



VELKOMMEN INN!

En erfaringsrappport om inkludering i frivillige organisasjoner

November 2008



FRIVILLIGHET NORGE

Innhold

1. Innledning	5
1.1 Om rapporten	5
1.2 Frivillig sektor — en viktig samfunnsaktør	5
2. Frivillige organisasjoner har et ansvar!	6
2.1 Den samlende frivilligheten	6
2.2 Inkludering i frivillige organisasjoner — tidligere undersøkelser	6
2.3 Inkludering vs integrering	7
2.4 Om erfaringskartleggingen	7
3. Funn i kartleggingen	8
3.1 Det store bildet — resultater fra spørreundersøkelsen	8
3.2 Organisasjonens vurdering av egen inkluderingssatsing	12
4. Eksempler og konkrete råd	19
4.1 Tre eksempler på inkludering i praksis	20
4.2 Gode råd	23
4.3 Ny kunnskap og større påvirkningskraft	23
4.4 Oppsummering	24



FOTO: NORGES SPEIDERFORBUND

I. Innledning



I.1 Om rapporten

Frivillighet Norge er et interessepolitisk samarbeidsforum for frivillige organisasjoner. Vi jobber blant annet med å stimulere til økt frivillig innsats, og å bidra til å videreutvikle bredden og mangfoldet i frivillig sektor. Inkludering i frivillige organisasjoner ett av områdene vi jobber med.

Denne erfaringsrapporten er utarbeidet av Frivillighet Norge og handler om inkludering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i frivillige organisasjoner. Rapporten tar for seg organisasjonenes erfaringer med ulike inkluderings tiltak. Den baserer seg på en spørreundersøkelse som har blitt utsendt til alle medlemsorganisasjonene i Frivillighet Norge, og på samtaler med ansatte og tillitsvalgte i et utvalg av medlemsorganisasjonene.

Erfaringskartleggingen som ligger til grunn for rapporten utgjør en del av et toårig inkluderingsprosjekt som Frivillighet Norge etablerte våren 2008. Dette prosjektet har to gjensidig forsterkende mål: 1) Prosjektet skal bidra til et større etnisk mangfold blant medlemmer og aktive i de frivillige organisasjonene. 2) Det skal bidra til at flere minoritetsorganisasjoner inkluderes i organisasjonsfellesskapet gjennom medlemskap i Frivillighet Norge, relevante paraplyorganisasjoner og ulike samarbeidsprosjekter med andre organisasjoner. For mer informasjon om Frivillighet Norges inkluderingsprosjekt, se www.frivillighetnorge.no.

I.2 Frivillig sektor - en viktig samfunnsaktør

I et samfunnsperspektiv spiller de frivillige organisasjonene en viktig rolle. Den norske frivilligheten er spesiell sett i internasjonal målestokk og andelen av befolkningen som deltar i frivillig arbeid er rekordhøy i verdensmålestokk. Det finnes over 115 000 organisasjoner i Norge og over 84 % av befolkningen er medlem i en eller flere organisasjoner. Totalt utføres arbeid tilsvarende 113 000 årsverk i frivillige organisasjoner.

Frivillig sektor i Norge er tilpasningsdyktig og nytenkende. Frivillige organisasjoner setter i gang pionertiltak der andre aktører venter. De utvikler menneskene som involverer seg gjennom å utvide deres kompetanse og sosiale kapital. Og organisasjonene endrer seg selv i takt med samfunnet for øvrig. Likevel har ikke organisasjonenes tilpassing til samfunnsendringene kommet av seg selv. Organisasjonene har tilpasset seg gjennom langsiktig og målrettet arbeid på den ene siden, og spontane initiativ og lokale pilotaktiviteter på den andre siden.

En av de mest omfattende endringene det norske samfunnet har gjennomgått de siste førti årene er det økende etniske mangfoldet i befolkningen. I dag er nær 460 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv eller er født i Norge med innvandrerforeldre. Til sammen utgjør dette 9,7 prosent av befolkningen.

Samtidig er det en kjensgjerning at medlemsmassen i de etablerte frivillige organisasjonene ikke representerer befolkningen for øvrig. Årsaken er kompleks, og det er mange faktorer som spiller inn. Faktorene kan spores delvis internt i organisasjonene, og delvis i særegenheten til den tradisjonelle norske frivilligheten. Frivillig innsats finnes i alle former verden over. For de som ikke er vokst opp i Norge kan den norske tradisjonelle frivilligheten virke noe uvant. Spørsmål som kommer opp er: Hvorfor skal jeg betale medlemskontingent, og hva skal pengene brukes til? Hva forventes av oss som foreldre når vi oppfordres til å være med å arrangere loppemarked i korpset? Hva skjer på et årsmøte?

Denne rapporten tar opp nettopp disse aspektene, og den viser hva organisasjonene gjør for å møte utfordringene som ligger i disse ulikhetene. Rapporten viser også hvordan organisasjoner tenker konstruktivt, og hvordan de ser på minoritetsbefolkningen som en ressurs og et viktig rekrutteringsgrunnlag.



2. Frivillige organisasjoner har et ansvar!



2.1 Den samlende frivilligheten

Å sørge for et inkluderende samfunn er ikke bare det offentliges ansvar. Det er like mye næringslivet og sivilsamfunnets ansvar. Et inkluderende samfunn forutsetter en inkluderende frivillig sektor. Den enkelte organisasjon, dens styre, sekretariat, lokallag og medlemmer har alle et ansvar for å bidra til et trygt og inkluderende samfunn der alle finner sin plass. Å delta i frivillige organisasjoner gir oss en følelse av identitet og tilhørighet. Vi blir en del av et større fellesskap og får muligheten til å drive med det vi er interessert i sammen med andre. Samtidig får vi muligheten til å lære og dele kunnskap med hverandre, bidra i lokalsamfunnet og bety noe for andre mennesker. Vi realiserer oss selv gjennom deltakelse. Dette arbeidet skaper levende lokalsamfunn, er kanaler for utfoldelse og gjør hverdagen rikere.

Inkludering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i frivillige organisasjoner handler i stor grad om å dele tid sammen, dele på nettverk og bryte ned skiller. I stedet for å fokusere på forskjellene mellom "oss" og "dem" finner vi likhetene, det vi sammen er interessert i, enten det er korsang, fotball, matlaging eller friluftsliv. De positive ringvirkningene av dette kan være mange i forhold til lokalmiljøet og relasjoner mellom enkeltmennesker.

Frivillighet Norge er opptatt av at frivilligheten skal være et inkluderende fellesskap. Det er viktig at den frivillige sektoren ikke bare ivaretar sitt mangfold utad, men også at den er åpen for mangfold innad. Bevisstgjøring, synliggjøring, tilgjengelighet og god kommunikasjon er sentrale stikkord i denne sammenheng.

2.2 Inkludering i frivillige organisasjoner – tidligere undersøkelser

Det er fortsatt gjennomført svært begrenset med forskning rundt inkludering i frivillige organisasjoner. De undersøkelsene som er blitt publisert dreier seg i all hovedsak om barne- og ungdomsorganisasjoner og konsentrerer seg om organisasjoner i Oslo-området.

Det viktigste bidraget i den eksisterende forskningen er rapporten til Jon Horgen Friberg og Heidi Gautun (2007) fra forskningsstiftelsen Fafo. I deres undersøkelse tar de for seg barne- og ungdomsorganisasjoner i Oslo og kartlegger deres erfaringer med rekruttering og inkludering av etniske minoriteter. Undersøkelsen viser at deltakelsen i organiserte fritidstilbud blant minoritetsungdom er svært mye lavere enn blant ungdommer med norsk bakgrunn. De fleste av minoritetsungdommene svarer at de ønsker å delta mer enn de gjør i dag. De aller fleste av organisasjonene som deltar i undersøkelsen er positive til å inkludere barn og unge med minoritetsbakgrunn. Samtidig peker forskerne på at veien fra positive holdninger til konkrete rekrutteringstiltak rettet mot minoritetene kan være lang. Et viktig funn er at jo mer erfaring organisasjonene har med etnisk mangfold blant medlemmene, jo mer positive er de til å fortsette inkluderingsarbeidet.

For organisasjonene kan forskernes funn bidra til bevisstgjøring rundt viktige faktorer som organisasjonen bør ta hensyn til i sitt inkluderingsarbeid. Forskningen kan således være et nyttig supplement, selv om den per i dag er begrenset.



2.3 Inkludering vs integrering

Begrepene ”inkludering” og ”integrering” brukes gjerne om hverandre. Når de i denne rapporten brukes i forbindelse med organisasjonslivet mener Frivillighet Norge at det er naturlig å lage et skille mellom *integrerende* og *inkluderende* aktiviteter. Typiske integrerende aktiviteter er de som har som formål å vise flyktninger og innvandrere vei inn i det norske samfunnet. Eksempler på slike aktiviteter er Røde Kors sin flyktningguide-aktivitet og Norske Sanitetskvinneres SESAM-prosjekt. Flyktningene er da først og fremst *mottakere* av medlemmenes frivillige innsats.

Et eksempel på et *inkluderende* tiltak er Det Norske Totalavholdsselskaps Brobygging-prosjekt. Prosjektet har blant annet som mål å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til å være medlemmer i organisasjonen.

I våre samtaler med organisasjonene har vi primært vært opptatt av de inkluderende tiltakene. Det er riktignok viktig å understreke at det finnes gode eksempler på at flyktninger og innvandrere som har deltatt i integrerende aktiviteter, etter hvert har blitt inkludert som aktive medlemmer i organisasjonen.

2.4 Om erfaringskartleggingen

Erfaringskartleggingen har foregått i perioden juni - september 2008, og den har bestått av to deler: En elektronisk spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle Frivillighet Norges medlemsorganisasjoner, og samtaler med ansatte og tillitsvalgte i et utvalg organisasjoner.

Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble sendt ut i slutten av juni 2008, og svarfristen ble satt til 15. august. Halvparten, 86 av 173 organisasjoner, svarte på undersøkelsen.

Utsendelsen av undersøkelsen falt på et ugunstig tidspunkt - like før de fleste tar ut i ferie – og det kan ha påvirket svarprosenten noe. En generell utfordring med slike elektroniske spørreundersøkelser er at de lett kan ”forsvinne” i mylderet av e-poster til de store organisasjonene. Samtidig kan det være vanskelig for vedkommende som mottar undersøkelsen å vite hvem som er den rette til å svare på den. Andre organisasjoner har kanskje ikke følt at temaet for undersøkelsen har vært relevant for dem. Tatt disse forholdene i betraktning er Frivillighet Norge fornøyd med svarprosenten.

Av de 88 organisasjonene som svarte på undersøkelsen er 8 av disse minoritetsorganisasjoner. De resterende 78 organisasjonene er såkalte tradisjonelle organisasjoner. Siden disse to gruppene skiller seg mye hverandre på temaet inkludering, var det naturlig å lage to ulike sett med spørsmål som var tilpasset hver gruppe. Det er de tradisjonelle organisasjonene vi har konsentrert oss om i denne rapporten. Funnene i kapittelet om spørreundersøkelsen baserer seg kun på svarene fra disse 78 organisasjonene.

Samtaler med ansatte og tillitsvalgte

28 organisasjoner ble kontaktet for nærmere samtale. Vi prioriterte de organisasjonene som i undersøkelsen oppga at inkludering hadde vært et tema. Deretter tok vi kontakt med organisasjoner fra ulike deler av frivillig sektor; humanitære og sosiale, religion/livssyn, kultur, idrett, fritid og helse. Til sist valgte vi å ta kontakt organisasjoner av ulik størrelse både med hensyn til ressurser og medlemsmasse. Slik har vi fått et variert utvalg av organisasjoner som representerer bredden i frivilligheten (Listen over de 28 organisasjonene finnes som vedlegg til rapporten).

Hovedtemaet i samtalene var erfaringer med ulike inkluderings tiltak. I og med at Frivillighet Norge først og fremst har kontakt med sentralleddene i de frivillige organisasjonene, var det naturlig å snakke med ansatte og tillitsvalgte på dette nivået. I de landsomfattende organisasjonene har det vært varierende hvor detaljert kjennskap de har hatt til lokale tiltak og aktiviteter. Det at vi kun har vært i kontakt med sentralt nivå, preger derfor funnene i rapporten.



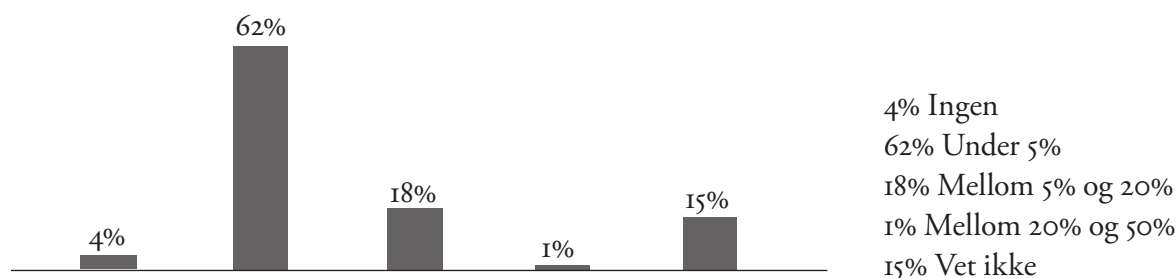
3. Funn i kartleggingen



3.1 Det store bildet – resultater fra spørreundersøkelsen

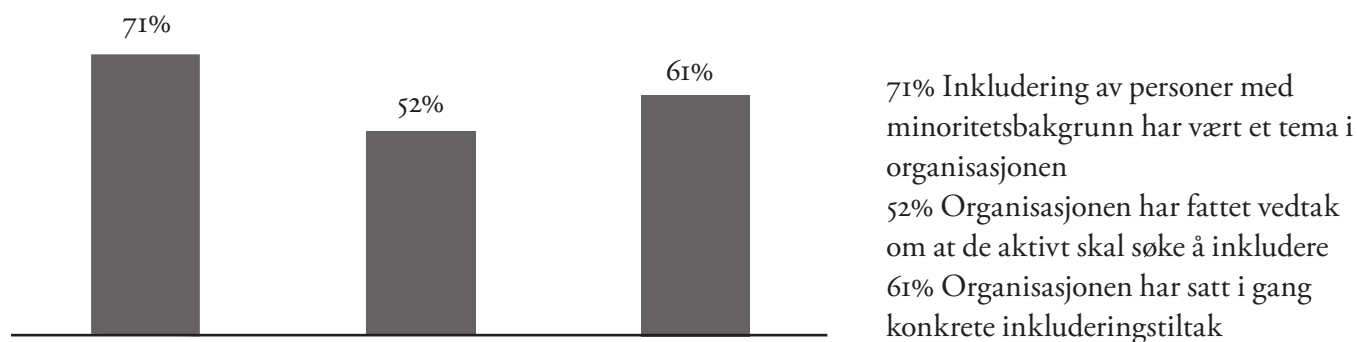
Antatt andel medlemmer i organisasjonen med etnisk minoritetsbakgrunn:

I spørreundersøkelsen ba vi organisasjonene krysse av for hvor stor andel medlemmer med minoritetsbakgrunn de trodde de hadde. Det er de færreste organisasjoner som har noen systematisk oversikt over dette, avkrysningen er derfor basert på antakelser.



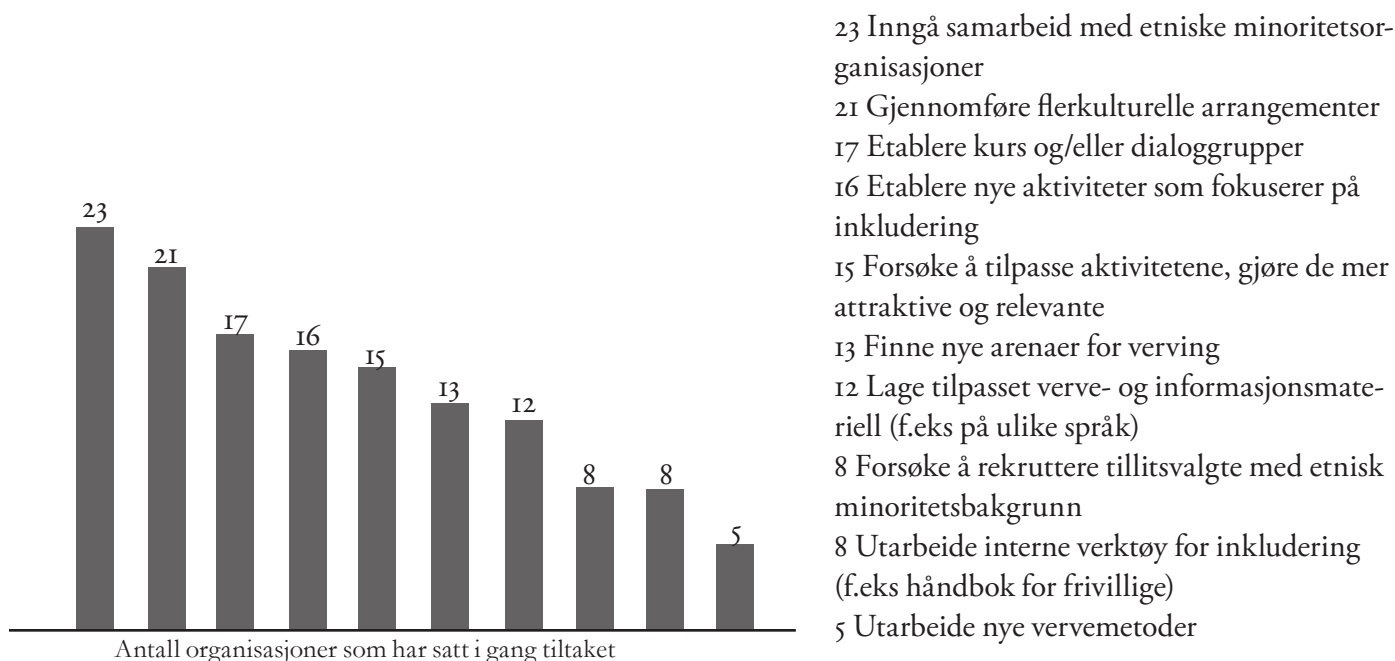
Her ser vi at 66 % av organisasjonene antar at andelen medlemmer med minoritetsbakgrunn i deres organisasjon er under 5 %. Dette bekrefter at de frivillige organisasjonene ikke gjenspeiler befolkningssammensetningen. At så mange som 14 % av organisasjonene svarer ”vet ikke” er ikke overraskende. Svært få organisasjoner fører noen særskilt oversikt over deres medlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Satsing på inkludering i de tradisjonelle frivillige organisasjonene:



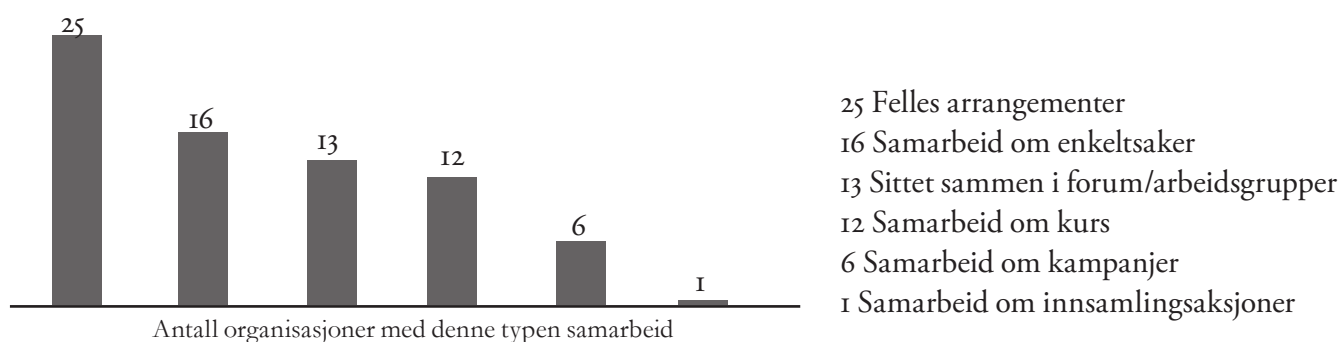
Vi spurte i hvilken grad inkludering har vært et tema i organisasjonen, om man har fattet noe vedtak, og hvorvidt man har satt i gang konkrete tiltak. Grafen viser at en god del av organisasjonene i undersøkelsen er opptatt av temaet. Men det er noen færre som har tatt steget med å sette i gang konkrete tiltak. Bare halvparten av organisasjonene har fattet vedtak på at de aktivt skal søke å inkludere.

Antall organisasjoner som har satt i gang tiltak:



Av 78 organisasjonene var det 34 som hadde satt i gang konkrete tiltak. Disse ble bedt om å krysse av hvilke typer tiltak de hadde gjort. Her kunne de velge flere alternativer. Det mest utbredte tiltaket er å inngå samarbeid med minoritetsorganisasjoner. Også blant de organisasjonene som planlegger tiltak, var det flest som svarte at de skulle samarbeide med minoritetsorganisasjoner og gjennomføre flerkulturelle arrangement. Det er verdt å merke seg at det er nokså få organisasjoner som har utarbeidet nye vervemetoder og interne verktøy for inkludering. Heller ikke mange organisasjoner har forsøkt å rekruttere tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

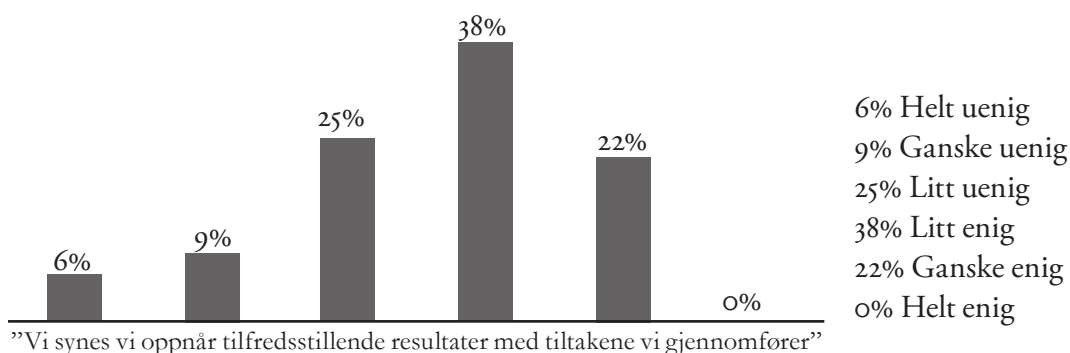
Samarbeid med etniske minoritetsorganisasjoner



Samlet sett svarer så mange som 44 % av de 78 tradisjonelle organisasjonene at de har hatt samarbeid med etniske minoritetsorganisasjoner. Det er samtidig interessant å merke seg at flere av disse organisasjonene ikke har definert samarbeidet som et bevisst inkluderingstiltak, og derfor er de ikke med i den forrige grafen som tar for seg ulike inkluderingstiltak. Den vanligste formen for samarbeid er å gjennomføre felles arrangement.

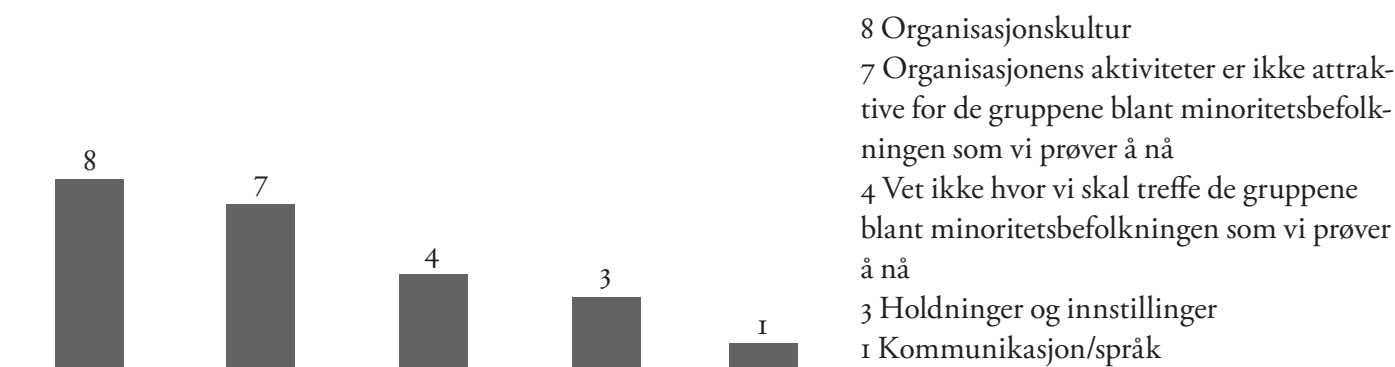
Organisasjonenes vurderinger av egen inkluderingssatsing

Organisasjonene som har satt i gang tiltak ble bedt om å vurdere følgende påstand:



Dette er en nokså forsiktig påstand. Til tross for dette er det bare én av fem som er ganske enige i påstanden. Grafen viser at organisasjonene har blandede erfaringer med sine tiltak.

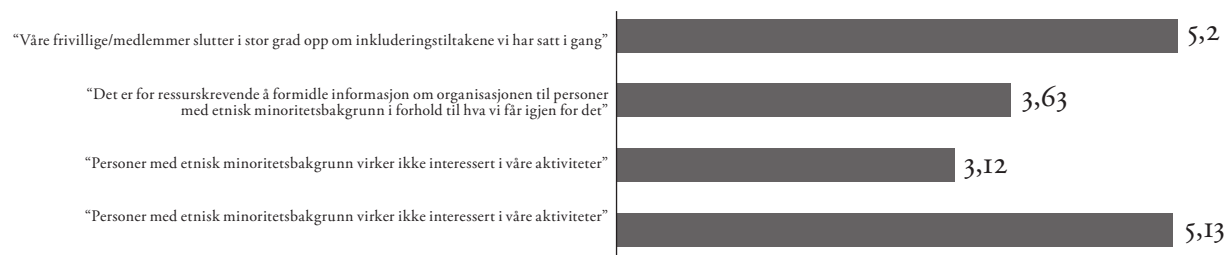
De organisasjonene som befinner seg mellom kategoriene "helt uenig" og "litt uenig", i alt 13 organisasjoner, blir bedt om å svare på følgende spørsmål: "Hvilke faktorer tror dere kan ha hatt innvirkning på at tiltakene ikke har gitt tilfredsstillende resultater?"



8 av i alt 13 organisasjoner peker på organisasjonskultur som en avgjørende faktor. Nesten like mange i den samme gruppen mener at aktivitetene deres ikke er attraktive nok for de gruppene blant minoritetsbefolkningen som de ønsker å nå. Dette er forhold som er mulige å påvirke ved at organisasjonen gjør seg mer bevisst på interne tradisjoner og vaner, og tenker gjennom hvordan de synliggjør og legger til rette for aktivitetene sine. Disse faktorene kommer vi tilbake til lenger ute i rapporten.



Vurder disse påstandene på en skala fra 1 til 6, der 1 er “helt uenig” og 6 er “helt enig”

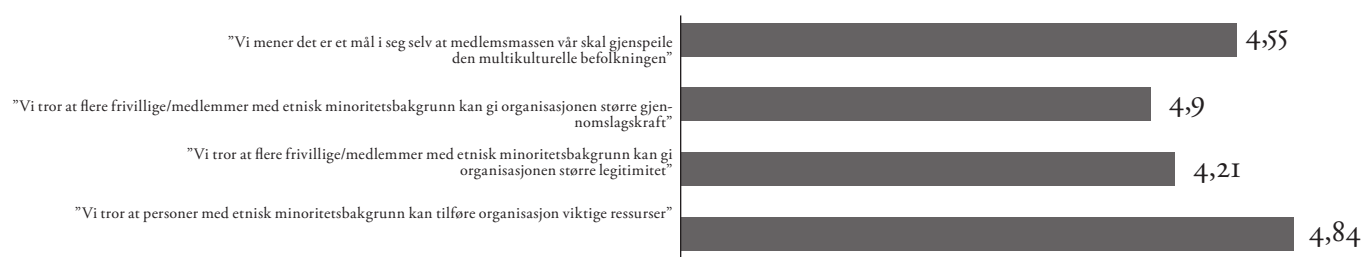


De 78 tradisjonelle organisasjonene i undersøkelsen ser det som en utfordring å formidle informasjon om organisasjonen til personer med minoritetsbakgrunn. Dette kan enten henge sammen med at de synes resultatene av arbeidet er for dårlige, eller at de opplever informasjonsformidlingen som ressurskrevende. Dette er forhold som vi kommer mer inn på senere i rapporten. Organisasjonene opplever at tiltakene de har satt i gang får stor oppslutning blant medlemmene. Dette betyr at potensialet for å oppnå gode resultater er til stede.

Organisasjonene ser på minoritetsbefolkningen som en ressurs

Organisasjonene ble bedt om å vurdere følgende påstander:

Vurder disse påstandene på en skala fra 1 til 6, der 1 er “helt uenig” og 6 er “helt enig”



Vurderingene av disse påstandene viser at organisasjonene har øynene åpne for hvilke ressurser minoritetsbefolkningen har. Dette bør være en god motivasjon og en viktig drivkraft for organisasjonene til å søke å bli mer inkluderende.

Oppsummeringsvis merker vi oss at 66 % av organisasjonene antar at andelen medlemmer med minoritetsbakgrunn i deres organisasjon er under 5 %. En god del av organisasjonene i undersøkelsen er opptatt av inkludering, men ikke alle har tatt steget med å sette i gang konkrete tiltak. De mest utbredte tiltakene er å inngå samarbeid med minoritetsorganisasjoner og gjennomføring av flerkulturelle arrangement. Samlet sett svarer 44 % av de 78 tradisjonelle organisasjonene at de har hatt samarbeid med etniske minoritetsorganisasjoner. Undersøkelsen viser at organisasjonene har blandede erfaringer med sine tiltak.

8 av 13 organisasjoner som ikke er tilfredse med sine tiltak, peker på organisasjonskultur som en avgjørende faktor. Samtidig opplever organisasjonene at tiltakene de har satt i gang får stor oppslutning blant medlemmene. Dette tilsynelatende paradokset tyder på at organisasjonene møter utfordringer på andre områder enn hos medlemsmassen. Dette spørsmålet tar vi nærmere for oss i neste del. At organisasjonene ser på minoritetsbefolkningen som en ressurs bør være en viktig drivkraft for inkluderingssatsing.





FOTO: FRILUFTSLIVETS FELLESORGANISASJON

3.2 Organisasjonenes vurderinger av egen inkluderingsatsing

Nå har vi presentert tallene. Men hvordan har organisasjonene gått frem i sin satsing på inkludering? Hvilke erfaringer, tanker og vurderinger har de gjort seg underveis? Våre samtaler med tillitsvalgte og ansatte på sentralt nivå i 28 av våre medlemsorganisasjoner gir noen svar.

Generelt om inkludering

Det kan være en omstilling å tenke inkludering for organisasjoner som har størst tradisjon for å hjelpe andre. En ansatt i en organisasjon som driver integreringstiltak beskriver det slik:

”Hos oss står hjelpefokuset og offerrollen veldig sterkt. Vi må ikke la dem gå i denne offerrollen. For at vi skal kunne endre retningen fra offer til ressursperson tror jeg på for eksempel kvotering i forbindelse med ansettelser. Og når det gjelder de frivillige; de kan for eksempel jobbe to og to, en etnisk norsk og en innvandrere. En slags fadderordning.”

For noen organisasjoner kan inkludering av personer med innvandrerbakgrunn være en fremmed tanke som trenger modning:

”Det å inkludere personer med minoritetsbakgrunn som medlemmer er foreløpig en nokså fremmed tanke for oss. Det er ikke sikkert prosjektene i vår organisasjon er så interessante for dem. Vi måtte kanskje funnet på nye aktiviteter. Og da ville det vært viktig å forklare organisasjonsstrukturen (...). Lokallagene våre har en del tunge eiendomssaker som de bruker tid på under møtene sine. Slike interne og tunge saker kan være en utfordring med hensyn til inkludering av personer med innvandrerbakgrunn”



Kommentar:

Denne siste personen tar opp noen spørsmål som andre organisasjoner sikkert vil kjenne seg igjen i. Hva må vi gjøre med aktivitetene våre? Kanskje vi må endre dem? ”Hvordan skal vi unngå at nykomlinger blir skremt bort av de ”kjedelige” møtene våre med tunge og interne saker?” Det er viktig at organisasjonene stiller seg nettopp disse spørsmålene. Samtidig er det viktig å understreke at endringene ikke trenger å være så drastiske som man først tror. Det er ikke sikkert at man behøver å arrangere helt nye og annerledes aktiviteter. Det handler like mye om å presentere det som er og organisasjonens særegenhet i en ny og mer tilgjengelig form. På denne måten kan aktivitetene bli attraktive for potensielle medlemmer og nye målgrupper.

Interne prosesser i organisasjonen

Store hårete mål?

Mange av organisasjonene vi har hatt samtaler med har innlemmet målet om inkludering i sine sentrale planer; det skal være et overordnet mål at organisasjonen i større grad gjenspeiler befolkningen for øvrig. Et knippe av de store organisasjonene har hatt som mål å rekruttere flere ansatte og tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

Hvilke erfaringer har organisasjonene gjort seg i arbeid et med å realisere målene? Og hvordan har man unngått at målsettingene bare forblir skriftlige formuleringer? Organisasjonene legger ikke skjul på at det er en utfordring å sette målene ut i praksis. En ansatt beskriver det slik:

”Utfordringen er å få til mangfold i mangfoldsarbeidet. At det blir noe reelt ved det, og ikke bare pynt”

Forholdet mellom sentralledd og lokalledd

Et forhold man ofte kommer inn på i de store landsomfattende organisasjonene er kontakten mellom sentralledd og lokalleddene. Flere av organisasjonene understreker viktigheten av at sentralledd legger til rette for inkluderingsarbeidet. I hvor stor grad sentralledd har anledning til å legge føringer for lokallagene varierer riktignok mye fra organisasjon til organisasjon. Flere av de desentraliserte organisasjonene understreker hvor avgjørende det er at aktiviteter er forankret lokalt. Det er i lokallagene målsettingene må gjenspeiles i praksis. Men flere av de vi har snakket med kommenterer spenningsforholdet mellom sentralt og lokalt plan.

En organisasjon gir følgende beskrivelse:

”Vi merker at føringene fra sentralt hold møter skepsis på lokalt nivå. ”Skal vi begynne å telle innvandrere nå også?” spør de. Det er viktig for oss å tenke lokalt. Det er først og fremst de lokale lagene som må realisere ambisjonene om å inkludere minoritetsbefolkningen”

En annen organisasjon beskriver forholdet slik: *”Vi her på hovedkontoret ser nytten av inkludering. Men ikke alle lokalforeningene gjør dette. Vi skal riktignok ikke generalisere. Man kan få overraskelser. Når man begynner å undersøke i lokallagene kan man oppdage at de mer positive til inkludering enn det vi her på hovedkontoret tror. Jeg tror likevel at det ligger en del negative holdninger i lokallagene”*

Andre organisasjoner peker på utfordringen ved å overføre gode inkluderingsprosjekter som har oppstått i Oslo til lokallag i andre deler av landet.

Kommentar:

I større organisasjoner ligger det en naturlig spenning mellom det sentrale og lokale plan. Et sentralledd med idealer og ambisjoner kan bli frustrert over lokallagenes tilbakeholdne og reserverte holdning. Et lokallag kan på sin side bli oppgitt over et hovedkontor som ”hele tiden” skal pålegge dem nye satsinger og aktiviteter, uten at nødvendige ressurser følger. At disse spenningene kommer til syne i forbindelse med en satsing på inkludering burde ikke være overraskende. Sentralleddets utfordring vil være å sørge for god tilrettelegging for inkludering i organisasjonen, og samtidig skape rom for lokale initiativ og et lokalt eierforhold.





FOTO: LSHDB

Organisasjonskultur, holdninger, kulturforskjeller

I uttalelsene ovenfor antyder organisasjonene at det ikke bare handler om mer eller mindre ordinære spenninger mellom sentralledd og lokalledd. De mener det også dreier seg om holdninger hos lokallagene. Flere av organisasjonene tror det i bunn og grunn handler om at de frivillige i lokallagene er redde for å gjøre feil i møtet med flyktninger og innvandrere. De er usikre på hvordan de skal forholde seg til kulturforskjellene, alt fra språkbarrierer til matvaner:

"Når vi snakker med lokalforeningene er de skeptiske, de vegrer seg. De viser til at de ikke kan språket og at det er for store kulturforskjeller. De sier 'Vi kan ikke invitere dem hjem til oss, vi vet ikke hva de spiser' og så videre. Vi forteller dem at ja, språket er en barriere, men det er ikke en unnskyldning til å la være å ha de med. De kan gjøre aktiviteter som ikke krever verbal kommunikasjon, sier vi"

I et par av organisasjonene ser de utfordringer ved at lokallagene kan være preget av sterke sosiale bånd. De forteller at noen av deres lokallag kan bestå av "vennegjenger", og at de ønsker å ha møtene hjemme hos hverandre. Dette kan være hemmende på rekruttering og muligheten for å inkludere.

Flere av organisasjonene tar opp den norske møtekulturen som tema. Kulturforskjellene kan være merkbare og for personer som er nye i norsk organisasjonsliv og med norsk møtekultur, kan medlemsmøter bli svært så eksotisk. I verste fall kan det virke avskrekkende:

"Den norske møtekulturen kan jo nesten være terrorisme for de som ikke kjenner den fra før. Det er ikke sjeldent at medlemmer henger seg alt for mye opp i møteregler og vedtekter. Såkalte vedtektsryttere finnes det mange av"



.....

En organisasjon som har mange medlemmer med minoritetsbakgrunn kommer inn på et annet viktig tema når han snakker om den norske møtekulturen:

”Den norske møtekulturen er preget av en veldig rigid møteplan/agenda. Hva er vitsen å snakke om detaljer i fem timer? Våre medlemmer med minoritetsbakgrunn er lei av å sitte i råd og styre, og mange har følelse av å være et flerkulturelt alibi. Dermed forblir medlemmene med minoritetsbakgrunn utenfor beslutningsprosessene. Hvis man skal kunne gjøre frivillig arbeid må man kunne ha noe å si”

Kommentar:

Personen ovenfor tar opp et viktig og utfordrende område. Kan en kombinasjon av organisasjonenes iver etter å rekruttere tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn og en fremmed og utilgjengelig møtekultur, resultere i at man føler seg som et flerkulturelt alibi uten å ha reell innflytelse?

Enhver organisasjon utvikler en organisasjonskultur. Holdninger, erfaringer, oppfatninger, verdier og praksis samles og utvikles over tid. De færreste av medlemmene tenker over hvordan organisasjonskulturen er i egen organisasjon. Den bare er der uten at man merker noe særlig til den. Det er jo slik det skal være og alltid har vært. Men for dem som kommer utenfra, for nye medlemmer, kan organisasjonskulturen bli veldig merkbar. Å legge til rette de praktiske forholdene under aktiviteter og arrangementer er viktig for at organisasjonen skal være mest mulig tilgjengelig og inkluderende. Men det aller viktigste er å fokusere på det man har til felles – at man deler samme interesse for organisasjonens aktiviteter og hjertesaker.

Å skape trygge forhold internt i organisasjonen er viktig. Målet bør være å skape en trygg atmosfære der man har lov til å stille dumme spørsmål. Det kan også være sunt for organisasjonen å stoppe opp og forsøke å se seg selv utenfra. Å tørre å spørre ”er det noe ved vår organisasjon vår som kan virke ekskluderende? Maten vi spiser, alkoholvanene eller overnattingsturene, osv?”

Medlemskontingent – en hemsko?

Mange av organisasjonene tar opp medlemskap og medlemskontingent som et tema. Organisasjonene erfarer at medlemskontingenten virker hemmende på inkluderingsarbeidet. De oppgir at en betydelig andel av innvandrerne i deres organisasjon ikke betaler medlemskontingent. Årsaken til dette ser ut til først og fremst å være at det er et fremmed fenomen for mange personer med minoritetsbakgrunn, og de stiller seg noe uforstående til at man skal betale penger for å yte frivillig innsats.

Organisasjonene har prøvd ut ulike tiltak for å senke terskelen for personer med innvandrerbakgrunn. En organisasjon forteller at de har godtatt det om medlemmer med minoritetsbakgrunn ikke har hatt mulighet til å betale medlemskontingent. De sier de ikke har fått tilbakemeldinger fra de øvrige medlemmene om at ordningen er urettferdig.

Andre organisasjoner melder om at de ikke ønsker å ha en differensiert medlemskontingent, fordi medlemmene ville hatt noe imot det. Andre organisasjoner prøver å holde medlemskontingenten generelt lav for alle medlemmer, men det hender at det gjøres unntak:

”Vi opererer med lav medlemskontingent, 200 kr i året for én familie. Dette gjelder for alle. Vi er opptatt av at alle skal være medlemmer for å kunne delta på vår aktiviteter. Noen gamle medlemmer er veldig ivrige med å dele ut giro. Det har hendt at jeg har revet en giro i to når jeg vet at familien har veldig dårlig råd”





FOTO: NMF

En ansatt i en organisasjon forteller at de har prøvd ut en løsning med gratis innmelding. I stedet har de nye medlemmene betalt medlemskontingent året etter. Ordningen viste seg å ikke fungere, for det var nesten ingen som betalte kontingent året etter. Avtalen virket ikke forpliktende nok.

Spørsmålene rundt medlemskontingent bunner i et dilemma som en av våre intervjuobjekter reiser:

”Vi er jo avhengige av medlemskontingent som inntekt, men samtidig blir vi bedt av storsamfunnet å bli mer inkluderende. Hva skal veie tyngst?”

Kommentar:

De etablerte organisasjonene i Norge har lange tradisjoner for medlemskap, og medlemskontingenten utgjør en viktig inntektskilde.

I aktivitetsbaserte aktiviteter som korps og fotball vil det være hensiktsmessig å forklare at pengene fra medlemskontingenten vil gå til nødvendig utstyr. De fleste skjønner at det koster penger å kjøpe inn instrumenter og fotballer. I de mer verdibaserte organisasjonene er det ikke like opplagt hva man får igjen for pengene. Dette er imidlertid noe organisasjonene kan bli flinkere til: Å forklare hvorfor medlemskontingent er en viktig inntektskilde for organisasjonen, og å synliggjøre for potensielle medlemmer hvilke gevinster de får igjen for medlemskontingenten.

Samarbeid med minoritetsorganisasjoner

Mange av organisasjonene oppgir at de har hatt samarbeid med minoritetsorganisasjoner. De fleste organisasjonene sier at samarbeidet har hatt en positiv effekt på organisasjonen og deres inkluderingsarbeid. De har etablert kontakt med nøkkelpersoner i minoritetsmiljøene, og på denne måten har de hatt bedre forutsetninger for å nå ut til nye målgrupper. Samarbeidet har også gitt økt kunnskap.

Som også resultatene fra spørreundersøkelsen viser har mye av samarbeidet mellom tradisjonelle organisasjoner og minoritetsorganisasjoner vært felles arrangement. Noen organisasjoner er tilfreds med denne typen samarbeid,



.....

mens andre ønsker et tettere og mer langsiktig samarbeid.

Flere organisasjoner peker på at mange minoritetsorganisasjoner har ressurssterke ledere, og at det kan være vanskelig å få kontakt med den øvrige medlemsmassen:

”Lederne i disse organisasjonene var veldig ressurssterke, og de øvrige deltakerne kom veldig i skyggen. I praksis blir det fort et samarbeid med enkeltpersoner”

Kommentar:

Denne personen er inne på forskjellene som finnes i ulike tradisjoner for å organisere seg. I Norge, hvor likhetstankegangen og sosialdemokratiet står sterkt, har vi ikke tradisjon for dyrke frem sterke ledere. I andre kulturer derimot er dette mer vanlig og nesten en forutsetning for å utvikle en robust organisasjon.

For å unngå misforståelser som kan komplisere samarbeidet, er det en fordel at organisasjonene bruker tid på å bli kjent med hverandre. Som et første steg er det lurt å delta som observatører på hverandres arrangementer og møter. På denne måten får man innblikk i den andre organisasjonens tradisjoner og kultur, og det blir lettere å bli kjent med medlemmene. Ved å få kjennskap til andre tenkemåter omkring det å drive en frivillig organisasjon, lærer man gjerne mer om sin egen organisasjon også.

Midler og ressurser

I våre samtaler med organisasjonene har midler og ressurser ofte dukket opp som et tema. De fleste av organisasjonene hadde enten fått prosjektmidler til et inkluderingsprosjekt, de ventet på svar på en søknad eller de planla å søke om prosjektmidler.

En organisasjon som har hatt inkludering på agendaen noen år, opplever at det er utfordrende å skaffe ressurser som skaper kontinuitet i aktiviteten:

”Det går for det meste i prosjektmidler, men det er vanskelig å skaffe midler til drift. Man får prosjektmidler til å starte et tiltak, kommer i gang med aktivitet, og så stopper det ofte etter hvert opp på grunn av manglende midler”

En annen organisasjon viser til samme utfordringen:

”Vi prøver å jobbe systematisk med inkludering, men vi må bruke svært mye ressurser og mye av vår kapasitet på å søke midler. Prosjektmidlene skaper usikkerhet og uforutsigbarhet, og det er vanskelig å skape kontinuitet”

Kommentar:

Med økt satsing på inkludering øker også organisasjonenes behov for driftstøtte. Inkludering bør regnes som en av organisasjonens basisfunksjoner, og ikke som en midlertidig tilleggsaktivitet. Myndighetene har gitt løfter om mer støtte i form av ubundne midler, men dette er så langt ikke virkeliggjort. Utfordringen ligger derfor i å tenke langsiktig når man får innvilget prosjektmidler; å hele veien ha som mål at prosjektet skal inn i organisasjonens ordinære drift.

Hva med paraplyorganisasjonene?

Paraplyorganisasjonene faller i en egen kategori. En del av de temaene som gjelder de ordinære organisasjonene med individuelle medlemmer, er ikke like relevante for dem. Men også en paraplyorganisasjon kan ha som mål å være inkluderende overfor etniske minoriteter ved å forsøke å rekruttere flere minoritetsorganisasjoner.

I likhet med de individbaserte organisasjonene peker paraplyorganisasjonene på viktigheten av personlig kontakt.

”Vi snakker mye med organisasjonene og har hatt mye personlig kontakt. Jeg har blitt mer et ansikt enn skjult person på kontoret som bare sender ut mail. Det er viktig at vi har en nysgjerrig og ydmyk holdning overfor minoritetsorganisasjonene”





FOTO: NORGES BLINDEFORBUND

Flere av paraplyorganisasjonene understreker sin rolle som tilrettelegger for at medlemsorganisasjonene kan bli mer inkluderende overfor minoritetsbefolkningen. Det er varierende hvor klare føringer paraplyorganisasjoner kan legge på sine medlemmer. For de fleste av de vi har snakket med er denne muligheten begrenset.

I likhet med de individbaserte organisasjonene peker paraplyorganisasjonene på viktigheten av å fokusere på konkrete aktiviteter:

”Vi starta med å jobbe med inkludering i 2005. Vi inviterte til et mangfoldsseminar, men vi måtte avlyse på grunn av for få påmeldte.. Det var ikke en vellykket måte å gå fram på. Vi må heller fokusere på aktivitet. Derfor satser vi nå på å arrangere festival”

Medlemskontingent er også et sentralt tema i paraplyorganisasjonenes inkluderingssatsing. Noen av organisasjonene har, eller er i ferd med, å prøve ut nye ordninger for å bli mer tilgjengelige for minoritetsorganisasjoner.

Hvorvidt paraplyorganisasjonene har som mål å rekruttere minoritetsorganisasjoner som medlemmer varierer. En organisasjon forteller at de har flere minoritetsorganisasjoner som medlemmer uten at de har hatt noen spesiell satsing på dette. En annen paraply organisasjon sier at de heller ønsker at minoritetsbefolkningen skal delta i deres medlemsorganisasjoner.

For de paraplyorganisasjonene som tilbyr veiledning i hvordan starte opp og drive organisasjoner, kan dette tilbudet i seg selv være en viktig døråpner inn i organisasjonen. En tillitsvalgt med bakgrunn fra en minoritetsorganisasjon beskriver det slik:

”Organisasjonen var en viktig rådgiver for oss. Veiledningen vi fikk fra dem førte til at vi fikk mer rammer og struktur. Vi ble mer forstått både av andre og egne. Etter hvert ønsket vi å bli medlem”



4. Eksempler og konkrete råd



4.1 Tre eksempler på inkludering i praksis:

Norges Speiderforbund

Norges Speiderforbund har de siste par årene jobbet aktivt for å rekruttere flere medlemmer med minoritetsbakgrunn. I 2004 tok Kampen speidergruppe selv initiativ til å jobbe med dette i sitt lokalmiljø, og de satte ned en prosjektgruppe. Speidergruppa har vært spesielt opptatt å bli mer synlige i nærmiljøet. Blant annet har de besøkt alle skolene i bydelen og demonstrert aktiviteter. På denne måten har barna blitt godt kjent med speiderens aktiviteter. I tillegg har de jobbet med å skape god dialog med foreldrene. Etter initiativet til Kampen speidergruppe er det flere speidergrupper som har meldt sin interesse for å jobbe med inkludering. Til å begynne med var det først og fremst speidergrupper i Oslo som engasjerte seg. Men etter at sekretariatet annonserte etter flere villige speidergrupper på nettsiden deres, har speidergrupper fra andre deler av landet begynt å følge eksempelet fra Kampen.

Norges Blindeforbund

I 2004 dannet Norges Blindeforbund en nettverksgruppe for personer med minoritetsbakgrunn og synsnedsettelse. Hensikten med gruppen var å samle alle blinde og svaksynte innvandrere og bidra til at de får muligheter for sosial kontakt. Her får deltakerne informasjon om deres rettigheter, muligheter og plikter. På hvert møte tar gruppen opp et tema. Medlemmene utveksler erfaringer, gir hverandre gode tips og støtter hverandre. Det sosiale og god mat er en viktig ramme for møtene. Gruppen arrangerer også turer, kulturfester og juletefester. Det er også startet opp en egen kvinnegruppe som blant annet driver med trim, magedans og matkurs. Nettverksgruppen har i dag rundt 170 aktive medlemmer i Oslo og omegn. To lokallag er også under oppstart i Bergen og Trondheim.

Norsk Folkehjelp

InnvandrerkvinnerKan er et program som har som mål å motivere og mobilisere innvandrerkvinner til å bli mer synlige i det norske samfunn; eksempelvis ta ordet i foreldremøter og borettslag, og delta aktivt i forenings- og organisasjonsliv. Målet er at deltakerne gjennom opplæring og trening skal omsette nye ferdigheter til konkrete handlinger som gir økt selvfølelse og mestring. Læringen er basert på deltakende metode, og deltakerne får praktisk trening gjennom ulike øvelser og rollespill. Kvinnene velger selv hvilke temaer de ønsker å fokusere på. Programmet har en dominoeffekt ved at kvinner som opplæres, gir lærdommen videre til nye kvinnegrupper osv. Gjennom programmet gjøres kvinnene kjent med Norsk Folkehjelps aktiviteter, og de får tilbud om å delta som frivillig i aktivitetene.





FOTO: NORGES KORFORBUND

4.2 Gode råd

Fokus på selve aktivitetene

Det kan være utfordrende å formidle en organisasjons budskap og verdigrunnlag på en enkel måte til folk som ikke er medlem. Flere av organisasjonene vi har snakket med understreker hvor viktig det er å fokusere på konkrete aktiviteter. Det er selve aktivitetene som er synlige for folk utenfor: Oppslag om loppemarkeder, invitasjoner til kulturkvelder, matkurs, konserter og turer. Aktivitetene kan i seg selv være viktige døråpnere inn i organisasjonen.

Lokale lag i Noregs Ungdomslag og Norges Speiderforbund har hatt positiv erfaring med å demonstrere sine aktiviteter på ulike arenaer. Ved å invitere seg selv til skolene fikk de vist aktivitetene for elevene i skoletida. Dette har hatt en god effekt på rekrutteringen.

Ved å delta i sosiale aktiviteter kan potensielle og nye medlemmer bli kjent med organisasjonen og hva den står for. Den sosiale atmosfæren som aktivitetene skaper gir et godt utgangspunkt for å formidle organisasjonens hjertesaker. Når Andreas Poppe i Blindeforbundet forteller om innvandrergruppa deres, beskriver han det slik:

”Kvinnegruppa driver med aktiviteter som matkurs, magedans og diverse sosiale sammenkomster. Vi prøver hele tiden å snike inn en foredragsholder på disse samlingene. Ved å gjøre det på denne måten så strømmer det til folk”

Også Milena Tevanovic i Norsk Folkehjelp peker på viktigheten av å fokusere på konkrete aktiviteter. Hun forteller at Norsk Folkehjelp har gjort et grep for å gjøre det lettere å starte en aktivitetsgruppe i organisasjonen: Fra 2003 gjorde de det mulig å starte aktivitetsgrupper. Gruppene trenger ikke å registrere seg som en enhet. Deltakerne kan bare orientere styret i lokalforeningen om at de har startet opp. På denne måten har de senket terskelen for å starte aktivitet. Det blir mindre papirarbeid for de frivillige og mer fokus på selve aktiviteten.





FOTO: NMF

Flere organisasjoner understreker at det er viktig å satse på aktiviteter for hele familien. Det kan være vanskelig for mor å komme seg ut på aktiviteter og arrangement uten barna. Og for noen kan det føles tryggere og hyggeligere når også familiefaren får være med. Anette Guldahl i Norges Speiderforbund forteller om en speidergruppe har begynt med familiespeiding. Dette er ikke helt i tråd med deres tradisjonelle idealer, men hun synes det er bedre med familiespeiding en gang i måneden enn ingen aktivitet. Hanne Cecilie Widnes i IOGT i Norge forteller at de har positiv erfaring med familiearrangement:

”Vi tar opp tema som opptar de voksne, og samtidig har vi aktiviteter for barna. Det har fungert fint. Temaene vi tar opp handler om familien og barn, familieverdier og forebygging av rusmisbruk”

Personlig kontakt er viktig

Hvordan når man best ut til aktuelle målgrupper? Og hvordan holder man kontakten med de nye? De intervjuede organisasjonene har gjort seg ulike erfaringer på dette feltet.

Sissel Larsen som har jobbet mye med inkludering i Norges Musikkorps Forbund forteller det slik:

”Dersom man ikke tør å ta kontakt så kommer man ingen vei. Man må være i personlig kontakt med folk. Man må tørre å ta en telefon. Da vi nylig startet korps på en skole her i Oslo, var det noen foreldre som satte seg på bakbeina. Jeg brukte mye tid på dette. Etter hvert lot de barna begynne, og nå ser de den gleden barna har av å delta og mestre et instrument. De blir stolte når de ser barna sine mestre spilling”.





FOTO: NORGES SPEIDERFORBUND

Larsen mener den direkte kontakten er avgjørende, og at man bør prøve å se individene. Hun har selv erfart at kollektive invitasjoner fungerer dårlig. Man bør heller fokusere på hver enkelt person, mener hun. Og når de da kommer på møter bør man ta seg tid til å hilse på hver enkelt som har møtt opp. På denne måten blir de nye sett. De føler seg tryggere på aktivitetene og det er større sjanse for at de kommer tilbake på neste arrangement. Da er det viktig at organisasjonen har frivillige ressurspersoner som kan være organisasjonens ansikt utad.

Også andre organisasjoner trekker frem viktigheten av å rekruttere ressurspersoner som kan være tilstede og gjøre en innsats på bakkeplan. Nær kontakt og hyppig informasjon er stikkord som trekkes frem.

Noen organisasjoner understreker også at det er viktig å se hele mennesket. Sidsel Persson Hansen i Norges Røde Kors er opptatt av dette:

”Det er viktig å få kartlagt hvilken erfaring flyktninger og innvandrere har fra før. Hvilke personlige erfaringer de har. En mor for åtte unger kan være flink til å lede grupper for eksempel”

Personlig kontakt er altså viktig. Men vil det si at all den skriftlige informasjonen som organisasjonene har, som for eksempel vervebrosjyrer, er bortkastet? Flere organisasjoner har laget brosjyrer på ulike språk som de bruker i sitt rekrutteringsarbeid. Erfaringene er varierende. Enkelte organisasjoner synes brosjyrer på flere språk har en begrenset effekt, men de opplever at de likevel er ”greie å ha”. Andre organisasjoner peker på at brosjyrer på ulike språk har en verdi, særlig i barne- og ungdomsorganisasjonenes kontakt med foreldrene. De mener det viser at man tar foreldrene på alvor, og at man virkelig er interessert i å rekruttere.



Det sentrale nivået må legge mest mulig til rette for inkludering

Hva bør organisasjonene gjøre dersom de ønsker å satse på inkludering? I hvilken ende bør man begynne? Anette Guldahl i Norges Speiderforbund har følgende råd:

”Det er viktig med grundig planlegging internt i organisasjonen før man går aktivt ut. Man bør gjøre en analyse av organisasjonen og spørre seg selv: er det noen sider ved organisasjonen som kan virke ekskluderende? Det er også viktig å sette seg realistiske mål, tenke praktisk og være tydelig”

Milena Tevanovic i Norsk Folkehjelp forteller at de begynte med sin satsing på inkludering i 2005. De har erfart at det er viktig å ha et langsiktig perspektiv, og at man må holde fokus hele veien. Det sentrale nivået må legge til rette for satsingen.

Organisasjonene som har satset på inkludering noen år, understreker at man ikke skal gi opp etter første forsøk. Å dele erfaringer organisasjonene imellom vil bidra til at man føler seg bedre rustet til å sette i gang konkrete inkluderingstiltak. Samtidig vil organisasjonene lære likeså mye av de erfaringene den gjør seg underveis. Hver organisasjon har sine unike trekk, og det finnes ingen blåkopi som man uten videre kan adoptere i sin organisasjon. Det er lov å samle litt og prøve seg fram!

4.3 Ny kunnskap og større påvirkningskraft

Som vi har sett i denne rapporten, og som øvrige undersøkelser viser, er personer med etnisk minoritetsbakgrunn underrepresentert i frivillige organisasjoner. Det ligger derfor et stort medlemspotensial i denne gruppen. Nye medlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn er en stor ressurs. Dette er mennesker som vil gi mye igjen dersom de får ta del i og bidra i organisasjonen.

Mangfold blant medlemmene fører med seg et mangfold av kunnskap og erfaringer. Mange med etnisk minoritetsbakgrunn har høy utdannelse og nye tanker og ideer som er forskjellig fra den tradisjonelle organisasjonstenkingen. De som har vokst opp med flere kulturer har erfaring i å kombinere innsikt og kunnskap fra flere kilder og til å mestre situasjoner med høy grad av kulturell fleksibilitet. Nye verdier, nettverk og språkkompetanse kan tilføre organisasjonen mye, og mellommenneskelig samhandling kan bidra til positiv holdningsendring.

Kontakt og samarbeid mellom tradisjonelle organisasjoner og minoritetsorganisasjoner vil bidra til at folk jobber på tvers av organisasjonene og organisasjonskulturene. Dette vil gjøre det enklere å finne fremtidige samarbeidsorganisasjoner. Samarbeid vil også gi organisasjonene muligheten til å få kontaktpersoner fra ulike miljøer og målgrupper.

Et større mangfold i organisasjonen vil gi organisasjonen en større påvirkningskraft i samfunnet. Som organisasjon i Norge får man ofte gjennomslag basert på hvem man representerer. Samtidig vil organisasjonen utvikle bedre forutsetninger for å møte de nye trendene i frivillig sektor så vel som endringer ellers i samfunnet.





FOTO: NORGES SPEIDERFORBUND

4.4. Oppsummering

Funn i erfaringskartleggingen

Inkludering på agendaen

I denne rapporten har vi sett at organisasjonene har et stykke å gå mot målet om å representere mangfoldet i befolkningen. Tiden har imidlertid vist at frivillige organisasjoner er tilpasningsdyktige og har evnen til å fornye seg i takt med samfunnsendringene. Spørreundersøkelsen vår viser at en god del av organisasjonene er opptatt av inkludering, men ikke alle har tatt steget med å sette i gang konkrete tiltak. De mest utbredte tiltakene er å inngå samarbeid med minoritetsorganisasjoner og å gjennomføre flerkulturelle arrangement. Samlet sett svarer 44 % av de tradisjonelle organisasjonene at de har hatt samarbeid med etniske minoritetsorganisasjoner. Den mest vanlige formen for samarbeid er å gjennomføre felles arrangement.

Fra målsetting til resultater – det finnes ingen snarvei

Spørreundersøkelsen viser at organisasjonene har blandede erfaringer med sine tiltak. 8 av 13 organisasjoner som ikke er tilfredse med sine tiltak, peker på organisasjonskultur som en avgjørende faktor. Samtidig opplever organisasjonene at tiltakene de har satt i gang får stor oppslutning blant medlemmene. Dette tilsynelatende paradokset tyder på at organisasjonene møter utfordringer på andre områder enn i medlemsmassen. Undersøkelsen viser også at organisasjonene ser på minoritetsbefolkningen som en ressurs.



Usikkerhet i møtet med andre kulturer

I flere av organisasjonene opplever sentralledet at lokallagene er reserverte og tilbakeholdne overfor en satsing på inkludering. De vi har snakket med tror det først og fremst handler om at de frivillige i lokallagene er usikre på hvordan de skal forholde seg til kulturforskjellene i møtet med flyktninger og innvandrere, til alt fra språkbarrierer til matvaner. Også kulturelle forskjeller i hvordan mennesker organiserer seg spiller inn. De norske tradisjonene for hvordan man for eksempel tar beslutninger og gjennomfører et møte, kan virke uvant på mennesker som har vokst opp med helt andre organisasjonstradisjoner. I tillegg kan den interne organisasjonskulturen i hver enkelt organisasjon virke fremmed på potensielle eller nye medlemmer, uansett hvilken kulturell bakgrunn man har.

Medlemskontingent – en hemsko

Videre opplever organisasjonene at medlemskontingenten virker hemmende på rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn. Flere organisasjoner har forsøkt ulike prøveordninger for å senke terskelen for medlemskap, men det er de færreste som erfarer at de har kommet frem til en ideell løsning. I de aktivitetsbaserte organisasjonene har det vært lettere å forklare hva pengene faktisk går til enn i de mer verdibaserte organisasjonene.

Å holde kontinuiteten oppe – tilgangen til midler er avgjørende

Et annet forhold som mange av organisasjonene tar opp er tilgangen til midler og ressurser i inkluderingsarbeidet. Den største utfordringen de nevner er arbeidet med å holde kontinuiteten oppe i aktiviteter som man fikk prosjektmidler til å starte opp, og å ta stilling til hvordan man viderefører en aktivitet som ikke lenger får prosjektmidler.

Positivt samarbeid med minoritetsorganisasjoner

Samarbeid med minoritetsorganisasjoner oppleves som positivt for organisasjonen. Men det hender også at organisasjonene ikke får innfridd forventningene de hadde til et samarbeid. Dette grunner ofte i de ulike kulturelle tradisjonene som finnes i måten mennesker organiserer seg på. Erfaring viser at det lønner seg å bruke tid på å bli kjent med hverandres tradisjoner og organisasjonskultur.

Paraplyorganisasjonene – sentrale tilretteleggere

Paraplyorganisasjonene spiller ofte en viktig rolle som tilrettelegger for inkludering i medlemsorganisasjonene. Hvorvidt de selv har som mål å rekruttere minoritetsorganisasjoner varierer avhengig av paraplyorganisasjonens form og rammevilkår. For de paraplyorganisasjonene som tilbyr minoritetsorganisasjoner veiledning i organisasjonsdrift eller som har støtteordninger de kan søke på, kan disse tilbudene utgjøre en viktig kontaktflate og lede til at minoritetsorganisasjonen ønsker å melde seg inn i paraplyorganisasjonen.

Hva nå? Noen siste råd

Først bevisstgjøring – deretter tiltak

Organisasjonene som har deltatt i denne erfaringskartleggingen har bidratt til samlingen av viktig kunnskap om inkludering i frivillige organisasjoner. Erfaringene som er blitt beskrevet gir oss nyttige lærdommer om temaet inkludering. Og rådene fra organisasjonene som har satset på inkludering noen år, vil gjøre andre organisasjoner bedre rustet til å sette i gang en inkluderingsprosess. Organisasjonene i erfaringskartleggingen understreker at inkludering ikke bare krever god vilje, men også klare mål og konkrete tiltak. Det sentrale nivået bør legge til rette for inkludering i hele organisasjonen. For at man skal ha størst sjanse for å lykkes, er det viktig å sørge for at både ansatte, tillitsvalgte, og de frivillige på bakkeplanet, har eierforhold til tiltakene. Det er på grasrotnivået målsettingene skal gjenspeiles.



Ikke nødvendig å lese seg opp på kulturforståelse

Dersom man ønsker å drive målrettet inkludering, skal man ikke trenge å studere bøker i kulturforståelse. Det viktigste er å forsøke å sette seg inn i andres situasjon. Har man en ydmyk og positivt nysgjerrig holdning overfor andre mennesker, tenkemåter og tradisjoner, kommer man langt med dette. Dessuten kan man lære mye av andres erfaringer, slik at man slipper å til stadighet "finne opp kruttet". Kjennskap til andres erfaringer bidrar til at man får mer realistiske målsettinger, og man har bedre forutsetninger for å unngå de store skuffelsene og misforståelsene. Fallhøyden blir mindre. Når det er sagt: Noen misforståelser og overraskelser må man alltid regne med. Disse erfaringene er med på å bygge opp organisasjonens kompetanse på inkludering. Man kan lære mye av andre, men aller mest lærer man av egne erfaringer.

Kunsten å se seg selv utenfra

Det kan være vanskelig å finne tid imellom alle styremøter og medlemsaktiviteter, til å stoppe opp og løfte blikket. For å få til vellykket inkludering kan det lønne seg å likevel gjøre nettopp dette: Å forsøke å sette seg inn i tankene til en person som deltar på en medlemsaktivitet for første gang. Er det noe personen ville synes var litt snålt eller uvant? Sangene vi synger, maten vi spiser, de interne diskusjonene eller det uformelle besøket på puben etter møtet? Er det noe vi gjør som kan virke ekskluderende på andre uten at vi har tenkt over det? Det går også an å ta det enda et steg lenger og forsøke å se den tradisjonelle norske frivilligheten utenfra. Er det en selvfølge at alle skal vite hva et loppemarked er, hvordan et gjennomsnittlig årsmøte går for seg eller hva en medlemskontingent skal være godt for? Ved å stille seg slike spørsmål får man i gang en nyttig tankeprosess i organisasjonen, og man blir bedre rustet til å ta imot nye medlemmer.

Ekstrem forvandling?

Har du lest gjennom rapporten og frykter at organisasjonen din må gjennom en omfattende prosess for å bli inkluderende? At en organisasjon satser på å bli mer inkluderende trenger på ingen måte å innebære dramatiske endringer. Tenk heller gjennom hva som er unikt ved deres organisasjon; verdigrunnlaget og hjertesakene deres. Disse elementene gjør deres organisasjon unik og dere sitter på spesialkompetanse på deres felt. Ta utgangspunkt i organisasjonens kjernevirksomhet, men spør dere selv hvilken form kjernen skal ha? Dersom dere tør tenke nytt og gjøre noen grep kan nye muligheter åpne seg. Organisasjonen vil bli attraktiv for nye og spennende målgrupper.

Det finnes ingen blåkopi

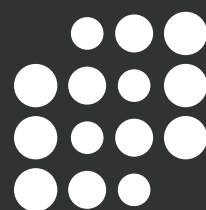
I denne rapporten har vi presentert ulike erfaringer, eksempler på tiltak og råd fra organisasjoner som har jobbet med inkludering. Formålet med å formidle dette er at organisasjoner skal føle seg bedre rustet til å satse på inkludering i egen organisasjon. Ved å høre om andres erfaringer er man bedre i stand til å sette seg motiverende og realistiske målsettinger. Og man kan prøve ut tiltak som har vist seg å være vellykket i andre organisasjoner. Her er det viktig å likevel understreke at det ikke finnes noen blåkopi. Aktiviteter og tiltak må tilpasses hver enkelt organisasjon, men i fellesskap kan vi utvikle gode metoder.





FOTO: NORGES SPEIDERFORBUND

Har din organisasjon eller lokallag satt seg som mål å bli mer inkluderende og er i tvil om hvordan dere tar steget videre? Har dere satt i gang tiltak, og synes det går litt trådt? Eller er inkludering et helt nytt tema for din organisasjon? Som en del av Frivillighet Norges inkluderingsprosjekt tilbyr vi våre medlemsorganisasjoner workshops som hjelper dere i gang. Ta kontakt med Frivillighet Norge, post@frivillighetnorge.no, tlf. 21 56 76 50. Les også om inkluderingsprosjektet på www.frivillighetnorge.no.



FRIVILLIGHET NORGE

Ta kontakt med Frivillighet Norge, post@frivillighetnorge.no, tlf. 21 56 76 50. Les også om [inkluderingsprosjektet](http://www.frivillighetnorge.no) på www.frivillighetnorge.no.