



FRIVILLIGHET  
NORGE

# Velkommen til oss!



Slik lager dere en workshop om inkludering – et veiledningshefte

## Workshop om inkludering - et veiledningshefte

Frivillighet Norge  
3. utgave, 2016

Layout: Byrå Burugla  
Trykk: Grøset  
Opplag: 400

Forsidefoto (fra venstre):  
Wanda Nathalie Nordstrøm  
Gisle Bjørneby  
Frøydis Barstad

Der ikke annet er opplyst er bildene fra en av våre medlemsorganisasjoner.

Tryk :



# Vi kan inkludere flere!

Dette veiledningsheftet handler om inkludering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i frivillige organisasjoner. Tradisjonelle norske organisasjoner har i for liten grad klart å rekruttere personer med en annen etnisk bakgrunn. Dette vil vi – og kan vi – gjøre noe med.

En åpen og inkluderende frivillighet er en naturlig del av et åpent og inkluderende samfunn. Start derfor arbeidet med å bli en åpen og inkluderende organisasjon allerede i dag!

## **Bruk heftet når dere skal arrangere workshop**

Dette veiledningsheftet er laget som en del av Frivillighet Norges inkluderingsarbeid. Hoveddelen av heftet er en veiledning til en workshop om inkludering. Det tar utgangspunkt i praktiske redskaper som frivillige organisasjoner kan bruke for å bli mer inkluderende. Heftet er ment å være til praktisk bruk i frivillige organisasjoner, som et manus for en workshop på to timer eller mer.

Inkludering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i frivillige organisasjoner er viktig, men krever at lokallaget er motivert og gjør seg klare

mål. Vi håper at dette veiledningsheftet og workshopen kan:

- utfordre og vekke nysgjerrighet
- være et aktivt verktøy
- skape gode tiltak og inkluderende aktiviteter

## **Hvem er dette heftet for?**

Heftet er først og fremst rettet mot lokallagene i de frivillige organisasjonene. Det er på lokalplanet at målsettingene om mangfold og inkludering blir til konkrete tiltak som blir satt ut i livet. For sentralledd eller paraplyorganisasjoner kan heftet brukes som en introduksjon til temaet inkludering, skape forståelse for utfordringer i lokallag og inspirere til utforming av strategier og målsettinger som kan motivere og legge til rette for inkluderingstiltak i hele organisasjonen.

Minoritetsorganisasjoner kan jobbe med inkludering ved å snu perspektivet. Hvorfor og hvordan skal vi inkludere personer med etnisk norsk bakgrunn i våre organisasjoner? Hvordan kan vi samarbeide, lære og gi hverandre flerkulturell kompetanse? Hvordan kan vi bidra til et godt lokalmiljø?

# Om Frivillighet Norge

Frivillighet Norge er et samarbeidsforum for frivillige organisasjoner. Vi jobber for mer og bedre frivillighet gjennom:

- å styrke kunnskapen om frivillighet og drift av frivillige organisasjoner
- å heve bevisstheten om frivillighetens og de frivillige organisasjonenes rolle i samfunnet, og fremme dialog mellom frivillig, offentlig og privat sektor
- å samordne et effektivt påvirkningsarbeid for å sikre gode rammebetingelser for frivillig virksomhet
- å følge med i endringer i frivillig sektor og stimulere til debatt om de utfordringene frivilligheten står overfor
- å stimulere til økt frivillig innsats til beste for den enkelte og samfunnet, og bidra til å videreutvikle bredden i det frivillige arbeidet i Norge

## Om Frivillighet Norges inkluderingsarbeid

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. Et inkluderende samfunn forutsetter en inkluderende frivillig sektor.

Frivillighet Norges inkluderingsarbeid har to gjensidig forsterkende mål:

- å bidra til et større etnisk mangfold blant medlemmer og aktive i de frivillige organisasjonene
- å bidra til at flere minoritetsorganisasjoner inkluderes i organisasjonsfellesskapet

## Takk

Takk til Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) for støtten til å kunne lage dette veiledningsheftet. Heftet er utarbeidet for Frivillighet Norge av Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) i 2008, og revidert av Frivillighet Norge i 2012 og 2016



Foto: Diabetesforbundet og Norges Korforbund

# Innhold

<b>Slik lager dere en workshop om inkludering</b>	<b>6</b>
Forslag til tidsplan for workshopen	6
Tips til deg som skal lede workshopen	7
Noen fakta	7
<b>Del 1: Hvorfor er inkludering viktig?</b>	<b>8</b>
Vi må utfordre oss selv og organisasjonen	8
Vi må følge med i tiden	9
Ulikhet skaper framdrift	9
Hvorfor er vi selv frivillige?	10
Noen fakta	11
Gruppearbeid til del 1	12
15 spørsmål	13
<b>Del 2: Hvordan inkludere personer med etnisk minoritetsbakgrunn i frivillige organisasjoner?</b>	<b>15</b>
<b>Skap en inkluderende kultur</b>	<b>15</b>
Ta tak i holdningene	16
Sørg for at alle trives på møtene	16
Lag tydelige rammer for alkoholbruk	16
Kan vi inkludere familien mer?	16
Tilpass tidspunkter for møter og arrangementer	16
Mat – tilby flere alternativer	16
Skap tillit hos foreldrene	17
<b>Flere nye medlemmer - hva skal til?</b>	<b>17</b>
Hvem er medlemmer, og hvordan er de rekruttert?	17
Lag en rekrutteringsstrategi	17
Hvilke målgrupper er aktuelle?	18
Det handler om å spørre	18
Tips: Rekrutter de du ikke kjenner fra før!	18
Lag et rekrutteringsarrangement	19
Finn nye rekrutteringsarenaer	19
Får nye medlemmer den informasjonen de trenger?	19
Oppsøk nøkkelpersoner	19
<b>Inkluderingsiltak i organisasjonen.</b>	<b>20</b>
Ønsker vi å være en åpen og inkluderende organisasjon?	20
Spill på felles interesse og engasjement	20
Vis forståelse for språk- og kommunikasjonsproblemer	20
Planlegg inkluderingsprosesser godt internt	21
Få foreldrene med på laget	21
Skap trygghet med en fadderordning	22
Er økonomi en hindring for å delta?	22
Hva med egne aktiviteter for minoritetsgrupper?	22
Ikke mist motet dersom dere ikke lykkes første gang	23
Kontakt og samarbeid med minoritetsorganisasjoner	23
Inkluderingsarbeidet må forankres	24
Kan flerkulturelle kvelder være en start?	25
Gruppearbeid til del 2	26
Tiltaksskjemaer og støtteark	28

# Slik lager dere en workshop om inkludering

Her har vi laget et forslag til hvordan man kan legge opp en workshop om inkludering av etniske minoriteter i frivillige organisasjoner. Først skal vi ta for oss det praktiske rundt gjennomføringen, med råd og tips til den som skal lede workshoppen. Selve workshoppen er delt inn i to hovedtemaer:

- Hvorfor er inkludering viktig?
- Hvordan kan vi gjennomføre inkluderingsarbeidet?

Workshoplederen går igjennom de to temaene. For å få med alle deltakerne er det lagt opp til diskusjoner underveis. Etter hver av hoveddelene er det lagt opp til gruppearbeid.

## Hvem skal lede workshoppen?

Workshoppen er bygget opp slik at organisasjonene selv kan gjennomføre den uten å hente inn eksterne kursholdere. Når dere skal finne ut hvem som skal lede workshoppen, er det lurt å velge en

person som har engasjement, kursledererfaring og god evne til å formidle budskapet i workshopheftet.

Den som skal lede workshoppen, bør ta seg god tid til å gå gjennom stoffet, fordøye det og tilpasse det til egne oppfatninger og erfaringer. Det er også viktig å forsøke å skreddersy workshoppen for den organisasjonen eller det lokallaget den skal holdes for. Et annet alternativ kan være å kontakte sentrallet i organisasjonen din eller oss i Frivillighet Norge for å høre om vi kan hjelpe til med å finne en som kan lede workshoppen for dere.

## Tid og omfang

Workshoppen som er beskrevet i dette heftet, er ment å vare 2–3 timer. Det kan være lurt å begrense antall deltakere til 10–12. Man kan også gjennomføre workshoppen som et lengre kurs, for eksempel som et studietiltak som kan godkjennes av et studieforbund, eller som en del av en organisasjonsutvikling.

## Forslag til tidsplan for workshoppen

00.00 Innledning – bakgrunnen for workshoppen

00.05 Del 1: Hvorfor er inkludering viktig?

00.30 Gruppearbeid til del 1: Er organisasjonen klar til å satse på inkludering?

00.50 Del 2: Hvordan kan vi gjennomføre inkluderingsarbeidet?

01.20–02.00 Gruppearbeid til del 2: Idémyldring om tiltak, planlegging og evaluering

## Tips til deg som skal lede workshopen

- Sett deg godt inn i stoffet. Bruk både workshopheftet og andre kilder til temaet. Les gjerne noe av den litteraturen som står oppført bakerst i dette heftet. Søk på Internett og oppsøk biblioteket.
- Tilpass temaet til lokalsamfunnet eller organisasjonen din. Det gjør temaet aktuelt for deltakerne. Kontakt for eksempel kommunen for å få en oversikt over aktuelle samarbeidspartnere, for eksempel asylmottak, minoritetsorganisasjoner, minoritetsnettverk eller andre.
- Bruk historiefortelling som en del av workshopen. Konkrete og personlige historier engasjerer og vekker interesse.
- Snakk med deltakerne, ikke til dem. Engasjer dem ved å stille spørsmål de må ta stilling til underveis. Forsøk å gjøre gjennomgangen av de to hovedtemaene til en samtale. Ta gjerne utgangspunkt i spørsmålene i heftet, og tilpass dem til den konkrete situasjonen.

## Noen fakta fra Statistisk sentralbyrå

Antall innvandrere har økt de siste 50 årene. Etter andre verdenskrig kom flyktningene fra Øst-Europa, senere kom arbeidsinnvandrere både fra Europa og resten av verden. Etter at det ble stopp for arbeidsinnvandring i 1975, er antall flyktninger fra land i Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS økt. Med EU-utvidelsen i 2004 har det skjedd en markant økning i innvandringen fra nye EU-land, som Polen og de baltiske statene.

Per 1. januar 2016 var det omlag 848 200 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv (698 500) eller som er født i Norge med to innvandrerforeldre (149 600). Til sammen utgjør disse gruppene 16 prosent av Norges befolkning. I Norge bor det personer med bakgrunn fra 223 forskjellige land og selvstyrte regioner. Det er flest innvandrere fra Polen, Litauen og Somalia.

I alt innvandret 49 000 personer med ikke-nordisk statsborgerskap til Norge i 2015. Arbeidsinnvandringen gikk mest ned, men er fortsatt på et høyt nivå. Flukt som innvandringsgrunn gikk mest opp, med en kraftig økning i innvandringen av syriske flyktninger.

*Kilde: Statistisk Sentralbyrå. <http://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere> 30.06.2016.*

# Del 1: Hvorfor er inkludering viktig?

Det er mange grunner til at vi bør jobbe med inkludering av etniske minoriteter i frivillige organisasjoner:

- flere medlemmer
- flere ressurser
- fornying og videreutvikling av aktiviteter
- utvikler både medlemmene og organisasjonen
- nye perspektiver og ny kunnskap
- en åpnere organisasjonskultur
- mer innflytelse i samfunnet
- skape et godt lokalmiljø
- engasjere enkeltmennesker

I denne delen av workshopen skal vi se nærmere på disse punktene. Under finnes det utfyllende informasjon om de ulike grunnene til å jobbe med inkludering. Men først skal vi se på et punkt som er avgjørende for inkluderingsarbeidet, nemlig organisasjonskulturen.

## Vi må utfordre oss selv og organisasjonen

Når en organisasjon har eksistert over lang tid, utvikler det seg en uformell struktur som danner grunnlaget for de som deltar, men også for hvem som deltar. Organisasjonskultur er holdninger, erfaringer, oppfatninger, verdier og praksis som organisasjoner har samlet og utviklet over tid. Organisasjonskulturen er det usagte, det man tar for gitt – måtene man gjør ting på i organisasjonen. Den viser seg for eksempel i medlemmenes samhandling med hverandre og hvordan man oppfører seg.

Av og til kan organisasjonskultur og gamle tradisjoner stå i veien for fornyelse og utvikling. Ting er som de alltid har vært, og sånn er det bare. Men hvis man skal lykkes med inkluderingsarbeidet i organisasjonen, må man våge å ta tak i og endre fastgrodde oppfatninger og verdier.

Ofte kan det være vanskelig å endre disse ufor-

melle strukturene nettopp fordi de er uskrevne eller usagte. Når vi jobber med inkludering, jobber vi også med å endre organisasjonskulturen. For at vi skal kunne fornye oss og være en organisasjon som medlemmene trives i, må vi derfor først våge å endre organisasjonskulturen.

### DISKUTER PÅSTANDEN:

Det å jobbe med organisasjonskultur er viktig for både rekruttering og inkludering.

## Vi trenger alltid nye medlemmer

Frivillige organisasjoner er avhengige av å fornye seg og rekruttere nye medlemmer. Som alle andre organisasjoner må frivillige organisasjoner endre seg i takt med omgivelsene og samfunnet rundt.

Mange frivillige organisasjoner og lokale lag sliter med å få ressursene til å strekke til, til å fylle verv, til å få arbeidsoppgaver gjort, til å få aktivitetene man brenner for, til å gå rundt. Organisasjoner trenger verktøy og metoder for å kunne rekruttere flere og å få nye medlemmer til å delta. Ikke bare i aktivitetene, men også i planleggingen og organiseringen av dem.

På samme måte som arbeidslivet trenger flere hender, trenger frivillige organisasjoner flere medlemmer som kan gjøre en innsats. Forskning viser at personer med etnisk minoritetsbakgrunn er underrepresentert i frivillige organisasjoner. Derfor ligger det muligheter for å få med flere fra denne gruppen.

### TENK ETTER:

Hvordan ble du med i ditt lokallag?





## Vi må følge med i tiden

Tiden folk bruker på frivillighet, og hvordan dette organiseres, er i endring. Dersom vi ikke tilpasser oss disse endringene, kan vi stå i fare for å oppleve synkende medlemstall, færre aktive medlemmer og et høyt aldersgjennomsnitt blant dem som har ledende posisjoner og verv, og få eller ingen til å ta over. For å motvirke dette må vi kanskje finne nye aktiviteter og nye måter å organisere disse på.

### TENK ETTER:

Trenger vår organisasjon å endre og fornye seg? Hvorfor det?

## Ulikhet skaper framdrift

Det er viktig å erkjenne at vi er forskjellige, og at det skal være lov å ha ulike meninger og ideer. Det kan være vanskelig å venne seg til at medlemsmassen endrer seg, men samtidig vil det være spennende og givende. Kanskje bør vi også jobbe litt med holdningene til forskjellighet i organisasjonen?

Mangfold tilfører organisasjonen ny kunnskap. Nye verdier, nye nettverk og språkkompetanse vil tilføre organisasjonen mye verdifull kunnskap. Med et større mangfold av medlemmer øker kunnskapen i organisasjonen. Mange med etnisk minoritetsbakgrunn er høyt utdannet og kan ha nye tanker og ideer som kan bidra til å videreut-

vikle og vitalisere gammel, rutinemessig organisasjonstenkning.

Ved å vise positive holdninger til forskjellighet gjør vi det lettere for både gamle og nye medlemmer å slippe til med, og utveksle, nye tanker og ideer. Ved å nå ut til nye medlemsgrupper åpner vi altså for god *dynamikk* i organisasjonen – det er viktig å huske på at en organisasjon der alle tenker likt, sjelden vil tenke nytt.

### LES SITATET UNDER OG DISKUTER:

“På et fjernsynsprogram kunne man se at det å jobbe med inkludering av etniske minoriteter i et lokallag, gav resultat som hele laget syntes var spennende. Man kunne blant annet se en eldre dame som gjennom sitt 50 år lange engasjement for barn og unge i bygda hadde stekt omtrent 192 000 vaffelplater servert med rømme og syltetøy. Etter et vellykket inkluderingsprosjekt var ikke vaffler lenger spennende, men sammen med noen damer fra Vietnam lagde hun vårruller til alle som ville ha. Hun var fornøyd med å ha lært å lage noe som hun fra før ikke visste hva var.”

På hvilken måte kan inkludering av etniske minoriteter skape mangfold i organisasjonen?



Foto: Sambåndet

### Hvorfor er vi selv frivillige?

Organisasjonslivet i Norge er tradisjonsrikt, og mange opplever det som en viktig og naturlig del av det norske samfunnet. Men for de som ikke kjenner til det historiske aspektet ved det norske organisasjonslivet, er ikke det alltid like selvsagt.

Det å skulle forklare et begrep som frivillighet og hva som ligger bak det, er svært viktig for å kunne

skape interesse for deltakelse i frivillige organisasjoner. Samtidig tvinger det oss til å tenke på hva frivillighet er, hva som er drivkraften bak frivilligheten, og særlig hva som gjør at vi selv velger å bruke fritiden i vår organisasjon, i vårt lokallag.

Det kan bringe inn mye positiv energi i et lokallag å få muligheten til å forklare eller vise fram sine interesseaktiviteter for nye medlemsgrupper. Vi får kanskje spørsmål om ting vi tar for gitt. Vi opp-

lever kanskje også aktivitetene på en ny måte, eller ser at det er rom for å endre dem for å utvikle oss og lære noe nytt.

#### TENK ETTER:

Hvorfor er du med i ditt lokallag? Hvordan kan du på en engasjerende måte forklare nye medlemmer hva dere gjør, og hvorfor?

### Vi skaper fellesskap og tilhørighet

Frivillige organisasjoner er møteplasser som aktiviserer, engasjerer og skaper arenaer for samhandling. Å delta i frivillige organisasjoner gir oss en følelse av identitet og tilhørighet. Vi blir en del av et større fellesskap og får mulighet til å drive med det vi er interessert i, sammen med andre. Samtidig får vi muligheten til å lære av hverandre, til å bidra i lokalsamfunnet, og til å bety noe for andre mennesker. Vi realiserer oss selv gjennom å delta i frivillig arbeid.

### Viktig for lokalsamfunnet

Frivillige organisasjoner er viktige og nødvendige bidragsyttere i arbeidet for et inkluderende samfunn for alle. Et lokallag som aktivt jobber med inkludering, er med på å skape et bedre lokalsamfunn.

#### TIL DISKUSJON:

På hvilken måte er lokallaget ditt aktivt i lokalsamfunnet? Kan lokallaget ditt bidra til å inkludere etniske minoriteter? På hvilken måte?

Å satse på inkludering i frivillige organisasjoner handler i stor grad om å dele tid sammen, dele på nettverk, og bryte ned skiller basert på kulturell og geografisk bakgrunn. I stedet for å fokusere på forskjellene mellom "oss" og "de andre", søker vi likhetene, det vi sammen er interessert i, enten det er korsang, fotball, håndarbeid eller friluftsliv. Gjennom det frivillige arbeidet utvikler vi oss selv som enkeltmennesker, samtidig som vi gjør noe viktig for lokalmiljøet.

## Noen fakta fra Statistisk sentralbyrå

Ved inngangen til 2016 var det 199 400 personer med flyktningbakgrunn bosatt i Norge. Til sammen utgjorde de 3,8 prosent av landets folketall, og 29 prosent av alle innvandrere i Norge. Samlet er det fremdeles flest med flyktningbakgrunn fra Somalia, etterfulgt av Irak og Eritrea.

Personer med flyktningbakgrunn fra Syria har hatt den kraftigste tilveksten blant flyktninggruppene. Per 1. januar 2016 var det registrert 9 100 personer med flyktningbakgrunn fra Syria, mens det tilsvarende tallet var 4 900 året før.

Det bodde personer med flyktningbakgrunn i 416 av landets 428 kommuner. I 34 av kommunene utgjorde de en gruppe på minst 1 000 personer. Flest bodde det i Oslo, med 46 600, Bergen med 10 300, og Trondheim med 6 800.

23 prosent av alle med flyktningbakgrunn er bosatt i hovedstaden, og de utgjør 7 prosent av den totale folkemengden i Oslo. Den høyeste andelen med flyktningbakgrunn per 1. januar 2016 finner vi i Vadsø kommune hvor personer med flyktningbakgrunn utgjør 11 prosent av folkemengden.

Kilde: Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvgrunn/aar-flyktningbakgrunn> 16.08.2016.

#### TENK ETTER:

En ringerunde til noen borettslag på østkanten i Oslo viste at styrerepresentantene utelukkende var etnisk norske. Dette til tross for at nærmere 40 prosent av beboerne har etnisk minoritetsbakgrunn. Hva kan være årsakene til dette?

# Gruppearbeid til del 1:

## Er organisasjonen klar til å satse på inkludering?

Del inn i grupper på 3–5 deltakere. Workshoplederen vurderer tiden og setter rammer for gruppenes arbeid.

Dette gruppearbeidet begynner med at deltakerne svarer på femten spørsmål. Spørsmålene finnes du på neste side. Workshoplederen kan kopiere opp arket og dele det ut til deltakerne. Deltakerne fyller ut spørsmålsarket hver for seg. De får ti minutter på å svare på spørsmålene. Etter spørsmålsrunden kan resultatene brukes som utgangspunkt for diskusjon enten i gruppe eller i plenum.

Når alle har svart på spørsmålene, kan man regne sammen poengsummen sin. Ja gir 1 poeng, nei eller vet ikke gir 0 poeng. Deretter regner gruppene ut gjennomsnittscoren. Legg så sammen gjennomsnittscoren til alle gruppene.

Dersom gruppene totalt sett får en høy poengsum, er organisasjonen klar til å begynne å jobbe med rekruttering og inkludering. Dersom de får en lav poengsum, bør man kanskje sette mer fokus mer på organisasjonskulturen før man begynner med selve inkluderingsarbeidet.

### Knekk inkluderingskoden

Velkommen til Frivillighet Norges inspirasjonsbank. Her får du svar på hvordan man rekrutterer over tjue nye frivillige i løpet av en måned, hva man skal med forbilder, og råd om hvordan man får med foreldrene. Viktigst av alt får du vite en ting og to om åpenhet i praksis. Frivillige og frivillige organisasjoner viser hvorfor det å bli sett, og det å få dele av seg selv er viktig. Her får du råd og innblikk i den norske frivilligheten - til inspirasjon for organisasjoner som vil bli mer inkluderende. Ta en kikk!

[www.inkluderingskoden.no](http://www.inkluderingskoden.no)

## Om betydningen av innvandrerforbilder

**- Jeg har et stort nettverk og da kan man få til mye. Mange sier at de vil bli som meg. Da sier jeg bare at det ikke er noe vanskelig. Du må bare engasjere deg og jobbe frivillig.**

**Hiam Al-Chirout, leder for Arabisk forening i Larvik**

*Kilde: Inkluderingskoden.no*

## 15 spørsmål

Kryss av for ja/nei/vet ikke på spørsmålene under.

	Ja	Nei	Vet ikke
1. Vil du si at du ble godt mottatt og inkludert da du begynte i lokallaget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vil du si at lokallaget du er med i har et godt miljø for alle medlemmene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Har du venner med etnisk minoritetsbakgrunn som du omgås?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vet du om lokallaget har retningslinjer for bruk av alkohol?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Vil du si at lokallaget har fornyet seg med nye aktiviteter eller måter å organisere dem på de siste to årene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tror du at personer med minoritetsbakgrunn kan tilføre lokallaget viktige ressurser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Har du noen gang fortalt om aktivitetene i lokallaget til andre i lokalmiljøet og invitert dem være med?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Er det gode muligheter for å lære noe nytt i lokallaget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Vil du si at dere som er med i lokallaget er positive til mennesker som er annerledes enn dere selv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Vet du om lokallaget har forsøkt å jobbe med medlemmenes trivsel i løpet av de to siste årene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Vil du si at dere som er med i lokallaget har en variert bakgrunn og spiller lokalbefolkningen der dere bor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Vil du si at lokallaget du er med i er flink til å vise seg fram i lokalmiljøet og fortelle om muligheten til å være med?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Vil du si at alle i lokallaget vil være åpne og inkluderende overfor nye medlemmer med minoritetsbakgrunn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Synes du det er lett å få gjennomslag for nye tanker og ideer i lokallaget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Har du noen gang fortalt om aktivitetene i lokallaget til noen med etnisk minoritetsbakgrunn og spurt om de vil være med?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Foto: Norsk Teaterråd



Foto: Oslo Sportsklubb



Foto: Najonalforeningen for folkehelse

# Del 2: Hvordan inkludere personer med etnisk minoritetsbakgrunn i frivillige organisasjoner?

I denne delen av workshopen skal vi ta for oss tips, eksempler og erfaringer fra frivillige organisasjoner som har jobbet med inkludering. Temaet er delt inn i de tre hovedpunktene **organisationskultur, rekruttering og inkludering**.

Inkludering er noe som går igjen i både organisationskultur og rekruttering, men her setter vi det opp som et eget punkt, først og fremst for at strukturen her skal bli den samme som i metodeskjemaet som følger i gruppearbeidet. Workshoplederen skal guide deltakerne gjennom alle punktene. Det er viktig å få fram de ulike poengene. Deltakerne noterer seg punkter som de synes virker relevante og interessante, underveis.

## Skap en inkluderende kultur

Å inkludere mennesker med en annen kulturbakgrunn kan være en utfordring både for lokallaget og den nye personen. Ofte vil det utfordre en del forestillinger vi gjerne tar for gitt. Som tidligere nevnt kan lokallag eller organisasjoner av og til henge fast i gamle tradisjoner og vaner som gjør at man er opptatt av én type mennesker, én type kompetanse eller én bestemt måte å arbeide på. Men hvis vi skal bli en inkluderende organisasjon, må vi tørre å utfordre de fastgroddede forestillingene og være åpne for nye ideer og impulser.

### Er vi inkluderende nok?

Oppfordre styret og medlemmene til å reflektere over om det er noe ved foreningen eller aktivitetene som kan virke ekskluderende. Alle organisasjoner

har sin egen kultur, og det er viktig å diskutere om det er noe dere kan forandre på for å få flere til å føle seg velkommen. Finnes det tiltak lokallaget kan sette i gang for å forbedre organisationskulturen?

### SE PÅ EKSEMPLENE NEDENFOR OG DISKUTER:

Norsk Folkehjelp har i flere år tilbudt metoden "menneskebiblioteket" for å jobbe med holdninger og motvirke fordommer. Her kan du møte virkelige mennesker som forteller sine historier og svarer på spørsmålene dine. Gjennom dialog og samtale med "bøkene" blir fordomsfulle oppfatninger utfordret og gir "leseren" sjansen til å lære noe nytt. Menneskebiblioteket er en møteplass for deg som vil lære mer om mennesker vi kanskje sjelden har kontakt med – men som vi ofte har meninger om. Hva vet du egentlig om asylsøkere, muslimer eller somaliere?

Røde Kors Ungdom arrangerer rollespillet "På flukt" der deltakere får oppleve hvordan det er å være flyktning i 24 timer. Spillet foregår hovedsaklig utendørs, og Røde Kors Ungdoms instruktører spiller byråkrater, grensevakter og andre roller. Målet med rollespillet er å motvirke fremmedfrykt og rasisme ved å øke deltakernes forståelse for hva det innebærer å være en flyktning, og hva de går gjennom.

## Om åpne invitasjoner

**- Når lokallag setter inn annonser i lokalavisene er det fort gjort at overskriften blir "medlemsmøte", mens det nederst, med liten skrift står "åpent for alle". Om man skriver "temamøte" isteden, blir det tydelig at hvem som helst kan komme.**

Ingrid Grene Henriksen, Norges Bygdekvinnelag

Kilde: Inkluderingskoden.no

### Ta tak i holdningene

Hvordan er holdningene til forskjellighet blant medlemmene i lokallaget? Kan negative holdninger hindre rekruttering og inkludering av nye medlemmer? Diskuter hvordan dere kan jobbe med holdninger i organisasjonen på en god måte.

### Sørg for at alle trives på møtene

Organisasjoner utvikler ofte sin egen møtekultur som ikke alltid er like forståelig for nye medlemmer. Eksempler på dette er vanskelig språk på møter, rigide møteregler, personer som henger seg opp i detaljer, eller ekskluderende hersketeknikker som favoriserer de som kan mye, eller som har lang fartstid i organisasjonen. For en person som kommer utenfra og inn i en slik møtekultur, kan det oppleves som både avskrekkende og lite inkluderende.

### Lag tydelige rammer for alkoholbruk

Alkoholbruk i organisasjoner kan virke ekskluderende for både eksisterende og nye medlemmer. Det kan være nyttig å diskutere om lokallaget kan sette noen rammer for i hvilke situasjoner det kan nytes alkohol, og mer generelt om hva slags alkoholkultur medlemmene ønsker.

### Kan vi inkludere familien mer?

Mange mener at det er viktig at familien kan gjøre noe sammen på fritiden. Kan det i større grad

legges til rette for at hele familien kan være med på aktiviteter? Finnes det aktiviteter som barn eller foreldre kan delta på i forbindelse med møter og arrangementer?

### Tilpass tidspunkter for møter og arrangementer

Det er viktig at møter og arrangementer finner sted slik at flest mulig har anledning til å delta. Mange med etnisk minoritetsbakgrunn har forpliktelser i forbindelse med familie eller utøvelse av religion på bestemte tidspunkter på dagen og i høytider. Vær bevisst dette og sørg for god dialog, slik at det er mulig å tilpasse tidspunkter for møter og arrangementer.

#### DISKUTER PÅSTANDENE UNDER:

Det er ikke alle kulturer som har samme syn på tid og tidsfrister. I Norge har vi en rigid tidsoppfatning, der tid oppfattes som et begrenset gode, og der vi må overholde tidsfrister. Andre kulturer kan ha en mer flytende tidsoppfatning, der tidsfrister eller møtetidspunkter ikke nødvendigvis er absolutte.

### Mat – tilby flere alternativer

Det kan være lurt å ha alternativer til den vanlige



maten lokallaget alltid har servert. Nye medlemmer kan være vegetarianere eller spiser kanskje ikke svinekjøtt. Forsøk å ha valgmuligheter for mat, men viktigst av alt; husk å spørre nye medlemmer hva de eventuelt ikke kan spise.

### Skap tillit hos foreldrene

For organisasjoner som driver med aktiviteter for barn og unge, er det viktig å skape tillit, trygghet og forståelse hos foreldre. Dette kan bare gjøres gjennom personlig kontakt. Her må dere formidle tanken om at det er bra for barn og unge å være med i lokallaget, og at det gir muligheter både innenfor utdanning, jobb og nettverk.

Dere bør også legge vekt på at lokallaget er et trygt og godt sted å være og å delta. Særlig er det viktig å kommunisere hvordan gutter og jenter omgås, og hvordan eventuelle overnattingsturer gjennomføres. Foreldrene bør få anledning til å komme til lokallagets møter eller arrangementer når de måtte ønske det.

#### DISKUTER PÅSTANDENE UNDER:

Barneoppdragelse er forskjellig fra kultur til kultur. Det er ikke alltid like lett for etnisk norske foreldre å forstå hvorfor minoritetsbarn er oppe så lenge om kvelden og leker i bakgården til etter vanlig sengetid. I Norge følger man gjerne den individualistiske modellen i barneoppdragelsen der små barn har strenge regler og tett oppfølging av foreldre, og etter hvert som de kommer i tenåra, får de større og større frihet og flere valgmuligheter. I en mer kollektivistisk kultur får små barn stort rom til å utvikle seg og utforske sine omgivelser, men etter hvert som barna vokser til, blir det tettere oppfølging fra foreldrene med regler, krav og plikter.

## Flere nye medlemmer - hva skal til?

#### DISKUTER SITATET UNDER:

“Jeg synes det er vanskelig å bli kjent med nordmenn. I borettslaget der jeg bor, sniker alle seg rundt i trappeoppgangen som fremmede, uten en gang å hilse på meg.”

Det er ikke alltid like lett å bli kjent med etnisk norske nordmenn. Vi er kanskje ikke så gode på åpenhet og “small talk” med mennesker vi ikke kjenner. Når vi derimot først blir kjent og varme i trøya, har vi et stort sosialt potensial. Vi velger hvilke rom vi vil være sosiale i. Bussturen hjem og gåturen opp til leiligheten der vi bor, er privat tid der vi ikke er så åpne for å smile, hilse på og snakke. På korøvelse, i fotballklubben eller i lokallaget er vi derimot mer sosiale og utadvendte. Det er vår sosiale arena der vi blir kjent med nye mennesker. Det at vi bare er sosiale når vi selv velger det, er ikke opplagt for personer med en annen bakgrunn enn vår egen.

Ofte handler rekruttering om at nye medlemmer selv oppsøker lokallaget. Det er gjerne slik at lokallaget ikke jobber aktivt for å skaffe seg nye medlemmer. Dette fører til at vi først og fremst rekrutterer fra de miljøene som allerede kjenner oss. I noen organisasjoner går medlemskap i arv. For å rekruttere nye medlemsgrupper må vi derfor ta aktivt grep om rekrutteringsarbeidet.

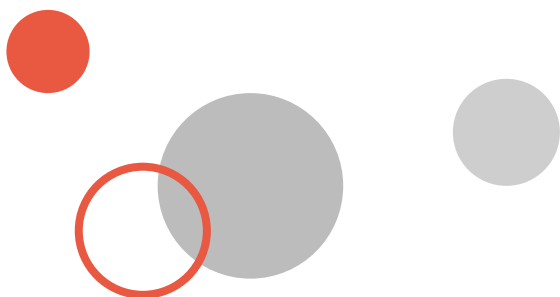
### Hvem er medlemmer, og hvordan er de rekruttert?

Undersøk sammensetningen blant medlemmene i lokallaget. Hvilken bakgrunn har de? Hva jobber de med? Hvilke andre interesser har de? Finn ut hvordan de ble medlem, og hva som gjorde at de fikk lyst til å bli en del av lokallaget. Bruk det som kom fram til å presentere lokallaget for nye medlemmer.

Husk at det er mange forskjellige grunner til å bli medlem. Kanskje er det de sosiale aktivitetene som lokker? Bruk det dere har – ikke tenk for snevert.

### Lag en rekrutteringsstrategi

Lag en rekrutteringsstrategi der én eller flere i



lokallaget har ansvaret for å finne rekrutterings-tiltak og rekrutteringsarenaer. Sett klare mål og angi en tidsperiode for gjennomføringen.

### Hvilke målgrupper er aktuelle?

Det kan kanskje være lurt å konsentrere seg om spesifikke målgrupper innad i miljøet som dere ønsker å nå ut til. Hvis dere går ut for bredt, risikerer dere å ikke nå ut til noen. Finn ut hvilke målgrupper det kan være mest aktuelt å nå ut til i første omgang.

### Det handler om å spørre

En spørreundersøkelse blant unge med etnisk minoritetsbakgrunn viser at svært få har opplevd å bli spurt om å bli med i en frivillig organisasjon. Hvordan kan vi forvente at noen kommer til vårt lokallag uten å vite at tilbudet eksisterer, eller uten å ha møtt noen som er med? Rekruttering kan gjøres av medlemmer som forteller om organisasjonen og aktivitetene, og som inviterer nye medlemmer til å komme på besøk. Direkte og personlig kontakt er mye mer effektivt enn oppslag på nærbutikken. I mange kulturer er det heller

## Rekrutter de du ikke kjenner fra før!

Frivillig.no er en digital oppslagstavle for frivillige oppdrag. Nettsiden skal gjøre det enklere å rekruttere frivillige og enklere å bli frivillig. Frivillig.no er gratis, og kan brukes både av organisasjoner registrert i frivillighetsregisteret og av kommunale frivilligsentraler, menigheter og kulturfestivaler som ikke kan frivillighetsregistreres.

Man registrer organisasjonen eller lokallaget på Frivillig.no deretter kan man legge ut oppdrag. Oppdragene kan være store eller små, langvarige eller kortvarige. Folk finner det oppdraget som passer for dem og sender en melding til deg, Så er det opp til din organisasjon å ta kontakt med dine nye frivillige og invitere dem med! Frivillig.no er drevet av Frivillighet Norge med støtte fra Kulturdepartementet, Oslo Kommune, Gjensidigestiftelsen og Sparebankstiftelsen.

[frivillig.no](https://frivillig.no)

## Rekrutteringstips

**- Havva i Den Norske Turistforeningen i Drammen er overbevist om at DNT-aktivitetene øker livskvaliteten til deltakerne. Hun deltar på foreningsmøter på kveldstid og søndager og rekrutterer kvinner i køen i innvandrerbutikker. Hun har blitt invitert hjem til folk og i bryllup og takker alltid ja. Arbeidet har båret frukter. På en DNT aktivitetsdag på Strømsåsen i 2013 kom 1000 deltakere, 70% hadde flerkulturell bakgrunn.**

*Kilde: Inkluderingskoden.no*

ikke vanlig at organisasjoner er åpne for alle. Man kommer ikke uten å ha blitt personlig inviterte.

### Lag et rekrutteringsarrangement

Finn nye måter å vise fram lokallaget på. Det kan være en god idé å vise fram praktiske aktiviteter framfor vanlige stands eller informasjonsmøter. Å presentere seg på en torgdag eller et større arrangement i lokalmiljøet kan være positivt. Kanskje kan åpne kvelder med matservering være en mulighet for å vise dere fram og få nye medlemmer? Hvorfor ikke arrangere en tur eller gjøre en aktivitet som er ny for alle, og invitere bredt i lokalmiljøet?

### Finn nye rekrutteringsarenaer

Oppsøk nye miljøer, fortell om organisasjonen og inviter til å komme på besøk. Dersom dere har aktiviteter for barn og unge, kan det kanskje være lurt å forsøke å informere for skoleklasser og på foreldremøter. Vær direkte og husk at personlig kontakt og engasjement er viktig.

Kanskje går det an å ta en runde i nabolaget og fortelle om muligheten til å bli med. Organisasjoner kan også bli flinkere til å nå ut på asylmottak, frivillighetssentraler, internasjonale sentre, læresteder som driver med norskopplæring, minoritetsorganisasjoner, arbeidsplasser og for eksempel trossamfunn.

#### SE PÅ EKSEMPELET UNDER OG DISKUTER:

Norges Musikkorps Forbund har satt mangfold på dagsorden og har blant annet gjennomført prosjekt med korpsaktiviteter og musikkopplæring på Landås avlastnings- og transittmottak i Bergen. Dette gir gode opplevelser for beboerne på mottaket. Senere, når de blir bosatt i en kommune så vet de hva et skolekorps er. Da har de allerede fått prøvd seg litt på et instrument, og det blir lettere å ta kontakt.

### Får nye medlemmer den informasjonen de trenger?

Hvordan er informasjonen om organisasjonen? Finnes det gode brosjyrer som forklarer hva organisasjonen gjør? Finnes det brosjyrer på andre

språk enn norsk? Er nettsidene gode? Finnes det informasjon som forklarer hva det vil si å være med, og hva man får igjen for å bli medlem? Hvem styrer organisasjonen? Hvordan kan man bli med? Hvem man skal henvende seg til? Hvor mye koster det?

Slike spørsmål kan kanskje virke opplagte for oss med organisasjonsbakgrunn, men slike ubesvarte spørsmål er ofte grunnen til at flere med etnisk minoritetsbakgrunn ikke deltar i frivillige organisasjoner. I mange land er ikke organisasjonsfrihet en selvfølge. Enkelte forbinder kanskje organisasjonsliv med deltakelse i en motstandsbevegelse eller risikofylte undergrunnsaktiviteter. Det gjelder å avmystifisere hva frivillige organisasjoner er og gjør. Vurder informasjonen og kontakt sentralledet med forslag til forbedringer.

### Oppsøk nøkkelpersoner

Dersom dere kan tenke dere å inkludere personer fra en bestemt gruppe til lokallaget, er det svært nyttig å invitere ressurspersoner fra denne gruppen. Dersom det for eksempel bor mange tamiler i lokallagets nærmiljø, prøv å få kontakt med en ressursperson med tamilsk bakgrunn som kan komme på et møte med dere. Spør litt rundt for å få navn på personer dere kan kontakte; kanskje det finnes en egen tamilsk organisasjon i lokalmiljøet? Hvis det er et asylmottak i nærheten, kjenner de kanskje noen som er aktuelle? Er det noen som er med i andre lokallag? Er det noen som jobber i kommunen?

Det kan kreve tid og innsats å finne ressurspersoner. Men dersom dere får til dette, kan gevinstene være store. Slike ressurspersoner kan for det første gi mange nyttige innspill i planleggingsprosessen. Kanskje har vedkommende tanker om hvorfor ingen fra denne gruppen deltar i frivillige organisasjoner. Men minst like viktig er det at personen kan være en god ambassadør for dere og hjelpe dere til å bli kjent med et nytt miljø. Det vil også være enklere for flere med etnisk minoritetsbakgrunn å begynne i lokallaget dersom de ikke er de eneste.

#### TENK ETTER:

Vet dere om noen nøkkelpersoner i lokalmiljøet med kjennskap til etniske minoritetsmiljøer?

## Inkluderings tiltak i organisasjonen

### Ønsker vi å være en åpen og inkluderende organisasjon?

Det er viktig at alle lokallag stiller seg dette spørsmålet. Se på sitatet under.

*“Selvfølgelig er vi for at samfunnet må være mer inkluderende. Vi er positive til inkludering, men vi vet ikke helt om vi har ressurser til å gjøre så mye aktivt. Vårt lokallag og våre aktiviteter er selvsagt åpne for dem som kommer til oss, men vi sliter nok som det er med å få medlemmer og tillitsvalgte til å påta seg oppgaver. Vi har ikke mulighet til å etterfølge sentralleddets ønsker om at alle lokallag skal bli mer inkluderende, dessuten bor det ikke så mange her med etnisk minoritetsbakgrunn. Det er i Oslo de bor. Det virker ikke helt som sentralletet forstår hvordan det er å drive et lokallag i organisasjonen.”*

Virker dette kjent? I mange organisasjoner kan lokallaget ha følelsen av at sentralletet eller offentlige myndigheter forsøker å presse på dem oppgaver som ikke har noe å gjøre med det de er interessert i, nemlig å få gjennomført aktivitetene sine. Hvilken agenda har egentlig sentralletet for å bruke lokallaget og fortelle dem hva de skal gjøre? Det er helt sentralt at lokallagene vet hva de vil. Er det noen grunner til at vi ikke kan, eller ikke vil sette i gang med inkluderende tiltak? Dette er en interessant diskusjon fordi den sier noe om spenninger mellom ulike nivåer eller ulike aktører. Denne tankegangen kan også overføres til forholdet mellom minoritets- og majoritetsgrupper i samfunnet, og dermed være med på å skape forståelse for spenningen mellom disse.

#### **DISKUTER:**

**Hvorfor er det viktig at lokallaget som helhet ønsker å satse på å bli mer inkluderende?**

### Spill på felles interesse og engasjement

Man trenger ikke mye og avansert kompetanse for å bli en mer inkluderende forening. Mange tror de må lese seg opp før foreningen setter i gang tiltak, men det viktigste er faktisk å snakke

med den som kommer til dere, kommunisere godt og være tydelig. Ikke vær redd for å stille spørsmål eller å si eller gjøre noe feil. Sammen skal dere danne grunnlaget for at personen får en fin tid i organisasjonen og får lyst til å gi av sin tid. Interessen, det vi gjør i lokallaget, er grunnen til at vi møtes, er sammen og inkluderer hverandre.

#### **DISKUTER DISSE UTSAGNENE:**

Nye medlemmer er gode investeringer – bruk tid på hver enkelt av dem.

Bli kjent med nye medlemmer som personer, ikke som representanter for en gruppe.

Nye medlemmer er nye medlemmer, ikke prosjekter.

### Vis forståelse for språk- og kommunikasjonsproblemer

Språk og kommunikasjon kan være en utfordring, og i tillegg er det tusenvis av sosiale koder som hele tiden skal bli oppfattet, tolket, forstått og respondert på. Dette kan ofte være forutinntatte sosiale koder, væremåter og regler for oss som har vokst opp i og kjenner kulturen, men svært vanskelig å avkode for noen som kommer fra en annen kultur.

Organisasjonskulturen, det som er spesielt for vår organisasjon eller vårt lokallag, kommer som enda et lag med forutinntatthet som må tolkes og forstås. Dette kan føre til misforståelser og stiller store krav til tydelighet. Vær oppmerksom på at noen kulturer tolker mye ekstra inn i situasjonen rundt et budskap. De fokuserer mye på indirekte kommunikasjon. Det som ikke blir sagt, kan være viktigere enn det som blir sagt. I Norge har vi en veldig direkte kommunikasjonskultur der vi forholder oss til det som blir sagt.

#### **TENK ETTER:**

Et budskap kan forstås forskjellig. Vi må kommunisere så alle forstår oss riktig.

---

## Om verdien av planleggingsprosess og ringvirkninger

# - Tilbudet om matskole skal lære barna om mangfold, men bidrar også til at voksne kommer sammen.

Selena Konjhodzic, Sør-Trøndelag 4H Matskole Etnisk

Kilde: Inkluderingskoden.no

---

### Planlegg inkluderingsprosesser godt internt

Ved å gjennomføre denne workshopen er dere godt i gang med å planlegge hvordan dere kan gjennomføre en spennende inkluderingsprosess i organisasjonen eller i lokallaget. Før dere setter i gang, er det lurt å klargjøre hva som er målet for tiltakene, og hvilket ambisjonsnivå dere skal ha. Ambisjonsnivået bør ikke være for høyt til å begynne med. Det å skape en inkluderende organisasjon med medlemmer med forskjellig etnisk bakgrunn er en langsiktig prosess, og dere må ikke regne med de helt store resultatene med en gang.

Det kan også være lurt å sette opp noen delmål, slik at det er lett å se framgangen. Et delmål kan for eksempel være å få til et felles arrangement med en minoritetsorganisasjon eller en minoritetsgruppe, eller å gjennomføre et åpent arrangement på et torg eller liknende i et område der mange fra målgruppen bor. Der kan dere informere om organisasjonen, og potensielle medlemmer kan få prøve seg på aktiviteter dere driver med i organisasjonen eller i lokallaget.

### Få foreldrene med på laget

Foreldreengasjement er helt sentralt i organisasjoner som driver barne- og ungdomsaktiviteter. For å få med foreldrene må dere være tydelige på å formidle hva frivillighet er, og hva som forventes av foreldrene. Noen tror kanskje at tilrette-

legging av aktiviteter for barn og unge i frivillige organisasjoner er en betalt jobb. I England er det for eksempel vanlig at fotballaktiviteter er nært knyttet opp mot skolen med betalte trenere. I Norge forventes det i større grad at foreldrene skal bidra og gjøre en innsats både for egne og andres barn.

Det krever både tid og ressurser å kommunisere med foreldre på en god og hensiktsmessig måte. Det er likevel nødvendig for å skape tillit og trygghet til aktivitetene vi driver med. God kommunikasjon er også viktig for å skape klarhet rundt hvilke krav og plikter som følger både barn og foreldre ved et medlemskap. Det kan også være lurt å tenke på at aktivitetene og arbeidet rundt disse er en sosial arena, også for foreldre. Hvordan kan foreldregruppa inkludere hverandre slik at flere får lyst til å bidra aktivt for barna i lokalmiljøet?

#### DISKUTER EKSEMPELET UNDER:

Sportsklubben Djerv på Møhlenpris i Bergen har hatt fokus på økt foreldreengasjement. Med flere unge fotballspillere med etnisk minoritetsbakgrunn har de laget en instruksjonsvideo med kommentarspor på ulike språk, som forklarer hvordan klubben drives, og hva som forventes av både barn og foreldre.



### **Skap trygghet med en fadderordning**

En fadderordning for å ta vare på nye medlemmer som kommer til lokallaget, kan være et godt tiltak. Det er fint å ha en person å ringe til dersom man har spørsmål, en person som gjør veien inn i organisasjonen litt kortere. Her kan det være lurt å bruke personer som er flinke til å kommunisere, og som skaper tillit.

### **Er økonomi en hindring for å delta?**

Det kan koste penger å være medlem i en frivillig organisasjon, noe som kan være en barriere for å bli med. Dersom man trenger utstyr som koster penger, kan det være en god idé å ha utstyr som kan lånes ut i en prøveperiode. Medlemskontingent kan også være en barriere siden mange synes det virker rart å betale penger for å bidra til frivillig arbeid. Vi må kommunisere tydelig hva

medlemskontingenten går til. En løsning kan være å utsette betaling av medlemskontingent i en prøveperiode, eventuelt å subsidiere hele eller deler av kontingenten det første året.

### **Hva med egne aktiviteter for minoritetsgrupper?**

Noen frivillige organisasjoner har hatt gode erfaringer med å skape egne aktiviteter for minoritetsgrupper, med et mål om at disse skal inkluderes i organisasjonen etter hvert. Dette kan være et tiltak som passer i noen organisasjoner. Det å samles i en gruppe og møte noen som er i samme situasjon, skaper identitet, trygghet og selvsikkerhet. Dette er viktige tanker å ta med seg også for lokallag som jobber med å inkludere direkte. Det er alltid trygt å kunne ha med noen man kjenner, identifiserer seg med og føler et fellesskap til.

### **DISKUTER EKSEMPELET UNDER:**

Norges Blindeforbund har siden 2004 jobbet for å danne en nettverksgruppe for personer med minoritetsbakgrunn og synsnedsettelse. Gruppen arrangerer temamøter, turer, og kulturfester. Medlemmene utveksler erfaringer, gir hverandre gode tips og støtter hverandre. I dag er gruppen en del av Blindeforbundets fylkeslag i Oslo. På [www.inkluderingskoden.no](http://www.inkluderingskoden.no) kan dere lese mer om arbeidet i Blindeforbundet. For diagnoseorganisasjoner er ofte rekrutteringen basert på at nye medlemmer kommer av seg selv etter å ha fått informasjon fra helsepersonell eller personlig nettverk. Personer med etnisk minoritetsbakgrunn er en potensiell medlemsgruppe som disse organisasjonene må jobbe mer aktivt for å rekruttere.

### **Ikke mist motet dersom dere ikke lykkes første gang**

Nye personer som kommer til lokallaget, er kanskje interessert i å finne ut hvilke tilbud som finnes, før de velger hva de vil fortsette med. Det trenger ikke være et nederlag om noen velger å ikke delta. Samtidig kan det være interessant å

undersøke grunnene til at noen slutter, og om noe kan gjøres bedre neste gang. Når man søker å bli mer inkluderende, kan man ikke forvente at ting skjer av seg selv. Ta initiativer, men ha tålmodighet!

### **Kontakt og samarbeid med minoritetsorganisasjoner**

I Norge finnes det om lag 1000 minoritetsorganisasjoner. Disse finnes over store deler av landet. Dette er et bredt spekter av organisasjoner basert på etnisk bakgrunn, men også på tvers av bakgrunn og med stor bredde i interessefelt. Lokallag har med andre ord gode muligheter til å kunne kontakte og samarbeide med minoritetsgrupper eller organisasjoner. Minoritetsorganisasjonene er ressurser som har mye å bidra med i lokalsamfunnet.

Det er mange ulike måter å organisere aktiviteter på, og minoritetsorganisasjoner har ofte et annet perspektiv og andre måter å gjøre ting på. Ved å samarbeide med en minoritetsorganisasjon kan dere få mye erfaring og ny kunnskap. Dere kan for eksempel samarbeide om felles målsettinger i lokalsamfunnet og invitere medlemmer til hverandres aktiviteter, eller samarbeide om arrangementer.

Flere organisasjoner har hatt gode erfaringer med å samarbeide med minoritetsorganisasjoner. Del

## **Samarbeidsvett og gjensidige behov**

**Minoritetsorganisasjonen Likestilling, inkludering og nettverk og Den Norske Turistforeningen arrangerer turer og friluftsdager sammen. Da stiller DNT opp med instruktører for familiene i LIN for å lære dem om friluftsliv. DNT har som generelt formål å spre informasjon som gjør at flere tar naturen i bruk. Det er ofte LIN som legger opp til turene og ber Turistforeningen om hjelp til gjennomføring.**

*Kilde: Inkluderingskoden.no*



Foto: Hjelpekorps

erfaringer og få ny kunnskap ved å delta på hverandres møter og arrangementer.

### **Inkluderingsarbeidet må forankres**

Noen organisasjoner har søkt om og fått innvilget penger til et inkluderingsprosjekt. Organisasjonene har fått dekket utgifter til å lønne prosjektansvarlige, eller de har fått dekket utgifter til konkrete inkluderings tiltak. Et gjennomgående problem er at når prosjektet er avsluttet, slutter også arbeidet med inkludering i organisasjonen. Det kan være ulike grunner til dette, men én grunn kan være at prosjektet ikke har påvirket organisasjonskulturen tilstrekkelig.

En annen grunn kan være at den prosjektansatte har bygget seg opp en posisjon som "den eneste med inkluderingskompetanse i organisasjonen", den eneste med et nettverk som kan brukes i inkluderingsarbeidet, og den eneste som kan gjennomføre konkrete tiltak. Dette kan være et resultat av en organisasjonskultur der de som jobber i organisasjonen, forsøker å gjøre seg uunnværlig i stedet for å spre kunnskap og erfaringer i organisasjonen. Allerede i planleggingsfasen må vi derfor bruke god tid på å vurdere hvordan resultatene kan forankres, spres og brukes videre i organisasjonen, og hvordan vi kan skape kontinuitet i inkluderingsinnsatsen når prosjektstøtten tar slutt.



Å bli mer inkluderende trenger ikke å være dyrt. Målet med denne workshopen er blant annet å vise at organisasjonskultur, rekruttering og inkludering er naturlige deler av arbeidet i lokallag eller organisasjoner. Inkludering er ikke en bigeskjeft, men en del av grunnmuren for alt vi gjør – både når det gjelder vårt medlemsgrunnlag og vår eksistens som sådan.

### **Kan flerkulturelle kvelder være en start?**

Det finnes mange konkrete tiltak vi kan gjennomføre for å skape kontaktflater mellom lokallaget og personer med etnisk minoritetsbakgrunn i lokalmiljøet. Her er det bare fantasien som setter grenser!

Noe av det viktigste vi kan gjøre, er å tilpasse tiltakene til lokalmiljøet og lokallaget. Et tiltak som har

vært populært i flere lokallag i frivillige organisasjoner, er å invitere personer med minoritetsbakgrunn til flerkulturelle kvelder der man presenterer mat, folkedrakter eller dans fra forskjellige kulturer. Slike aktiviteter kan være en god idé, og mange synes det er spennende.

Samtidig er det viktig å tenke på at de vi inviterer, ikke nødvendigvis ønsker å bli invitert til organisasjonen som representant for en annen kultur. Dette kan bygge opp under en følelse av å være annerledes. Utgangspunktet for vårt inkluderingsarbeid er at lokallaget har aktiviteter som vi ønsker at flere tar del i. Kanskje kan det være vel så bra å arrangere aktiviteter som ikke er spesielt "flerkulturelle" i seg selv, men der vi er bevisste på å invitere minoriteter til å delta.

---

## **Om hvordan man forholder seg til forskjeller**

**De frivillige Melafestivalen er i alle aldre og fra flere verdensdeler. Frivilligkoordinatør Hafsa Maqbul snakka i løpet av festivalen spansk, norsk, engelsk og somalisk.**

**– Det handler mest om å forstå sosiale koder når man jobber med forskjellige folk. Med store karer fra Gambia tar jeg en jovial tone. Ei jente fra Somalia kaller jeg «søster» og behandler henne deretter.. Likevel er det ikke forskjellene som har størst betydning. Aller mest handler det om å vise alle de frivillige at de gjør en god og verdifull jobb.**

*Kilde: Inkluderingskoden.no*

# Gruppearbeid til del 2: Inkluderingsiltak i organisasjonen

## Dette gruppearbeidet er delt i tre deler:

- Den første delen er en idémyldring om konkrete inkluderingsiltak.
- Den andre delen går ut på å planlegge hvordan disse tiltakene kan gjennomføres.
- Den siste delen er et forslag til hvordan man kan evaluere tiltakene som har blitt satt i verk.

### 1. Idémyldring om tiltak

Vurder hvor mye tid som gjenstår, og sett klare rammer for gruppearbeidet.

I heftet finnes det flere eksempler på mulige tiltak. I utgangspunktet er det svært mange forskjellige tiltak en organisasjon eller et lokallag kan fokusere på når det dreier seg om organisasjonskultur, rekruttering og inkludering. Gruppene skriver ned og snakker om alle forslagene de kan komme på.

Det finnes forskjellige måter å gjennomføre en slik idémyldring på. Hver gruppe må selv velge den metoden de mener er mest hensiktsmessig. Her er fire forskjellige metoder som kan brukes:

1. Hver og en tenker på noen konkrete tiltak og noterer det ned på et ark. Grappa diskuterer deretter de ulike ideene.
2. Grappa går gjennom tipsene og eksemplene på tiltak fra heftet og forsøker å vurdere hvilke tiltak som kan passe til lokallagets eller organisasjonens situasjon.
3. Grappa bruker en flippover eller et A3-ark og skriver opp de tre områdene organisasjonskultur, rekruttering og inkludering øverst på arket. Deltakere skriver tiltak hver for seg på post it-lapper og setter dem under én av de tre overskriftene på det store arket. Post it-lappene grupperes i tiltak som likner på hverandre, og grappa diskuterer deretter de ulike tiltakene.
4. Grappa sitter ved et bord som det er mulig å gå rundt. En flippover eller et A3-ark ligger midt på bordet, og deltakerne i grappa får hver sin tussj. Deltakerne begynner å gå sakte rundt bordet og skriver ned stikkord på tiltak som de kommer på. Grappa setter seg deretter ned og går gjennom stikkordene. Den som har skrevet stikkordet, forklarer og utdyper underveis.

## 2. Planlegge gjennomføring av tiltak

I denne delen skal workshoplederen forsøke å styre en god plenumsdiskusjon om konkrete inkluderingstiltak. De ulike forslagene til tiltak settes inn i skjemaene på side 28-30. Del inn tiltakene i tiltak på lokalt og sentralt nivå. Se eksempel på tiltaksskjema for lokallag på side 26.

Her er det viktig å sammen vurdere om tiltakene er gjennomførbare, og å delegere dem bredt. Det er også viktig at én person får ansvaret for å være koordinator slik at alle de ulike tiltakene blir gjennomført. Bruk gjerne tavle eller flippover.

Workshoplederen kan kopiere opp skjemaene på de to neste sidene og dele dem ut til deltakerne.

## 3. Planlegge evaluering av tiltak

I denne tredje og siste delen skal deltakerne planlegge hvordan inkluderingstiltakene kan evalueres i etterkant.

1. Evaluering av skjemaet med tiltakene. Workshoplederen ber deltakerne om å vurdere de ulike tiltakene innenfor de ulike områdene organisasjonskultur, rekruttering og inkludering. Dersom noen av områdene ikke blir fylt opp med tiltak, kan workshopdeltakerne ta en runde på hva det er som gjør at de ikke kommer på tiltak på dette området.
2. Workshopdeltakerne ser på skjemaet for tiltakene og avtaler et tidspunkt for en samlet evaluering etter gjennomføring. Evalueringen bør finne sted innen 6-9 måneder etter workshoppen. Dersom dere er et lokallag, oppfordrer vi dere også til å sende inn en rapport til organisasjonens sentralledd slik at de kan få oversikt over hvilke lokallag som har vært gjennom en slik inkluderingsprosess.

Etter evalueringsmøtet og eventuell tilbakemelding kan dere starte en ny idéprosess og finne fram til nye tiltak eller justere tiltakene som er forsøkt tidligere.

Lykke til!

## Eksempel på tiltaksskjema lokalt nivå

	Tiltak	Ansvar	Tid	Mål	Notater
Organisasjonskultur	Gjennomføre denne workshopen for alle medlemmer.	Astrid	5. des	Skape engasjement i lokallaget.	Husk evaluering 20. mai
	Gjøre en analyse av organisasjonskulturen i lokallaget. Ha et særlig fokus på hva i organisasjonskulturen kan virke ekskluderende.	Asle og Kristin	19. jan	Legge fram forslag til tiltak.	
	Gjennomgang av lokallagets aktiviteter.	Trond	31. jan	Idéworkshop for forslag til nye aktiviteter eller prosjekt for å utvikle disse.	
	Skrive om lokallagets arbeid med organisasjonskultur, rekruttering og inkludering i lokallagets årsrapport.	Stine og Camilla	1. feb	Vise framdrift i inkluderingsarbeidet.	
	En person har ansvar for å koordinere tiltak og holde evalueringsmøte om 6 måneder.	Trond	20. mai	Samordne tiltak og evaluere gjennomføring.	
Rekruttering	To personer jobber med ulike rekrutteringstiltak i lokallaget.	Åge og Bernt	5. mars	Konkrete planer for videre arbeid.	
	Lage retningslinjer til alle medlemmer for aktiv rekruttering til lokallaget og iverksette dette.	Åge	15. jan	Sørg for å få skriftlige rutiner for å holde på kontinuiteten.	
	To personer jobber med å finne nye måter å nå ut med variert informasjon om lokallaget.	Bernt og Astrid	15. jan	Effektivisere informasjonsarbeidet.	
Inkludering	Kontakte kommune, frivillighetssentraler og andre for å finne ut hvor vi kan rekruttere nye medlemmer.	Kristin	20. des	Finne nye rekrutteringskanaler	
	Arrangere et felles arrangement sammen med en organisasjon eller gruppe med etnisk minoritetsbakgrunn.	Noralf og Stine	12. jan	Skape en plattform for framtidig samarbeid.	
	Finne en nøkkelperson som vi kan samarbeide med for å nå ut til minoritetsmiljø.	Noralf	20. jan	Skape samarbeid.	
	Kontakte det lokale asylmottaket og høre om vi kan komme og fortelle om hva vi kan gjøre, og invitere alle til å komme på besøk på en samling der vi viser fram det vi driver med.	Asle	1. april	Få tilbakemeldinger og forhåpentligvis skape interesse for lokallaget.	
	To personer får ansvar for å være faddere for nye medlemmer som kommer til organisasjonen.	Trude og Anders	Kontinuerlig	Sørge for å ha fokus på inkludering i forhold til nye medlemmer.	

## Tiltaksskjema lokalt nivå

	Tiltak	Ansvar	Tid	Mål	Notater
Organisa- sjonskultur					
Rekruttering					
Inkludering					

## Tiltaksskjema sentralt nivå

	Tiltak	Ansvar	Tid	Mål	Notater
Organisa- sjonskultur					
Rekruttering					
Inkludering					



Foto: Wanda Nathalie Nordstrøm

# Støtteark til workshopleder

Her er noen nøkkelpunkter du kan bruke som støtte når du gjennomfører workshopen.

## Del 1: Hvorfor er inkludering viktig?

- vi må utfordre oss selv og organisasjonen
- vi trenger nye medlemmer
- vi må følge med i tiden
- ulikhet skaper framdrift
- hvorfor er vi selv frivillige?
- vi skaper fellesskap og tilhørighet
- viktig for lokalsamfunnet

De frivillige organisasjonene kan få mye positivt utbytte av å bli mer inkluderende overfor etniske minoriteter:

- flere medlemmer
- økt rekrutteringsgrunnlag
- flere ressurser
- fornying og videreutvikling av aktiviteter
- utvikler både medlemmene og organisasjonen
- nye perspektiver og ny kunnskap
- en åpnere organisasjonskultur
- mer innflytelse i samfunnet
- skape et godt lokalmiljø
- engasjere enkeltmennesker



## Del 2: Hvordan inkludere personer med etnisk minoritetsbakgrunn i frivillige organisasjoner?

### Skap en inkluderende kultur

- utfordre fastgrodde holdninger, tradisjoner og vaner
- undersøkelse av lokallaget – er vi inkluderende nok?
- jobbe med holdninger blant medlemmene
- møtekultur – sørg for at alle trives
- alkoholbruk – diskuter rammer
- aktiviteter for hele familien?
- tidspunkt for møter og arrangementer
- mat: tilby flere alternativer
- skap tillit hos foreldrene

### Flere nye medlemmer – hva skal til?

- hvem er medlemmer, og hvordan er de rekruttert?
- lag en rekrutteringsstrategi
- hvilke målgrupper er aktuelle?
- det handler om å spørre
- finn nye rekrutteringsarenaer
- lag et rekrutteringsarrangement
- får nye medlemmer den informasjonen de trenger?
- oppsøk nøkkelpersoner

### Inkluderingsiltak i organisasjonen

- ønsker vi å være en åpen og inkluderende organisasjon?
- spill på felles interesse og engasjement
- vis forståelse for språk- og kommunikasjonsproblemer
- planlegg inkluderingsprosesser godt internt
- få foreldrene med på laget
- skap trygghet med en fadderordning
- er økonomi en hindring for å delta?
- hva med egne aktiviteter for minoritetsgrupper?
- ikke mist motet dersom dere ikke lykkes første gang
- kontakt og samarbeid med minoritetsorganisasjoner
- inkluderingsarbeidet må forankres godt
- kan flerkulturelle kvelder være en start?

Gode ideer! )

Gode ideer! )

Les mer om mangfold i frivilligheten på våre hjemmesider og på [inkluderingskoden.no](http://inkluderingskoden.no)

Frivillighet Norge håper dette veiledningshefte kan være til inspirasjon og hjelp på deres vei mot å bli en mer inkluderende organisasjon.

Har dere spørsmål til innholdet i veiledningsheftet eller til Frivillighet Norges inkluderingsarbeid? Ta kontakt!

[www.frivillighetnorge.no](http://www.frivillighetnorge.no)



**FRIVILLIGHET  
NORGE**