

“Vi är som en familj, men en vald familj”

*En kartläggning av Tamams arbetssätt enligt
mottot “Vänskap Utan Gränser”*

Av Vilma Nyberg (Hösten 2018)



Tack till alla som har ställt upp på intervju!
Utan er hade kartläggningen inte varit möjlig.

Tack till:

Luna Amanuel

Wahid Ayubi

Louise Burenby

Tilde Dahl

Habib Jafari

Navid Kamyab

Emma Lindwall

Lisa Lindwall

Tanja Ljubisavljevic

Erik Rubaduka

Nadia Saraj

Amanda Sellers

Elisabeth Schweiger

Josefine Wolthers Odqvist

Deltagarna på:

Fotbollsgruppen i Lund

Höstlägret

Läxhjälp på ComUng

Läxhjälp på Mötesplats Otto

Tamam-tisdag

Innehållsförteckning

1. Inledning	s. 3
1.1 Bakgrund.....	s. 3
1.2 "Vänskap Utan Gränser" och "The Tamam Way".....	s. 3
1.3 Syfte.....	s. 3
2. Metod	s. 4
2.1 Intervjuer och besök i aktivitetsgrupper.....	s. 4
2.2 Urval.....	s. 4
3. Resultat	s. 6
3.1 Kartläggningen.....	s. 6
3.2 Mottots betydelse.....	s. 6
3.3 Tillgänglighet.....	s. 7
3.4 Normkritik.....	s. 8
3.5 Att möta individer.....	s. 9
3.6 Gemenskap och vänskap.....	s. 10
3.7 Sammanställning av Tamams arbetssätt.....	s. 11
3.8 Hur ska arbetssätten implementeras i organisationen?.....	s. 11
4. Analys	s. 12
4.1 Tamams inverkan.....	s. 12
4.2 Hur kan Tamam bli bättre?.....	s. 12
5. Sammanfattning	s. 14

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Vänskap, värme, kärlek, viktigt, kul och gemenskap. Det är exempel på ord som Tamams medlemmar får upp i huvudet när de tänker på Tamam. Aktiva inom Tamam har en massa tankar och idéer kring vad Tamam är och hur Tamam arbetar. Många har varit med i Tamam länge och kan allt om organisationen. Men tänk om alla som är med i Tamam just nu hade slutat? Hur hade då Tamams arbetssätt överlevt? För att kunna säkerställa att detta inte händer har Tamams riksstyrelse fattat beslut om att en kartläggning ska genomföras. Det har varit en av mina (Vilmas) arbetsuppgifter som praktikant i organisationsutveckling. Vad jag kommer fram till i undersökningen kan ni läsa om i den här rapporten.

1.2 "Vänskap Utan Gränser" och "The Tamam Way"

Tamam jobbar utifrån mottot "Vänskap Utan Gränser". I min kartläggning undersöker jag vad det innebär att jobba utifrån det och vad det betyder för medlemmarna.

Tamam arbetar även enligt "The Tamam Way". Det betyder att Tamam är en icke-hierarkisk, normkritisk, inkluderande och kravlös förening. Alla ska känna sig välkomna, det ska vara lätt att göra sin röst hörd och delta i och utveckla organisationen. Jag undersöker även hur Tamam arbetar enligt "The Tamam Way" och vad medlemmarna tycker om arbetssättet.

1.3 Syfte

Syftet med kartläggningen är att undersöka hur Tamam arbetar enligt sitt motto och sina värderingar och vad Tamams medlemmar tycker om det. Det är för att säkerställa att Tamams visioner genomförs i praktiken och för att se hur Tamam kan bli en ännu bättre och öppnare organisation än vad vi redan är. Kartläggningen ska alltså bevara och säkerställa att Tamams arbetssätt kan fortgå.

På Tamams årsmöte 2018 beslutades det att kartläggningen skulle genomföras. Det motiverades på följande sätt: "Tamam ska utreda och stärka hur verksamheterna i lokalföreningarna arbetar med mottot "vänskap utan gränser" samt utveckla en modell för hur mottot kan genomsyra verksamheterna/aktiviteterna. Tamam ska även utreda och stärka hur detta mottot genomsyrar Tamam som en riksorganisation. Modellen ska verka för att skapa sociala möten mellan unga som bryter gränser mellan unga." (Tamams verksamhetsplan 2018).

2. Metod

2.1 Intervjuer och besök i aktivitetsgrupper

Den första metoden jag har använt i kartläggningen är intervjuer med anställda och styrelseledamöter. Anledningen till varför jag har använt mig av metoden intervjuer är för att det är ett bra sätt att djupgående undersöka vad personer inom Tamam tycker. Jag har även intervjuat personer från olika delar av Sverige för att alla lokalföreningar ska representeras i kartläggningen.

Den andra metoden jag har använt mig av är att besöka Tamams olika aktivitetsgrupper och prata med deltagarna. Jag har besökt två läxhjälpgrupper, en fotbollsgrupp, Tamam-tisdag (öppet hus i Tamam-huset) och höstlägret. Syftet var att, på ett avslappnat sätt, kunna prata med deltagarna på Tamams aktiviteter om vad de tycker om mottot. Syftet var även att kunna se vad Tamams arbete innebär i praktiken. Under vissa tillfällen har det varit mer djupgående intervjuer när jag har fått möjlighet att kunna prata länge med samma person, och under andra tillfällen har jag bara haft kortare samtal med olika personer.

2.2 Urval

För att kartläggningen ska vara en rättvis representation av organisationen har jag intervjuat personer från alla delar av Tamam. Jag har pratat med anställda, ledamöter från riksstyrelsen, ledamöter från lokala styrelser, gruppledare och deltagare på Tamams aktiviteter. Detta är helt enligt Tamams arbetssätt; eftersom Tamam är en icke-hierarkisk organisation där allas röst är lika mycket värda är det viktigt att det reflekteras i kartläggningen. Därför har jag även valt att prata med många olika personer. Jag har intervjuat 14 personer, besökt fyra aktivitetsgrupper samt pratat med deltagare på höstlägret.

Bland de jag har intervjuat är en majoritet tjejer och kvinnor. Det är inget medvetet val, utan beror på att jag har intervjuat flera anställda och styrelseledamöter, och en majoritet av de är tjejer och kvinnor. Bland de jag har pratat med i aktivitetsgrupperna har det varit en jämn könsfördelning. Om kartläggningen hade utökats eller genomförts på nytt hade det varit bra en jämnare könsfördelning bland de tillfrågade. De intervjuade har generellt varit i liknande ålder som Tamams målgrupp, eller något äldre. Det beror på att många anställda och styrelseledamöter ofta är ett par år äldre än de som kommer på aktiviteterna. Tamam är dock duktiga på att uppmuntra unga människor att sitta styrelser, och

därför har ändå personerna jag har intervjuat varit en relativt bra representation vad gäller ålder.

3. Resultat

3.1 Kartläggningen

I arbetet med min kartläggning har jag mött personer från alla delar av Tamam. Det har varit både intressant och lärorikt att få höra om deras upplevelser av organisationen. Vissa har precis blivit aktiva och vet kanske inte ens om att Tamam har ett motto, andra har varit aktiva i många år och kan allt om organisationen. Det många har gemensamt är dock att de har hittat någon typ av gemenskap och plattform via Tamam. Teman som följer nedan är återkommande teman som jag har identifierat i intervjuerna.

3.2 Mottots betydelse

Ett återkommande tema under intervjuerna var att personerna jag pratade med inte aktivt tänker på eller arbetar enligt Tamams motto, men att det ändå finns med omedvetet i olika delar av deras arbete. Josefine Wolthers Odqvist (verksamhetsutvecklare) menar att hon inte tänker så mycket på mottot, men att det ändå alltid finns i bakhuvudet. "Det [mottot] genomsyrar allt Tamam gör." Enligt henne innebär mottot att Tamam ska vara ett lättillgängligt sätt att träffa nya kompisar på.

Tilde Dahl (organisationssekreterare) tycker att "Vänskap Utan Gränser" handlar om att förändra mönster av inflytande och makt. Hon menar att alla människor ska kunna ha tillgång till alla delar av samhället och att det inte ska finnas några gränser för vem som kan bli kompis med vem. Tamams aktiviteter kan bli ett steg på vägen att bryta upp mönster kring vilka som umgås. Louise Burenby (organisationsutvecklare) menar att Tamam även kan bli ett sätt att göra samhället mer lättillgängligt för ungdomar. Medlemmarna ska via sitt engagemang i Tamam kunna känna handlingskraft och förmåga att förändra. Det är därför det är så viktigt att Tamam är en medlemsstyrd och platt organisation - medlemmarna ska ha påverkansmöjligheter.

Medlemmarnas påverkansmöjligheter ska synas inom alla delar av Tamam. Det ska vara lätt att starta nya grupper, ta ansvar inom gruppen och deltagarna uppmuntras till att till exempel vara med på årsmötet och gå med i styrelser. Louise berättar vidare om att Tamam arbetar med att göra årsmötet lättare att förstå för medlemmarna. De diskuterar svåra begrepp, pratar om hur organisationen fungerar och håller workshops i hur man skriver motioner. Det möjliggör för fler personer att kunna vara med på årsmötet och därmed påverka Tamam. Vidare arbetar Tamam

med inkludering av medlemmarna på alla nivåer; flera av lokalföreningarna har separatistiska tjejgrupper för att det har uppkommit ett behov av det, det finns alltid bönerum/vilorum under Tamams lägerhelger och det skickas ut ordlistor med kallelserna till årsmöten för att kallelserna innehåller många svåra och komplicerade ord som medlemmarna kanske inte känner till. Tamam försöker att vara så lättillgängligt som möjligt för sina medlemmar.

Tamam arbetar för att det ska vara enkelt för medlemmarna att påverka organisationen. Detta sker bland annat via att det är snabba och lätta beslutsprocesser och att deltagare på aktiviteterna uppmuntras gå med i styrelser och vara med på årsmötet. Tänkandet kring medlemspåverkan genomsyrar alla Tamams aktiviteter. Habib Jafari (styrelseledamot Tamam Tranås) tycker att det är viktigt att medlemmarna känner att de kan påverka organisationens riktning. "Medlemmarna ska känna att *de* är Tamam." säger han. Habib försöker uppmuntra deltagarna på Tamam Tranås aktiviteter att komma med förslag.

"Medlemmarna ska känna att *de* är Tamam."
- Habib Jafari, Tranås.

Wahid Ayubi (styrelseledamot Tamam Lund) menar att alla är välkomna i Tamam och att alla kan utvecklas via Tamam. "Tamam skapar möjligheter." säger han. Han tycker att organisationen är bra på att fånga upp idéer som medlemmarna har. Wahid berättar även att anledningen till att han själv sitter i styrelsen är för att han blev uppmuntrad att gå med i styrelsen på årsmötet. Han såg det som en chans att få hjälpa till att driva Tamam framåt.

"Tamam skapar möjligheter."
- Wahid Ayubi, Lund.

3.3 Tillgänglighet

För att Tamam ska kunna vara en öppen och inkluderande organisation är det viktigt med tillgänglighet. Tillgänglighet kan innebära allt från att det ska vara lätt att ta sig till platsen där Tamams aktiviteter hålls till att deltagarna ska känna sig trygga i gruppen. Erik Rubaduka (projektledare för Tamam Start-Up) diskuterade hur Tamam kan vara tillgängliga för sina deltagare: "En viktig del av tillgängligheten är att veta om att vi finns och att vi har aktiviteter." Den mest grundläggande byggstenen i Tamams tillgänglighet är alltså att Tamam medvetandegör ungdomar om vår

existens. Detta kan ske bland annat via skolbesök, sociala medier och kontakter.

En av deltagarna i Tamams läxhjälpgrupp anser att Tamams största brist är att vi inte är tillräckligt synliga. Han menar att han alltid känner sig välkommen till Tamams aktiviteter, men att bättre information och publicering från Tamams sida kan göra att ännu fler vill komma på aktiviteterna. Detta tyder på att synlighet kan vara en av de främsta sakerna Tamam behöver jobba på i framtiden.

Ett bra sätt för Tamam att synas och utvecklas är genom att gymnasieungdomar skriver sina gymnasiearbeten i koppling till Tamam. Just detta har Emma Lindwall (Tamam Tranås) gjort. Emma berättar att Louise (organisationsutvecklare) hörde av sig till hennes skola och informerade om Tamam. Emma tyckte att det lät spännande och skrev sitt gymnasiearbete, tillsammans med några klasskompisar, om Tamams läxhjälpgrupp. Emma vill uppmuntra andra att skriva sitt gymnasiearbete om Tamam eftersom hon tyckte att det var väldigt kul och givande. Det är dessutom ett väldigt bra tillfälle för Tamam att få spridning.

Ytterligare en del av Tamams tillgänglighet handlar om att de aktiva inom organisationen ska kunna få stöttning i sitt arbete av de anställda (office). Relationen mellan office och lokalföreningarna ska präglas av förtroende och bra kommunikation. Alla som har tillfrågats under intervjuerna uppger att de har mycket förtroende för office och att de kan få stöttning om de behöver det. Detta är väldigt positivt och Tamam ska fortsätta arbeta precis så.

En grundläggande byggsten i Tamams tillgänglighet är att det är gratis att bli medlem och att alla våra aktiviteter är gratis. Detta är en förutsättning för att alla ska ha möjlighet att delta. Så fort det finns en kostnad för aktiviteter, oavsett hur låg den kostnaden är, finns det en grupp människor som utesluts. För att Tamam ska kunna vara öppet för alla är det nödvändigt att våra aktiviteter är gratis.

3.4 Normkritik

Tamam ska aktivt arbeta normkritiskt. Detta arbete sker bland annat via normkritiska utbildningar och ett aktivt ifrågasättande av normer. Exempel på det är att Tamam alltid serverar vegetarisk mat. Många av Tamams medlemmar är vegetarianer eller äter inte griskött av religiösa

skäl och därför har Tamam valt att för enkelhetens skull alltid servera vegetarisk mat. Det blir ett ifrågasättande av köttnormen i samhället.

Amanda Sellers (ordförande Tamam Malmö) menar att hon inte specifikt tänker på att arbeta normkritiskt, men att det ändå genomsyrar allt arbete hon gör i Tamam. "Det finns med en hela tiden i det man gör." säger hon. Nadia Saraj (ordförande i Tamam Uppsala) säger att normkritik för henne handlar om att inte ha några fördomar och att inte dra förhastade slutsatser om människor man möter. "Jag försöker att inte anta något, jag frågar hellre." berättar hon.

3.5 Att möta individer

Flera av personerna jag har pratat med återkom till vikten av att bemöta varje person som kommer i kontakt med Tamam som den individ de är. En person från Tamam Malmös läxhjälp berättade att hennes skola också erbjuder läxhjälp, men att hon föredrar att gå till Tamams grupp. Hon motiverade det såhär: "På skolans läxhjälp märks det att de inte bryr sig. Tamam vill verkligen hjälpa till." Hon upplevde att läxhjälparna på Tamam verkligen såg henne, och det gjorde att hon trivs i gruppen.

"Tamam vill verkligen hjälpa till."

- Deltagare på Tamam Malmös läxhjälp.

Nadia Saraj (ordförande Tamam Uppsala) blev först aktiv i Tamam som deltagare på en av läxgrupperna, och berättar om hur viktigt Tamam blev för henne. Hon hade det jobbigt i skolan, men kunde vara sig själv på Tamams aktiviteter. "Jag kände mig alltid dömd annars, men inte på Tamam." Hon menar att personerna på Tamam inte brydde sig om vilken bakgrund hon hade, utan bara vem hon är som person. Tamam blev en frizon för henne.

"Jag kände mig alltid dömd annars, men inte på Tamam."

- Nadia Saraj, Uppsala.

Navid Kamyab (styrelseledamot Tamam Uppsala och riksstyrelsen) tycker att Tamams arbetssätt går ut på att möta ungdomarna som individer. Mottot "Vänskap utan gränser" innebär att Tamam ser gränserna som finns mellan ungdomar i samhället och aktivt arbetar mot dem. "Alla ungdomar är viktiga." säger Navid. Det är även så Tamam kan jobba för att vara en inkluderande och tillgänglig organisation - genom att göra så att ungdomar känner sig sedda och välkomna att delta på aktiviteterna.

”Alla ungdomar är viktiga.”
- Navid Kamyab, Stockholm.

3.6 Gemenskap och vänskap

Många av Tamams medlemmar associerar Tamam med gemenskap. Det finns en gemenskap mellan alla som dyker upp på Tamams aktiviteter. Luna Amanuel (tidigare styrelseledamot Tamam Lund) menar att det är en av grejerna hon fastnade för med Tamam. ”Det spelar ingen roll vilken bakgrund man har eller vilket språk man pratar. Det vi har gemensamt är att alla är människor.” säger Luna. Gemenskapen inom Tamam sträcker sig alltså bortom yttre faktorer.

”Det spelar ingen roll vilken bakgrund man har eller vilket språk man pratar. Det vi har gemensamt är att alla är människor.”
- Luna Amanuel, Lund.

Ett centralt begrepp som återkom hos i stort sett alla jag har pratat med inom Tamam är vänskap. Vänskap är Tamams grund och syfte. Tanja Ljubisavljevic (projektanställd Stockholm) menar att det är en viktig del i att Tamam ska vara icke-hierarkiskt. ”I Tamam ska ingen stå över någon annan. Vi möts på en vänskapsnivå.” säger hon. Tamam ska möjliggöra för nya vänskaper, och det är också som vänner alla inom Tamam ska mötas. Det ska inte vara någon skillnad mellan gruppleadare, deltagare eller anställda. Alla ska kunna mötas på samma nivå och känna sig välkomna.

”Vi möts på en vänskapsnivå.”
- Tanja Ljubisavljevic, Stockholm

Elisabeth Schweiger (ordförande Tamam Göteborg) tycker att Tamam handlar om att hitta vad vi har gemensamt istället för vad som skiljer oss åt. Hon menar att det grundläggande vänskap är att dela tankar och värderingar, inte bakgrund. Tamam kan fungera som en plattform för att möjliggöra för den typen av vänskap. ”Vi är som en familj, men en vald familj.” säger hon.

”Vi är som en familj, men en vald familj.”
- Elisabeth Schweiger, Göteborg

Det är gemenskap som är Tamams huvudsyfte. Att hitta gemenskap med andra människor, oberoende av faktorer som bakgrund, hudfärg, religion och etnicitet. Och det verkar som att många av Tamams medlemmar upplever just gemenskap. Sammanfattningsvis är det på något sätt i

gemenskap som allt Tamams arbete landar. Syftet med att arbeta normkritiskt, inkluderande, antirasistiskt och icke-hierarkiskt skapar förutsättningarna för vänskap utan gränser.

3.7 Sammanställning av Tamams arbetssätt

Nedan följer en sammanställning av Tamams arbetssätt. Detta är alltså arbetssätt som har framkommit i intervjuer med aktiva inom Tamam, och inget som finns inskrivet i till exempel stadgarna.

Tamams arbetssätt:

- Det är gratis att vara medlem och alla våra aktiviteter är gratis.
- Vi serverar alltid vegetarisk mat.
- Vi ser till att det finns bönerum vid lägerhelger.
- Vid inbjudan till årsmötet skickas det med en ordlista för att kallelsen innehåller många svåra ord.
- På årsmötet går vi igenom hur man skriver motioner och hur en omröstning går för att alla ska ha lika möjlighet att delta.
- Vi använder oss av ett enkelt språk när vi kommunicerar inom Tamam.
- Vid behov finns det separatistiska tjejgrupper.
- Det behövs ingen föransmälan till de flesta av våra aktiviteter, det räcker att bara dyka upp.
- Våra medlemmar uppmuntras att ta ansvar och vara med och utveckla Tamam, t ex bli gruppleadare eller gå med i styrelser.
- Office ska stötta lokalföreningarna. Detta sker till exempel via utbildningar och hjälp med att utveckla verksamhetsplaner.
- Vi anpassar oss efter våra medlemmar.
- Lokalföreningen bestämmer själva vilka aktiviteter som ska finnas.

3.8 Hur ska arbetssätten implementeras i organisationen?

- Verksamhets- och frivilligpolicyn ska uppdateras och tydliggöra Tamams arbetssätt och hur vi arbetar.
- Tamams arbetssätt ska synliggöras i grundutbildningen.
- Alla som är gruppleadare och sitter i styrelser ska ha kunskap om Tamams arbetssätt.
- Tamam ska aktivt prata mer om normkritik.
- Vi ska skapa styrdokument och policys i koppling till Tamams arbetssätt.
- Tamams arbetssätt ska skrivas in i stadgarna.
- Mottot ska genomsyra organisationen på ett tydligare sätt.
- Kartläggningen ska synliggöras för medlemmarna.

4. Analys

4.1 Tamams inverkan

Utifrån kartläggningen går det att dra vissa slutsatser. Det jag främst har sett är att Tamam verkar ha stor inverkan på många av de aktiva. Det är flera personer jag har pratat med som har tagit upp att Tamam har gett de en gemenskap, nya kompisar och trygghet.

Tamams motto "Vänskap Utan Gränser" verkar skapa just det - vänskap oberoende av bakgrund. Även om det inte går att tvinga fram vänskap kan Tamam fungera som en trygg mötesplats för nya vänner. Många aktiva inom Tamam berättar att de via organisationen har träffat människor de aldrig skulle ha lärt känna annars.

Genom att få träffa människor med andra bakgrunder, upplevelser och åsikter än en själv kan man bryta ner fördomar mellan människor. Jag tror också att det är en viktig del av Tamams arbete. Tamam vill jobba antirasistiskt - en stor del av det antirasistiska arbetet kanske helt enkelt handlar om att låta människor mötas. Fördomar bygger på okunskap, och genom att exponeras för sina fördomar tror jag att de ofta motbevisas.

Tamam kan dessutom fungera som en plattform att agera för de aktiva. I flera av intervjuerna berättade personerna att Tamam kan skapa möjligheter och lärdom hos deltagarna. Man kan till exempel bli bättre på att prata svenska på Tamams aktiviteter, få gå på årsmöten, lära sig skriva motioner, förstå hur föreningslivet, med mera. Jag har själv lärt mig massor om civilsamhället som jag inte hade någon aning om innan min praktik. Tamam kan även användas för att ta politiska ställningstaganden, även om organisationen är partipolitiskt obunden. Exempel på det är att Tamam nyligen har tagit ställningstagande mot beslutet om att Kompassen (boende i Lund för ensamkommande flyktingar som är över 18) eventuellt ska lägga ner. Om en organisation tar ställning i en fråga får det betydligt mer legitimitet än om en enskild person gör det.

4.2 Hur kan Tamam bli bättre?

En viktig del av kartläggningen är att undersöka hur Tamam kan utvecklas för att bli ännu mer inkluderande än organisationen redan är. Under arbetets gång har det uppkommit många bra förslag på hur Tamam kan bli bättre.

Som tidigare diskuterats är tillgänglighet något som Tamam alltid måste arbeta med. Tamam gör redan mycket för att synas, men ju mer spridning vi kan få desto bättre. Detta kan till exempel ske via ännu fler skolbesök, regelbunden uppdatering av sociala medier och kontakter med andra föreningar. Praktikanter är en bra källa till arbetskraft som kan utföra till exempel skolbesök.

Ytterligare ett sätt som Tamam kan förbättras på är att göra organisationen mer tillgänglig för personer med olika typer av funktionsvariationer. Vissa aktiviteter kan vara svåra att anpassa efter alla, men det är viktigt att anpassa sig i den mån det går. Exempel på det är till exempel att Tamamhuset inte går att ta sig in i för personer som sitter i rullstol, eftersom man måste ta sig upp för en smal trappa för att komma in. Det kan vara relevant att tänka på om Tamam i framtiden skulle byta lokal. Sedan finns det såklart väldigt många olika typer av funktionsvariationer som är mer eller mindre synliga, och då kan det helt enkelt vara bra att bara försöka anpassa sig efter den enskilda individens behov. Tamam är redan väldigt bra på att lyssna på och anpassa sig efter sina medlemmar, och detta hoppas jag även kan genomsyra bemötandet av funktionsvarierade personer.

På Tamams aktiviteter kan det finnas människor som av olika anledningar behöver extra stöd. Flera av personerna som har bidragit till kartläggningen menar att det viktigaste man kan göra då är att prata med varje enskild person och få dem att känna sig sedda. Det tycker jag redan att många inom Tamam är duktiga på och ska fortsätta med. Att hela tiden bemöta och få alla deltagare att känna sig sedda. "Deltagarna ska känna att *de* är Tamam", som Habib Jafari sa. Det tycker jag ska vara grunden i allt Tamams fantastiska arbete.

5. Sammanfattning

Den här kartläggningen har utförts med syfte att undersöka och fastställa Tamams arbetssätt enligt mottot "Vänskap Utan Gränser". Anledningen till att den har genomförts är för att Tamams riksstyrelse fattade beslut om det på årsmötet 2018.

Metoden för kartläggningen har varit intervjuer. 14 personer har djupintervjuats och det har genomförts kortare intervjuer med personer från fyra av Tamams aktivitetsgrupper samt på höstlägret. Intervjupersonerna kommer från alla Tamams lokalföreningar (utom den nygrundade lokalföreningen i Mariestad) och har en spridning vad gäller ålder och kön. Det finns dock en viss övervikt kvinnor bland de som har intervjuats, eftersom många som är anställda och sitter i styrelser är kvinnor.

Resultatet som har framkommit under kartläggningen har varit väldigt positivt. Tamam har haft stor betydelse för de tillfrågade. Många tog bland annat upp att Tamam skapar möjligheter, trygga mötesplatser, vänskap och gemenskap. Exempel på arbetssätt som Tamam gör detta via är genom att uppmuntra sina aktiva att ta ansvar, via att årsmötena förklaras och görs tillgängliga för alla att delta på och via att organisationen anpassas efter medlemmarna. Det Tamam kan arbeta på är att bli ännu synligare och tillgängligt för sina medlemmar.