

Åbne fællesskaber - Inklusion i foreningskulturen

Skrevet af Nanna F. Kjølholt

I denne artikel kan du læse om, hvordan I som forening kan skabe inkluderende fællesskaber ved at reflektere over kultur og praksisser.

Skab en stærkere og mere inkluderende forening for fremtiden

For at være et ægte åbent fællesskab, hvor der er plads til alle, kan det være en god idé at kigge nærmere på jeres kultur og normer som forening. Hvis målet er at skabe et fællesskab, hvor alle føler sig velkomne og engagerede, handler det om ikke bare at kunne optage nye medlemmer, men også at kunne inkludere dem. Inklusion handler nemlig ikke kun om at åbne dørene, men også om at skabe en kultur, hvor alle har mulighed for at bidrage og føle sig som en del af fællesskabet. Ved at arbejde med at gøre fællesskabet mere tilgængeligt og åbent for påvirkning, kan I styrke både deltagelsen og fællesskabet. Når der er plads til mangfoldighed og forskellige måder at deltage og bidrage på, bliver foreningen stærkere og mere levende, og alle får en reel chance for at være medejere.

Fællesskab og fleksibilitet i foreninger

De fleste af DUFs medlemsorganisationer karakteriserer sig selv som åbne fællesskaber med plads til alle. Men samtidig kan man opleve, at man primært formår at engagere en gruppe af medlemmer som til forveksling ligner hinanden. Derfor undersøgte DUF i projektet "Alle unge med i fællesskabet", hvordan man kunne arbejde for at få flere underrepræsenterede unge med i forskellige demokratiske fællesskaber.

Denne artikel trækker på resultaterne fra projektet og vil dykke ned i, hvordan I som forening kan arbejde aktivt med jeres kultur for at skabe inkluderende fællesskaber, hvor alle føler sig velkomne og har mulighed for at bidrage aktivt.

En konklusion fra projektet var, at:

Alle skal ikke være med i alle fællesskaber, men der skal være fællesskaber for alle.

Denne formulering peger på, at et attraktivt fællesskab sjældent er fuldstændig løst og tomt. Det er vigtigt at være tydelig om, hvem I som forening er, og ikke mindst hvad I er til for – altså hvad er jeres formål. En vigtig del af at være en forening og at opleve et fællesskab er at have noget at samles om, et fælles tredje. I skal kunne insistere på at være et fællesskab med et bestemt formål. At der er noget konkret at samle sig om, kan i sig selv styrke længevarende forpligtelse og fastholdelse i fællesskaber. Hvis man vil inddrage flere i sit fællesskab, kan det dog også kræve en vis fleksibilitet og villighed til forandring.

Rummelighed skaber tryghed

En stor del af det at have attraktive fællesskaber er muligheden for at have en aktiv rolle og føle tilknytning til andre. Flere unge fremhæver betydningen af at have et sted, hvor de føler, de hører til, og hvor de er savnet, hvis de ikke møder op. Denne følelse af at være en del af noget større skaber tryghed og modvirker ensomhed, da man ved, at man har en plads i fællesskabet, hvor ens tilstedeværelse både bemærkes og værdsættes. Kombinationen af at høre til, blive mødt med forståelse og have mulighed for at tage en aktiv rolle skaber et stærkt og vedvarende fællesskab, der kan skabe fastholdelse og værdi hos den enkelte.

Når vi ser, at andre rummes i foreningsfællesskabet og der er villighed til at tage hensyn til den enkeltes behov, smitter det af på hele fællesskabet. Det giver os oplevelsen af, at vi også vil blive mødt positivt, hvis vi selv skiller os ud eller gør noget anderledes. Dermed er arbejdet med inklusion af nye grupper også med til at sikre et tryggere fællesskab for eksisterende medlemmer.

En vigtig disciplin som åben forening er altså den balancegang, det er at kunne omlægge sine praksisser for at inkludere flere, men også at kunne fastholde sit formål og sine kerneaktiviteter. Det kræver samtaler og bevidsthed på tværs af frivillige og medlemmer.

I kan f.eks. forholde jer til de tre temaer skitseret herunder:

1. Hvordan ser jeres nuværende fællesskab ud og hvem mangler?

Før I går i gang med at arbejde med inklusion, kan det være en god idé at se nærmere på, hvordan jeres nuværende kultur og fællesskab ser ud – og hvem der måske mangler i det og dermed er underrepræsenterede.

Det kan I gøre ved at reflektere over, hvilke traditioner og praksisser I bevidst holder fast i, fordi det skaber værdi og er vigtigt for jeres fællesskab - og hvilke der måske videreføres uden større eftertanke. Nogle af dem kan vise sig at være barrierer, der begrænser, hvem der føler sig velkomne, og hvad jeres fællesskab kan rumme.

Som forening kan I spørge jer selv:

- Hvilket fællesskab kigger vi fra?
- Hvad laver vi, hvorfor gør vi det, hvordan gør vi det og hvem er vi?
- Hvor får vi øje på en underrepræsentation?
- Hvor lægger vi mærke til, at nogle grupper mangler?

Med disse spørgsmål kan I få øje på, hvem der er underrepræsenterede i jeres forening, men som allerede passer til de måder, I organiserer jer på. Her handler det om at tænke over, hvordan I kan gøre fællesskabet mere synligt og tilgængeligt for dem – altså at udbrede fællesskabet og skabe mere mangfoldighed inden for de rammer, I allerede har.

- Hvilket fællesskab kigger vil til
- Hvilket fællesskab ønsker vi at skabe, hvad vil vi gerne lave, hvorfor gør vi det og hvem er vi?
- Hvor ønsker vi at skabe en repræsentation?
- Hvilke grupper kunne meningsfuldt være en del af vores fællesskab og vores formål, men er ikke i vores fællesskab i dag?

Disse spørgsmål kan hjælpe jer med at se, hvilke deltagelsesformer der måske mangler hos jer. Det kan give anledning til at overveje, hvordan I kan udvikle jeres fællesskab, så der bliver plads til unge, der deltager på andre måder end dem, I er vant til. Her handler det ikke kun om at tilpasse de nuværende rammer, men også om at skabe nye muligheder for inklusion. Underrepræsenterede unge?

Når vi taler om underrepræsenterede grupper i vores foreninger, betyder det, at vores samlede gruppe af medlemmer og frivillige ikke svarer til den almindelige sammensætning af mennesker i befolkningen. De grupper, der er underrepræsenterede, er mindre til stede i foreningen end i samfundet generelt. Det er interessant, fordi det betyder, at foreningsfællesskabet er mindre mangfoldigt (på alle mulige parametre) end det omgivende

samfund. I den enkelte forening vil der næsten altid være grupper, som slet ikke eller i mindre grad er repræsenterede i foreningen, og der ligger et stort potentiale i at undersøge, hvordan man som forening kan åbne sig og blive mere attraktiv og tilgængelig for nye grupper.

2. Aktiv deltagelse og ejerskab: En central del af at være med

En vigtig del af arbejdet med "Alle unge med i fællesskabet" var også at slå fast at underrepræsenterede unge også har ressourcer og er drevet af at kunne bidrage til et fællesskab. Det er altså vigtigt, hvis I ønsker at tiltrække nye målgrupper, ikke kun at betragte disse som modtagere af fællesskabets tilbud, men også som aktive bidragsydere. Reel inklusion kræver, at man giver plads til medejerskab og mulighed for at påvirke og præge fællesskabet. Heldigvis passer det jo rigtig godt med tanker om medlemskab og foreningsdemokrati, som går igen blandt DUFs medlemsorganisationer.

Ikke desto mindre kan der, når man i foreningen arbejder med at inkludere underrepræsenterede grupper, være en tendens til at anskue disse børn og unge ud fra et mangelsyn. Det vil sige, at man primært fokuserer på deres udfordringer og ser foreningen som en løsning på deres problemer. Selvom intentionen er god, kan denne tilgang virke fremmedgørende for de potentielle medlemmer. Det er sjældent motiverende at blive set som mangelfuld. Foreningsfællesskaber risikerer at skabe en barriere for deltagelse, hvis de organiserer sig på måder, hvor unge kommer til at fremstå som passive brugere snarere end som positive bidragsydere. Manglende involvering kan føre til dalende engagement, fordi man ikke føler sig som en del af fællesskabet.

Derfor bør man møde nye medlemmer med et dobbelt ressourceblik. Det indebærer:

- At identificere hvilke ressourcer foreningen kan tilbyde nye medlemmer, f.eks. gennem fællesskab, aktiviteter og muligheder.
- At anerkende og tydeliggøre de ressourcer, nye medlemmer selv bringer med, og hvordan de kan bidrage positivt til foreningen.

En mere åben tilgang indebærer, at man aktivt involverer underrepræsenterede grupper i udviklingen og organiseringen af foreningens aktiviteter. Det handler ikke blot om at skabe tilbud for unge, men i højere grad om at udvikle dem sammen med unge. Ved at give nye medlemmer mulighed for at påvirke aktiviteterne skabes en stærkere følelse af ejerskab og engagement. Det er altså blandt andet ved at styrke foreningsdemokratiet, at I kan styrke inklusionen. Ved at give alle medlemmer – både nye og etablerede – mulighed for at bidrage aktivt til foreningens udvikling, skabes et stærkt og inkluderende miljø, hvor alle oplever, at de har en reel plads og stemme i fællesskabet.

3. Overgør ikke forskellighed – gør det naturligt

I er for alvor lykkedes med at være et åbent fællesskab, med en inkluderende foreningskultur, når I har skabt et fællesskab, hvor alle der vil deltage, kan deltage – uden at skulle opgive deres identitet eller behov. Hvis I kan gøre forskellighed naturligt og til en styrke, kan det højne både engagementet og sammenholdet i foreningen.

Men nogle gange kan gode intentioner, om at få alle med på holdet, have den modsatte effekt. Særlige tiltag for nye kan give rigtig god mening, men det er værd at overveje, om det bliver

gjort på en "empowering" måde, som gør dem i stand til fremadrettet at være endnu mere med, eller om man trods gode intentioner, kommer til at få nye til at føle sig ekskluderet. Denne følelse af eksklusion kan opstå, når forsøg på at inkludere faktisk ender med at skabe afstand, en oplevelse af at være anderledes eller ligefrem forkert.

En forening ønsker at inkludere flere unge fra en underrepræsenteret gruppe. De inviterer dem til en fælles aktivitet, men tager hele tiden for givet, at det er for svært for dem at gøre noget selv, og de erfarne deltagere overtager og løser opgaver for dem. Ved afslutningen bliver der gjort noget særligt ud af, at det var virkelig flot, at den underrepræsenterede gruppe kom og turde være med.

På den måde oplever de nye deltagere sig behandlet anderledes end de øvrige, og de føler sig endda udstillet. Måske oplever de, at de eksisterende medlemmer ser dem som nogen, der kræver særlig opmærksomhed, snarere end som en naturlig del af fællesskabet. Det kan gøre det svært for nye deltagere at falde til og føle sig som en del af gruppen.

I stedet kunne man prøve at arbejde med inklusion på en måde, hvor nye medlemmer blev en naturlig del af fællesskabet uden at blive gjort til et særligt projekt. For eksempel ved at skabe aktiviteter, hvor alle deltager på lige fod, og hvor både nye og eksisterende kan bidrage og have brug for hjælp. På den måde kommer fokus på det fælles engagement og samarbejde frem for forskelle.

For at undgå, at gode intentioner fører til eksklusion, kan I tænke over følgende:

- Anerkend forskelle: Vær åbne om de ting, der kan være svære for nye medlemmer, hvad enten det er kulturelt, socialt eller fysisk.
- Vær ærlige og fleksible: Det er okay at sige, at I er i gang med at lære, hvordan I bedst skaber inklusion. Ærlighed kan gøre det nemmere at tilpasse sig og skabe plads til nye måder at gøre tingene på.
- Spørg og lyt: I stedet for at gætte jer frem eller antage, at I ved det, så spørg de nye medlemmer, hvad de har brug for og hvad der motiverer dem. Husk, at underrepræsenterede grupper er lige så forskellige i deres ønsker og behov som resten af foreningens medlemmer.
- Undgå berøringsangst: Frygt for at sige eller træde forkert kan skabe distance. I stedet er det bedre at tage dialogen åbent og respektfuldt og være imødekommende.

Igen spiller foreningens kultur og normer en afgørende rolle for, hvem der føler sig velkomne. Normerne kan skabe nogle klare idéer om, hvad og hvem der er "normalt" i fællesskabet. Hvis nye medlemmer ikke passer ind i de normer, kan de hurtigt føle sig som "de anderledes" – også selvom det ikke er meningen. Derfor kan I altså med fordel vende tilbage til den første refleksion og se på, hvad der former jeres fællesskab, og hvad der kan være barrierer for nye deltagere.

Du kan læse mere specifikt om inklusionen af børn og unge med handicap i [anbefalingerne til inkluderende fritidsfællesskaber](#) fra videnscenteret for handicap og i inspirationskataloget [Fælles om Fritiden - til foreninger](#) fra Sammenslutningen af Unge med Handicap.

Du kan læse mere specifikt om inklusionen af ensomme unge i [denne undersøgelse](#) fra MaryFonden.