

Åtgärdsplan efter studien

”När tilliten prövas”



IBN RUSHD
STUDIEFÖRBUND

Mars 2020



Innehåll

Bakgrund	1
Genomgång av påtalad kritik i studien	3
Åtgärdsområde 1 och 4: Ambitionen att samla det svensk-muslimska civilsamhället och brist på förankring hos våra medlemsorganisationer.....	3
Åtgärdsområde 2: Tabun och ”no-go-zones” kring antisemitism och homofobi	5
Åtgärdsområde 3: Jämställdhetsarbete	7
Åtgärdsplanens utformning	9
1. Skapa forum för samtal och bidra med kompetensutveckling till personalen och förtroendevalda.....	9
2. Stärka den demokratiska strukturen inom Ibn Rushd	10
3. Arbeta med att förstärka vår relevans för, och relation till, våra medlemsorganisationer	11
4. Öka transparensen för omvärlden och göra vår verksamhet mer lättillgänglig	11
Uppföljning och utvärdering	12

Bakgrund

Rapporten *När tilliten prövas* som professor Erik Amnå genomfört på uppdrag av Folkbildningsrådet om Ibn Rushds verksamhet och demokratiska värdegrund visar att studieförbundet bidrar till att uppfylla målen för folkbildningen. Men den innehåller också exempel på svagheter och felsteg i verksamheten.

Till framgångarna hör att Ibn Rushd lyckas nå grupper som står långt från samhället och som andra delar av folkbildningen har svårt att nå. Det gäller till exempel korttidsutbildade kvinnor, utrikesfödda och boende i socioekonomiskt utsatta områden. Totalt når Ibn Rushd varje år cirka 13 000 personer genom studiecirklar, föreläsningar, utställningar, bokmässor och kurser i bland annat kultur och livsåskådning.

Samtidigt pekar rapporten på ett antal områden som Ibn Rushd behöver utveckla för att bättre bidra till statens syften med statsbidraget. Kritiken handlar bland annat om att studieförbundet undviker vissa ämnen, som antisemitism och homofobi, och om att makten över verksamheten är begränsad till ett mindre mansdominerat nätverk.

Folkbildningsrådet har meddelat att de ser allvarligt på kritiken som framkommer i rapporten och att de vill inhämta synpunkter samt en åtgärdsplan från Ibn Rushd. Folkbildningsrådet säger i ett uttalande:



”Rapporten visar inte att statsbidraget har använts på ett felaktigt sätt, i förhållande till statsbidragsvillkoren. Folkbildningsrådet kommer därför inte att ompröva statsbidraget till Ibn Rushd, men fortsätter att följa studieförbundets utveckling, särskilt avseende de problemområden som lyfts fram i rapporten.”¹

Ibn Rushd välkomnar den oberoende studien som Erik Amnå genomfört. Vi anser att saklig kritik är nyttig och har sett fram emot att ta oss an de förbättringsområden Amnå pekar på. Studien har i sig inte föreslagit hur utmaningarna kan tacklas och har heller inte alltid varit tydlig i vad som åsyftas. För att få ut det mesta av studien har vi lagt stor möda på förtydligande samtal med Folkbildningsrådet och Erik Amnå själv, men framför allt med vår personal och förtroendevalda samt externa aktörer.

Övergripande åtgärder

Nedan en tidslinje över några övergripande åtgärder som genomförts sedan studien publicerades den 5 september 2019 och som varit en del av förarbetet till denna åtgärdsplan.

- ❖ 4 oktober 2019: Ibn Rushds ordförande, vice ordförande samt förbundschef har ett uppföljningssamtal med Folkbildningsrådets generalsekreterare och ordförande.
- ❖ 12 november 2019: Ibn Rushds ordförande, förbundschef samt verksamhetschef har ett fördjupande samtal med professor Erik Amnå.
- ❖ 18 november 2019: Folkbildningsrådet genomför ett uppföljningsbesök på Ibn Rushds förbundskansli.
- ❖ 2 december 2019: Ibn Rushds arbetsutskott sammanträder för att genomarbeta och utveckla åtgärdsplanen utifrån studien.
- ❖ 14 december 2019: Samtal i förbundsstyrelsen kring ett första utkast på en åtgärdsplan. Planen återremitteras till förbundskansliet för vidare bearbetning.
- ❖ December 2019 till januari 2020: Flertalet samtal med olika externa aktörer och samarbetsparter för att få input. Så som Bilda, Sensus, Paideia Folkhögskola, Forum med flera.
- ❖ Januari 2020: Möten med all personal i distrikten om studien och åtgärdsplanen.
- ❖ 8 februari 2020: Beslut i styrelsen om riktlinjer för åtgärdsplan.
- ❖ 18 februari 2020: Samtal med Folkbildningsrådets generalsekreterare om åtgärdsplan.

¹ <https://www.folkbildningsradet.se/om-folkbildningsradet/aktuellt/nyheter/2019/ny-studie-av-studieforbundet-ibn-rushd-presenterad/>



- ❖ Mars 2020: Åtgärdsplanen presenteras.

Genomgång av påtalad kritik i studien

Studien tar upp tre större övergripande utmaningar:

1. Ambitionen att samla det svensk-muslimska civilsamhället,
2. tabun och "no-go-zones" kring antisemitism och homofobi,
3. samt att makten är fördelad inom ett begränsande, mansdominerat nätverk.

Vi har fört samtal med studiens huvudförfattare Erik Amnå för att gå igenom dessa tre övergripande utmaningar och skapa en bättre förståelse kring studien som helhet. I dessa samtal identifierade vi ytterligare en övergripande utmaning:

4. Brist på relevans och förankring hos våra medlemsorganisationer på både förbunds- och distriktsnivå.

Nedan går vi igenom varje punkt för sig och beskriver hur Ibn Rushd Studieförbundet ser på kritiken.

Åtgärdsområde 1 och 4: Ambitionen att samla det svensk-muslimska civilsamhället och brist på förankring hos våra medlemsorganisationer

Påtalade brister

Erik Amnå lyfter två förbättringsområden som gäller Ibn Rushds medlemsorganisationer. Den aspekt som ges störst utrymme i studien handlar om problem med att samla föreningar från andra muslimska inriktningar än den sunnimuslimska. Även om Ibn Rushd är ett studieförbundet med ambition att nå alla grupper av medborgare, med primärt fokus på den muslimska gruppen, är det enligt Amnå tydligt att en stor majoritet av medlemsorganisationerna hör hemma i en specifik sunnitisk miljö. Amnå menar att detta är problematiskt och att det till stor del beror på att Ibn Rushd grundats av just sunnitiska organisationer.

Särskilt en företrädare för Islamiska Shiasamfundet i Sverige pekar i studien på bristande inkludering och haltande samarbete. Personen menar att detta handlar om att skillnaderna och de historiska spänningarna mellan shia och sunni är stora och svåra att överbrygga.

Samtidigt lyfter Amnå att en övervägande majoritet av de medlemsorganisationer han samtalat med beskriver en kollektiv identitet som muslimska medborgare besitter, oavsett religiös eller kulturell inriktning. Amnå skriver att: "Kanske särskilt i en alltmer hotfull situation uttrycker medlemskapet en identitetspolitisk samhörighet: solidaritet blir ett viktigare argument för att fortsätta vara medlem i Ibn Rushd än omedelbar nytta och utbyte." Det talar för att ambitionen att samla muslimer under samma tak i sig inte är problematiskt, men att Ibn Rushd behöver bli bättre på att leva upp till den.



Den andra aspekten gällande medlemsorganisationerna handlar om att företrädare för flera organisationer uttrycker likgiltighet inför sitt medlemskap hos Ibn Rushd. Amnå ger en bild av att flera medlemsorganisationer och medlemsföreningar, både lokalt och nationellt, inte ser syftet med sitt medlemskap. Enligt Amnå verkar medlemskapet främst grunda sig i personliga eller organisatoriska relationer mellan individer och föreningar som varit framträdande i det muslimska civilsamhället. Så här skriver Amnå:

”Ibn Rushd framställs mer som någon de, eller i många fall deras lokala organisationer, snarare ”rapporterar till” än ”samarbetar med”. Relationen mellan de lokala organisationerna och Ibn Rushd har beskrivits av representanter från medlemsföreningar som värdefull, medan själva medlemsföreningen inte ofta tillskrivs någon nämnvärd roll i folkbildningsverksamheten.”

Amnå menar vidare att risken är att Ibn Rushd framför allt blir en medfinansierare och inte en folkbildningspart. Detta är en utmaning som flera studieförbund står inför.

Vilka orsaker finns till de påtalade bristerna?

Angående den första utmaningen, att samla alla muslimska inriktningar, kan vi bekräfta att initiativet att bilda ett muslimskt studieförbund togs från sunnimuslimskt håll och att detta har medfört vissa utmaningar. Ambitionen att inkludera muslimer från olika bakgrunder och trosinriktningar har dock funnits med oss sedan start.

Det har varit ett omfattande arbete att samla en stor bredd av muslimska inriktningar under samma tak och det finns fortfarande mycket kvar att göra. Men samtidigt som vi har den ambitionen så ser vi ett värde i att även andra studieförbund har muslimska medlemsorganisationer. Det berikar folkbildningsvärlden och skapar ytterligare förutsättningar för möten. Vi har en god relation till flera av dessa muslimska civilsamhällesaktörer som inte hör till oss. Genom branschorganisationen Studieförbundens gemensamma etiska överenskommelse har vi också ett ansvar att inte aktivt försöka rekrytera över dem².

Vad gäller utmaningarna i att rekrytera och behålla medlemsorganisationer delar vi till stor del Amnås analys. Det finns sedan en tid tillbaka en medvetenhet kring bristen på förankring och olika insatser har diskuterats.

Hur bedömer Ibn Rushd bristerna?

Vi ser ett behov av att stärka relationen till våra medlemmar och har därför initierat nationella satsningar på folkbildningsprojekt med några av de medlemsorganisationer som vi på nationell nivå haft mindre samverkan med eller mindre bra relationer till. Det gäller till exempel Islamiska Shiasamfundet i Sverige, ISS. Sedan studien inleddes har Ibn Rushd ingått ett samverkansavtal med ISS och dess 53 medlemsorganisationer runt om i Sverige. En verksamhetsutvecklare har anställts på förbundskansliet för att på heltid arbeta med att stärka samarbetet mellan Ibn Rushd och ISS.

² https://studieforbunden.se/app/uploads/2019/03/Studief%C3%B6rbundens-gemensamma-%C3%B6verenskommelser_beslutad.pdf



Relationerna är tack vare detta betydligt bättre än de tidigare har varit. Vi vill samla en bredd av muslimska organisationer och inser att vi behöver vara mer proaktiva i det arbetet.

En insats som gjorts inför innevarande mandatperiod är att inkludera ledamöter från fler medlemsorganisationer i vår förbundsstyrelse. I juni 2019 valdes exempelvis två representanter från ISS in till förbundsstyrelsen. Det samarbete som i dag finns mellan sunni- och shiaföreningar inom ramen för Ibn Rushd är unikt i en samtid som präglas av motsättningar och det är en framgång som vi är mycket stolta över.

Trots ovanstående insatser ser vi det som en allvarlig brist och ett hot mot vår interdemokratiska struktur om flera av våra medlemsorganisationer inte ser det fulla värdet med att ha oss som samverkanspart inom folkbildningen. Det är viktigt för Ibn Rushd att ha starka relationer till samtliga medlemsorganisationer. Ett mål i den strategi som gäller fram till 2023 är också att samla 80 procent av de muslimska organisationerna i Sverige hos oss.

Åtgärdsområde 2: Tabun och "no-go-zones" kring antisemitism och homofobi

Påtalade brister

I studien pekar Amnå på områden som verkar vara tabu hos Ibn Rushd, alltså frågor som studieförbundet har svårt att driva verksamhet kring.

En sådan fråga är antisemitism. Ibn Rushd har enligt Amnå arbetat aktivt med andras fördomar om muslimer men mindre med deltagarnas föreställningar om icke-muslimer³. Amnå befarar att detta kan leda till att man inte tar itu med de fördomar som finns i den egna målgruppen.

Ett annat tabu som Amnå tar upp är homofobi⁴. Han menar att det inte är försvarbart att ett statligt finansierat studieförbund undviker att hantera värderingsmotsättningar och värdekonflikter som är centrala i en demokratisk samhällsutveckling⁵.

Vilka orsaker finns till de påtalade bristerna?

Ibn Rushd är ett relativt nytt studieförbund och det enda av de tio statsbidragsberättigade studieförbunden som har muslimer som primär målgrupp. Fokus har legat på att positionera sig som studieförbund utifrån sin specifika särart samt att företräda målgruppens intressen. Den

³ När tilliten prövas – en studie av studieförbundet Ibn Rushds samhällsbidrag, s. 170. E. Amnå, A. Helander, B. Settergren. Folkbildningsrådet. https://www.folkbildningsradet.se/globalassets/rapporter/ovriga-rapporter/2019/folkbildningsradet_rapport_ibnrushd_2019-2.pdf

⁴ När tilliten prövas – en studie av studieförbundet Ibn Rushds samhällsbidrag, s. 175. E. Amnå, A. Helander, B. Settergren. Folkbildningsrådet. https://www.folkbildningsradet.se/globalassets/rapporter/ovriga-rapporter/2019/folkbildningsradet_rapport_ibnrushd_2019-2.pdf

⁵ <https://www.dn.se/debatt/studieforbundet-ibn-rushd-har-idemassiga-svagheter/>



antimuslimska rasismen har långtgående konsekvenser för många individer i Sverige och vi ser det fortsatt som en av våra huvuduppgifter att folkbilda kring detta.

Samtidigt har detta, precis som Amnå påpekar, lett till att vi inte lagt samma fokus på att motverka fördomar inom målgruppen. Antisemitiska och homofoba föreställningar förekommer i den muslimska gruppen samtidigt som värderingsmotsättningar och tabun kan göra dem obekväma att ta i. Som studieförbund är det vår uppgift att utmana tabun och det är en felprioritering från vår sida att vi arbetat för lite med dessa frågor.

Hur bedömer Ibn Rushd bristerna?

Vi är i vår värdegrund (idéplattform) tydliga med att vi tar ställning mot alla former av rasism, ojämlikhet och diskriminering. Vad gäller antisemitism och homofobi behöver vi dock stärka vårt arbete och bli mer aktiva. Det är en självklarhet för oss att alla former av odemokratiska uttryck inte bara är ovälkomna i vår verksamhet, utan att de också ska motverkas aktivt.

Även om vi själva anser oss vara tydliga i vårt demokratiska ställningstagande så har vi haft svårt att nå ut med det budskapet i den mediala debatten. Det har påverkat vår möjlighet att ingå gynnsamma samarbeten kring frågor som antisemitism och homofobi. När vi söker ny kontakt är utgångsläget inte sällan att vi behöver försvara oss mot en negativ bild av vår organisation som inte överensstämmer med våra värderingar. Detta är ingen ursäkt för att inte genomföra verksamhet men måste vara en del av vår analys.

Vi är, som sagt, medvetna om att antisemitiska och homofoba åsikter existerar inom vår målgrupp och om att vi progressivt måste närma oss de frågorna med olika typer av folkbildande insatser. Ibn Rushd har ett viktigt ansvar i att föra samtal kring de ämnen som upplevs som tabu. Som studieförbund kan vi aldrig ta teologisk ställning och grunden för vår verksamhet måste vara deltagarnas önskemål och behov. Men vi har också en viktig roll som demokratiaktör. Därför är det vår uppgift att möjliggöra samtal där även svåra frågor kan diskuteras och där möten och bildning skapas.

Internt finns en tydlig vilja hos förbundsstyrelse, ledning och anställda att föra samtal och diskutera arbetsätt och metoder för att kunna skapa fler insatser kring både antisemitism och homofobi. Vi upplever att det finns en bred uppslutning och samförstånd i flera aspekter av dessa frågor. Det är en god grund att utgå från när vi nu ska lyfta frågorna mer systematiskt.

Redan i dag har vi flera verksamheter med fokus på interreligiös dialog och vi har ett nära samarbete med organisationen Amanah som arbetar med muslimsk-judisk dialog i Malmö. Men vi vill bli bättre på att arbeta aktivt mot antisemitism och gör det gärna i samarbete med andra. Samma sak gäller i fråga om homofobi.



Nu är vi också mycket noga i vår bakgrundskontroll av föreläsare för att inte ge utrymme till antisemitism eller homofobi. Tidigare har de rutinerna brutit hos oss även om vår demokratiska värdegrund alltid varit tydlig.

Åtgärdsområde 3: Jämställdhetsarbete

Påtalade brister

Amnå lyfter frågan om jämställdhet genom att belysa att kvinnor inom Ibn Rushd är underrepresenterade i den högsta beslutsmakten, exempelvis på ordförandeposter, även om de får vara och är framgångsrika ledare i flera operativa verksamheter, särskilt lokalt.

Ett begränsat antal män med höga positioner inom muslimska organisationer och trossamfund är också växelvis centralfigurer inom Ibn Rushd. Amnå menar att detta har att göra med Ibn Rushds "religiösa grundprägel" och att maktfördelningen inom Ibn Rushd "avspeglar och förlänger verkningsradien av samfundens patriarkala strukturer långt utanför de enskilda samfunden"⁶. Amnå menar vidare att detta kan bidra till maktkoncentration och utgöra en grogrund för ojämlikhet samt auktoritärt beslutsfattande. Samtidigt ser Amnå att detta avspeglar ett patriarkalt präglat samhälle i stort.

Framför allt gäller ojämställdheten ordförandeposter i Ibn Rushds medlemsorganisationer samt i distriktsstyrelserna. Även om Ibn Rushds policy är att ordförande och vice ordförande i både förbunds- och distriktsstyrelser ska vara av motsatt kön, var fem av sex distriktsordföranden män vid studiens genomförande. Fem av sex kvinnor innehade vice ordförandeposterna (nuläget är att det är fyra män och två kvinnor som innehar ordförandeposten på distriktsnivå). I de åtta medlemsorganisationerna innehas enbart en ordförandepost av en kvinna. Posten som förbundschef har under förbundets elva år dominerats av män, även om majoriteten inte haft en bakgrund i någon av medlemsorganisationerna.

Förbundsstyrelsen och personalstyrkan har dock en jämställd könsfördelning såväl lokalt som nationellt. I den högsta operativa ledningsgruppen var av tre av fyra kvinnor vid studiens genomförande och bland distriktens verksamhetsledare var tre av sex kvinnor (nuläget är att två av tre är kvinnor i ledningsgruppen samt att fyra av sex är kvinnor bland distriktens distriktschefer).

Könsuppdelningen mellan deltagare är jämn totalt sett även om fördelningen i vissa ämnen är ojäm. Detta har även uppmärksammats i den jämställdhetskartläggning som Ibn Rushd genomförde 2018.

⁶ När tilliten provas – en studie av studieförbundet Ibn Rushds samhällsbidrag, s. 173. E. Amnå, A. Helander, B. Settergren. Folkbildningsrådet.



Vilka orsaker finns till de påtalade bristerna?

Att kvinnor är underrepresenterade på beslutande poster speglar patriarkala strukturer i samhället i stort. Det är dock ingen ursäkt för att inte ständigt arbeta med jämställdhetsfrågan och bli bättre.

Ibn Rushd har väl förankrat jämställdhet genom stadgar⁷ (representation), idéplattform⁸ (värdegrund), befintlig jämställdhetsplan och kartläggningar (praktik). Vi anser oss långt ifrån klara med detta arbete och har fortsatt möjlighet att utveckla det. I dialogen med våra medlemsorganisationer upplever vi att det finns en motivation och vilja att arbeta med dessa frågor.

Hur bedömer Ibn Rushd bristerna?

Folkbildningen är ett demokratiuppdrag. Demokratiaspekten inom folkbildningen kan lyftas ur flera perspektiv, men det grundläggande skälet till att folkbildningen får ett samhällsstöd är att den bidrar till en demokratisk utveckling av samhället. Ibn Rushd vill att alla, oavsett könsidentitet, ska känna sig välkomna in i förbundet och som deltagare i våra verksamheter. Vi arbetar ständigt för ett mer jämställt och jämlikt samhälle och därför är det viktigt att vi också strävar efter en mer jämställd och jämlik verksamhet. All vår verksamhet ska genomsyras av en vilja att uppnå ett såväl jämlikt som jämställt arbetsklimat. Samtidigt ska vi bedriva ett målmedvetet jämställdhetsarbete för att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling inom förbundet.

Ibn Rushd måste arbeta för att fler av våra medlemsföreningar ska ha kvinnor på beslutsfattande poster samt för att ordförandeposterna inom förbundet ska fördelas jämlikt mellan män och kvinnor. Vi har, liksom resten av folkbildningsrörelsen, ett viktigt uppdrag att bidra till jämställdhet i vår verksamhet och i samhället.

Men jämställdhet handlar om mer än representation. Det handlar om rättigheter, likabehandling och om att ifrågasätta normer och stereotyper. Det handlar om rätt till bildning och rättvis tillgång till inkomst och självständighet. Det handlar också om att förstå ojämlikheten utifrån ett intersektionellt perspektiv. Samtidigt som det är viktigt med satsningar på att lyfta fram kvinnliga ledare, tror vi också på att arbeta normkritiskt och ifrågasätta könsroller som kan verka begränsande för både män och kvinnor.

Vår personal i våra sex lokaldistrikt runt om i Sverige arbetar i sin vardag med jämställdhet genom en aktiv dialog med våra föreningar och samarbetspartners. Varje samarbete vi ingår inom folkbildningsramen tar upp konkreta mål i våra samarbetsavtal där jämställdhetsmål återkommer. Vi arbetar aktivt med att ordna verksamhet där kvinnor och män deltar tillsammans, för att engagera fler kvinnliga cirkelledare, och för att motverka machokulturer. Varje distrikt har en egen handlingsplan kring sitt jämställdhetsarbete.

⁷ <https://www.ibnrushd.se/wp-content/uploads/2018/10/F%C3%B6rbundsstadgar-2018.pdf>

⁸ <https://www.ibnrushd.se/wp-content/uploads/2015/03/Id%C3%A9plattform.pdf>



Detta är frukten av ett nära samarbete mellan oss och Folkbildningsrådets jämställdhetsexpert Karin Bengtsson kring jämställdhetsintegrering som genomfördes under 2018. Ett arbete som kommer fortsätta även framöver med nya översyner kontinuerligt. Vi upptäckte under arbetet med jämställdhetsintegrering flera brister, bland annat en som Amnå påtalar – nämligen att även om könsfördelningen bland våra deltagare är jämn så domineras vissa ämnen av det ena eller andra könet. Även om vi ibland ser ett värde i könseparatistiska verksamheter är det något vi behöver arbeta vidare med.

Åtgärdsplanens utformning

Ibn Rushd Studieförbund har identifierat fyra huvudsakliga delar i åtgärdsplanen för att komma åt den huvudsakliga kritiken som studien lyfter upp och som vi gått igenom ovan. Dessa delar är:

1. Skapa **forum** för samtal och bidra med **kompetensutveckling** för personalen och förtroendevalda genom en akademi.
2. Stärka den **demokratiska strukturen** inom Ibn Rushd.
3. Arbeta med att förstärka vår **relevans och relation till våra medlemsorganisationer** på både förbunds- och distriktsnivå.
4. **Öka transparensen** och skapa mer **lättillgänglig** insyn i vår verksamhet.

1. Skapa forum för samtal och bidra med kompetensutveckling till personalen och förtroendevalda

Vad ska vi göra?

Vi ser ett behov av att skapa ett systematiskt och återkommande forum för att kunna föra samtal och tillsammans med personal och förtroendevalda lyfta våra kärnfrågor. Samtidigt ska detta forum finnas för att lyfta det som tidigare inte fått lika stort utrymme. Vi är en organisation som arbetar med människors bildning och lärande. Därför behöver även vi vara en lärande organisation som främjar bildning hos vår personal och förtroendevalda. Ibn Rushd har ett behov av att samla allt lärande och all kompetensutveckling under ett paraply som vi valt att kalla Ibn Rushd-akademin. Akademin ska fylla behovet av intern kompetensutveckling och gemensamt lärande inom förbundet. Den ska inkludera alla professioner.

Vi har sett skillnader i arbetssätt hos olika professioner i våra sex distrikt. Det är även vad studien pekar på – att vi har en blandad metod som ger varierad framgång. Ibn Rushd-akademin ska därför fungera som ett verktyg för att fånga upp och sprida våra bästa exempel på arbetsmetoder och tillvägagångssätt i vår verksamhet.



Inom Ibn Rushd-akademien ska vi lyfta ämnen som kan upplevas som känsliga, så som antisemitism och homofobi. Genom samtal och kompetensutveckling med och för vår personal samt förtroendevalda kan vi tillsammans forma lämplig verksamhet för att adressera dessa frågor.

För att kvalitetssäkra arbetet kommer vi att anställa en pedagogisk utvecklare som ska ha huvuduppgiften att hålla i Ibn Rushd-akademien. Samtidigt har vi avsatt resurser för att kunna få input från externa personer och/eller organisationer för att få in expertis i specifika frågor.

Vilka är de förväntade effekterna?

Genom Ibn Rushd-akademien vill vi:

- Utveckla våra professioner och satsa på vår personals kompetensutveckling.
- Stärka och sprida de goda exempel och metoder som finns inom verksamheten.
- Lyfta ämnen som upplevts som tabu.
- Skapa ett aktivt och ständigt pågående lärande hos våra förtroendevalda.
- Skapa en struktur för att kunna vara en ständigt lärande organisation där vi tar vara på olika erfarenheter och kompetenser.

2. Stärka den demokratiska strukturen inom Ibn Rushd

Vad ska vi göra?

Vi ser ett behov av att förankra och förstärka vår interndemokrati samt skapa en bättre intern struktur för vårt demokratiska arbete. Utgångspunkten för detta kommer att vara våra årsstämmor. Där kommer vi aktualisera våra demokratiska ställningstaganden genom att ta upp våra stadgar på både förbunds- och distriktsnivå.

Vi har som förberedelse uppdragit PwC:s jurister och experter på stadgefrågor som tagit fram ett förslag och frågeunderlag till respektive nivå. Vidare har vi utlyst och tillsatt en ny funktion och tjänst inom förbundet – organisationssekreterare. Organisationssekreteraren har ett huvudansvar för den interna demokratiska strukturen och kommer förutom att leda stadgeförändringarna vara den som stödjer, samordnar och utvecklar allt arbete med våra förtroendevalda.

Syftet är att ha en representant från förbundskansliet som i nära samarbete med våra förtroendevalda styrelser ser till att stadgar och andra styrdokument följs. Våra förtroendevalda får en direktkontakt och ansvarig att vända sig till.

Vilka är de förväntade effekterna?

- Att vi utvecklar vårt demokratiska arbete och kan förstärka arbetet med vår strategi för 2023, vår idéplattform, vår jämställdhetsplan med mera.



- Att vi får en stärkt demokratisk organisation på förbunds- och distriktsnivå.
- Att vi förstärker och förankrar våra stadgar i hela organisationen genom ett engagemang på våra årsstämmor.

3. Arbeta med att förstärka vår relevans för, och relation till, våra medlemsorganisationer

Vad ska vi göra?

Vi behöver utöver årsstämmor se till att vi har en aktiv och gynnsam dialog med våra medlemsorganisationer på både förbunds- och distriktsnivå. Därför har vi under 2019 ingått flertalet nationella samverkansavtal med våra medlemsföreningar på organisationsnivå och vi kommer fortsätta det arbetet under 2020. Dessa samverkansavtal tar upp de frågor som Ibn Rushd tillsammans med respektive medlemsorganisation ska satsa på inom ramen för folkbildning. Här sätts mål och avsätts resurser. I två av dessa nu aktiva avtal ingår även avsatt tid för våra verksamhetsutvecklare för att stärka folkbildningsarbetet inom medlemsorganisationen.

För att förstärka arbetet med medlemsorganisationerna ytterligare kommer vi att på både förbunds- och distriktsnivå utse en person som kommer vara medlemsorganisationsansvarig. Denna tjänst innebär att utveckla och stödja våra medlemsorganisationer i deras folkbildningsverksamhet. Tjänsten ska också vara en katalysator för idéer samt en kraft som ska utmana och skapa utveckling. Genom den medlemsorganisationsansvariga får vi en nära och direkt kontakt med våra medlemmar samtidigt som medlemmarna får en tydlig kontaktperson där de kan förankra sitt arbete.

Vilka är de förväntade effekterna?

- Ett tydligare och mer aktivt samarbete med våra medlemsorganisationer.
- En närmare relation till våra medlemsorganisationer och en relevans för dem i att vara en del av oss.
- Ett forum för att bedriva utvecklingsarbete, både för medlemsorganisationer och för Ibn Rushd.

4. Öka transparensen för omvärlden och göra vår verksamhet mer lättillgänglig

Vad ska vi göra?

Ibn Rushd Studieförbund behöver se till att vår verksamhet och verksamhetens resultat blir mer lättillgängliga och transparenta för vår omgivning.

Vi kommer göra det lättare att se vår folkbildningsverksamhet då vi under 2020 färdigställer en digital lösning som gör det möjligt att se och söka i vårt öppna utbud på nätet. Studiecirklar, kurser och föreläsningar kommer att vara synliga på förbundets hemsida.

Vilka är de förväntade effekterna?

- Lättillgängligt för utomstående att hitta och överskåda vår öppna verksamhet.



Uppföljning och utvärdering

Genomförandet av ovanstående punkter i åtgärdsplanen integreras i vår verksamhetsplan för år 2020 och förs således över till våra aktivitetsplaner. Det innebär att åtgärderna blir en del av ledning, styrning och uppföljning per automatik. I och med denna integrering blir åtgärderna även en del av det systematiska kvalitetsarbetet och den ordinarie utvärderingen av verksamheten.

Utöver vår egen systematik kring uppföljning och utvärdering kommer vi fortsatt ha samtal med Folkbildningsrådet i frågor som rör studien med koppling till brister i vår verksamhet. Detta för att stämma av att vi fortsatt uppfyller de krav som ställs på ett studieförbund i enlighet med gällande regelverk.