

Blir innvandrere utestengt fra frivillige organisasjoner?

Av: Marit Aure, seniorforsker Norut og Kari Lydersen, rådgiver Hålogaland amatørteaterselskap (HATS)

Hvorfor er det få innvandrere som aktive ildsjeler i frivillige lag og foreninger? Prosjektet Bolyst gjennom ildsjeler analyserte rekrutteringsprosessene og fant forklaringer både hos innvandrere, og i nordmenns forestillinger om hva laget er og hvem det er til for.

I Norge er omtrent åtte av ti medlem i minst én frivillig forening, og mer enn fire av ti mener de er aktive medlemmer (SSB). Mange av dem er ildsjeler.

Gjennom frivillig arbeid og deltakelse i frivillige foreninger dyrker vi interesser og blir kjent med hverandre. Vi gjør viktig samfunnsnyttig arbeid. Vi skaper og inngår i fellesskap og nyttige nettverk. Vi tar og får ansvar.

Myndighetene bruker store ressurser for å få frivillig sektor til å fungere som integreringsarena. Prosjektet *Bolyst gjennom ildsjeler* har jobbet for å rekruttere unge mennesker, tilflyttere og innvandrere som ildsjeler til revy- og teatergrupper og idrettslag. I dette prosjektet erfarte man at det som var vanskelig, var å rekruttere innvandrere.

Blant de fjorten pilotgruppene i prosjektet var det totalt tre lag som rekrutterte fem innvandrere som tillitsvalgte i løpet av tre år. Alle lagene var positive til tiltakene og alle mente de hadde behov for flere ildsjeler.

Hovedutfordringen innen rekruttering av ildsjeler ser ut til å handle om hvem laget oppfatter som potensielle frivillige og hvem de ønsker å rekruttere, idet de ubevisst spør seg: "Hvem passer som ildsjel i vår forening?"

Vi analyserte prosessen som ligger forut for selve rekrutteringen, vi kaller den *før-rekruttering*. I denne fasen blir potensielle frivillige synlige og sett.

En ekskluderende grunnhistorie

I før-rekrutteringsfasen ser vi at lagene har sine underliggende, ofte uuttalte fortellinger om hvorfor laget eksisterer og hvem det er til for. I vår undersøkelse knytter grunnhistoriene den frivillige innsatsen til et samfunns- og identitetsbyggende arbeid. En viktig del av motivasjonen for å jobbe frivillig er å være med å skape gode lokalsamfunn og bydeler, trivsel for innbyggerne, og å styrke lokale og regionale identiteter.

Ofte blir det antatt at innvandrere ikke har den motivasjonen og de kjennetegnene som kommer til uttrykk i disse grunnfortellingene: De anses allerede i utgangspunktet å ikke oppfylle de underliggende kriteriene for hvordan en ildsjel *skal være*. En mye brukt forklaring er at folk med utenlandsk bakgrunn ikke er kjent med dugnad og den norske frivilligheten. Mange innvandrere kjenner nok frivillig arbeid, men den norske måten og de norske forventningene kan likevel være ukjent. Kanskje gjør antagelsen om at innvandrere ikke kjenner til eller passer sammen med grunnhistoriens krav at innvandrere blir usynlige?

Å bli synlig handler både om å gjøre seg synlig og å bli sett. I prosjektet har vi sett at det meste av rekrutteringen foregår gjennom nettverk. I praksis rekrutterer man ofte venner. Det er imidlertid

få som har nettverk med bred deltakelse av både innvandrere og etnisk norske nordmenn. Innvandrerne er ikke bare usynlige, de finnes ikke i de nettverkene det rekrutteres fra.

Er det også slik at innvandrere ikke gjør seg synlige? Man blir synlig gjennom å melde ”på”: komme med forslag på foreldremøter, målbar mild kritikk, signalisere at man har vært utøver selv, eller har vært eller er frivillig i andre foreninger. Man viser at man er en som tar ansvar. De fleste styrer vil fort plukke opp og involvere dem som gjør seg synlige på denne måten. I vårt prosjekt meldte ikke innvandrere seg ”på”. Dette kan skyldes problemer med språket, manglende vilje, mangel på forslag og engasjement, eller vansker med å forstå situasjonen og konseptet som grunnhistorien inngår i. Kanskje opplever verken de selv eller de som driver med styre og stell at de passer i formen?

Nøding og anerkjennelse

I neste fase, den aktive rekrutteringen hvor man spør folk om de vil bli med i styret eller laget, er *nøding* sentralt. Å *nøde* er å legge et velvillig, men gjerne betydelig, press på noen for å få dem til å ta på seg en oppgave. Å *nøde* innebærer å løfte frem deres personlige egenskaper, erfaringer og gode vilje som foreningen har bruk for. Når en *nøder* må en føle seg trygg på at vedkommende vil gjøre en god jobb og ”passe inn” i den praktiske, formelle, og også uformelle samhandlingen i et styre. *Nøding* forutsetter kjennskap og tillit.

Rekruttering fra eget nettverk fører til trygghet fordi tidligere kjennskap fungerer som en garanti for at nye medlemmer vil gjøre en god jobb og passe inn. Denne prosessen bygger på og skaper tillit. Når det er lite overlapp mellom ulike grupper i sosiale nettverk, og få innvandrere inngår i nettverk med etniske nordmenn, mangler denne kjennskapen og tilliten. Innvandrere blir ikke *nødet* og får derfor ikke anerkjennelsen det medfører.

Tiltak og tilnærming

Prosjektet viste at økt bevissthet om det å *rekruttere innvandrere* har effekt. Det er også lettere å få nye mennesker til å ta på seg oppgaver hvis oppgaver og forventninger er tydelige og avgrenset. Gode rekrutteringstiltak kan være lavterskeltilbud slik som lynkurs og kaffe for foreldre på bassengkanten, som bidrar til kunnskap og kjennskap.

For å få flere innvandrere med i frivillig arbeid er det nyttig å analysere lagets grunnhistorie. Hvordan påvirker den ulike innvandreres deltakelse og aktivitet? I neste omgang må det utvikles tiltak som kan avhjelpe lagets konkrete problemer. Manglende kunnskap om frivillig arbeid kan løses med målrettet informasjon. Begrensede nettverk og manglende kjennskap på tvers av grupper krever at man våger å spørre utenfor sin kjente krets, eller bidrar til å åpne de aktuelle nettverkene. En mulige rutine på eller før møter i laget er at to tillitsvalgte sammen tar direkte kontakt med de nye, hilser velkommen, spør om erfaringer og forteller om forventninger og muligheter i laget

Dette kvier mange seg for: *er det å spørre en innvandrer en risikosport og det egentlige problemet?*

