

# MÅNGFALD

Arbetsmaterial Etnicitet



*Svenska  
Innebandyförbundet*



# Inledning

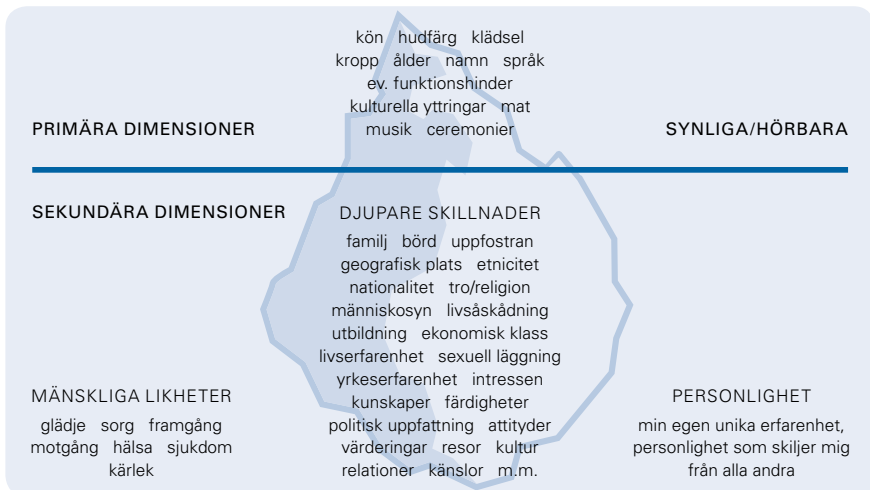
Svensk innebandy är en del av Sverige och det svenska samhället. Det finns innebandyföreningar i över 90 procent av Sveriges 290 kommuner. Bland dessa 1 100 föreningar, över 120 000 spelare och 10 000-tals ledare och förtroendevalda finns en fantastisk mångfald. Vissa är födda i ett annat land och många är födda här. Några är troende, andra inte. Några bor i städer och andra bor på landsbygden. Olikheterna är många och handlar om allt från kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, etnicitet och trosuppfattning till kompetenser, egenskaper, erfarenheter och värderingar.

## Vad betyder mångfald?

Varje person är unik. Som individ bär var och en av oss med sig en uppsättning likheter och olikheter som gör oss till de unika personer vi är.

Var och en av oss bär också på fördomar mot andra människor. Våra fördomar bygger oftast på de olikheter vi kan se och höra, dessa kallar vi de primära olikheterna. Aspekter som namn, hårfärg, hudfärg, språk, klädstil, ålder, kön och funktionshinder får oss att dra förenklade och onyanserade slutsatser om människor. De ytliga egenskaperna kan få oss att associera till de schablonbilder av en viss folkgrupp som ofta finns och leda till att vi t ex behandlar personen i fråga på ett ofördelaktigt sätt.

### Mångfaldens dimensioner

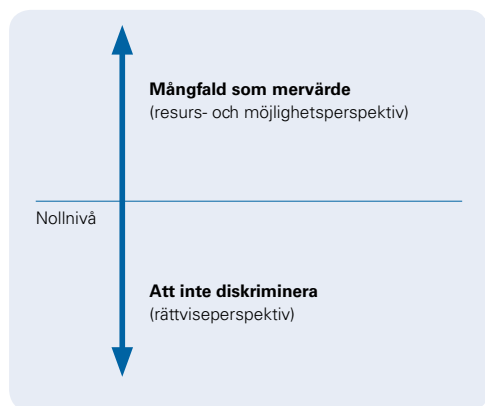


Isberget på förra sidan visar på mångfaldens olika dimensioner. De primära dimensionerna är det synliga och hörbara. De sekundära dimensionerna är de olikheter som vi inte kan se, ana oss till eller upptäcka vid en första anblick. Hit hör människors värderingar, attityder och andra unika personlighetsdrag.

Begreppet mångfald innebär för oss den blandning av olika bakgrunder, religioner, etniska tillhörigheter, åldrar, kön, sexuella läggningar, funktionshinder, värderingar och andra skillnader som finns representerade inom och runt om en organisation.

Vi kan se på arbetet med mångfald i två plan. Det första har ett rättviseperspektiv och handlar om att *inte* diskriminera någon. Det är enligt lag förbjudet att diskriminera utifrån kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, trosuppfattning och etnicitet. Därför är det en självklarhet för oss att aktivt motverka alla typer av diskriminering.

Den andra nivån har ett resurs- och möjlighetsperspektiv, där mångfald i sig inte är ett självändamål. Där är mångfald förmågan att tillvarata olika kompetenser, erfarenheter och värderingar för att förbättra verksamheten.



De främsta skälen till att arbeta med mångfald ur ett resurs- och möjlighetsperspektiv är tre **K**: kompetens, konkurrens och klimat.

### Kompetens

Kompetens är inte bundet till kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, etnicitet och trosuppfattning. Det är ett slöseri med såväl mänskliga som ekonomiska resurser att inte använda sig av mångfald. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet mellan dem som gör mångfalden till en framgångsfaktor. Det finns många studier som visar att mångfald är en viktig grund för att skapa kreativa, konkurrenskraftiga organisationsmiljöer.

## Konkurrens

En idrott som präglas av mångfald får fördelar i relationer med föräldrar, sponsorer, kommuner och andra bidragsgivare. Antalet fritidsaktiviteter är stort och ökar hela tiden. I den tuffa konkurrensen blir innebandy ett attraktivt alternativ där inkludering är ett naturligt förhållningssätt. Med inkludering menar vi ett förhållningssätt som är inbjudande och öppet, och som motverkar diskriminering.

## Klimat

Grupper med mångfald har sundare klimat. Forskning visar att det på enkönade "arenor" finns en större risk för att osunda värderingar förstärks och idealiseras. Heterogena grupper kan bättre och lättare dra nytta av mångfalden av kunskaper, färdigheter och erfarenheter som finns i den här typen av grupper. Dessutom är det berikande rent mänskligt att kunna se och förstå andras erfarenheter.

## Vilka ska innefattas?

---

Det är avgörande att mångfalden inte bara finns bland medlemmar och spelare utan även bland ledare, projektgrupper, kommittéer, styrelser och valberedning. Ni som förening kan själva bestämma om ni vill ha ett aktivt eller passivt förhållningssätt till mångfald. Med andra ord väljer ni att aktivt söka och rekrytera mångfald eller så väljer ni att passivt vänta på att någon olik er själva kommer och frågar om de får vara med.

I det här materialet har vi valt att sätta fokus på etnisk mångfald, detta för att svensk innebandy inte har en etnisk mångfald som speglar det svenska samhället i stort.

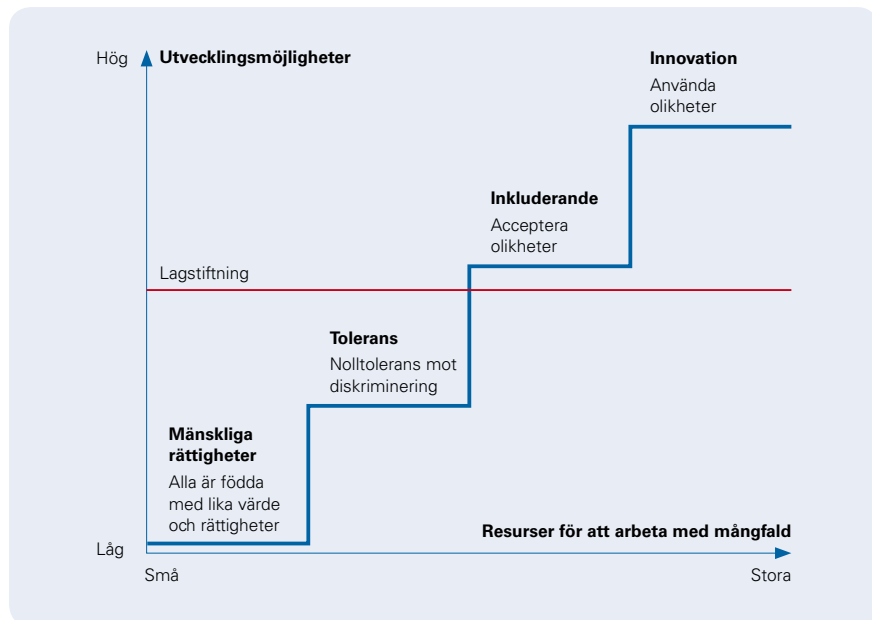
## Följa lagen är inte bra nog

---

Med det här arbetsmaterialet hoppas vi att er förening tar minst ett steg uppåt på trappan i bilden på nästa sida. Kom ihåg att mångfald i sig inte är ett självändamål, utan att mångfald är självklart för att tillvarata olika kompetenser, erfarenheter och värderingar för att förbättra verksamheten.

Lycka till!

## Mångfaldsarbete



# Förslag på arbetssätt

---

Utse den grupp i föreningen som ni vill ska göra jobbet, det kan vara styrelsen i föreningen eller en annan gruppering.

## Träff 1

### 1. Varför mångfald?

Gör denna övning först enskilt och sedan tillsammans med hela gruppen. Fundera över varför ni vill ha en ökad etnisk mångfald i er förening.

Rangordna de fem viktigaste skälen.

Skäl till att vi vill ha större etnisk mångfald i vår förening	Min prio	Gruppens prio
Få fler medlemmar		
Nå nya målgrupper		
Locka fler sponsorer		
Stärka vår trovärdighet gentemot bidragsgivare		
För att bli bättre på att kommunicera med alla som vi vill nå		
Ta tillvara den kompetens som finns internt i vår förening		
Ta tillvara den kompetens som finns i närsamhället		
Vi vill vara en spegelbild av vårt närsamhälle		
Vi vill låta alla grupper komma till tals		
Få ett tolerant och tillåtande klimat i föreningen		
Större dynamik och kreativare klimat		
Få bättre resultat		
Få bättre beslut då fler kommer till tals		
Få bättre spelare		
Få bättre verksamhet		
Större rekryteringsunderlag av ledare – fler ledare		
Större rekryteringsunderlag av spelare – fler spelare		
Större rekryteringsunderlag av förtroendevalda – lättare att rekrytera		

## 2. Samtala om

På vilket sätt representerar ni som jobbar med mångfaldsfrågan i föreningen den mångfald som finns i ert närsamhälle?

## 3. Undersök föreningens mångfaldskultur

Gör denna övning först individuellt och jämför sedan era resultat inom gruppen.

Markera var på skalan som sammanbinder de båda rutorna du upplever att ni som förening befinner er.





#### **4. Samtala om**

Utifrån era svar och ert resonemang, känner ni er nöjda med hur det är i föreningen idag?

Om ja, vad bra!

Om nej, är ni beredda att göra de förändringar som kommer att behövas?

Vilka förändringar tror ni att ni behöver göra?

#### **5. Förbered träff 2**

Läs igenom uppgiften till träff 2. Fördela uppgifterna mellan er som avslutning. Vem tar reda på svaren på vilka frågor?

### **Träff 2**

#### **6. Hur ser den etniska mångfalden ut i föreningen idag?**

Bland spelare, ledare, ev. kommittéer, styrelse, valberedning?

Hur ser den etniska mångfalden ut i er kommun? (se bilaga 1)

Hur ser det ut i ert naturliga upptagningsområde? Gör en uppskattning av nuläget.

#### **7. Analysera**

Utifrån svaren på "undersök er mångfaldskultur" och ert nuläge, vad tror ni anledningen är till att det ser ut som det gör i er förening idag när det gäller etnisk mångfald?

### **Träff 3**

#### **8. Mål**

Vad vill vi uppnå med vårt mångfaldsarbete?

Utifrån de två övningar ni nu gjort, hur vill ni att mångfalden i er förening ska vara i framtiden?

Utgå från den gemensamma prioriteringen ni gjorde i övning 1. Gör ni samma prioritering nu?

Utifrån den prioriteringen, formulera ett mål kring föreningens mångfaldsarbete. Se till att det rimmar med föreningens visioner och mål inom andra områden.

Vårt mål med etnisk mångfald är...

Att tänka på när ni målsätter ett arbete är att använda metaforen gummiband. Om du spänner ett gummiband för hårt finns risken att det går sönder och inget händer, spänner du inte alls så händer det naturligtvis heller ingenting. Spänner du bara lite så händer inget utöver det som händer idag. Slutsatsen av detta resonemang blir då att spänna så pass hårt att det skapas energi som i sin tur ger arbetet lyftkraft.

## **9. Handlingsplan**

Vad behöver vi göra för att nå vårt mål?

Aktiviteter

Vem/vilka ansvarar

När ska det vara klart

Hur ska det göras



