

# Taktisk plan för mångfald

Sandra Ehne och Anton Landehag, januari 2015

## Innehåll

1. Vad är en taktisk plan för mångfald och vad syftar den till? _____	1
2. Mångfaldsarbetets målsättningar i Scoutrörelsen _____	2
2.1 Koppling till Scouternas strategi _____	3
3. Scouternas mångfaldsmetod – utveckling i tio steg _____	4
4. Verksamhetsområden och lösningar _____	7
5. Schematisk överblick av prioriteringar _____	9

## 1. Vad är en taktisk plan för mångfald och vad syftar den till?

I den taktiska planen tar vi gemensamt ställning till hur vi arbetar och vad och hur vi prioriterar arbete och satsningar. Den taktiska planen är tänkt att vara övergripande och fungera över lång tid. Med taktiska val menas de inriktnings- och metodval som Scouterna som organisation har gjort och behöver göra inom ramen för det mångfaldsarbete som är tänkt att utveckla organisationen och verksamheten.

Den taktiska planen består av tre nivåer (1) metoden som definierar arbetssätt (2) ett schema över prioriterade satsningar och sammanfattning av pågående mångfaldsarbete knutet till metoden, och slutligen (3) handlingsplaner för pågående och potentiellt mångfaldsarbete inklusive kopplingar till projektansökningar. Den tredje nivån är främst relevant för projektägare och projektledare.

## 2. Mångfaldsarbetets målsättningar i Scoutrörelsen

*Scouternas uppdrag: Scouterna ger barn och unga från alla delar av samhället möjlighet att utvecklas till sin fulla potential, i en trygg miljö där alla får vara sig själva.*

Scouterna är en del av samhället och kommer därför alltid påverkas av normer och attityder som resulterar i ojämlika förhållanden i vår omvärld. Vårt uppdrag specificerar att vi ska nå unga från olika delar av samhället. Vill vi ha möjligheten att nå så många som möjligt kan vi inte godta att utestängande mekanismer begränsar unga eller att rekryteringen till vår egen organisation är snedvriden. Vi måste därför bedriva ett aktivt utvecklings- och mångfaldsarbete så att alla barn och unga som är intresserade av att delta i scoutverksamhet kan göra det.

Vi vet sedan tidigare att Scouterna som organisation inte lyckas nå en representativ andel av unga i Sverige vilket genom åren motiverat ett stort antal satsningar med olika fokus och av skiftande karaktär. För att åstadkomma förändring krävs en gemensam överenskommelse om hur och varför ett sådant arbete behövs och hur det kan se ut. Den här taktiska planen för mångfald syftar till att uppfylla dessa behov.

Vårt uppdrag, formulerat i Scouternas strategi för 2015-2025 är:

*”Scoutrörelsen speglar det samhälle vi är en del av och verkar i, både lokalt och nationellt. Scouting är ett naturligt val oavsett etnicitet, könsidentitet, könsuttryck, trosuppfattning, sexuell läggning, socio-ekonomisk bakgrund eller funktionsnivå. Det innebär att medlemsbasen proportionerligt matchar samhällets sammansättning och också att alla medlemmar har samma möjlighet till makt och inflytande och rätt till lika mycket plats på alla håll i vår rörelse.”*

För att kunna uppnå detta behöver vi ha ett utvecklat mångfaldsarbete. Även om arbetet syftar till att nå den övergripande formuleringen i strategin för Scouterna 2015-2025 vill vi även göra en något enklare formulering för arbetet:

- ➔ Visionen med Scouternas mångfaldsarbete är att alla som delar scouternas värderingar och är intresserade av att delta i och göra scoutverksamhet ska kunna vara med i Scouterna. I Scouterna ska alla barn och unga känna sig välkomna, kunna delta och utvecklas.
- ➔ För att den övergripande målsättningen ska kunna nås, behöver Scouterna som organisation ha ett väl utvecklat mångfaldsarbete som genomsyrar hela organisationen.

Gör vi ett framgångsrikt arbete betyder det inte bara att alla mår bättre och att vi har roligare, utan också att vi automatiskt blir fler. Det är färre som lämnar och fler som börjar. Och fram för allt är vi sanna mot våra scoutvärderingar!

## 2.1 Koppling till Scouternas strategi

Det finns också kopplingar att göra till Scouternas strategi. Mångfaldsarbetet är inte en enskild ö utan måste fungera som en del av Scouternas verksamhet i stort och därmed leverera i relation till de långsiktigt strategiskt uppsatta mål som finns.

### Strategi #1 Scouterna utvecklas till förebilder

*Scouterna förbättrar världen! Vi gör det genom att varje person som deltar i scoutverksamhet blir redo för livet, utvecklas till sin fulla potential och blir en aktiv världsförbättrare. Kraften i att alla scouter – var och en för sig, och alla tillsammans – utvecklas och tar aktiv del i samhällsutvecklingen är ostopptbar. Den lilla handlingen får ringar på vattnet som förflyttar berg. Vi är föregångare i stort och smått och vi är stolta över det!*

För att kunna förbättra världen och möjliggöra för ungas utveckling, behövs insikt och metoder knutna till insikten om att alla ungdomar, och därmed potentiella scouter och scouter, inte har samma förutsättningar. Tillsammans bygger och bedriver vi en verksamhet öppen och tillgänglig för alla som delar Scouternas värderingar.

### Strategi #3 Fler ska få uppleva scouting

*Vi vet att scouting förändrar liv och vill därför att allt fler får chansen att uppleva världens bästa fritid – Scouting! Vi växer genom att vi präglas av mångfald, både i vilka vi vänder oss till och är öppna för men också i att det finns en mångfald i sätten att bedriva scouting. Bland föräldrar är vi en av de mest eftertraktade fritidsaktiviteterna för deras barn.*

Precis som målet formulerar vill vi att scouting ska vara tillgängligt för så många som möjligt. Vi uttalar att vi växer genom mångfald, att vi blir fler genom att unga som idag inte nås av eller upplever verksamheten som tillgänglig kan och vill delta. För att möjliggöra det arbetar vi tillsammans med att utveckla hur vi kommunicerar, välkomnar, planerar och genomför scoutverksamhet.

### Bakgrund

Scouternas Taktiska plan för mångfald utvecklades under hösten 2014 och vintern 2015. Organisationen hade då arbetat med mångfaldssatsningar i projektform i flera omgångar över lång tid, utan att ta ett samlat grepp. Den taktiska planen är utvecklad med utgångspunkt i de lärdomar vi då redan gjort, och formulerar därför såväl verksamhet som löper som verksamhet som behöver etableras.

Planen har som huvudsakligt syfte att skapa långsiktighet och hållbarhet i förändringsarbetet. Ett centralt steg för att nå dit är att planen, inklusive prioriteringar, i januari 2015 antogs av Scouternas styrelse.

## 3. Scouternas mångfaldsmetod – utveckling i tio steg

För att bli en öppen rörelse måste vi börja med att bygga en förståelse för att alla *kan* vara delaktiga och utvecklas, och att vi behöver arbeta på ett visst sätt för att det ska ske – vi behöver göra en grundläggande behovsanalys och välja perspektiv. När vi förstått att det är möjligt och skapat en förståelse för att det krävs riktat arbetet för att nå dit, väljer vi metoder och tillvägagångssätt. Vi kan inte göra allt alltid, utan behöver hela tiden göra medvetna val som omprövas och utvecklas.

Det här avsnittet går igenom de metoder vi använder för att nå vårt mål. Arbetet kommer behöva bedrivas på ett flertal olika områden parallellt men också utefter medvetna prioriteringar. Metoderna som beskrivs här nedan kan användas på ett flertal olika nivåer inom rörelsen.

Nedan redogör vi för den process efter vilken vi bör bedriva vårt mångfaldsarbete. Processen är tillämpbar på alla diskrimineringsgrunder. Baserat på beslut i steg 1, slutsatser från steg 2 och planering i steg 3, väljs sedan hur många av stegen 4-9 som genomförs. Utgångspunkten är att något alltid behöver göras i alla steg, men det kan variera avsevärt sett till omfattning. Steg 4-6 förändrar och förflyttar normer inom rörelsen och bör genomföras som ett första led i arbetet. Steg 7-9 hänger i hög utsträckning samman och bör genomföras tillsammans för att maximera effekten. Efter steg 9 kommer ett avslutande steg 10 som handlar om lärdomar och nya val framåt i arbetet.

### **En metod i 10 steg.**

*Arbetet inleds alltid med dessa tre steg, det kan vara olika omfattande, men inleds alltid här. Det första steget kan innebära att processen inte fortsätter vidare till nästa steg.*

#### 1. Behovsanalys

Innan Scouterna inleder en satsning inom ramen för vårt mångfaldsarbete måste vid varje tillfälle en behovsanalys genomföras. Vi gör då en helhetsanalys av behovet av satsningen. Innan satsningen går vidare fattas ett inriktningsbeslut angående satsningen. Behovsanalysen behöver beröra frågor som återkommer under punkt 3 angående implementering.

#### 2. Nulägesanalys och kunskapsinhämtning

Då satsningen är beslutad genomförs en nulägesanalys och en kunskapsinhämtning. Vi tillämpar ett normkritiskt perspektiv och granskar utestängande praktiker inom rörelsen och hämtar in kunskaper om tidigare satsningar som gjorts inom området för att bäst kunna prioritera resurser och utforma satsningen. Vi hämtat också in kunskap utifrån och gör en omvärldsanalys. En

nulägesanalys kan i vissa fall kommuniceras internt och externt för att stärka en frågas ställning inom Scouterna, som gjorts tidigare med till exempel Vårsta rapporten.

### 3. Planera implementering

Vi implementerar alltid vårt arbete genom att t.ex. göra utbildningar till en del av vårt utbildningssystem, arbeta med program och rekrytering, ta fram checklistor som säkerställer tillgänglig och inkluderande verksamhet och tar fram planer för likabehandling. På sikt handlar detta snarare om att vidareutveckla befintliga checklistor och planer än att utveckla nya. "

*Steg två definierar vilka av steg 4-9 som genomförs. Arbetet fortsätter sedan i rörelsen genom dessa steg, om det prioriteras, genom:*

### 4. Utbildning och program

En bedömning av tillgång och efterfrågan på utbildning och programutveckling görs. Vid behov utvecklas och adderas kunskap och metoder. Varje ny satsning på mångfaldsområdet kan tänkas behöva nya/utvecklade utbildningar som tas fram riktat till målgrupper som är relevanta för arbetet.

### 5. Kommunikation

Vi behöver berätta vad vi gör och varför vi gör det. Både för att ytterligare förflytta och förändra normer inom rörelsen och för att öka kunskap och bygga engagemang. Att kommunicera kring våra satsningar är en förutsättning för att de ska nå ut till kårer och distrikt.

### 6. Kompetensutveckling

För att säkerställa att arbetet sprids och att senare steg i satsningen underlättas behöver vi kompetensutveckla anställda, ideella och förtroendevalda inom rörelsen. Detta kan ha olika omfattning och olika upplägg beroende på slutsatser från nulägesanalysen och kunskapsinhämtningen. Det kan röra allt från sakkunniga till utbildare och lokala scoutledare.

*Arbetet fortsätter sedan, utanför och i rörelsen, genom dessa tre steg, om det prioriteras:*

### 7. Samverkan

För att ytterligare stärka vårt arbete tar vi hjälp av organisationer som arbetar specifikt med den målgrupp vår satsning riktar sig till eller den fråga det rör sig om. Det kan handla om rörelser som är starka i geografiska områden där vi inte är det eller exempelvis funktionalitetsorganisationer

som når unga med funktionsnedsättningar. Vi stärker genom detta vår trovärdighet, lär oss metoder och kommer närmare målgruppen ifråga.

## 8. Riktade satsningar

Vi genomför riktade satsningar för att stärka grupper inom och utanför Scouterna som utifrån normbundna maktordningar annars inte kan delta på lika villkor. Scouternas grundidé är att verksamhet ska bedrivas integrerat men i de lägen en grupp behöver stärkas för att på sikt kunna delta på lika villkor genomförs riktade satsningar. Det kan röra sig om lägerverksamhet för hbtq-ungdomar eller ungdomar med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eller utbildningar och nätverk för unga kvinnor.

## 9. Breddad rekrytering

Vi satsar på att bredda vår rekrytering och underlättar för scoutkårer att nå ut till den åsyftade målgruppen, alternativt startar ny scoutverksamhet specifikt för den målgrupp satsningen riktar sig till.

*Som ett sista, avslutande steg, görs:*

## 10. Lärdomar och nya val

Efter att stora satsningar gjorts är det viktigt att organisationen hämtar hem kunskaper och lärdomar. Detta bör alltid planeras för. I det här steget görs nya val, så som: ska vi fortsätta arbetet, hur tar vi det med oss vidare, vad är nästa utmaning?

## 4. Verksamhetsområden och lösningar

Den här delen av dokumentet fungerar som den andra nivån i Scouternas Taktiska plan för Mångfald. Här presenteras verksamhetsområden och lösningar i en schematisk överblick. Tanken är att presentera en helhetsbild av såväl områden (ex jämställdhet) som lösningar (ex kompetensutveckling), för att på så vis synliggöra de val och prioriteringar som gjorts, såväl som möjliga löpande revideringar.

De bakgrundsanalyser som ligger till grund för schemats innehåll redogörs inte för här. För varje gång ett område lyfts ut och lyfts fram, görs givetvis nya bakgrundsanalyser. Sedan tidigare finns en mängd satsningar genomförda inom Scouterna för att stärka mångfalden inom organisationen, schemat behandlar dock inte tidigare satsningar.

### Att göra prioriteringar och samtidigt arbeta samlat

Allt arbete för en mer öppen scoutrörelse är genomgripande och gemensamt. Vi behöver hela tiden titta på rörelsen som helhet, såväl som göra specifika satsningar och ansträngningar inom ramen för olika delar av verksamheten. På samma sätt väljer vi ett intersektionellt perspektiv på mångfald och tillgänglighet, vilket betyder att enskilda faktorer inte kan isoleras, samtidigt som vi erkänner att vi behöver sätta extra fokus på specifika frågor och grupper för att lyckas i vårt arbete.

Ett intersektionellt, eller samlat, perspektiv betyder till exempel att det inte går att arbeta med hudfärg utan genusperspektiv, eller med ålder och makt utan att fundera över fysisk tillgänglighet, eftersom att allt hänger samman. Alla människor, och så även scouter, är både lika och olika inom ramen av alla diskrimineringsgrunder. Samtidigt har vi till exempel behövt ett tydligt antirasistiskt arbete under flera år för att komma framåt i arbetet med öppenhet, tillgänglighet och värderingar kopplat till just vithetsnormen.

Med det sagt behöver vi göra val och prioriteringar, för att klara av och orka med att, steg för steg, ta oss framåt. Därför kommer här en uppdelning av satsningar som redan finns och görs, och förslag på vilka frågor och områden vi behöver ta tag i. Alla diskrimineringsgrunder finns med som utgångspunkt, ibland kompletterade med en frasering som knyter an till Scouternas arbete eller behov.

Organisationen behöver löpande diskutera och analysera vilka frågor som behöver prioriteras. Det kan vara för att det finns en stor efterfrågan hos ledare, för att något tycks skava hos våra scouter eller för att de som arbetar med öppenhet och tillgänglighet identifierar en lucka. Det kan givetvis även handla om samhällsliga förändringar och behov.

Vi kommer inte som varken genomförandeorganisation eller rörelse mäktar med att arbeta med alla frågor och perspektiv samtidigt. Även om vi arbetar samlat med frågor om öppenhet, tillgänglighet och värdegrund krävs prioriteringar.

## Användning av det schematiska rutnätet

Den bedömning vi gör nu i ett inledningsskede är att vi mäktar med max 2-3 områden, motsvarade av spalter här nedan, åt gången. Det kan givetvis variera sett till omfattning (behövs alla steg?) och om det är ett nytt arbete eller en uppdatering av tidigare satsningar.

Vi kommer även med tiden kunna välja att arbeta på andra ledden i rutnätet, det vill säga med till exempel utbildningsfokus sett till alla frågor.

”Mångfald övergripande” är en spalt som alltid bör stå med. Den definierar hur organisationen arbetar löpande med mångfaldsfrågor. Till höger om den kommer sedan de frågor som organisationen valt att fokusera på just nu, eller planerar för framöver. Dessa kan bygga på diskrimineringsgrunderna eller formuleras annorlunda.

Scouterna har valt att göra två rutnät, ett ”Fas 1” och ett ”Fas 2” som täcker in ungefär två års verksamhet vardera (en verksamhetsplansperiod). Spalten ”Mångfald övergripande” finns i med i båda men går från att i Fas 1 fokusera på utveckling och framtagning av rutiner och metoder, till att i Fas 2 övergå till uppdatering och kvalitetssäkring framåt.

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering och innehåller sju diskrimineringsgrunder (anledningar till diskriminering som är förbjudna):

- Etnisk tillhörighet
  - Religion eller annan trosuppfattning
  - Funktionsnedsättning
  - Kön (motsvaras av vårt område jämställdhet)
  - Könsidentitet eller könsuttryck (motsvaras av vårt område hbtq)
  - Sexuell läggning (motsvaras av vårt område hbtq)
  - Ålder
-



## 5. Schematisk överblick av prioriteringar

Verksamhetsområden och prioriteringar					
OMRÅDE → METOD		Mångfald övergripande	Etnisk tillhörighet	Religion eller annan trosuppfattn.	Funktions- hinder
1	Behovsanalys	Överenskommelse om att helhetsgrepp behövs och varför			
2	Nulägesanalys & kunskapsinhämtning	Bakgrunds- och nulägesanalys för organisationen (identitet, strukturer, inventering av tidigare arbete)			
3	Implementering	Planera för en långsiktigt hållbar implementering och hur den upprätthålls över tid			
4	Utbildning & program	Hur påverkar arbetet löpande verksamhet? Behöver metoder uppdateras?		[fyll i för respektive område i respektive ruta]	
5	Kommunikation	Internkommunikation och idédebatt i rörelsen + se över org. kommunikation			
6	Kompetensutveckling	Vilka kunskaper behöver adderas hos anställda och ideella?			
7	Samverkan	Samarbeta med andra för att skapa hållbarhet i just vår org och öka kunskaper			
8	Riktade satsningar	Tex behov av nätverk för förändringsagenter, separatistisk utbildning			
9	Breddad rekrytering	Arbeta utanför ramarna för hur org. ”brukar” arbeta. Faktiskt bli fler på hållbart sätt			
10	Lärdomar & nya val	Fortsatt planering framåt. Vad är de stora utmaningarna i rörelsen? Vad har funkat och inte?			
→	Resursbehov	Kompetens: Gedigen.			
→	Finansiering	Hållbar över tid			