

Rapport 8:2022

# Frivillige organisasjoner og integrering

Delrapport 1: Kartlegging av behov for kompetanse og samarbeid



**Eivind Hageberg**  
**Inger Nordhagen**  
**Malin Dahle**  
**Eva Kristoffersen**  
**Hanna Jones**



Eivind Hageberg, Inger Nordhagen, Malin Dahle,  
Eva Kristoffersen, Hanna Jones.

# FRIVILLIGE ORGANISASJONER OG INTEGRERING

**DELRAPPORT 1: KARTLEGGING AV BEHOV FOR KOMPETANSE OG SAMARBEID**

---

Ideas2evidence rapport 8/2022



IDEAS2EVIDENCE  
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2022

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, mai 2022

Forsidebilde: rashadashurov, 123rf.com.

ISBN: 978-82-8441-022-7

# Forord

---

Denne rapporten er første delrapport i prosjektet «Utredning av kompetansesentre for frivillig innsats for integrering», som Ideas2evidence og Agenda Kaupang gjennomfører på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Prosjektet er en oppfølging av strategien «Hverdagsintegrering. Strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet 2021 – 2024». Hovedformålet med oppdraget er å utrede behov for kompetansemiljø som støtter opp om frivillige organisasjoner på integreringsfeltet. Offentlige myndigheter skal kunne bruke resultatene til å forbedre sin samhandling med og øke kompetansen til frivillig sektor på integreringsfeltet.

Denne delrapporten er første del av arbeidet, og utreder hvilke kompetansebehov, og behov for samarbeid og samhandling med offentlige myndigheter og med hverandre, frivillige organisasjoner har for å kunne styrke regionalt og lokalt integreringsarbeid. Neste delrapport skal utforske hvordan disse behovene kan imøtekommes gjennom ulike modeller for kompetansemiljø-/sentre, og hvilken rolle IMDi bør spille.

Ideas2evidence har hatt hovedansvaret for arbeidet. Neste delrapport utarbeides av Agenda Kaupang. Utover forfatter-teamet oppgitt på framsida, har også Hilde Lerefaldet bidratt med intervjuer og verdifull innsikt.

Dette prosjektet ble gjennomført i krevende tider for mange, også for frivillig virksomhet. Smitteverntiltakene mot spredning av koronaviruset ble fjernet i februar, rett før prosjektet startet. For mange organisasjoner hadde to år med pandemi vært sterkt demobiliserende. For enkelte minoritetsorganisasjoner så ser vi at det har styrket deres samarbeid med kommunene. Senere i februar invaderte Russland Ukraina, noe som utløste en kraftig flyktningebølge. Mange av organisasjonene vi intervjuet hadde sett en stor mobilisering og et stort engasjement for å hjelpe i kjølvannet av dette. Både pandemien og krigen har utfordret organisasjonene på nye måter.

En spesielt stor takk til alle informantene vi har snakket med. Vi har fått intervjuet 50 representanter for frivillige organisasjoner og offentlige myndigheter fordelt på fem ulike steder i landet. Forskjellene mellom aktivitetene og forutsetningene er tidvis veldig store, men alle har til felles et stort engasjement til å bruke tid, krefter og engasjement på sin aktivitet. Det har vært veldig inspirerende og lærerikt å snakke med så mange ildsjeler.

Takk til Cecilie Aagestad, Gitte Haugnæss og Tom E. Markussen i Agenda Kaupang for gode innspill og bidrag. Vi takker IMDi for et spennende oppdrag og samarbeidet så langt. Særlig takk til Regine Meland Leksen i IMDi for god oppfølging underveis. Vi ser fram til fortsettelsen.

Bergen og Oslo,

mai, 2022



# Innhold

---

Sammendrag.....	1
<b>1. Formål og kunnskapsstatus.....</b>	<b>3</b>
1.1 Prosjektets formål.....	3
1.2 Hvordan bidrar frivillige organisasjoner til integrering?.....	4
1.3 Problemstillinger.....	10
<b>2. Metode.....</b>	<b>11</b>
2.1 Valg av case.....	12
2.2 Valg av organisasjoner og myndighetsorganer.....	14
2.3 Praktisk gjennomføring.....	14
<b>3. Behov for kompetanse.....</b>	<b>16</b>
3.1 Bevisstgjøring om frivillighetens rolle.....	16
3.2 Kompetanse på å drive en organisasjon.....	18
3.3 Inkluderingskompetanse og kulturforståelse.....	21
3.4 Mer spesifikk fagkompetanse.....	23
3.5 Systemkunnskap.....	24
3.6 Språkkompetanse.....	25
3.7 Andre behov.....	26
3.8 Oppsummering.....	26
<b>4. Behov for samarbeid.....</b>	<b>28</b>
4.1 Grad av og ønske om samarbeid med det offentlige.....	28
4.2 Hva trenger organisasjonene fra lokale/regionale offentlige myndigheter for å styrke sitt integreringsarbeid?.....	29
4.3 Grad av og ønske om samarbeid med andre organisasjoner.....	33
4.4 Hva ønsker organisasjonene å samarbeide om?.....	34
4.5 Oppsummering.....	36
<b>5. Oppsummering og diskusjon om løsninger.....</b>	<b>38</b>
5.1 Hvilke organisasjoner har hvilke behov?.....	38
5.2 Betydningen av lokal kontekst – geografi, demografi og frivillighetens rolle.....	40
5.3 Hvordan kan samarbeids- og kompetansebehovene løses?.....	42

Litteraturliste .....	45
Vedlegg 1. Intervjuguide.....	48



# Sammendrag

---

Frivillig sektor gjør i dag en stor innsats for integreringen av innvandrere og deres barn inn i det norske samfunnet. Hvis en skal styrke frivillig innsats på integreringsfeltet ytterligere, er det behov for å styrke frivillige organisasjoners kompetanse. Det er også behov for å legge bedre til rette for samarbeid dem imellom og med offentlige myndigheter. Denne undersøkelsen, basert på 50 intervjuer, viser at ulike typer organisasjoner har ulike behov, både når det gjelder kompetanse og samarbeid. Vi ser også at kompetanse- og samarbeidsbehovene ofte henger sammen.

Vi ser at en del medlemsrettede majoritetsorganisasjoner, som f.eks. idrettslag, korps og turlag, trenger økt bevissthet om hvilken rolle de kan spille som inkluderingsarena. De som har en slik bevissthet, etterspør kompetanseheving på hvordan de kan rekruttere og legge til rette for inkludering av flere med innvandrerbakgrunn i sin organisasjon. Samarbeidsbehovene for disse organisasjonene er ofte knyttet til rekruttering, både for å få den kompetanse de har behov for, men også for å få tilgang til rekrutteringsarenaer som skoler og voksenopplæringen. Det er også en del av disse organisasjonene som opplever at de mangler det de selv beskriver som kompetanse på integrering, inkludering eller kulturforståelse, noe som kanskje bidrar til en usikkerhet i møte med andre med annen kulturbakgrunn.

I tråd med tidligere forskning viser også vår kartlegging at mange minoritetsorganisasjoner har behov for kompetanse i organisasjonsdrift og søknadsskriving. Flere av disse organisasjonene gir også uttrykk for at de trenger mer kunnskap om norsk forvaltning, og handlingsløyper, slik at de kan sende sine brukere til riktig instans i systemet, særlig i tidskriser og krisesituasjoner.

Når det gjelder samarbeid med det offentlige, ønsker disse organisasjonene seg tilgang på faste lokaler. De opplever også at de sitter på viktig kompetanse, at de er en i stor grad utnyttet ressurs i kommunenes integreringsarbeid, og flere uttrykker at de ønsker å bidra mer. Mange har fått mersmak på samarbeid med kommunen under koronapandemien.

En del av de samfunnsrettede majoritetsorganisasjonene som kan kalles integreringsaktører, som har faste ansatte, og som gjerne er lokallag av nasjonale organisasjoner, opplever selv at de har relativt god kompetanse. De oppgir også at de har tilgang på relevante kurs og kompetansehevingsmuligheter. Dersom noen skulle fått kompetanseheving her, er det gjerne de frivillige i disse organisasjonene. Da dreier det seg f.eks. om relevant integreringsfaglig kompetanse eller kulturkompetanse. Samtidig er organisasjonene skeptiske til å skulle kreve for mye av sine frivillige på områder som kan oppfattes som utenfor hovedformålet til organisasjonen. En del av disse organisasjonene inngår gjerne allerede i samarbeid med det offentlige, og ønsker seg samarbeid med andre frivillige organisasjoner for å øke egen kapasitet.

Mange organisasjoner ønsker at det offentlige tar mer ansvar for å legge til rette for kontakt, både organisasjonene imellom, og mellom organisasjonene og det offentlige. Noen ønsker seg oppdaterte registre eller oversikter over organisasjoner, og mange ønsker seg møteplasser. Samtidig er organisasjonene opptatt av at samarbeid må skje på frivillighetens premisser: det må være tidseffektivt, skje utenfor ordinær arbeidstid, og være tematisk relevant for organisasjonene.

Løsninger for kompetanse- og samarbeidsbehovene er tema for delrapport 2. Inntrykket fra intervjuene er imidlertid at en del av kompetanse- og samarbeidsbehovene bør løses lokalt. Særlig

Ønsker mange av minoritetsorganisasjonene seg et kontor de kan besøke, hvor de kan møte folk ansikt til ansikt. Andre behov kan la seg skalere opp til regionalt eller nasjonalt nivå.

# 1. Formål og kunnskapsstatus

---

*I dette kapittelet gjennomgår vi prosjektets formål om å styrke frivilligheten på integreringsfeltet, og delrapportens formål om å kartlegge behov for kompetanse og samarbeid. Vi ser til tidligere forskning og utredning om frivillige organisasjoners bidrag til integrering, og hva disse bidragene sier om organisasjonenes behov.*

## 1.1 Prosjektets formål

---

Integreringspolitikken skal sørge for at innvandrere har like muligheter som resten av befolkningen til arbeid, utdanning og kvalifisering. Politikken skal bidra til å bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling og bekjempe negativ sosial kontroll<sup>1</sup>. I dette arbeidet bidrar innvandrerne selv, sammen med en rekke aktører i det offentlige, i arbeids- og næringslivet og i det sivile samfunn.

Frivillige organisasjoner har en viktig rolle både som aktør og arena for integrering. Det har i en årrekke vært oppmerksomhet om dette fra myndighetenes side.<sup>2</sup> I Hurdalsplattformen står det at «Regjeringen vil styrke de frivillige organisasjonenes rolle i integreringsarbeidet.»<sup>3</sup> De siste stortingsmeldingene og strategiene<sup>4</sup> på området, nå sist også Hurdalsplattformen, slår fast at frivillighetens rolle i integreringsarbeidet skal styrkes.

Denne delrapporten er laget på et oppdrag som springer ut av strategien «Hverdagsintegrering» fra 2021, hvor det står at regjeringen vil «utrede kompetansesentre for frivillig innsats for integrering»<sup>5</sup>. Overordnet sett er formålet med oppdraget å øke kunnskapsgrunnlaget om hvordan offentlige myndigheter kan legge bedre til rette for og styrke frivillige organisasjoners innsats på integreringsfeltet. Oppdraget er delt opp i to delrapporter:

- ◆ Delrapport 1 skal utrede *hvilke kompetansebehov, og behov for samarbeid og samhandling med offentlige myndigheter og med hverandre*, frivillige organisasjoner har for å kunne styrke regionalt og lokalt integreringsarbeid. Dette tar vi for oss i denne rapporten.
- ◆ Delrapport 2 skal utforske hvordan disse behovene kan imøtekommes gjennom ulike modeller for kompetansemiljø-/sentre. Som en del av dette utredningsarbeidet, skal man også vurdere hvilken rolle IMDi kan ha som nasjonalt kompetansesenter. Dette blir tema i en kommende rapport.

---

<sup>1</sup> Hurdalsplattformen (2021).

<sup>2</sup> Se f.eks. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2013) og Justis- og beredskapsdepartementet (2016).

<sup>3</sup> Hurdalsplattformen (2021).

<sup>4</sup> Kunnskapsdepartementet (2019).

<sup>5</sup> Kunnskapsdepartementet (2021).

## 1.2 Hvordan bidrar frivillige organisasjoner til integrering?

---

Det finnes allerede mye kunnskap og kompetanse om frivillige organisasjoner og deres betydning for integrering av innvandrere<sup>6</sup> spesielt, og for samfunnet mer generelt<sup>7</sup>. Denne litteraturen gir også innsikt i hva vi vet så langt og hva vi kan forvente om organisasjonenes behov.

Frivillige organisasjoner kan være **integreringsaktører**, som har tilbud rettet mot og for innvandrere, og de kan være en **arena** for politisk og sosial integrering i bred forstand. Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende, og en organisasjon kan bidra på begge måter.

Som **integreringsaktør** har frivillige organisasjoner en rolle som direkte tjenesteleverandør<sup>8</sup>, og som en bidragsyter til tiltak og aktiviteter som supplerer de offentlige tjenestene<sup>9, 10</sup>. Bidragene kan være relevante for de ulike stegene i integreringsprosessen: fra før ankomst, til hverdagslivet og langsiktig integrering. De kan være beregnet på alle innvandrere, eller spesifikke grupper, som f.eks. asylsøkere eller arbeidsinnvandrere.

Både flyktningkrisen i 2015-2016 og korona-pandemien har bidratt til å synliggjøre de frivillige organisasjonenes betydning. Svingningene i asylstrømmene har gjort kommunene helt avhengige av de frivillige organisasjonene for å ivareta sine lovpålagte oppgaver<sup>11</sup>. Pandemien har ytterligere synliggjort organisasjonenes informasjons- og brobyggerrolle ved at de har bidratt med å nå ut med smitteverninformasjon til innvandrergupper som offentlige myndigheter har hatt vanskelig for å nå<sup>12</sup>. I IMDi og DSBs anbefalinger for myndighetenes samfunnsikkerhets- og beredskapsarbeid inngår derfor «godt samarbeid mellom frivillige organisasjoner og offentlige myndigheter i og mellom kriser» som ett delmål for arbeidet<sup>13</sup>.

Når en ser på frivillige organisasjoner som **arena** for integrering, kan en trekke på en stor forskningslitteratur om frivillighetens bidrag til å styrke den **sosiale kapitalen** i samfunnet, dvs. tilliten og de sosiale nettverkene som binder samfunnet sammen. Litteraturen indikerer at de frivillige organisasjonene kan fungere integrerende på ulike måter:

- ◆ Bidra til **sosial integrering** gjennom **sammenbinding og brobygging**<sup>14</sup>  
Sammenbindende sosial kapital bygges i organisasjoner hvor medlemsmassen er lik langs en rekke viktige dimensjoner, for eksempel kulturell eller etnisk bakgrunn. Brobyggende sosial kapital er et resultat av at personer fra forskjellige grupper og lag samarbeider innenfor de samme organisasjonene<sup>15</sup>.

---

<sup>6</sup> Som innvandrere regner vi personer som har opphold og bor i Norge, men er født i utlandet av utenlandskfødte foreldre. Norskfødte med innvandrerforeldre er barn av innvandrere født i Norge. Det er verdt å merke at dette ikke er definisjoner som alle vi har intervjuet har fulgt. Det ser ut til at mange har tenkt på flyktninger og asylsøkere.

<sup>7</sup> Litteraturgjennomgangen gjort av Eimhjellen, Espegren & Nærland (2021) for Hverdagsintegreringsstrategien, viser til over 100 forskningsbidrag, der over 80 % er hentet fra 2010 eller seinere (se Eimhjellen et al., 2021)

<sup>8</sup> Espegren, Eimhjellen, Ervik, Guribye & Lindén (2019).

<sup>9</sup> IMDi (2021, 6. juli).

<sup>10</sup> Bråten, Lillevik, Elgvin & Flatø (2021).

<sup>11</sup> Aasen, Haug & Lynnebakke (2017).

<sup>12</sup> Orderud, Ruud, Wiig & Tronstad (2021).

<sup>13</sup> IMDi & DSB (2021).

<sup>14</sup> Eimhjellen et al. (2021).

<sup>15</sup> Dahle, Grindheim, Høgestøl & Ryssevik (2011).

- ◆ Bidra til **politisk integrering** gjennom **interesserepresentasjon**, skolering i **demokrati** og skolering i **byråkrati**<sup>16</sup>.
- ◆ Være **individuell kapasitetsbygger** ved å gi trygghet, ulike former for nettverk<sup>17</sup> og kompetanse.

## Et kart over frivillige organisasjoner på integreringsfeltet

Frivillige organisasjoner er svært mangfoldige i formål, innretning og medlemsmasse. Et fellestrekk for alle er imidlertid at de per definisjon i større eller mindre grad organiserer frivillig innsats – innsats som gjøres av den enkelte uten direkte betaling, for å forbedre noe for noen andre enn seg selv og de umiddelbart nærmeste<sup>18</sup>. Det er altså noe annet enn betalt arbeid, og det er en del av en persons fritid. Det utelukker ikke at frivillige organisasjoner også har betalte ansatte.

Foreliggende forskning tyder på at ulike typer frivillige organisasjoner kan ha ulike typer behov, og utredningen bør derfor innrettes for å fange opp denne variasjonen.

Hvilke behov organisasjonene har for kompetanse og samarbeid, vil være knyttet til

- ◆ hvilken rolle de har i integreringsarbeidet (som integreringsaktør og/eller -arena),
- ◆ hvilket formål de har. For medlemsrettede organisasjoner er arbeidet og aktivitetene først og fremst rettet innover mot egne medlemmer. For samfunnsrettede organisasjoner er arbeidet og aktiviteter rettet utover mot samfunnet som helhet eller mot bestemte grupper som ikke nødvendigvis spiller medlemsmassen<sup>19</sup>.
- ◆ hvilken medlems sammensetning de har. Her har vi skilt mellom minoritetsorganisasjoner, som først og fremst er for og av innvandrere, og majoritetsorganisasjoner, som har utgangspunkt i storsamfunnet.<sup>20</sup>

Følgende firefeltstabell tar utgangspunkt i to av disse dimensjonene og viser hvilke integrerende funksjoner ulike typer organisasjoner kan ha på integreringsområdet, jfr. forskningslitteraturen.

<sup>16</sup> Hagelund & Loga (2009).

<sup>17</sup> Ødegård (2010), Sørholt, Tronstad & Vestby (2015).

<sup>18</sup> Basert på følgende definisjon: "Frivillig innsats kan defineres som enhver aktivitet et individ gjør, alene eller sammen med andre, som en enslig handling eller som et medlem av en uformell eller formell gruppe, som gjennomføres uten tvang og hovedsakelig uten direkte kompensering (betaling), som direkte eller indirekte forsøker å forbedre tilfredsheten og livskvaliteten til en eller flere utenfor grensene til den umiddelbare familien og husholdningen». (Smith, Stebbins & Grotz, 2016).

<sup>19</sup> Smith (1993). Vi har klassifisert organisasjonene etter hva som ser ut til å være hovedmålene for organisasjonen.

<sup>20</sup> Ettersom dette ikke utgjør et stort poeng for denne rapporten, har vi benyttet begrepsparet minoritet- og majoritetsorganisasjoner her, som også brukes i forskningslitteraturen, blant annet i den omtalte kunnskapsoppsummeringen av Eimhjellen et al. (2021). Begrepsparet er imidlertid ikke helt presist i denne sammenhengen, ettersom begrepet «majoritetsorganisasjon» impliserer at organisasjonen utelukker minoritetsbefolkningen. Disse organisasjonene kan imidlertid også inkludere minoriteter, og det er også en målsetning å øke deres deltakelse i denne typen organisasjoner. En alternativ typologi som kan være vel så beskrivende er dermed å skille mellom lokale innvandrersorganisasjoner (organisasjoner som har utgangspunkt i en spesifikk landgruppe eller er såkalt interetniske), minoritetsorganisasjoner (organisasjoner med et bredere sosialt/geografisk nedslagsfelt (ikke rettet mot landspesifikke grupper), herunder også trossamfunn), og mainstream-organisasjoner (ofte landsdekkende, med rekruttering fra alle deler av befolkningen). Denne inndelingen finner vi blant annet i Bråten et al. (2021).

Figur 1 Organisasjonstyper og deres roller i integreringsarbeidet

	Minoritets- organisasjoner	Majoritets- organisasjoner
Medlemsrettede organisasjoner	Sammenbindende sosial kapital  Skoler i demokrati	Brobyggende sosial kapital  Skoler i demokrati
Samfunnsrettede organisasjoner	Brobyggende sosial kapital  Skoler i demokrati  Integreringsaktør/tjeneste- leverandør	Brobyggende sosial kapital  Skoler i demokrati  Integreringsaktør/tjeneste- leverandør

De fleste typer organisasjoner som er relevante for utredningen, kan plasseres i denne figuren. Flertallet av minoritetsorganisasjoner er medlemsrettede, og eksempler på disse er religiøse og kulturelle organisasjoner. Men du finner også samfunnsrettede minoritetsorganisasjoner, som organisasjoner som tilbyr leksehjelp, fritidsklubber og kvinnenettverk.

Medlemsrettede majoritetsorganisasjoner inkluderer blant annet idrett-, kultur- og fritidsorganisasjoner som organiserer medlemmenes fritid. Men kategorien inneholder også organisasjoner som i større grad er opptatt av interesserepresentasjon (f.eks. fagforeninger og livssynsorganisasjoner). Eksempler på samfunnsrettede majoritetsorganisasjoner er for eksempel Røde Kors, Caritas, Norske Kvinners Sanitetsforening og Redd Barna.

Samtidig er det noen aktører som ikke nødvendigvis passer inn i de fire feltene, men som det kunne vært relevant å inkludere i utredningen.

- ◆ Svært mye frivillig innsats skjer globalt sett utenfor regi av formelt registrerte organisasjoner.<sup>21</sup> Det er grunn til å tro at det finnes en rekke mindre formaliserte nettverk blant personer med innvandrerbakgrunn, som kan omtales som innvandrernettverk. Disse uformelle organisasjonene kan ha viktige sammenbindende funksjoner på lik linje med medlemsrettede minoritetsorganisasjoner.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Smith et al. (2016).

<sup>22</sup> Eimhjellen et al. (2021).

- ◆ Det dreier seg også om sosiale entreprenører, som i noen tilfeller er organisert som frivillige organisasjoner.<sup>23</sup>

Av kapasitetshensyn har vi utelatt disse to gruppene aktører fra rapporten.

## Hva er kjent om organisasjonenes behov for å oppfylle disse funksjonene?

Som vi skal komme inn på flere ganger i denne rapporten, er det ikke bare kompetansebehov hos organisasjonene, eller behov for samordning, som er av betydning for å kunne gjøre en innsats på integreringsfeltet. Organisasjonene trenger også andre ting, som penger, lokaler og utstyr. I denne rapporten fokuserer vi imidlertid på behov for kompetanse og samarbeid.

### Kompetansebehov

- ◆ **Behov for kompetanse på integreringsarbeid:** Organisasjoner som leverer tjenester eller supplerer offentlige tilbud, kan ha behov for spesifikk fagkompetanse. Tidligere rapporter har blant annet avdekket et behov for kompetanse om aktiviteter i asylmottak<sup>24</sup>, og om arbeid mot negativ sosial kontroll og tvangsekteskap<sup>25</sup>. Ut ifra kategoriseringen av organisasjoner over kan dette blant annet gjelde for samfunnsrettede organisasjoner med spissede tjenestetilbud.
- ◆ **Behov for kompetanse om organisasjonsdrift:** Flere rapporter har identifisert at organisasjoner på integreringsfeltet kan ha særlige utfordringer med ulike sider ved å drive en organisasjon, som å sikre varig drift, hente inn finansiering og forstå regelverket rundt organisasjonsdrift. Dette gjelder spesielt mindre minoritetsorganisasjoner uten nasjonale sammenslutninger i ryggen<sup>26</sup>, <sup>27</sup> og som dermed i mindre grad blir i stand til å være en brobyggende del av integreringsarbeidet. Det er foreslått at dette kan løses med veiledning fra ulike instanser, eller gjennom ansatte med tilstrekkelig språkkompetanse og søknadserfaring<sup>28</sup>.
- ◆ **Behov for kompetanse om rekruttering:** Innvandrere deltar mindre enn ikke-innvandrere i de fleste frivillige aktiviteter<sup>29</sup>, og er sterkt underrepresentert i styrer og verv i organisasjonene<sup>30</sup>. Også norskfødte barn med innvandrerforeldre, deltar mindre<sup>31</sup>. Den skjeve rekrutteringen kan være en indikasjon på at så godt som alle organisasjoner, men særlig store majoritetsorganisasjoner, kan ha nytte av mer kunnskap og kompetanse om hvordan man kan nå ut til innvandrere og

---

<sup>23</sup> Eimhjellen et al. (2021).

<sup>24</sup> Aasen et al. (2017).

<sup>25</sup> Bråten et al. (2021).

<sup>26</sup> Arnesen (2020).

<sup>27</sup> Oslo kommune (2016).

<sup>28</sup> Frivillighet Norge (2020).

<sup>29</sup> F.eks. Eimhjellen et al. (2021).

<sup>30</sup> Arnesen (2020).

<sup>31</sup> Ødegård & Fladmoe (2017). Dog er dette ikke helt entydig, jf. Levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn 2016 (Dalen, 2019).

deres barn<sup>32</sup>. Barrierene for deltakelse kan være mange, og også sosioøkonomisk bakgrunn har betydning<sup>33</sup>. Dermed blir også kompetanse på å inkludere familier med lavinntekt viktig. Men også kulturelle forskjeller, foreldres kunnskap om og trygghet på organisasjonslivet og hvor inkluderende organisasjonene er i praksis kan ha betydning.<sup>34</sup>

- ◆ **Behov for kompetanse på rasisme og diskriminering:** En undersøkelse blant særforbund i Norges idrettsforbund viser at to tredjedeler av forbundene ikke har gjennomført noen opplæring i forebygging og håndtering av rasisme og diskriminering. Samme rapport viser også til tidligere funn om at norsk-afrikanere opplever rasisme i idretten<sup>35</sup>. Det kan dermed være rom for kompetanseheving i majoritetsorganisasjoners arbeid med inkludering, rasisme og diskriminering.

## Samordningsbehov

- ◆ **Behov for samordning fra kommunen og fylkeskommunen:** Manglende oversikt hos aktørene over hvilke organisasjoner og nettverk som finnes, hva disse kan tilby og hvilke behov som må dekkes, øker faren for at frivillige organisasjoner og kommuner utvikler overlappende tilbud. Da risikerer man at tilbud fra frivillige organisasjoner ikke settes inn der det er behov. Dette er trukket fram i en rekke ulike kontekster, mht. tjenestelevering, supplerende tilbud<sup>36</sup> og bidrag i akuttituasjoner<sup>37,38</sup>. Den manglende oversikten rammer særlig mindre organisasjoner, minoritetsorganisasjoner og nettverksorganisasjoner. Frivillige organisasjoner foreslår at kommunene tar ansvaret med å kartlegge og koordinere<sup>39</sup>.
- ◆ **Behov for forutsigbarhet:** En studie av samarbeid mellom offentlig, privat og frivillig sektor i gjennomføringen av introduksjonsprogrammet fant at frivillige organisasjoner som skulle inngå i slike samarbeid, hadde et behov for langsiktige avtaler med kommunene for å sikre stabil drift. Det gjaldt særlig mindre organisasjoner<sup>40</sup>.
- ◆ **Behov for møteplasser for kobling og binding:** Frivillige organisasjoner ønsker at lokale myndigheter legger til rette for faste møteplasser mellom ulike frivillige organisasjoner og med kommunen<sup>41</sup>. Dette kan legge til rette for at myndigheter og ulike organisasjoner, inkludert minoritetsorganisasjoner og breddeorganisasjoner, kan bli bedre kjent, bygge tillit, lage felles tiltak, lære av hverandre og utveksle erfaringer<sup>42</sup>.
- ◆ **Oppfølging fra myndighetene på organisasjonens egne premisser:** En studie av minoritetsorganisasjonenes rolle i integreringen fant at kommuner med ansatte

---

<sup>32</sup> Oslo kommune (2016).

<sup>33</sup> Eimhjellen, I., Espegren, A. & Nærland, T. U. (2021), Strandbu, Gulløy, Andersen, Seippen & Dalen (2017).

<sup>34</sup> Friberg og Gautun (2007).

<sup>35</sup> Kristiansen & Sonne (2021).

<sup>36</sup> Espegren et al. (2019).

<sup>37</sup> Aasen et al. (2017).

<sup>38</sup> IMDi og DSB. (2021).

<sup>39</sup> Frivillighet Norge (2021).

<sup>40</sup> Espegren et al. (2019).

<sup>41</sup> Kunnskapsdepartementet (2021).

<sup>42</sup> Oslo kommune. (2016).



som kjenner organisasjonene og driver proaktivt oppsøkende virksomhet utenfor vanlig kontortid, i større grad lykkes med å mobilisere disse organisasjonene til brobyggende aktiviteter<sup>43</sup>.

### Organisering og forvaltning av integreringsfeltet

Aktørlandskapet på området frivillighet og integrering er sammensatt. Integrering og frivilligheten er begge tverrsektorielle anliggender. Her presenterer vi kort de sentrale myndighetsaktørene.

Politikk med konsekvenser for begge områder er delt mellom flere departementer.

**Overordnet ansvar** for integreringspolitikken er samlet hos Arbeids- og inkluderingsdepartementet, mens Kultur- og likestillingsdepartementet har overordnet ansvar for frivillighetspolitikken.

**IMDi er ansvarlig fagdirektorat** for integreringsfeltet og skal iverksette regjeringens integreringspolitikk gjennom oppgaver som direktoratet er ansvarlig for, og styrke kommunenes, sektormyndighetenes og andre samarbeidspartneres kompetanse på integrering og mangfold. På frivillighetsområdet innebærer det blant annet forvaltning av tilskuddordninger som frivillige organisasjoner kan benytte seg av. IMDi har en rolle som nasjonalt kompetansesenter. IMDi hadde i 2022 intensjonsavtaler med ti frivillige organisasjoner på integreringsfeltet<sup>44</sup>.

Som følge av regionreformen er **fylkeskommunene** blitt det regionale leddet i integreringspolitikken og har overtatt enkelte oppgaver fra IMDis tidligere regionkontorer. Fylkeskommunene har nå ansvar for intern bosetting innenfor regionene og regional samordning av integreringsarbeidet innenfor rammene av nasjonal politikk. Dette innebærer blant annet ansvar for å utarbeide planer for kvalifisering av innvandrere og sørge for tilbud om karriereveiledning og opplæring i norsk og samfunnskunnskap for deltakere som går fulltid i videregående opplæring. Det innebærer også å legge til rette for samarbeid med sivilsamfunnet, inkludert frivillig sektor.

**Kommunene** har ansvar for tidlig kvalifisering og for å gi innvandrere større muligheter i sine lokalsamfunn. I henhold til integreringsloven, er kommunenes ansvar for tidlig kvalifisering knyttet til gjennomføring av introduksjonsprogrammet for innvandrere og opplæring i norsk og samfunnskunnskap det viktigste verktøyet for å skape en god integrering. Noen kommuner har etablert strategier på området, som eksempelvis frivillighetsstrategi og/eller integreringsstrategi, og noen har opprettet innvandrerråd og/eller kontaktutvalg for frivillige organisasjoner<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> Bråten et al. (2017).

<sup>44</sup> IMDi (2022, 9. mai).

<sup>45</sup> Jones, Ryssevik, Kristoffersen & Misje (2021).

## 1.3 Problemstillinger

---

Overordnet sett er formålet med rapporten å øke kunnskapsgrunnlaget om hvordan offentlige myndigheter kan legge bedre til rette for og styrke frivillige organisasjoners innsats på integreringsfeltet.

Denne delrapporten skal først og fremst gi svar på hva frivillige organisasjoner trenger for å kunne styrke regionalt og lokalt integreringsarbeid, innenfor de følgende kategoriene:

- ◆ kompetanse (blant annet veiledning, erfaring og kunnskap),
- ◆ samarbeid og samhandling med offentlige myndigheter,
- ◆ samarbeid og samhandling<sup>46</sup> med andre frivillige organisasjoner,

Vi skal også innhente noe informasjon om hvordan organisasjonene ser for seg at disse behovene kan dekkes, og hvordan lokal og regional kontekst påvirker behovene.

---

<sup>46</sup> Når det gjelder definisjonene av kompetanse, samarbeid og samhandling, har vi i denne delrapporten lagt oss på en pragmatisk linje ettersom vi skal kartlegge behovene slik informantene oppfatter det. Vi legger derfor til grunn en allmenn og dagligdags forståelse av begrepene.

## 2. Metode

---

*For å besvare problemstillingene, har vi gjennomført en kvalitativ case-studie med 50 intervjuer fordelt på 5 ulike case. Dette kapittelet redegjør for prinsippene som har styrt utvalget av case og organisasjoner.*

For å besvare problemstillingene har vi valgt å gjennomføre studier av frivillige organisasjoner i fem ulike kommuner. Vi velger å vektlegge lokale og regionale organisasjoner i denne studien, ettersom formålet for prosjektet er å se på frivillige organisasjoners behov med tanke på å styrke **regionalt** og **lokalt** integreringsarbeid. Det er altså organisasjoner som deltar i det lokale og regionale integreringsarbeidet vi er ute etter.

Vi har samlet inn datamaterialet ved hjelp av semi-strukturerte intervjuer. Intervjuene hadde som mål å kartlegge hvilke utfordringer organisasjonen sto ovenfor for å styrke arbeidet med integrering lokalt, hvilke behov de hadde, og hvordan de så for seg at behovene kunne dekkes.

Vi har valgt å basere oss på en egenrapportering av behov, ut ifra en antakelse om at det er de frivillige organisasjonene selv som kjenner sine behov best. Det er to utfordringer knyttet til dette:

- ◆ Enkelte behov er av en slik art at du ikke nødvendigvis er kjent med at du har dem. Dette kan for eksempel gjelde organisasjonsdrift: hvis du vet at organisasjonen din må ha et organisasjonsnummer for å få en bankkonto, så er du på god vei til å få orden på det. Hvis du ikke er klar over at dette trengs, så kan du heller ikke si at du har dette behovet. Eller det kan gjelde rekruttering av nyankomne kvinner med fluktbakgrunn til aktivitetene dine: hvis du ikke har tenkt over at dette er en gruppe som kan ha store omsorgsoppgaver og ikke snakker norsk eller engelsk, antar du kanskje at det fungerer fint å rekruttere til ettermiddagsaktiviteter via epost og sosiale medier. For å bøte på denne utfordringen har vi derfor valgt å gjøre enkelte utledninger av behov, i tillegg til det som organisasjonene rapporterer til oss.
- ◆ Det er ikke nødvendigvis en sammenheng mellom hva som er utfordringen, hvordan den oppfattes, og hva organisasjonen mener de trenger for å løse utfordringen og nå sine mål. Ofte er det lettere å begynne med det en antar er løsningen på utfordringen («vi ønsker mer samarbeid med kommunen»), enn det som kanskje egentlig er utfordringen («flyktingene i kommunen har ingen måte å transportere seg til tilbudet vårt om språkkafe»). Dette vil være relevant for prosjektet, ikke minst i delrapport 2, fordi en i en løsningsfase må kunne vurdere flere ulike tilnærminger. Vi har derfor knyttet de rapporterte behovene til utfordringer.

I tillegg til egenrapportering har vi også intervjuet ansatte i kommuner, fylkeskommuner og frivilligsentraler. Disse aktørene har også bidratt med informasjon om hvilke behov de ser hos frivillige organisasjoner som bidrar eller ønsker å bidra på integreringsfeltet. Gjennom intervjuene har vi også notert oss at noen organisasjoner har lettere for å snakke om hva andre organisasjoner de kjenner, trenger, enn å snakke om hva de selv har behov for.

## 2.1 Valg av case

---

Vi ønsket å gjennomføre intervjuene i ulike geografiske kontekster. Målet var å sørge for at kartleggingen ble så komplett som mulig. Vi ville ikke overse viktig variasjon i behov mellom ulike typer av organisasjoner og mellom organisasjoner som befinner seg på steder hvor problembildet og forutsetningene for å delta i lokalt og regionalt integreringsarbeid er ulike. Vi gjorde derfor et strategisk utvalg for å skape variasjon langs følgende dimensjoner:

- ◆ **Befolkningsstørrelse og sentralitet.** Vi inkluderte kommuner med ulik befolkningsstørrelse og ulik grad av sentralitet. Vi valgte å utelate de minste kommunene, for å sikre at vi ville klare å finne nok organisasjoner vi kunne intervjuer.
- ◆ **Variasjon i grad av involvering av frivillig sektor** i lokalt integreringsarbeid, operasjonalisert med indikatorene 1) kommunen har etablert innvandrerråd, 2) kommunen har formalisert frivillighetspolitikk, 3) kommunen benytter frivillige organisasjoner som supplement til eget integreringsarbeid, 4) kommunen er blant de kommunene som over tid har mottatt tilskudd fra ordningen *Tilskudd til lokale innvandrersorganisasjoner og frivillig virksomhet i lokalsamfunn*.<sup>47</sup> Grad av involvering av frivillig sektor i lokalt integreringsarbeid er relevant fordi vi antar det har betydning for hvilke typer kompetanse de frivillige organisasjonene opplever å ha behov for. Det er rimelig å tro at organisasjoner i kommuner hvor det allerede er stor bevissthet rundt frivillig sektors rolle i integreringsarbeidet, vil kunne ha andre synspunkter på dette enn organisasjoner i kommuner hvor dette perspektivet er mindre utviklet. Vi har også sett fra Bråthen et al. (2017) at kommuner som er mer skeptisk til at minoritetsorganisasjonene kan spille en rolle i arbeid finansiert av tilskuddsordningen, gjerne også har flere krav og strengere kontroll av tilskuddsmidlene – noe som igjen kan øke kravene til organisasjonen.
- ◆ **Andel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.** Alle casene i utvalget bør ha en viss innvandrerandel, blant annet for å sørge for at det finnes organisasjoner som representerer hele eller deler av innvandrerbefolkningen. Vi har sett på andelen av befolkningen som har bakgrunn som innvandrere eller er norskfødte med innvandrerforeldre<sup>48</sup>, innenfor gruppen av størrelse og sentralitet.
- ◆ **Andre hensyn.** Fra tidligere evalueringer har vi sett at både Frivillighetssentraler<sup>49</sup> og Batterier<sup>50</sup> har tatt på seg oppgaver som kompetansesenter, møteplass og tilrettelegger for egenorganisering lokalt og regionalt. Frivilligsentraler er svært utbredt, så i tillegg til de tre hovedkriteriene nevnt over, har vi også ønsket at det i minst ett av de casene som velges ut finnes et Batteri<sup>51</sup>. Formålet er å undersøke

---

<sup>47</sup> De tre første indikatorene er hentet fra Kommunal organisasjonsdatabase 2020. Vi har også inkludert en tilskuddsindikator, indikator d. Indikatoren er basert på en hypotese om at de 20 kommunene som siden 2016 har forvaltet tilskudd til frivillige organisasjoner til arbeid på integreringsfeltet, vil ha kommet lengre i å stimulere frivillige organisasjoner til nettopp slikt arbeid.

<sup>48</sup> SSB (2022).

<sup>49</sup> Skutlaberg, Ekhaug & Holden (2018).

<sup>50</sup> Skutlaberg, Lurfaldet & Bjørnebekk (2019).

<sup>51</sup> I fem kommuner i Norge får Kirkens bymisjon tilskudd fra AVdir (gjennom tilskuddsordningen *Frivillig arbeid mot fattigdom og sosial ekskludering*) for å drive Batteri.

om en modell for kompetansesenter, der ansvaret legges til organisasjoner som allerede eksisterer, er en mulighet.

Ved å vektlegge disse kriteriene satt vi igjen med flere alternative caser. Med et utvalg på fem caser var det ikke mulig å dekke alle ulike kombinasjoner innenfor våre valgte indikatorer. Blant de gjenstående alternativene prioriterte vi etter effektiv gjennomføring innenfor prosjektets tids- og kostnadsrammer. Det gjenstående utvalget har vi anonymisert med de følgende navnene:

- ◆ storby med en utvalgt bydel
- ◆ nabokommune til storby
- ◆ sentral mellomstor by
- ◆ mindre sentral mellomstor by
- ◆ landkommune

Med dette utvalget dekker vi fem ulike geografiske kontekster med variasjon i størrelse og sentralitet, og involvering av frivillig sektor i integreringsarbeid. Alle kommunene i utvalget har en betydelig andel innvandrere i befolkningen. To av kommunene har innvandrerråd, to har formalisert frivillighetspolitikk, en benytter frivillige organisasjoner som supplement i integreringsarbeidet, og to har fått tilskudd til innvandrersorganisasjoner og frivillighet siden 2016. Vi vet også at det er minst én frivilligsentral i samtlige kommuner i det foreslåtte utvalget.

## Storbyen

Storbyen i utvalget slår positivt ut på tre av fire indikatorer for involvering av frivillighet, og har en innvandrerandel over landsgjennomsnittet. I denne storbyen ligger det et Batteri. Vi tok utgangspunkt i den bydelen i byen som hadde høyest innvandrerandel, men inkluderte også organisasjoner som hadde hele byen som område.

## Naboen til storbyen

Naboen til storbyen har også verdien 1 på sentralitetsindeksen. Kommunen har en særlig høy innvandrerandel og skårer middels på indikatorene for involvering av frivillig sektor, med en formalisert frivillighetspolitikk og bruk av frivillige organisasjoner i integreringsarbeidet.

## Sentral mellomstor by

Den sentrale mellomstore byen har en betydelig andel innvandrere, og skårer også middels på indikatorene for involvering av frivillig sektor, men på en annen måte enn naboen til storbyen. Byen har innvandrerråd og er tilskuddsforvalter.

## Mindre sentral mellomstor by

Dette er den største av de lite sentrale byene med en betydelig innvandrerandel. Byen bidrar også til variasjon på indikatorene for involveringen av frivillig sektor – i betydningen at den ser ut til være lav. Byen har en mellomposisjon mellom lite lokalsamfunn der alle kjenner alle, og større by med mange folk til å drive frivillighet. Mens de øvrige kommunene ligger i Sør-Norge, er denne i Nord-Norge. Det er store avstander mellom byen og tettstedene i kommunen.

## Landkommune

Kommunen har 4 på sentralitetsindeksen, og er av tilstrekkelig størrelse til at det nok vil eksistere en del relevante organisasjoner. Med 13 prosent innvandrere ligger de også over gjennomsnittet på 11 prosent for sin sentralitetskategori. Blant innvandrerne har én av tre bakgrunn som arbeidsinnvandrere, og én av tre har bakgrunn som familieinnvandret, da gjerne til en arbeidsinnvandrere. Én av fire har bakgrunn som flyktning eller familieinnvandret til en flyktning.

## 2.2 Valg av organisasjoner og myndighetsorganer

Vi har gjennomført til sammen 50 intervjuer. Det ble gjennomført nesten 10 intervjuer på alle stedene (ett sted ble det gjennomført ni, og et annet 11). Tabellen under viser hvordan intervjuene fordeler seg på ulike typer aktører.

Aktørtype	Samfunnsrettede	Medlemsrettede	Totalt
Minoritetsorganisasjoner	2	18	20
Majoritetsorganisasjoner	9	10	19
Frivilligsentraler	3		3
Offentlige aktører			8
<b>Totalt</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>50</b>

- ◆ Blant de offentlige aktørene har vi intervjuet både kommune og fylkeskommune, og informanter både fra frivillighets- og integreringsdelene av administrasjonen.
- ◆ Vi har klassifisert 28 av personene som tilknyttet medlemsrettede frivillige organisasjoner, og 14 av intervjuene som samfunnsrettede. Kriteriene for å klassifisere en organisasjon som det ene eller andre er i praksis ganske uklare. Noen av de samfunnsrettede organisasjonene har et tilbud for integrering, men ikke alle. Blant de medlemsrettede organisasjonene er noen rettet mot barn og unge, noen i praksis mot eldre, mens andre har videre målgrupper (som også i praksis påvirkes av hvem som er medlem i organisasjonen).
- ◆ Noen av minoritetsorganisasjonene består av innvandrere med relativt kort botid, mens andre har innvandrere som har bodd i Norge i mange år. Vi har også intervjuet landsspesifikke organisasjoner drevet av barn og barnebarn født i Norge av personen som selv innvandret.

## 2.3 Praktisk gjennomføring

For å finne fram til organisasjonene gjorde vi en kombinasjon av å søke opp organisasjoner i forkant, via frivillighetsregisteret og kommunens nettsider. Vi brukte også snøballmetoden underveis, og spurte de ulike informantene om tips til andre organisasjoner vi burde snakke med. Det gjaldt særlig minoritetsorganisasjoner og innvandrernettverk.

Data ble samlet inn i perioden mars-april 2022, mens det var krig i Ukraina og det kom en relativt stor strøm med flyktninger til Norge. Mange av organisasjonene og de offentlig ansatte vi ønsket å snakke med, var svært opptatt av denne situasjonen: både i den forstand at dette var et tema som engasjerte

mange, og ga mange et ønske om å hjelpe, og i den forstand at det var tidvis krevende å finne tidspunkt som passet for informantene som var direkte engasjert i arbeid knyttet til dette.

Språkutfordringer kan ha gitt oss noe utvalgsskjevhet. Organisasjonene som er registrert og kjente for andre, vil fort kunne være organisasjoner med en viss grad av formalisert struktur og et visst nivå av språkkompetanse. Vi har fått minst ett frafall som antakeligvis skyldes språkkompetanse. Vi ser også en tendens til at flere av organisasjonene snakker om dette som en utfordring som andre eller flere av medlemmene har. Noen av de større kommunene peker også på språk som en utfordring, kanskje særlig i forbindelse med mer komplekse prosesser som å utforme søknader.

Språkutfordringer kan også ha bidratt til at et fåtall intervjuer – tre stykker - ble mindre informative enn de kunne ha vært. Vi spurte rutinemessig organisasjoner om det ville være behov for tolk. I de tilfellene der vi fikk bistand fra lokale aktører til å booke tolk, ble vurderingen gjort av den som bisto oss. Det var ingen av informantene som ønsket tolk, og vi har dermed ikke benyttet oss av det i arbeidet med denne delrapporten.

Vi innhentet skriftlig samtykke fra alle informantene. Alle ble garantert anonymitet. Vi tok notater fra intervjuene, mange av dem gjennomført av to personer, og hadde etter hvert intervju en diskusjon i prosjektgruppen om hva vi fant i intervjuet. For å bearbeide datamaterialet lagde vi oppsummeringer for hvert case, og hadde et arbeidsmøte hvor alle casene ble diskutert. To personer gikk gjennom referatene fra de 50 intervjuene, og kategoriserte relevante utdrag etter et kodeskjema.

## 3. Behov for kompetanse

---

*I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke behov for kompetanse frivillige organisasjoner har for å kunne styrke regionalt og lokalt integreringsarbeid. Overordnet finner vi at organisasjonenes behov stemmer godt overens med det vi vet fra tidligere forskning. De fleste organisasjonene vi har snakket med, har et behov for mer kompetanse på ett eller flere områder. Hvor sterkt behovet er og hvor mange områder en snakker om, varierer mye mellom organisasjoner og steder<sup>52</sup> og formodentlig også mellom informanter innad i samme organisasjon. Enkelte organisasjoner opplever at de har den kompetansen de trenger, noen opplever at de har nok i dag, men om de skulle arbeidet (mer) med integreringsspørsmål spesifikt ville de trengt noe (særlig knyttet til rekruttering og inkludering), mens andre igjen oppgir at de har store behov på spesifikke områder.*

Under diskuterer vi kompetansebehovene mer inngående. Vi ser nærmere på hva som inngår under de ulike behovene, hva som utløser dem, hvilke typer organisasjoner som har snakket om de ulike behovene, og hvilke umiddelbare løsninger de har på plass eller ser for seg.

### 3.1 Bevisstgjøring om frivillighetens rolle

---

I undersøkelsen har vi lagt en bred forståelse av hvilke organisasjoner som driver integrering til grunn. Dermed er både brede majoritetsorganisasjoner uten integreringstiltak og landspesifikke minoritetsorganisasjoner inkludert. Det varierer i hvor stor grad disse organisasjonene oppfatter at de driver med integrering. Det er ingen som fremstår direkte negative eller avvisende til at de har eller kan ha en slik rolle, men bevisstheten om det varierer.

For enkelte av majoritetsorganisasjonene kan det **være behov for bevisstgjøring om hvilken integrerende rolle deres organisasjon kan ha**. Vi har snakket med flere medlemsrettede majoritetsorganisasjoner som har få medlemmer med innvandrerbakgrunn, og ingen egne tiltak for å rekruttere og beholde personer med innvandrerbakgrunn.<sup>53</sup> De ga heller ikke uttrykk for at de hadde noen spesifikke kompetansebehov på området, i hvert fall ikke uoppfordret, og heller ingen videre kapasitet til å gjøre noe utover å drive aktivitetene sine.

For flere av disse organisasjonene spør vi oss om det kan være behov for en form for bevisstgjøring på hvilken rolle de faktisk har og kan ha, og hvordan de kan fylle den? For eksempel om hvilke muligheter som finnes for å få låne utstyr gratis av kommunen, eller hvorvidt samkjøring til trening virkelig ordner seg av seg selv uten at noen havner utenfor? Som en informant uttrykte det, kunne det være de trengte en påminnelse om noe av dette.

Medlemsrettede majoritetsorganisasjoner sine paraplyorganisasjoner kan ha et perspektiv som ser mer utover deres egne medlemmer. Det var flere av de lokale organisasjonene som nevnte at

---

<sup>52</sup> Antakelig varierer det også internt i organisasjonene. Vi har imidlertid kun snakket med en person per organisasjon, med to unntak.

<sup>53</sup> Dette minner veldig om det Friberg og Gautun peker på i sin rapport fra 2007: de aller fleste organisasjonene stiller seg positive til rekruttering og inkludering, men veien fra positive holdninger til konkrete rekrutteringstiltak kan være lang å gå (Friberg og Gautun (2007)).



moderorganisasjonen hadde hatt et nasjonalt prosjekt eller hadde en ressursperson som de kunne bruke, hvis de ønsket å arbeide mer med integrering av innvandrere.

**Behovet for bevisstgjøring om rolle kan også gjelde minoritetsorganisasjoner.** Enkelte av de vi intervjuet, både offentlig ansatte og andre<sup>54</sup>, beskrev minoritetsorganisasjonene i kommunene som generelt sett «introverte og mest opptatt av kulturbevaring», og lite opptatt av integrering og inkludering. Dette er i tråd med tidligere forskning.<sup>55</sup> Hvorvidt dette blir oppfattet som direkte negativt, varierer. På spørsmål om hvilken kompetanse disse trenger for å kunne bidra til integrering, handler svarene om at organisasjonene må få forståelse for hvilken rolle en organisasjon kan spille i samfunnet, og hvordan en kan arbeide for å få kontakt utenfor eget miljø.

Vi har ikke hatt anledning til å spørre minoritetsorganisasjonene som ble omtalt her, selv om hvordan de stiller seg til disse påstandene. Noen få av minoritetsorganisasjonene tok opp dette på eget initiativ, og viste til at det for mange av innvandrerne med kort botid var det krevende å skulle ha en mening om store spørsmål fra dag en. De var derfor opptatt av å gi medlemmene sine stabilitet og struktur, slik at de på et senere tidspunkt skulle bli klare for brobygging og samfunnsdebatt. Men vi noterer at dette er en kjent diskusjon fra tidligere litteratur om minoritetsorganisasjonenes rolle for integrering: både diskursen nasjonalt og enkelte tilskuddsforvaltningskommuner mer spesifikt har beveget seg vekk fra å se på deltakelse og frivillig arbeid som demokratisk mobiliserende og skolerende i seg selv til i større grad å legge vekt på tverrkulturelle treff.<sup>56</sup> Det ser vi også her: mens noen var opptatt av at minoritetsorganisasjonene burde bli bevisste sin rolle som politisk aktør, var andre mer opptatt av at de burde ha arrangementer som bygde bro mellom kulturer.

Her er det viktig å poengtere at frivillige organisasjoner er selvstendige aktører, og selv velger hva de vil drive med. Hvis en gjeng med frivillige foreldre har laget en organisasjon fordi barna deres ønsker å spille fotball, hvilke mål om «andre» aktiviteter kan og bør en sette for slike organisasjoner? Vi snakker derfor om «bevisstgjøring» om organisasjonens mulige rolle for integrering, og ikke kompetansekrav. Som det ble sagt i et intervju med en liten sportsklubb:

*«Det kommer jo fra tid til annen muligheter for å søke om prosjektmidler. Men vi er en gjeng med ildsjeler som løper det vi makter. Vi fikk jo en henvendelse om å starte opp et bevegelsestilbud for utviklingshemmede. Det kunne vi hatt hvis vi hadde noen som jobba med det. Men så lenge vi bare er frivillige foreldre, så er vi liksom ikke der.»*

Som en av informantene våre påpekte, så er bevissthet om egen rolle heller ikke tilstrekkelig. Organisasjonen må også ha kompetanse og kapasitet til å gjøre noe med det. Som vi skal se videre i rapporten, melder organisasjonene om både behov for mer kompetanse og samarbeid for å kunne styrke sitt integreringsarbeid.

<sup>54</sup> «Andre» viser her både til majoritets- og minoritetsorganisasjoner.

<sup>55</sup> «[Studiene vi har gjennomgått finner at] innvandrere gjerne engasjerer seg i fellesskap, grupper og formelle organisasjoner knyttet til kultur og religion. I disse fellesskapene er aktivitetene gjerne rettet innover mot medlemmene og de aktive». Eimhjellen, Espegren og Nærland (2021), s. 40.

<sup>56</sup> Bråten m.fl. (2017).

## 3.2 Kompetanse på å drive en organisasjon

---

Flere av organisasjonene har behov for kompetanse om **organisasjonsdrift og -ledelse**. Dette kan være kunnskap om hvorfor en organisasjon bør registreres i Brønnøysundregisteret og hva som kreves for å få til det, hvordan en skriver gode vedtekter og holder møter, hva som er god praksis for styrearbeid. Det kan også handle om hvordan man sikrer at organisasjonen har varige strukturer. For de av organisasjonene som kunne tenke seg å ha ansatte, handler det også om å ha kjennskap til hvilke muligheter som da finnes, og hvilke regler og retningslinjer som gjelder for det.

Dette behovet ser ut til å være gjennomgående blant de mindre og yngre minoritetsorganisasjonene vi har snakket med. Tros- og livssynsorganisasjoner kan være et unntak – alle tre informanter vi snakket med fra slike organisasjoner, var tydelige på at organisasjonsdrift var noe de var godt kjent med, og viste blant annet til kurs i regi av statsforvalter. Enkelte majoritetsorganisasjoner meldte også om dette behovet.

Noen organisasjoner nevnte at de var kjent med muligheter for kurs og utdanning i organisasjonsutvikling, både internt i organisasjonen og eksternt hos for eksempel Frivillighet Norge. Andre pekte på at de har fått bistand fra ulike kompetansemiljøer, som Batteriet, kommunen eller andre organisasjoner. Andre var ikke kjent med hva som finnes, men pekte på at de kunne tenkt seg det.

Enkelte av organisasjonene vi snakket med, så ikke nødvendigvis på utfordringene knyttet til administrasjonsarbeid for frivillige organisasjoner som et kompetanseproblem, men som et problem med mengden byråkrati. Hvis organisasjonen også sliter med rekruttering, er ikke tidkrevende verv som f.eks. kasserer spesielt attraktive. For disse organisasjonene lå løsningen derfor heller i mindre krav til administrasjon og enklere krav fra det offentliges side.

To helt sentrale oppgaver i det å drive en frivillig organisasjon er å skaffe finansiering til organisasjonen (**søknadskompetanse**) og **rekruttering av deltakere og frivillige/medlemmer**.

Flere av de mindre organisasjonene, særlig minoritetsorganisasjonene, meldte selv om et behov for **støtte og kompetanse til å søke om støtte og økonomiske midler**. Informantene våre var mest opptatt av økonomisk støtte, men også andre former for støtte ble trukket fram, som lokaler, kursing, eller ulike former for prosjekter. Organisasjonene hadde behov for å kunne orientere seg i hvilke muligheter som finnes, samt få mer kunnskap om hvordan en går fram for å lage en god søknad til utlyste midler eller lage åpne søknader. Kompetansebehovet gjelder også hvordan en følger opp søknader, og hvordan en følger opp arbeidet med rapportering hvis søknaden blir innvilget. En av kommunerepresentantene vi intervjuet, sa følgende:

*«Jeg vil ikke høres for kynisk ut, men pengene rår i frivilligheten. Blant de frivillige organisasjonene er det behov for kompetanse på å skaffe penger, skrive søknader, samhandle slik at en står sammen om søknader, drive lobbyvirksomhet opp mot politikere, og det å skaffe seg sponsorer fra det private.»*

Generelt sett var det mange minoritetsorganisasjoner som meldte at de hadde behov for denne typen kompetanse. Vi har også intervjuet minoritetsorganisasjoner som ikke eksplisitt nevnte dette, men der

det i samtalen kom frem at de manglet midler til prosjekter, at det var uklart for dem hvor de kunne finne informasjon om tilskuddsordninger, og at de ikke visste hvordan de kunne søke om midler.

Generelt var det også slik at de fleste organisasjoner som oppga at de søkte om støtte, nevnte offentlige støtteordninger. Få nevnte muligheten til å få støtte fra private aktører.

For mange som selv har innvandrerbakgrunn, er egen språkkompetanse en barriere for å skrive gode søknader. Vi viser til noen flere funn om språk i kapittel X.X, men trekker det frem her, siden språkkompetanse fremstår spesielt relevant i forbindelse med søknadsarbeid. Informantene våre fortalte at dette utgjør en egen sjanger som en må knekke kodene på for å lykkes. En kommunerepresentant fortalte at hen ble overrasket over at nivået på søknadene fra en gruppe minoritetsorganisasjoner ble så lavt, ettersom organisasjonene hadde deltatt på søkerseminar og tydelig behersket muntlig norsk godt.

Flere av minoritetsorganisasjonene opplever dessuten at konkurransesituasjonen om midler gjør at det er vanskelig å lykkes, fordi de konkurrerer om midler med mer profesjonaliserte organisasjoner. De profesjonaliserte organisasjonene har gjerne faste ansatte som kan søke, og har bedre norskkunnskaper og søknadskompetanse enn de selv har.

Kommunene vi snakket med, fortalte at de har arbeidet mye med å tilrettelegge for å gjøre det enkelt for organisasjonene å søke, både generelt og for minoritetsorganisasjoner spesielt. Noen tilbyr også kurs eller seminarer, men det er en gjenganger at oppslutningen fra organisasjonene om tilbudet varierer. Det er gjerne de organisasjonene som allerede er gode, som deltar på dette.

Det er viktig å understreke at selv om mange minoritetsorganisasjoner vi snakket med, hadde utfordringer med søknadene, gjaldt det ikke alle. Vi fant også at ledelsen i enkelte majoritetsorganisasjoner hadde lite erfaring med formelt organisasjonsarbeid, og strevde med søknadsarbeidet.

Det var også flere informanter som fortalte at det er stor variasjon mellom hvilke muligheter organisasjonene får til å lære av prosessen, når de har sendt inn søknadene. Det varierer om de som forvalter tilskuddene, gir tilbakemelding på søknaden, lar organisasjonen komme og presentere søknaden, eller gir søkerne en sjans til å rette opp i feil eller uklarheter. Her er det dermed en kobling til behovene for samarbeid. Manglende samarbeid og kommunikasjon gir mindre muligheter til å lære hvordan en kan lage gode søknader.

Til slutt kan vi også legge til at et fåtall av organisasjonene vi snakket med, hadde prinsipielle utfordringer med «søknadssystemet». Enkelte var skeptiske til å ta imot offentlig støtte («vi vil ikke tigge», «frivilligheten må være uavhengig»), mens andre var skeptiske til at det offentlige skal få omfattende rapporter og drive kontroll i etterkant («bare byråkrati», «hvorfor så mye kontroll med sivilsamfunnet?»). Dette kan kanskje for noen tenkes å handle om et behov for mer informasjon om det norske systemet, hvis en baserer skepsisen på erfaringer fra land med mer autoritære tilnærminger til frivillig sektor enn Norge. Men det er også helt legitime standpunkt.

Alle informantene var samstemte om betydningen av **rekrutteringskompetanse**. Det ble tematisert av informantene på to ulike måter: de generelle utfordringene med rekruttering, og utfordringer med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn.

De generelle utfordringene først: Noen organisasjoner fortalte at de hadde utfordringer med å skaffe nok frivillige til å drive aktivitetene de ønsker, og til å ta på seg verv i organisasjonen. For noen var det

slik at driften av organisasjonen eller en aktivitet ble avhengig av én person. Hvis den personen ble borte, så ble det vanskelig å videreføre organisasjonen eller aktiviteten. Dette er en utfordring som ikke er spesifikk for integreringsfeltet, men er av mer allmenn natur for frivilligheten<sup>57</sup>.

Å løse utfordringen krever at organisasjonen har kompetanse på rekruttering. Dette innebærer gjerne kompetanse på flere andre områder også, som synlighet og markedsføring, målgruppeforståelse, språk, søknadsarbeid og samarbeid.

Blant organisasjoner som har aktiviteter for og med innvandrere, eller kunne tenke seg å ha det, var det en tendens til at de hadde **utfordringer med å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn**. Det dreier seg både om spesifikke grupper (jenter i skolealder, voksne somaliske kvinner, nyankomne flyktninger, arbeidsinnvandrere) eller innvandrere mer generelt. Noen har forsøkt å etablere et tilbud, men har ikke fått noen deltakere, mens andre kunne ønske seg flere medlemmer med innvandrerbakgrunn (kanskje fordi de aldri får nok frivillige), men var usikre på hvordan de skal få det til. Flere hadde en opplevelse av at de ordinære rekrutteringskanalene som organisasjonen bruker, som sosiale medier eller faste treffpunkt for målgruppen ellers (som kirker eller kjøpesentre), ikke virker for denne målgruppen. De sitter da igjen med et spørsmål om hvordan en når ut til ulike grupper med innvandrerbakgrunn, når de ikke nødvendigvis ferdes der den øvrige målgruppen vanligvis ferdes (se også samarbeid om rekruttering, i kapittel 4 om behov for samarbeid)

En av informantene knyttet problemene med rekruttering av deltakere til at mange frivillige organisasjoner manglet frivillige og ledere som selv hadde innvandrerbakgrunn, og derfor slet med å være relevante for målgruppen. Vedkommende så det som særlig viktig for organisasjoner med aktiviteter for barn og ungdom.

En informant som var ansatt i en stor organisasjon i storbyen, var av den oppfatning at de ansatte i organisasjonen hadde god kompetanse på rekruttering, også av innvandrere, men at det ikke nødvendigvis gjaldt de frivillige. Vedkommende pekte på at de godt visste at individuell oppfølging og banking på dører var viktig for å få personer fra innvandremiljøene til å møte opp. Men det var vanskelig å kreve at de frivillige gjorde dette, når de var i organisasjonen på sin fritid for å drive med en helt annen fritidsinteresse.

Vi så en viss tendens til at det var majoritetsorganisasjonene som meldte om dette, men ikke utelukkende. Vi fant disse rekrutteringsproblemerne også blant minoritetsorganisasjoner på de mindre stedene våre, som slet med å aktivisere medlemmene sine.

Det kom også fram hvordan noen av minoritetsorganisasjonene ønsket å være åpne for alle, men at det så godt som aldri kom «nordmenn» til deres aktiviteter med mindre de arrangerte dem sammen med andre lag eller foreninger. Det er interessant om dette skyldes det samme som ved rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn, og om en kan snakke om et mer generelt behov for **kompetanse på å rekruttere på tvers av ulike forskjeller**.

---

<sup>57</sup> Se f.eks. Frivillighet Norge (2018).

### 3.3 Inkluderingskompetanse og kulturforståelse

---

Mens rekrutteringskompetanse gjerne handler om å få nye personer inn til arrangementet eller organisasjonen din, kan vi si at **inkluderingskompetanse** eller **målgruppeforståelse** handler om kompetanse på tilrettelegging av aktiviteter og tilbud på en slik måte at det passer for deltakerne dine, og de dermed blir i stand til og ønsker å delta både én gang, og mer varig over tid.

Flere av majoritetsorganisasjonene vi har intervjuet, oppga selv at de hadde behov for slik kompetanse. Informantene våre hadde en rekke eksempler på tiltak som hadde fungert – og ikke fungert. Det kan handle om hvilket tidspunkt en legger aktiviteten til, hvordan en kommer seg dit, hvordan en blir møtt av de frivillige på en aktivitet, eller hvordan foreldre følges opp.

«Det oppstår utfordringer på mange nivåer med det vi tar for gitt. For eksempel noe så enkelt som hvordan vi skal komme oss til treningskamp. Hvis halvparten har innvandrerbakgrunn og foreldrene ikke er vant til å stille på trening, kamp eller dugnad – [så blir det vanskelig]».

«Mange har omsorgsansvar. Hun ene som snakker litt norsk, hun ringer vi til - og hun sier ofte hun er opptatt fordi hun lager mat. Skulle vi hatt noe som yngre vil være med på, så er barnepass en utfordring på ettermiddagen.»

«Mange [med flukt- og innvandrerbakgrunn] ønsker jo å bidra inn. Men så er det ikke alle som passer inn i den veldig organiserte frivilligheten i det norske samfunnet. Mange kommer fra en raushetskultur, hvor det er veldig naturlig å hjelpe naboen med å lage mat, eller å stille opp for venner på ulikt vis. Men hvis du ikke er vokst opp med kulturen med dugnader og organiserte aktiviteter, og er litt svakere språklig, så føler du deg kanskje litt liten?»

Målgruppeforståelse kan også handle om å forstå ulike utfordringer eller barrierer for deltakelse som personer med innvandrerbakgrunn kan ha, som skiller seg fra øvrige medlemmers utfordringer. Som enkelte av organisasjonene vi intervjuet tok opp, kan det for eksempel handle om å forstå hvorfor noen foreldre med muslimsk tro er ukomfortable med å selge lodd og svinepølser på dugnad.

Dette kan også være utfordringer og barrierer som ikke knytter seg til personens innvandrerbakgrunn, men til familieøkonomien. I intervjuene våre med organisasjoner i kommuner med større avstander kom dette opp som en særlig utfordring. For hvordan kommer du deg til aktiviteten? Har du tilgang til bil, og hvis ikke, er det et hensiktsmessig kollektivtilbud tilgjengelig? Forventes det at foreldrene bidrar med felleskjøring til arrangementer? Har foreldrene omsorgsoppgaver som gjør enkelte tidspunkt enda vanskeligere? Følgende sitater fra to organisasjoner illustrerer betydningen av målgruppeforståelse:

«Det gikk greit så lenge vi kunne ha undervisning i skoletida eller SFO-tida. Men det ble en utfordring [med deltakelse] med én gang øvinga var på ettermiddag eller kveld. Henting og bringing kan være vanskelig. Utfordringa kan også være kommunikasjon, det finnes alltid andre en kan sitte på med.»

«Hvis du skal inkludere lavinntektsfamilier i aktivitetene, så må du se på medlemskontingenten. Du må også se på det praktiske. Mange har ikke bil, og noen familier har flere barn. Det gjør det vanskelig å komme til aktiviteter, og krevende med flere aktiviteter i uka.»

Noen av organisasjonene, gjerne barn- og ungdomsorganisasjoner, var klar over disse utfordringene, og pekte i intervjuene på at de eller kommunen har ordninger for lån av utstyr. Det ble også gjerne vist til at logistikk enkelt kunne avtales mellom foreldrene. Men noen av disse informantene la i tillegg til at det var lite bruk av slike ordninger, kanskje fordi det kan være vanskelig å be om hjelp, og alltid være den som må be om å bli kjørt til trening. Her tolker vi det dithen at det for enkelte organisasjoner kan være behov for kompetanse på å utvikle gode og inkluderende ordninger og tiltak, som blant annet Fløtten og Hansen peker på i sin evaluering av nasjonal tilskuddsordning mot barnefattigdom.<sup>58</sup>

Vi ønsker også å stille et spørsmål ved hvor godt mange frivillige organisasjoner kjenner andre grupper innvandrere enn flyktninger. Gjennomgående ser vi at informantene våre har tenkt på «flyktninger» når vi har bedt dem fortelle om organisasjonens innsats for integrering av innvandrere. Det er få som har tenkt på arbeids- og familieinnvandrene, også i de kommunene hvor disse utgjør et flertall. Hvis det har kommet opp, så har det gjerne blitt pekt på at det ikke medfører noen spesifikke kompetansebehov (eksempelvis fordi foreldrene til barna snakker engelsk), eller at det er en gruppe som ikke lar seg rekruttere som deltakere eller frivillige fordi de holder seg for seg selv, og jobber svært mye.

En mulig hypotese er at **målgruppeforståelse og rekruttering** kan være gjensidig forsterkende – ved å rekruttere flere vil man få bedre forståelse for målgruppen, og bedre målgruppeforståelse kan bidra til bedre rekruttering. Samtidig er det ikke nødvendigvis slik at det å forstå målgruppen din, er ensbetydende med at målgruppen ønsker eller er i stand til å delta.

Et hovedinntrykk er at mange organisasjoner, hovedsakelig majoritetsorganisasjonene, men også minoritetsorganisasjoner, etterspør en form for **flerkulturell kompetanse**. De ulike informantene brukte mange ulike begreper om dette, som **mangfoldskompetanse, kulturkompetanse, kulturforståelse**, og **kultursensitivitet**. Noen informanter uttrykte også et ønske om **kompetanse på integrering**, der det av sammenhengen kom fram at det dreide seg om kulturforståelse. Alle disse informantene snakket tilsynelatende om noe av det samme: En form for kompetanse som gjør at alle parter kan forstå hva som er forventet fra hverandre, hvilke behov en har, hvordan erfaringene er ulike, hvordan en kan «bygge bro mellom vår kultur og deres kultur», hvilken rolle religion spiller og hvilke begrensninger og muligheter den byr på – og så videre.

For organisasjoner som arbeider med barn og unge er dette særlig viktig, både for å kunne forholde seg på en god måte til barna, men også for å involvere foreldrene. Flere barne- og ungdomsorganisasjoner fortalte at de hadde behov for å engasjere foreldre med innvandrerbakgrunn i barnas aktiviteter og i dugnader for foreningen, men at det var noe de slet med. De så da for seg at det er en eller annen kulturell nøkkel som de mangler, som ville hjulpet dem med å oppnå kontakt. Noen pekte på at det også kan være en språklig nøkkel – hvis foreldrene ikke forstår lappen du sender med hjem på norsk, så må du kanskje ha informasjonen tilgjengelig også på andre språk.

---

<sup>58</sup> Fløtten & Hansen (2018).

Dette overlapper med inkluderingskompetanse og målgruppeforståelse som diskutert over, men vi oppfatter det også som at det kan romme noe mer. Det kan handle om å forstå hvilke andre måter for barneoppdragelse som finnes, eller hvordan organisasjonskulturer er forskjellig. Grensene er imidlertid uklare, både for oss og for informantene.

Mange ønsket seg en form for kurs i dette. Noen mente at de hadde kompetansen allerede i organisasjonen, hos frivillige medlemmer med erfaring fra f.eks. arbeid på asylmottak. Andre organisasjoner har allerede et tilbud på plass, der de benytter seg av sentrale kompetansepersoner i hovedorganisasjonen, i andre frivillige organisasjoner eller i den lokale flyktningetjenesten.

Enkelte problematiserte dette, og pekte på at det ville være vanskelig å utforme et generelt kulturkurs – det avhenger av hvilke kulturer som skal møtes. Vi har også notert oss at Frivillighet Norge i sin erfaringsrapport om inkludering i frivillige organisasjoner fra 2008, anbefalte at «dersom man ønsker å drive målrettet inkludering, skal man ikke trenge å studere bøker i kulturforståelse. Det viktigste er å forsøke å sette seg inn i andres situasjon.»<sup>59</sup>

### 3.4 Mer spesifikk fagkompetanse

---

Mens vi har valgt å tolke den generelle kompetansen på integrering som en del av behovet for kulturforståelse, ser vi at enkelte organisasjoner har mer spesialiserte fagkompetanse-behov. En slik spesifikk kompetanse er **fagkompetanse på negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse**. Det er flere organisasjoner – både majoritets- og minoritetsorganisasjoner – som arbeider med denne tematikken, og behovet for kompetanse på området tas spesifikt opp av både organisasjonene og offentlige aktører. En informant på feltet uttrykte bekymring for kompetansenivået hos noen av organisasjonene som arbeidet med dette, særlig de mindre minoritetsorganisasjonene. Vedkommende var spesielt usikker på om disse organisasjonene hadde god nok fenomenforståelse, kompetanse på krysskulturell oppvekst, endringsarbeid ovenfor foreldre, og hvorvidt organisasjonene var godt nok kjent med det offentlige hjelpeapparatet, og når og hvordan en skulle be om bistand fra det.

Et annet behov som særlig organisasjoner som tilbyr ulike former for hjelp og bistand (matutlevering, overnatting, m.m.), var opptatt av under intervjuperioden, var behovet for kompetanse på **psykososial oppfølging av personer i krise**. Med et stigende antall ukrainske flyktninger i landet, og en forventning om at det vil bli stadig flere, var det mange organisasjoner som spurte seg om hvordan de kunne møte disse på en god måte. Fra det offentliges side var det også et poeng at organisasjonene som kom i kontakt med flyktninger, burde ha kjennskap til når og hvor en bør henvise folk videre til det offentlige hjelpeapparatet.

*«Vi har fått så mange henvendelser nå, fra mange organisasjoner som får hundrevis av ukrainere på dørene. Særlig fra organisasjonene som deler ut mat. Organisasjonene opplever at ukrainerne trenger å snakke med noen – og da må organisasjonen vite noe om hvordan de skal møte mennesker i krise.»*

Her ser igjen noen av organisasjonene en utfordring med hva en kan kreve av frivillige. En informant som var ansatt i en organisasjon, så behovet for at flyktninger i kriser og med krigstraumer ble møtt på riktig måte. Men organisasjonen hadde så langt vurdert det slik at de ikke kunne kreve at de frivillige

---

<sup>59</sup> Frivillighet Norge (2008).

skulle kurses i slik oppfølging, når det lå et stykke unna organisasjonens hovedaktivitet. En av organisasjonene uttrykte at det viktigste var at de frivillige hadde engasjement og var inkluderende, og så hadde de ingen krav til kompetanse ut over det.

Andre kompetansebehov som ble nevnt av enkelte, er kompetanse på **politisk påvirkningsarbeid**, **pedagogisk kompetanse** til å veilede voksne personer, og pedagogisk kompetanse for å arbeide med barn.

## 3.5 Systemkunnskap

---

Behovet for **kompetanse på norsk offentlig forvaltning og systemer i bred forstand** er også stort blant våre informanter.

Noen av informantene var opptatt av at de ønsket denne kunnskapen for å kunne gjennomføre organisasjonens aktiviteter («hvem henvender vi oss til for å få låne et lokale? Hvem er planansvarlig for vår bydel?»). Dette overlapper dermed dels med behovene for kompetanse på å drive en organisasjon. Enkelte minoritetsorganisasjoner hadde et særlig ønske om større **innsikt i politiske prosesser** i kommunen. Vi tolker dette som et ønske om å ha oversikt over relevante politiske saker, og kunne påvirke dem.

Andre hadde et behov for denne kunnskapen for å kunne svare ut spørsmål fra medlemmene. Det var særlig de landbaserte minoritetsorganisasjonene og trossamfunnene som var opptatt av dette. De kunne fortelle at de stadig fikk spørsmål fra sine medlemmer. Det kunne være spørsmål om valg og stemmegivning, oppretting av bankkonto, eller om hva en skulle gjøre hvis en var arbeidsledig, og trengte hjelp til å finne jobb, var utsatt for partnervold, eller hadde ulike helseutfordringer. For organisasjoner som henvender seg til innvandrere, kunne spørsmålene dreie seg om rettigheter til norskopplæring, muligheter for kvalifisering og arbeidspraksis, eller lover og regler knyttet til familieinnvandring.

Organisasjonene svarer ut spørsmålene både en-til-en, og gjennom ulike arrangementer, f.eks. der barnevernstjenesten inviteres til møter med medlemmene for å fortelle om hva de kan tilby. Ettersom det dreier seg om et bredt spekter av temaer og informasjon som stadig endres, har organisasjonens medlemmer, og særlig ledelsen, et behov for å holde seg oppdatert både på hvordan det norske offentlige systemet fungerer, og hva som til enhver tid er gjeldende lover, regler og rettigheter for ulike grupper.

Dette er ikke nødvendigvis enkelt, av flere årsaker. Enkelte av lederne i minoritetsorganisasjonene har selv språkutfordringer. Mye av informasjonen fra det offentlige ble også oppfattet som å være skrevet i et vanskelig tilgjengelig språk, kanskje kun tilgjengelig på internett, og ikke alltid oppdatert. Noen organisasjoner meldte at de har gode systemer for å holde seg oppdaterte, selv om det er mye arbeid og informasjonen kunne vært enklere tilgjengelig. Noen pekte også på at dette ikke er spørsmål de klarer å holde seg oppdaterte om på egenhånd, og at de derfor brukte ulike samarbeidspartnere til å svare på f.eks. juridiske spørsmål. Andre meldte om at det først var når kommunen tok initiativ til å arrangere tilrettelagte informasjonsmøter om tjenestetilbudet at de fikk innsikt i mye av det som skjer. Det siste er kanskje ikke så overraskende som det høres ut til – kjennskap til offentlige tjenester er gjerne knyttet til livsfaser og hva en har behov for å kjenne til.



Samtidig var det også enkelte av minoritetsorganisasjonene som undret seg over at dette var informasjon som de som frivillig organisasjon måtte spre til sine medlemmer, og hvorfor ikke de offentlige kanalene var tilstrekkelig.

## 3.6 Språkkompetanse

---

Utfordringer med språk ble tematisert av mange informanter, ettersom mangelen på et felles språk gjør kommunikasjon og organisering vanskelig. For minoritetsorganisasjonene kan det handle om muligheten til å forstå utlysninger og søknader, og kunne etablere et samarbeid med det offentlige eller andre frivillige organisasjoner. For noen av organisasjonene bidrar språkutfordringene til å gjøre prosessene mer personavhengige enn de ellers ville vært, siden det er personene som behersker norsk som må ta seg av dette arbeidet.

For majoritetsorganisasjonene handler det om muligheten til å kommunisere med mulige deltakere, medlemmer og frivillige, inkludere alle på en god måte, og kunne sikre at deltakere samordner seg. Særlig organisasjoner med tilbud for barn og unge var opptatt av at de trengte å kommunisere med foreldrene, for rekruttering, deltakelse, praktisk organisering, dugnad og alt annet som følger med å ha barn i fritidsaktiviteter.

Det kan virke som om språkutfordringene i noen tilfeller kan forsterke andre utfordringene og behovene som organisasjonene står ovenfor på integreringsfeltet. For eksempel kan misforståelser som bunner i ulike forventninger til hva deltakelse i en frivillig aktivitet innebærer, gjøres større av en språklig barriere, som denne informanten i en større majoritetsorganisasjon tok opp:

*«Våre trenere i de typiske aldersgruppene som innvandrere rekrutteres fra, er trenere på frivillig basis. Vi har 300 trenere, og det er store forskjeller mellom dem. Folk som er lærere til daglig tar til seg situasjonen på en annen måte, enn en som er vant med andre arbeidsplasser og en annen form for kommunikasjon. De drar det med inn på treningsfeltet. Da møter du gjerne problemstillinger rundt språk. Noe kan gjøre at medlemmet ikke føler seg like godt ivaretatt, språkproblemene kan skape en kløft. Og hvis ikke vi som klubb står på baksiden [for å følge opp situasjonen], kan det gå i vasken for trener og medlem.»*

Behovet for økt norskspråklig kompetanse er imidlertid krevende å adressere, noe også organisasjonene var klar over. For å gjøre noe med dette så de for seg at en enten måtte se til norskopplæringen for voksne, eller mulighetene for å bruke en kvalifisert tolk. Sistnevnte vil trolig være et spørsmål om ressurser for noen, slik en informant fra en majoritetsorganisasjon påpekte:

*«Vi har ikke ressurser til å ha med tolk på ukentlige to timers besøk til familiene. Det går ikke. Men det går heller ikke med frivillige i familier der de ikke kan kommunisere tydelig med hverandre. Det kan gi store og alvorlige misforståelser.»*

Enkelte av representantene for offentlige myndigheter pekte også på egen språk-kompetanse som viktig, ettersom de måtte passe på å være enkle og ubyråkratiske i språket når målgruppen var minoritetsorganisasjoner.

## 3.7 Andre behov

---

Vi har også registrert et par andre behov, som færre har meldt om og som vanskelig lar seg inkludere i punktene over.

- ◆ **Rasisme og diskriminering.** Det er viktig å bemerke at det generelt er få som på egenhånd tematiserte at dette var noe de trengte mer kompetanse på. Noen minoritetsorganisasjoner nevnte at deres organisasjon har kompetanse på å støtte medlemmer som har blitt utsatt for rasisme og diskriminering. En organisasjon der de frivillige besøker familier, fortalte at de slet med å finne familier til frivillige med hijab. De syntes det var leit, men ettersom tilbudet er frivillig for familien å motta, opplevde de at det var lite de kunne gjøre med dette.
- ◆ **Digital kompetanse eller forenkling av digitale systemer.** Enkelte meldte også om problemer med digitale systemer for samhandling med det offentlige, som for eksempel søknadsskjemaer og aktivitetsportaler. Det kan diskuteres hvorvidt løsningen på det er mer digital kompetanse hos organisasjonene (som nok er et behov i enkelte innvandrergupper – men også hos frivillige av den eldre garde), enklere systemer for samhandling fra kommunens side, eller mer opplæring i det konkrete systemet fra det offentliges side.
- ◆ **Idealer i norsk foreningsliv.** Et noe mer uklart behov, som først og fremst ble formidlet fra kommunene og frivilligsentralene, var oppfatningen av at enkelte organisasjoner trenger opplæring i ideer og idealer typisk i norsk foreningsliv - som likestilling.
- ◆ **Mangfoldsledelse.** En informant foreslo at deres organisasjon kunne ha behov for kompetanse på mangfoldsledelse, altså en spesifikk ledelsesstrategi for å lede en organisasjon med medlemmer/frivillige med ulike typer bakgrunn.

## 3.8 Oppsummering

---

Overordnet finner vi at organisasjonenes behov stemmer godt overens med det vi vet fra tidligere forskning.

For det første ser vi et behov for **bevisstgjøring om frivilligheten rolle i integreringsarbeidet**. Her finner vi både majoritetsorganisasjoner og minoritetsorganisasjonene som kan ha behov for å reflektere rundt hvilken rolle organisasjonen kan spille i arbeidet med integrering. Bevisstgjøring må så følges opp med relevante praktiske tiltak.

For det andre ser vi behov for **kompetanse på å drive en organisasjon**. Alle organisasjoner trenger denne kompetansen, men behovet ser ut til å være størst blant de mindre og yngre minoritetsorganisasjonene vi intervjuet. Det gjelder også for søknadskompetanse – kompetanse på å skaffe midler til organisasjonen.

**Rekruttering** er også sentralt for å drive en organisasjon, så vi omtaler det også under organisasjonskompetanse. Vi ser her at flere majoritetsorganisasjoner som har eller ønsker å ha

aktiviteter for og med innvandrere, melder om utfordringer med å rekruttere og beholde personer med innvandrerbakgrunn.

**Inkluderingskompetanse og kulturforståelse** er et behov nært beslektet med rekruttering. Dette er en tematikk som går igjen hos majoritetsorganisasjonene vi har snakket med. Vi forstår dette som å handle om å forstå målgruppen for organisasjonen din, og hvordan du eventuelt må legge til rette for å sikre like muligheter til deltakelse. Kulturforståelse kan handle om en mer overordnet forståelse for ulike kulturer. Formuleringer som handler om at en må forstå hverandres kultur for å kunne bygge bro og unngå misforståelser går igjen hos informantene våre. Vi ser at det er uklare skiller mellom rekrutteringskompetanse, inkluderingskompetanse, målgruppeforståelse og kulturforståelse for informantene våre, og at det heller ikke ut fra litteraturen er helt tydelig hvorvidt det vil gi mening å skille mellom disse områdene i et praktisk kompetanseprogram.

For det femte, har vi notert behov for **spesifikk «fagkompetanse»**. Vi har notert oss behov for fagkompetanse på negativ sosial kontroll for mindre organisasjoner som jobber på det feltet, oppfølging av personer i krise hos organisasjoner som har meldt seg til frivillig innsats for ukrainske flyktninger, kompetanse på politisk påvirkning, voksenpedagogikk og kompetanse på barne- og ungdomsarbeid.

For det sjette har enkelte organisasjoner et behov for **kompetanse på systemene i Norge, som norsk offentlig forvaltning**. Dette er en gjenganger blant minoritetsorganisasjonene. Flere av organisasjonene oppga at de hadde behov for å kjenne norsk forvaltning og norske systemer godt, for å kunne veilede medlemmer og deltakere i hvor en kan få hjelp og hvordan en gjør ulike aktiviteter i Norge. Mange kjenner systemet allerede svært godt.

**Språkkompetanse** er også et kompetansebehov som gikk igjen i flere intervjuer. For minoritetsorganisasjonene med innvandrere kan det handle om muligheten til å forstå utlysninger og søknader, og kunne etablere et samarbeid med det offentlige eller andre frivillige organisasjoner. For majoritetsorganisasjonene handler det om muligheten til å kommunisere med mulige deltakere, medlemmer og frivillige, inkludere alle på en god måte, og kunne sikre at deltakere samordner seg. Særlig organisasjoner med tilbud for barn og unge var opptatt av utfordringene med språk i kommunikasjonen med foreldrene.

Til slutt ser vi at behov for kompetanse i arbeid med **rasisme og diskriminering** i liten grad tematiseres. Det betyr ikke at det ikke er behov for slik kompetanse.

Vil disse kompetansebehovene bli dekket i den nærmeste framtida? For noen av behovene kan det være rimelig å anta det, der organisasjonen allerede har kontakter med relevante aktører som kommunen på plass. Men for andre mer sammensatte behov, virker det mindre sannsynlig.

## 4. Behov for samarbeid

---

*I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke behov frivillige organisasjoner har for samarbeid og samhandling med offentlige myndigheter og med hverandre, for å kunne styrke regionalt og lokalt integreringsarbeid.*

### 4.1 Grad av og ønske om samarbeid med det offentlige

---

Dette datamaterialet tyder på at det er relativt store forskjeller mellom organisasjonene når det gjelder i hvilken grad de samarbeider med offentlige myndigheter lokalt/regionalt. Det overordnede inntrykket er at behovet for og ønsket om mer samarbeid med det offentlige er størst blant de organisasjonene som har lite samarbeid i dag. Med andre ord; jo mindre samarbeid man har, jo større er behovet. Vårt inntrykk er imidlertid at også organisasjonene som allerede har noe samarbeid med offentlige myndigheter, ønsker mer av det, men at det primært gjelder de mindre organisasjonene.

Graden av samarbeid ser ut til å variere etter flere dimensjoner, særlig etter type organisasjon, størrelse, grad av profesjonalisering og geografi. På den ene siden av skalaen finner vi de større, samfunnsrettede majoritetsorganisasjonene som gjerne er lokallag av nasjonale organisasjoner og som har faste ansatte. Disse ser ut til å ha en del samarbeid med det offentlige på integreringsfeltet, f.eks. ved å delta i frivillighetsutvalg-/råd i de kommunene eller fylkeskommunene som har det.

På den andre siden av skalaen finner vi de små, medlemsbaserte organisasjonene (både majoritets- og minoritetsorganisasjoner) uten faste ansatte som ofte har lite kontakt med lokale offentlige myndigheter. Samtidig ser vi at det er mye variasjon også blant de små og lite profesjonaliserte medlemsrettede organisasjonene. Et av idrettslagene hadde for eksempel samarbeid med kommunen og andre idrettslag for å tilby sportsmuligheter i SFO-tiden, som i neste omgang kan gi rekruttering til idrettslaget. Enkelte av minoritetsorganisasjonene vi intervjuet, hadde også samarbeid med det offentlige. Noen eksempler er samarbeid mellom innvandreråd og barnevernet for å redusere innvandreres skepsis til barnevernet og øke forståelsen, mellom politiet og minoritetsorganisasjoner om negativ sosial kontroll, og mellom moskeer og skoler for å øke kunnskapen om islam. Informanter fra både kommunen og minoritetsorganisasjonene påpekte at slike samarbeid er viktige for økt forståelse og brobygging.

Det er gjennomgående kommunen som oppleves som den relevante offentlige aktøren å samarbeide med blant organisasjonene. Mange av minoritetsorganisasjonene og også kommunene vi intervjuet, ga uttrykk for at det hadde blitt mer samarbeid mellom dem på grunn av pandemisituasjonen og behovet for å nå ut til innvandrerbefolkningen med informasjon om smittevern og vaksiner. Både kommunene og minoritetsorganisasjonene ga uttrykk for at de håpet at de kunne fortsette å bygge videre på dette samarbeidet fremover.

Svært få av organisasjonene har noe kontakt med fylkeskommunen. Informantene så heller ikke for seg hvorfor de skulle hatt noe kontakt med fylkeskommunen, og hva de skulle hatt kontakt om. Et av unntakene er et innvandreråd på regionnivå som har jevnlig kontakt med fylkeskommunen gjennom et frivilligråd som er satt sammen av paraplyorganisasjoner på regionnivå, og som er initiert av

fylkeskommunen. De to fylkeskommunene vi intervjuet, var selv opptatt av at de skal ha en viktig rolle i integreringsarbeidet regionalt, blant annet ved å legge til rette for frivillige organisasjoners arbeid på området, men påpekte at de fremdeles er i en prosess med å utvikle denne rollen.

## 4.2 Hva trenger organisasjonene fra lokale/regionale offentlige myndigheter for å styrke sitt integreringsarbeid?

---

### Mer informasjon fra og dialog med kommunen

Et hovedinntrykk er at mange av de mindre organisasjonene, særlig minoritetsorganisasjonene, ønsker mer informasjon fra og dialog med kommunen. For det første var det mange som gav uttrykk for at de **visste for lite om hva kommunen har av tilbud til frivillige organisasjoner**, og at eventuell informasjon om muligheter og tilbud ikke alltid er lett tilgjengelig. Det kan f.eks. dreie seg om hvilke tilskudds- eller støtteordninger som finnes lokalt, og om muligheter for leie av utstyr og lokaler. De etterspurte altså mer informasjon om hvordan kommunen kan støtte dem i deres arbeid.

Det som kom tydelig fram ved alle casestedene, var imidlertid at mange av minoritetsorganisasjonene var minst like opptatt av hvordan de kunne støtte kommunene i deres integreringsarbeid. Ved alle casestedene var det minoritetsorganisasjoner som ønsket at kommunene skulle gi tydeligere uttrykk for hva de hadde behov for støtte til. De etterspurte mer **måltrettet kommunikasjon med organisasjonene fra kommunenes side, om hvilke behov de har og hvordan de kan bidra, og** «ikke bare legge det på hjemmesida», som en informant uttrykte det.

Det var en tydelig oppfordring fra mange av minoritetsorganisasjonene om at det offentlige må bruke minoritetsorganisasjonene mer aktivt, **og anerkjenne minoritetsorganisasjonene som en viktig ressurs i integreringsarbeidet**. Mange av våre informanter opplevde at deres organisasjoner sitter på helt unik kompetanse og erfaring og har nettverk og tillit i deler av befolkningen som offentlige myndigheter trenger å nå ut til. Flere ga uttrykk for at de opplevde at de er en uutnyttet ressurs.

Organisasjonene etterlyste mer nysgjerrighet fra det offentlige på hva minoritetsorganisasjonene kan bidra med, både inn i samfunnet generelt, og rettet mot integrering spesielt. Flere av organisasjonene trakk særlig fram den pågående flyktningssituasjonen, og pekte på at de har erfaring med å gi råd og oppfølging til flyktninger, men at de ikke hadde blitt kontaktet av sine kommuner. Andre temaer ulike organisasjoner trakk fram at de ønsker å bidra med, var blant annet informasjons- og holdningsarbeid knyttet til norsk barneoppdragelse, arbeid mot negativ sosial kontroll og empowerment av kvinner. Vi oppfattet at det var et sterkt ønske om å bidra og vilje til mobilisering blant minoritetsorganisasjonene vi intervjuet.

Det er altså en del minoritetsorganisasjoner som opplever kommunene sine som passive ettersom de ikke tar kontakt med dem og etterspør deres innspill og kompetanse. I forlengelsen av dette var det også en rekke minoritetsorganisasjoner som ga uttrykk for at de opplevde at de har **liten mulighet til påvirke kommunens arbeid ettersom de i liten grad involveres i utvikling av prosjekter og tiltak**. Mange av organisasjonene ga uttrykk for at de opplever å bli inkludert først på slutten av politiske prosesser, f.eks. i høringsrunder, i stedet for i utformingen av planer og tiltak, og at de ønsker å involveres tidlig nok i prosessen til å ha reell påvirkning. Det gjaldt både i kommunens og fylkets arbeid. Flere ga

uttrykk for at de opplevde at de blir inkludert primært for at prosessen skal se bra ut. En informant sa det slik:

*Innvandrere blir brukt som kakepynt på slutten i politiske prosesser.*

Selv om ønsket om å inkluderes mer i kommunenes integreringsarbeid kom særlig tydelig frem i intervjuene med minoritetsorganisasjonene, var det også flere av de samfunnsrettede majoritetsorganisasjonene som ga uttrykk for det samme. Vårt inntrykk er at den pågående flyktningssituasjonen har mobilisert mange organisasjoner, og aktualisert behovet for et tettere samarbeid mellom det offentlige og frivillige organisasjoner for å dra nytte av kompetansen og kapasiteten organisasjonene besitter. Sitatet under, fra en samfunnsrettet majoritetsorganisasjon, oppsummerer noe flere organisasjoner ga uttrykk for:

*Nå er det for eksempel mange hos oss som sitter og hopper i stolen etter å gjøre noe. Folk er utålmodige.*

Flere av kommunene trakk på sin side frem at de måtte ta hensyn til frivillighetens natur og selvstendige rolle, og ikke kunne gi «bestillinger» til organisasjonene, og at de opplevde at det var begrenset hvor mye de kunne be dem om. Vårt inntrykk er at en del kommuner er usikre på hva de kan be frivillige organisasjoner om å bidra med, og hvordan de kan involvere organisasjonene i integreringsarbeidet. Flere kommuneansatte nevnte behovet for en rolleavklaring mellom hva som skal være det offentliges ansvar og hva frivilligheten kan bes om å bidra med. Noen av kommunene har et klart mer aktivt forhold til hvordan de kan benytte organisasjonene i sitt arbeid. I en av kommunene fortalte en kommunalt ansatt at hen ringer relevante organisasjoner når det oppstår et behov:

*Jeg synes de frivillige er veldig på tilbudssiden – tar jeg en telefon til dem, f.eks. [...] nå under ukraina-krisen, så kunne jeg bare ringe [samfunnsrettet majoritetsorganisasjon] og [medlemsrettet minoritetsorganisasjon], og spørre om de kunne holde åpent og være et treffpunkt. Da fikk vi leie et lokale, de stilte med ansatte og mat lørdag og søndag. Vi betaler selvsagt for det, men de har ressursene tilgjengelig.*

## Kommunen som kompetanseoverfører og veileder

I forrige kapittel så vi på hvilke kompetansebehov organisasjonene har. Mange av organisasjonene, og særlig minoritetsorganisasjonene, opplevde at kommunen var den relevante aktøren for å kunne gi mye av den kompetansehevingen og veiledningen de har behov for. Når det gjelder minoritetsorganisasjonene var det særlig **behov for veiledning i søknadsprosesser og kompetanseheving i organisasjonsdrift** som ble tematisert. Flere av kommunene fortalte at de arrangerer søkerseminar hvor de forteller om relevante utlysninger og beskriver hvordan man skriver en søknad. Organisasjonene påpekte at dette er fint, men ikke tilstrekkelig. De trenger mer **direkte veiledning, gjennom søknadworkshops eller mulighet for en-til-en veiledning**. De ønsket også mer dialog med tilskuddsgiver gjennom søknadsprosessen, en **dialogbasert søknadsprosess**, slik at de får mulighet til å eventuelt korrigere eller forbedre svakheter i søknadene sine. Som påpekt i forrige kapittel, opplever minoritetsorganisasjonene at de konkurrerer med profesjonaliserte organisasjoner

med faste ansatte, og at de uten den veiledningen en slik dialog om søknadene kan gi, opplever at de har få muligheter til å vinne frem i prosessen.

Flere av informantene som hadde behov for kompetanse i søknadsskriving og organisasjonsdrift, ga også uttrykk for at **en slik type støtte må være i fysisk tilgjengelig**, at man kan møte noen ansikt til ansikt og få den støtten. En representant for en minoritetsorganisasjon uttrykte det slik:

*Frem til nå, har ikke kunnet sette meg ned med noen. F.eks. hvordan søker jeg, hvordan skriver jeg en best mulig søknad?*

Noen av minoritetsorganisasjonene fortalte at språkutfordringer innebærer at de opplever å komme til kort både på telefonen og skriftlig, noe som gjør at de lett blir avvist. Dermed blir språkutfordringer også en barriere for deltakelse. De opplevde at de hadde større mulighet til å kommunisere og frembringe sitt budskap når det finnes fysiske arenaer hvor de kan ha kontakt med myndighetene.

## Tilgang på faste lokaler

Et behov som kom tydelig frem blant minoritetsorganisasjonene, var tilgang på faste møtelokaler. Mange av organisasjonene benytter seg av muligheter for å låne gratis lokaler fra kommunen, noen gjennom bruk av tjenesten «Aktiv kommune», andre fra den lokale frivillighetssentralen e.l. Muligheten for å ha tilgang til samme lokaler på faste tidspunkter gjennom året (f.eks. hver tirsdag og torsdag fra kl. 17-20) ser imidlertid ut til å variere. Av de mindre organisasjonene som ikke har mulighet til å betale for egne lokaler, ser det ut til at noen har tilgang på et fast lokale hver uke, mens de fleste ikke har det. For organisasjonene gir det utfordringer både fordi de ikke har tilgang på et fast kontor hvor de kan jobbe, skrive ut nødvendig materiale osv., men særlig fordi det betyr at de ikke har et fast møtested for sine medlemmer og andre mulige brukere av deres tilbud. Det fører til at folk ikke møter opp, eller faller fra. Én somalisk organisasjon, som arrangerer aktiviteter for minoritetsungdom, opplevde at mangel på et fast møtested for ungdommene førte til at de ofte ikke kom, fordi de ikke utviklet en rutine på at det var et naturlig sted for dem å møtes hver gang. Flere organisasjoner vi intervjuet som jobber med empowerment av minoritetskvinner, og med negativ sosial kontroll, fortalte at dersom de hadde hatt tilgang på et fast lokale til en fast tid, ville det være et naturlig sted som kvinner kunne oppsøke ved behov.

## Samarbeid om rekruttering

Det var også mange organisasjoner som ga uttrykk for at de ønsket støtte fra kommunen til å rekruttere medlemmer eller deltakere til sine aktiviteter. Det kunne f.eks. være i form av at kommunen bidro til å formidle om relevante tilbud for innvandrere, enten ved at kommunen tok ansvar for å orientere om tilbud, eller ved at de ga organisasjonene tilgang til relevante kommunale arenaer hvor de kan komme i kontakt med målgruppen. Flere uttrykte et ønske om at kommunene skulle ha oversikt over hvilke organisasjoner og tilbud som finnes lokalt, og formidle relevant informasjon videre til innvandrere, f.eks. gjennom introduksjonsprogram eller voksenopplæringen. Det gjaldt både minoritetsorganisasjoner og majoritetsorganisasjoner som arrangerer aktiviteter rettet mot minoritetsbefolkningen.

Når det gjelder de medlemsrettede majoritetsorganisasjonene, var det mange som ga uttrykk for at de har behov for å samarbeide med det offentlige for å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn. Også enkelte samfunnsrettede organisasjoner ga uttrykk for dette behovet. Det handler særlig om at

de ønsker innpass og tilgang til ulike arenaer hvor de kan presentere seg. Relevante arenaer som ble trukket frem var blant annet skoler (gjelder særlig idrettslag), asylmottak, voksenopplæringen og introduksjonsprogrammet. Flere av organisasjonene fortalte at de hadde bedt kommunen og de ansvarlige for de ulike arenaene (f.eks. rektor ved skolene) om tilgang, men fått avslag.

## Samordning og møteplass

Et hovedinntrykk på tvers av type organisasjon er at mange opplever et behov for at kommunen tar større ansvar for å legge til rette for samarbeid mellom kommunen og organisasjonene, og for samarbeid og samordning mellom de frivillige organisasjonene. I delkapitlet under, som omhandler behov for samarbeid mellom organisasjonene, skal vi se nærmere på hva de ønsker å samarbeide og samordne seg om. Her er søkelyset på hvilken rolle offentlige myndigheter kan ha i å tilrettelegge for dette.

Mange ga uttrykk for at de hadde behov for en oversikt over hvilke organisasjoner som eksisterer, og for at kommunene tar et større ansvar for å samle og formidle informasjon om organisasjonene. De ønsket seg et **register** over frivillige organisasjoner, og hva de jobber med, for å kunne orientere seg i mylderet av organisasjoner og finne relevante samarbeidspartnere.

Organisasjonene ønsker også at kommunene legger til rette for **møteplasser**, for å legge til rette for mer samarbeid både mellom organisasjonene, og mellom organisasjonene og offentlig sektor. Slike møteplasser kan ha flere funksjoner: 1) Det kan være en arena for å dele informasjon fra kommunen til organisasjonene, 2) en arena for å identifisere integreringsbehov og hvordan frivilligheten kan bidra, og 3) en arena der organisasjonene kan bli kjent med hverandre, utveksle informasjon om aktiviteter og inspirere hverandre.

Flere organisasjoner ga uttrykk for at de imidlertid ikke selv hadde kapasitet til å orientere seg om relevante organisasjoner å samarbeide med.

*En instans må koordinere organisasjonene og samarbeidet mellom dem. Det finnes mange innvandrersorganisasjoner og norske organisasjoner, men noen må koble dem sammen.*

På spørsmål om hvem som kunne ha en slik rolle, var mange opptatt av at det er nettopp kommunen som bør ha denne rollen for å sikre kontinuitet i arbeidet, ettersom mange frivillige organisasjoner er mer ildsjelbaserte og ofte har mer uforutsigbar finansiering.

Enkelte av kommunene i utvalget vårt hadde en **frivillighetskoordinator**. I enkelte av kommunene som ikke hadde en slik funksjon, ga tydelig uttrykk for at det var behov for det. En kommune som ikke hadde det, ble det foreslått som en funksjon som kan bidra til samordning og samarbeid.

*Det ligger føringer i beredskapsplanen at frivilligheten skal bidra. Og i integreringsloven. Frivillig sektor skal bidra. Men ingen her koordinerer det, så det er et veldig stort problem. En egnet person, en ildsjel som hadde vært litt rundt omkring, tror det kunne gjort underverker.*



## Samarbeid på frivillighetens premisser

Samtidig som mange organisasjoner ønsker mer kontakt med både kommunen og med andre organisasjoner, var det flere som påpekte at samarbeidet må foregå på frivillighetens premisser. Noen av premissene organisasjonene trakk frem, er følgende:

**Utenfor arbeidstid:** For organisasjonene uten faste ansatte må samarbeid og møtepunkter foregå etter ordinær arbeidstid. Flere av organisasjonene opplevde at kommunene har vært lite fleksible når det gjelder å organisere møter eller aktiviteter utenfor ordinær arbeidstid.

**Tidseffektivt:** Organisasjoner uten faste ansatte har helt andre premisser for å samarbeide enn de større profesjonaliserte organisasjonene. For organisasjonene der alt er basert på frivillig arbeid, kommer det frivillige arbeidet på toppen av ordinært arbeid, familieforpliktelser og annet. Flere organisasjoner pekte på at disse rammene innebærer at organisasjonene ikke har like mye tid tilgjengelig som det offentlige og de mer profesjonaliserte organisasjonene, og at samarbeid og eventuelle felles aktiviteter derfor må legges opp på en tidseffektiv måte. Hvis du er frivillig i et turlag, vil du gjerne drive med tur på fritiden, ikke møter. Tid som knapphetsgode i frivilligheten ble også trukket fram som argument for at det er behov for at det offentlige tar et ansvar for å legge til rette for samarbeid. Organisasjonene har lite tid til å skulle orientere seg om hvilke andre organisasjoner som eksisterer, ta kontakt og etablere samarbeid. Inntrykket fra intervjuene med kommunene er at de gjennomgående har god forståelse for premissene mange frivillige organisasjoner opererer under. En kommuneinformant sa det slik:

*De er travle folk. De er først på jobb, så frivillig arbeid, så rett hjem og søke penger. Kommunen kan ikke bli en som lager arbeid. Hvis vi hadde klart å ha sjeldne, men gode møtepunkter, hadde det vært det beste.*

**Tematisk relevant:** Flere av organisasjonene var opptatt av at de ikke hadde behov for «å samarbeide for samarbeidets skyld» (det gjaldt særlig de større samfunnsrettede majoritetsorganisasjonene). De må få noe ut av det, og var derfor opptatt av at samarbeidet må være tematisk relevant for dem. En representant fra en majoritetsorganisasjon sa det slik:

*«Vi sitter i et frivillighetsutvalg i [by], men det varierer hvor mye utbytte vi har av dette, fordi det er mange organisasjoner med ulike behov. Idrettslag o.l. har vi lite til felles med.»*

Samtidig var det en del organisasjoner som opplevde at de ikke ble invitert til noe som helst samarbeid. For disse er nok bare det å bli invitert inn i relevante fora eller på relevante arenaer viktig.

## 4.3 Grad av og ønske om samarbeid med andre organisasjoner

---

Overordnet er inntrykket at det er svært varierende i hvilken grad organisasjoner samarbeider med andre organisasjoner. Vi ser tendenser til at de større samfunnsrettede majoritetsorganisasjonene med faste ansatte i større grad har samarbeid med andre organisasjoner enn minoritetsorganisasjonene og de medlemsrettede majoritetsorganisasjonene (idrettslag osv.).

Inntrykket er også at mange av minoritetsorganisasjonene har relativt begrenset kjennskap til andre minoritetsorganisasjoner.

Kommunene vi intervjuet, hadde gjennomgående inntrykk av at det var relativt lite samarbeid organisasjonene imellom. En kommunalt ansatt i storbyen i utvalget sa følgende:

*Det er noe vi skriver [i utlysninger] hele tiden – vi ønsker å prioritere søknader hvor flere samarbeider. Vi tror det hadde vært bra, særlig for de mindre. Men vi ser veldig lite av det. Vi tror det handler om en slags konkurranse mellom organisasjonene.*

Mange organisasjoner ga uttrykk for at de ønsker samarbeid med andre. Det var imidlertid flere organisasjoner som trakk fram at måten tilskuddsmidlene til organisasjonene er innrettet på, bidrar til at det blir konkurranse og posisjonering mellom organisasjonene, fremfor samarbeid.

Både fra organisasjonssiden og fra kommunal side var det flere som trakk fram behovet for mer samarbeid mellom organisasjonene for å finne frem til felles målsetninger og problemstillinger. På den måten kan man gi dem mer vekt, og kanskje løfte dem frem, slik sitatet fra en kommunerepresentant illustrerer:

*Med den enorme bredden som er i frivillig sektor, [trengs det samling] for å finne ut hvilke problemstillinger man ønsker å løfte. Jeg mener frivillig sektor er veldig fragmentert i dag.*

Det var også flere som påpekte at mange av minoritetsorganisasjonene har lite nettverk, og at det vil være særlig nyttig for dem å samarbeide tettere for å løfte frem felles saker.

En del organisasjoner, særlig medlemsrettede majoritetsorganisasjoner, så ikke helt for seg med hvem eller hvordan de kunne samarbeidet om integreringsaktiviteter. Det er eksemplifisert ved sitatene under:

*Ja, vi kunne sikkert samarbeidet mer med andre organisasjoner om integrering. Uten at jeg klarer helt å si hvilke organisasjoner og hvordan.*

*Vi har ikke noe samarbeid om integrering eller inkludering. Ikke veit jeg hvem det skulle vært heller – er det noen andre i kommunen som jobber med det?*

## 4.4 Hva ønsker organisasjonene å samarbeide om?

---

### Samordning av og samarbeid om aktiviteter og frivillige

Samarbeidsbehovet som kom opp i flest intervjuer var knyttet til samordning av og samarbeid om aktiviteter. Både organisasjoner og kommuner fortalte at det foregår en del parallelle og overlappende aktiviteter, særlig på steder med mye aktivitet. En informant fra en av majoritetsorganisasjonene sa følgende:

*I en by som [vår] skjer det veldig mye forskjellig. Veldig mange organisasjoner som ønsker å organisere noe, som er engasjerte. Det kan bli litt kaos. [...] Det er ikke sikkert det er nødvendig at alle arrangerer de samme typene arrangementer.*

Flere av organisasjonene påpekte at dersom de kan samarbeide og konsolidere arbeidet om en del aktiviteter, kan de styrke arbeidet og rekrutteringen til aktivitetene. I et av casene fortalte for eksempel kommunen at det er mange ulike organisasjoner som arrangerer svømmekurs for innvandrere, og at pengene fordeles utover disse organisasjonene. I et annet case fortalte en organisasjon at de arrangerer gåturer for innvandrere, og at det hvert år er nye organisasjoner som ønsker å samarbeide med dem om å starte et nytt turopplegg for innvandrere. Organisasjonen ønsket imidlertid heller å samarbeide med andre organisasjoner om den aktiviteten de allerede har, for å styrke arbeidet med den aktiviteten og sørge for god rekruttering. Det opplevde de imidlertid begrenset interesse for. Informantene fra organisasjonen pekte også på at måten en del tilskuddsordninger er utformet på, innebærer at organisasjonene hele tiden må komme opp med noe nytt, og at de i liten grad legger til rette for utvikling av gode, kontinuerlige aktiviteter som blir kjent blant innvandrere. Dermed legges det heller ikke til rette for tette samarbeid mellom organisasjonene.

Flere av organisasjonene vi snakket med, fortalte at de allerede gjennomfører aktiviteter i samarbeid med andre. Noen organisasjoner samordner også aktiviteter, f.eks. ved å sørge for at det alltid er et åpent tilbud på helligdager i byen. Et annet eksempel på samordning er Røde Kors som har som prinsipp at dersom det er en annen organisasjon som har forutsetninger for å gjennomføre en av deres aktiviteter på en bedre måte, så «gir» de fra seg aktiviteten.<sup>60</sup>

For en del organisasjoner er også ønsket om å samarbeide med andre knyttet til behovet for mer arbeidskraft, slik at det blir flere hender som kan bidra i det frivillige arbeidet. Flere av organisasjonene **ønsker å samarbeide om bruk av frivillige og andre for å øke sin egen kapasitet.** Én organisasjon nevnte for eksempel behovet for å «dele» på norsklærere, for at man kan utnytte den kapasiteten som finnes i organisasjonene.

## For kompetanseoverføring, kunnskaps- og erfaringsdeling

Flere av organisasjonene ønsker også samarbeid med andre organisasjoner for å øke sin kompetanse. Enkelte av de små minoritetsorganisasjonene kunne for eksempel tenke seg å få opplæring i søknadsskriving og organisasjonsdrift fra en større og mer profesjonalisert organisasjon, en slags mentorløsning. Det var også flere majoritetsorganisasjoner som ønsket å inngå samarbeid med minoritetsorganisasjoner for å få økt kulturforståelse. En majoritetsorganisasjon som har tilbud for blant annet innvandrere, pekte på at de har stor nytte av at det kommer noen som kan fortelle de frivillige hva de har opplevd, og hvor stor forandring det er å komme til Norge. I et av casene ble det foreslått at representanter fra den lokale moskeen kunne bidra som «kulturfolk» for å lykkes med inkludering av innvandrere i enkelte majoritetsorganisasjoner. Moskeen spilte allerede en slik rolle overfor skolene i kommunen.

---

<sup>60</sup> Dette prinsippet er nevnt av flere organisasjoner som var kjent med det, ikke nødvendigvis Røde Kors.

Noen majoritetsorganisasjoner ga uttrykk for at de ønsket å ha mer kontakt med minoritetsorganisasjoner for å forstå behov og legge bedre til rette for gode aktiviteter. En representant fra en majoritetsorganisasjon sa følgende:

*At stemmene fra innvandrerne selv kommer frem, for å fortelle hva som er behov, det er jo viktig. Har kommet en del flytninger fra Ukraina til [by], vi ønsker å sette i gang aktivitet. Men vet ikke helt hva de ønsker. Noen ønsker kanskje å være i små grupper med andre ukrainere, at det føles tryggest, andre ønsker kanskje å gjøre andre ting og gjøre det med nordmenn.*

## 4.5 Oppsummering

---

I dette kapitlet har vi sett at det er relativt stor variasjon mellom organisasjonene i grad av samarbeid med offentlige myndigheter og andre organisasjoner. De store samfunnsrettete majoritetsorganisasjonene med faste ansatte har mer kontakt både med andre organisasjoner og med det offentlige, enn det de medlemsrettede majoritets- og minoritetsorganisasjoner har.

Det overordnede inntrykket er at organisasjonene med minst kontakt med lokale/regionale myndigheter er de som opplever størst behov for samarbeid, og det gjelder særlig minoritetsorganisasjonene. Organisasjonene opplever gjennomgående kommunen som den relevante aktøren å samarbeide med.

Hva slags type samarbeid med det offentlige ønsker organisasjonene seg? De ønsker seg for det første mer informasjon fra og dialog med kommunen. Det kom tydelig fram at mange organisasjoner, særlig minoritetsorganisasjoner, opplever at de er en uutnyttet ressurs og ønsker at lokale myndigheter bruker dem mer aktivt i sitt integreringsarbeid. Mange organisasjoner etterspurte mer målrettet kommunikasjon fra kommunen om hvilke behov kommunen har, og hvordan organisasjonene kan bidra. Det er også mange som opplever kommunen som den relevante aktøren for å veilede minoritetsorganisasjoner i organisasjonsutvikling og søknadsprosesser. Mange av minoritetsorganisasjonene ga også tydelig uttrykk for behov for faste møtelokaler.

De medlemsrettede majoritetsorganisasjonene ønsker først og fremst å samarbeide om rekruttering av medlemmer med minoritetsbakgrunn, ved å få tilgang til relevante arenaer, som f.eks. skoler, voksenopplæring osv.

Også når det gjelder samarbeid organisasjonene imellom har vi inntrykk av at de store organisasjonene med faste ansatte har mer kontakt med andre, enn de mindre, medlemsrettede organisasjonene.

Organisasjonene uten faste ansatte forteller at de har lite tid til å skulle orientere seg om hvilke samarbeidsmuligheter som finnes både med offentlige aktører og andre organisasjoner, og til å initiere og legge til rette for et eventuelt samarbeid. De ser derfor behov for at en offentlig aktør tar ansvar for å legge til rette for samarbeid. Organisasjonene ønsker seg både et register over frivillige organisasjoner, og møteplasser hvor de kan møte andre. I kommunene som ikke hadde en frivillighetskoordinator, ble en slik funksjon foreslått som en mulig løsning.

Organisasjonene var også opptatt av at samarbeid, både med det offentlige og andre organisasjoner, må skje på frivillighetens premisser. Det må skje utenfor arbeidstid, samt være tidseffektivt og tematisk relevant.

Når det gjelder samarbeid med andre organisasjoner, ønsker organisasjonene først og fremst samarbeid om aktiviteter, for å forbedre dem, for å styrke rekrutteringen, og for å hindre mange parallelle aktiviteter. De ønsker også å samarbeide om bruk av frivillige for å øke egen kapasitet. I tillegg er det mange som peker på andre organisasjoner som løsningen på egne kompetansebehov. Profesjonaliserte majoritetsorganisasjoner kan gi minoritetsorganisasjoner kompetanseheving i organisasjonsutvikling og søknadsutvikling (mentorordning) og minoritetsorganisasjoner kan gi majoritetsorganisasjoner kompetanseheving i eksempelvis kulturforståelse.

# 5. Oppsummering og diskusjon om løsninger

---

*Funnene fra kartleggingen tyder på at det er stort potensiale for å styrke frivillige organisasjoners innsats på integreringsfeltet, både gjennom kompetanseheving og økt tilrettelegging for samarbeid dem imellom og med offentlige myndigheter. Hvordan disse behovene best kan løses, om det er kompetansesentre som er løsningen, og eventuelt hvor og på hvilket nivå en slik løsning bør plasseres, er tema for neste delrapport. Vi vil likevel helt avslutningsvis i denne rapporten oppsummere noen innsikter vi sitter igjen med etter å ha diskutert behov og løsninger med 42 organisasjoner og åtte representanter for kommuner og fylkeskommuner. I dette kapitlet vil vi også oppsummere hvordan kompetanse- og samarbeidsbehovene varierer etter type organisasjon, og si noe om betydningen av geografisk kontekst for behov og løsninger.*

## 5.1 Hvilke organisasjoner har hvilke behov?

---

Gjennom rapporten har vi vist at det er en del variasjon i hvilke behov ulike typer organisasjoner har. For å avslutningsvis gi en skjematisk oppsummering av denne variasjonen, har vi valgt å presentere noen typiske eller arketyperiske organisasjoner, basert på intervjuene med organisasjonene. Vi har valgt denne tilnærmingen for å tydeliggjøre hvilke behov ulike organisasjoner har. Det er viktig å merke seg at disse organisasjonene ikke er reelle organisasjoner, men basert på trekk ved flere av de vi har intervjuet, og funn fra litteraturen på området.

Organisasjon	Kjennetegn	Kompetansebehov	Samarbeidsbehov – det offentlige	Samarbeidsbehov – andre org.
<b>A</b>	Samfunnsrettet majoritetsorganisasjon  Flere faste ansatte  Integreringsaktør  Lokallag av stor nasjonal organisasjon	Formidle kompetanse fra ansatte til frivillige	Kommunen gir tydeligere uttrykk for behov	Frivillige  Aktiviteter
<b>B</b>	Medlemsrettet majoritetsorganisasjon  Få medlemmer med innvandrerbakgrunn  Ingen ansatte	Bevisstgjøring om rolle  Rekrutteringskompetanse  Inkluderingskompetanse og kulturforståelse	Tilgang til offentlige rekrutteringsarenaer	Samarbeid med minoritetsorganisasjoner for rekruttering og kulturforståelse
<b>C</b>	Minoritetsorganisasjon  Ingen faste ansatte	Organisasjonsdrift  Søknadskompetanse  Systemkjennskap	Større rolle i kommunalt integreringsarbeid  Tilgang på faste lokaler  Veiledning søknader og organisasjonsdrift	Generelt ønske om mer samarbeid
<b>D</b>	Minoritetsorganisasjon  Lenger erfaring  Ingen faste ansatte	Systemkjennskap	Større rolle i kommunalt integreringsarbeid	Generelt ønske om mer samarbeid

Gjennomgående ser vi at organisasjonene ønsker at samarbeid og eventuelle tilbud om kompetanseheving må skje på frivillighetens premisser. Det må være tidseffektivt, skje utenfor arbeidstid og være av tematisk relevans.

Vi har ikke klart å enkelt sammenfatte alle behovene etter forenklete organisasjonskjennetrek på denne måten:

- ◆ Noen minoritetsorganisasjoner kan ha behov for bevisstgjøring om hvilken rolle deres organisasjon kan spille som integreringsarena og -aktør. Vi er usikre på om disse organisasjonene har de samme behovene for rekrutterings- og inkluderingskompetanse som majoritetsorganisasjonene..
- ◆ Ulike organisasjoner vi har snakket med som har samarbeidsprosjekter med kommunen, oppgir et behov for mer spisset fagkompetanse på områder de ønsker å arbeide på. Det kan dreie seg om negativ sosial kontroll, voksenpedagogikk og barne- og ungdomsarbeid. Organisasjonene er ellers ganske forskjellige. Vi er usikre på om slike spissede kompetansebehov lar seg sammenstille med de øvrige behovene vi har kartlagt.

Vi har kartlagt behovene ved å gjennomføre 50 intervjuer og vise til tidligere forskning og utredning på området. Det er viktig å være klar over at dette lar oss belyse hvilke behov som finnes, og hvem som har disse behovene. Det gir oss ikke grunnlag til å si noe om hvor utbredt de ulike behovene er blant frivillige organisasjoner generelt.

## 5.2 Betydningen av lokal kontekst – geografi, demografi og frivillighetens rolle

---

Et viktig utvalgsriterium for de fem casekommunene vi har gjennomført intervjuer i, var geografisk variasjon, både når det gjaldt sentralitet og størrelse, andel innvandrere og involvering av frivilligheten i kommunens politikk. Hensikten var å få mulighet til å vurdere i hvilken grad behovene for kompetanse og samarbeid varierer etter geografiske forutsetninger, men òg å ta høyde for at eventuelle løsninger på behovene må være egnet i ulike kontekster.

Helt overordnet finner vi at organisasjonene har ganske like behov på tvers av casene, og at geografi betyr mindre enn det vi hadde forventet.

Vi finner få spor av at behovene for kompetanse og samarbeid hos organisasjonene varierer med størrelsen på kommunen. For eksempel har vi sett at minoritetsorganisasjonene, på tvers av geografiske kontekster, har behov for kompetanse og støtte i søknadsprosesser og i organisasjonsdrift. Tilsvarende har idrettslagene behov for mer kompetanse (og ofte bevisstgjøring) om hvordan de kan rekruttere personer med innvandrerbakgrunn, og for samarbeid med det offentlige for å få tilgang til relevante rekrutteringsarenaer.

Beslektet med dette, så hadde vi også en hypotese om at antallet innvandrere på stedet kunne ha betydning for organisasjonsmangfoldet, rekrutteringsgrunnet og for hvor tett kontakt ulike organisasjoner har med personer med innvandrerbakgrunn. Hvis de medlemsrettede majoritetsorganisasjonene ikke har hatt medlemmer med innvandrerbakgrunn, kan det være mer krevende for dem å rekruttere når det blir aktuelt. Samtidig vil de nok se det som mindre aktuelt med denne kompetansen. Vi ser litt tendenser til dette, men ikke spesielt sterkt, og tatt i betraktning av at



dette er en kvalitativ undersøkelse, er det ikke noe vi har gjort et stort poeng av. Hvis antallet personer med innvandrerbakgrunn spiller en rolle, vil det sannsynligvis være i rekrutteringskretsen for din organisasjon, som gjerne er mer lokal enn på kommunenivå, f.eks. i nabolaget, skolekretsen eller bygda.

Intervjumaterialet tyder på at den geografiske konteksten har betydning for hvor mye samarbeid som eksisterer mellom frivillige organisasjoner og mellom dem og offentlige myndigheter. Inntrykket fra de to casene som var mindre sentralt plassert, var at organisasjonene der hadde lite samarbeid med andre organisasjoner. Det kan tenkes at dette skyldes en mangel på kritisk masse i antallet organisasjoner og frivillige. Landkommunen i utvalget hadde nylig gått gjennom kommunesammenslåing av tre kommuner til én, og organisasjonene der opplevde at det var vanskelig å komme i kontakt med de relevante personene i kommunen. I storbyen og den mellomstore byen i sentralt område fremsto det som at det var mer kontakt mellom de frivillige organisasjonene og mellom dem og kommunen. Det at det er variasjon i omfanget av kontakt, betyr imidlertid ikke nødvendigvis at det er variasjon i de oppfattede behovene for kontakt. Som vi har pekt på, ønsket de aller fleste organisasjonene mer samarbeid og samhandling av ulik art.

Vi antok også at grad av involvering av frivillig sektor i lokalt integreringsarbeid ville ha betydning for hvilke typer kompetanse de frivillige organisasjonene opplever å ha behov for. Dette finner vi i liten grad støtte for. Minoritetsorganisasjonene i den mindre sentrale, mellomstore byen, hvor frivillig sektor var minst involvert i kommunens arbeid, hadde riktignok større organisatoriske utfordringer enn andre steder. Vi ser imidlertid vanskelig hvordan dette kan relateres til lite involvering i kommunens arbeid.

Det ser altså ut som organisasjonene har mange av de samme behovene på tvers av de ulike kontekstene. Det som imidlertid ser ut til å variere, er muligheten for å få dekket disse behovene. Inntrykket er at organisasjonene i storbyen har en helt annen tilgang på både kompetanse og samarbeidsmuligheter enn i de andre casene.

Særlig ser minoritetsorganisasjonenes behov ut til å være best ivaretatt i storbyen, som skiller seg ut ved at den har et Batteri (kirkens bymisjon) som har som oppgave å gi støtte til frivillige organisasjoner. Både store og små organisasjoner, samt kommunen, viser til at minoritetsorganisasjonene får mye støtte til organisasjonsdrift, søknadsutvikling, tilgang på lokaler og nettverk gjennom denne funksjonen.

Ved enkelte av de andre casene ser vi at en lokal frivillighetssentral eller flyktningetjenesten kan ha en lignende funksjon for en del minoritetsorganisasjoner, ved at de får bruke lokaler og kanskje får noe støtte til praktiske organisasjonsmessige spørsmål. Vi får imidlertid ikke inntrykk av at verken frivillighetssentralen eller flyktningetjenesten oppfatter det som sin kjerneoppgave å gi kompetanseheving til organisasjoner som har behov for det. Frivillighetssentralene opplever dessuten at de har begrenset kapasitet til å gi den typen støtte. Hvor mye støtte en får lokalt, kan dermed avhenge av hvilke ressurser som er tilgjengelig og om det finnes lokale ildsjeler som prioriterer dette arbeidet.

## 5.3 Hvordan kan samarbeids- og kompetansebehovene løses?

---

Tema for innværende rapport er hvilke behov organisasjonene har, mens neste rapport skal belyse hvilke løsninger som kan være egnet for å møte behovene. Vi vil likevel her oppsummere noen innsikter rundt løsninger vi sitter igjen med etter intervjuarbeidet, som en ansats til neste fase av prosjektet om utredning av løsninger.

Et overordnet funn er at mange organisasjoner har store kompetanse- og samarbeidsbehov, og at det er potensiale for å styrke frivillige organisasjoners innsats på integreringsfeltet, både gjennom kompetanseheving og økt tilrettelegging for samarbeid organisasjonene imellom og med offentlige myndigheter.

En frivillig organisasjon har åpenbart også mange andre utfordringer og behov enn kompetanse og samarbeid. Det kan helt klart tenkes at det å styrke økonomi, kapasitet og engasjement vil kunne øke frivillige organisasjoners innsats på integreringsfeltet.

Det var få av de vi snakket med som så for seg at behovene best kunne dekkes ved å etablere en ny organisasjon som et kompetansesenter. En av informantene vektla at et kompetansesenter må drive et omfattende kommunikasjonsarbeid for å bli aktuell for brukergruppen. Brukerne må få informasjon om at senteret finnes, hva de kan bruke det til, hvilken kompetanse og kunnskap de kan tilby, og om det koster noe å benytte seg av det. Hvis målgruppen er alle landets frivillige organisasjoner, sier det seg selv at en ny organisasjon vil kunne starte i motbakke, sammenliknet med eksisterende organisasjoner.

Inntrykket fra intervjuene er at mange av organisasjonene ønsker seg lokale løsninger for sine behov. Det gjelder særlig de mindre organisasjonene, som ikke har regionale eller nasjonale paraplyorganisasjoner som kan legge til rette for kompetanseheving eller samarbeid. Behovet for lokale løsninger var særlig tydelig hos minoritetsorganisasjonene, som ofte har kompetansebehov knyttet til søknadsskriving og organisasjonsdrift, og som ønsker seg et fysisk kontor i nærområdet, som de kan besøke for å få denne støtten.

Også for de medlemsrettede majoritetsorganisasjonene, fremstår lokale løsninger som viktige, ettersom det særlig er kompetanseheving, bevisstgjøring og samarbeid om rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn som er behovet. Dersom organisasjonen er medlem av en større paraplyorganisasjon, kan man se for seg at en del av bevisstgjøringen og kompetansehevingen kan komme derfra. Samarbeidet om rekruttering, f.eks. gjennom tilgang til skoler, prosjekter med kommunen eller med andre organisasjoner, kan imidlertid gjerne løses lokalt.

I intervjuer med organisasjonene ble kommunen trukket fram som den mest relevante aktøren for å støtte organisasjonenes kompetanse- og samarbeidsbehov lokalt. Mange organisasjoner opplever at kommunen sitter på mye relevant kompetanse og har oversikt over hvilke organisasjoner som finnes lokalt. Enkelte foreslo at en frivillig organisasjon kunne få en slik oppgave, mens andre mente at det er viktig å plassere en slik funksjon i det offentlige for å sikre kontinuitet og unngå beskyldninger om favorisering.

På spørsmål om frivilligsentralen kunne hatt en mulig lokal kompetansesenterfunksjon, varierte oppfatningen mye, avhengig av hvilken rolle sentralen spiller lokalt. Noen steder ble det pekt på at

frivilligsentralen allerede har en rolle med å bistå med kompetanse og samordning. Andre steder ble det pekt på at de kunne hatt en slik rolle med større ressurser eller andre prioriteringer. Informanter andre steder igjen oppfattet at den lokale sentralen ikke har en innretning eller besitter relevant kompetanse for å skulle inneha en slik funksjon.

I storbyen pekte som nevnt mange på Batteriet som en relevant aktør for kompetanseoverføring og samordning. Dette er imidlertid per i dag en funksjon som kun eksisterer i fem byer. Enkelte av informantene påpekte også at Batteriet er en mulig konkurrent innenfor enkelte av tilskuddsordningene der de veileder brukerne sine i søknadsprosesser. Dette er også en prinsipiell utfordring med å benytte seg av en eksisterende organisasjon.

Noen av behovene vil kunne løses regionalt eller nasjonalt. Det kan for eksempel tenkes at bevisstgjøring er noe som egner seg for kampanjer på overordnet nivå. Noe av kompetansebehovene som organisasjonskompetanse, inkludering og kulturforståelse kan trolig dekkes med standardiserte tilbud, og god praksis for samarbeid kan deles mellom kommuner i interkommunale fora. Det er ikke all oppfølging som det er hensiktsmessig eller ressurseffektivt å overlate til lokalt nivå. Vi tror dette er noe av grunnen til at det er få av informantene våre som på direkte spørsmål om hvordan et eventuelt kompetansesenter kunne vært organisert, foreslår en kommunal organisering.

Når det gjelder behov som kan løses på regionalt nivå, var fylkeskommunene vi intervjuet, opptatt av at de har fått en viktig rolle på feltet integrering og frivillighet, og at de er i ferd med å ta tak i arbeidsoppgavene. Det er imidlertid få av organisasjonene vi har intervjuet, som har et forhold til fylkeskommunen i dag. Dette kan ha flere årsaker, som at det er mer naturlig for fylkeskommunen å samarbeide med regionale organisasjoner enn de mer lokale organisasjonene vi har intervjuet. Frivillige organisasjoner med fylkesvise nettverk ble også trukket fram som mulige viktige bidragsytere for å dekke enkelte behov lokalt, som behovet for å mobilisere og bevisstgjøre idrettslag.

Når det gjelder kompetanse- og samordningsbehov som kan løses på nasjonalt nivå trekkes både IMDi og enkelte store frivillige organisasjoner frem som mulige alternativer. IMDi har kompetanse på en rekke integreringsfaglige områder, som negativ sosial kontroll, og oversikt over de store organisasjonene. De av organisasjonene vi snakket med som kom inn på IMDis rolle, oppfattet IMDi som en relevant og kompetent aktør, men opplevde at direktoratet har begrenset kapasitet og er vanskeligere tilgjengelig enn f.eks. kommunen. Frivillighet Norge er også en konkret frivillig organisasjon på nasjonalt nivå som av flere informanter ble trukket frem som en kompetent og tilgjengelig aktør.<sup>61</sup>

Et annet perspektiv på organisering, som enkelte av informantene vektla, er at det har mindre å si hvordan et kompetansesenter er organisert, og mer å si hvem som har rollen: Er det personer som det er lett å samarbeide med, som er proaktive og som brenner for frivillig arbeid?

En utfordring for alle løsninger på et høyere nivå enn lokalplanet, er at de må sørge for at løsningene også kommer de mindre organisasjonene uten regionale eller nasjonale paraplyer til gode.

I intervjuene ble det foreslått at et kompetansesenter kanskje kunne vært forløst i samarbeid, ettersom de ulike aktørene har ulike styrker og svakheter.. En organisasjon formulerte det som at

---

<sup>61</sup> Vi ser for eksempel av nettsidene deres at de bl.a. tilbyr inkluderingsworkshop, oppfordrer organisasjoner til å signere en egen Mangfoldsplakat, og har programmet «Inkludering på topp» for å øke mangfoldet blant ansatte, ledelse og tillitsvalgte i en frivillig organisasjon (Frivillighet Norge (udatert)).

myndighetene sitter med kompetansen, og organisasjonene med nettverket. Men dette spørres nok på hvor organisasjonen selv står, ettersom mange av organisasjonene med lang erfaring fra integreringsfeltet også vil beskrive seg selv som svært kompetente. Et annet problem som en samarbeidsmodell kan adressere, er utfordringen med skalering. Med flere tusen organisasjoner i målgruppen, mange av dem med behov for oppsøkende virksomhet, vil det være krevende for en nasjonal enhet å nå alle. En informant foreslo derfor en nettverksorganisering, der lokale nettverk samarbeidet med regionale nettverk.

Når vi nå skal gå i gang med å utvikle løsninger, vil vi blant annet måtte ta stilling til om det trengs generelle eller spesifikke løsninger. Noen av behovene er av mulig generell art, og er noe som alle frivillige organisasjoner baler med – som rekruttering til organisasjonen. Andre behov kan være mer spesifikke for minoritetsorganisasjoner, eller majoritetsorganisasjoner med ønske om å inkludere personer med innvandrerbakgrunn. Selv de generelle behovene finner vi i svært ulike organisasjoner på ulike felt – fra fotball til fredsarbeid, og fra nasjonaldagsfeiringen til natteravner.

# Litteraturliste

---

- Arnesen, D. (2020). *Finansiering av frivillighet. Frivillig sektors økonomi og lokallagenes rammevilkår*. (Rapport 2020:6). Hentet fra: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2639506>
- Aasen, B., Haug, M. & Lynnebakke, B. (2017). *Frivillighetens ressurser langs asylsøkerkjeden. En studie av frivillige organisasjoners innsats under og i etterkant av de store ankomstene i 2015*. (NIBR-rapport 2017:3). Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5637>
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). *En helhetlig integreringspolitikk* (Meld. St. 6 (2012-2013)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-6-20122013/id705945/>
- Bråten, B., Lillevik, R., Elgvin, O. & Flatø, H. (2021). *Samtale og strid. Frivillige organisasjoners arbeid mot negativ sosial kontroll og tvangsekteskap*. (Fafø-rapport 2021:16). Hentet fra: <https://fafø.brage.unit.no/fafø-xmlui/handle/11250/2837880>
- Dahle, M., Grindheim, J. E., Høgestøl, A. & Ryssevik, J. (2011). *Frivillig sektor som integreringsarena. En evaluering av intensjonsavtalene mellom Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og seks frivillige organisasjoner*. (ideas2evidence rapport 8:2011). Bergen: ideas2evidence.
- Dalen, H. B. (2019, 10. desember). Mye frivillig innsats blant norskfødte med innvandrerforeldre. Hentet fra: <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/mye-frivillig-innsats-blant-norskfodte-med-innvandrerforeldre>
- Eimhjellen, I., Espegren, A. & Nærland, T. U. (2021). *Sivilsamfunn og integrering: En kunnskapsoppsummering*. (Rapport 2021:3). Hentet fra: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2737651>
- Espegren, A., Eimhjellen, I., Ervik, R., Guribye, E. & Lindén, T. S. (2019). *Samarbeid mellom offentlig, privat og frivillig sektor i gjennomføringen av introduksjonsprogrammet*. (NORCE-rapport 9:2019). Hentet fra: <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/handle/11250/2621198>
- Fløtten, T. & Hansen, I. L. S. (2018). *Fra deltakelse til mestring. Evaluering av nasjonal tilskuddsordning mot barnefattigdom*. (Fafø-rapport 2018:04). Hentet fra: <https://www.fafø.no/zoo-publikasjoner/fafø-rapporter/fra-deltakelse-til-mestring-2>
- Friberg, J.H & Gautun, H. (2007). *Inkludering av etniske minoriteter i frivillige organisasjoner og fotballag for barn og ungdom i Oslo*. Fafø-rapport 2007:1. Hentet fra [https://www.arbark.no/eldok/FAFO2007\\_1.pdf](https://www.arbark.no/eldok/FAFO2007_1.pdf)
- Frivillighet Norge (2008). *Velkommen inn! En erfaringsrapport om inkludering i frivillige organisasjoner*. Frivillighet Norge.
- Frivillighet Norge. (2018). *Utvikling av en helhetlig kommunal frivillighetspolitikk. Anbefalinger fra frivillige lag og foreninger i 26 kommuner*. Hentet fra:

<https://www.frivillighetnorge.no/nyheter/ny-rapport-fra-frivillighet-norge-om-utvikling-av-en-kommunal-frivillighetspolitikk/>

Frivillighet Norge. (2020). *Frivillige innvandrersorganisasjoners rammevilkår og erfaringer med tilskuddsordninger*. Hentet fra: <https://www.frivillighetnorge.no/nyheter/krevende-rammevilkår-for-innvandrersorganisasjoner/>

Frivillighet Norge. (2021) *Innspill til strategi for sivilsamfunnets rolle for integrering*. Hentet fra: <https://www.frivillighetnorge.no/nyheter/innspill-til-strategi-for-sivilsamfunnets-rolle-for-integrering/>

Frivillighet Norge. (udatert). *Rekruttere og ta vare på folk*. Hentet fra <https://www.frivillighetnorge.no/verktoy/rekruttere-og-ta-vare-p%C3%A5-folk/>

Hagelund, A. & Loga, J. (2009). *Frivillighet, innvandring, integrasjon. En kunnskapsoversikt*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. (Rapport 2009:1). Hentet fra: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/177672>

Hurdalsplattformen. (2021). Fra en regjering utgått fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet 2021- 2025.

IMDi. (2021, 6. juli). Supplerende aktiviteter i frivillig sektor. Hentet fra: <https://introduksjonsprogrammet.imdi.no/temaer/samarbeid-med-frivillig-sektor/>.

IMDi. (2022). *Årsrapport 2021*. Hentet fra: <https://www.imdi.no/om-imdi/rapporter/2022/arsrapport-for-imdi-2021/>

IMDi. (2022, 9. mai) IMDIs virkemidler og tiltak. Hentet fra <https://www.imdi.no/hverdagsintegrering/imdis-virkemidler-og-tiltak/>

IMDi og DSB. (2021). *Styrket beredskap for personer med innvandrerbakgrunn i kriser. Tiltak for myndigheters samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeid for en mangfoldig og sammensatt befolkning*. Hentet fra: <https://www.imdi.no/om-imdi/rapporter/2021/styrket-beredskap-for-personer--med-innvandrerbakgrunn-i-kriser/>

Jones, H., Ryssevik, J., Kristoffersen, E. M. & Misje, I. (2021). *KMDs organisasjonsdatabase. Sluttrapport 2021*. (Rapport 13: 2021). Hentet fra: <https://www.ideas2evidence.com/nb/publications>

Justis- og beredskapsdepartementet. (2016). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk* (Meld. St. 30 (2015-2016)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/>

Kristiansen og Sonne (2021). *Idretts glede for alle. Arbeid for mangfold og mot rasisme*. (USN-skriftserien 64:2021). Hentet fra: <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2727169>

Kunnskapsdepartementet. (2021). *Hverdagsintegrering – strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet 2021-2024*.

Orderud, G., Ruud, M. E., Wiig, H. & Tronstad, K. R. (2021). *Covid-19: informasjon, etterlevelse og vaksinasjon blant innvandrere – en kunnskapsoppsummering*. (NIBR-rapport 2021:11). Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2761809>

- Oslo kommune (2016). *Alle på banen! Innbyggerinvolvering, tverrfaglig samarbeid og offentlig-privat samspill i områderettet arbeid. Håndbok fra Groruddalssatsingen 2007 – 2016.*
- Skutlaberg, L. S., Lerfaldet, H. & Bjørnebekk, O. (2019). *Evaluering av tilskuddsordning mot fattigdom og sosial ekskludering.* (Rapport 2:2019). Hentet fra: <https://www.ideas2evidence.com/nb/publications>
- Smith, D.H. (1993). Public benefit and member benefit nonprofit, voluntary groups. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 22, 53-68. <https://doi.org/10.1177/089976409302200105>
- Smith, D. H., Stebbins, R. A. & Grotz, J. (2016). *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations.* London: Palgrave Macmillan.
- SSB. (2022). Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/09817/>
- Strandbu, Å., Gulløy, E., Andersen, P. L., Seippen, Ø. & Dalen, H. B. (2017) Ungdom, idrett og klasse: Fortid, samtid og framtid. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1, 132-151. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2017-02-03>
- Søholt, S., Tronstad, K. & Vestby, G. M. (2015). *Sysselsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering.* (NIBR-rapport 2015:20). Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5895>
- Ødegård, G. & Fladmoe, A. (2017). *Samfunnsengasjert ungdom. Deltakelse i politikk og organisasjonsliv blant unge i Oslo.* Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. (Rapport 2017-2). <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2442826>
- Ødegård, G. (2010). *Foreningsliv i et flerkulturelt lokalsamfunn. En studie om integrasjon og sosial kapital.* Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Rapport 2010: 6. Hentet fra: [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kud/samfunn\\_og\\_frivillighet/rapporter/foreningsliv\\_i\\_et\\_flerkulturelt\\_lokalsamfunn\\_vr\\_2010\\_6\\_v2.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kud/samfunn_og_frivillighet/rapporter/foreningsliv_i_et_flerkulturelt_lokalsamfunn_vr_2010_6_v2.pdf)

# Vedlegg 1. Intervjuguide

---

Det ble laget separate intervjuguider for de ulike informanttypene, dvs. frivillig organisasjoner med og uten integreringsaktiviteter, frivilligsentraler og Batteri, fylkeskommune, innvandrerråd, kommune, og minoritetsorganisasjon. Dette er et eksempel på en slik guide

## Innledning og presentasjon av intervjuerne.

- Presentasjonsrunde, innledning om oppdraget, om samtykke og personvern.

## Om organisasjonens integreringsarbeid

1. Hva er din rolle i organisasjonen?
2. Kunne du ha fortalt om hvordan din organisasjon arbeider med integrering i dag? *Ved behov, utdyp eksempler på hva som kan være integreringsarbeid, evt. konkrete prosjekter organisasjonen har, eller organisasjonen som møteplass / arena. Har dere medlemmer i dag eller noen som benytter tilbudene/aktivitetene deres som har innvandrerbakgrunn? Gjør dere noe spesielt for å rekruttere/inkludere innvandrere i organisasjonen?*
3. Opplever dere noen utfordringer i dette arbeidet?

## Om organisasjonens behov for kompetanse i integreringsarbeidet

4. Vår undersøkelse skal se særlig på hvilken type kompetanse frivillige organisasjoner som jobber på integreringsområdet, trenger. Hva slags kompetanse ville styrket deres integreringsarbeid, tenker du?
5. Er det kompetanse dere trenger å ha selv som organisasjon, eller kan den kompetansen tilføres på andre måter? *[Hvis informanten trenger litt drahjelp, nevnt noen typer kompetanse tilpasset til organisasjonen, som fagkompetanse, forvaltningskompetanse, organisasjon, rekruttering, rasisme og diskriminering]*

## Om organisasjonens vurderinger av løsninger for behovene

6. Har du noen tanker om hvordan dere kan få dekket behovene du nevner?
  - a) Er det noe offentlige myndigheter kan bidra med for å dekke dette behovet, slik du ser det?
  - b) *Hvis en kommer inn på sentrale myndigheter:* Kan kommunen og fylkeskommunen bidra til å dekke kompetansebehov?
  - c) *Hvis ikke nevnt:* Er det noe større frivillige organisasjoner kunne tatt ansvar for? Eksempelvis hvem?

## Om samordning- og samarbeidsbehov med det offentlige

7. Har dere noe samarbeid med kommunen eller fylkeskommunen når det gjelder integrering? (I tilfelle hva?)
  - a) Hvis ja? Hva får dere ut av det?



8. Er det noe dere har behov for å samarbeide mer med kommunen eller fylkeskommunen om på dette området? (hva da?) *[Hvis informanten trenger litt drahjelp, nevnt noen eksempler på slike behov, som kontakt, avtaler, møteplass, koordinering og informasjon]*

a) Hvis ja: Hvordan kan det organiseres?

#### **Om samordning- og samarbeidsbehov med andre frivillige organisasjoner**

9. Samarbeider dere med andre frivillige organisasjoner knyttet til integrering eller inkludering? Om hva?

a) Hvis ja – Hva får dere ut av det?

10. Ønsker dere mer samarbeid med andre frivillige organisasjoner? Om hva? *[Hvis informanten trenger litt drahjelp, nevnt noen eksempler på slike behov – avhengig av organisasjonen – avtaler, møteplasser, koordinering og erfaringsdeling]*

a) Hvis ja: Hvordan kan det organiseres?

#### **Oppsummert**

11. Hvis du skulle sett for deg at man opprettet et kompetansesenter, som kan støtte frivillige organisasjoner på integreringsfeltet, og som kunne legge til rette for mer samarbeid mellom frivillige organisasjoner og det offentlige – har du noen tanker om hvem som kunne hatt en slik rolle? En frivillig organisasjon, kommunen, fylkeskommunen, frivillighetssentral, noen annet?

12. Alt i alt, hva mener du er det viktigste offentlige myndigheter kan gjøre for å legge bedre til rette for å styrke frivillige organisasjoners innsats på integreringsfeltet?

13. Har du noe annet på hjertet om dette temaet?

#### **Avslutning.**

- Om prosessen videre, oppfølging, samtykke.



IDEAS2EVIDENCE  
Bygger kunnskap