

Udvikling af etniske minoritetsforeninger

- En guide til frivilligkonsulenter

Er denne guide noget for dig?

- Arbejder du med at understøtte udvikling af etniske minoritetsforeninger?
- Vil du have inspiration til at styrke foreningernes udvikling?
- Har du lyst til at lære af andres erfaringer med lige netop det?

Kan du sige ja til det meste, så læs videre...



Udvikling af etniske minoritetsforeninger

- En guide til frivilligkonsulenter

Maj 2011

Udgiver:
Integrationsministeriet
Holbergsgade 6
1057 København K

Udarbejdet af:
LG Insight
Kongensgade 48, 1. sal
5000 Odense C

og

Foreningen Nydansker
Sankt Peders Stræde 28C, 4. sal
1453 København K

Layout: Helle Thorbøl Møller

Læs mere på: www.nyidanmark.dk

Indhold

00. Hvorfor udvikle etniske minoritetsforeninger?
01. Etabler kontakt til foreningerne
02. Skab motivation for udvikling
03. Identificer udviklingsbehov
04. Sæt gang i udviklende aktiviteter
05. Etabler samarbejde med andre



00. Hvorfor udvikle etniske minoritetsforeninger?

Mange nydanskere samles i lokale netværk og danner foreninger, men kender ikke til det danske foreningsliv med de muligheder, det indbefatter. Får disse netværk og foreninger støtte til at blive organisatorisk selvklørende og økonomisk bæredygtige, vil de ikke blot kunne udvide deres aktiviteter, men deres frivillige og medlemmer vil også lære om vigtige demokratiske processer.

Guiden her er lavet til dig, der vil arbejde med udvikling af etniske minoritetsforeninger. Den indeholder konkret inspiration til, *hvordan* du kan arbejde med udvikling af foreningerne – også kaldet kapacitetsudvikling.

Skab udvikling med stor effekt

En styrkelse af etniske minoritetsforeninger kan fx medvirke til at:

- Flere bliver aktive i deres fritid
- Foreningerne øger aktivitetsniveau og medlemstal
- Flere bliver opkvalificeret til at yde en kompetent frivillig indsats
- Flere bliver en del af det øvrige foreningsliv

- Flere deltager i andre demokratiske processer
- Foreningerne agerer bindeled mellem medlemmerne og det øvrige samfund
- Samarbejdet med danske foreninger bliver styrket

Et vigtigt led i integrationsindsatsen

Udvikling af etniske minoritetsforeninger fungerer som et vigtigt redskab i arbejdet med integration af etniske minoriteter i samfundet, fordi foreningerne udgør et trygt sted at lære om foreningsliv og foreningsdemokrati.

Mange etniske minoritetsforeninger yder også en stor og vigtig social indsats. De når fx ud til børn og unge på gaden, isolerede kvinder eller folk med forskellige "skjulte" lidelser, som myndighederne og det øvrige Danmark ikke har nogen mulighed for at komme i kontakt med.

Få konkret inspiration og vejledning

Gode råd og praksis eksempler guider dig til, hvordan du kommer i kontakt med foreningerne, opbygger et tillidsforhold, afdækker udviklingsbehov og igangsætter aktiviteter til udvikling af foreningen og dens frivillige. Du kan også finde forslag til samarbejdspartnere.

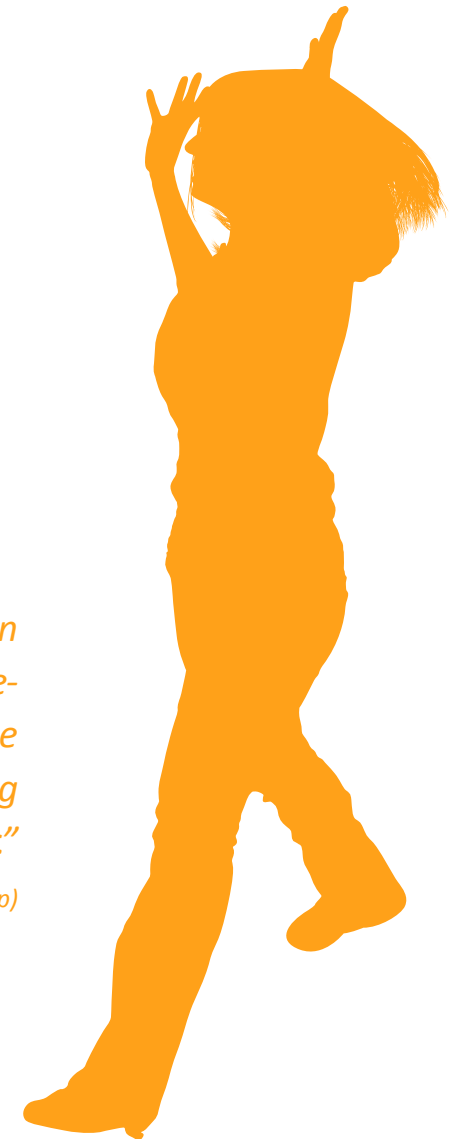
I guiden finder du tjeklister med de vigtigste pointer og links til relevante hjemmesider.

Guiden er lavet på baggrund af input fra en række organisationer og konsulenter, der har erfaring med udvikling af etniske minoritetsforeninger. Herunder indgår erfaringer fra projekter, som er gennemført i perioden 2006-2010 med støtte fra Integrationsministeriets puljer: "Venskabsfamilier og frivilligt integrationsarbejde" og "Det frivillige integrationsarbejde og deltagelse i idræts- og foreningslivet".

God læselyst.

"De etniske minoritetsforeninger kan fungere som "rugekasser" og generere kompetente frivillige til det øvrige foreningsdanmark. Det er et godt og trygt sted at lære spillets regler."

(Dansk Flygtningehjælp)



01. Etabler kontakt til foreningerne

Den første udfordring består i at finde frem til de etniske minoritetsforeninger eller netværk, som er interesserede i at deltage i et udviklingsforløb. Her får du en række gode råd til, hvordan du finder foreningerne, og hvordan du sandsynliggør, at de finder dig.

Vær opsøgende

Du kan med fordel opsøge en række personer og organisationer, som har kontakter i de etniske minoritetsmiljøer og kendskab til grupperinger og personer, der kan være relevante at kontakte.

Gør opmærksom på din eksistens en række forskellige steder, så dine kontakter ved, at de løbende kan henvise netværk og foreninger til dig.

Brug mange forskellige kontakter

Sørg for at komme vidt omkring – du ved aldrig, hvor du finder den rette person med de gode kontakter.

Du kan fx kontakte:

- Centrale personer i de etniske minoritetsmiljøer
- Det lokale integrationsråd
- Kommunale medarbejdere "i marken", fx frivilligkonsulenter og boligsociale medarbejdere

- Relevante personer i kultur- og fritidsforvaltningen, børne- og ungeforvaltningen mv.
- Kvarterløftmedarbejdere
- Betyrelsesformanden eller boligsociale medarbejdere i boligforeninger
- Det lokale frivilligcenter
- Det lokale kulturhus
- Frivillige, der er aktive i flere foreninger
- Etablerede etniske minoritetsforeninger
- Religiøse overhoveder, fx præster og imamer
- Andre konsulenter, der har arbejdet med udvikling af etniske minoritetsforeninger

Opsøg også netværk og NGO'er, som kan have kontakt til etniske minoritetsgrupper lokalt, fx:

- Dansk Røde Kors
- Red Barnet
- Dansk Flygtningehjælp
- Dansk Ungdoms Fællesråd

Søg på internettet

Prøv at finde frem til relevante foreninger via internettet. Nogle etniske minoritetsforeninger har hjemmesider med kontaktførelsesinformationer. Det gælder især de foreninger, der har mange unge frivillige og medlemmer.

Søg efter lister over etniske minoritetsforeninger på kommunens hjemmeside eller på www.finfo.dk.

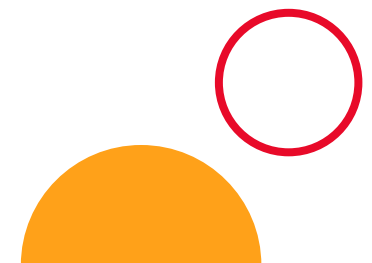
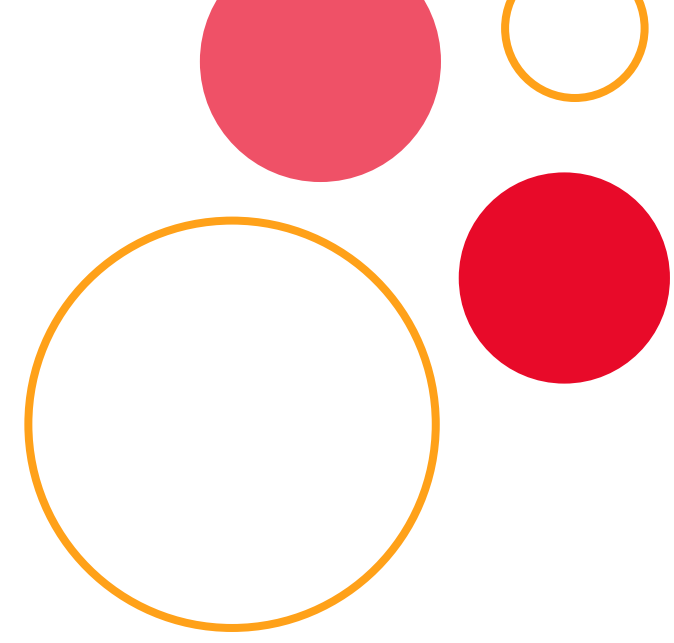
Spørg dig for

Det kan også give gevinst at spørge dine nærmeste omgivelser, hvem der kender til minoritetsgrupperinger eller -foreninger, eller om nogen ved, hvem du ellers kan spørge. Spørg fx nydanskere du kender, eller som du møder i helt andre sammenhænge.

"Brug dit almindelige netværk. En som-lier du kender, den lokale grønthandler. Spørg dem, hvordan det fungerer, hvem der er nøglepersoner, hvor de beder hende. Der kan være mange grupperinger inden for en etnisk gruppe – sørg for at snakke med dem alle sammen."
(Dansk Flygtningehjælp)

TJEKLISTE

- ✓ Vær opsøgende
- ✓ Brug mange forskellige kontakter
- ✓ Søg på internettet
- ✓ Spørg dig for



02. Skab motivation for udvikling

En god udviklingsproces kræver motivation og engagement hos den enkelte minoritetsforening og de frivillige. Nogle foreninger kan til at begynde med have svært ved at forestille sig, hvad de kan få ud af at gå ind i en udviklingsproces. Hvordan en bedre organisering, læring og udvikling af de frivillige fx kan føre til bedre økonomi, udvidelse af aktiviteter og øget medlemstilstrømning – og give foreningen bedre mulighed for at arbejde for sin sag.

Udvikling af en forening stiller store krav til de frivillige, som risikerer at miste motivationen, når de finder ud af, hvad det kræver af dem. Derfor er en af de vigtigste opgaver i den første fase at sikre motivation og ejerskab til processen hos de involverede.

Skab en vision

Fremhæv fra begyndelsen de gode argumenter for udvikling af foreningen. Det kan være med til at skabe interesse og positive forventninger.

Skab et billede af, hvad forandringen vil medføre for foreningen og dens medlemmer. Fortæl, hvilke fordele de kan opnå ved at blive styrket på en række områder. Fordele kan fx være:

- Bedre og flere aktiviteter
- Flere frivillige og medlemmer
- Mulighed for opkvalificering af de frivillige
- Større lokalt netværk – også på tværs af etniske grupper
- Kontakt til andre foreninger

”Før var der ikke hoved og hale i vores aktiviteter, men i dag har vi et overblik, som gør vores arbejde mere struktureret og giver os overskud til at højne kvaliteten af de aktiviteter, vi laver.”
(Vejle Ungdoms- og Kulturforening)

Vær realistisk, når du præsenterer foreningen for mulige visioner, så der ikke opstår skuffelse senere hen. Her er din vurdering af den enkelte forenings muligheder og potentiale vigtig. Gør det også klart for foreningen, hvad det vil kræve af dem, både under processen og efterfølgende. Husk, at udviklingsprocessen altid skal tage udgangspunkt i den enkelte forenings behov og muligheder.

Vær opmærksom på, at nogle foreninger kan være skeptiske, fordi de ikke kan gennemskue dine hensigter. Gør det klart, at du ikke skal kontrollere dem, men hjælpe dem til at udvikle det, de ønsker.

”Nogle organisationer får to til tre henvendelser om dagen fra folk, der vil have dem til at deltage i noget eller give oplysninger eller kontakter videre. Den kæmpe efterspørgsel gør, at nogle foreninger er tilbageholdende, når de får henvendelser fra konsulenter.”
(Dansk Flygtningehjælp)

Sørg for opbakning fra nøglepersoner

Hjælp med at identificere de vigtigste nøglepersoner i og omkring foreningen.

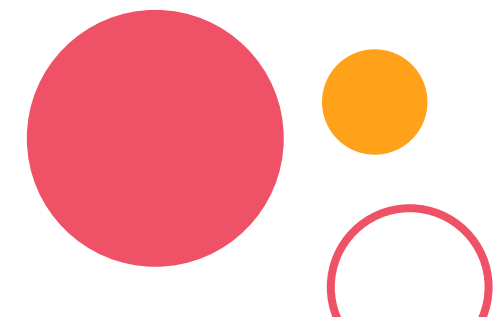
I foreningen kan det være de personer, der har størst indflydelse, fx ildsjæle, der yder et stort stykke arbejde, særligt karismatiske personer, eller personer med særlig status i den etniske gruppe. Eller det kan være de medlemmer, der vil blive mest berørt af forandringen, fx særligt aktive medlemmer. Uden for foreningen kan det være centrale personer i det etniske minoritetsmiljø, herunder religiøse repræsentanter.

Overbevis nøglepersoner om vigtigheden af, at foreningen bliver udviklet og få dem til at bakke op om processen.

”Før man tager kontakt til en etnisk minoritetsforening, er det en god idé at finde frem til en vigtig personlighed inden for den pågældende etniske gruppe,

TJEKLISTE

- ✓ Skab en vision
- ✓ Sørg for opbakning fra nøglepersoner
- ✓ Brug inspirerende eksempler
- ✓ Afstem forventninger
- ✓ Hold fast i motivationen
- ✓ Afsæt tid og vær tålmodig



som de andre i gruppen har stor respekt for og tillid til. Lad denne person sige "god" for projektkoordinatoren – det kan bane vejen for koordinatoren."
(Dansk Flygtningehjælp)

Nøglepersonerne kan blive toneangivende og gå foran i arbejdet med udvikling af foreningen, og det kan hjælpe til at realisere forandringen og skabe bred opbakning i foreningen til udviklingsprocessen.

Brug inspirerende eksempler

Du kan introducere foreningens frivillige til ressourcepersoner fra andre etniske minoritetsforeninger, som har været igennem en lignende udvikling. De kan med stor troværdighed fortælle om fordele og udfordringer og give gode råd videre. Jo mere de to organisationer ligner hinanden, jo stærkere kan virkningen blive.

"Foreningen kan have stort udbytte af at møde andre foreninger, der har været samme tur igennem, eller foreninger, der har gjort noget bestemt, som den nye forening kan lære noget af. De møder er vigtige, fordi de også skaber nye netværk."
(Frivillighedskonsulent, Sønderborg Kommune)

Stor succes med udviklingsproces i United Somali International

"I Dansk Ungdoms Fællesråd bistår vi den nystiftede landsforening United Somali International i en længere udviklingsproces, hvor de deltager i opkvalificerende kurser og er i tæt sparring med en af vores konsulenter. Det har blandt andet resulteret i, at de er vokset fra fem til ti lokalforeninger og er gået fra et samlet medlemstal på cirka 300 til 1200 medlemmer.

Udviklingsprocessen lærer dem at fungere som en demokratisk enhed. De får erfaring med flertalsbeslutninger og udformning af politiske regler. Det bliver en skole i foreningsopbygning og foreningsdemokrati, som er med til at flytte de unge medlemmer og frivillige ind mod demokratiet. De kompetencer, de får her, kan de bruge meget aktivt i deres egne organisationer og i samfundet i øvrigt."

(Dansk Ungdoms Fællesråd)

Afstem forventninger

Det er centralt, at du og foreningen får afstemt jeres forventninger til hinanden. Fortæl dem, hvad du kan gøre for dem, og hvad du ikke kan gøre. Fortæl dem, hvad du forventer af dem og lyt til, hvad de forventer sig af samarbejdet.

Måske kan du tilbyde:

- Gratis rådgivning på udvalgte områder
- Længere sammenhængende forløb med kapacitetsudvikling
- Netværk med andre organisationer
- Kurser eller gå-hjem-møder
- Telefonisk hotline
- Eller noget helt andet?

Du kan udarbejde en samarbejdsaftale med foreningen, hvor I skitserer gensidige forventninger og spilleregler for samarbejdet eller indgå en mundtlig aftale. Det vigtigste er, at I får talt om det fra begyndelsen, og at I løbende afstemmer forventninger, så samarbejdet ikke kører af sporet undervejs i processen.

En god forventningsafstemning kan også være med til at motivere de frivillige, fordi de samtidig bliver forberedte på den opgave, de kaster sig ud i.



Drøft fx følgende punkter:

- Hvad kan konsulentens bidrage med?
- Hvad skal foreningen selv gøre?
- Hvor meget tid kan vi hver især afsætte til processen?
- Hvor ofte er vi i kontakt med hinanden?
- Hvordan og på hvilke tidspunkter kan vi kontakte hinanden?
- Hvem har ansvar for at holde kontakten?
- Hvad er vores umiddelbare mål for indsatsen?
- Hvor ofte og hvordan evaluerer vi samarbejdet?
- Hvor længe forventer vi, at samarbejdet varer?

Hold fast i motivationen

Fasthold motivationen og gejsten hos de frivillige ved at give dem en følelse af, at de bliver hørt, og at de bliver mødt der, hvor de står. Giv dem en oplevelse af, at den udviklingsproces, de er i gang med, ikke blot handler om formaliteter, organisering og fremtidssikring, men at det også har en positiv indvirkning på deres daglige aktiviteter her og nu. Hav følgende råd i baghovedet:

- Hold en tæt kontakt til foreningen
- Lyt og spørg
- Følg op på aftaler
- Ring og spørg, hvordan det er gået

- med en aktivitet, et møde eller en ansøgning
- Vær klar til at involvere dig i problemstillinger på flere niveauer – også de helt nære ting

”Ideelt set skulle man snakke sammen en gang om ugen, så forholdet bliver uformelt, og de føler, de også kan ringe med små spørgsmål. På den måde kan man holde dem til ilden og give dem en oplevelse af, at de får noget ud af det på forskellige niveauer.”
(Integration og Fritid i Københavns Kommune)

Afsæt tid og vær tålmodig

Udvikling af etniske minoritetsforeninger er ofte en tidskrævende proces. Tag dig først og fremmest god tid til at opbygge en tillidsfuld relation til de enkelte personer og foreningen.

”En længere introduktionsfase, for at opbygge tillid og få bedre indsigt i foreningerne, har været altafgørende både i forhold til at fastholde engagement og for at få indsigt i foreningens kompetencer.”
(Dansk Flygtningehjælp)

Læringsprocessen kræver som regel også stor tålmodighed. Nogle informationer skal måske gentages flere gange, før

de bliver omsat i praksis. Der kan være mange faktorer i og omkring foreningen som gør, at processen til tider bliver bremset eller går helt i stå.

Husk, at det i sidste ende er foreningen selv, der afgør, om og hvor hurtigt de ønsker at udvikle sig – men du kan støtte op om deres motivation og ejerskab.

”Vellykkede projekter forudsætter, at de involverede oplever medejerskab. Det opnås ved at investere tid i relationsopbygning og ved at lytte til de etniske minoriteters oplevede behov. Det er her, indsatsen skal koncentreres.”
(Tværkulturelt Center)



03. Identificer udviklingsbehov

Som noget af det første må du finde ud af, hvor foreningen eller netværket står i dag. Er de allerede rimelig veletablerede og i gang med aktiviteter, eller er de løst organiserede omkring idéer, som endnu ikke er realiserede? Har de brug for udvikling på mange forskellige områder, eller har de måske kun brug for udvikling inden for et eller to områder?

Det er vigtigt at tilpasse ambitionsniveauet til målgruppen og situationen.

”Der er stor forskel på foreningerne og deres frivillige og bestyrelser. Er det en forening med unge akademikere i bestyrelsen, som gerne vil udvikle deres forening? Eller består den af førstegenerationsindvandrere, som blot er interesserede i at få dagligdagen i foreningen til at fungere?”
(Dansk Flygtningehjælp)

Afdæk foreningens udgangspunkt

For at afdække foreningens udgangspunkt, må du indgå i en dialog med de frivillige, fx med afsæt i de udviklingsområder, der er nævnt nedenfor.

Afdækningen kan foregå mere eller mindre systematisk. Du kan eventuelt hente inspiration i Dansk Flygtningehjælps ”Sundhedstjek”, som du finder på www.frivillignet.dk.

Det afgørende er, at I får diskuteret behovet for udvikling på en række områder, og at du lytter til de frivilliges egen opfattelse af situationen. Ved at lytte til de frivillige og vise oprigtig interesse for, hvem de er, og hvad de vil, skaber du tillid og motivation, samtidig med at du får et indblik i foreningen.

Udvælg relevante udviklingsområder

Tjek om nedenstående eksempler på temaer er relevante udviklingsområder hos den enkelte forening.

Foreningsstiftelse

Hjælp med at få styr på formalia, hvis der skal oprettes en forening. Det kan være rigtig svært at overskue regler og krav i forbindelse med stiftelse af en forening, så hjælp de frivillige gennem processen eller henvis dem til andre, der kan hjælpe. Det kan fx være Center for frivilligt socialt arbejde, som tilbyder gratis rådgivning til foreninger i en opstartsfasen eller det lokale frivilligcenter. Du finder en oversigt over frivilligcentre på www.frise.dk.

Henvis også gerne til folderen ”Når I stifter en forening”, som du finder på www.frivillighed.dk.

Sundhedstjek kortlægger foreningers behov for udvikling

”Når vi i Dansk Flygtningehjælp påbegynder et udviklingsforløb med en etnisk minoritetsforening, tilbyder vi dem det, vi kalder et ’Sundhedstjek’.

Tjekket tager afsæt i et skema, der beskriver en række emner relateret til foreningsarbejde og forskellige udviklingsniveauer, som er knyttet til en scala fra 1-10. I samarbejde med foreningen giver vores konsulent en score for hvert emne, og vi opnår på den måde et billede af foreningens styrker og svagheder, og hvilke behov der er for udvikling.

Vi bruger sundhedstjekket gennem hele processen ud fra en anerkendende og procesorienteret tilgang, som er med til at fastholde og motivere foreningen til at udvikle sig.”

(Dansk Flygtningehjælp)

TJEKLISTE

- ✓ Afdæk foreningens udgangspunkt
- ✓ Udvælg relevante udviklingsområder

Vær opmærksom på, at den gruppe, du er i kontakt med, ikke nødvendigvis skal udgøre en forening. De krav - fx til administration - der følger med at blive en forening, kan i nogle tilfælde dræbe initiativet og engagementet hos ildsjælene.

Mens det for nogle vil være hensigtsmæssigt at danne en forening med alt hvad det indebærer, vil det altså for andre være mere hensigtsmæssigt blot at få hjælp til at organisere og gennemføre en enkeltstående aktivitet.

Vision, mission og værdier

Hjælp eventuelt foreningen til at formulere en vision, en mission og et sæt værdier. Det kan være med til at udstikke en retning for foreningen, skabe fælles forståelse blandt frivillige og medlemmer og hjælpe de frivillige med at vælge, hvilke aktiviteter og indsatser foreningen skal iværksætte.

Visionen kan beskrives som ønskescenarioet for målgruppen - fx *"Unge irakere skal indgå i sports- og fritidslivet på lige fod med andre unge"* eller *"Nyttilkomne flygtninge og indvandrere skal have en god start på deres liv i Danmark"*.

Missionen beskriver, hvordan foreningen

vil opfylde visionen - fx *"Unge irakere får kendskab til foreningslivet og får mulighed for deltagelse i lokale foreninger og klubber"* eller *"Alle nyttilkomne familier og personer skal tilbydes adgang til et dansk netværk og viden om Danmark inden for den første måned efter ankomsten til landet"*.

Værdierne beskriver foreningens grundlæggende holdninger og menneskesyn, fx: *"Vi værdsætter forskellighed. Vi vægter ligeværdighed. Vi udviser respekt"*. Værdierne skal afspejles i foreningens aktiviteter og dagligdag.

Du kan guide de frivillige igennem en afklaringsproces ved at igangsætte en diskussion af foreningens vision, mission og værdier. Hjælp med at sikre, at de vigtigste parter i foreningen er involveret i processen, så der skabes ejerskab.

Målgruppe

Hjælp foreningen til at definere en målgruppe for dens aktiviteter. Med udgangspunkt i foreningens formål, må de frivillige afgøre, om de vil arbejde med en bestemt aldersgruppe, en afgrænset etnisk gruppe, familier fra et bestemt boligområde eller helt andre målgrupper.

Nogle foreninger har svært ved at tilret-

Nye udviklingsbehov i foreningen o.n.e

"I foreningen o.n.e. (Organisation for Netværk og Erfaringsudveksling) har vi med hjælp fra Dansk Ungdoms Fællesråd gennemgået en udviklingsproces, hvor vi er gået fra at være en lille lokal forening med 50 medlemmer til at have 600 medlemmer fordelt på fire lokalafdelinger.

Den nye status som landsorganisation har givet os nye udfordringer og behov for læring og udvikling. Vores lokale foreninger er i tvivl om, hvilken retning de skal gå, og hvor de skal lægge deres energi.

Derfor er vi nu i gang med en proces, hvor vi på tværs af afdelingerne arbejder med at udvikle en fælles vision og mission for derigennem at skabe os en identitet, som gør det nemmere at prioritere indsatsområder og samarbejdspartnere."

(Foreningen o.n.e.)

telægge deres aktiviteter, fordi de ikke har afgrænset en målgruppe og gjort sig overvejelser om, hvorfor og hvordan de ønsker at arbejde med netop den målgruppe.

Understreg vigtigheden af, at foreningen tænker målgruppen ind i det strategiske arbejde med udvikling af foreningen og i planlægningen af fremtidige aktiviteter.

Aktiviteter

Aktiviteterne er ofte et af de bærende elementer i foreningen, og det er vigtigt, at den del fungerer godt. Har de frivillige svært ved at overskue de daglige aktiviteter, kan du hjælpe dem til at få bedre styr på det.

Tal med dem om, hvordan de bedst organiserer aktiviteterne. Skal de fx skærene ned på omfanget af aktiviteter, nedjustere ambitionerne, højne kvaliteten i tilbuddene eller finde flere frivillige til at gennemføre aktiviteterne?

Foreningsledelse

En stærk og kompetent ledelse kan fastholde engagementet, kvaliteten og udviklingen og være med til at gøre foreningen bæredygtig, når konsulent trækker sig.

Sørg for, at der bliver afsat tid og ressourcer til kompetenceudvikling af ledelsen i foreningen. Det kan fx være kurser i foreningsledelse eller andre emner, som ledelsen eller lederen har lyst til og behov for at deltage i. Flere hovedorganisationer udbyder kurser om ledelse for frivillige (se side 15).

Nogle kan også have god gavn af en ekstern coach eller mentor, som kan give en mere individuel sparring. Opfordr de frivillige til at spørge kompetente personer, de har tillid til og respekt for, om de gratis vil fungere som mentor eller coach i en periode. Mange mennesker bidrager gerne, når de bliver spurgt direkte.

Økonomi

Hjælp foreningen til at få styr på finansiering af deres aktiviteter og den daglige drift. Du kan fx vejlede dem om kontingent og brugerbetaling på udvalgte områder. Måske skal du også sørge for, at de får rådgivning omkring budgetlægning, regnskab og daglig økonomistyring.

Inspirer til, hvordan foreningen kan spare på ressourcerne ved at tænke det ind i planlægningen af aktiviteter.

De kan fx spørge lokale virksomheder, andre foreninger eller kommunen, om de

vil udlåne lokaler til aktiviteter og møder. De kan inddrage frivillige fra virksomheder eller deres øvrige netværk til at holde oplæg eller undervise frivillige og/eller medlemmer.

Måske er der medlemmer eller andre i netværket, der vil stå for at organisere sociale arrangementer. Deltagerne kan selv medbringe mad, drikkevarer, kage osv.

Gør opmærksom på foreningens muligheder for at søge forskellige støtteordninger, puljer og fonde. De skal dog være bevidste om, at eksterne midler også medfører ekstra arbejde med administration og dokumentation.

Ønsker de at søge midler, kan du vejlede om den gode ansøgning eller henvise til andre, der kan hjælpe. Center for frivilligt socialt arbejde og nogle frivilligcentre giver gratis vejledning til udformning af ansøgninger. Du kan også henvise til oversigten "Offentlige puljer til frivillige sociale organisationer" samt hente yderligere vejledning om fundraising på www.frivillighed.dk.



”Den sværeste vej at gå er at satse på at få penge fra bestyrelsen, kommunen, ministeriet eller andre barmhjertige organisationer. Det enkleste kan være at holde udgifter på et minimum og inddrage en masse dygtige frivillige.”
(Foreningen Nydansker)

Rekruttering og fastholdelse af medlemmer
Vejled foreningen om rekruttering og fastholdelse af deres medlemmer.

Oprfordr foreningen til fx at arbejde systematisk med rekruttering via blandt andet netværk, lokale medier, skoler, fritidsklubber, offentlige arrangementer og aktiviteter i lokalområdet.

Tal om, hvordan foreningen kan styrke fastholdelse af medlemmer ved fx at vægte de sociale relationer i foreningen, skabe tilhørsforhold til foreningen og sikre, at nye medlemmer føler sig godt modtaget.

I guiden ”Hold fast i nydanske medlemmer” kan du finde inspiration til arbejdet med fastholdelse. Guiden finder du via www.nyidanmark.dk.

Rekruttering af frivillige

En effektiv vej til rekruttering af frivillige er at trække på foreningens og de

frivilliges netværk. Hjælp derfor foreningen med at kortlægge sit netværk og anvende det aktivt. Foreningen kan også annoncere efter frivillige på portalen www.frivilligjob.dk.

Hjælp foreningen til at definere og beskrive, hvad den frivilliges opgaver består i, så det bliver nemt for potentielle frivillige at se, hvad de går ind til.

Det er også vigtigt, at have øje for, om der er medlemmer, der kan rekrutteres som frivillige. Måske kan nogle medlemmer blive motiverede af tilbud om kurser og læringsaktiviteter, hvis de skal være frivillige i foreningen.

Frivilligpleje

Spor foreningen ind på vigtigheden af at pleje de frivillige, så de fastholder motivationen og gejsten i arbejdet for foreningen. Der skal være en balance mellem den indsats, de frivillige yder, og det udbytte, de selv får af det frivillige arbejde.

Frivilligpleje kan handle om alt fra positiv opmærksomhed og anerkendelse til opkvalificering. Find ud af, hvor ambitionsniveauet skal ligge. Skal foreningen udvikle en decideret frivilligpolitik med retningslinier for frivilligpleje? Eller er

det nok at få talt om det og måske skrive det ind som en del af foreningens handlingsplan?

På www.frivillighed.dk kan du finde pjecen ”Hjertet alene gør det ikke – om frivilligpolitik”.

Synliggørelse af foreningen

Klæd de frivillige på til at synliggøre foreningen og dens aktiviteter. Synliggørelse og dermed styrkelse af foreningens brand kan have flere gavnlige effekter. Det er med til at anerkende den frivillige indsats og styrke de frivilliges engagement, ligesom det kan være med til at tiltrække flere medlemmer og frivillige og øge foreningens adgang til støttemidler.

Vejled blandt andet de frivillige i, hvad der kendetegner ”den gode historie”, hvordan de skriver en pressemeddelelse, hvordan de definerer målet og målgruppen for formidlingen, og hvordan de udvælger og servicere de rette medier. På www.frivillighed.dk kan du finde artiklen ”God kommunikation om foreningen”.

Du kan også opfordre til deltagelse i kurser om formidling, PR og pressehåndtering hos nogle af de store organisationer eller på Foreningshøjskolen, som du finder via www.frivillighed.dk.



04. Sæt gang i udviklende aktiviteter

Når du sammen med foreningen har afklaret, inden for hvilke områder der er brug for udvikling, skal I prioritere områderne. Måske skal I arbejde med flere områder sideløbende, men vær opmærksom på, hvor meget de frivillige kan overskue ad gangen, og hvor meget tid og energi, de kan lægge i det.

Skab læring og forankring

En af de helt store udfordringer for dig som konsulent er at finde ud af, hvordan du bedst skaber læring i den enkelte forening. Hvordan sikrer du, at viden bliver forankret og indsatsen reelt er med til at skabe en varig forandring?

Det handler blandt andet om at finde den rette balance mellem coaching og rådgivning. Vurdér, hvornår de frivillige selv kan finde frem til gode løsninger, og hvornår du må træde til med konkret rådgivning og hjælp.

Sørg for, at de frivillige løbende får omsat den opnåede viden fra udviklingsprocessen til praksis: Rådgiv, vejled, videregiv viden, følg op og giv feedback. Sørg samtidig for at tænke forankring af viden ind, når du vælger metoder og aktiviteter i udviklingsarbejdet.

Mød flere fra foreningen

Når du vejleder ansigt til ansigt, så sørg for at mødes med to eller flere fra foreningen. Når mere end én får vejledning, giver det forskellige vinkler på udviklingen og øger sandsynligheden for, at den nye viden bliver bredt ud i foreningen.

Du kan også deltage i udvalgte fælles aktiviteter i foreningen, hvis du har informationer, som du ønsker at komme bredt ud med.

”Ved at møde op til fx en generalforsamling, kan du få dine informationer ud til en hel gruppe, i stedet for at en enkelt person i foreningen skal videreformidle dine informationer.”

(Integration og Fritid i Københavns Kommune)

Giv hjælp til selvhjælp

Hold fokus på, at du som konsulent giver hjælp til selvhjælp. Foreningerne må hele tiden selv tage del i processen og selv udføre de opgaver, de står over for.

”Læring opstår gennem det man selv går ud og gør. Hvis nogen gør det for os, gør vi det ikke selv igen. Det er også det, foreningerne ønsker – at vi klæder dem på til selv at klare tingene.”

(Integration og Fritid i Københavns Kommune)

Gør ikke arbejdet for de frivillige. Du kan fx rådgive om fundraising og læse deres ansøgning igennem, men du skal ikke skrive ansøgningen for dem. Du kan henvise til personer og steder, hvor foreningen kan finde lokaler, men du skal ikke finde lokalerne for dem. Eller du kan ved hjælp af coaching og rådgivning hjælpe foreningen til afklaring af deres formål og vedtægter, men du skal ikke skrive formålet og vedtægterne for dem.

Lav en handlingsplan

Hjælp de frivillige til at strukturere deres arbejde og sikre fremdrift ved at udarbejde en handlingsplan.

Udarbejdelsen af en handlingsplan kan være en stor hjælp til at omsætte vision, mission og værdier til praksis. Handlingsplanen skal være så konkret og realistisk som muligt og bør sætte fokus på:

- Konkrete aktiviteter
- Målsætninger
- Delmål
- Tidsangivelser
- Ansvarsfordeling

Handlingsplanen vil ofte udgøre et vigtigt led i selve udviklingsprocessen og være et godt redskab for jeres samarbejde undervejs.

TJEKLISTE

- ✓ Skab læring og forankring
- ✓ Mød flere fra foreningen
- ✓ Giv hjælp til selvhjælp
- ✓ Lav en handlingsplan
- ✓ Kortlæg kompetencer
- ✓ Hold fyraftensmøder
- ✓ Tilbyd opkvalificerende kurser
- ✓ Etabler udviklingsnetværk
- ✓ Lav mentorordninger
- ✓ Henvi til eksisterende værktøjer

*”Frivillige foreninger, der tænker langsigtet ved at forbinde visionen med de daglige aktiviteter, vil være langt bedre rustede til at skabe sig økonomiske muligheder, flere frivillige, blive mere kendte og have bedre aktiviteter.”
(Dansk Ungdoms Fællesråd)*

Kortlæg kompetencer

Find ud af, hvilke kompetencer der er nødvendige for at gennemføre den ønskede udvikling. Hvilke kompetencer skal ligge hos foreningen selv, dens ledelse og medlemmer, og hvilke kompetencer kan med fordel tilføres udefra?

Måske har de frivillige eller medlemmer de nødvendige kompetencer for at give sig i kast med opgaven. Ellers kan I sammen lægge en plan for den nødvendige kompetenceudvikling. Alternativt kan kompetencebehovet måske dækkes ved rekruttering af nye frivillige til foreningen.

På www.frivillighed.dk kan du bestille ”Værktøjskassen – Dialogøvelser til afklaring af uddannelsesbehov hos frivillige”.

Hold fyraftensmøder

Afhold eventuelt fyraftensmøder med forskellige temaer, hvor frivillige fra flere foreninger kan mødes og blive præsenteret for ny viden og udveksle erfaringer og

viden på diverse udviklingsområder. Det giver samtidig lejlighed til, at de frivillige kan skabe netværk. Hvis mødet kun varer et par timer, vil det være overskueligt for de fleste at deltage.

Tilbyd opkvalificerende kurser

Afhold kurser for bestyrelsesmedlemmer og andre frivillige, hvis der er behov for opkvalificering, der rækker ud over fyraftensmøder.

Kurserne bør være korte og øvelsesorienterede, og emnet skal være klart afgrænset.

*”Ved at køre et forløb med opkvalificerende kurser og individuelle processer kan vi komme i dybden med de enkelte foreninger. Vi kan hjælpe dem til at kortlægge deres egne drømme og finde deres retning. Det får dem til at indse behovet for at udarbejde planer og etablere langsigtede samarbejder med relevante aktører.”
(Dansk Flygtningehjælp)*

Tilrettelæg kurserne på en måde, så deltagerne arbejder med den opnåede viden i fx øvelser, rollespil og fælles diskussioner.

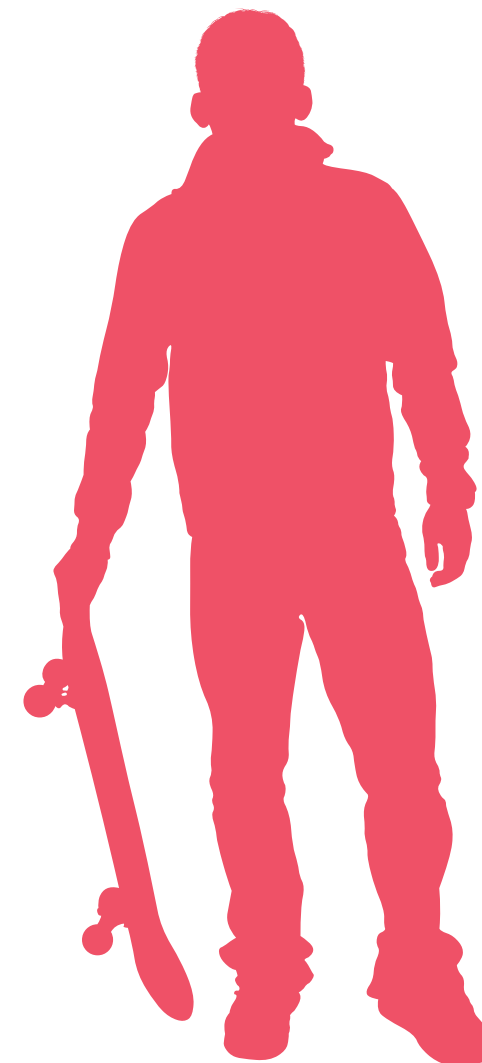
Fælles kursus med individuelle hensyn

”I Dansk Flygtningehjælp afholder vi fælles kurser for foreninger, der er i gang med en udviklingsproces. Målet er, at deltagerne opnår viden om en række emner som fx formål, vision, vedtægter og organisationsplan, og at de får diskuteret og formuleret et oplæg til deres forening.

Deltagerne befinder sig ofte på forskellige stadier i udviklingsprocessen. Men ved at tilrettelægge kurset som en blanding af korte oplæg og god tid til individuelle øvelser, hvor hver forening arbejder med emnet i sit eget tempo, tilgodeser vi de individuelle behov.

Vores undervisning er øvelsesbaseret og med fokus på, at foreningerne får udarbejdet et udkast til videre brug, inden de går fra undervisningen. Udkastet bliver renskrevet og sendes efterfølgende til dem. Det er et godt værktøj til at fastholde deres fokus på processen og sikre foreningens aktive deltagelse i udformningen af deres egen udvikling.”

(Dansk Flygtningehjælp)



Jo mere direkte øvelserne kan relateres til de frivilliges hverdag i foreningerne, jo større effekt vil de have.

”Den øvelsesbaserede undervisning samt fokus på skabeloner er en god metode til at forankre viden hos foreningerne. Det hjælper dem til at ændre den måde, de gør tingene på, som videre afhjælper afhængigheden af eksterne kræfter.”
(Dansk Flygtningehjælp)

Følg så vidt muligt op på kurset ved efterfølgende at hjælpe deltagerne med at omsætte den nye viden til praksis i foreningen. Det kan øge udbyttet af kurset betydeligt.

”Det er særdeles vigtigt, at man følger op på kurser og tager ud og sidder sammen med den pågældende forening og diskuterer, hvordan den tilegnede viden kan bruges i netop deres forening og i foreningens dagligdag.”
(Dansk Flygtningehjælp)

En række organisationer udbyder også kurser for frivillige, som kan være relevante at henvise til for at sætte skub i foreningens handlingsplan. Tjek fx tilbud hos:

- Center for frivilligt socialt arbejde, www.frivillighed.dk

- Landsorganisationen FriSe (Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark), www.frise.dk
- Nogle lokale frivilligcentre
- Dansk Ungdoms Fællesråd, www.duf.dk
- Verdenskulturcentret, www.kubikk.dk/verdenskulturcentret
- Diverse hovedorganisationer

Du kan også hjælpe foreningen til selv at tilrettelægge og afholde kurser, hvis de har kapacitet til det.

På www.nyidanmark.dk kan du fx finde en række udviklingsværktøjer med forskellige temaer, som ruster frivillige til at undervise andre frivillige og medlemmer.

Foreningerne kan også hente inspiration i bogen ”Kursushåndbog – om planlægning af kurser i egen organisation – trin for trin”. Bogen kan hentes på www.frivillighed.dk.

Etabler udviklingsnetværk

Der kan være fordele i at starte et udviklingsforløb op med en række foreninger samtidig. På den måde kan du samle flere til kurser eller andre aktiviteter, og foreningerne kan indbyrdes sparre og støtte hinanden.

Du kan opfordre deltagerne i netværket til at mødes og udveksle erfaringer, hente inspiration ved at deltage i hinandens aktiviteter og deles om opgaver med fx at opsøge nødvendig viden.

Netværket vil ofte være en værdifuld støtte for den enkelte forening og kan samtidig holde de frivillige til ilden i forhold til udviklingsprocessen, fordi de ikke alene skal stå til ansvar over for dig, men også over for de andre i netværket.

Vær opmærksom på, at foreningerne udvikler sig med forskellig hastighed, og løbende bliver de forskellige foreningers behov individuelle. Derfor bør udviklingsnetværket følges op af individuelle processer med foreningerne, når I er kommet godt i gang med forløbet.

Lav mentorordninger

Mentorordninger kan også bruges i udviklingsarbejdet. De kan laves i forskellige afskygninger, men fællesnævneren er, at en eller flere erfarne personer knyttes til den etniske minoritetsforening for at støtte dem i deres udvikling. Her er et bud på forskellige mentormodeller:

- En mentor knyttes til en person i bestyrelsen eller en ildsjæl



- En mentor knyttes til hele bestyrelsen eller en gruppe af frivillige

Mentorrollen kan fx udfyldes af:

- En erfaren foreningsperson fra en hovedorganisation
- En leder fra erhvervslivet
- En person fra en veletableret dansk forening
- En person fra en veletableret minoritetsforening

Inden man igangsætter en mentorordning, er der en række overvejelser, man skal gøre sig:

- Hvad vil personen/foreningen lære af en mentor?
- Hvem kan bedst lære dem det?
- Hvad vil mentor få ud af at deltage?
- Hvordan fastsættes målene for mentorordningen?
- Hvor længe skal mentorforløbet vare?
- Hvor meget tid skal der bruges på det?

I guiden "Brug frivillige mentorer – en guide til frivillige foreninger og organisationer" kan du læse mere om tilrettelæggelse og brug af mentorordninger inden for frivilligområdet. Find guiden på www.nyidanmark.dk.

Henvis til eksisterende værktøjer

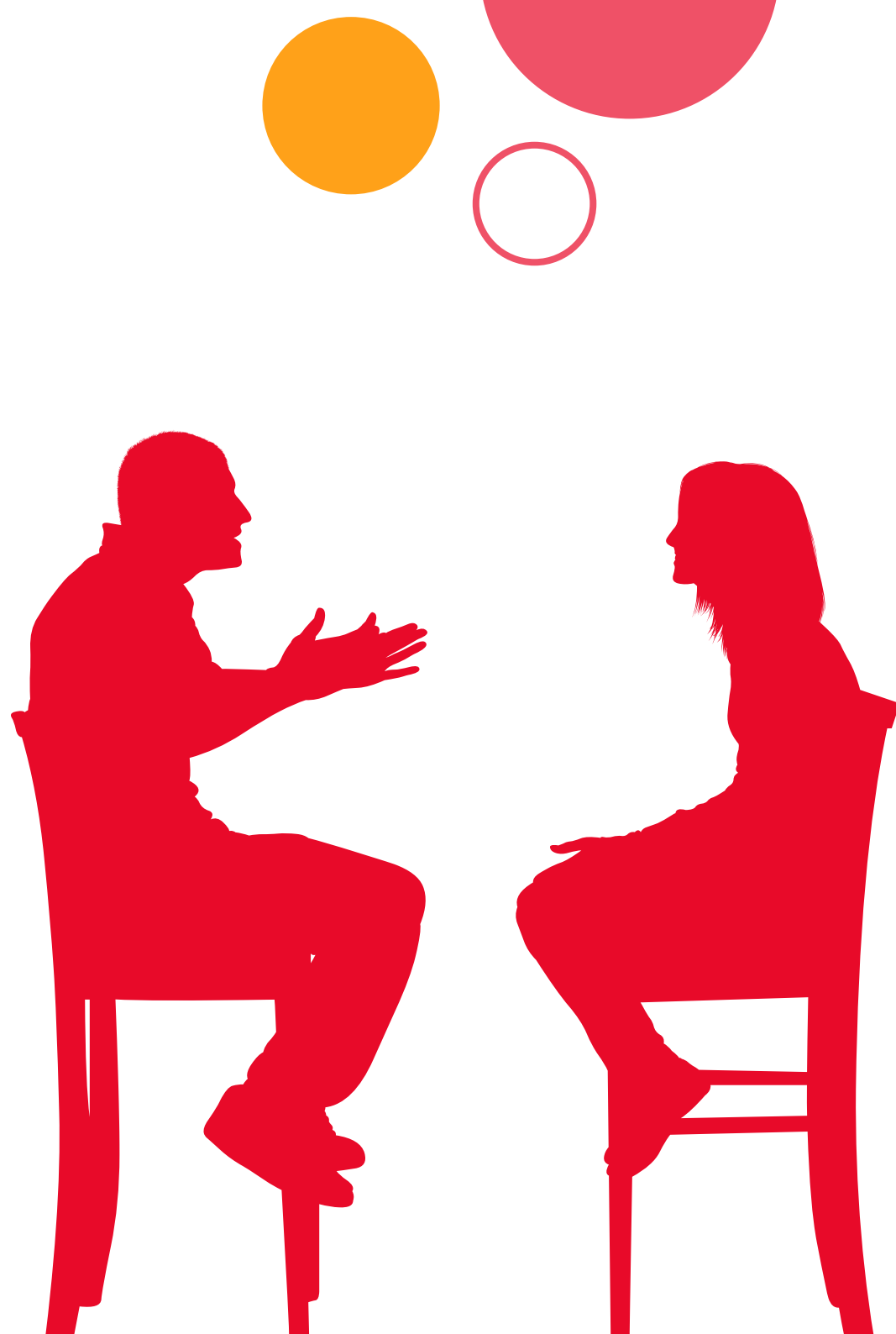
Gør foreningsrepræsentanterne opmærksomme på, hvor de kan finde viden og værktøjer, der kan understøtte deres udvikling.

Eksempelvis har Dansk Flygtningehjælp lavet fem små film om emnerne:

- Konflikt håndtering
- Foreningsledelse
- Strategisk planlægning
- Projektledelse
- Budget og regnskab

Du kan finde filmene sammen med værktøjskassen "Kapacitetsudvikling af etniske minoritetsforeninger" på www.frivillignet.dk.

På www.frivillighed.dk kan du finde folderen "Økonomisk støtte og praktisk hjælp – en pjece til etniske minoritetsforeninger", mens du på www.frivilligradedet.dk kan finde en værktøjskasse, som blandt andet indeholder redskaber, der kan bruges, hvis man ønsker at danne en ny forening. Begge dele er udgivet på fem sprog.



05. Etabler samarbejde med andre

Samarbejde med en eller flere eksterne parter kan understøtte udviklingsprocessen i de etniske minoritetsforeninger. Foreninger, der formår at skabe et godt netværk og stærke samarbejdsrelationer, får adgang til en række fordele og bliver mere bæredygtige.

”Et af de stærkeste kort er at introducere foreningerne til de ressourcer, der findes både lokalt og i kommunen, så det bliver naturligt for dem at tage kontakt.”
(Integration og Fritid i Københavns Kommune)

Du kan hjælpe foreningen med at skabe netværk og henvise eller introducere dem til relevante personer eller organisationer.

Søg hjælp og netværk i hovedorganisationer

Fortæl om mulighederne for at blive medlem af en hovedorganisation, hvis det er relevant for foreningen. Gennem hovedorganisationen kan foreningen få adgang til viden og ressourcer og samtidig møde andre foreninger.

Flere af hovedorganisationerne tilbyder konsulentbistand til udvikling af foreninger og har puljer, som foreningerne kan søge støtte fra.

”Der kan skabes et godt samarbejde eller venskab mellem flerkulturelle ungdomsorganisationer og etnisk danske ungdomsorganisationer under DUF. Samarbejdet kan med fordel hjælpes i gang af en ekstern konsulent.”
(Dansk Ungdoms Fællesråd)

Brug lokale ressourcer

Introducer foreningen til de ressourcer, der findes i deres lokalområde og i kommunen. Det kan fx være:

- Folkeoplysningssekretariat
- Foreningskonsulenter
- Frivilligkonsulenter
- Idræts- eller kulturkonsulenter
- Boligsociale medarbejdere
- Kvarterløftmedarbejdere

Giv de frivillige en kontaktiliste med relevante personer og organisationer eller arranger et møde, hvor du introducerer dem for hinanden.

Træk på frivilligcentre

Hvis foreningen til det lokale frivilligcenter. Frivilligcentret har til formål at støtte og udvikle den lokale frivilligkultur og tilbyder fx hjælp til at:

- Lave informationsmateriale
- Skabe kontakt til andre foreninger

- Igangsætte forskellige aktiviteter
- Udforme ansøgninger til fonde og puljer

Frivilligcentre findes i knap halvdelen af landets kommuner. Tjek www.frise.dk.

Samarbejd med virksomheder

Overvej, om foreningen kan have glæde af at samarbejde med en eller flere virksomheder. Virksomheder kan være med til at yde økonomisk støtte, skabe synlighed i lokalområdet og bidrage med viden og ekspertise.

Du kan vejlede foreningen og hjælpe dem med netværk, så de kan:

- Bede om eksperthjælp på specifikke områder, som fx hjælp til økonomistyring, kommunikation eller juridisk rådgivning i forbindelse med projekter eller aktiviteter.
- Spørge, om medarbejdere eller ledere i en virksomhed vil fungere som mentorer for frivillige i foreningen – enten i arbejdstiden eller privat.
- Søge sponsorer hos virksomheder i form af penge, materialer, udstyr mv.

TJEKLISTE

- ✓ Søg hjælp og netværk i hovedorganisationer
- ✓ Brug lokale ressourcer
- ✓ Træk på frivilligcentre
- ✓ Samarbejd med virksomheder
- ✓ Skab kontakt til andre foreninger
- ✓ Find fælles lokaler
- ✓ Overvej sammenlægning af foreninger

Skab kontakt til andre foreninger

Foreslå foreningen at opsøge andre foreninger og eventuelt starte et samarbejde med dem. Gør opmærksom på, hvilke foreninger og netværk du kender til i lokalområdet og opfordr dem til at undersøge, om der findes andre.

Tal med dem om, hvordan de kan tage kontakt til andre foreninger og viderebring eventuelt information om møder og aktiviteter, hvor foreninger kan møde hinanden.

Mange etniske minoritetsforeninger er interesserede i at fremme integrationen og samtidig vil mange danskere gerne møde andre med etnisk minoritetsbaggrund. Hermed er der grobund for, at forskellige foreninger kan arbejde sammen og få stort udbytte af det.

”Mange vil rigtig gerne lære om dansk kultur, og de er samtidig interesserede i, at vi får en forståelse for deres kultur: deres madkultur, hvorfor de er kommet hertil og så videre. De vil gerne give noget den anden vej, så der bliver større forståelse kulturerne imellem.”
(Frivillighedskonsulent, Sønderborg Kommune)

Herning frivilligcenter skaber lokalt netværk

”13 etniske minoritetsforeninger har nu deres gang i Herning frivilligcenter som et resultat af, at vi har arbejdet målrettet med at skabe netværk til og mellem foreningerne.

Ved at stille lokaler til rådighed for foreningerne, har vi givet dem et sted at være, samtidig med at de får mulighed for at arrangere og deltage i fælles aktiviteter på tværs af foreningerne. Vi styrker blandt andet netværket på tværs af foreninger ved at invitere til fælles arrangementer. Det kan være hyggearrangementer eller fælles højtidsarrangementer, både kristne og ikke-kristne. I den forbindelse har det været vigtigt at sørge for god kommunikation til alle, om de aktiviteter der er.

I dag er der mere kontakt mellem de etniske minoritetsforeninger og de danske foreninger, og flere fra de etniske minoritetsgrupperinger er blevet medlem af danske foreninger, der har til huse i centret.”

(Herning frivilligcenter)

Vil du bringe to foreninger sammen i et samarbejde, er det vigtigt at sikre, at de har et godt udgangspunkt for et ligeværdigt samarbejde. Er den ene forening ikke organisatorisk klar til et samarbejde, kan forholdet blive for ulige, og kun den ene part vil kunne se meningen i samarbejdet og få det fulde udbytte af det.

Find fælles lokaler

Mange nye foreninger står med den udfordring, at de mangler et sted at være. Vejled dem om, hvordan de kan finde et lokale, hvor de møder andre foreninger, der er mere etablerede. Du kan fx foreslå dem at kontakte et frivillighedscenter eller kulturhus, hvor der er flere lokaler, så flere foreninger mødes på samme tid, og hvor der er mulighed for at arrangere fælles aktiviteter for alle brugere af huset.

Vær opmærksom på, om der er mulighed for, at foreningen kan indgå mere forpligtende samarbejder, hvor de kan opnå fordele. Måske kan foreningen opnå adgang til lokaler, frivillige eller materialer, ved at forpligte sig til at deltage i eller at arrangere fælles aktiviteter for flere foreninger.

Samarbejde giver lavere husleje for migrantmenigheder

”Vesterbro Bykirke er et samarbejde mellem alle folkekirker på Vesterbro. Vi arbejder blandt andet med at skabe forpligtende samarbejder med de migrantmenigheder, der anvender bydelens kirker, så migrantmenighederne kan anvende kirkernes lokaler til lavere husleje end normalt, hvis de indgår i et samarbejde om fx afholdelse af fælles gudstjenester, fælles møder, spisning, brunch, børnekirkearbejde og sommerlejr.”

(Vesterbro Bykirke)

Overvej sammenlægning af foreninger

Vær opmærksom på de fordele der kan være ved, at to foreninger slår sig sammen til en. Sammenlagte foreninger kan fx:

- Hjælpes om administration og ledelse
- Få glæde af fælles lokaler og udstyr
- Dele trænere og andre frivillige
- Sammen nå en bredere målgruppe
- Stå styrket om et fælles budskab
- Udvide viften af aktiviteter
- Løfte kvaliteten og omfanget af aktiviteter
- Generelt blive styrket og dermed tiltrække flere medlemmer, frivillige og økonomiske midler

Arbejder du med sammenlægning af to foreninger, så husk:

Sammenlægning gav en stærk fodboldklub

”Vi startede som en fodboldklub for marokkanere i Brøndby, og vi fik løbende stor tilslutning. Successen voksede os faktisk over hovedet. Faciliteterne fulgte ikke med, og vi var ved at drukne i den administration, der følger med det at drive en forening på frivillig basis.

Efter 10 år i Brøndby valgte vi at slå os sammen med Nørrebro United, som var en nystiftet fodboldklub. De havde faciliteter og trænere, men manglede seniorhold og rollemodeller for deres unge medlemmer.

Vi har nu fået alt det, vi har gået og håbet på, og i dag står vi samlet som en stærk klub med god organisering, en mangfoldigt sammensat bestyrelse, gode faciliteter og trænere samt både ungdoms- og seniorhold.”

(Nørrebro United)

- Fokuser på hver forenings styrker og kompetencer
- Vær opmærksom på eventuelle barrierer mellem de to foreningers kulturer
- Hold fokus på, hvad begge foreninger vinder ved en sammenlægning
- Sørg for gensidig forventningsafstemning – indledningsvist og løbende



Baggrundsmateriale til guiden er indsamlet og formidlet af LG Insight og Foreningen Nydanser for Integrationsministeriet.

MINISTERIET FOR FLYGTNINGE
INDVANDRERE OG INTEGRATION

