



Global Bar – Världen bortom 2030: **Biståndet och mångfalden**

År 2050 beräknas 35 procent av Sveriges befolkning ha en annan bakgrund än den etniskt svenska. Vilka krav ställer detta på de som arbetar med bistånd? Hur ska traditionella insamlingsorganisationer nå ut till nya grupper av givare? Hur tar vi till vara det engagemang som finns hos nyanlända? Och om inte – kommer diasporagrupperna att starta egna organisationer som konkurrerar ut de gamla och slitna? Och hur står det ställt internt? Medarbetarna på de flesta biståndsorganisationer består till övervägande del av vita kvinnor från den urbana medelklassen. Vad innebär detta för möjligheten att nå ut – och förstå det som händer i samhället i stort?



Det här är en sammanfattande artikel kring diskussionen från det tredje av fyra Global Bar-samtal kring biståndets framtidsfrågor. Syftet är att spegla och ge en bild av en del av de diskussioner och frågeställningar som är aktuella just nu.

Utgångspunkten för denna granskning har varit hur biståndet förändras i och med in-trädet av nya aktörer. Det som anges här nedan är inte nödvändigtvis Global Reportings ståndpunkt, utan en sammanfattning av den diskussion som pågår.

Bakgrund

Trots att en stor del av Sveriges befolkning idag har en annan etniskt bakgrund än den traditionellt "svenska" märks det mycket lite av detta inom biståndet. Vad beror detta på? Mitt i all den "godhet" som biståndsbranschen består av är representativiteten bättre i t ex det privata näringslivet. Vilka effekter får detta i sin tur på biståndets kvalitet och på de organisationer som arbetar med bistånd?

Frågeställningen skulle kunna delas upp så här:

- **Bristen på representativitet.** Medan mångfalden gjort sitt intåg i stora delar av näringslivet är den alltjämt begränsad inom den svenska biståndsbranschen. Tittar man på personalen så är den t ex mycket homogen.
- **Låg kunskap om invandrargrupper** i traditionella svenska organisationer. Insamlingsorganisationer ägnar mycket tid åt att identifiera och analyser olika målgrupper, för att på det sättet nå ut till nya och potentiella givare. Men trots att en allt större del av Sverige befolkning har invandrarbakgrund saknar insamlingsorganisationerna tillräckligt med kunskap om dem som potentiella givare.
- **Resursen och kompetens hos diasporans tas inte till vara** inom biståndet. Bland diasporagrupper finns omfattande nätverk, liksom en stor kunskap om de länder människor kommer från. Denna kunskap tas dock sällan till vara. Tvärtom är organisationer och myndigheter rädda för att jävs- och korruptionssituationer ska uppstå och undviker därför i hög utsträckning kontakt med diasporaorganisationer.

Remitteringar konkurrerar med bistånd

Det finns vidare en fråga som har stor inverkan på de frågeställningar som redovisas ovan och det är remitteringarna, det vill säga de stora belopp som olika invandrargrupper skickar till sina hemländer och som i många fall är större än det samlade biståndet. Det har skrivits mycket om remitteringar i andra sammanhang och därför är det något som vi lämnar utanför denna diskussion. Dock är det ett faktum att remitteringarna på



många sätt konkurrerar med biståndet om diasporagruppernas pengar. Alla biståndsorganisationer som vill nå nya invandrargrupper måste därför förhålla sig till remitteringarna.

Vad menar vi egentligen med diaspora?

Delegationen för migrationsstudier DELMI säger i sin kartläggning ”Diaspora – ett begrepp i utveckling” att med termen diaspora menar vi ...”normalt en särpräglad grupp med ursprung i ett annat land, men också de migranter som fortfarande har intressen och/eller håller kontakten med ursprungslandet”. DELMI påpekar att diasporagrupper har blivit viktiga utvecklingsaktörer som bidrar med remitteringar till katastrofhjälp samt till långsiktiga förändringsprocesser. Remitteringar från diaspora är inte begränsad till bara de ekonomiska. De inkluderar också sociala och politiska insatser: normer, värderingar, erfarenheter, kunskaper som kan bidra till demokratisering eller ökad jämställdhet.

Hur står det till med mångfalden inom organisationerna?

Frågan om mångfald inom den egna organisationen är ett känsligt kapitel, inte minst för svenska insamlingsorganisationer, men också för Sida och UD. Flera organisationer som vi varit i kontakt med inför Global Bar-samtalen nämnde att de ”arbetar med frågan”, men tackade artigt nej till att delta i samtalet. Detta tyder på att ämnet är känsligt, och att många organisationer känner att de internt inte lever upp till den mångfald de pratar om i sitt externa arbete. Eller som en person som deltog i samtalet uttryckte det:

”Det verkar som om alla som arbetar med bistånd är 40 år, heter Karin och bor i Nacka”.

Ungefär samtidigt som dessa diskussioner hölls skrev Parul Sharma en krönika i tidningen OmVärlden med titeln: ”Var det någon som tänkte på enfalden?” www.omvarlden.se/Opinion/kronikor1/parul-sharma-var-det-nagon-som-tankte-pa-enfalden/ där hon bland annat konstaterade:

”Den svenska biståndsbranschen och den offentliga förvaltningen hänvisar ständigt till näringslivets starka förmåga att påverka de mänskliga rättigheterna och klimatfrågorna. Släpp det en stund, säger jag och lär er istället av näringslivets mångfaldsarbete.

Titta på hur det svenska näringslivet dagligen arbetar med mångfald och ständigt efterfrågar nyanser i sina verksamheter. Mångfald är inte en fråga om skyltning det är en fråga om integration. Jag tänker inte ens gå in på fördelarna med mångfald, det känner de flesta till, i alla fall i teorin. Men jag är orolig över vita korridorer, vita utredningar, vita delegationer och vita perspektiv. Hur ska vi nå Agenda 2030-målen om representationen och analysen ständigt kommer från samma grupper, samma cirklar? Trovärdigt?”



Att döma av inläggen på sociala medier så möttes hennes krönika mest av allt av tystnad. Samtidigt säger Rättviseförmedlingen att man regelbundet får förfrågningar från insamlingsbranschen kring möjliga jobb. Något verkar alltså fel.

... Och hur är det egentligen?

Vi gjorde en enkel genomgång av de frivilligorganisationer som har ett så kallat ramavtal med Sida (www.sida.se/Svenska/Samarbetsparter/aktorsgrupper/Civila-samhallet-organisationer/Om-samarbetet-med-det-civila-samhallet/Stod-till-svenska-organisationer-genom-ramavtal/) för att se hur deras styrelsesammansättning såg ut. Det handlade alltså inte om någon omfattande undersökning, utan snarare om att få en indikation kring hur det såg ut, baserat på styrelseledamöternas efternamn och utseende. Det visade sig att endast en av sex styrelseledamöter verkade ha en viss icke-svensk bakgrund. Och av dem var sannolikt de flesta vita européer från grannländerna som Finland, Tyskland, Nederländerna. Det är ovanligt att se människor med annan etnisk bakgrund i organisationernas styrelser och i de fall de finns, är de aldrig fler än en-två personer per organisation.

Hur väl stämmer dessa data med verkligheten?

Varför är det så?

Vilka hinder finns det då för svenska organisationer att få till stånd en bättre mångfald bland sin egen personal? Något som ofta brukar lyftas fram är de höga akademiska formaliakrav som gäller för tjänster vid framför allt UD och Sida. Men även om detta delvis kan vara en förklaring så finns det inget som hindrar enskilda organisationer att frångå ett sådant synsätt och aktivt rekrytera medarbetare utifrån en bredare bas.

En trolig orsak är att organisationerna rekryterar från en förhållandevis liten bas där många gått samma universitetsutbildningar, kommer från samma typer av bostadsområde och är i ungefär samma ålder. Tendensen blir därmed självförstärkande utan att någon egentligen reflekterar över saken.

En annan förklaring kan vara det som ibland uppfattas som en rädsla för bristande lojalitet hos personer med annan etnisk bakgrund. Det finns så vitt vi känner till inga hinder från att utan karenstid byta arbete mellan t ex Sida/UD och en organisation som tar emot mycket biståndspengar. Däremot råder det ofta ett informellt förbud för någon med etnisk bakgrund i ett visst land att arbeta med programverksamhet i sitt gamla hemland. Orsaken är en outtalad rädsla för korrupcion eller att familjeband ska kunna kompromettera biståndet. Däremot råder det inga hinder för lokalanställda på svenska ambassader att ansvara för stora insatser i det land där de själva bor. Här upplevs alltså ingen risk för jäv.



Konsekvensen blir att många med diasporabakgrund i praktiken diskrimineras och hindras från att arbeta med det de i praktiken skulle vara bästa på och där deras kunskap är som störst: program och insatser i de länder de själva kommer ifrån. Kanske är det också detta som fått en del inom diasporan att starta egna organisationer.

Organisationen Mentor (som inte arbetar med biståndsfrågor utan med mentorskap och positiva förebilder för ungdomar) har aktivt breddat sin bas av medarbetare och idag har man personal från minst ett tiotal länder. Det har varit en medveten strategi från Mentors sida att rekrytera personer med olika bakgrund, eftersom man vet att förebilder fungerar bäst om de också påminner om en själv. För den som är ung är det lättare att ta till sig samhällets möjligheter om man möter någon som lyckats – och som samtidigt har en bakgrund som liknar ens egen. ”Så på samma sätt som de ungdomar vi vill nå genom mentorsprogrammet har olika bakgrund så är det viktigt att också vår arbetsplats speglar det samhälle vi lever i – med allt från kulturell mångfald till sexuell läggning.”

Detta har också ställt krav på en annan kultur inom organisationen än den traditionellt ”svenska”: där arbetsgruppen består av människor som inte har samma modersmål och kulturella identitet från början så krävs det ökad tydlighet: det går inte bara att förlita sig på den svenska undertexten. I arbetet med att rekrytera nya medarbetare har Mentor haft stor hjälp av Rättviseförmedlingen.

Känsligt att själv prata om saken

Många med diasporabakgrund som arbetar inom biståndet upplever att det är känsligt att själva ta upp dessa frågeställningar, eftersom man då riskerar att uppfattas som illojal, eller kanske otacksam mot den egna organisationen och mot sina kollegor som känner sig stolta för att de ”minsann har en invandrare på sitt kontor”. Följden blir än mer tystnad.

Insamlingsarbetet: organisationer saknar kunskap

Som vi konstaterade ovan så tillhör de flesta som arbetar inom biståndet en relativt liten, homogen grupp, både etniskt och socialgruppsmässigt. Det här innebär också att organisationernas medarbetare ofta har lite egen kontakt med människor som faktiskt ursprungligen kommer från de länder man vill hjälpa. Detta skapar problem om man som organisation vill nå ut till nya grupper av givare.

Ett bra exempel på denna brist på kulturförståelse är att väldigt många organisationer fokuserar på julinsamlingar. Men om man vill nå nya målgrupper så borde de kanske undersöka vilka högtider som är de mest relevanta ur givarsynpunkt för personer med annan religiös bakgrund. De flesta organisationer saknar också insamlingsmaterial på



andra språk än svenska. Det faktum att personalen ofta är etniskt homogen påverkar också möjligheten att nå ut till nya givargrupper: om det finns material på kurdiska, arabiska, och andra språk så finns det också en helt annan möjlighet till dialog, samtal – och i förlängningen – engagemang.

Istället blir det ofta så att svenska organisationer ordnar event och program för att samla in pengar till t ex Syrien utan att det finns en enda person från landet i panelen eller publiken – ofta utan att någon ens reagerar över detta faktum!

Diasporan som resurs – eller hot?

Diasporan är långtifrån en enhetlig grupp. Tvärtom, så kan olika grupper från samma diaspora befinna sig i våldsam konflikt med varandra. Ett exempel är Eritrea där det i Sverige både finns organisationer startade av politiska flyktingar och andra som aktivt stödjer regimen. När det gäller andra länder och regioner finns det kanske överhuvudtaget inga representativa diasporaorganisationer för biståndet att samarbeta med.

En annan faktor är det man upplever som en omfattande risk för jäv och kanske för korruption. Det här skapar både rädsla och osäkerhet hos ”svenska” organisationer som för att vara på den ”säkra sidan” helt väljer bort kontakten med diasporan. Det här innebär att man också väljer bort en viktig resurs- och kunskapsbas (inte minst under konfliktsituationer) som skulle ha kunnat förbättra och effektivisera biståndet.

Ett annat problem är att det inte finns några system eller mekanismer för hur diasporaorganisationer ska komma in i, eller konsulteras, i samband med nya biståndsinsatser. Kultur – och vänskapsföreningar blir t ex aldrig (eller i vilket fall mycket sällan) inbjudna till konsultationer kring nya ramavtal eller samarbeten. Detta skapar i sin tur ytterligare frustration hos diasporagrupper och en känsla av att inte räknas. Hos många finns en stark känsla: ”Vi vill prata med Sida och berätta, men vi kommer inte fram, ingen lyssnar på oss!”

Ett exempel på hur man lyckats kanalisera engagemanget är Svensk-somaliska affärsutvecklingsprogrammet (SSBP) som administreras av Forum Syd. Inom ramen för programmet har redan 29 företag som leds av somalier i Sverige fått utbildning, mentorskap och finansiellt stöd för att undersöka och utveckla en affärsidé i Somalia. Deras intresseområden varierar från fiske eller jordbruk till företagsinkubation och ICT. Just i den somaliska diasporan är samtliga välorganiserade i Sverige och trots en politisk splittring (Somaliland, Puntland och övriga Somalia) finns det en hög grad av organisering. Men kanske underlättas arbetet här av att samarbetet gäller mellan företag och inte organisationer.



Startar eget istället

Vad gör då diasporagrupperna när de inte känner att någon intresserar sig för dem? Startar eget är svaret. Den som inte får jobb inom traditionella organisationer väljer istället att starta eget som sociala entreprenörer någonstans in gränslandet mellan ideell och kommersiell verksamhet. Andra väljer till slut att istället migrerar till ett tredje land eller att så småningom återvända till sitt ursprungliga hemland. Det finns också bra exempel på cirkulärmigration med personer som reser mellan Sverige och sina ursprungliga hemländer. Somaliland och Kurdistan är bra exempel på detta.

Religionen snarare än diasporagrupp

Frågan om religion i biståndet är känslig. Eller snarare, den är känslig så snart det handlar om annat än kristna organisationer. De sistnämnda har funnits med som en integrerad del av biståndet ända sedan det startade. Det nya är muslimska bistånds- och insamlingsorganisationer som blir allt mer kompetenta och välorganiserade. Islamic relief har redan idag en omfattande insamlingsverksamhet samtidigt som man allt oftare kanaliserar medel från Sida som i oktober 2018 efter tsunamin i Indonesien.

Vägen framåt: Så när vi ett mer inkluderande bistånd

Hur gör vi då för att nå ett mer inkluderande bistånd? Nedan är några tankar som kom fram under diskussionerna.

Mångfald inom organisationen

- Organisationerna måste våga börja prata om problemen med representativitet på ett öppet och självkritiskt sätt och göra förändringen till en strategisk fråga.
- En genomarbetad kartläggning över hur den ser ut skulle kunna utgöra ett bra underlag för ett framtida arbete.
- Efter beslut skulle frågan om bredare representativitet kunna skrivas in i organisationernas verksamhetsplaner. Inom näringslivet har det länge funnits diskussioner kring kvotering av kvinnor i styrelse. Kanske skulle något liknande vad gäller mångfald kunna appliceras på biståndsorganisationer.
- Det krävs ökad tydlighet inom en organisation som har en bredare bas bland sina medarbetare. Organisationerna måste lämna den "svenska undertexten" bakom sig.
- Frånga de formella kraven som huvudsakligt urvalskriterium, fokusera mer på kvalitet och kompetens.



Låg kunskap om invandrargrupper

- Detta är i förlängningen en konkurrensfråga och de organisationer som investerar tid och resurser kommer att ha en konkurrensfördel i framtiden.

Ta tillvara resurser och kompetens

- Skapa former där myndigheter kan samråda med diaspora för att säkerställa bästa möjliga kompetens och ägande inom biståndet. Förslagen varierar som kontakter med ambassader, UD eller Sida under konsultation och inför och under utvecklandet av nya landstrategier.
- Skapa plattformar för engagemang och dialog. Var aktiv och bjud in organisationer och diasporagrupper för samtal och diskussioner.
- Var beredd på att en ökad bredd skapar nya typer av konflikter och diskussioner men att det på längre sikt gynnar kvaliteten i arbetet.

Av David Isaksson med hjälp av Alona Melnyk

Global Bar – Världen bortom 2030

Global Bar är Sveriges ledande diskussions- och samtalsarena för globala frågor. I över femton år har vi diskuterat bistånd och global utveckling under medverkan från de flesta av Sveriges mest namnkunniga personer.

Situationen i världen är mer komplicerad än på mycket längre. Å ena sidan har vi en i grunden positiv utveckling där fattigdomen minskar, människor lever längre och fler barn får möjlighet att gå i skolan alltmedan ekonomin växer i de flesta av världens länder. Samtidigt ökar klyftorna. Fler människor är på flykt än någonsin tidigare, demokratin och yttrandefriheten är på tillbakagång och den globala uppvärmningen hänger som ett hot över oss alla.

En stor del av diskussionen idag handlar om Agenda 2030, men faktum är att det bara återstår ett drygt tiotal år tills målen ska vara uppfyllda. Kommer det att gå och vad händer sen?

Hösten 2016 gav vi ut boken "Världen – en bruksanvisning" där flera av Sveriges mest namnkunniga personer diskuterade den globala utvecklingen. Nu tar vi diskussionen ett steg längre genom att inleda ett samtal kring de globala utvecklingsfrågorna bortom år 2030.

Läs mer på www.globalbar.se

