fått, det får vi utläsa med tiden. Hittills har ungefär hälften av böckerna getts bort och intresset finns fortfarande. Bland annat har guiden används på kickoffen och vid det interna mångfaldsarbetet som har utförts tillsammans med SCUF:s regioner.

Skiss på mångfaldsplan

Vid redovisningen av 2010 hade en skiss på en mångfaldsplan tagits fram. Projektledaren har fortsatt arbeta med att förbättra dokumenten som både är en mångfaldspolicy (2011-2015) och en mångfaldshandlingsplan (2011-2012). Tillsammans med styrelsen togs det på våren 2011 fram ett slutgiltigt förslag som presenterades på SCUF:s årsmöte i maj. Förslaget godkändes med ett antal mindre ändringar. Det kändes fantastiskt kul att SCUF:s medlemmar fortfarande hade intresse för att arbeta med dessa frågor. Sedan årsmötet har projektledaren tillsammans med förbundsstyrelsen, kansliet och till viss del regionerna arbetat för att implementera och utföra de åtgärder som finns med i handlingsplanen. Exempel på åtgärder är att undersöka möjligheten att ha ett enklare språk alternativt annat språk än svenska på hemsidan, göra en utvärderingsmall, ha en diskrimineringsansvarig per aktivitet, checklistor för aktiviteter m.m.

Mångfaldspolicyn och handlingsplanen kommer att revideras årligen så att det blir ett levande dokument som används, detta ansvar ligger på förbundsstyrelsen.

Kickoff mångfald

I maj 2011 hölls en kickoff för mångfaldsarbetet i samband med SCUF:s årsmöte. Syftet med kickoffen var att tydligt lansera projektet till en stor grupp medlemmar. Kickoffens huvudfråga var – hur ska SCUF för mångfald leva vidare? Under kickoffen diskuterades mångfaldspolicyn och handlingsplanen och hur regionerna aktivt kan använda dokumenten i deras arbete. Under kickoffen gjordes också en övning ur Vi Ungas bok Ageraguiden som hette Civilsamhället. Övningen gick ut på att upptäcka, diskutera och förebygga maktobalans och diskriminering inom SCUF. Det var ett bra sätt att öppna upp ögonen på deltagarna och visa med konkreta exempel att utanförskap även finns i SCUF.

Trots att det var intensiva pass visade deltagarna ett engagemang för frågorna vilket var kul. Mångfaldsguiden presenterades genom att vi gjorde några övningar ur den samt att vi diskuterade hur vi kan gå vidare med vårt arbete med hjälp av boken. Under helgen serverades det också god mat och på lördagskvällen spelade ett pop/rock-band, vilket var uppskattat.

En tråkig sak som hände på årsmötet var att en medlem uttryckte rasistiska åsikter efter årsmötet och ville lägga in en reservation mot att mångfaldspolicyn och handlingsplanen gick igenom. Det känns väldigt tråkigt att det finns inskränkta människor i SCUF men det är inte heller något vi får blunda för. Det är dessa människor vi måste nå ut till och samtidigt vara tydliga med SCUF:s ställningstagande mot rasism.

Spridning internt

Detta var en aktivitet som lades till i ansökan för år två. Detta för att verkligen säkerhetsställa att regionerna vet hur de ska arbeta inkluderande och förstår varför detta är viktigt. Det är en viktig aktivitet då det är mycket deras ansvar att driva vidare arbetet efter projektets slut. En av regionerna som är besökta är region SBV, där projektledaren deltog på ett av deras styrelsemöte. De fick då ta del av mångfaldsguiden och en diskussion hölls om hur man på bästa sätt kan använda sig av guiden i sitt arbete. Där diskuterade också om SBV hade möjlighet att delta på Sveriges Unga Muslimers mässa under påskhelgen. En annan region som besöktes är region Väst, där projektledaren deltog på deras årsmöte i Göteborg. Där hölls ett utbildningspass med hjälp av mångfaldsguiden om hur mångfalden ser ut i SCUF, hur man kan jobba inkluderande och viktigast av allt, om varför detta är viktigt för SCUF.

En tredje region som skulle ha besökts var region Öst. Där var det tänkt att projektledaren skulle vara med på en av deras medlemsaktiviteter och utifrån ett mångfaldsperspektiv hjälpa dem rekrytera fler medlemmar. Tyvärr blev projektledaren sjuk och ingen hade möjlighet att ersätta henne vilket var tråkigt. Under våren har inga fler regioner kunna besökas då det inte har passat in, utbildningar har krockat m.m. Det var därför tänkt att några skulle besökas under hösten 2011, något som tyvärr inte har hunnits med på grund av att projektledaren slutade och ersattes av en ny projektledare som fick i uppdrag av SCUF förbundsstyrelse att arbeta med samarbete med andra organisation och göra en till mångfaldsinventering. Men sammanfattningsvis har det interna arbetet gett mycket och de regioner som har besökts har varit nöjda och intresserade.

Mål 4. Samarbete

Detta mål kan delas upp i två delmål. Ett delmål har varit att "stärka samarbetet med andra ungdomsorganisationer, med särskilt fokus på organisationer som representerar nationella minoriteter och handikappsorganisationer". Arbetet mot detta delmål inkluderar mångfaldsinventering 1, inkluderingsworkshopen och konferensen som redovisades i redovisningen för år ett. Men också handboken, cafékvällarna, kickoffen, mångfaldsinventering 2 och spridningen av

resultatet till andra organisationer som delvis redan har redovisats men som också fortsatt under år två. Oavsett vilken aktivitet det gäller så har alla handlat om att främja samarbete med andra ungdomsorganisationer vilket vi arbetat mycket med. Detta har vi gjort genom att involvera och bjuda in organisationer till våra aktiviteter, nätverka samt fördjupa samarbetet med vissa organisationer.

Ett bra exempel på det är vårt deltagande på Sveriges Unga Muslimers konferens som hölls i Kistamässan under påskhelgen 2011. Vi deltog två dagar med en monter i deras utställningshall, en hall som besöktes av flera tusen personer. I vår monter hade vi olika tävlingar och information om SCUF. Vi gav också bort sponsrad gluten- och laktosfri mjölkchoklad och chokladbollar. Ett lyckat inslag vi hade var ett diagram där man med hjälp av klistermärken i olika färger kunde mäta hur laktosintolerant man var. När vi utredde resultatet visade det sig att ca hälften hade någon intolerans för laktos. Det var ett bra sätt att få folk stanna vid vårt bord och prata så man kunde berätta mer om SCUF. Många hade aldrig hört talas om oss, vi fick några nya medlemmar men framför allt fick vi visa upp organisationen i ett annat forum vilket var nyttigt. Vi hade också flera medlemmar från SCUF som deltog och tyckte att det var en jättekul aktivitet. Ett annat sätt vi har nått ut till andra organisationer är genom föreläsningar. I slutet av 2010 var vi i Gävle hos Unga Allergiker och höll en föreläsning om normer och diskriminering som också inkluderade övningar. Deltagarna var väldigt engagerade och tyckte det var givande och att de kunde använda sig av deras nya kunskaper även inom deras organisation.

Ett annat bra exempel är miniprojektet där Svenska Celiakiungdomsförbundet, Ungdomens nykterhetsförbund, Röda Korsets Ungdomsförbund, SACO studentråd och Sveriges Elevråd SVEA med vars en representant samt samordaren för LSU:s mångfaldsnätverk var med och deltog.

Syftet med miniprojektet var att utifrån ett normkritiskt mångfaldsperspektiv utreda inkludering, mångfald och normer i de medverkande ungdomsorganisationerna. Vi gjorde detta genom att besöka ett centralt arrangemang i varje organisation under 2011.

I början av miniprojektet tog vi fram en checklista för de besök som skulle genomföras. Den innehöll perspektiv att utgå från och saker att tänka på. Vi bestämde oss för att titta på saker som företrädares beteende, olika roller i organisationen, lokalerna, maten, utbildningsmaterial och mötesunderlag. Vad som fick extra fokus bestämde de två representanter som besökte respektive organisation.

Efter varje besök har representanterna skrivit en rapport om besöket och vi har diskuterat det tillsammans i gruppen. Vi har kunnat se både stora likheter och stora skillnader i de utmaningar de olika organisationerna har.

Vi valde att titta på perspektiven:

- Kön
- Könsidentitet
- Sexuell läggning
- Etnicitet
- Religion
- Funktionsnedsättning
- Ålder
- Politisk åskådning
- Matrestriktioner
- ”Privatliv” (kärnfamilj, utlandsresor, fritidsintressen, klädstil)

Miniprojektet gav alla inblandade organisationer större kännedom om och nya perspektiv på praktiskt mångfaldsarbete. Det blev tydligt att det är mer komplicerat än den gamla devisen ”vi är alla en del av samhället och speglar det”. Vi kom fram till att vi har sett att olika normer är påtagliga i olika organisationer. Vissa saker kände vi av direkt vid inledningen av besöken och andra saker utkristalliserades efter att ha talat med medlemmar och observerat möten eller sammankomster. Vår granskning har visat att grunden på vilken organisationen är samlad har en avgörande roll för vilka normer och hinder som uppstår i organisationen. På varje sammankomst har vi upplevt att gruppen rent utseendemässigt varit relativt homogen, däremot har de olika grupperna mellan organisationerna skiljt sig åt, vilket fått oss att reflektera över att mångfalden i ungdomsorganisationer är större än vi utgick från.

Metoden var verkligen fruktsam och värd att använda igen. Som yttre granskare kan man se mycket mer än vad vi trodde från början. Varje organisation har fått en rapport från besöket i deras organisation, med reflektioner kring just den specifika granskning som gjordes där.

Det andra delmålet har varit att ”hjälpa minst tre organisationer att stärka sitt mångfaldsarbete genom att implementera de arbetsmetoder vi har utarbetat genom projektet SCUF för mångfald, och att mer specifikt hjälpa dem utforma en mångfaldsplan”.

Detta delmål har delvis uppnåtts genom att vi har hjälpt två organisationer, Unga Allergiker och Unga Rörelsehindrade, att skriva en mångfaldsplan för att hjälpa dem med mångfaldsfrågor. Unga Allergiker och Unga Rörelsehindrade fick tillsammans med den nya projektledare diskutera och komma fram till varför just mångfald är viktigt för deras organisation. En representant från vardera organisation arbetade tillsammans med den nya projektledaren fram en mångfaldsplan som sedan presenterades för organisationernas styrelser. I båda organisationernas mångfaldsplaner har det ingått hur de skall arbeta med nya rekryteringar både av medlemmar och av personal. Mångfaldsplanerna har också innehållit hur de skall sprida mångfaldsfrågor inom organisationen och detta har resulterat i att båda organisationerna har skrivit en mångfaldspolicy för att tydligt visa vad deras organisationer står för. Den tredje organisationen som var PeaceWork ville till en början vara med i samarbetet men drog sig sedan ur och valde att inte vara med längre. Detta var i slutet av projektet och den nya

projektledaren bestämde att det inte fanns tid att söka upp någon ny organisation för att hjälpa dem att skriva en mångfaldsplan.

Det har också varit svårt att hitta samarbeten med etniska organisationer, något ni kan läsa mer om under vilka hinder vi har stött på. Trots detta har vi ändå skapat ett bra kontaktnät, något som kommer hjälpa vårt fortsatta mångfaldsarbete.

Vilka framkomliga vägar har vi funnit i vårt arbete?

Precis som under år ett tycker vi att det har funnit två mer utmärkande saker som har bidragit till att vi kunnat driva SCUF för mångfald. Det ena är positivt bemötande och resurser och det andra är nätverksmedverkan.

Positivt bemötande och resurser

Projektet har i alla sammanhang bemötts positivt. De flesta man mött har tyckt att vi arbetat med viktiga frågor och när vi berättat om projektet har vi märkt att det är ett behövligt projekt då många inte är insatta i vad mångfald innebär. En annan viktig faktor som funnits är att projektledartjänsten har varit en heltidstjänst, vilket har gett kontinuitet och visat på ett engagemang. Projektledaren har haft tid att knyta kontakter, påbörja förändring av strukturer och kunnat sprida kunskaper och erfarenheter.

När den tidigare projektledaren slutade och ersattes av en ny fortsatte den nya projektledaren med samarbetet med att "hjälpa tre organisationer" att skriva en mångfaldsplan. Den nya projektledare fick också i uppgift att göra en mångfaldsinventering 2 med samma frågor som mångfaldsinventering 1 för att se om det skett någon förändring under projektets gång.

Nätverksmedverkan

Vår medverkan i olika nätverk ser vi också som en stor framgångsfaktor. Ett nätverk vi deltagit i även under år två är LSU:s mångfaldsnätverk. Nätverket består av olika ungdomsorganisationer som på olika sätt arbetar med mångfaldsfrågor. Det som har varit extra kul med nätverket i år är att det lett fram till ett slags mini-projekt som går ut på att vi organisationer besöker varandras aktiviteter för att observera och undersöka hur medlemmar bemöts, vilka strukturer och normer det finns och utifrån det diskutera vad organisationerna kan förändra för att vara mer inkluderande. Läs mer om detta under samarbeten.

Vi har också varit aktiva i Nätverket Unga För Tillgänglighet. Det är ett nätverk för ungdomsorganisationer som arbetar med funktionsnedsättningar och syftar till att organisera ungdomshandikapps rörelsen så att vi blir en starkare aktör. Vi har också deltagit i nätverket Kön Spelar Roll som är ett nätverk för organisationer och enskilda som arbetar med frågor som rör unga och jämställdhet. Nätverket vill väcka intresse, skapa tillfällen för möten och spridande av material, metoder och arbetssätt rörande arbete med unga och

jämställdhet. Det positiva med alla nätverken är att det har skapat ett bra kontaktnät och man har kunnat få stöd av andra organisationer i sitt mångfaldsarbete. När man är fler blir man också en starkare aktör som synliggörs och framhäver vikten av mångfalds- och antidiskrimineringsarbete.

Vilka hinder har vi stött på?

När vi har utvärderat projektet finner vi fyra mer utmärkande hinder vilka är projektgruppen, stöd för projektet, projektplanen och samarbete med etniska organisationer.

Projektgruppen

Projektledaren arbetade för att få ihop en projektgrupp tills i början av 2011. Men efter diskussioner med Stina på Allmänna Arvsfonden beslutades att SCUF skulle hoppa över bildandet av gruppen. Det kändes onödigt att lägga ner tid på att hitta en formell grupp när LSU:s mångfaldsnätverk fanns och fungerade just som projektgruppen skulle fungerat. Den delen av projektgruppen löste sig därför väldigt bra. Något som däremot inte varit så lätt är att få alla SCUF:s regioner involverade i arbetet, något som en projektgrupp kanske hade kunnat förenkla. Vi tror att det har mycket att göra med att våra medlemmar inte är vana att arbeta utåtriktat med diskrimineringsproblematiken. Många anser inte ens sig själva bli diskriminerade vilket gör det svårt för dem att se till andra diskrimineringsgrunder.

Stöd för projektet

Även om SCUF för mångfald har varit ett givande projekt som många medlemmar tagit till sig, har de inte nått ut till lika många medlemmar som vi från början hade tänkt oss. Vid utvärderingen har vi kommit fram till att vi tror att det har att göra med att projektet inte hade tillräckligt med stöd från regionerna och andra medlemmar från början, utan det kom uppifrån från förbundsstyrelsen. Det projektet verkligen har lärt oss är att våga syna oss som organisation. SCUF är inte en väldigt utåtagerande organisation och då kan vi inte heller tro att vi har många utåtagerande medlemmar.

SCUF är en organisation som fokuserar mycket på gemenskap och samhörighet och detta borde vi ha tagit hänsyn till. Under åren har vi ibland förändrat projektplanen så att det har kunnat passa SCUF som organisation bättre och det har då varit fler engagerade. Det har också varit svårt för projektledaren att få regionerna engagerade då de trott att det medför massa mer arbete för dem. En viktig uppgift för projektledaren har därför varit att informera om att mångfaldsarbetet är en del av det ordinarie arbetet och någon som inte behöver ta så mycket tid. Att exempelvis ha information på ett annat språk än svenska är ganska lätt ordnat och kan samtidigt ge en person som inte har svenska som modersmål en helt annan möjlighet att delta. Därför borde projektplanen ha varit anpassad redan från början och skriven tillsammans med regionerna. Då hade förhoppningsvis vi haft fler engagerade på exempelvis temakvällen om Islamofobi.

Projektplanen

Ett tredje hinder som vi har upplevt är just projektplanens utformning. Exempelvis var tidsplanen från början alldeles för optimistisk. Det hade behövts mer tid att göra undersökningen så att det fanns tid för reflektion och funderingar kring varför vissa frågor skulle ställas. Det var också alldeles för optimistiskt att skriva en handbok redan efter ett par månader, det hade varit bättre att göra det nu i slutet av projektet då vi har mycket mer erfarenhet kring området.

Att inventeringen främst behandlade representativitet anser vi som problematiskt då det har sänts ut signaler om att det endast är representativitet som är viktigt. Det har därför tagit mycket tid att förtydliga att det i första hand handlar om att förändra strukturer och motarbete hinder och inte om att få in fler medlemmar med utländsk bakgrund. För även om vi får fler medlemmar med utländsk bakgrund så är vi fortfarande en organisation som har strukturella problem som vi måste hantera. I efterhand tror vi därför att det hade varit bra om man också som ett komplement till mångfaldsinventeringen tillsammans med medlemmar tagit fram vilka normer och maktstrukturer som finns inom SCUF och arbetat med det. Detta kan också kopplas till att vi med mål nummer två trodde att vi redan i början av 2011 skulle kunna läsa av och ha 5 % med personer med annan etnisk bakgrund än svensk på våra aktiviteter och i våra förtroendeuppdrag. Det kändes lite optimistiskt eftersom det tar tid att förändra organisationsstrukturer och först när de är förändrade kan man läsa av resultatet.

Samarbete med etniska organisationer

Det har varit svårt att hitta samarbeten med etniska organisationer. Vi har samarbetat med Sveriges Unga Muslimer, Assyriska Ungdomsförbundet och några till men det har varit svårt att veta hur man ska locka fler organisationer till samarbete. Vi har ringt och försökt boka in möten men det har inte funnits ett sådant stort intresse för SCUF. Vi tog tidigare i år hjälp av organisationen Forum för Jämlikhet och det var tänkt att de skulle ta fram fem etniska organisationer som ville samarbeta och hjälpa oss komma igång med det. Tyvärr hann de inte börja med det innan sommaren och nu kommer det inte kunna slutföras då projektledaren slutar och ersätts av en ny projektledare. Detta känns tråkigt eftersom vi tror att de samarbetena skulle kunna ge tillbaka väldigt mycket till SCUF.

Trots dessa hinder har projektet gett SCUF väldigt mycket och det är erfarenheter vi värnar mycket om. Vi tror att det är bra att man testat på nya saker och även om det ibland inte går som man har tänkt sig så har man i alla fall lärt sig något av det. Vi har under projekttiden försökt vara självkritiska och konstruktiva med hur vi kan motarbete hinder och lösa problem som uppstår. Allt detta för att SCUF för mångfald ska bli så bra som möjligt och så att fler kan känna sig välkomna i SCUF och i andra organisationer i det civila samhället.

Om andra finansiärer har funnits – vilka konsekvenser har detta fått för projektets genomförande?

Inga andra finansiärer har funnits.

RESULTAT

Vilka föreningar, organisationer eller myndigheter har vi samarbetat med? Hur har vi samarbetet och hur ser samarbetet ut idag?

Då ett av målen med projektet var att ”stärka samarbetet med andra ungdomsorganisationer, med särskilt fokus på organisationer som representerar nationella minoriteter och handikappsorganisationer” är det något vi arbetar mycket med. Arbetet har handlat om att skapa nya kontakter med andra ungdomsorganisationer, både med dem som motsvarar våra underrepresenterade grupper och med dem som kommit långt i deras mångfaldsarbete. Under året samarbetade vi med en rad organisationer, projekt och nätverk såsom Vi Unga, LSU, Nätverket Unga För Tillgänglighet, Ungdom Mot Rasism, RFSU Ungdom, Mångfaldsnätverket, Sveriges Unga Muslimer, Unga Allergiker och Unga Rörelsehindrade. Under året har samarbetet med de flesta fortsatt.

Bland annat har vi skrivit en debattartikel till Ungdom Mot Rasisms satsning ”Hela Sverige tar debatten”, en kraftsamling mot en allt mer utbredd vardagsrasism och samhällets ovilja eller okunskap om hur den motverkas. Med Vi Unga har vi diskuterat möjligheten att utreda vårt utbildningsmaterial utifrån ett normkritiskt perspektiv. Vi har också skapat nya samarbeten, exempelvis med Assyriska Ungdomsförbundet, där det är tänkt att vi ska göra reklam för varandra på våra hemsidor, låna ut lokaler till varandra m.m.

Efter de cafékvällar vi anordnade har också det samarbetet fortsatt. En av kvällarna hölls tillsammans med projektet Ung och Dum som drivs av Rädda Barnens Ungdomsförbund, Sveriges elevråd SVEA och Centrum mot rasism och det handlade om diskriminering av unga och rasism. Vi har medverkat på deras hemsida som riktar sig till gymnasieelever. Där kan unga hitta aktiviteter att delta på beroende på vart de bor och vad det är intresserade av, unga som annars kanske inte engagerar sig i föreningar. Samarbetet med Stockholms Unga Muslimer, som vi höll en annan cafékväll har också fortsatt, främst genom att vi deltog på Sveriges Unga Muslimers konferens. Även samarbetet med Nätverket Unga För Tillgänglighet har fortsatt efter cafékvällen. Bland annat höll vår projektledare tillsammans med en representant från RUS och en från Unga Allergiker en workshop om komplexiteten kring tillgänglighet. Detta skedde i augusti 2011 på Europeiska Frivilligårets mäsas som anordnades av Ungdomsstyrelsen. Workshopen var väldigt lyckad och många intresserade sig för det vi hade att berätta. Vi gav också Ungdomsstyrelsen tillgänglighetschecklistor så att de har möjlighet att förbättra sig.

Projektets deltagande i nätverk är också något som har prioriterats. Bland annat i Nätverket Unga För Tillgänglighet som beskrivs ovan. Vi har också varit i kontakt och träffat Nätverket Kön Spelar Roll men som tidigare beskrivet har vi inte möjlighet att delta på grund av tidsbrist då projektet avslutas tidigare. Ett väldigt aktivt nätverk vi deltar i är LSU:s mångfaldsnätverk. Där har fem av nätverkets organisationer, SCUF, Röda Korsets Ungdomsförbund, SVEA, UNF, SACO Studentråd, startat upp ett miniprojekt. I projektet har vi besökt varandras organisationer för att byta erfarenheter inom mångfaldsområdet. Det kan vara svårt att se de normer och kulturer som finns inom sin egen organisation, det är därför bra att ta hjälp utifrån. Den aktivitet som besöktes hos SCUF var vårt sommarläger för barn och unga.

SCUF är också med i Sprid. som PeaceWork driver, ett samarbetsprojekt mot rasism. Projektet syftar till att sammanföra unga människor med bakgrund i olika organisationer i ett enat arbete mot diskriminering och utanförskap. Sprid utgör en plattform för praktiskt samarbete lokalt mellan människor från olika ungdomsförbund, organisationer, nätverk och andra aktörer. Genom Sprid. får man konkreta verktyg och metoder för att skapa och genomföra egna lokala projekt tillsammans med andra som delar visionen om ett samhälle fritt från rasism. En av våra engagerade från region SBV är med som utbildare i projektet vilket känns jättekul. SCUF:s medlemmar har också blivit inbjudna att delta på utbildningarna. Det är ett stort projekt med en bredd av hela 25 organisationer såsom CISV, Turkiska Ungdomsförbundet, Sveriges Unga Muslimer och SCUF.

SCUF har också samarbetat med Volontärbyrån som hjälper till att förmedla volontäruppdrag mellan organisationer och frivilliga. Eftersom vi har velat öka antalet engagerade i SCUF har deras tjänster varit hjälpsamma. Genom deras webbtjänst har vi bland annat hittat en person som har velat engagera sig i projektet, vilket är kul. Vårt samarbete med dem är också tänkt att fortsätta på olika sätt. Bland annat finns det många som kan hjälpa till att översätta texter, vilket är bra när vi ska utreda möjligheten att ha vår hemsida översatt till flera språk.

Slutligen har SCUF samarbetat med Unga Allergiker och Unga Rörelsehindrade för att hjälpa dem att skriva en mångfaldsplan för sin organisation. Detta har varit ett mycket givande samarbete och vi har lärt oss otroligt mycket om varandras organisation och hur vi arbetar. Arbetet med dessa organisationer har tänkt fortsätta genom att vi följer upp och stödja varandras mångfaldsarbete och se hur arbetat med mångfaldsplanen går.

Hur har vi spridit eller ska vi sprida resultatet?

Projektet första år handlade främst om att sprida kunskap om att projektet fanns och om vad diskriminering är och inte om att sprida resultatet. Detta skedde främst genom mångfaldsinventeringen, inkluderingsworkshopen, utbildningshelgen, Prideparaden och cafékvällarna.

Slutet av 2010 och 2011 har handlat mer om att ta till vara på resultatet och hitta sätt att sprida det. Vi hade tänkt att projektgruppen skulle ansvara för en stor del av spridningen men då en formell projektgrupp inte bildades gjorde vi det på andra sätt. Bland annat använde vi våra kontakter i nätverken mycket och spred resultatet genom de organisationerna. Vi har till stor del också använt oss av handboken i resultatspridningen, då den både spridits regionalt genom våra regioner och till andra organisationer. Den finns som sagt också tillgänglig för alla på SCUF:s hemsida.

Fördjupningsarbetet med de tre utvalda organisationer, som blev två organisationer kommer att fortsätta genom att vi kommer följa upp varandras arbete med mångfaldsfrågor och se hur arbetet med mångfaldsplanen går. Detta är viktigt för ett fortsatt arbete men också för att ge varandra stöd och sprida vidare hur viktig mångfald verkligen är.

Nu efter projektets slut kommer även handboken fortfarande finnas tillgänglig. Förbundsstyrelsen kommer också årligen revidera den handlingsplan för mångfald som bygger just på projektets resultat och se till att de åtgärder som är nödvändiga för att driva vidare SCUF:s mångfaldsarbete vidtas.

Ange antal aktiva deltagare i projektet:

Antal deltagare:

Mångfaldsinventeringen	45 personer
Utarbetande av mångfaldsplan 2010	6 personer
Inkluderingsworkshop	25 personer
Cafékväll 1, auktionskväll	0 personer
Cafékväll 2, Musikquiz	8 personer
Cafékväll 3, Pizzakväll	16 personer
Cafékväll 4, Fotbolls-VM	8 personer
Cafékväll 5, Pyssekväll	13 personer
Prideparaden	13 personer
Utbildningshelg	11 personer
Cafékväll, Funktionsnedsättningar	9 personer
Cafékväll, Islamofobi	23 personer
Cafékväll åldersdiskriminering	7 personer
Workshop Unga Allergiker	16 personer
Julmingel/inkluderingskonferens	9 personer
Utarbetande av handlingsplan 2011	9 personer
Sveriges Unga Muslimer konferens	5 personer
Kickoff SCUF för mångfald	29 personer
Workshop Europeiska frivilligåret	6 personer

Totalt antal deltagare som projektet har haft genom sina olika aktiviteter är 258 personer.

Ange andel kvinnor/flickor (%):

Vid redovisningen av år ett var 82 % av deltagarna kvinnor/flickor. Vid år två var samma siffra 71 %. Totalt för hela projektet har 77 % av deltagarna varit kvinnor/flickor.

Ange andel män/pojkar (%):

Vid redovisningen av år ett var 18 % av deltagarna män/pojkar. Vid år två var samma siffra 28 %. Detta är en klar ökning vilket vi tycker är kul då killar varit väldigt underrepresenterade inom SCUF. Totalt för hela projektet har 23 % av deltagarna varit män/pojkar. Dock bör det påpekas att en person vid en aktivitet har angivit att hen inte definierar sig varken som kvinna eller man, men eftersom man här skulle ange hela procenttal syns inte den statistiken.

Hur ser målgruppen som vi arbetar med ut, till exempel ålder, kön, social och etnisk bakgrund och problembild?

Enligt projektansökan hade SCUF för mångfald fem målgrupper. De var;

1. Nyckelpersoner inom SCUF såsom förbundsstyrelse, valberedning, regionala styrelser och kansli
2. Nya potentiella medlemmar
3. Deltagare på SCUF:s aktiviteter
4. Övriga SCUF-medlemmar
5. Assyriska Ungdomsförbundet, Unga Muslimer, Turkiska Ungdomsförbundet, Unga Allergiker och Ung Diabetes är exempel på tänkbara samarbetsorganisationer samt andra ungdomsorganisationer som vi finner med hjälp av LSU.

Enligt den målgruppsanalys som gjordes när projektansökan skrevs var det främst fokus på SCUF och på organisationer som representerar nationella minoriteter och andra handikappsungdomsförbund. Dessa målgrupper är viktiga men det framkom även målgrupper vid mångfaldsinventeringen som är viktiga att nämna. En underrepresenterad grupp är män/pojkar som enligt det slumpmässiga urvalet motsvarade 20 % i mångfaldsinventering 1 och 30 % i mångfaldsinventering 2. Enligt medlemsregistret är gruppen män/pojkar 34 % av den totala medlemsbasen. Man kan se en liten ökning för män/pojkar i mångfaldsinventering 2 än 1, men det är också viktigt att veta att det inte var lika många totalt som valde att delta i mångfaldsinventeringen 2. Det kan man också se på "SCUF för mångfalds" aktiviteter där väldigt få killar varit representerade, även om fler killar har engagerat sig sedan inventeringen. I förbundet är också de laktosintoleranta underrepresenterade då de endast uppgår till 8 % av urvalet i mångfaldsinventering 1 och 3 % i mångfaldsinventering 2, de deltar inte

heller mycket på de olika aktiviteterna organisationen och "SCUF för mångfald" anordnar. Detta är en intressant målgrupp då personer med utländsk bakgrund ofta har större anlag för att vara laktosintoleranta.

Hur och i vilka omfattning har vi nått målgruppen? Vilken delaktighet har målgruppen haft i projektets genomförande?

Projektet har under dessa två år till stor del lyckats nå målgrupp nummer ett, tre och fyra. Både vid inkluderingsworkshopen och vid kickoffen som hållits i samband med SCUF:s årsmöten var kansliet, förbundsstyrelsen, regionerna och valberedningen samt övriga medlemmar närvarande. Under 2010 deltog de i arbetet med mångfaldsplanen och i grupparbetet med att tänka ut nya nationella och regionala åtgärder för att göra SCUF:s verksamhet mer inkluderande. Under 2011 års årsmöte röstade de igenom mångfaldspolicyn och handlingsplanen samt deltog på kickoffen som berörde frågan hur mångfaldsarbetet ska fortsätta efter projektets slut. Handboken har varit ett bra verktyg för att nå ut till medlemmarna och då medlemmar varit med och tyckt till innan den trycks har den getts trovärdighet. Eftersom mångfaldsdokumentet och handboken ligger på vår hemsida finns de tillgängliga för alla.

Vi har också arbetat för att nå ut till målgrupp nummer två och fyra. Bland annat har vi deltagit på Sveriges Unga Muslimers konferens med medlemsrekrytering som fokus. Vi har också med hjälp av vår utbildningssamordnare varit ute en del i skolor och informerat om SCUF:s arbete. Det var tänkt att projektledaren skulle jobba vidare med detta även under hösten 2011 men då projektledaren slutade och en ny projektledare tillsattes hanns inte detta med. Dock finns det åtgärder kopplade till detta i handlingsplanen som förbundsstyrelsen kommer att följa upp. Men det vi kan säga är att arbetet med att nå målgrupp två har varit svårt. Det tar tid att hitta nya vägar och utveckla sitt sätt att se på medlemsrekrytering mer öppet. Samarbeten med andra organisationer har fungerat bra även om vi hade hoppats nå ut till fler etniska organisationer som vi tidigare har beskrivit. Detta var också tänkt att utvidgas med hjälp av Forum för Jämlikhet, något som inte fungerat fullt ut. Med hjälp av våra nya erfarenheter och med hjälp av handboken kommer nu medlemsrekryteringen och mångfaldsarbetet att fortsätta.

Målgruppens upplevelser av projektets insatser

Målgruppens upplevelser från år ett har beskrivits i förgående redovisning. Gemensamt för den och denna redovisning är att mottagandet har varit positivt och många har haft en aha-upplevelse över var diskriminering och utanförskap är. Den var särskilt kul att komma ut till andra organisationer som när vi föreläste för Unga Allergiker och inse att det finns så mycket intresse för dessa frågor. Av de enkäter vi fått in under året har de flesta upplevt aktiviteterna positivt. Men vi har också upplevt negativ respons. Bland annat var det en medlem inför temakvällen Islamofobi som skrev ett rasistiskt inlägg i eventet på Facebook. Det var också en person som reserverade sig mot att mångfaldsdokumentet röstades igenom på årsmötet. Även om det är tråkigt när sådana händelser inträffar så är det också nyttigt. Det är viktigt att det lyfts fram

att det finns mycket vardagsrasism, även inom SCUF, så att förbundsstyrelsen och andra ledare får verktyg som de kan lösa liknande situationer i framtiden på ett lika bra sätt som de löste dessa situationer.

Nästan alla aktiviteter under året har utvärderats och då har det ställs frågor om inkludering m.m. Vi har också tagit fram två enkätmallar som kan användas på SCUF:s aktiviteter, en som riktar sig till lite yngre barn och en till de äldre. Det har tagit längre tid att ta fram dessa än vad det var tänkt då det kändes viktigt att man först funderade ordentligt på vad det var man ville få fram. I enkäten finns det frågor om hur man upplever SCUF:s aktiviteter och hur inkluderade de är.