



Frivillige hænder - nu i flere farver

Om rekruttering og fastholdelse af frivillige med anden etnisk baggrund

DE FRIVILLIGES HUS

Kære læser

Vi har i De Frivilliges Hus i Aalborg igennem længere tid arbejdet med at rekruttere frivillige med anden etnisk baggrund. Vi har måttet lære os en masse nyt, udviklet nye metoder og gjort os en masse erfaringer om hvervning og fastholdelse af frivillige med anden etnisk baggrund. Det vil vi gerne dele med jer, og derfor har vi lavet denne lille "pixi-bog" med tips og tricks baseret på vores erfaringer.

Vi håber, den vil gøre gavn, og vi er sikre på, at I ligesom os vil finde, at arbejdet med hvervning og fastholdelse af frivillige med anden etnisk baggrund er berigende for jer som forening, som frivillig-sted, som frivilliggruppe, som brugere og som ansatte.

Go' fornøjelse!

De Frivilliges Hus, Aalborg

Hvervning og rekruttering

Inden man går i gang med rekruttering af nye typer af frivillige, skal man gøre sig klart, at mange af de vante hvervemetoder som annoncer, prikkemetoden og opslag i frivilligcentret ikke virker, fordi de forudsætter, at man kender nogen fra målgruppen i forvejen, eller at frivilligcentret eller foreningen allerede er kendt af målgruppen. Der skal altså andre metoder til, når man skal nå ud til borgere med anden etnisk baggrund.

Den opsøgende indsats



For at komme i kontakt med en ny målgruppe kræver det, at man laver en opsøgende indsats, og man må derfor overveje, hvordan man kommer i kontakt med målgruppen. For mange foreninger vil udgangspunktet være, at man ikke i forvejen har kontakter til etniske minoritetsmiljøer, og man skal således have åbnet døren til et ukendt område. Det kan gøres på flere måder.

Vi anbefaler:



- *Kontakt til etniske minoritetsforeninger*
- *Samarbejde med Integrationsrådet*
- *Opsøgende arbejde i boligområder*
- *Samarbejde med boligforeninger*
- *Samarbejde med sprogskoler*
- *Lokale inspirationskurser*
- *Foredrag på uddannelsesinstitutioner og hos kursusudbydere*
- *Fælles kampagne med andre foreninger*
- *Nøglepersoner i de etniske grupper / miljøer*
- *Satellitter / lokalkontorer*

Vores erfaring er, at det vigtigste i det opsøgende arbejde er at være til stede lokalt. Det kan gøres ved at etablere samarbejde med lokale boligforeninger, lave lokale inspirationskurser og etablere satellitter. En anden god metode til at komme i kontakt med målgruppen er at finde nøglepersoner, der kan fungere

som døråbnere til miljøet/grupperne. Det er også en god idé at kontakte integrationsrådet og de forskellige etniske minoritetsforeninger.

Information om frivilligt socialt arbejde



Mange af de flygtninge og indvandrere, der kommer til Danmark, kommer fra lande, hvor det at hjælpe hinanden har andre traditioner - der hjælper man nemlig hele tiden! Det er således fremmedartet for mange, at man skal "melde sig ind" for at hjælpe andre, og at man skal være hjælpsom på bestemte aftalte tidspunkter. Det kræver derfor nogle gange lidt uddybende forklaring af, hvordan det frivillige arbejde er organiseret i Danmark - endelig ikke for meget! Det at hjælpe andre og hjælpe folk med særlige problemer er til gengæld genkendeligt for de fleste, uanset hvor man kommer fra. Så med udgangspunkt i essensen, at hjælpe og at være noget for andre, behøver det ikke at være så kompliceret at forklare.

Det kan også være en god idé at fortælle om, hvordan man kan bruge det frivillige sociale arbejde til at

fremme sin egen integrationsproces. Der ud over kan frivilligt arbejde bruges til at lette adgangen til arbejdsmarkedet og i forhold til en uddannelse - dette gælder i øvrigt alle mennesker og ikke kun borgere med anden etnisk baggrund.

10 gode grunde til at lave frivilligt socialt arbejde som nydansker:

- *Styrk din egen integration, vær en aktiv medborger.*
- *Få trænet dit danske sprog.*
- *Få et større kendskab til det danske samfund.*
- *Få erfaringer med et område, du gerne vil arbejde inden for.*
- *Mærk, at der er brug for dig.*
- *Få et netværk, så det er lettere at få et arbejde.*
- *Prøv et fag af, inden du går i gang med at studere.*
- *Få noget at skrive på dit CV - så er det også lettere at få et arbejde.*
- *Få øget kendskab til danskere og forskellige sociale omgangsformer.*
- *Vær et godt eksempel for dine børn.*

Vi har udarbejdet informationsmateriale, der er målrettet borgere med anden etnisk baggrund. Materialet er på et let forståeligt dansk, det har mange billeder, og det forklarer det mest grundlæggende om frivilligt socialt arbejde; hvad man kan bruge det til og hvilke områder man kan være frivillig inden for (kan ses på vores hjemmeside: www.frivillighuset.dk). Det skriftlige materiale kan dog aldrig stå alene - den personlige samtale er det vigtigste.

Formidling af frivilligjob



Udgangspunktet for formidlingen af frivilligjobs til personer med anden etnisk baggrund er selve jobbeskrivelsen. Den skal være konkret, overskuelig og gerne med beskrivelse af indflydelse og ansvar. Eventuelle faglige og personlige kvalifikationer skal beskrives, og den bør også indeholde en beskrivelse af, hvad den frivillige kan få ud af at lave dette stykke arbejde, eks. træning af det danske sprog, kurser, socialt netværk og faglige erfaringer.

Det er vores erfaring, at det er bedst at kontakte frivilligstedet og på forhånd sikre sig, at de har lyst til at møde vedkommende og inkludere ham eller hende i frivilligruppen, inden man sender den frivillige videre. Det kan være en god idé også at tilbyde at tage med ud til den første samtale mellem den nye frivillige og stedet. Det skaber tryghed for alle parter.

Det kan også anbefales, at man følger lidt op på dem, man har formidlet job til. Man kan spørge til om, de er kommet i gang og hvordan de trives - og evt. hjælpe med at afklare tvivl og misforståelser. Hvis de ikke er kommet i gang, har de måske lyst til at høre om et andet job og besøge et andet frivilligsted. Det er vores erfaring, at det ofte er småting, der gør, at folk ikke kommer i gang.

- *Konkret jobbeskrivelse*
- *Ansvar og indflydelse*
- *Krav til kvalifikationer*
- *Den frivilliges udbytte*
- *Kontakt organisationen / stedet*
- *Tag med til første møde*
- *Følg op*

Hvervebudskabet



Der er stor konkurrence om de frivillige, så det er vigtigt, at man har et godt hvervebudskab. Tænk på det som en super god salgstale, der skal tænde modtageren på lige netop jeres sted.

Flg. bør være klart for den potentielle frivillige:

- *Stedets værdier*
- *Stedets holdning til frivillige*
- *Hvorfor bruge tid som frivillig*
- *Hvorfor det er umagen værd*
- *Hvorfor lige hos jer*

Modtagelse af nye frivillige

For at sikre sig at den nye frivillige føler sig vel modtaget, tryk og velinformeret, er det vigtigt, at man har visse faste procedurer til modtagelse af nye frivillige.



Organisationens forberedelse

- *Sørg for opbakning i hele organisationen*
- *Temadag for ansatte og frivillige om emnet*
- *Udpeg en ansvarlig for henvning og modtagelse*

Inden man tager nye typer af frivillige ind, som af de "gamle" kan opleves som meget anderledes, er det en god idé at sikre sig at baglandet er i orden. For at undgå gnidninger er det vigtigt at alle er med på det og forstår, hvorfor man vil det. Man kan evt. lave en temadag om emnet, og man kan udpege en person, der har viden og er ansvarlig i forhold til henvning og modtagelse af de nye frivillige.

Den første samtale



Det er en god idé at have et stykke papir med de emner, man skal ind på, og de informationer man skal give til den første samtale. På den måde sikrer man, at alle nye får den samme og nødvendige information, uanset hvem der tager imod.

Husk også at spørge ind til om der er særlige hensyn, der skal tages. Det afhænger naturligvis af, hvilken type arbejde den frivillige skal udføre, men der kan være skånehensyn, sprogproblemer, forbehold over for visse rengøringsopgaver eller forbehold over for at arbejde med bestemte fødevarer - mange af de sidstnævnte problemer kan dog ofte overkommes med udlevering af gummihandsker. Men husk at tale om det, og find en løsning, som begge parter kan leve med.

Det kan også være en god ide at tale om stedets værdier i praksis. Hvad betyder det f.eks. at ligestilling er en værdi? Sæt ord på, hvad det i praksis betyder for:

- omgangen med brugerne
- relationen mellem lønnet personale og frivillige
- internt i frivilligruppen



Tjek-
liste til
første
samtale:



- *Arbejdsopgaver og ansvar*
- *Krav og forventninger*
- *Aftale om særlige hensyn*
- *Fastlæggelse af evt. indslusningsforløb*
- *Regler for omgangen med brugerne*
- *Frivilliggruppens organisering*
- *Hvem går man til med evt. problemer eller forslag til forbedringer?*
- *Stedets værdier i praksis*
- *Aftale om opfølgende samtale*
- *Kontaktperson / mentor*
- *Introduktion til kolleger*

Kontaktperson og følgeordning

Det er ofte gavnligt, at den nye frivillige i starten får tilknyttet en slags kontaktperson. Folk fra lande med andre traditioner kan i starten godt have lidt svært ved at gennemskue det hele. Det kan forebygge forvirring, misforståelser og usikkerhed, at man har en at gå til, hvis man oplever, at arbejdet og organiseringen er uigennemskuelig og besværlig, ikke forstår de

uskrevne regler og rutiner og måske føler, at det er svært for alvor at komme ind i fællesskabet. Det kan også være gavnligt at lave en "føl-ordning", hvor den nye frivillige følger en "garvet frivillig" og eksempelvis er med til en rådgivningssamtale, et hjemmebesøg eller en bisidning, så han eller hun kan se, hvordan det foregår. Det giver tryghed i forhold til at skulle stå med det selv, og det kvalificerer arbejdet.



Fastholdelse og frivilligpleje



Fastholdelse af frivillige handler først og fremmest om at skabe et godt arbejdsmiljø. Dvs. der skal være klare opgave- og ansvarsfordelinger, en god tone, alle skal inviteres med ind i snakken, og der skal uddeles rigeligt med ros og klap på skulderen. Folk skal glæde sig til at komme på arbejde næste gang.

Konflikter opstår alle steder, og det er ikke i sig selv et problem, at der er konflikter - det afgørende er, hvordan

de håndteres. Her er det vigtigt at føle sig hørt og blive taget alvorligt, selvom man ikke altid kan få ret.

Sådan motiveres de frivillige:

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| → <i>Masser af ros</i> | → <i>Kurser og uddannelse</i> |
| → <i>Ansvar og indflydelse</i> | → <i>Ordentlig konflikt-</i> |
| → <i>Sociale arrangementer</i> | <i>håndtering</i> |
| → <i>God tone</i> | → <i>Medarbejdersamtaler</i> |

RIGELIGT MED KAFFE!!!

Noget for enhver smag

Plejen af frivillige bør løbende tilpasses. Nye typer af frivillige foretrækker måske noget andet end den gamle garde - det er ikke alle, der synes, at kaffe og rullepølseemadder er sagen (eks. tedrikkere, vegetarer og muslimer). Der kan også være nye ønsker til den årlige sommerudflugt og julefrokosten, eller nye emner til kurser og foredrag. Her er det oplagt at tage de frivillige med på råd, så man sikrer sig, at der er noget godt for alle - og noget for enhver smag.



Hvis I vil vide mere ...

Det lokale frivilligcenter yder gratis konsulentstøtte til alle foreninger inden for det frivillige sociale område. På hjemmesiden www.frise.dk kan I finde adressen på jeres lokale frivilligcenter.

Frivilligcentret kan også formidle kontakt til andre foreninger, hvis I vil høre deres erfaringer.

Af bøger og pjecer kan bl.a. nævnes:

Rådet for frivilligt socialt arbejde:
"Etniske minoriteter - frivillige med indsigt" (2006)

FriSe: "Tænd kontakten - Inspiration til det første skridt på vejen til et inkluderende foreningsliv" (2006)

Katja Jørgensen: *"Mange flere - om etniske minoriteter, foreningsliv og frivilligt socialt arbejde"* (2007)

- *Kontakt det lokale frivilligcenter*
- *Læs bøger og brochurer om emnet*
- *Spørg andre foreninger om deres erfaringer*



DE FRIVILLIGES HUS

Mølholmsvej 2

9000 Aalborg

Tlf.: 98 11 13 44

Mail: frivillighuset@frivillighuset.dk

Web: www.frivillighuset.dk

2009