

# HUR BLIR EN FÖRENING MER INKLUDERANDE?

Information och praktiska verktyg för föreningar

Uppgjord och utgiven av projektet **Föreningsliv för alla 2020–2022**  
Projektet finansierades av **Europeiska socialfonden** och **Svenska kulturfonden**  
Projektpartner: **Centria-ammattikorkeakoulu**, **Yrkesakademin i Österbotten** och  
**Integrationsenheten i Jakobstadsregionen**  
Innehåll: **Mona Groop-Sjöholm** och **Laura Palovuori**  
Grafisk design: **Johanna Högväg / Highway Design**  
Bilder: **Adobe stock**



**centria**  
ammattikorkeakoulu

**YA!**  
Yrkesakademin  
i Österbotten

the integration port  
integrationsporten  
kotouttamisportti

 **Svenska  
kulturfonden**

**Hävkraft  
frånEU**  
2014–2020



**Europeiska unionen**  
Europeiska socialfonden

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

**2**  
FÖRORD

**3**  
OM PROJEKTET

**4**  
VARFÖR ÄR DET VIKTIGT ATT FÖRENINGAR  
ÄR INKLUDERANDE?

**5-9**  
**DEL 1** | FINLANDS INVANDRING

**11-18**  
**DEL 2** | INKLUDERING OCH NORMER

**19-26**  
**DEL 3** | INKLUDERANDE KOMMUNIKATION  
OCH MEDLEMSREKRYTERING

**27-35**  
**DEL 4** | ÖVNINGAR

**36**  
SLUTORD

**37-39**  
KÄLLOR OCH TIPS PÅ VIDARELÄSNING

# FÖRORD

## Varför har vi gjort den här guiden?

Syftet med guiden är att lyfta upp frågan varför det är viktigt att inkludera människor med en annan kulturell bakgrund, samt att ge konkret vägledning till föreningar som vill bli mer inkluderande. Med en inkluderande förening menar vi en förening där man aktivt jobbar på att bli medveten om hinder som kan finnas och på att minska dessa hinder för att underlätta för personer som av en eller annan orsak lätt kan hamna utanför. Det är viktigt att beakta att arbetet behöver vara långsiktigt. Om inkludering får vara ett återkommande ärende på styrelsens agenda år efter år är chansen stor att nå en positiv förändring i frågan.

## Bakgrund

Den här guiden riktar sig till föreningar och har skapats inom projektet Föreningsliv för alla som pågick 2020–2022 i Jakobstadsregionen. Materialet baserar sig bland annat på en enkät (48 svar) och på samtal i diskussionsforum (60 föreningar) och workshoppar (15 föreningar) med föreningar i Jakobstadsregionen. I projektet har vi aktivt samarbetat med kultur- och fritidsavdelningarna i kommunerna. Stöd och uppmuntran från kommunens sida är viktigt i föreningars arbete att göra verksamheten mer inkluderande. Under arbetets gång har vi märkt att föreningarna i regionen har väldigt olika utgångsläge när det gäller inkludering av nyfinländare och personer med utländsk bakgrund. Vi har märkt att idrottsföreningar, och speciellt fotbollsföreningar, har kommit en god bit på väg när det gäller att inkludera nyfinländare i verksamheten. Det här beror bland annat på att hobbyer där språket inte är i centrum ofta är

lättare att engagera sig i. Steget att aktivera sig i en förening som sysslar med en aktivitet som utövas över hela världen är inte lika stort som att pröva en föreningsaktivitet som är helt ny. Genom denna guide har vi försökt ta alla typer av föreningar i beaktande.

## Så här kan ni använda det här materialet

Guiden innehåller information, tips och praktiska övningar och lämpar sig exempelvis som studiematerial för föreningens styrelse. Föreningen kan välja att fokusera på vissa delar eller gå igenom guiden som helhet. Alla källor finns samlade i slutet av guiden. Vi hoppas att guiden kan väcka tankar och ge konkreta tips på vägen mot att göra föreningen mer inkluderande. Lycka till!

# OM PROJEKTET

”Föreningsliv för alla” var ett samarbetsprojekt mellan yrkeshögskolan Centria (projektägare), Yrkesakademin i Österbotten och Integrationsenheten i Jakobstadsregionen. I projektet har alla parter haft olika uppgifter. Centria har fokuserat på föreningars roll och bland annat sammanställt den här guiden. Yrkesakademin har producerat utbildningsmaterial riktat till nyfinländare. Integrationsenheten har fokuserat på att skapa samarbeten och bland annat utformat en modell för fritidsvolontärer. Allt material som tagits fram inom projektet hittas på staden Jakobstads hemsida. Syftet med projektet har varit att stödja nyfinländares sociala delaktighet och förbättrade arbetsförmåga genom att främja förutsättningarna att delta i det finländska föreningslivet. Projektet har uppmuntrat föreningar att öka sin mottaglighet och hitta nya medlemmar och talkrafter från andra kulturer. Projektet finansierades av Europeiska socialfonden och Svenska kulturfonden.

## Tack

Den här guiden har kommit till som ett resultat av det över två år långa projektet Föreningsliv för alla. Många människor och projekt har inspirerat oss. Särskilt stort tack till alla föreningar som har deltagit i projektet. Varmt tack till våra projektkollegor Eva Gädda, Melina Saari, Johanna Troberg-Dang samt kolleger vid Centria för all hjälp. Tack till forskare som har delat med sig av sina kunskaper i webinarier och paneldiskussioner. Vi är tacksamma för att kultur- och fritidsavdelningarnas ansvarspersoner i Jakobstad, Larsmo, Kronoby, Pedersöre och Nykarleby har delat sina idéer med oss.

Jakobstad 9.6.2022  
Mona Groop-Sjöholm och Laura Palovuori



# VARFÖR ÄR DET VIKTIGT ATT FÖRENINGAR ÄR INKLUDERANDE?

Finländare är aktiva i föreningar och det finns ca 100 000 föreningar i Finland.<sup>1</sup> Föreningar har en väldigt viktig roll i samhället på många olika sätt. Även för integrationen av nyfinländare kan föreningar ha en viktig funktion.

## Föreningar är betydelsefulla för nyfinländare

En nyfinländare saknar ofta nätverk och lokala kontakter. Kontakt till andra är viktigt för välbefinnande, språkinläring och möjlighet att få jobb. Det här är något som föreningar kan erbjuda. Föreningar är ett sammanhang där nyfinländare kan lära känna lokala människor på ett naturligt sätt, träna språk och bilda nätverk.

## Nyfinländare kan bidra till föreningen

Många föreningar behöver nya medlemmar och talkokrafter. Genom att sträva efter att vara inkluderande för olika målgrupper, också de med annan språklig och kulturell bakgrund, får en förening inte bara nya medlemmar och talkokrafter utan också nya idéer och infallsvinklar. I en inkluderande förening känner sig alla deltagare välkomna och delaktiga, vilket bidrar till ökat engagemang och bättre gemenskap.

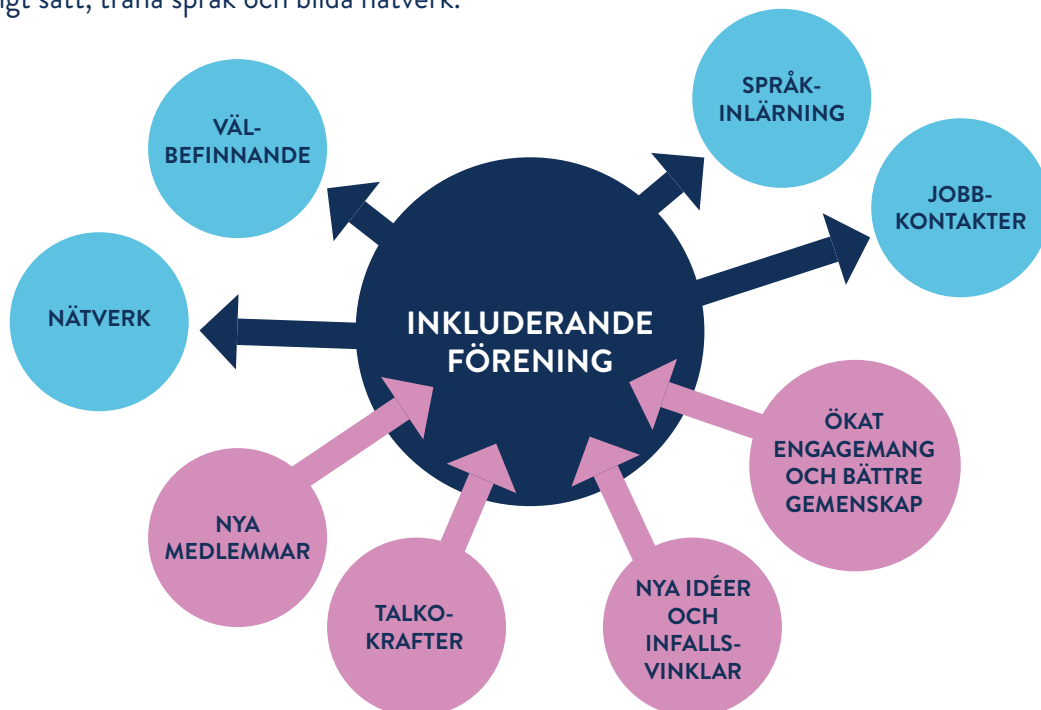


Bild 1. Föreningar är betydelsefulla för nyfinländare och nyfinländare kan i sin tur bidra på många sätt till föreningen.

# DEL 1

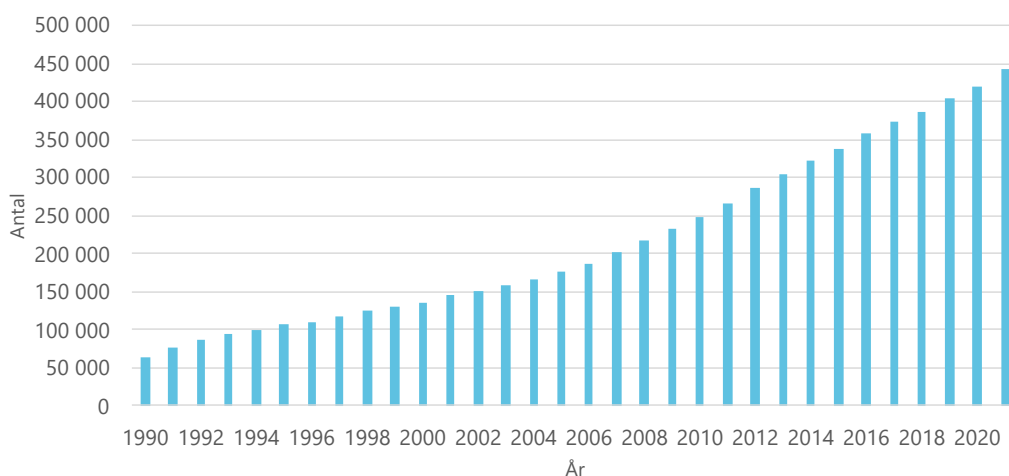
## Finlands invandring

- Ökad invandring till Finland
  - Liten ordlista
- Hur ser det ut i er förening?

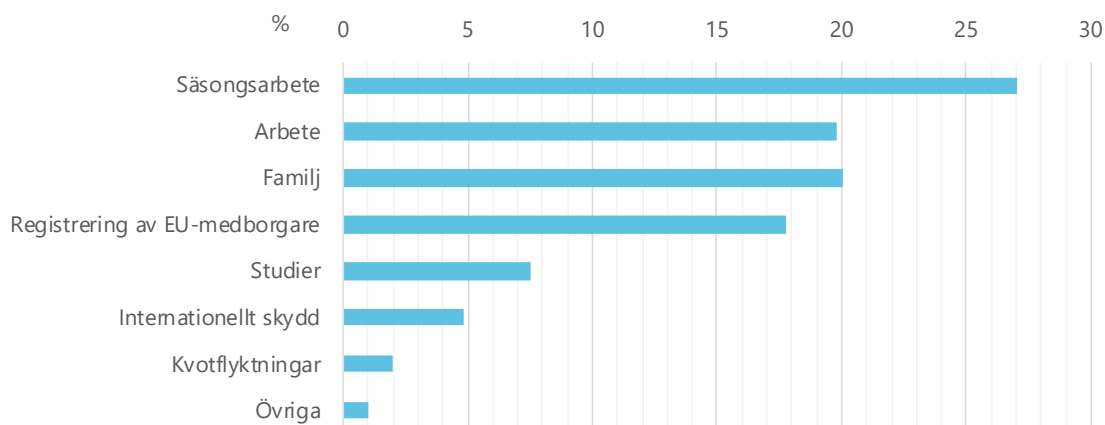
En diskussion som utgår från statistik om invandring och orsakerna bakom kan öka förståelsen för nyfinländarnas olika situationer.

# ÖKAD INVANDRING TILL FINLAND

Graf 1. Antal utlandsfödda i Finland 1990-2021



Graf 2. Första uppehållstillstånd beviljade av Migrationsverket och registrering av uppehållsrätt för EU-medborgare år 2020 (%)



Allt fler människor med utländsk bakgrund bor i Finland och syns i finländarens vardag. I graf 1 ser vi en klar ökning av personer med utländsk bakgrund i Finland mellan 1990 och 2021.<sup>2</sup>

I graf 2 visas orsaken till att uppehållstillstånd beviljats och på vilken grund EU-medborgare registrerats 2020. Vi ser att de vanligaste orsakerna till invandring i Finland år 2020 var arbete, familj och studier. Även EU-medborgare flyttar till Finland främst för att arbeta. En liten del får internationellt skydd eller är kvotflyktingar.<sup>3</sup>

Finlands befolkning åldras och den arbetsföra befolkningen minskar, vilket leder till att det inte finns tillräckligt med personal i alla branscher. Efterfrågan på arbetskraft kan lösas till exempel genom invandring.<sup>4</sup> Invandring är en fråga som väcker olika åsikter och behöver kunna diskuteras.





## Frågor att fundera över

Vilka åsikter har du hört om invandring? Försök hitta flera olika synvinklar gällande invandring och diskutera tillsammans.



## Övning ”Vem bor i min kommun?”

Du kan ta reda på vilket medborgarskap människorna som bor i din kommun har.

Gör så här

- Sök fram webbsidan Statistikdatabasen StatFinn. På den sidan välj ”gå till databasen StatFin”. Välj därefter ”befolkningsstruktur” och ”11rh--Medborgarskap efter kön kommunvis”.
- Skrolla ner till ”område” och skriv in din kommun i sökfältet och klicka på förstoringsglasat.
- Skrolla ner till ”medborgarskap” och välj ”markera alla värden”.
- Skrolla ner till sidans slut och klicka på ”visa tabell”. Då visas befolkningen i kommunen efter medborgarskap, alltså hur många som har finländskt medborgarskap och hur många som har utländskt, uppdelat per land.

# LITEN ORDLISTA

**Asylsökande:** En person som ansöker om skydd och uppehållsrätt i en främmande stat. En asylsökande får flyktingstatus om hen beviljas asyl.<sup>5</sup>

**Flykting:** En utlänning som känner välgrundad fruktan för förföljelse på grund av sitt ursprung, sin religion, nationalitet eller tillhörighet till en viss samhällsgrupp eller på grund av sin politiska uppfattning. Flyktingstatus beviljas en person som fått asyl i någon stat eller som UNHCR anser vara flykting.<sup>5</sup>

**Kvotflykting:** Med kvotflykting avses en flykting som Finland väljer att ta emot inom flyktingkvoten. Dessförinnan har kvotflyktingar flytt från sitt hemland eller sitt permanenta bosättningsland till ett annat land där de inte kunnat bosätta sig stadigvarande.<sup>6</sup>

**Registrering av EU-medborgare:** Man kan ansöka om registrering av uppehållsrätt om man är medborgare i Europeiska unionen, Liechtenstein eller Schweiz och har vistats i Finland i över tre månader.<sup>7</sup>

**Skillnad mellan kvotflykting och asylsökande:** Asylsökande anländer till Finland på egen hand, och deras behov av internationellt skydd bedöms först i Finland. En asylansökan kan lämnas in bara inom Finlands gränser. En asylsökande ges flyktingstatus i Finland, om hen beviljas asyl. När en kvotflykting kommer till Finland, har Finland däremot redan beviljat personen ett uppehållstillstånd för fyra år samt flyktingstatus i Finland.<sup>6</sup>

**Säsongsarbetare:** Med säsongsarbete avses arbete inom jordbruk och turism som utförs under vissa delar av året. Säsongsarbete är kopplat till en viss tid på året då det krävs avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet. Man får utföra säsongsarbete i högst nio månader under en period av tolv månader.<sup>8</sup>

**Upphållskort:** Ett kort som polisen utfärdar till en EU-medborgares familjemedlem som inte själv är EU-medborgare som bevis på hans eller hennes uppehållsrätt i Finland. På kortets chip lagras som biometriska kännetecken bland annat en ansiktsbild och två fingeravtryck. Upphållskortet är inte en officiell identitetshandling.<sup>5</sup>

**Upphållstillstånd:** Tillstånd att upprepade gånger resa in och vistas i landet i något annat syfte än turism eller därmed jämförbar kortvarig vistelse. Ett uppehållstillstånd är antingen tidsbegränsat eller permanent. Upphållstillstånd kan beviljas till exempel på grund av arbete, näringsidkare, studier eller familjeband.<sup>5</sup>

**Vem räknas som invandrare?** En person som flyttat till Finland och som vistas i landet med ett tillstånd som beviljats för annat än turism eller någon annan jämförbar kortvarig vistelse eller vars uppehållsrätt har registrerats eller som har beviljats uppehållskort.<sup>9</sup>

**Vem kan ansöka om asyl, dvs. internationellt skydd i Finland?** Enligt lagen kan vem som helst ansöka om asyl men endast inom den finska statens gränser. Rätten att söka asyl grundar sig på internationella avtal som förpliktar Finland och andra EU-länder att ge internationellt skydd till alla som behöver det. Tanken är att en person kan söka skydd i ett annat land om personen hamnar i en situation där hen inte kan få skydd i sitt eget hemland. Om asylsökanden får ett positivt beslut, dvs. antingen asyl eller alternativt skydd, har hen fått ett uppehållstillstånd på grund av internationellt skydd.<sup>10</sup>

## HUR SER DET UT I ER FÖRENING?

- Deltar nyfinländare i föreningens verksamhet?
- Deltar nyfinländare som ansvarspersoner i föreningen (styrelsemedlem, tränare, gruppledare etc.)?
- Har ni i vardagen kontakt med nyfinländare?
  - Skulle ni vilja få flera med i föreningen?



## **DEL 2**

# Inkludering och normer

- **Vad är inkludering, normer och normkritik?**
- **Normer i individualistisk och kollektivistisk kultur**
  - **Normer i marknadsföring**

Genom att fundera på inkludering och normer kan man få syn på mönster i föreningen som kan utgöra hinder för vissa personer att delta.

# OLIKA SÄTT ATT KOMMA IN I ETT NYTT SAMHÄLLE



## Assimilation

**Assimilation** innebär att minoriteten övertar de beteenden, värden, ritualer och övertygelser som finns hos majoritetsbefolkningen och överger sin egen kultur.<sup>11</sup>



## Separation

**Separation** uppstår när individer motsätter sig den dominerande kulturen eller värdkulturen till förmån för att bevara ursprungskulturen.<sup>12</sup>



## Exklusion

**Exklusion** innebär att personer står utanför samhället och har svårt att bli delaktiga eller att personer inte bjuds in.<sup>13</sup>



## Integration

**Integration** uppstår när individer kan anta de kulturella normerna för den dominerande kulturen eller värdkulturen samtidigt som de behåller sin ursprungskultur.<sup>12</sup>



## Inklusion

**Inklusion** innebär att ta med människor som en del av gruppen eller gemenskapen.<sup>14,15</sup>

## Vi fokuserar på inkludering

I en inkluderande miljö får alla delta på lika villkor utifrån sina egna förutsättningar. Alla får känna att de tillhör sammanhanget och att de är accepterade.<sup>16,17</sup>



### Frågor att fundera över

- Vad betyder det att få vara sig själv i en grupp eller förening?
- Får man i vår förening vara sig själv och förändra och påverka gruppen?
- Hur gör vi när vi träffas? Vilka oskrivna regler finns i vår förening?



### Värt att tänka på

”Hur känns det att bo i Finland?”  
”Saknar du ditt hem?”

Det är frågor som kan kännas besvärande för en del. Alla vill bli sedda som individer, och få vill att människor gör antaganden om dem bara för att de kanske kommer från ett annat land eller ser ut på ett visst sätt. En del med utländsk härkomst kan ha bott i Finland i tiotals år och känner sig mest hemma här.



## Övning

### – Är du privilegierad?

Att vara född i Finland, tillhöra majoritetskulturen och känna lokala människor ger privilegier (förmåner) som nyfinländare saknar.

Övningen ”Är du privilegierad?” kan bidra till att synliggöra skillnader mellan människors utgångsläge.<sup>18,19</sup>

#### Gör så här:

Läs igenom varje påstående och reflektera över om du svarar jakande eller nekande.

- Min röst hörs ofta på arbetsplatsen/ i klassrummet.
- Jag kan välja/har kunnat välja att arbeta med vad jag vill.
- Jag är sällan rädd i stora folksamlingar.
- Mina högtider har en ledig dag eller röd dag i almanackan.
- Mina föräldrar och lärare har fått mig att känna att jag kan bli vad jag vill.
- Jag kommer in i en byggnad utan problem, även om det är trappor upp till dörren.
- Jag kan gå hand i hand på stan med den jag älskar utan att få konstiga blickar.
- Jag är inte rädd för att gå hem ensam på kvällen.
- Jag har aldrig behövt berätta för mina släktingar vilken sexuell läggning jag har.
- Jag har aldrig känt mig orättvist behandlad på grund av mitt kön.
- Jag behöver inte oroa mig för att pengarna inte ska räcka i slutet av månaden.
- Min jobbsökning har aldrig blivit bortsorterad





för att jag har ett icke-finländskt namn.

- Jag känner att mitt språk, min religion och min kultur respekteras i samhället som jag lever i.

- Jag kan köpa hudfärgade plåster som liknar min hudfärg.

- Jag har aldrig varit med om att folk har kastat skeptiska blickar åt mitt håll när jag har gått på stan.

- Ingen har frågat mig var i världen jag kommer ifrån egentligen.

- Jag har ett EU-pass.

- Ingen skulle ifrågasätta min lämplighet att vara förälder.

- Jag kan besöka myndigheter utan att ha med en tolk.

- Varje dag kan jag läsa i tidningen om framgångsrika människor som ser ut som jag.

- Om jag var på besök i riksdagen skulle folk kunna tro att jag är en riksdagsledamot.

Om du svarade jakande på många frågor är du privilegierad. Vilka tankar väckte frågorna?



## VAD ÄR NORMER OCH NORMKRITIK?

**Normer** är samhälleliga antaganden och förväntningar kring vad som anses vara allmänt accepterat, ”normalt ” eller idealiskt i ett visst sammanhang. Normer har makt. Normer kan vara medvetna eller omedvetna. Ofta handlar de om till exempel hur en person förväntas se ut eller göra.<sup>20</sup>

Oberoende av vilken verksamhet vi är aktiva inom finns det alltid normer att förhålla sig till. Normerna ser olika ut i olika grupper. Exempelvis beter vi oss ofta annorlunda när vi umgås med våra närmaste vänner än när vi umgås med vår lärare eller chef.<sup>21</sup> Vi antar något som vi inte har uttalat högt. Det är svårt att ta upp ämnet med en person som bryter mot normen eftersom hen bryter mot något som är outtalat.

**Normmedvetenhet eller normkritik** handlar om en medvetenhet kring vilka normer som styr bland annat värderingar och uppfattningar. I normmedvetenhet ingår att synliggöra och analysera sådana normer och vilka konsekvenser de har till exempel i samhället, i skolan eller på arbetsplatser. Normkritik funderar över hur normer ger privilegier åt vissa men begränsar andra. Normkritisk tänkande kan vara till hjälp när man umgås med människor med en annan kulturell bakgrund.<sup>20, 21</sup>

**Positivt** med normer är att det kan underlätta då vi vet hur vi förväntas bete oss i olika situationer, och det kan göra att det fungerar enklare i en grupp. Ett exempel är att vi köar när vi ska betala i en butik.<sup>21</sup>

**Negativt** är att normer kan sätta ramar som inkluderar vissa men begränsar möjligheterna för andra. Det kan vara betungande att behöva passa in och vara som alla andra för att bli accepterad.<sup>21</sup>

# NORMER I EN INDIVIDUALISTISK OCH I EN KOLLEKTIVISTISK KULTUR

För att försöka förstå kulturella skillnader skiljer man ofta på kollektivistiska och individualistiska kulturer. Kollektivistiska kulturer betonar gruppens behov framför individens. I en individualistisk kultur ligger fokus på individens behov.<sup>22</sup> Normer i individualistiska och kollektivistiska kulturer skiljer sig mycket åt. Det är bra att minnas att normer påverkar hur män och kvinnor kan umgås, hur man hälsar och hur man klär sig.

## Utmärkande för en individualistisk kultur

- Individens centrum.
- Ansvaret ligger på individen, som är fri att göra egna val.
- Social trygghet via ekonomiska bidrag från staten.



## Utmärkande för en kollektivistisk kultur

- Ansvaret ligger på familjen/släkten.
- Individens val är knutna till det kollektiva.
- Social trygghet via familj och släkt.



## Värt att tänka på

Många nyfinländska barn lever i olika kulturer varje dag, en kultur hemma och en annan i skolan.

Nyinflyttade behöver få tid att vänja sig vid normer och värderingar som är utmärkande i det nya landet. Om man får hjälp på traven av ortsbor är det lättare!



## Frågor att fundera över

- Vilka normer finns i din vardag?
- Vad händer när dina normer krockar med en annan persons normer?

# NORMER I MARKNADSFÖRING

Ett sätt att studera normer är att titta på marknadsföringsmaterial. Genom att reflektera över de bilder man använder i föreningens kommunikation kan man undvika stereotyper och välja bilder som speglar många olika grupper i samhället. Om man varierar de bilder som används för att beskriva föreningen visar man att alla är välkomna.<sup>23</sup>

## Könsnorm och vithetsnorm

Två normer som är viktiga att tänka på när det gäller marknadsföring är könsnorm och vithetsnorm. Könsnorm beskriver vad som anses vara manligt och kvinnligt exempelvis att "Flickor tycker om dockor och pojkar är modiga och högljudda". Vithetsnorm utgår från att ljus hud är det normala, till exempel att "hudfärgade" plåster är ljusbeiga.<sup>21</sup> En annan aspekt att tänka på när det gäller bildkommunikation är att kvinnor med annan kulturell bakgrund ofta gestaltas som hjälpbehövande och inte som starka kvinnor med en åsikt.

## Att fundera över

Titta på bilderna nedan.  
Vad väcker de för tankar?



# DEL 3

## Inkluderande kommunikation och medlemsrekrytering

- **Inkluderande kommunikation  
och medlemsrekrytering**
- **Konkreta tips**

Kapitlet ger nya infallsvinklar för planeringen av kommunikationen och medlemsrekryteringen.

# INKLUDERANDE KOMMUNIKATION

Inkluderande kommunikation är en tydlig och respektfull kommunikation där man använder ett språk som är fritt från stereotyper.<sup>24</sup>

## Varför?

När en förening strävar efter att använda inkluderande kommunikation bidrar det både till bättre välmående och till ökat engagemang i föreningen. Den som känner sig sedd och inkluderad i gruppen har lättare att bidra med sina tankar och idéer.

## När?

Tänk på att använda ett inkluderande språk både i verksamheten och i kommunikationen utåt. Det gäller exempelvis vid träningar, presentationer, på föreningens webbsidor och i informationsmaterial.



## Övning 1

Bekanta er med er egen eller någon annan förenings webbsida, Facebook- och/eller Instagram-konto. Fundera på följande:

- Finns det tydliga och aktuella kontaktuppgifter?
- Studera bilder ur ett normkritiskt perspektiv.
- Används ett tydligt och enkelt språk? Skulle du förstå informationen om du var nyinflyttad och hade studerat svenska/finska en kort tid?

## Övning 2

Om er förening kommunicerar via en meddelandeapp, läs igenom några av de meddelanden ni skickat ut den senaste tiden. Skulle du förstå informationen om du var nyinflyttad och hade studerat svenska/finska ett år? Hur skulle man kunna förenkla meddelandet?

# TIPS FÖR KOMMUNIKATIONEN

## Under möten, träningar och träffar

- Använd ett enkelt och tydligt språk i både text och tal när ni ger information till deltagare.
- Genom att visa bilder, söka upp information på internet, använda kroppsspråk kan man kommunicera när språket inte räcker till.

## Textmeddelanden

- Tänk på att det är viktigt att skriva lättförståeligt och betona den viktigaste informationen.
  - Använd gärna emojis i textmeddelanden.
- Skicka en länk till er träffplats via en navigeringsapp.
- Fotografera träffplatsen/personen som leder träffen och skicka bilden.
- Kolla att alla har förstått informationen och erbjud hjälp vid behov.
  - Spela in korta ljudmeddelanden/ videomeddelanden som komplement till textmeddelanden.

## E-post

- Använd ett enkelt och tydligt språk och nämn det viktigaste först.
- Eftersom personlig kommunikation fungerar bäst är det bra att vid behov komplettera e-postutskick med ett personligt meddelande. Allmänna e-postutskick kan kännas så opersonliga att de inte blir lästa.

## Webbsidan

- Gör den så lättförståelig som möjligt.
- Kontrollera att kontaktuppgifterna är uppdaterade. Markera kontaktuppgifterna tydligt med t.ex. en telefonsymbol.
  - Inkludera information på olika språk om möjligt.
    - Se till att mångfald representeras på webbsidan.





# INKLUDERANDE MEDLEMS- REKRYTERING

Inkluderande medlemsrekrytering handlar om att rekrytera på ett sätt som når ut till många olika grupper i samhället.<sup>25, 26</sup>

## Varför?

När föreningen beaktar inkludering och normer vid medlemsrekryteringen kan man lättare locka med människor som har olika bakgrund. Då blir föreningen intressant för fler samtidigt som det bidrar till mångfald. För många föreningar känns medlemsrekryteringen överlag utmanande. Genom att tänka ur ett inkluderande perspektiv kan man upptäcka nya rekryteringsmöjligheter.

## Hur?

Fundera igenom vem era medlemmar är och om det finns grupper som saknas som ni kunde rikta er till. Uppmuntra nuvarande medlemmar att berätta för andra vad föreningen gör och våga fråga om de är intresserade av att delta. Diskutera regelbundet inkludering och normer i föreningen så att medlemmarna kan ha det i åtanke vid medlemsrekrytering. Om någon är intresserad av föreningen söker hen ofta information via webbsidor och sociala medier så minns att beakta inkludering i er kommunikation.

## När?

För att medlemsrekrytering ska bli inkluderande på lång sikt behöver man regelbundet ta upp ämnet till diskussion och också se över hela föreningens verksamhet och strukturer.



## Övning

Tänk dig att du är ny på orten och vill gå med i en förening. Vad behöver du veta? Var söker du information? Vilka utmaningar kan du stöta på? Vad skulle underlätta för dig?

# TIPS FÖR MEDLEMS- REKRYTERINGEN

## Informera aktivt

- Informera i lokaltidningen och via den lokala integrationsenheten.
- Be människor i olika språkgrupper sprida ordet om olika evenemang. Den som talar målgruppens språk och känner dem kan gärna fungera som kontaktlänk till föreningen.
- Sätt infoblad på skolans anslagstavlor. Informera under skolans samlingar eller under en lektion.

## Vid träffar

- Erbjud möjligheten att gå till föreningen tillsammans med någon. Det är tryggare att pröva på tillsammans med någon annan.
- Informera om något behöver tas med, t.ex. kaffepengar, jumpakläder och -skor.

## Styrelsen

- Utse en kontaktperson/mentor för nya medlemmar. Ha en träff med alla intresserade eller nya medlemmar.
- Samtala regelbundet i styrelsen kring medlemsrekrytering.
- Fundera igenom normer och oskrivna regler som eventuellt utgör hinder för personer med annan kulturell bakgrund att komma med i verksamheten.

## Besök

- Besök träffpunkter för nyfinländare, t.ex. språkcaféer, och berätta om föreningen. Det är bra att ge informationen personligt, då får föreningen ett ansikte och det är lättare att pröva på att delta.

## Bjud med hela familjen

- Informera och bjud aktivt med även barnens/ungdomarnas familjer. Kan föräldrarna göra något tillsammans under tiden de väntar på barnen?

## Förklara

- Informera om vad föreningsverksamhet innebär. För en nyinflyttad kan föreningsverksamhet vara något nytt. Berätta vilka som är ansvarspersoner och visa en bild på dem. Berätta varför man ska betala medlemsavgift. Berätta vad talkoarbete betyder och vad det innebär i er förening.



# TIPS FÖR VERKSAMHETEN

## Innan träffen

- Tänk på när olika religioners högtider infaller när ni planerar in viktig verksamhet.
- Fundera över behovet av tolk i vissa sammanhang.
- Börja gärna med kaffe-/teservering för att underlätta för deltagarna att hinna i tid till det formella programmet. Servering gör det också lättare för deltagarna att ta kontakt med varandra.
- Ha gärna en lekhörna för barn så kan föräldrar lättare komma med.
- Var flexibel gällande tiden när du bjuder med nyfinländare/personer med annan kulturell bakgrund. Tidsuppfattningen skiljer sig ofta.

## Under träffen

- Alla dricker inte kaffe eller äter gris-kött. Kom ihåg att erbjuda alternativ.
- Om nya deltagare kommer kan man ha presentationsrunda och visa dem runt.
- Var medveten om att deltagare med annan kulturell och språklig bakgrund kan ha svårt att hänga med om man presenterar något snabbt/på dialekt/med intern jargong. Det är bra om en person kan sitta tillsammans med den deltagaren och kolla upp och förklara. Deltagarna kan också ha svårt att uttrycka sig eftersom alla kanske inte kan läsa och skriva, och alla kan inte göra det på svenska/finska.
- Lyssna till de som är nya i föreningen. Ta tid att lära känna dem och fråga vad de vill göra.
- Uppmuntra deltagarna att ta kontakt med den som är ny.

## Allmänna tips

- Diskutera tillsammans med nyfinländare hur man bäst löser olika utmaningar. Man behöver inte ha alla svar färdiga.
- Ta upp inkludering i föreningens styrelse regelbundet och identifiera eventuella trösklar/hinder för att delta i verksamheten, håll diskussionen aktiv.



## DEL 4

# Övningar

Kapitlet innehåller  
övningar för utvärdering  
och formulering av en  
handlingsplan.

# ÖVNINGAR FÖR UTVÄRDERING OCH FORMULERING AV HANDLINGSPLAN

Övningarna i kapitlet syftar båda till att hjälpa er att utvärdera föreningen och formulera en handlingsplan, men på lite olika sätt. Er förening väljer fritt vilken övning som passar bäst.

**Inkluderande förening – självutvärderingsfrågor passar de flesta föreningar.**

**Föreningshuset lämpar sig speciellt om er förening har många fysiska platser där ni verkar.**

Syftet är att ni ska få syn på utmaningar och planera åtgärder för att underlätta för medlemmar som av olika orsaker hamnar utanför föreningsverksamheten. Det här kan hjälpa inte bara människor med annan kulturell bakgrund, utan också andra som lättare hamnar utanför.



## Inkluderande förening – självvärderingsfrågor

Självvärderingsfrågorna hjälper er att analysera hur inkluderande er förening är genom att studera olika områden. Genom självvärderingsfrågorna går ni igenom föreningens verksamhet, kommunikation, medlemmar och beslutsfattande och noterar konkreta utvecklingsmöjligheter. Om någon fråga känns irrelevant eller är svår att svara på kan ni hoppa över den frågan.

**Kom ihåg:** Frågorna kan hjälpa er förening att ta små steg framåt och är inte ett test där ni ska svara rätt på allt. När ni i föreningen tar er tid att fundera på dessa frågor tillsammans är ni redan på god väg!

**Gör så här:** Gå igenom frågorna. Diskutera och gör anteckningar. Fortsätt därefter med att göra en handlingsplan (se sid 35).



# Verksamhet

Gå igenom varje fråga. Diskutera och värdera på en skala från 1 till 3 där

**1: Bör utvecklas 2: Fungerar hyfsat väl 3: Valfungerande.**

Skriv sedan ner reflektioner och ev. förbättringsförslag i kolumnen till höger.

Fråga		Reflektioner och ev. förbättringsförslag
Deltar nyfinländare i föreningens verksamhet?	1 2 3	
Deltar nyfinländare som ansvarspersoner i föreningen (styrelsemedlem, tränare, gruppledare)?	1 2 3	
Är det lätt för nya att inkluderas i gemenskapen?	1 2 3	
Får nya deltagare påverka föreningens aktiviteter?	1 2 3	
Får en ny deltagare vara sig själv även om hen avviker från normen (ex utseende, bakgrund, ålder)?	1 2 3	
Är ni medvetna om normer som är typiska i kollektivistiska kulturer (där ansvaret ligger på familjen/släkten) som påverkar t.ex. hur kvinnor och män får umgås, hur kvinnor klär sig och flickors möjligheter att utöva idrott utanför hemmet?	1 2 3	
Är ni medvetna om när helger infaller i olika religioner så att ni vid behov kan planera er verksamhet med detta i åtanke?	1 2 3	
Erbjuder ni alternativ till kaffe, alkohol, griskött, godis som innehåller gelatin (som är framställt av gris)?	1 2 3	
Inleder ni träffar med en informell kaffe-/tebjudning så att de som kommer sent hinner med till den egentliga verksamheten?	1 2 3	
Finns det ett program för barn eller lekhörna eller dylikt så att föräldrar lättare kan delta?	1 2 3	
Har ni ansökt om stöd från någon fond som stöder multikulturellt arbete?	1 2 3	





# Medlemmar

Gå igenom varje fråga. Diskutera och värdera på en skala från 1 till 3 där

**1: Bör utvecklas 2: Fungerar hyfsat väl 3: Valfungerande.**

Skriv sedan ner reflektioner och ev. förbättringsförslag i kolumnen till höger.

Fråga	1 2 3	Reflektioner och ev. förbättringsförslag
Informerar ni i skolor om verksamheten (skolans anslagstavla, på lektioner)?	1 2 3	
Håller ni den lokala samordnaren av integrationsverksamhet informerad om er verksamhet?	1 2 3	
Har ni berättat om er verksamhet vid lokala träffpunkter för nyfinländare, exempelvis språkcaféer?	1 2 3	
Beaktar ni deltagarnas familjer i verksamheten, exempelvis så att ni erbjuder något för föräldrar samtidigt som barnen deltar?	1 2 3	
Informerar ni tydligt om vad deltagaren behöver ta med, t.ex. kaffepengar, inneskor, jumpakläder, mellanmål?	1 2 3	
Erbjuder ni nya intresserade deltagare en stödperson eller möjlighet att någon möter upp och följer med till första träffen?	1 2 3	
Har ni regelbundet öppet hus eller liknande där ni berättar om föreningens verksamhet och på vilket sätt nya kan aktivera sig?	1 2 3	
Diskuterar ni regelbundet medlemsrekrytering i styrelsen?	1 2 3	
Diskuterar ni vilka eventuella hinder det kan finnas för nyfinländare att delta i föreningen och på vilket sätt ni skulle kunna göra det enklare för dem att delta?	1 2 3	
Ger ni information om vad föreningar är, t.ex. vad talkoarbete betyder, vart medlemsavgiften går?	1 2 3	



# Kommunikation

Gå igenom varje fråga. Diskutera och värdera på en skala från 1 till 3 där

**1: Bör utvecklas 2: Fungerar hyfsat väl 3: Valfungerande.**

Skriv sedan ner reflektioner och ev. förbättringsförslag i kolumnen till höger.

Fråga		Reflektioner och ev. förbättringsförslag
Fundera igenom om föreningens information och kommunikation är anpassad för personer med annat modersmål än svenska/finska.	1 2 3	
Finns det tydlig och lättläst information på föreningens webbsidor och i sociala medier?	1 2 3	
Är anmälningsinstruktioner och -blanketter lätta att förstå, eller erbjuder ni hjälp?	1 2 3	
Finns det möjlighet att få information om evenemang/ träffar som röst- eller videomeddelanden om man inte kan läsa?	1 2 3	
Finns det en utsedd kontaktperson för nya medlemmar att vända sig till för mera information?	1 2 3	
Finns det tydliga och aktuella kontaktuppgifter på föreningens webbsidor och sociala medier?	1 2 3	
Finns människor med olika ålder, kön och etnicitet representerade i bilder på era webbsidor och sociala medier?	1 2 3	
Kontrollerar ni att medlemmarna förstår den information som skickas, och erbjuder ni hjälp vid behov?	1 2 3	
Undviker ni jargong som utomstående inte förstår?	1 2 3	
Har ni övervägt att ha med en tolk vid vissa evenemang?	1 2 3	



# Beslutsfattande

Gå igenom varje fråga. Diskutera och värdera på en skala från 1 till 3 där

1: Bör utvecklas 2: Fungerar hyfsat väl 3: Valfungerande.

Skriv sedan ner reflektioner och ev. förbättringsförslag i kolumnen till höger.

Fråga	1 2 3	Reflektioner och ev. förbättringsförslag
Strävar ni efter en mångfald i styrelsen (ålder, kön, etnisk bakgrund)?	1 2 3	
Tillfrågas även nya personer att delta i styrelsearbetet och inte bara de som redan deltagit länge?	1 2 3	
Kommer alla till tals vid era styrelse- och årsmöten?	1 2 3	
Vågar föreningens ledning granska gamla vanor och förändras?	1 2 3	
Vågar man diskutera obekväma ärenden i styrelsen?	1 2 3	
Är allas åsikt lika mycket värd i styrelsen?	1 2 3	
Är ni medvetna om eventuella osynliga hinder för medlemmar att delta i beslutsfattandet?	1 2 3	
Förstår alla deltagare i föreningen hur beslut fattas?	1 2 3	



# Föreningshuset

Med hjälp av övningen Föreningshuset får föreningen syn på eventuella utmaningar och vad man kan göra för att underlätta för de som av olika orsaker hamnar utanför.<sup>27</sup>

## Gör så här:

Studera er föreningsmiljö och diskutera ett rum i taget med hjälp av bilden nedan. För varje rum ställer ni er några frågor och försöker besvara dem. Rummen kan vara fysiska rum eller ”rum” som skapas av att medlemmarna möts, t.ex. om man inte har en möteslokal men istället träffas på olika ställen. Det kan finnas olika utmaningar i olika miljöer. Gör anteckningar. Låt alla komma till tals!

Efter att ni diskuterat föreningens rum behöver ni konkretisera era tankar och idéer i en handlingsplan (se sid 35).

## Frågor

- Vilka befinner sig i rummet? Alltså vem är era deltagare, vem deltar inte?
- Hur ser deltagarna i rummet ut (ålder, kön, bakgrund)? Vem passar lättast in i rummet? Vem passar inte så lätt in?
- Hur ser relationen ut mellan deltagarna i rummet? Känner alla varandra bra? Finns det en inre krets? Är någon utanför? Får man vara sig själv?
- Används jargong/interna koder som kan var svåra att förstå?
- Har ni erfarenheter av konflikter/kulturkrockar i rummet?
- Kan ni göra något för att rummet ska vara mer inkluderande? Finns det något ni vill förändra och utveckla?

YTTERDÖRREN, TRÖSKELN, HALLEN

OMKLÄDNINGSRUMMET

FÖRENINGSTRÄFFARNA

(fotbollsträning, körövning, marthaträff, ungdomskväll)

KÖKET, KAFFEKOKAREN

TALKOKVÄLLEN

(kioskturn, sälja wc-papper / kex / julkalender)

LEDARNAS/TRÄNARNAS EGNA MÖTEN  
OCH FORTBILDNING

STYRELSEMÖTET, ÅRSMÖTET

EGET EXEMPEL



# Handlingsplan

Använd handlingsplanen för att konkretisera era tankar och idéer.  
Diskutera tillsammans vilka utmaningar ni ser och bestäm vilka ni väljer att åtgärda först.

**UTMANING** / Vilka utmaningar har vi?

**MÅLSÄTTNING** / Vad är vårt mål?

**KONKRETA ÅTGÄRDER** / Vad ska vi göra? Hur ska vi göra det?

**ANSVARSPERSON(ER)** / Vem ska göra vad?

**TIDSPLAN** / När ska vi göra det?

**UTVÄRDERING** / Hur och när utvärderar vi?

## SLUTORD

Till sist vill vi lyfta upp något som vi funderat på under hela projektet. Hur gör man en guide som hjälper människor att möta varandra? Bakom statistiken finns alltid människor som har en egen historia. Varje föreningsmedlem, oberoende av bakgrund, är en individ som bidrar till gemenskapen. Varje möte mellan personer är en viktig händelse för det gör att vi lättare förstår varann.

Lokala mötesplatser som exempelvis språkcaféer som ordnas för nyfinländare kan vara ett viktigt första steg. När vi en gång har träffats kan vi hälsa också om vi möts på stan eller i butiken. Det andra, mycket större steget, tar nyfinländaren då hen kommer med i en ny hobby. Det tredje steget är att nyfinländare kommer med i styrelser och är med och planerar och fattar beslut i verksamheten.

Genom guiden hoppas vi kunna så frön som får börja gro och växa när tiden är redo att gå från tanke till handling.

# KÄLLOR

1. Patent- och registerstyrelsen. 2021. Statistik ur föreningsregistret: Antal nya föreningar efter landskap. Helsingfors: Patent- och registerstyrelsen. Tillgänglig: [https://www.prh.fi/sv/uutislistaus/2021/P\\_23807.html](https://www.prh.fi/sv/uutislistaus/2021/P_23807.html) Hänvisat 9.8.2022.
2. Finlands officiella statistik (FOS): Flyttningsrörelsen. ISSN=1797-6774. 02 2020. Helsingfors: Statistikcentralen. Tillgänglig: Åtkomstsätt: [http://www.stat.fi/til/muutl/2020/02/muutl\\_2020\\_02\\_2021-12-20\\_tie\\_001\\_sv.html](http://www.stat.fi/til/muutl/2020/02/muutl_2020_02_2021-12-20_tie_001_sv.html) Hänvisat 3.6.2022.
3. Migrationsverket. 2021. Invandringsstatistiken 2020: Arbete den vanligaste orsaken till att flytta till Finland, coronaviruset påverkade antalet ansökningar. Helsingfors: Inrikesministeriet. Tillgänglig: <https://migri.fi/sv/-/invandringsstatistiken-2020-arbete-den-vanligaste-orsaken-till-att-flytta-till-finland-coronaviruset-paverkade-antalet-ansokningar> Hänvisat 4.8.2022.
4. Inrikesministeriet. 2022. Finland satsar på arbetskraftsinvandringen. Helsingfors: Statsrådet. Tillgänglig: <https://intermin.fi/sv/ansvarsomraden/migration/arbetskraftsinvandring> Hänvisat 4.8.2022.
5. Migrationsverket. 2022. Ordlista. Helsingfors: Inrikesministeriet. Tillgänglig: <https://migri.fi/sv/ordlista> Hänvisat 4.8.2022.
6. Migrationsverket. 2022. Informationsbank. Helsingfors: Inrikesministeriet. Tillgänglig: <https://migri.fi/sv/informationsbank/> Hänvisat 4.8.2022.
7. Migrationsverket. 2022. Registrering av uppehållsrätt för medborgare i Europeiska unionen. Helsingfors: Inrikesministeriet. Tillgänglig: <https://migri.fi/sv/registrering-av-uppehallsratt> Hänvisat 4.8.2022.
8. Migrationsverket. 2022. Vad räknas som säsongsarbete? Helsingfors: Inrikesministeriet. Tillgänglig: <https://migri.fi/sv/vad-raknas-som-sasongsarbete-> Hänvisat 4.8.2022.
9. Finlex. 2010. Lagen om främjande av integration (1386/2010 §3). Helsingfors: Justitieministeriet. Tillgänglig: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2010/20101386> Hänvisat 4.8.2022.
10. Migrationsverket. 2022. Vad innebär internationellt skydd egentligen? Helsingfors: Inrikesministeriet. Tillgänglig: <https://migri.fi/sv/-/mista-kansainvalisessa-suojelussa-on-kysymys-> Hänvisat 4.8.2022.
11. Seven, Z. 2022. What is cultural assimilation? New York: Verywellmind. Tillgänglig: <https://www.verywellmind.com/what-is-cultural-assimilation-5225960> Hänvisat 8.8.2022
12. Worthy, L.D.; Lavigne, T. & Romero F. 2020. Berry's model for acculturation. s 419 - 422. Culture and Psychology. How People Shape and are Shaped by Culture. Montreal: MMOER. Tillgänglig: <https://open.maricopa.edu/culturepsychology/> Hänvisat 8.8.2022.
13. Naik, K. 2021. What is social exclusion? (Blog 6.9.2021). Åbo: Åbo Akademi University. Tillgänglig: <https://blogs.abo.fi/socialexclusion/2021/09/06/what-is-social-exclusion/> Hänvisat 8.8.2022.
14. Cambridge Dictionary. 2022. Inclusion. Cambridge: Cambridge University Press. Tillgänglig: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/inclusion> Hänvisat 8.8.2022.
15. Makinde, O. 2021. Why is inclusion important? London: Kaplan International Pathways. (Blogs 1.10.2021) Tillgänglig: <https://www.kaplanpathways.com/blog/why-is-inclusion-important/> Hänvisat 8.8.2022.

16. På samma linje. 2020. Nätutbildningsmaterial – Inkluderande förening. Helsingfors: Finlands svenska idrott. Tillgänglig: <https://sammalinje.fi/wp-content/uploads/2020/12/Inkluderande-f%C3%B6rening.pptx.pdf> Hänvisat 9.8.2022.
17. Tuppurainen, T. 2022. Inklusiivisuus osaksi yrityksen strategiaa. Telma-tidning (3.5.2022). Helsingfors: Arbetarskyddscentralen. Tillgänglig: <https://telma-lehti.fi/inklusiivisuus> Hänvisat 8.8.2022.
18. BuzzFeed & Thomas, M. & Coleman, C. 2015. What is privilege? New York: BuzzFeed, Inc. Tillgänglig på Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ&t=38s> Hänvisat 8.8.2009.
19. McIntosh, P. 1989. White privilege: Unpacking the invisible knapsack. Peace and Freedom Magazine, July-August, 1989, pp. 10-12, Women's International League for Peace and Freedom. Philadelphia: PA. Tillgänglig: [https://nationalseedproject.org/images/documents/Knapsack\\_plus\\_Notes-Peggy\\_McIntosh.pdf](https://nationalseedproject.org/images/documents/Knapsack_plus_Notes-Peggy_McIntosh.pdf) Hänvisat 12.8.2022.
20. Institutet för hälsa och välfärd. 2022. Ordlista. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet. Tillgänglig: <https://thl.fi/sv/web/jamstalldhet/kon/ordlista> Hänvisat 9.8.2022.
21. Extremkoll. 2022. Olika normer. Flamman Socialt förebyggande centrum, Agera Värmland, Allmänna arvsfonden. Tillgång: <https://extremkoll.se/artiklar/olika-normer> Hänvisat 5.8.2022
22. Cherry, K. 2022. What is a collectivist culture? New York: Verywellmind. Tillgänglig: <https://www.verywellmind.com/what-are-collectivistic-cultures-2794962> Hänvisat 9.8.2022.
23. Gunnarsson, T. & Gävle kommun. 2016. Bilder som förändrar världen. Gävle: Gävle Offset. Tillgänglig: <https://www.gavle.se/bo-och-uppleva/bildhandboken-bilder-som-forandrar-varlden/> Hänvisat 5.8.2022.
24. We all belong. 2022. Inclusive workplaces, inclusive communication guide. s 1. Queensland government: Department of Education. Tillgänglig: <https://qed.qld.gov.au/workingwithus/induction/workingforthedepartment/humanresources/Documents/inclusive-communication-guide.pdf> Hänvisat 5.8.2022.
25. Hill, N. 2017. Inkludera - inkluderande medlemsrekrytering. Stockholm: Trinambai.
26. Talko Österbotten. 2021. Medlemshjulet. Jakobstad: Yrkeshögskolan Centria & Yrkeshögskolan Novia. Tillgänglig <https://www.talkoosterbotten.fi/verktyg/medlemmar/> Hänvisat 5.8.2022.
27. SISU Förlag: Idrottsarenor. Stockholm: SISU Förlag. Tillgänglig: <https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/sisu/generell/organisation/inkluderande-idrott/idrottsarenor/> Hänvisat 5.8.2022.



## TIPS PÅ VIDARELÄSNING

Berry, J. W. 1997. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied psychology: An international review*, 46:1. S. 5-68. Tillgänglig: [http://www.cultureresearch.org/sites/default/files/berry\\_1997.pdf](http://www.cultureresearch.org/sites/default/files/berry_1997.pdf) Hänvisat 4.8.2022.

Europeiska migrationsnätverket, Migrationsverket. 2021. Nyckeltal om invandring 2020. Tillgänglig: [http://www.emn.fi/files/2145/EMN\\_tilastokatsaus\\_2020\\_SV\\_NETTI.pdf](http://www.emn.fi/files/2145/EMN_tilastokatsaus_2020_SV_NETTI.pdf) Hänvisat 4.8.2022.

Finlands Svenska Idrott. Guider och handböcker. Helsingfors: Finlands Svenska Idrott. Tillgänglig: <https://idrott.fi/idrott/jamstalldhet-och-likabehandling/guider-och-handbocker/> Hänvisat 5.8.2022.

Finnish Nightmares. 2016. Tillgänglig: <http://finnishnightmares.blogspot.com/> Hänvisat 5.8.2022.

Förening i förändring. Kortspel. Stockholm: Trinambai.

Groop-Sjöholm, M. & Palovuori L. 2021. Tule mukaan vain! Kom med bara! *Centria Bulletin*. Kokkola: Centria-ammattikorkeakoulu. Tillgänglig: <https://centriabulletin.fi/tule-mukaan/> Hänvisat 8.8.2002

Honkavaara, M. 2022. ”Jag som föreningsaktiv har makt att inkludera eller exkludera”. Helsingfors: Folkhälsan. Tillgänglig: <https://www.folkhalsan.fi/tidningen-folkhalsan/artiklar/foreningsliv2/> Hänvisat 9.8.2022.

Nortio, E. 2019. Kotoutumiskeskustelu sosiaalisessa mediassa akkulturaatiotutkimuksen valossa. s. 209-220. I Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (Red.) 2019. *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimus-artikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10*. Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet. Tillgänglig: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005> Hänvisat 4.8.2022.

Palovuori, L. 2021. Yhdistystoiminnassa voi näyttää taitonsa. (Blogi-teksti 8.9.2021). *My Way* -hanke. Kokkola: Centria-ammattikorkeakoulu. Tillgänglig: <https://mywayhanke.fi/yhdistystoiminnassa-voi-nayttaa-taitonsa/> Hänvisat 8.8.2022

Rutgersson, T. & Pejic M. 2015. *Demokratimodeller. Gör din förening livskraftig och inkluderande*. Stockholm: Trinambai.

SISU Förlag: Välkommen till utbildningswebben Inkluderande idrott. Stockholm: SISU Förlag. Tillgänglig: <https://utbildning.sisuidrottsbocker.se/sisu/generell/organisation/inkluderande-idrott/> Hänvisat 5.8.2022.

Talko Österbotten. 2021. Jakobstad: Yrkeshögskolan Centria & Yrkeshögskolan Novia. Tillgänglig <https://www.talkoosterbotten.fi/> Hänvisat 5.8.2022.

Tankebanken. 2022. För dig som vill lära dig mer om likabehandling i föreningsverksamheten. *Sverok – Spelhobby-förbundet, Ung Media Sverige, NAB: Normer, Attityder och Beteenden*. Tillgänglig: <https://tankebanken.se/> Hänvisat 5.8.2022.

Utbildningsstyrelsen. 2022. Normit ja laki. Miina ja Ville, opettajan aineisto. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen. Tillgänglig: <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/miina-ja-ville-opettajan-oppaita/miina-ja-ville-etiikka-etsimassa-12> Hänvisat 5.8.2022

Inspiration för tipsen i guiden bland annat från Eva Persson vid Kompetenscenter för svensk integration, Luckan integration, Finland.





**centria**  
ammattikorkeakoulu

**YA!**  
Yrkesakademin  
i Österbotten

the integration port  
integrationsporten  
kotouttamisportti



Svenska  
kulturfonden

Hävkraft  
från EU  
2014-2020



Europeiska unionen  
Europeiska socialfonden

