

BILAGA 4 - SWOT-analys inför strategi för mångfald
Genomförd av mångfaldsstrategigruppen (MSG) april 2008
Kompletterad med synpunkter från aktiva medlemmar, förtroendevalda och personal

SWOT står för Strengths – Weaknesses – Opportunaties – Threats
(Styrkor – Svagheter – Möjligheter – Hot)

Sammanfattning

Styrkor

Amnesty är ett känt varumärke, även om organisationen är något mer känd i vissa grupper än i andra. Svenska Amnesty är en del av en internationell organisation där mångfald är en viktig del av identiteten. Sektionen tar aktiv ställning för mångfald i styrdokument och har de senaste åren arbetat med växande resurser. Amnestys vision har en nära och tydlig koppling till mångfald och frågan har starkt stöd i styrelse och ledning.

Svagheter

Amnesty kan uppfattas som en komplicerad och ganska akademisk organisation och det krävs ganska mycket av individen för ett aktivt engagemang. Få personer med utländsk bakgrund på nyckelpositioner, t ex i styrelse och ledning. En stor del av organisationens arbete vilar på ideellt engagemang. I grunden är det en tillgång, men innebär också utmaningar, t ex när det gäller möjligheter att ta hand om nya medlemmar och att implementera en strategi. Organisationen befinner oss inte alltid på de arenor där "folk" är. Negativa (verkliga eller upplevda) erfarenheter av att jobba med personer som har varit politiskt aktiva i ett annat land än Sverige och som vill fortsätta driva sitt politiska engagemang i det landet inom ramen för Amnesty. Ofta används ett onödigt svårt och akademiskt språk, både internt och externt, vilket kan verka utestängande.

Möjligheter

Arbetet med ESK-frågor och "full spectrum" leder till att nya grupper söker sig till och engagerar sig i Amnesty. Ökad invandring och globalisering gör att fler människor med internationell erfarenhet kommer till Sverige. Fler personer med utländsk bakgrund återfinns på offentliga positioner i samhället, vilket bidrar till att frågan om "nationell" eller "etnisk" bakgrund avdramatiseras och mångfald framträder som norm och självklarhet i samhället. Teknisk utveckling underlättar för personer för funktionsnedsättning. Amnesty utvecklar nya nätverk, allianser och samarbeten. Framgångsrik värvning i nya grupper banar vägen för ytterligare nya satsningar. Samhället vill satsa på mångfald i ideella organisationer, vilket tar sig uttryck i möjligheten att söka projektpengar för informations- och utbildningssatsningar. Ungdomsarbetet ger bra input och synergi med mångfaldsarbetet. Med fler ansikten utåt som signalerar mångfald engageras fler människor och grupper än idag.

Hot

Ett uppenbart hot är sämre ekonomi och därmed otillräckliga resurser att satsa på utvecklingsarbete. Om Amnesty inte betraktar mångfaldsarbetet som ett strategiskt utvecklingsarbete, utan istället ser det som något man ägnar sig åt när man har resurser över, riskerar insatser för ökad mångfald att hamna långt ned på listan över prioriteringar. Vidare ligger en risk i att ingen eller få personer i ledande befattning driver frågan i Amnesty. Om förändringarna inom Amnesty anses vara för många eller går för fort kan det vara svårt att få med sig medlemmarna. Många av de förändringar mångfaldsarbetet ämnar åstadkomma tar tid - det kan vara svårt att visa upp snabba och konkreta resultat. Detta utgör ett hot för frågan som prioriterat insatsområde. Vidare ökar professionalismen inom Amnesty, vilket kan ställa höga krav på utbildnings- och kompetensnivå hos medlemmarna. Detta kan utestänga vissa grupper. Mångfald är i hög utsträckning en fråga om makt och maktfördelning. Om personer/grupper ser att de förlorar på att släppa in "andra", kan detta leda till arbetet för ökad mångfald i Amnesty motarbetas.

Fullständig SWOT

Varje avsnitt är sorterat i rubrikerna Organisation – Resurs/ekonomi/kompetens – Attityd.

STYRKOR

Organisation

Vi tar aktivt ställning för mångfald i vår mångfaldspolicy, rekryteringspolicy och andra styrdokument.

Vi har en tydlig och bra organisationsstruktur

Organisationsformer – det är lätt att engagera sig i Amnesty
(*åtminstone för vissa grupper, detta behöver vi problematisera lite, återkommer under svagheter*).

Som individ/medlem i Amnesty har man många utvecklingsmöjligheter (*hur är denna kopplad till mångfald?*).

Existerande kanaler för intern kommunikation i rörelsen (Grupptricket, medlemssidorna, Amnesty Press mm) gör att vi kan kommunicera mångfaldsperspektivet internt på ett bra sätt.

Vi har en bra geografisk spridning över landet.

Resurs/ekonomi/kompetens

Växande resurser i form av ett ökande medlemsantal och därmed mer intäkter.

Kompetent och engagerad strategigrupp.

Vi har redan jobbat med mångfaldsfrågor inom Amnesty ett antal år.

Vi vet redan en del om mångfalden i Amnesty tack vare tidigare rapporter och dokumenterat arbete.

Vi har idag vissa nyckeltal som följer upp mångfalden i vår medlemsorganisation, t ex medlemsstatistik.

Heltidsanställd mångfaldsstrateg under 2008.

Vårt varumärke är välkänt i alla grupper, även om vi är lite mer kända i vissa grupper än andra.

Hög mångfaldskompetens på sekretariatet.

Attityd

Förståelse och intresse för frågan hos våra medlemmar

Frågan diskuteras "på alla nivåer" inom rörelsen

Vårt åtagande och vision har en nära och tydlig koppling till mångfald.

Vi är en internationell organisation och mångfald är redan en del av vår identitet.

Vi arbetar för människors rättigheter i hela världen, mångfald bland de fall vi tar upp

Starkt stöd för frågan i styrelsen och sekretariatets ledning.

SVAGHETER

Organisation

Extremt "svensk" frivilligorganisationskultur. Inte alltid lätt att förklara ur ett mångfaldsperspektiv.

Fast organisatorisk struktur som kan vara svåra att förändra.

Komplicerad och ganska "akademisk" organisation.

Våra representanter utåt signalerar idag inte mångfald (t ex gen.sekr, pressekreterare, ordförande).

Vår struktur består idag av ganska många små homogena grupper, t ex arbetsgrupper.

Befinner oss inte på de arenor (fysiska, virtuella och mediala) där "folk" är (t ex DN istället för Aftonbladet, Universitet istället för "gatan", "smala bloggar" istället för "breda bloggar").

Svårt att sätta upp bra och mätbara mål för vårt mångfaldsarbete.

Svårtolkade mångfaldsmål

Svårt att styra frivilliga krafter. Saknar medel att "tvinga" våra aktiva medlemmar att bidra till implementeringen av en strategi.

Svårt att hitta konkreta sätt att engagera sig för alla/vissa grupper, t ex Ali Albani.

Svagt ledarskap på olika nivåer i rörelsen.

Ekonomi/resurs/kompetens

Har inte alltid "tid" med mångfald. Vårt åtagande innebär också att mycket annat ska "hinnas" med.

Vår hemsida är idag inte tillgänglig för t ex synskadade.

Dåliga på att ta hand om / hälsa nya medlemmar välkomna.

"Först på plan". Finns inte så många goda exempel inom ideell sektor att förhålla sig till.

Brist på mångfald i strategigruppen.

Ingen mångfaldsstrategi efter 31 december 2008.

Bristande förståelse för sociala faktorerens betydelse.

Attityd

Tror att vi redan är "mångfaldiga", vilket kan leda till en självgodhet och nonchalans för frågan.

Nonchalans inför svårigheterna och utmaningarna med ökad mångfald.

Alltför dogmatisk inställning från ledninghåll (*Mats, jag förstår inte riktigt denna, kan du förklara*).

"Politisk korrekthet in absurdum", dvs det blir lågt i tak, medlemmar vågar inte uttala sig eller agera på grund av rädsla för att säga/handla "fel".

Vi blandar ibland ihop mångfald med en vilja att nå ut till "alla" grupper, även de som inte är intresserade av Amnestys arbete.

"Trivselberoende". Frivilligt arbete är beroende på en hög trivselfaktor. Mångfald och heterogena grupper kan upplevas som jobbigt och inte alltid som trivsamt.

Svårt att förändra homogena grupper på alla nivåer – vi drar med automatik till oss "samma sorts" människor.

Vi har pratat mångfald i flera år utan att riktigt ha "kommit loss". Av vissa medlemmar kan det upplevas som frustrerande och långsam process som inte når resultat.

Vi använder idag ett onödigt svårt och akademiskt språk, både internt och externt, vilket kan utestänga vissa grupper.

Vårt material och rapporter är ibland onödigt svårtillgängligt.

Negativa (verkliga eller upplevda) erfarenheter av att jobba med t ex invandrare (- *"Vi har ju försökt att inkludera invandrare, men de vill ju bara jobba på "eget land". Dessutom förstår de inte svenska..."*). Kan leda till negativ inställning till mångfaldsarbete, *"det funkar ju ändå inte i praktiken"*.

Nedärvd kultur (*"så här har vi alltid gjort"* eller *"så här gör vi/gör vi inte"* i Amnesty).

MÖJLIGHETER

Organisation

Nya arbetsområden i och med ESK-kampanj ("Dignity") kan locka grupper som vi inte når idag

One Amnesty-processen kan hjälpa oss att göra oss tillgängliga för nya grupper.

Hela Amnesty jobbar med samma frågor vilket gör att material görs tillgängligt på fler språk och kanske till flera grupper.

Större öppenhet för nya sätt att engagera sig och nya sätt att organisera arbetet på=passar fler olika grupper.

Nya nätverk, samarbeten och allianser kan ge nya möjligheter till ökad mångfald, t ex samarbete med fackföreningar och invandrarorganisationer.

Vi lyckas i större utsträckning än idag finnas "där folk finns", dvs även på arenor där vi inte finns idag.

Våra nya avdelningschefer brinner för mångfaldsfrågor och driver dessa frågor på sekretariatet och ut i organisationen.

Resurs/ekonomi/kompetens

Benchmarking – vi kan ta lärdom av hur andra organisationer har uppnått större mångfald.

Tekniska hjälpmedel, nya arenor. Med Internet kan vi lättare nå människor på arenor där vi inte finns idag, vi kan göra vårt arbete tillgängligt till t ex synskadade på ett sätt som inte har varit möjligt tidigare.

Lyckade pilotprojekt, om vi kan visa att vi kan värva/engagera personer ur nya grupper genom riktade satsningar banar detta vägen för ytterligare nya satsningar, t ex F2F i förort?

Forskning, kunskap och intresse för mångfaldsfrågor ökar i samhället i stort, något vi kan dra nytta av. Lyckad integrations- och tillgänglighetspolitik gör att mångfalden i våra rekryteringsgrupper (t ex studenter) ökar.

Mångfaldsambassadörer, t ex Adam Tensta.

Ökad mångfaldsmedvetenhet i rekrytering av anställda och val av förtroendevalda.

Amnesty växer och får mer resurser. Vi gör "allt" rätt vilket möjliggör ett fortsatt satsning på mångfald.

Särskilda medel avsätts för att utveckla vårt mångfaldsarbete.

(Personal-)resurser för mångfaldsarbete även 2009 och framåt.

Attityd

Konkreta exempel/"bevis" för att mångfald ökar tillväxt och effektivitet i ideella organisationer.

Ökad nyfikenhet på mångfald som ett relativt nytt fenomen.

Vi får fler ansikten utåt som signalerar mångfald. Möjligheten för detta ökar om vi har större mångfald bland våra aktiva medlemmar = bredare rekryteringsunderlag till t ex ordförande- och andra nyckelpositioner.

Synen på Amnesty (både intern och externt) som en "elitorganisation" är på väg att försvinna.

Ungdomsstrategiarbetet ger bra input och synergi med mångfaldsstrategiarbetet.
Mångfald blir allmän norm i samhället.

Ökad invandring/globalisering ger fler människor med internationella erfarenheter/intressen i Sverige.

Extern finansiering för mångfaldsarbete, möjlighet att söka pengar för specifika projekt.

Kritisk granskning av mångfald i ideell sektor. Någon, t ex Uppdrag granskning, pekar på stor homogenitet i svensk ideell sektor, något som kan fungera som en blåslampa för oss och andra ideella organisationer. Det blir "politiskt korrekt" att jobba för ökad mångfald.

Diskriminering och ökad rasism i Sverige bidrar till en "motståndsrörelse" som förespråkar ökad mångfald.
Mångfald/diskriminering blir en viktig samhällsfråga.

Intresset för MR-frågor hos underrepresenterade grupper t ex "unga män med invandrarbakgrund" ökar.

HOT

Organisation

Ingen driver frågan i Amnesty.

Omorganisationen. Mycket arbete med fokus på struktur och organisation, mindre fokus på mångfaldsfrågor.

"One Amnesty" går mer mot "mer reglering – mer centralisering" och de idéer/strategier som kommer från centralt håll tas inte på allvar av våra aktivister.

Resurs/ekonomi/kompetens

Sämre ekonomi, inga resurser till "lyx"

Inga (bra) verktyg för att jobba med dessa frågor

Ny styrelsen med nya prioriteringar. Andra frågor tar över agendan.

Vi orkar inte ända fram. Arbetet rinner ut i sanden p g a långa processer.

Medlemsvärkning mot nya grupper visar sig var dyr och ineffektiv

Attityd

Svårigheter att prioritera i mångfaldsarbete. Vilka olikheter tycker vi är viktigast att få in i organisationen?

Synsättet "vi har viktigare saker vi måste ta itu med först". Oförmåga att se mångfaldsarbete som ett strategiskt utvecklingsarbete för att säkra vår organisations överlevnad och framgång på lång sikt.

Svårt att uppvisa snabba, konkreta resultat kan leda till att mångfaldsarbetet ifrågasätts.

Större segregation i samhället, svårare att locka vissa grupper

Frågan inte lika het i samhället och inte i Amnesty.

Det tar lång tid att nå/visa resultat, vilket gör att rörelsen tröttnar - *"vi har ju jobbat med mångfald i flera år nu, det händer ju ändå inget"*

Svårt att visa konkreta fördelar, "vinster", med mångfald

Synsättet att mångfald är ett självändamål som inte bidrar till att höja kvaliteten i verksamheten (*"det har ju inte gjort något bättre"*)

Rasismen i svenska samhället ökar (fler Sverigedemokrater etc). Toleransen mot människor från t ex andra kulturer minskar.

Professionalismen inom Amnesty ökar, vilket kan verka exkluderande (*"det verkar som att man måste kunna så mycket och vara så professionell för att vara aktiv i Amnesty"*)

Maktstruktur i Amnesty – personer/grupper ser att de förlorar på att släppa in andra personer/grupper och kämpar emot.

Minoritet får dåligt rykte p g a av att en person gör bort sig¹

¹ Kommentar: Personer från minoriteter får ofta representera hela "sin" grupp och blir inte bara bedömda som individer (t ex romer anses som tjuvaktiga p g a av att någon/några romer har begått brott. När någon ur majoriteten begår brott döms bara den individen,

inte hela gruppen. Detta är naturligtvis djupt orättvist, men vanligt förekommande och därmed ett hot.
