

# SÅ BLIR VI FLER

**Fakta, tips och exempel** för civilsamhällesorganisationer som vill nå underrepresenterade grupper

**mucf**  
Myndigheten för ungdoms-  
och civilsamhällesfrågor



# Inledning

Den här broschyren har tagits fram av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) i samarbete med civilsamhällsorganisationer, kommuner och kommunalt bostadsbolag. Dessa aktörer har själva haft utmaningar med att inkludera underrepresenterade grupper i sina organisationer, men har på olika sätt arbetat för att motverka detta och hittat lösningar för en mer jämställd organisation. I broschyren presenterar vi fakta, tips och goda exempel på metoder och strategier som organisationerna använt sig av för att utveckla och främja deras mångfaldsarbete.

Syftet med broschyren är att öka kunskapen om hur civilsamhällsorganisationer kan förebygga och motverka hinder för underrepresenterade grupper att delta i det civila samhället. Syftet är också att ge kunskap- och metodstöd för ideella organisationer som vill öka den interna mångfalden inom organisationerna.

Broschyren riktar sig till ideella föreningar som antingen själva vill arbeta med att främja den interna mångfalden eller som arbetar utåtriktat inom området.

## **DÄRFÖR ÄR CIVILSAMHÄLLET VIKTIGT I ARBETET MED ÖKAD MÅNGFALD**

Ett av MUCF:s uppdrag är att stödja samverkan mellan det offentliga och civilsamhället och att ta fram kunskap som kan användas för att utveckla arbetet.

Civilsamhället har en viktig roll i arbetet med att inkludera alla. Det finns ett stort värde att öka den interna mångfalden inom civilsamhället eftersom människor väljer att engagera sig ideellt. Människor som är engagerade i det civila samhället har större möjligheter att påverka samhället. Ett ideellt engagemang sammanfaller ofta med att vara etablerad i samhället. Att vara ung, sakna högre utbildning, ha utländsk bakgrund och sakna föreningsengagemang i familjen är exempel på vad som utmärker grupper av människor som står utanför det etablerade civilsamhället i Sverige.

Det civila samhället är en arena där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen. Det är också en mötesplats för människor och utgör en viktig kontaktyta för många. Civilsamhällets potential och funktion är en central del av demokratin och ideella aktörer kan bidra till att göra människor mer delaktiga i samhällsutvecklingen. Genom sin demokratiska uppbyggnad bidrar dem till ökad delaktighet, skapar mötesplatser för dialog och stärker demokratiska värden.

### **Vad är en underrepresenterad grupp?**

I det här sammanhanget kan det antingen vara en grupp som är underrepresenterad i förhållande till hur fördelningen av befolkningen i samhället ser ut, eller i förhållande till fördelningen av deltagare i det civila samhället.





# Vilka förutsättningar behövs för deltagande i civilsamhället?

4



Ungefär en femtedel av Sveriges befolkning har aldrig gjort en ideell insats. Nära två femtedelar har inte gjort någon ideell insats de senaste fem åren.

Över hälften av de som aldrig gjort någon insats uppger att de inte haft tid. En femtedel uppger att de aldrig har blivit tillfrågade.

Källa: Von Essen, Svedberg, *Medborgerligt engagemang i Sverige 1992–2019*, Ersta Sköndal Bräcke högskola, 2020.

Det civila samhället är till för alla. Det är därför viktigt att det finns förutsättningar och möjligheter att kunna delta för alla som vill. Men det finns grupper som i hög grad inte gör det. Dessa underrepresenterade grupper missar ofta de positiva effekter ett deltagande kan bidra med. De som inte deltar saknar i regel någon eller några av dessa tre viktiga förutsättningar:

- **Individuella resurser**
- **Motivation**
- **Rekryterande nätverk**

Utöver dessa är det viktigt att civilsamhället är tillgängligt, det vill säga både närvarande och inkluderande.

Deltagande i organisationer och föreningar förutsätter en kombination av tre gemensamma saker: resurser, motivation och rekryterande nätverk. Eller, med andra ord, **kapacitet** att delta, **vilja** att delta och att **bli tillfrågad** om att delta.

Förutsättningarna hänger ihop och påverkar varandra och kan inte ses som isolerade. En person som har resurser och vill delta kan ändå stå utanför om den inte har någon kontakt med eller ingång till det civila samhället.



## FAKTA

Diskussionen om resurser, motivation och rekryterande nätverk bygger på en teoretisk modell kallad Civic Voluntarism Model (CVM). Den togs fram av Verba, Lehman Schlozman och Brady vid Harvard University under 1990-talet för att förklara skillnader i människors politiska deltagande, men kan även användas på mer generellt civilsamhälles-engagemang.

## VAD MENAS MED INDIVIDUELLA RESURSER?

Enkelt uttryckt: **tid, pengar** och **medborgerliga färdigheter**. Med medborgerliga färdigheter menas de **organisatoriska** och **kommunikativa färdigheter** som behövs för deltagande i civilsamhället, till exempel utbildning, ordförande och ledarskaps-erfarenheter.

Studien från Ersta Sköndal Bräcke Högskolas befolkningsstudie, Folk i rörelse (von Essen et al, 2015) visar att det finns ett tydligt samband mellan mellan **hög socioekonomisk status** och engagemang i det civila samhället. Personer med hög socioekonomisk status väljer, i högre utsträckning, att prioritera sin tid åt mer ideellt engagemang i det civila samhället, jämfört med andra.

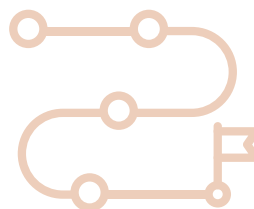
## VAD INNEBÄR MOTIVATION?

Det finns flera **motivationskällor** och **drivkrafter** som kan leda till civilsamhälles-engagemang och som påverkar om en person har **liten eller låg motivation** att delta i det civila samhället.

- känslan av att kunna påverka och vilja förändra något
- intresse för de aktiviteter som erbjuds inom civilsamhället
- kännedom om vilket utbud som finns inom civilsamhället
- att få delta i en gemenskap
- att få känna sig behövd
- att få göra något konkret inom det område som engagerar

### VÄGEN TILL ETT IDEELLT ENGAGEMANG

- Ungefär en fjärdedel av alla engagerade har både tagit eget initiativ och blivit tillfrågade.
- De har ofta fått frågan av en person de känner eller av någon som redan är aktiv.
- Närstående och andra sociala relationer är viktiga för de som tagit eget initiativ till engagemang.
- Yngre tar oftare eget initiativ till engagemang, medan äldre blir ombedda.



## VAD BETYDER ETT REKRYTERANDE NÄTVERK?

Rekryterande nätverk är de **sociala kontaktytor** där det kan uppstå rekrytering till organisationer inom civilsamhället. Till exempel **arbetsplatsen, skolan** eller **familjen**. Rekryterande nätverk är en förutsättning som ökar sannolikheten att delta, men det är inte ett krav för deltagande på samma sätt som resurser och motivation.

## VILKEN ROLL SPELAR TILLGÄNGLIGHET?

**Närvaro** och **synlighet** är ytterligare en förutsättning för deltagande. För att kunna och vilja delta i en organisation behöver man helt enkelt veta om att den finns!

En annan form av tillgänglighet är **inkludering**. Att låta alla ingå på **lika villkor**, att **vara öppen** för nya medlemmars behov och åsikter samt att **anpassa** verksamheten så att fler ska känna sig välkomna och bekväma.

Graden av inkludering kan påverka individers **motivation**. Om den inkluderande miljön brister är sannolikheten stor att nya deltagare upplever det civila samhället som otillgängligt, vilket kan leda till att motivationen sänks – trots att personen har resurser att delta.





# Framgångsfaktorer för inkludering

*Här har vi samlat några faktorer som lyfts fram för att lyckas med inkludering av underrepresenterade grupper. Som stöd finns även frågor ni kan ställa för att utveckla ert inkluderingsarbete. Frågorna bygger på den teoretiska modellen Civic Voluntarism Model (CVM) d.v.s. resurser, motivation och rekryterande nätverk som en förutsättning att främja mångfalden i din förening.*

8

- Vem nås?
- Vem testar?
- Vem gör?
- Vem påverkar?
- Vem slutar?



## SÅ KAN DIN FÖRENINGIS TILLGÅNGAR ANVÄNDAS SOM RESURS

- Vilka erfarenheter, färdigheter och nätverk har er personal och era medlemmar? Kan dessa nyttjas för att bygga resurser, motivation och rekryterande nätverk?
- Vilka materiella tillgångar finns? (Som anläggningar och lokaler, utrustning och ekonomiska medel) Kan de användas på andra, mer inkluderande sätt?

## SÄNK TRÖSKLARNÄ OCH NÅ FLER

- Kan ni sänka kraven på ekonomiska resurser genom sänkta medlems- och deltagaravgifter och kan kommunen ge stöd till er organisation för att möjliggöra det?
- Kan ni sänka kraven på språkfärdigheter genom att se över vilka ord som används och vilka som har förmågan att förstå och använda dem?
- Erbjuder skolorna föreningskunskap och kan er organisation besöka dem (eller skolorna) för att berätta om sin verksamhet?
- Ger er kommun administrativt stöd som exempelvis ”en väg in” för vägledning till rätt funktion och stöd för civilsamhället och till dem som vill engagera sig i civilsamhället?

## SÅ ÖKAR NI MOTIVATIONEN ATT FÅ FLER ATT ENGAGERA SIG

- Hur kan ni utveckla ert arbete för att fler potentiella och nya medlemmar kan känna sig välkomna?
- Är det lätt för nya och potentiella medlemmar att förstå vilket utbud ni har i er organisation?
- Har ni en plan för att tillgängliggöra er verksamhet?

## SE ÖVER MÖJLIGHETEN MED REKRYTERANDE NÄTVERK

- Vilka nätverk har er organisation och era medlemmar som ni skulle kunna nyttja för att rekrytera nya medlemmar, exempelvis andra organisationer, kommunen, era medlemmars arbetsplatser, skolor eller familjer?
- Skulle ni kunna inkludera genom att samarbeta med andra föreningar, skolor, kommunen?
- Kan ni kombinera insatser som bygger motivation, resurser och rekryterande nätverk?

### TIPS!

Leader Höga Kusten har tagit fram ett digitalt verktyg i fem steg, som bygger på CVM-modellen. Den har fokus på inkludering av unga, men kan stödja er förening att arbeta med inkludering av andra grupper också. Läs mer på: <https://www.ungasdelaktighet.se/>

A group of people is shown from behind, looking towards a bright sunset. One person in the center has their right hand raised high in the air. The scene is bathed in a warm, orange glow from the setting sun.

# Inspireras av några förenings inkluderingsarbete

*I det här kapitlet får du ta del av olika strategier och metoder från civilsamhällesorganisationer som aktivt arbetar med att nå underrepresenterade grupper.*

## SVEROK – KOMBINATION AV NORMKRITISKT ARBETE OCH SEPARATISTISK ORGANISERING

Ungdomsförbundet Sverok samlar, utvecklar och sprider spelhobbyn i Sverige. De arbetar främst med att inkludera kvinnor, unga och hbtq+-personer. Startskottet var en undersökning av normer och attityder i föreningen. Den visade att kvinnor inte var särskilt utsatta, men att de var få. Den visade också att det fanns problem med normer som negativa beteenden, jargong och näthat.

### FORUMET LEIA FÖR KVINNOR OCH ICKE-BINÄRA

Parallellt med normkritiskt arbete använder Sverok idag separatistisk organisering genom forumet Leia för kvinnor och icke-binära.

Normkritiska metoder: olika metoder för att synliggöra, granska och förändra det normala, dvs. strukturer och sociala och språkliga normer som ses som självklart i samhället. Dessa anses begränsa livet för individer som inte faller inom det som betraktas som normalt och omvänt ge privilegier till dem som passar in.

Separatistisk organisering: att aktivt separera en grupp från en annan med syfte att ge en grupp, oftast en normbrytande förtryckt grupp, utrymme i olika sammanhang.

Även föreningarna Queernördarna och Female Legends har startats som en följd av inkluderingsarbetet. Det här är initiativ som ger stöd och aktiviteter till målgrupperna och inom Leia är syftet även att ge deltagarna ett nätverk med möjlighet att knyta kontakter. Något som i förlängningen kan utveckla medlemmarna som ledare/arrangörer och skapa en väg till högre nivåer i förbundet.

### EFFEKTER

- Genom projektet har frågor om jämlikhet och inkludering blivit normaliserade och är en del av Sveroks hjärtefrågor. Det finns numera en stark representation av kvinnor och hbtq+-personer i ledande roller på förbunds nivå.
- Deltagare från nätverken har gått vidare till förbundsstyrelsen samt arrangerar egna event. Flera ser även framtida möjligheter att jobba i spelbranschen.







## IOGT-NTO I SÖRMLAND - REKRYTERING AV HELA FÖRENINGAR

Att rekrytera hela föreningar som strategi för inkludering har visat sig framgångsrikt. IOGT-NTO i Sörmland använder det för att inkludera personer med utländsk bakgrund.

Syftet var att öka och bredda medlemsbasen och bli en organisation vars medlemskår speglar befolkningssammansättningen i samhället.

Rekryteringen riktas mot föreningar som delar IOGT-NTO:s värderingar genom att medlemmarna kommer från länder och kulturer där nykterhet är norm. Den rekryterade föreningen erbjuds att fortsätta med sin tidigare verksamhet, men med starkt stöd och utbildningar från distriktet. Föreningen beslutar själv vilken verksamhet de vill driva, till exempel att spela boule, ge stöd till unga genom läxhjälp eller simskola.

Rekryteringsstrategin kombineras med en **inkluderingsstrategi** där de nya föreningarna erbjuds **mötesplatser** och möjlighet att skapa samarbeten. En styrka är att IOGT-NTO har anställda med utländsk bakgrund och kontakter som kan fungera som **brobyggare**.

### EFFEKTER

- Runt 80 nya föreningar har startats upp, varav 50 i Sörmland. Av de totalt 150 IOGT-NTO-föreningar som finns i Sörmland är en tredjedel nystartade och etniskt baserade.
- Arbetet har också gett en snöbollseffekt. I början behövde man aktivt söka upp föreningar – nu är det istället många som söker upp IOGT-NTO.



## SVENSK TRAVSPORT OCH NORRLANDS TRAVSÄLLSKAP - LÅNGSIKTIGT ARBETE MED ATT INKLUDERA FLERA GRUPPER

Svensk Travsport har under 30 år jobbat med en långsiktig inkludering av under-representerade grupper, främst kvinnor och barn/unga. Tidigare var travsporten dominerad av vita, huvudsakligen äldre män och för att komma in i sporten krävdes egna kontakter som kunde lära upp och förbereda intresserade inför den nödvändiga licensen.

Numera arbetar organisationen också med att inkludera flera grupper t.ex, de med mindre pengar, nyanlända och personer med funktionsnedsättning. En strategi för rekrytering är att rikta in sig mot grupper med kortare insteg till verksamheten.

Förbundet arbetar med en hållbar affärsmodell för att starta privata travskolor. Utifrån analysen att det finns mer än 400 ridskolor men bara cirka 30 travskolor har man använt dessa som modell. Konceptet inkluderar både stöd och utbildningsmaterial.

### STRATEGIER FÖR ATT INKLUDERA TJEJER

Tjejer och kvinnor rekryteras till travet genom två parallella strategier:

1. Via ridsporten, inkl ridskolornas verksamhet. Ridsporten är en kvinnodominerad, fysiskt krävande sport där många avslutar sin karriär i 30-årsåldern. Genom kontakt med travkulturen under sin aktiva tid inom ridsporten, är det vanligt att de övergår till att köra trav i stället.
2. Via montén (travlopp med ryttare, i stället för att kusken sitter i sulky bakom hästen) genom att
  - a) starta och driva monté som tävlingsform i Sverige,
  - b) starta utbildningar i monté och
  - c) lyfta status och prispengar inom montén till samma summor som travtävlingar på motsvarande nivå.



## SÅ INKLUDERAS NYANLÄNDA

En annan målgrupp är nyanlända med hästvana från sina ursprungsländer. Inkluderingsmetoden bygger på ett samarbete med kommunen och Arbetsförmedlingen, där nyanlända under handledning kan prova på att köra och sköta hästar och gå en hästskötarutbildning.

## INKLUDERING AV PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Norrlands Travsällskap, en förening inom Svensk Travsport, arbetar särskilt med inkludering av personer med funktionsnedsättning inom LSS-verksamhet. De har utvecklat en metod som tar avstamp i betydelsen av umgänget med hästarna, där deltagarna tar del i den dagliga skötseln. De har även en egen, gemensam travhäst.

Metoden bygger även på att öka målgruppens resurser att delta genom att sänka hindren. För deltagare med nedsatt rörelseförmåga finns en handikappvagn och genom samarbete med en särskola får elever med kognitiv funktionsnedsättning besöka travet och delta på sina egna villkor.

### EFFEKTER

- Andelen kvinnor med travlicens har ökat från 26 procent 2003 till 43 procent 2020.
- Den kvinnodominerade ridsporten monté har lyfts till samma nivå i status och prispengar som den tidigare mansdominerade travsporten.
- I samarbete med Arbetsförmedlingen har det startats en hästskötarutbildning för nyanlända, där 6 av 10 gått vidare till arbete som travhästskötare.
- Genom LSS-verksamheten har 16 unga fått en arbetsplats i verksamheten, varav två fått arbete hos travtränare och ännu fler är på väg ut i jobb.





## SVENSKA JÄGAREFÖRBUNDET - EMPOWERMENT OCH EGNA NÄTVERK

Svenska Jägareförbundet arbetar med att kombinera strategier av empowerment med fokus på utbildningar och självorganisering i egna nätverk (sk separatistiska nätverk).

De arbetar med inkludering av kvinnor och unga, som är underrepresenterade grupper i förbundet. Särskilt fokus ligger på att underlätta för och rekrytera de som inte fötts in i en jägarfamilj med egen jaktmark, eftersom det tidigare varit den huvudsakliga rekryteringsvägen.

JAQT är ett separatistiskt nätverk som drivs av och organiserar kvinnor som jagar och som haft stor betydelse för inkluderingen i både verksamhet och organisation. Detsamma gäller nätverket Unga Jägare, där unga bildar styrgrupper på länsnivå.

Inom JAQT arrangeras aktiviteter som bidrar till gemenskap, vilket höjer motivationen att delta. Aktiviteterna fungerar även som rekryterande nätverk genom att medlemmarna bjuder in kvinnor från sina egna kontaktnät till träffarna. För att öka resurserna hos nya jägare organiseras bland annat jägarskola, deltagande i jakt på utbildningsmark och aktiviteter som stöttar nya och unga att komma in i jaktlag.



### EFFEKTER

- Antalet kvinnor i förbundsstyrelsen och antal kvinnor som ordföranden i länsföreningar har ökat.
- Antalet kvinnor i förbundsstyrelsen och antal kvinnor som ordföranden i länsföreningar har ökat.
- Fler kvinnor har blivit jaktvårdskonsulenter och förtroendevalda.
- Andelen kvinnor i medlemskåren har ökat från 3 till 10 procent. Bland de som löst jaktkort är andelen kvinnor numera 7-8 procent (tidigare runt 1 procent).
- Fler kvinnor blir eftersöksledare och tar jägarexamen.
- Sedan 2018 har antalet ungdomsmedlemmar ökat med 12 procent.



## FLICKINITIATIVET-INTEGRATION MELLAN OLIKA GRUPPER

Flickinitiativet, som startats och drivs av fotbollsföreningen Barkarö SK i Västerås, har på kort tid lyckats etablera en erkänt välfungerande och välbesökt verksamhet. Genom finansiering från Allmänna Arvsfonden har de utvecklat ett inkluderingsarbete som står på två ben:

- Att rekrytera och behålla unga tjejer och kvinnor i föreningen genom att motverka avhopp när de är i en ålder där många brukar sluta.
- Att bidra till inkludering genom lågröskelaktiviteter för flickor i ett socioekonomiskt utsatt område. Här är syftet även att bidra till integration samt att, på sikt, starta ett tjejlag i området.

Initiativet bygger på en strategi som skapar synergier mellan olika grupper. Den resursstarka består av unga tjejer i ett socioekonomiskt starkt område, med en stark förenings- och fotbollstradition bland tjejer. Den resurssvaga utgörs av en grupp yngre tjejer från ett socioekonomiskt utsatt område, med minimalt föreningsdeltagande och utan fotbollstradition bland tjejer.

Strategin bygger på motivation genom att en tjejgrupp utbildas och rekryteras som ledare för de yngre. Modellen bygger på att sänka hindren för deltagande genom lågröskelaktiviteter och på att tjejer leder tjejer och utformar verksamheten tillsammans.

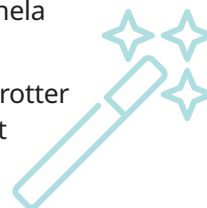


Den bygger även på att successivt stärka tjejerna att delta i föreningslivet. Det sker genom öppen nybörjarträning på kvällstid samt öppna aktiviteter direkt efter skolan och lovskola på sommarlovet. Genom att tjejerna får möjlighet att träna i en egen grupp (s.k. separatisk träning), med vuxna i närheten, blir fotbollen ett tryggt rum där tjejerna slipper bli tittade på och få kommentarer av killar när de tränar och provar.

Flickinitiativet använder sig av rekryterande nätverk och brobyggare. Anställda med upparbetade nätverk och samma språkliga och kulturella bakgrund som målgrupperna, har arbetat med att skapa tillit och bygga relationer med tjejerna och deras föräldrar. De har bland annat anställt en kvinnlig folkhälsovetare med somalisk bakgrund som arbetar med att bygga tillit och relationer med den somaliska gruppen i området.

#### EFFEKTER

- Cirka 100 tjejer har utbildats inom fotboll och cirka 100 unga deltar varje vecka i träningarna (som utövare eller ledare), varav 60 procent kommer från det socioekonomiskt utsatta området.
- 500 barn deltar i lovskolan.
- Många av tjejerna har fått en meningsfull fritid och det finns fler kontakter och relationer mellan tjejer i och utanför området.
- Det har startats ett nytt lag med deltagare från hela Västerås.
- Modellen har spridit sig till andra klubbar och idrotter som, oberoende av externa projektmedel, börjat använda samma upplägg och metod under Flickinitiativets namn.





## SCOUTERNA – ARBETAR MED TILLGÄNGLIGHET OCH INKLUDERING GENOM ETT NORMKRITISKT FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH EN FEMSTEGSMODELL

Scouterna har tagit fram en femstegsmodell för en öppen och tillgänglig verksamhet. Genom den får användarna reflektera och diskutera för vilka verksamheten är öppen och vilka som trivs i den. Genom detta lär sig organisationen mer om sig själv och synliggör samtidigt de personer som inte nås eller som inte trivs i verksamheten. Modellen ställer följande frågor:

- Vem nås?
- Vem testar?
- Vem gör?
- Vem påverkar?
- Vem slutar?

Scouterna har under de senaste åren arbetat med att inkludera personer med annan etnisk bakgrund och med att skapa goda förutsättningar för barn med autism och adhd.

De använder ett normkritiskt förhållningssätt och startade sitt inkluderingsarbete genom att utforska den egna organisationen, för att på så sätt bli medvetna om de hinder som kan finnas för att någon ska vilja bli medlem. För att öka kompetensen inom Scouterna har de tagit fram webbutbildningar i dialog med de lokala föreningarna.

De arbetar också med lågtröskelaktiviteter genom att samarbeta med små skolor i ett socioekonomiskt utsatt område, i syfte att ge elever i mellan- och högstadiet möjlighet att prova på en anpassad variant av scouting.

De samarbetar också med andra organisationer för att nå nyanlända som har en scouterfarenhet med sig från sitt hemland, i syfte att de ska vilja bli scoutledare även i Sverige.

**Läs mer om Scouternas femstegsmodell:**

### **SCOUTERNA: FEMSTEGSMODELLEN**

#### EFFEKTER

- En ökad medvetenhet om vikten av inkludering och en stor vilja inom organisationen att välkomna fler till verksamheten.



På mucf.se hittar du mer kunskap om hur ni kan arbeta med inkludering och olika verktyg som hjälper er i ert arbete, exempelvis en modell för samverkan med kommuner. Du hittar också information om bidrag ni kan söka för att utveckla er verksamhet. Och så kan du givetvis kontakta oss om du har någon fråga.



**Tack till alla er organisationer som delat kunskap och erfarenheter med oss. Era berättelser har varit värdefulla i processen med att ta fram den här broschyren.**

Barkarö SK

Bostads AB Mimer

Sverok

Scouterna

RFSL Newcomers / Sjuhärad

Svenska Jägareförbundet

Norrlands Travsällskap

Svensk Travsport

Leader Höga Kusten

Örebro SK Handboll Herr

Svenska kyrkan, Luleå Stift

Koopus

Heimbygda Jämtland

IOGT Öst

Västerviks kommun

Västervik Padel Club

Mölndals kommun

Konstkollektivet

EosCares

Lunds kommun

### **HOS OSS VÄXER KUNSKAP FRAM**

På Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor är ungas villkor och civilsamhällets förutsättningar i fokus. Här växer kunskap fram som beslutsfattare använder när de prioriterar insatser för unga och för civilsamhället. Vi sprider kunskapen i mötet med människor, på såväl nationell som europeisk nivå. Vi fördelar också statsbidrag som ger små och stora organisationer möjlighet att genomföra sin verksamhet. Det ger också unga möjlighet att arbeta som volontär, studera eller praktisera i ett annat europeiskt land.