

GUIDE TIL LEDELSE AF FRIVILLIGE OG MEDLEMMER I DIASPORAFORENINGER



Praksis og erfaringer fra
fem danske diasporaforeninger

Med bidrag fra:
Afghansk Kulturforening, Dansomala, IFTIN,
Hela Afghan Youth Association & SSPDO.

DRU DANISH
REFUGEE
COUNCIL



CISU CIVILSAMFUND
I UDVIKLING

Indhold

FORORD	05
LEDELSE AF FRIVILLIGE OG MEDLEMMER	06
VIGTIGSTE UDFORDRINGER RELATERET TIL FRIVILLIGE OG MEDLEMMER	
1. Rekruttering af nye medlemmer og frivillige	08
2. At lede, motivere, og fastholde frivillige	09
3. Kontingent	11
4. Interne konflikter	12
5. Frivilligt arbejde er ofte ukendt i oprindelseslandene	13
RELEVANTE REFERENCER	14



Forord

Denne guide er en ud af tre guides, der er udviklet af DRC og CiSU i tæt samarbejde med fem erfarne diasporaforeninger: SSPDO, DanSomala, Afghansk Kulturforening, IFTIN og Hela Afghan Youth Association. De er udviklet som del af projektet Peer to Peer Organizational Development.

Sammen har de erfarne diasporaforeninger identificeret de tre vigtigste temaer, som de mener, har været afgørende for deres lange eksistens og bæredygtighed. For hvert tema, har de formuleret de største udfordringer og, for hver udfordring, har de formuleret de vigtigste erfaringer og anbefalinger.

Selv om mange temaer blev diskuteret og analyseret er de tre vigtigste:



Indholdet af de tre guider er yderligere illustreret i tre matchende videoer – se: [LINK](#).

Ud over diasporaforeningernes egne erfaringer og anbefalinger, præsenterer hver guide links til eksisterende værktøjer og retningslinjer, som de er blevet udarbejdet af mere formelle danske aktører.

Den primære målgruppe for guides og videoer er andre diasporaforeninger i Danmark – med et klart fokus på ledere og bestyrelsesmedlemmer.

Vi (DRC, CISU, SSPDO, DanSomala, Afghansk Kulturforening, IFTIN og Hela Afghan Youth Association) håber, at du finder indholdet nyttigt og inspirerende.

God fornøjelse.

Ledelse af frivillige og medlemmer

Alle somaliske og afghanske diasporaforeninger i Danmark er baseret på frivillig arbejdskraft – dvs. at ledere, bestyrelsesmedlemmer og aktivister arbejder er frivilligt.

Desuden er foreningernes grundlæggende eksistens baseret på medlemskontingenter. Blandt de foreninger, der har bidraget til udviklingen af denne guide, varierer medlemstallet mellem 40 og 250 personer. Indtægter fra kontingenter bruges i udgangspunktet til aktiviteter for medlemmerne i Danmark. Rekruttering af nye medlemmer er en konstant prioritet for foreningerne.

Vigtigste udfordringer i forhold til frivillige og medlemmer:



Rekruttering af nye frivillige medlemmer

Rekruttering af nye frivillige medlemmer er en toprioritet, men det er en tidskrævende opgave og appellen til nye medlemmer er helt afhængig af, om der er et højt aktivitetsniveau og et dynamisk og inspirerende miljø i foreningen. Det kan være udfordrende for ledelsen at skabe et højt aktivitetsniveau, og et dynamisk og inspirerende miljø i foreningen.



At lede og fastholde frivillige

At lede og fastholde frivillige, er en kompleks og vanskelig opgave – selv for frivillige ledere. Der er en konstant risiko for at forventninger og krav til de frivillige kan komme til at sætte deres medlemskab og engagement over styr.



Interne konflikter

Interne konflikter mellem de frivillige, inklusive i ledelsen, kan være svære at håndtere, uden risiko for at miste medlemmer.



Kontingent

Kontingent er generelt svært at opkræve – også selvom medlemmerne generelt er glade for aktiviteterne.



Mistro overfor diasporaforeningernes motiver

Frivillighed er ikke særlig udbredt i oprindelseslandene, og derfor kan det ofte være svært for lokale partnere at forstå, at diasporaforeningerne drives af frivillige. Det kan nogle gange føre til mistro over for diasporaforeningernes motiver.



Hvis du ikke hører dem, føler de ikke, at de er en del af det. Så spørg dem, fortæl dem, hvad du vil have, og lad dem komme med forslag - og gør det så. Det er sådan, de får ejerskab.

- Afghansk Kulturforening



1. Rekruttering af nye medlemmer og frivillige

Medlemmerne er rygraden og ressourcegrundlaget i foreningerne. Det er vigtigt at sikre en konstant medlemstilgang. Tilbagegang i antallet af medlemmer vil, alt andet lige, virke demotiverende for nye personer i foreningen. Der er også en klar sammenhæng mellem et højt aktivitetsniveau og høj synlighed i Danmark og foreningens appel over for potentielle medlemmer. Jo flere aktiviteter og jo højere synlighed – desto flere nye medlemmer og frivillige.

ERFARINGER OG ANBEFALINGER



Klar profil

For at tiltrække frivillige skal foreningens profil være klar og appellerende for de frivillige. Der kan f.eks. være fokus på et bestemt geografisk område, en bestemt sektor (sundhed, uddannelse, retsvæsen osv.), eller et bestemt tema (humanitært arbejde, menneskerettigheder, kvinders rettigheder m.m.).



Aktiviteterne skal appellere til de frivillige

Den frivillige skal kunne se sig selv som en del af de aktiviteter, som foreningen gennemfører. Det kan det være alt fra rådgivning eller rekreative og kulturelle aktiviteter i Danmark til fundraising, udvikling og implementering af projekter i oprindelseslandet.



Rekruttering af nye frivillige

Frivillige er ofte de bedste til at rekruttere nye frivillige. For at tiltrække nye frivillige er det således vigtigt, at der er andre frivillige i foreningen, som de nye kan identificere sig med og som de kan tale med om arbejdet i foreningen.



Holdepunkt

Sørg eventuelt for, at nye frivillige bliver tilknyttet en eller to aktive frivillige, som har mere erfaring med aktiviteterne, så de får et fast holdepunkt i foreningen.

Synlighed

Det er ligeledes appellerende overfor potentielle medlemmer, at foreningen og foreningens aktiviteter er synlige i lokalområdet eller i en bredere offentlighed. Synlighed kan f.eks. sikres igennem:



Offentlige arrangementer

Offentlige debatter eller kulturelle arrangementer til gavn for medlemmer og lokalområde. Dette bidrager til en klar profil og et dynamisk miljø.



Sociale medier

Aktivitet på sociale medier er ligeledes vigtigt for at appellere til nye medlemmer eller frivillige. Indholdet kan f.eks. handle om, hvordan det er at være frivillig i foreningen, om foreningens arbejde, situationen i hjemlandet eller relevant viden om Danmark.

2. At lede, motivere, og fastholde frivillige

At lede, motivere og fastholde medlemmer og frivillige er en kunst.

Som leder for frivillige er det en udfordring at ramme balancen mellem den frivilliges motivation og foreningens behov. Herunder et uddrag af erfaringer og anbefalinger i forhold til den direkte ledelse af frivillige:

ERFARINGER OG ANBEFALINGER



Forventninger

Det er en god ide at gennemføre en forventningsafstemning, med nye frivillige. Tag en snak om, hvilke forventninger der er til den frivillige i forhold til aktiviteter, tidsforbrug, ansvar og indflydelse på foreningens arbejde. Omvendt skal det også være klart, hvad den frivillige kan forvente af sit medlemskab af foreningen.



Frivilligaftale

Lav eventuelt en skriftlig "frivilligaftale", der tydeliggør foreningens forventninger til den frivillige, og hvad den frivillige kan forvente af foreningen. (Se eksempler her: [LINK](#))



Feedback

Langt de fleste frivillige motiveres af, at deres bidrag er vigtigt og at det bliver værdsat. Det er således vigtigt at sørge for jævnlig opfølgning med den enkelte frivillige i forhold til deres konkrete opgaver og deltagelse i foreningen. Giv konstruktiv feedback, så den frivillige oplever at blive taget alvorligt og får en følelse af at være vigtig for foreningens arbejde.



Individuel motivation

Find ud af, hvad der specifikt motiverer den enkelte frivillige. Nogle motiveres af sagen, andre af den konkrete opgave, det sociale fællesskab eller muligheden for at kunne sætte erfaringen på deres CV. De fleste motiveres af en kombination af disse. Søg så vidt muligt at tilpasse den frivilliges opgaver, så de afspejler, hvad han eller hun motiveres af.



Stort råderum

Samtidig med at det er vigtigt med en klar profil og klare rammer for foreningens tilbud til frivillige, er det også vigtigt, at foreningens ledelse tillader et stort råderum for nye initiativer og aktiviteter. Dette bidrager til de frivilliges engagement og til at der kommer et dynamisk og inspirerende miljø i foreningen.



En del af noget større

Sørg for at skabe en stemning af, at de frivillige er en del af noget vigtigt, og at de samtidig er uundværlige i forhold til at opnå de gode resultater. Det er meget vigtigt at værdsætte de frivillige og deres engagement, samt at gøre dem til en del af fortællingen om foreningens resultater – i Danmark og i hjemlandet.



Tillid og ansvar

Det er vigtigt at udvise tillid til den frivillige ved at give hende/ham et ansvar. Størrelsen af ansvaret skal nøje tilpasses den frivilliges lyst og evner, så løsningen af opgaven opleves som en succes og giver mod på mere.



Tryghed

Det er vigtigt at der er en tryk stemning i foreningen, og at den frivillige altid føler sig velkommen til at stille spørgsmål, komme med forslag og i det hele taget bliver taget alvorlig - uanset hvad det drejer sig om.



Fællesskab

Mange, der melder sig som frivillige, har et ønske om at indgå i en form for fællesskab med andre. Sørg for, at de frivillige har mulighed for at indgå i positive fællesskaber, med gode oplevelser og aktiviteter.

3. Kontigent

Selvom medlemskontingenter er afgørende for foreningens overlevelse, og selvom der generelt er opbakning fra medlemmerne til foreningens arbejde, er det ofte en udfordring at få dem til at betale kontingent.

ERFARINGER OG ANBEFALINGER



Kontingenter dækker aktiviteter i Danmark

Det er almindelig praksis kun at bruge indtægten fra kontingenter på aktiviteter i Danmark, da medlemmerne gerne ser, at deres penge bliver brugt til fordel for dem. Det anbefales at holde kontingentet så lavt som muligt.



Forskellige former for kontingent

Det anbefales at tilbyde forskellige former for kontingent for forskellige typer af medlemmer. Det kunne f.eks. være familiemedlemskab, ungdomsmedlemskab osv.



Gennemsigtighed og ansvarlighed

En høj grad af gennemsigtighed og ansvarlighed omkring foreningens brug af medlemskontingenter er nødvendig for at sikre medlemmernes tillid. Dette kan for eksempel ske ved at give indsigt i regnskab, konti eller kontoudtog.



Sociale arrangementer kun for medlemmer

Organisér sociale arrangementer kun for medlemmer omkring det tidspunkt på året, hvor kontingentet skal betales. Det kan motivere medlemmerne til at betale deres kontingent.



Automatisk bankoverførsel

Tilbyd evt. praktisk støtte til etablering af en automatisk bankoverførsel af kontingent.

4. Interne konflikter

Håndteringen af interne konflikter mellem de frivillige, herunder blandt medlemmer af ledelsen, kan være vanskelig, da der altid vil være en risiko for, at foreningen mister medlemmer og frivillige. Det er især et problem, hvis en konflikt får lov til at fortsætte over længere tid, da det nemt kan påvirke den positive stemning og arbejdsglæden i foreningen.



Lederen er ikke en del af konflikten

Hvis lederen ikke selv er en del af konflikten, er det vedkommendes opgave at forsøge at løse den gennem samtale med de involverede parter. Hvis det ikke lykkes, må lederen søge hjælp fra andre medlemmer. I værste fald må lederen bede den ene part om at forlade foreningen. I bedste fald håndteres konflikten hurtigt, så den ikke breder sig i foreningen, og så alle kan forblive aktive medlemmer.



Lederen er en del af konflikten

Hvis lederen er en del af konflikten, kan vedkommende ikke nødvendigvis selv løse den. Det er derfor vigtigt, at lederen får hjælp fra en neutral part for at få konflikten løst så hurtigt som muligt.

5. Frivilligt arbejde er ofte ukendt i oprindelseslandene

Frivilligt arbejde er ofte ukendt og ikke særligt anerkendt i oprindelseslandene. Der er ofte en del mistro fra lokale partnere over for diasporaforeningens motiver for at engagere sig frivilligt. Der kan være en mistanke om, at diasporaen tjener penge på aktiviteterne.



Forklar lokale partnere om frivilligt arbejde

Forklar lokale partnere, hvad frivilligt arbejde indebærer, så tidligt som muligt i jeres partnerskab – og helst inden der kommer penge ind i jeres fælles projekter.



Relationen til den lokale partner

Du kan læse mere i guiden ”Projekter i Hjemlandet”, hvor relationen til den lokale partner behandles i flere detaljer.

LINK:

Relevante referencer

Arbejdet med frivillige:

Center for Frivilligt Socialt Arbejde

I "Få frivillige?" kan du læse Center for Frivilligt Socialt Arbejdes anbefalinger til, hvordan I skaber de bedste forudsætninger for at koble de helt rigtige frivillige til netop jeres forening.

Link: [Få frivillige? En håndbog i Frivilligrekruttering](#)

DRC Community Outreach Toolkit for Diaspora Organizations

Formålet med denne værktøjskasse er at skitsere de grundlæggende principper for opfølgende arbejde i lokalsamfundet, som forhåbentlig kan tilpasses og anvendes af forskellige diasporaorganisationer, der arbejder i forskellige sammenhænge.

Link: [Community Outreach Toolkit for Diaspora Organizations](#)

Frivilliges motivation og engagement

Hvordan sikrer I tilfredse frivillige, der bevarer gejsten og har lyst til at gøre en indsats – også i længere tid? Her du kan læse om hvad I kan gøre for at udvikle, motivere og fastholde jeres frivillige.

Link: [Frivilliges Motivation og Engagement](#)

God ledelse i den frivillige sociale sektor

Her på siden kan du dykke ned i Frivilligrådets Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor - og finde inspiration og værktøjer til at komme i gang med at bruge dem i din forening eller organisation.

Link: [God Ledelse i den Frivillige Sociale Sektor](#)

Rekruttering af nye frivillige

Guiden her kan hjælpe jer med at komme i gang med rekruttering, og den kan bruges både til den store kampagne og den lille løbende rekrutteringsindsats.

Link: [Rekruttering af Nye Frivillige](#)

Systematisk brug af psykologien til at skabe motivation og engagement hos frivillige

Hvordan sikrer I tilfredse frivillige, der bevarer gejsten og har lyst til at gøre en indsats – også i længere tid? Her du kan læse om hvad I kan gøre for at udvikle, motivere og fastholde jeres frivillige.

Link: [Systematisk Brug af Psykologien til at Skabe Motivation og Engagement hos Frivillige](#)

DRC DANISH
REFUGEE
COUNCIL



CISU CIVILSAMFUND
I UDVIKLING



Denne vejledning er en af tre vejledninger, der er udviklet under projektet
“Peer to Peer Organizational Development”.