

FRIVILLIGSTRATEGI

Frivilligstrategien er udarbejdet på baggrund af et ønske, om at arbejde mere strategisk og systematisk med frivillighed fordi vi er opmærksomme på, at mangel på samme kan hæmme udviklingen af arbejdet med frivillighed i vores boligsociale arbejde. Med strategien ønsker vi også at beskrive og tydeliggøre vores strategiske fokus på frivillighed for medarbejdere i Bydelsprojekt 3i1 samt samarbejdspartnere. Det er et levende dokument, som vi videreudvikler i takt med de erfaringer vi gør os og den nye viden vi tilegner os på området.

Vision

Hvad skal det frivillige arbejde i boligområdet føre til?

Beboere i vores område skal udvikle og gennemføre aktiviteter og tilbud, som er med til at skabe et attraktivt socialt miljø, et godt naboskab og tryghed i boligområderne – *på sigt uden at være med i et boligsocialt projekt.*

Mission

Hvorfor er frivillighed vigtig i vores arbejde?

Frivillighed blandt beboere i udsatte boligområder er en ressource i vores arbejde, som handler om at kapacitetsopbygge og styrke social sammenhængskraft og en metode til at styrke den enkelte beboers medborgerskab, sociale netværk og kompetencer generelt. Frivillighed er og har derfor *ikke været målet men snarere midlet* i helhedsplanen. Det



selvstændige fokus på frivillighed har manglet i det boligsociale arbejde generelt og det har været brugt som et middel til at opnå overordnede målsætninger i beskæftigelses-, trygheds- og trivselsindsatser.

Hvor frivillighed for mange foreninger, kommuner og NGO'er er lig med arbejdskraft, så handler det i vores arbejde med beboeren om *dannelse*. Dannelse af beboeren til at løfte, styrke og kapacitetsopbygge eget lokalområde og engagere sig ift. medborgere, som er direkte i tråd med vores arbejde, som omhandler sammenhængskraft og medborgerskab. Vi vil igennem øget fokus på frivillighed sætte fokus på ressourcerne i boligområdet, i stedet for problemerne og samtidig skabe netværk mellem de lokale ressourcer og lade lokalsamfundet sætte dagsordenen. Denne tilgang til arbejdet med frivillighed er bæredygtigt og sikrer at arbejdet i boligområdet bygger på lokale kræfter, så det er forankret i området og altså ikke er afhængigt af fx en helhedsplan.

Med andre ord, så handler vores strategiske arbejde med frivillighed om at opbygge et miljø for beboere, hvor de nemt kan tilgå frivilligheden samt opbygge tradition for - og kompetencer til, at iværksætte netværksskabende og brobyggende aktiviteter i lokalområdet. Frivillighedsstrategien beskriver, hvordan vi rekrutterer, anerkender og fastholder vores frivillige og hvordan vi sikrer os, at vores organisation er åben og involverende ift. vores beboere.

Vi arbejder ud fra den definition af en frivillig, som værende en person, som er:

- Ulønnet, dog med mulighed for kompensation for udgifter (kørsel og lign.)
- Fri-villig, altså aktiv medborger af egen fri vilje, hvor der er ingen sanktioner forbundet med et evt. ønske om at stoppe det frivillige arbejde
- Organiseret med en relevant kontaktperson/medarbejder i Bydelsprojekt 3i1, som også understøtter den frivilliges indsats



Bydelsprojekt 3i1

- Boligsocial Helhedsplan Esbjerg

For at styrke frivillighed, er vi opmærksomme på, at yde hjælp til de eksisterende frivillige, samt motivere dem og være gode til at rekruttere nye. For at lykkes med det, arbejder vi med frivillighed med fokus på de **5 kernebegreber**, beskrevet nedenfor.

De fem kernebegreber i det strategiske arbejde med frivillighed

Rekruttering

Hvordan får vi fat i flere frivillige?

Modtagelse

Hvordan sikrer vi den bedst mulige modtagelse af nye frivillige?

Motivation

Hvordan går vi fra interesse til engagement?

Fastholdelse

Hvordan skaber vi et godt miljø for vores frivillige?

Afsked

Hvordan anerkender vi bedst muligt indsatsen og tager afsked?



Bydelsprojekt 3i1
- Boligsocial Helhedsplan Esbjerg

Rekruttering

Rekruttering handler først og fremmest om at synliggøre muligheden for frivilligt arbejde og dermed at gøre frivillighed tilgængeligt for alle vores beboere. For mange beboere i vores områder, er det ikke naturligt og vant at blive frivillig i en organisation eller forening. Det betyder ikke, at de ikke er vant til at yde frivillig hjælp og støtte til andre beboere i deres netværk, men at det ikke er almindeligt at være frivillig i en organiseret officiel form. Vi er derfor optaget af at tydeliggøre muligheden og overveje, hvordan vi kan gøre det så relevant og let tilgængeligt for beboerne som muligt. Netop i forhold til den del af arbejdet, som handler om kommunikation, er vi opmærksomme på at indholdet i kommunikationen er genkendeligt, relaterbart og at vores kommunikationskanal er relevant.

Når vi skal formidle til beboere, spørger vi os selv: *Hvem er det vi forsøger at få fat i? Hvad kendetegner målgruppen? Hvad er tiltalende for den?*

Det er vigtigt, at den potentielt frivillige, kan se sig selv i det kommunikerede – både i sproget og i fremgangsmåden.

Opgaven, som vi rekrutterer til, er vigtig at definere klart og tydeligt.

Er der en bestemt opgave, som vi skal bruge nogle kræfter til at løfte? Eller er formålet at aktivere og socialisere beboere?

Hvis sidstnævnte er tilfældet, er det mere relevant at få målgruppen i tale og give dem indsigt i, hvilke muligheder de har og dernæst være åben for, hvad de godt kunne tænke sig at engagere sig i. En fordel, som vi har som boligsociale medarbejdere, er at vi er i god kontakt med vores beboere og kan 'spotte' og 'gribe' potentielle nye projekter og indsatser, som de frivillige er interesseret i.



Socialt udsatte beboere er oftest dem, som vil gå udenom frivillighed. Derfor er det netop overfor denne målgruppe, at den *personlige invitation* er et godt redskab. En undersøgelse som CFBU

har udgivet viser, at over halvdelen af de adspurgte frivillige siger, at de er frivillige fordi de blev spurgt *personligt*. Selvom det umiddelbart virker banalt, så er det, blot det at spørge, der er den mest effektive rekrutteringskanal. Vores udfordring er, at mange af vores beboere ikke færdes i de sociale fællesskaber, som vi kender og har adgang til via de aktive beboere. Vi er derfor opsøgende og nysgerrige på de fællesskaber der er i boligområdet og bl.a. igennem Bydelsmødre og andre kernefrivillige forsøger vi, at få en fod inden for, for bedre at kunne rekruttere nye beboere. Vi har et mere strategisk samarbejde med beboere, som er aktive i lokalområdet - også udenfor de fællesskaber, som vi kender til, og det er et godt redskab ift. nå ud til de beboere, som ikke kommer til os af sig selv.

Frivilligtyper

De frivillige er oftest enten de helt unge eller de ældre som f.eks. er pensionerede. Fælles for disse to målgrupper er, at de har meget tid til overs, som de kan bruge på frivillighed.

Der er forskellige årsager til at man er frivillig. Hvor unge generelt har fokus på selvudvikling og kompetenceløft, så har de ældre mere fokus på relationer, fællesskab og værdier.

Ligeledes er man frivillig på forskellige måder og i forskelligt omfang. Hvor ældre søger mere faste organisationer, er frivillige i længere perioder og bruger flere timer på frivillighed, så er de unge typisk mere sporadisk frivillige over kortere tid og bruger færre timer på det af gangen. Kommunikationen til de forskellige typer frivillige skal være forskellig og igen afspejle de værdier der er i frivilligruppen. Uanset hvilken målgruppe vi rekrutterer frivillige fra, så er vi være opmærksomme på at informere og overskueliggøre, hvor meget tid det kræver at være frivillig samt tale ind i de behov og interesser den potentielt frivillige selv har. Når vi har en ældre beboer, så introducerer vi til, hvad vi kan tilbyde den frivillige herunder især sociale fællesskaber mm. Hvis det er en ung, så er det mere vigtigt at overskueliggøre indsatsen og tydeliggøre, hvor mange timer det kræver, og at man til enhver tid kan melde sig ud og evt. også at man kan opnå nogle kompetencer og få skriftligt bevis for det. Vi har et fokus på, at



det generelt er godt at give unge potentielt frivillige en oplevelse af at de ikke er fastholdt i frivilligheden og at de til enhver tid kan melde sig ud, hvor de ældre oftest vil finde tryghed i at det er en

mere fast og kontinuerlig indsats, som de går ind til som frivillig. Når vi rekrutterer nye frivillige, gør vi brug af forskellige rekrutteringsplatforme, som er medier og anledninger, hvor den potentielt frivillige kan møde vores organisation. F.eks. kan et informationsmøde, en frivilligaften, skriftligt materiale som f.eks. flyers, plakater og annoncer samt fx online medier som opslag på SoMe eller opslag på platforme for frivillig arbejdskraft som frivilligjob.dk. være rekrutteringsplatforme.

Rekruttering handler oftest om at omsætte interesse til engagement hos den potentielt frivillige. Alle typer frivillige er ikke gode til alle slags opgaver. At finde den rette frivillige til opgaven eller at give den rette støtte til den frivillige og hans/hendes aktivitet er en vigtig del af vores arbejde. Ved brug af nedenstående tragt-model, sikrer vi et godt match samtidig med, at vi giver den frivillige en overskuelig og god start.



Matchmaking

Den frivillige møder vores organisation og vi møder den frivillige. Vi bliver klogere på hinandens værdier, ressourcer og udveksler fx kontaktinformationer og gør evt. opmærksom på kontaktperson ifm. frivillighed.

Screeningsinterview: Et interview, hvor vi

dykker ned i den potentielt frivilliges behov, interesser og forventninger, som samtidig er med til at skabe en naturlig forpligtelse. Det er også under dette interview at vi bliver opmærksom på evt. udfordringer ift. det fremtidige samarbejde.



Forventningsafstemning: Vi ønsker at samarbejdet med beboeren

baseres på klare aftaler og forventningsafstemning. Klare aftaler skaber tryghed og øger handlemulighederne. I denne fase får vi klarlagt, hvad vi hver især kan byde på, men også hvilke forventninger vi har til aftaler, og måden samarbejdet skal forløbe på. Det er også vigtigt at få afklaret, hvad den frivillige har tænkt ift. hvor mange timer han/hun vil afsætte, om han/hun f.eks. ser det, som en tidsbegrænset frivillig indsats og hvordan han/hun bedst arbejder. Derudover afdækker vi også i denne samtale, hvad forventningerne er til os, som organisation for at formindske risiko for skuffelse og evt. uoverensstemmelse.

Igennem brug af denne tredelte model ift. modtagelse af en ny frivillig, skaber vi trygge og inkluderende rammer for den frivillige allerede inden de træder ind af døren og sikrer dermed de bedste forudsætninger for et godt samarbejde.

Modtagelse

Vi hjælper frivillige godt i gang med deres opgave/aktivitet, så vi sikrer os at de frivillige trives og at opgaveløsningen føles, som en succes for beboeren.

Den gode introduktion og det gode opstartsforløb sikrer, at den frivillige kommer ind i vores organisation oplyst og motiveret til, at løfte en opgave.

Ved brug af det udarbejdede skriftlige materiale omkring velkomst, sikrer vi en fast og struktureret fremgangsmåde, hvor vi ikke glemmer at tjekke op på vigtige faktorer i opstartsfasen. En vigtig del af velkomsten er, at vi er sikre på at den frivillige har 'fået talt ud' omkring sine forventninger og ønsker ift. opgaven – og igen at vi har været udførlige ift. at kommunikere vores forventninger eller retningslinjer ift. opgaven, hvis der er nogen.

Når vi modtager, er vi også opmærksomme på, at den frivillige er blevet godt introduceret til de andre frivillige og medarbejdere, hvis det giver mening ift. den opgave den frivillige skal varetage, og at den frivillige har en kontaktperson, som han/hun primært kommunikerer med.



Sidst men ikke mindst er det vigtigt, at vi orienterer alle i organisationen om den nye frivillige og dermed sikrer os, at der bliver taget godt imod. Det er også i denne fase, at vi introducerer til vores generelle arbejde i Bydelsprojekt 3i1 og fortæller om områderne, som vi dækker, samt vigtige indsatser og arbejdsområder. Dette gør vi for at sikre os, at vores frivillige kender til vores arbejde og tilgang for at de kan blive ambassadører og dermed en åbning til bydelsprojektet for de andre beboere i boligområdet, som ikke ved meget om vores arbejde.

Refleksionsspørgsmål:

Hvad er den frivilliges arbejdsopgave, og hvad er det estimerede tidsforbrug?

Hvem skal den frivillige arbejde sammen med?

Hvem kan den frivillige spørge, hvis han/hun kommer i tvivl?

Har den frivillige fået en god velkomst og føler den frivillige sig velkommen?

Motivation

Motivationen hos den frivillige er selvfølgelig foranderlig og kan svinge i perioder. I vores kontakt med de frivillige er vi derfor opmærksomme på trivslen og lysten til at fortsætte. Center for Socialt Frivilligt Arbejde har udarbejdet en undersøgelse, hvor det fremgår at over 80 % af de frivillige, er motiveret af *at hjælpe andre og gøre en forskel*. Derudover er der flest der er motiveret af *at det er sjovt at være frivillig*, at man bliver del af *sociale netværk og fællesskaber* samt at man *udvikler sig personligt*.

Inspireret af *selvbestemmelsesteorien*, som handler om, at jo bedre menneskets psykiske behov er dækket, jo større er motivationen, har vi fokus på den frivilliges motivation og hvordan vi sikrer den. De tre kernebegreber i teorien er *selvbestemmelse*, *kompetence* og *tilhørsforhold*. Vi kan måske ikke i alle tilfælde sikre den frivilliges total selvbestemmelse, men vi er opmærksomme på, at den frivillige kan være med til at tage beslutninger og bestemme i forhold til udførelse af opgaven osv. Jo mere selvbestemmelse jo mere ejerskab.



Vi har et kontinuerligt fokus på anerkendelse, fordi det er en motivationsfaktor at den frivilliges arbejde og kvalifikationer bliver anerkendt af medarbejdere, organisation og brugere af

indsats/aktiviteter. Derudover sikrer vi os, at den frivillige har mulighed for at udvikle sig og få et kompetenceløft fx igennem kurser m.fl. ved at have løbende samtaler og opfølgninger ift. den frivillige indsats. Således har vi fingeren på pulsen og er opmærksomme, når den frivillige går i stå og mangler inspiration og videreudvikling.

Sidst men ikke mindst, så er det gode tilhørsforhold til organisationen og de andre frivillige en stor motivationsfaktor. Det styrker vi igennem kontinuerlig fokus på trivsel og igennem et fast årshjul med frivilligarangementer i organisationen.

Igennem nedenstående 6 opmærksomhedspunkter, sikrer vi et kontinuerligt fokus på trivsel og motivation i den frivillige opgave:

1. Tydeliggør det, som den frivillige gør

- *Fx via statistik, data eller kreativ mediebrug*

2. Match den frivillige med den rigtige opgave

- *Den frivillige skal føle succes ift. opgaveløsning*

3. Spild ikke den frivilliges tid

- *Sikre at der er opgaver til den frivillige – hverken for få eller for mange*

4. Påskøn det frivillige arbejde

- *Påpeg effekt af arbejdet, og at det evt. understøtter boligområdet*

5. Skab råderum og tilbud til udvikling

- *Giv plads til selvstændige frivillige og præsenter mulighed for udvikling*

6. Dyrk relationerne

- *Hvad værdsætter den frivillige? Forkæl den frivillige.*



Fastholdelse

Forskningen viser, at de hyppigste årsager til, at man vælger at trække sig fra frivilligt arbejde er: *at man har meget i sit private liv, som fylder, at man har travlt på arbejdet eller at det ikke er noget man brænder for.* Nogle af årsagerne, som er nævnt her, er ikke noget, som vi kan ændre på eller påvirke, men vi kan holde et fokus på, at have en tydelig kommunikation med den frivillige omkring arbejdet og en kontinuerlig opfølgning for at sikre pludselig frafald uden at vi har mulighed for at justere størrelse og omfang af opgave for den frivillige. Noget af det vi gør, når vi spotter den frivilliges demotivation eller manglende ressource til at fortsætte, er at vi er nysgerrige på, hvordan vi kan justere, så vi undgår et totalt frafald men i stedet imødekommer behov og fx ændrede livssituationer for at sikre en fastholdelse. Det er til en hver tid en fordel, at den frivillige fastholdes i en lille indsats/opgave og bevarer kontakten fremfor at meldes helt ud.

Afsked

Hvis den frivillige ikke længere er interesseret i at være frivillig og altså ønsker at tage afsked, eller hvis vedkommendes livssituation kræver, at man melder sig ud af det frivillige arbejde, så sikrer vi os, at vi tager afsked på en måde, som hylder det arbejde den frivillige har bidraget med samtidig med, at vi tydeliggør overfor den frivillige, at de til enhver tid er velkommen tilbage i organisationen. Hvis den frivillige har behov eller lyst til, at modtage et skriftligt dokument for indsats, som fx en udtalelse, så bliver det udarbejdet.

Vi husker vores tidligere frivillige og, hvis der dukker nye indsatser og aktiviteter op, som den tidligere frivillige passer godt ind i, så gør vi opmærksom på muligheden ved, at tage kontakt. Med henblik på dette, så spørger vi den frivillige, om vi i den sammenhæng må gemme kontaktoplysninger og tage kontakt på et senere tidspunkt. Hvis ikke, så sørger vi for, at slette kontaktinformationer.