

for dig med ansvar i din frivillige sociale organisation

frivillig

nr. 1 | november 2010

tema

Samspil mellem
frivillige og ansatte
på offentlige
institutioner

**Knud
Aarup**

Aktuel med bogen
FRIVILLIGHEDENS
VELFÆRDSSAMFUND



'frivillig' udgives af:

Magasinet er lavet til undervisningsformål uden ansvar for, men efter tilladelse af:

Center for frivilligt socialt arbejde
Albanigade 54 E, 1. sal
5000 Odense C

Telefon: 66 14 60 61
E-mail: info@frivillighed.dk
www.frivillighed.dk

'frivillig' udgives og sendes seks gange årligt til ledelsen i alle de frivillige organisationer, der er registreret i vejviseren hos Center for frivilligt socialt arbejde

Såfremt flere eksemplarer ønskes, kan det meddeles i e-mail til redaktionen

Redaktion:

Susanne Svit Sandholdt (ansv.)
mobil: 24 42 97 50

Hanne Flyger (redaktør)
mobil: 20 15 20 14
E-mail: redaktionen@yzvdf.dk

Layout:

Hanne Flyger
Susanne Svit Sandholdt

Layoutassistent:

Karsten Brøndum, webcreate

Oplag:

2000 stk. seks gange årligt

Copyright:

Gengivelse eller anden form for anvendelse af tekst og billeder er ikke tilladt uden forudgående tilsagn fra redaktionen.

**Forsidefoto:**

Christian Bennike/Fatamorgana

Dummyproduktion fra
Danmarks Journalisthøjskole

fra redaktionen

Dansk velfærd afhængig af frivillige

Efter et par års pause er vi glade for at byde dig velkommen tilbage til 'frivillig'.

Interessen for frivilligt arbejde har aldrig været større. Ikke bare i den offentlige og i den politiske debat. Stadig flere helt almindelige borgere viser interesse for at udføre frivilligt arbejde. Med genudgivelsen af 'frivillig' ønsker vi at supplere og måske øge din viden om, hvad der aktuelt rør sig inden for den frivillige sociale verden.

'frivillig' udkommer seks gange om året. Magasinet vil hver gang fast behandle emner inden for ledelse og rekruttering. Emner, som forhåbentlig kan inspirere og støtte dig i dit daglige arbejde som leder i en frivillig organisation. Derudover vil vi hver gang gå i dybden med et tema om et aktuelt emne.

Vores afsnit om 'ledelse' handler denne gang om de vanskeligheder, der kan opstå, når frivillige og professionelle skal løse hverdagens opgaver sammen. Eksperter giver deres bud på, hvordan I som forening kan foregribe eller løse de problemer ved hjælp af enkle forholdsregler.

Vi stiller også skarpt på udfordringerne med at skaffe en fundraiser. En post, som mange foreninger har svært ved at besætte. Læs om eksperternes måske overraskende råd i afsnittet om 'rekruttering'.

Det danske velfærdssamfund og frivillighed optræder ofte sammen i den politiske debat. Vi har i Danmark udsigt til flere ældre med behov for hjælp og pleje, mens der bliver færre offentligt ansatte hænder. Såvel kommuner som regioner, fagbevægelse og ikke mindst regeringen bejder nu åbenlyst til de frivillige sociale organisationer i bestræbelserne på at sikre borgerne bedre velfærd. Ingen synes at være i tvivl om, at fremtiden byder på øget samarbejde mellem frivillige sociale organisationer og offentlige institutioner. Og dermed helt nye udfordringer. For hvordan undgår man konflikter mellem offentligt ansatte og frivillige, der har forskellige tilgange til arbejdet? Med dette tema som udgangspunkt arrangerede Frivilligt Forum og Fag og Arbejde (FOA) konferencen 'Frivillige i velfærden'. Redaktionen fra 'frivillig' deltog og deler hovedbudskaberne derfra.

Vi håber, at du i 'frivillig' finder inspiration til at løse nogle af de udfordringer, din hverdag byder på inden for den frivillige verden. Hvis du har nogle emner, du specifikt kunne ønske uddybet, hører vi meget gerne fra dig, ligesom vi til enhver tid er modtagelige over for ris og i særdeleshed ros :-)

Rigtig god fornøjelse!
Redaktionen

indhold

AKTUELT

- 4 **Anmeldelse**
Vi anmelder bogen "Frivillighedens velfærdssamfund" af Knud Aarup.
- 6 **Bag om bogen**
Forfatter og arbejdsmarkedsdirektør Knud Aarup fra Randers Kommune opfordrer i sin bog danske samfundsborgere til at tage ansvar for velfærden. Læs, hvad der fik ham til at fare i blækhuset.
- 7 **Fra regeringen**
Regeringens nye Civilsamfundsstrategi er lanceret. Læs, hvordan den frivillige verden indgår i regeringens tanker.
- 18 **Projekt Frivillig**
Projektet er søsat. Vi tager en føler på, hvordan det går.
- 24 **Godt at vide**
Diverse nyheder fra den frivillige verden.

LEDELSE

- 8 **Få samarbejdet på skinner**
Foregrib de konflikter, der kan opstå, når professionelle og frivillige skal samarbejde. Læs eksperternes anbefalinger.
- 11 **Reportage fra Hillerød Kvindecenter**
På Hillerød Kvindecenter havde bestyrelsen ikke gjort op med sig selv, hvad de ønskede af lederen, da de ansatte hende. Det førte til interne magtkampe.
- 12 **Her styrer de frivillige (næsten) alt**
I Kolding Selvhjælp og FrivilligCenter bliver der taget hånd om konflikterne, inden de når at udvikle sig.

TEMA

- 14 **Frivillige på offentlige institutioner**
Frivilligt Forum og Fag og Arbejde (FOA) arrangerede i september konferencen "Frivillige i velfærden", hvor samarbejdet mellem frivillige og professionelle blev diskuteret. 'frivillig' var med på konferencen.
- 16 **Opfølgning på konference**
Interview med formand for Frivilligt Forum Johs. Bertelsen og forbundsformand Dennis Kristensen fra FOA om deres udbytte af konferencen.

REKRUTTERING

- 20 **Stil skarpt i jagten på din fundraiser**
Frivillige fundraisere er svære at skaffe. Læs eksperternes råd om, hvordan bestyrelserne bedst griber sagen an.
- 23 **Faglighed i front**
Oasefællesskabet er glade for deres fundraiser. Ud over en række faglige elementer er personlig fremtoning en af de egenskaber, der prioriteres højt i den kristne frimenighed i Silkeborg.

FRA 'FRIVILLIG'

- 2 **Fra redaktionen**
- 25 **Nyt fra Center for frivilligt socialt arbejde**
- 26 **Vinterens kurser hos Center for frivilligt socialt arbejde**
- 27 **På gensyn i januar 2011**



Anmeldelse: Den frie frivilligheds dødsleje

Knud Aarup opfordrer til et helt andet syn på frivillighed. Borgerne skal få øjnene op for den pligt, alle har til at bidrage til fremtidens velfærdssamfund.

Bog:

Knud Aarup:
Frivillighedens velfærdssamfund
236 sider, 269 kroner.
Forlaget Frydenlund
Udkom den 20. september 2010



Tekst og foto af Susanne Svit Sandholdt

Om man kan lide det eller ej. Om man er enig eller ej. Nogle gange er det befriende, når grænser overskrides, og provokerende tanker bliver bragt på banen. Knud Aarup puster allerede til forventningens gløder, når han i sit forord fortæller, hvorfor han bringer sin bog ind i den aktuelle debat om velfærdssamfundet.

"Ingen vil rigtig gå til biddet og forholde sig til udfordringerne for ikke at skræmme vælgerkorpsset her godt og vel et år før valget i 2011."

Og udfordringer ser forfatteren nok af. Baggrunden herfor er udsigten til mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor om blot ganske få år.

Frejdig brug af fyord

Debatten trænger ganske rigtigt til kant. Politikere, fagbevægelse og frivillige organisationer erklærer samstemmende, at de frivillige giver værdi som supplement. Men erstatning tør ingen nævne. Det er stort set et fyord. Det blæser Knud Aarup på og fastslår frejdigt, at der ligger betydelig værdi i også at inddrage den frivillige indsats som erstatning for fagligt personale.

Generelt må den forvante dansker sluge nogle kameler, hvis bogens anbefalinger skal følges. Knud Aarup understreger, at hans opfordring ikke drejer sig om at skrue tiden 25-30 år tilbage, men blot at huske den historiske baggrund:

"Først etablerede frivillige et socialt tilbud, som herefter er blevet overtaget af det offentlige," forfatteren ønsker

dermed at illustrere, at den eksisterende velfærd ikke nødvendigvis skal styres og finansieres af det offentlige.

Bogen opfordrer danske samfundsborgere til i højere grad at tage ansvar og overveje, hvilke pligter man har, frem for at holde fast på, hvilke rettigheder man har som skatteborger.

Et budskab der ledsages med alenlange beregninger om, hvordan blot en halv times indsats per forældrepar kan sikre det nødvendige niveau for velfærd i en skoleklasse. Ingen dokumentation for, hvor realistisk det er. Ikke et ord om, hvordan det rent praktisk kan hænge sammen.

Sproglig slagside

Andre steder er forfatteren i flere kapitler til gengæld så optaget af at dokumentere sine udsagn, at al sammenhæng forsvinder i kildehenvisninger og malplacerede figurer uden læservenlige forklaringer.

Sproget i bogen svinger i en sådan grad, at man næsten kan have tvivl om, hvor vidt det er samme forfatter hele vejen. Mens nogle afsnit er skrevet i et flydende og nærmest underholdende sprog, er andre afsnit uheldigvis inficeret af et uoverskueligt fagsprog. Skrækeksemplet skal læserne her skånes for. Men det siger vist sig selv, at en sætning på ti linjer med ikke mindre end syv indskudte ledsætninger er noget af en dræber.

Forfatterens utallige henvisninger til både tidligere og senere afsnit efterlader et indtryk af mangel på overblik. Når

ukendte begreber anføres helt uden forklaring, er det direkte anledning til irritation. For eksempel står begrebet "Matthæus-effekt" på bogens side 102 uden nogen form forklaring. Som læser efterlades man med den tanke, at det begreb er kendt for alle andre. Men nej, 48 sider senere kommer forløsningen i form af en forklaring.

Matthæus-effekten

"For enhver, som har, til ham skal der gives, og han skal have overflod, men den, der ikke har, fra ham skal selv det tages, som han har," citat fra Matthæus-evangeliet kapitel 25, vers 29 – i bogen nævnt som Matthæus-effekten.

Knud Aarup bruger begrebet til at illustrere uligheden i samfundet, som han oplever vil tage til, hvis ikke noget ændres drastisk.

Nødvendig nytænkning

Retfærdigvis skal siges, at der er befriende passager uden læserblokering. Blandt andet i beskrivelserne af allerede afprøvede projekter som det tyske "flergenerationshus," der samler lønnete og frivillige på tværs af generationer. Eller den danske virksomhed "Specialisterne",

Knud Aarup slår i sin bog hårdt ned på den kultur, han ser opbygget gennem de seneste 25-30 år. En kultur, hvor borgerne opfatter offentlig service som varer, man frit bør kunne plukke af fra alle hylder.

der blev grundlagt for at udnytte de særlige kompetencer, som autistiske personer besidder. Virksomheden har i dag 60 ansatte.

Forfatteren leverer også sine egne, helt nye forslag til nytænkning. Som for eksempel den såkaldte velfærdstjeneste for unge, en form for velfærdsværnepligt. Et spændende og bestemt ikke urealistisk tankeeksperiment. Men ikke baseret på den frie frivillighed. Helt i tråd med forfatterens klare udmelding på en af bogens sidste sider:

”Jeg ’begraver’ roligt og respektfuldt den frie frivillighed til fordel for en samfundsnødvendig frivillighed og den frie frivillighed til fordel for den forpligtede samfundsborger.”

Forvirring om formål

Bogens friske pust med fantasifulde forslag til at fremme frivilligheden trækker vurderingen op på tre hænder. Højere kan det dog ikke trækkes. For nogen flammende provokation bliver bogen aldrig. Måske er det heller ikke meningen. Men den ujævne opbygning både sprogligt og indholdsmæssigt efterlader en overskyggende tvivl om forfatterens formål. Og det trækker ned.

Flergenerationshuset

I Tyskland er der 500 flergenerationshuse med tilbud, som 90.000 mennesker fordelt på alle generationer dagligt benytter.

Projektet har sin rod i de udfordringer, der ligger i nutidens familiestruktur, hvor familierne ofte er små, og mange lever langt fra sine pårørende og derfor ikke omgås hinanden på tværs af generationer.

Her er åbent syv timer alle hverdage og seks timer dagligt i weekenden. Unge laver noget for de ældre eller omvendt, eller de foretager sig blot noget sammen. Husene er bemandede af både lønnede og frivillige.

Velfærdstjeneste – en ny værnepligt

Alle skal, inden de er fyldt 25 år, yde velfærdstjeneste i en af velfærdssamfundets institutioner i fire måneder.

Alle skal på session, når de er fyldt 18 år. Her vælger de unge, om de ønsker at gå ind i forsvaret eller at aftjene velfærdstjeneste.

Aflønning skal svare til SU.

Uddrag af Knud Aaarups beskrivelse af sin ide

Bag om bogen

Redaktionen bag Frivillig har besøgt forfatteren bag bogen Frivillighedens velfærdssamfund.

Af Susanne Svit Sandholdt



"Vi står over for nogle væsentlige udfordringer i velfærdssamfundet, som vi ikke kan overkomme, medmindre vi får skruet på nogle bestemte håndtag," fastslår Knud Aarup
Foto: Christian Bennike/ Fatamorgana

Laksetorvet. Så kort og præcis lyder adressen for Randers Kommune. Og der er da heller ikke meget omsvøb ved social- og arbejdsmarkedsdirektør Knud Aarup, der har til huse på første sal i bygningen ved indgang C1. Selvfølgelig vil Knud Aarup gerne fortælle, hvad formålet er med hans bog. Det er usædvanligt for en aktivt fungerende embedsmand at gå ud med sådan et produkt, men han kunne simpelthen ikke lade være.

Kærlighed og bekymring

"Jeg har skrevet bogen ud fra en stor kærlighed til det danske velfærdssamfund og ud fra en dyb bekymring over, hvilken retning velfærdssamfundet er på vej til at tage – eller har taget."

Knud Aarup smager på ordene, der glider fint ned sammen med dagens første kaffetår. Han ved godt, at det er store ord, men hans store ønske er at nå centrale beslutningstagere i Danmark.

"Og jeg vil prøve at gøre det ved at få engageret de frivillige organisationer igen. Op igennem det 19. århundrede

blev mange af de tiltag, som i dag helt naturligt hører hjemme i den offentlige sektor, dannet af frivillige organisationer, hvor behjertede personer med et godt sindelag og et godt gåpåmod etablerede nogle tilbud," lyder påskønnelsen af de frivillige organisationer, der også er en vigtig målgruppe for bogen.

"Jeg har som håb, at de kan blive engageret igen. At de kan gå på banen og være dem, der er fortalere for en bevarelse af velfærdssamfundet, som vi kender det i dag."

Fantasi frem for partifarver

Knud Aarup ønsker med sin bog at sætte fantasien i spil. Prøve nogle ting af. Han erkender, at det kræver både en kultur- og holdningsændring, som ikke bare kommer fra den ene dag til den anden.

Selv om han skyder skarpt på den nuværende regering, lægger han heller ikke fingre imellem over for venstrefløj. Det ligger ham nemlig meget på sinde at understrege, at begge politiske fløje har bragt os til, hvor vi er i dag.

"Begge sider har ansvaret. Det var under en socialdemokratisk regering i 1994, at det tog den negative drejning. Da blev det besluttet, at vi i kommunerne skal lave servicedeclarationerne – altså beskrive alle ydelser på samme måde, som varerne i butikken er beskrevet."

Netop den holdning ser Knud Aarup som baggrunden for nutidens udbredte tankegang om, at service er som varer, man kan stille krav til og hente ned fra hylderne. Alt sammen som en retting, fordi det er betalt gennem skatten. En tankegang, som forfatteren ikke mener det danske samfund har råd til længere.

Fra arbejdsløshed til mangel på hænder

Der er ingen tvivl om, at den 55-årige social- og arbejdsmarkedsdirektør brænder for sit budskab. Han er dog klar over, at mange lige nu i en tid med arbejdsløshed og nedskæringer har svært ved at forholde sig til en mangel på arbejdskraft om få år.

"Jeg kan godt forstå, at det er besparelserne, der står i hovedet på folk, men det er stadigvæk kun en meget, meget kort periode, vi skal afskedige folk," siger Knud Aarup og tilføjer, at man i Randers Kommune formentlig hverken skal afskedige socialpædagoger eller lærere på trods af nedskæringer.

"De går simpelthen på pension – det er demografien, der presser."

Embedsmand eller forfatter

Hele tiden har han svar på rede hånd. Også på de mere kritiske spørgsmål om elementer i bogen, hvor læseren kan være uenig eller i tvivl. Forberedt til fingerspidserne. Og dog. En svag rødmen supplerer det tøvende smil bag brillerglassene, da spørgsmålet dukker op om årsagen til bogens store udsving i stil. I store dele af bogen bliver ethvert forsøg på flydende læsning skudt i sænk af omfattende og dræbende dokumentation. I stærk kontrast hertil står de passager, hvor kreativiteten og sproget blomstrer i en lind strøm af forslag – gerne provokerende.

"Øh, det er helt bevidst," lyder det ikke helt gennemførte forsøg på at være overbevisende.

"Jeg kender nogle, der stort set kun skriver på den sidste måde, men jeg er ikke jo samfundsprovokatør. Det har været vigtigt for mig netop med min målgruppe for øje at sikre dokumentation, så ingen kan komme og sige, at grundlaget ikke er i orden."

Pludselig skiftede forfatteren rolle til embedsmand i funktion, og disse ord blev interviewets sidste. Tre kvarters samvær efterlader dog ingen tvivl om, at Knud Aarup slet ikke kunne lade være med at supplere sin tunge dokumentation med provokationer. Alt sammen med det formål, som vejer tungest: at sætte fantasien i gang og åbne for nytænkning.

De 4 væsentligste udfordringer:

1. Økonomien.
Vi er nået en grænse for, hvor meget den offentlige sektor kan fylde af den samlede samfundsøkonomi.
2. Umættelige krav og forventninger fra brugerne.
3. Mangel på hænder.
Uanset om vi havde pengene til at betale for det, så har vi ikke folkene. Om bare fem år er det slemt. Og går vi ti år frem, så bliver det rigtig slemt.
4. Ubærligt styresystem i den offentlige sektor.
Det er bureaukratiserende, kontrollerende, mistillidsskabende i alle led.

Kilde: Knud Aarup

Ny civilsamfundsstrategi: Forøget fokus på frivilligt arbejde

Regeringen vil afsætte 100 millioner kroner over de næste fire år til at styrke civilsamfundet på det sociale område. Heraf er to millioner øremærket rekruttering, fastholdelse og fundraising.

Af Hanne Flyger

Regeringen ønsker at fastholde et samfund, hvor der er plads til alle. Hvor sårbare familier og socialt udsatte borgere får den rigtige støtte så tidligt, at deres tilknytning til samfundet bevares.

Det fremgår af den pressemeddelelse, der den 8. oktober 2010 udkom ved lanceringen af regeringens nye nationale strategi for civilsamfundet.

"Civilsamfundet indeholder nogle uvurderlige ressourcer i vores velfærdssamfund. For eksempel hører og oplever jeg gang på gang, hvor stor og afgørende forskel det frivillige sociale arbejde gør i indsatsen over for mennesker, der er i en sårbar og vanskelig social situation," udtaler socialminister Benedikte Kiær.

Socialministeren ønsker derfor at fremme nye løsninger inden for det frivillige sociale område, og at styrke samarbejdet mellem de frivillige sociale organisationer og det offentlige. De 100 millioner kroner skal tages fra satspuljen.

Konkret om strategien

Regeringen har et mål om, at hver anden dansker i 2020 udfører frivilligt arbejde. I dag er det hver tredje dansker. Den nye civilsamfundsstrategi skal medvirke til at nå målet. Af strategien fremgår det, at regeringen vil:

- Afsætte penge til pilotprojekter, der skal afprøve nye løsninger for opsøgende og forebyggende arbejde.
- Afsætte penge til at fremme social iværksætteri. Sociale iværksættere skal have bedre støtte i startfasen, så flere idéer og produkter kan komme socialt udsatte borgere til gavn.



- Fremme aktivt medborgerskab og støtte en frivillighedskultur. Regeringen vil synliggøre den frivillige indsats og opfordre til at yde en frivillig indsats.

- Styrke de frivillige organisationers kompetencer i forhold til rekruttering, fastholdelse og fundraising. Konkret afsættes der to millioner kroner årligt i 2011-2014.

- Styrke samarbejdet mellem kommuner, erhvervsliv og frivillige organisationer. Blandt andet skal der defineres tydelige spilleregler for samarbejdet.

Men først skal civilsamfundsstrategien vedtages. Og det afhænger helt og holdent af, hvordan de aktuelle satspuljeforhandlinger mellem partierne V, K, DF, S, SF og R falder ud. Forhandlingerne forventes afsluttet i slutningen af oktober 2010.

Socialminister Benedikte Kiær ser frivilligt socialt arbejde som et element, der kan sikre borgerne bedre velfærd.

Foto: Steen Ewald

"Når regeringen ønsker at sætte fokus på frivilligheden, er det ikke for at spare penge. Det er ikke for at lægge offentlige kerneydelser ud til de frivillige. Og det er ikke for at erstatte de offentlige ansatte med en hær af frivillige."

Benedikte Kiær

Vil du vide mere om civilsamfundsstrategien?

Så kan du downloade strategien på socialministeriets hjemmeside: www.sm.dk/nyheder

Følg debatten

På www.frivilligtforum.dk kan du følge med i debatten og reaktionerne på regeringens Nationale Civilsamfundsstrategi.



Modelfoto: Scanpix

Få samarbejdet på skinner

Forskellige tilgange til arbejdet kan give kurrer på tråden mellem frivillige og ansatte. Nogle enkle forholdsregler kan dog minimere problemerne.

Af Hanne Flyger

Mange frivillige sociale foreninger indser på et tidspunkt, at de er nødt til at ansætte en lønnet medarbejder. Måske fordi opgaverne hober sig op. Måske fordi det hele tiden har ligget i kortene, men økonomien hidtil har forhindret det. Måske fordi foreningen ønsker at udvide sit tilbud med professionel rådgivning.

Men hvis ansættelsen ikke sker med omtanke, kan det, der oprindeligt var en positiv udvikling for foreningen, hurtigt

blive vendt til det modsatte.

Hos Center for frivilligt socialt arbejde oplever man ofte, at bestyrelserne i deres iver glemmer at gøre sig klart, hvilken rolle og hvilke opgaver den ansatte skal varetage i forhold til de frivillige.

Og det kan føre til utryghed blandt medarbejderne, kamp om de spændende opgaver, konflikter samt tab af ejerskab for sagen.

Nogle få velvalgte forholdsregler kan dog mindske problemerne betragteligt.

Overvej formål med ansættelsen

Uanset hvad årsagen er til, at bestyrelsen vælger at ansætte en medarbejder, er det klogt - inden ansættelsen - at inddrage medlemmerne i en dialog om, hvordan og hvorhen organisationen skal udvikle sig. Naturligvis med foreningens værdier i mente.

Det anbefaler socialrådgiver og tidligere ansat hos Center for frivilligt socialt arbejde Kirsten Michaelsen i bogen "Fra fastholdelse til frisættelse".

For hvis formålet med at have lønnede ansatte er uklart, kan resultatet blive, at medlemmerne begynder at miste ejerskab for sagen.

Typisk arbejder de frivillige færre timer end de ansatte i organisationen, forklarer Kirsten Michelsen. Herved får de ansatte et større overblik over organisationen.

"Ulempen er, at det kan gøre de frivillige urolige for deres rolle," siger hun.

Og det kan ifølge forfatteren føre til, at de frivillige føler sig overflødiggjorte eller utilstrækkelige, fordi den ansatte kommer med sin professionelle og måske faglige tilgang til sagen. Mens de selv har en frivillig eller medmenneskelig tilgang.

Men et uklart formål med ansættelsen er heller ikke tilfredsstillende for den lønnede ansatte.

"Jeg har set eksempler på bestyrelser, der har misbrugt den ansatte helt vildt. Og andre, hvor det hele er blevet så rigtigt, at den ansatte slet ikke har fået lov til at bidrage med det, hun kan," uddyber

Kirsten Michaelsen.

Alene fordi bestyrelsen ikke har gjort sig klart, hvad man vil med den ansatte og måske har været bange for at afgive sin magt.

"Jeg har set eksempler på bestyrelser, der har misbrugt den ansatte helt vildt."

Kirsten Michaelsen

Definer klare roller

Et uklart formål med at have lønnede ansatte kan også så tvivl om, hvordan arbejdsdelingen mellem de ansatte og frivillige skal være.

"For er grænserne ikke klart defineret, tror nogle medarbejdere måske, at de kan påvirke ledelsen ved at gå rundt og erobre områder fra hinanden," siger Hans Stavnsager, der er ekstern konsulent hos Center for frivilligt socialt arbejde og tilføjer:

"De fleste af os vil jo gerne have flere ansvarsområder og sprede os over mere."

Derfor skal bestyrelsen ifølge Kirsten Michaelsen ret konkret og præcist definere, hvilke opgaver de ansatte skal udfylde, og hvilke opgaver, der fortsat skal varetages af de frivillige.

"Hvis den opdeling ikke er klar, er der grobund for konflikt," siger hun.

Og hendes erfaring er, at bestyrelserne svigter på det område.

"De ser sådan frem til, at de nu får en ansat. Derfor tænker mange i første omgang primært på at blive aflastet i forhold til egne opgaver," siger hun.

Og det kan både være opgaver, som bestyrelsen synes er besværlige, eller som måske er lidt sekretariatsagtige.

Klart signal til medarbejderne

Center for frivilligt socialt arbejde er ikke ukendt med problematikken om, at foreningerne har svært ved at finde en passende rollefordeling mellem de frivillige og de ansatte. Her oplever man regelmæssigt, at foreninger søger hjælp og rådgivning, når samarbejdet mellem frivillige og ansatte slår knuder.

"Noget af det første, vi spørger til, er, om de har formuleret noget på skrift," fortæller Hans Stavnsager.

Har foreningen ikke noget på skrift, er det nemlig op til medarbejderne selv at definere grænserne. Og det kan i følge Hans Stavnsager medvirke til, at konflikterne udvikler sig.

"Vores umiddelbare bud er derfor at formalisere ansvars- og opgavefordelingen i rimelig grad. Ikke mindst, fordi forskellen i de to roller synliggøres på den måde," forklarer han.

Den løsning er forsker Anders la Cour fra Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School dog ikke ubetinget begejstret for.

"Man kan godt definere rammer for, hvad de frivillige skal gøre, og det gør man også hele tiden. Men hvis du går ind og ser, hvad de frivillige reelt laver, så laver de jo alt muligt andet. Som frivillig laver man det, der giver mening her og nu, og det kan ikke puttes i rammer," fastslår han.

Derfor er ledelsen i en frivillig

Vær bevidst om,

- at frivillige og professionelle har forskellige tilgange til opgaverne

	Frivillige	Professionelle ansatte
Mødet med brugeren	Medmenneske til medmenneske	Hjælper/vejleder
Tilbyder	Kontakt og samvær	Nærvær og viden
Perspektiv for kontakten	Nuet	Fremtiden
Styring af samværet	Brugeren	Brugeren definerer temaet, og den professionelle styrer.
Mål for samværet	Uden planlagt mål	Den professionelle har et mål med samværet/samtalen.

Kilde: Bogen "Fra fastholdelse til frisættelse" udgivet af Center for frivilligt socialt arbejde.

Introduktion af første medarbejder

1. **Specificer ønsker til den kommende ansatte**
Overvej nøje, hvad baggrunden er for at ansætte medarbejderen. Ønsker I at tilføje organisationen nye perspektiver i form af bestemte ressourcer, eller er der tale om aflastning for bestyrelsen?
 2. **Inddrag medlemmerne**
Tag udgangspunkt i organisationens værdier. Stil spørgsmålet: "Da vi stiftede denne organisation, valgte vi så at løse de opgaver, der følger med selv, fordi vi tillagde det en særlig værdi? Eller ønskede vi egentlig at inddrage professionelle, men var forhindret af økonomiske grunde?"
 3. **Definer klare roller**
Definer en klar rolle-, ansvars- og opgavefordeling mellem de ansatte og frivillige. Inddrag medlemmerne.
 4. **Evaluer regelmæssigt**
Tilsikre en åben dialog. Hold regelmæssige møder, hvor bekymringer og udfordringer vendes.
-

organisation nødt til at rumme uforudsigeligheden og acceptere, at der ikke kan opstilles politikker og regler for alt. Og det er en øvelse, der ifølge forskeren kræver fingerspidsfornemmelse.

Hans Stavnsager medgiver, at man selvfølgelig aldrig kan gardere sig 100 procent mod konflikter.

"Men vores erfaring er, at risikoen for og omfanget af konflikter mindskes voldsomt, når man klart får taget stilling til, hvor grænserne går og har skrevet dem ned," konstaterer han og slutter:

"Ikke mindst fordi det er et signal til både de ansatte og de frivillige om, at ledelsen har taget stilling."



En klar rolle- og ansvarsfordeling mellem ansatte og frivillige får samarbejdet til at glide.
Modelfoto. Scanpix

”Tror du, at du skal ind og styre her?”

Det spørgsmål fik Hanne Hou til sin ansættelsessamtale som leder af Kvindecenteret i Hillerød. Mod alle odds fik hun centeret på rette kurs.

Af Hanne Flyger

Sensommersolen kaster sine blege stråler over den anonyme rødstensvilla i det centrale Hillerød, hvor kvindecenteret har til huse. Ingen skilte indikerer, at her ligger et krisecenter. Kun et overvågningskamera installeret uden for hoveddøren vidner om, at villaen ikke huser en helt almindelig familie.

”Vi går lige igennem gården,” siger leder Hanne Hou, der åbner døren og raskt går foran, mens hun tilføjer: ”Der er ingen grund til at gå igennem opholdsstuen.”

Der værnes tydeligvis om beboernes privatliv. Havemøbler og legetøj ligger spredt rundt om i den gamle hyggelige have, der hører til huset. Og inde i huset sidder en beboer dybt koncentreret foran computeren.

Alt ånder fred og idyl denne onsdag formiddag. Intet vidner om, at der ti år tidligere i samme krisecenter, dog på en anden adresse, har været udkæmpet alvorlige magtkampe mellem lederen og den daværende bestyrelse.

Om Hillerød Kvindecenter

Centeret rådgiver om vold, skilsmisse og samvær. Rådgivningen varetages primært af centerets frivillige.

Kapacitet:

Centeret har plads til fem kvinder og deres børn. I gennemsnit opholder kvinderne sig på centeret 50-70 døgn.

Medarbejdere:

- Ansatte: Fire (snart fem).
- Frivillige: Cirka 25 frivillige.
- Bestyrelsen: Består af syv medlemmer (fire eksterne, to frivillige, en repræsentant udpeget af Hillerød byråd og en suppleant for de frivillige).

Kilde: kvindecentret.dk

Magtkampen

”Det var en lang sej kamp, hvor jeg modtog anbefalede breve om, at hvis jeg ikke makkede ret, så kunne jeg bare blive fyret.”

Sådan fortæller Hanne Hou om sit første år som leder af kvindecenteret, mens hun skænker kaffe op.

Et år, der endte med, at den bestyrelse, der havde ansat hende, lagde deres nøgler og gik af, fordi de frivillige støttede hende.

Helt konkret var det en konflikt om et projekt, hvor den daværende bestyrelse fravalgte Hanne Hous side til fordel for en projektmedarbejders side, der for alvor fik konflikten mellem lederen og bestyrelsen til at blusse op.

”For en bestyrelse bakker op om sin ansatte leder,” understreger hun med fasthed i stemmen.

Men også Hanne Hous faglige tilgang til driften og sagen kolliderede med bestyrelsens frivillige tilgang.

”Der var masser af fællesmøder, og der blev indkaldt til ekstraordinær generalforsamling. Men de frivillige endte med at give mig deres opbakning. Det var fantastisk,” husker hun med glødende øjne.

At hun fik opbakning fra de frivillige, forklarer hun med, at de på det tidspunkt var godt og grundigt trætte af den megen ævl og kævl. De ville have ro til at koncentrere sig om kernen i arbejdet, nemlig kvinderne og børnene.

”Jeg tror også, at det spillede ind, at de kunne se, at jeg var med til at give kvinderne et bedre fagligt tilbud i forhold til deres sager,” tilføjer Hanne Hou eftertænksomt.

Om ansættelsen

Hanne Hou har været leder af kvindecenteret siden 2000, og da hun blev ansat, var hun den fjerde i rækken af ledere siden 1991-'92.

Hun forklarer den hyppige udskiftning af ledere med, at bestyrelsen tydeligvis ikke havde gjort op med sig selv, om de reelt ønskede en leder. Eller om de hellere ville have en pedelagtig type, der kunne ”koordinere lidt, holde lidt styr på de frivillige og finde nye frivillige”.

Hun husker stadig spørgsmålet fra ansættelsessamtalen om, hvorvidt hun troede, at hun skulle ind og styre. Til det svarede hun:

”Jeg regner ikke med, at jeg skal ind og

være en diktatorisk leder, men jeg regner med, at jeg er den daglige leder.”

Og ansat blev hun. Nogen let tjans skulle det dog ikke vise sig at være. For mange af bestyrelsesmedlemmerne var frivillige, som Hanne Hou skulle lede i det daglige, men som til bestyrelsesmøderne skiftede kasket og udgjorde hendes ledelse.

”Jeg følte, at de kiggede mig over skuldrene i det daglige arbejde,” fortæller hun.

Og Ikke overraskende meldte konflikterne sig hurtigt, for bestyrelsen var ikke villige til at give afkald på deres magt. De var ikke villige til at trække sig tilbage og til at overlade den daglige drift til en leder. Ikke før resten af frivilligruppen traf deres valg.



Hanne Hou kæmper for at få de frivillige til at brænde for 'sagen'.

Foto: Privat

Efter bruddet

Efter bestyrelsens afgang skulle kvindecenteret genskabes, men efter flere års konflikter var velvilligheden i centeret stor. Mange af de frivillige brændte for sagen, så de holdt fast.

”Først og fremmest skulle vi jo have en ny bestyrelse. Det fik vi,” erindrer lederen.

Næste skridt var at definere nogle rammer for de frivillige.

”Nogle rammer, der beskriver, hvad de frivillige skal her. Hvad må de? Hvad må blomstre og hvad må ikke? Det skal selvfølgelig være nogle meget brede, men meget tydelige rammer,” fastslår Hanne Hou.

Et arbejde, som man i kvindecenteret har arbejdet på i mange år, og som man løbende evaluerer.

Her styrer de frivillige (næsten) alt

”Kunsten er at gøre så meget forskel på folk, at de føler, at de bliver behandlet ens.” Sådan siger lederen af Kolding Selvhjælp og FrivilligCenter.

Af Hanne Flyger

De frivillige skal føle sig anerkendte, indlemmet og medbestemmende. Og så skal værdierne og rollefordelingen være klar. Sådan er kodeordene hos Kolding Selvhjælp og FrivilligCenter.

”Det er vist det, man med et flot ord kalder ’værdibaseret ledelse’,” griner Asta Bisgaard, der på fjerde år er leder.

Og her går det tydeligvis godt. Ikke forstået på den måde, at man ikke oplever problemer og konflikter, for det gør man. Men konflikterne bliver løst, når de dukker op.

Om Kolding Selvhjælp og FrivilligCenter

- Har eksisteret siden 1987
- Medarbejdere: Tre fastansatte, omkring 60 frivillige samt diverse personer i jobtræning med videre.
- Bestyrelsen består af frivillige, der primært rekrutteres i egne rækker.

Kilde: Asta Bisgaard

Åben dialog

Hver anden måned holder centeret et såkaldt ’kontormøde’ for hele huset, hvor man vender stort og småt. Gør vi det godt nok? Er alt som det skal være? Er der nogle, der har nogle gode idéer? Er der noget, der skal laves om?

”Fingrene bliver ikke lagt i mellem på de møder. Generelt er vi vist ret flinke til at brokke os, hvis der er noget, vi ikke synes, er i orden,” erkender en 67-årige Vivi Myrtoft med smil i stemmen. Hun er pensioneret folkeskolelærer og frivillig i huset på syvende år.

Ud over ’kontormøderne’ har alle et åbent tilbud om en ’alenesnak’ med lederen, hvis de har behov for det.

Og endelig har centeret tilknyttet en ekstern supervisor, som de ansatte og frivillige kan benytte til at vende alt fra personlige problemer til samarbejdsproblemer i centeret.

”Jeg fornemmer klart, at de tilbud løser mange potentielle konflikter. Det er både, hvad jeg hører fra folk i huset, men også fra vores supervisor,” siger en tilfreds Asta Bisgaard.

Klar rollefordeling

”Vi gør en stor dyd ud af at sige, at det er skidevigtigt, at vi er her alle sammen, og at ingen er vigtigere end andre,” forklarer Asta Bisgaard og fortsætter: ”alle er med til at sætte spor i foreningen.”

Hovedfilosofien er ifølge lederen, at de ansatte servicere de frivillige. For eksempel er de frivillige inde over størstedelen af arbejdsfunktionerne, mens de ansatte, med Asta Bisgaards ord ”tager sig af alt det dirty”. Altså rollen som observatør og pennfører. Alt det kedelige.

”De frivillige styrer selv deres arbejde, mens de ansatte tager sig af de administrative rutiner,” uddyber hun.

Og den rollefordeling passer Vivi Myrtoft fint. Sammen med en anden frivillig er hun koordinator for en gruppe af cirka 20 frivillige, der tilbyder hjælp til ’motionsvenner’ og ’aflastning og hjælp til syge og døende i eget hjem’.

”Vi kører det nærmest 100 procent alene. Men selvfølgelig refererer vi til vores leder, når der er noget, hun har behov for at vide,” understreger Vivi Myrtoft.

Ideologien sætter dagsorden

Forskellige tilgange til en opgave kan give årsag til konflikter. Men på det punkt er ideologien klar. Hos Kolding Selvhjælp og FrivilligCenter er de ifølge Asta Bisgaard

nogle glade amatører, der ikke yder professionelt arbejde.

Løsningen er åben dialog, samt at se, høre og anerkende forskelligheden.

”Hvis der kommer en socialrådgiver ind, som synes, at hun skal arbejde med sit fag, må vi tage en snak om, hvordan det kan lade sig gøre i forhold til vores værdisæt,” forklarer lederen.

Situationen er ikke ualmindelig i centeret, hvor der er mange fagpersoner blandt de frivillige. Udfordringen er at få dem til at lægge deres faglighed fra sig og i stedet at tilbyde deres medmenneskelighed.

”Vi skal ikke rådgive borgerne, men vi kan give dem nogle muligheder, og så må de selv vælge derfra,” uddyber Asta Bisgaard.

Frivilligpolitik?

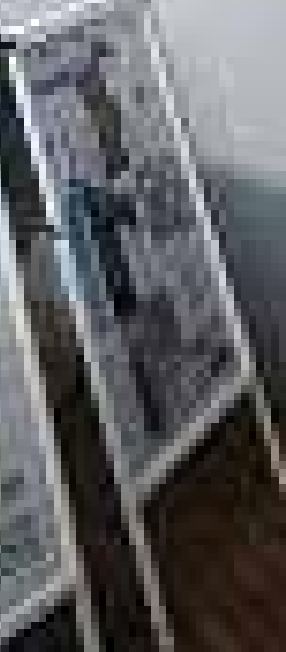
”Det tror jeg nok. Vi har i hvert fald en seddel, hvorpå der står frivilligpolitik,” siger lederen uimponeret.

En frivilligpolitik kan sidestilles med en personalepolitik. Den definerer foreningens krav til den frivillige, men sikrer også de frivillige samme rettigheder.

Men det er altså ikke noget, man bruger meget krudt på hos Kolding Selvhjælp og FrivilligCenter. Ifølge Asta Bisgaard er kunsten nemlig, at behandle folk så forskelligt, at de føler, at de bliver behandlet ens. Forstået på den måde at folk er forskellige som mennesker. Det, den ene skal have for at føle sig godt behandlet, er forskelligt fra, hvad den anden skal have.

Et af kodeordene hos Kolding Selvhjælp og FrivilligCenter er åben dialog.

Foto: Niels Lind



Konklusion på konference: Fælles spilleregler sikrer bedre velfærd

Klare retningslinjer for ansatte og frivillige i offentlige institutioner skal forbedre samarbejdet. Uenighed blandt talerne om reglerne bedst defineres centralt og/eller lokalt.

Af Hanne Flyger

Velfærden er under pres. Kommunerne skal spare. Og ude omkring på de offentlige institutioner rykker frivillige ind og udfører forskellige former for ulønnet arbejde.

Den kendsgerning fik i september Fag og Arbejde (FOA) og Frivilligt Forum til at arrangere konferencen 'Frivillige i velfærden'.

De frivillige udfører en stor indsats, og de kan noget, som offentligt ansatte ikke kan. Og omvendt. Samlet supplerer de hinanden godt, og i fællesskab giver de bedre velfærd til borgerne. Oveni købet går samarbejdet som oftest godt.

Herom var talerne på konferencen næsten rørende enige. Og ingen betvivlede, at de frivillige er kommet for at blive i de offentlige institutioner.

Men talerne var også enige om, at der alligevel er behov for at definere klare spilleregler for samarbejdet. Spørgsmålet er bare, om det skal ske centralt og/eller lokalt på arbejdspladsen. Her skilles vandene.

Fronterne trækkes op

Formand fra Frivilligt Forum, Johs. Bertelsen erkendte i sit indlæg, at han trods tidligere skepsis over for et tættere samarbejde, alligevel tror på, at der "kan komme smukke børn ud af det."

Han gjorde det dog klart, at de frivillige organisationer fortsat ønsker at bevare deres uafhængighed og frihed til at vælge.

"Vi vil ikke bare være lappeskræddere, der reparerer hullerne. Vi vil også have lov til at sy bukserne. Men der er behov for at definere nogle fælles spilleregler for samlivet," sagde Johs. Bertelsen.

Også FOA's forbundsformand Dennis Kristensen understregede nødvendigheden af, at der bliver defineret fælles spilleregler.

"Klarhed om opgave- og ansvarsfordeling forebygger utryghed, og utryghed kan skabe unødigt modstand," uddybede han og fortsatte: "Derudover er det vigtigt med en overordnet central aftale, så der ikke

opstår tvivl om, at de frivillige overtager tidligere professionelle arbejdspladser."

Samtidig lagde Dennis Kristensen vægt på, at det professionelle arbejde ikke må tømmes for den tætte borgerkontakt.

"FOA-medlemmer skal fortsat have tid til at læse avis sammen med den ældre eller til at gå en tur," eksemplificerede han og sluttede:

"De professionelle arbejder må ikke reduceres til de 'tunge opgaver.'"

Fælles retningslinjer defineres lokalt

Nogen overordnet central aftale tror Anny Winther, der er formand for Social- og Sundhedsudvalget i Kommunernes Landsforening, dog ikke på.

"Kerneopgaverne er kommunens ansvar, og de må ikke overlades til frivillige," sagde hun uden tøven.

Netop derfor er det vigtigt at skelne mellem professionelle og frivillige opgaver.

"Konkret skal de retningslinjer udvikles lokalt. Den slags kan ikke puttes i kasser, og derfor giver det ikke mening at definere noget centralt," sagde hun.

Den melding er socialminister Benedikte Kiær (K) helt enig i. For klare lokale retningslinjer skal der til.

"Arbejdspladsen har et ansvar for at udstikke klare retningslinjer. Og de frivillige har et ansvar for at gøre det klart,



Interessen var stor fra de fremmødte, der her nyder kaffepausen.
Foto: Susanne Svit Sandholdt

hvad de kan, og ikke mindst hvad de ikke kan,” sagde ministeren.

Hun vurderer, at den konkrete tilrettelæggelse af det frivillige arbejde bedst håndteres på den enkelte arbejdsplads.

”Men det er noget, vi i fællesskab skal se nærmere på,” tilføjede hun og henviste til, at både arbejdsmarkedets parter og de frivillige organisationer skal inddrages i arbejdet.



Sekretariatsleder fra Frivilligt Forum Torben Larsen styrede med sikker hånd slagets gang.
Foto: Hanne Flyger



I kaffepausen gik diskussionerne lystigt. Sussi Maaack, der er sekretariatsleder for landsorganisationen FriSe, vender her verdenssituationen med professor Lars Skov Henriksen fra Aalborg Universitet.
Foto: Hanne Flyger

Samarbejdet mellem kommuner og frivillige sociale foreninger i tal

- I 2008 havde knap tre ud af fire kommuner fast samarbejde med frivillige sociale foreninger. Det er en stigning i forhold til 2007, hvor godt to ud af tre kommuner havde et fast samarbejde med organisationerne.
- I 2008 havde de frivillige foreninger indflydelse på politikken i to tredjedele af kommunerne, mens der i 2007 var tale om 41 procent af kommunerne.
- Fire ud af fem frivillige sociale foreninger er tilfredse med samarbejdet med kommunerne.

Kilde: Nyt fra Ankestyrelsen nr. 2, april 2010.

Vidste du, at...

FOA-ansatte er glade for at arbejde sammen med frivillige?

Otte ud af ti vurderer, at samarbejdet med de frivillige er 'godt' eller 'meget godt'.

Kilde: www.foa.dk, "Undersøgelse om frivilligt socialt arbejde" fra november 2009.



Ældrekonsulent Nina Baun delte rundhåndet ud af sine erfaringer med at inddrage frivillige fra sin tid som projektleder på Højdevang Sogns plejehjem.

Foto: Hanne Flyger

Om Konferencen 'Frivillige i velfærden'

Arrangør: Fag og Arbejde (FOA) og Frivilligt Forum

Tid og sted: Den 16. september 2010 på Axelborg i København.

Deltagere: 155 deltagere fra frivillige organisationer, kommuner og FOA.

Talere:

- Johs. Bertelsen, formand for Frivilligt Forum.
- Dennis Kristensen, forbundsformand hos FOA.
- Benedikte Kiær (K), socialminister.
- Anny Winther (V), formand for KL's Social- og Sundhedsudvalg.
- Nina Baun, ældrekonsulent.
- Lars Lundgaard, partner hos Lundgaard Konsulenterne.
- Lars Skov Henriksen, professor ved Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation ved Aalborg Universitet.

”Et godt fundament for det videre arbejde”

Sådan lyder det samstemmende fra arrangørerne bag konferencen ”Frivillige i velfærden”. Johs. Bertelsen fra Frivilligt Forum og Dennis Kristensen fra FOA reflekterer over konferencen.

Af Hanne Flyger

Hvordan vil du beskrive jeres udbytte af konferencen?



Formand for Frivilligt Forum Johs. Bertelsen.
Foto: frivilligtforum.dk

Johs. Bertelsen:

”Problemstillingerne blev sat i fokus på en god måde via debatterne om de problemer, der kan opstå, når frivillige og fastansatte arbejder sammen. I det hele taget fik vi et godt afsæt for det videre arbejde. Og allerede dagen efter konferencen fik vi på et møde med socialministeriet opbakning til at gå videre med det.”

Dennis Kristensen:

”Der var nogle rigtig gode indlæg, og jeg blev selv klogere. Blandt andet på hvad der motiverer de frivillige, og hvad der demotiverer.

Generelt synes jeg, at vi fik den der gode blanding af noget faktisk viden om den frivillige verden, og om hvordan de frivillige organisationer tænker. Det gav os i FOA et billede af, hvad vi har af med-/modspil på den bane.”



Forbundsformand i Fag og Arbejde Dennis Kristensen.
Foto: foa.dk

Talerne var uenige om, hvorvidt de fælles spilleregler skal defineres centralt og/eller lokalt på arbejdspladsen. Hvordan forholder du dig til det?

Johs. Bertelsen:

”Jeg tror nok, vi var enige om, at der skal laves nogle centrale, overordnede retningslinjer, som man decentralt i kommunerne og på arbejdspladserne kan forholde sig til.

De overordnede retningslinjer skal aftales mellem Fag og Arbejde (FOA), Kommunernes Landsforening (KL), de frivillige organisationer og socialministeriet.

Ud fra de rammer vil vi foreslå, at kommunerne laver frivilligpolitikker, der definerer, hvad den enkelte kommune vil.

På arbejdspladserne vil FOA så på sin side fodre deres ansatte, og vi som frivillige organisationer på den anden side vil fodre vores frivillige med retningslinjer for, hvordan de bør indrette sig på arbejdspladsen.

Retningslinjerne skal dog ikke være bindende, og jeg forestiller mig ikke, at der kommer lovgivning, der siger, at I skal gøre sådan og sådan.”

Dennis Kristensen:

”Vi tænker, ligesom regeringen har spillet ud, at der skal laves en overordnet ramme. Den skal være så bred, at den kan fyldes ud af en konkret aftale på arbejdspladsen.

Det er utrolig vigtigt, at de ansatte kan se omfanget af det frivillige arbejde og berøringsfladerne op til deres arbejde.

Samtidig er det vigtigt, at de frivillige har en tryghed for, at deres arbejde ikke giver årsag til konflikter med de ansatte.

Det vil derimod ikke give mening at lave en overordnet aftale mellem de centrale parter, som skulle dække alle arbejdspladser. Hertil er de simpelthen for forskellige.”

Hvad ser I som næste skridt til at få defineret fælles spilleregler?

Johs. Bertelsen:

"Vi fra Frivilligt Forum tager nu kontakt til FOA og får lavet et udkast til vores bud på nogle fælles spilleregler. Det udkast diskuterer vi så efterfølgende med nogle af de store landsdækkende organisationer, som har meget med ældrepleje at gøre. Det er især det område, vi snakker om i øjeblikket. Det vil sige Dansk Røde Kors, Samvirkende Menighedsplejer, Ældresagen og lignende.

Hvis de er enige, vil vi forsøge at få vores forslag igennem et ministerielt udvalg, hvor også Kommunernes Landsforening er med."

Dennis Kristensen:

"Jeg forestiller mig, at socialministeriet tager initiativ til at samle parterne.

Derudover forestiller jeg mig, at vi diskuterer videre med Frivilligt Forum. Det vil i mine øjne være ganske fornuftigt, hvis vi kan afstemme nogle holdninger. For så kan vi måske møde op i ministeriet med nogle fælles holdninger. Uden at vi dog skal være enige om alt.

I forhold til satspuljen er der imidlertid to problemer, der hænger nøje sammen. Det ene er, om der overhovedet kommer til at være penge til de formål, der normalt er på det frivillige område. Det andet er, om der bliver penge til at udvikle præcis de her spilleregler. Det står mig en smule uklart, ikke mindst fordi satspuljen er blevet så meget mindre i år."

Hvad ser I som næste skridt til at få defineret fælles spilleregler?

Johs. Bertelsen:

"Fra vores side er det inden for et par måneder. Hvornår et ministerielt udvalg kan blive nedsat, tør jeg ikke at sige, men jeg går ud fra, at det kan blive fra starten af det nye år. Måske som et resultat af socialministeriets nye Civilsamfundsstrategi."

Dennis Kristensen:

"Jeg er generelt et utålmodigt menneske, der gerne vil have tingene til at ske, når de er besluttet. Men med den debat, der generelt er om frivillige og med et frivillighedsår forude, vil det være oplagt, hvis det ikke kommer for langt inde i 2011. Uden at vide, hvad socialministeriet tænker, håber jeg, at vi i løbet af et halvt års tid kan begynde at se konturerne af noget, der hurtigt kan blive færdigt."

Projekt Frivillig er søsat

Flere unge som frivillige. Projekt Frivillig skulle for alvor tage fart i september. 'frivillig' tog kort før efterårsferien en føler på, om projektet er kommet sikkert fra land.

Af Susanne Svit Sandholdt

"Med vores hvad???" Receptionisten på Horsens Business College (byens handelsskole) kendte hverken til nogen frivillighedsvejleder eller til Projekt Frivillig. Hun henviste til skolens uddannelsesleder, der efter nogen tøven mente at kunne finde den rette til at fortælle om status. 'frivillig' er taget til Horsens for at tale med frivillighedsvejlederne på tre af de skoler, der i Horsens tilbyder ungdomsuddannelser. Ikke just nogen opløftende start. Charlotte Juul Thomsen, der er koordinator på Landssekretariatet for Projekt Frivillig, erkender, at det ikke går lige hurtigt alle steder.

"Mange skal lige vente og se, hvad de andre gør," konstaterer koordinatoren, der dog ikke kan gøre så meget ved skolernes engagement i projektet. Den del ligger i undervisningsministeriets regi.

Event på ideplan

At Horsens Business College lægger engagement i projektet, viser sig dog tydeligt, da Elisabeth Damkjær kommer på banen. Hun er skolens kommunikationsmedarbejder og dermed også involveret i formidlingen af Projekt Frivillig. En opgave, som skolen, stik imod førstehåndsindtrykket, tager meget seriøst.

"Vi tror ikke på det med bare at dele pjecer ud," konstaterer kommunikationsmedarbejderen, der også underviser på skolen, "det kommer bedre ud over rampen, når det kobles med en event. Helst med en rollemodel, der kan inspirere de unge."

Om den helt store plan lykkes, tør Elisabeth Damkjær ikke garantere, men der arbejdes ihærdigt på et fælles arrangement, så handelsskolens elever inden længe kan høre om de muligheder, Projekt Frivillig kan tilbyde dem.

Udelukkende udbrede kendskab

På Horsens Statsskole, gymnasium og hf, har eleverne heller ikke har hørt så meget om projektet endnu. Projekt Frivillig præsenteres på skolens hjemmeside, men derudover forventer skolens uddannelsesleder og vicerektor, Johannes Grønager, ikke at iværksætte nogen konkrete tiltag.

"Vi ønsker at involvere eleverne og har derfor taget det op med elevrådet, der vil uddele pjecer og plakater på et af de næste morgenmøder."

Dermed oplever han skolens rolle opfyldt, nemlig at udbrede kendskabet.

"Det er i sidste ende op til de unge og foreningerne at tage initiativer," fastslår han.

Den melding bekræfter Charlotte Juul Thomsen fra Projekt Frivillig. Skolernes ansvar begrænser sig til oplysningsarbejdet, og det er op til hver enkelt skole, hvordan de vil løfte opgaven. Men undervisningsministeriet har angivet nogle minimumskrav til skolerne.

Mangel på jobs en udfordring

Minimumskravene ser ud til at være opfyldt på byens andet gymnasium, Horsens Gymnasium. Skolen præsenterer projektet på hjemmesiden, der henviser til sekretær Liselotte Behrens for nærmere oplysninger. Hun fortæller begejstret om, hvordan hun på et af landssekretariatets informationsmøder fik kontakt til nogle foreninger. Dem arbejder hun nu tæt sammen med for at lave fælles ideudvikling.

"Jeg tror ikke på flyers og foldere alene," fastslår hun, "vi har ganske vist fortalt om Projekt Frivillig på et fællesmøde og uddelt brochurer, men vi vil gerne have fat i nogle unge, der allerede er frivillige, for at få dem til at fortælle."

I det hele taget skorter det ikke på ideerne.

"Jeg tror på det, men der går nok et års tid, inden der er effekt." Liselotte Behrens ser den største udfordring i, at foreningerne endnu ikke har meldt sig med mulige jobs.

"Så nyter det jo ikke noget at bede de unge om at gå på hjemmesiden (projektfrivillig.dk - red.)," konkluderer hun og fortsætter, "foreningerne har jo for vane at rekruttere via egne netværk. De skal opfordres til også at søge via opslag på hjemmesiden."

En opfordring, som Charlotte Juul

Thomsen tilslutter sig.

"Desværre er der kun ganske få jobs at søge på projektfrivillig.dk," erkender hun og håber, at også foreningerne vil benytte sig af den hjælp, som de kan få hos de regionale centre inden for Projekt Frivillig.

Minimumskrav

"Undervisningsministeriet bidrager med over fire millioner kroner til uddannelsesinstitutionerne. Uddannelsesinstitutionerne betales således for at lave et stykke oplysningsarbejde i forhold til eleverne. Som minimum er de forpligtet til at:

- Oprette link fra institutionernes hjemmeside til Projekt Frivillig
- Oplyse eleverne om Projekt Frivillig
- Opsætte plakater og uddele foldere om Projekt Frivillig
- Holde sig orienteret om/deltage i regionsmøder om Projekt Frivillig
- Frivillighedsvejlederen skal også registrere sig i Projekt Frivilligs Frivillighedsvejlederdatabase."

Citat: Charlotte Juul Thomsen, Projekt Frivillig

Projekt Frivillig

Med Projekt Frivillig kan I som forening komme direkte i kontakt med de ca. 250.000 elever på ungdomsuddannelser landet over. Det eneste, I skal tilbyde, er afgrænsede frivillige forløb (min. 20 timer).

Regionscentre

Regionscentret er din lokale hjælp. Seks regionscentre er fordelt over hele landet i Aalborg, Aarhus, Kolding, Maribo, Rudersdal og København.

Regionscentrenes opgave er at bidrage med lokal støtte til uddannelsessteder, frivillige organisationer/foreninger og unge frivillige.

Kilde: projektfrivillig.dk

Hvad siger de unge?

Kun en af de i alt otte elever, som 'frivillig' talte med på de tre skoler, havde hørt om Projekt Frivillig.

Efter af 'frivilligs' udsendte at have fået kort information om projektet blev de spurgt, om det kunne have interesse. Se, hvad nogle af dem svarede:

Louise Boyer, 3.ød

Business College Horsens (Handelsskole)

"Nej, jeg tror det er tiden, jeg mangler. Jeg vil hellere fokusere på min uddannelse."



Foto: Susanne Svit Sandholdt

Michael Højager Jensen, 1.p

Horsens Statsgymnasium

"Nej. Jeg hader frivilligt arbejde"



Foto: Susanne Svit Sandholdt

Lasse Fischer, 3.a

Horsens Gymnasium

"Helt klart, jeg er allerede frivillig for Røde Kors. Jeg arbejder i krisecentret. Om jeg kunne finde på at bede om et bevis for det? Det ved jeg ikke – jo, hvis det kan hjælpe mig videre med mine studier. Hvis det giver mig en fordel, så kunne jeg da sagtens finde på det."



Foto: Susanne Svit Sandholdt

Antonin Larsen, 3.a

Horsens Gymnasium

"Jo, det kunne jeg faktisk godt finde på. Jeg overvejer stærkt at tage til Afrika et halvt år efter studentereksamen, så det kunne være ..."



Foto: Susanne Svit Sandholdt

Som ringe i vandet

Vejle Amts Folkeblad kunne den 8. oktober 2010 fortælle, at kun 15 ud af 180 inviterede foreninger mødte op, da Projekt Frivillig i Syddanmark forleden holdt informationsmøde.

Dette på trods af, at foreningerne skriger efter frivillige.

Agnes Bræmer, der stod bag arrangementet, mener dog, at man skal væbne sig med tålmodighed.

"Jeg tror, at Projekt Frivillig stille og roligt vil sprede sig som ringe i vandet. Når de forskellige foreninger finder ud af, hvor meget de får ud af det, så skal de nok tilslutte sig," siger hun ifølge Vejle Amts Folkeblad.



Grafik: projektfrivillig.dk

Næste nummer af 'frivillig'

Nogle foreninger har svært ved at få ideen til, hvordan de kan få unge tilknyttet som frivillige. Vi besøger et par foreninger, der har haft succes med at tænke kreativt og gerne deler ud af deres erfaringer.



Stil skarpt i jagten på din fundraiser

Frivillige fundraisere er svære at skaffe. Derfor søger flere foreninger bredt. Men en snæver, målrettet søgning lønner sig på sigt.

Af Susanne Svit Sandholdt | Modelfoto: Thomas Engholt

Status er klar: Ikke en eneste henvendelse har Scleroseforeningens lokalafdeling for Faaborg-Midtfyn og Nyborg Kommuner modtaget på det stillingsopslag, de har haft på frivilligjob.dk siden 2. april i år. Foreningen søger en fundraiser, men hidtil uden held.

"Ikke det mest vellykkede. Det er lidt som at jage et bytte, der ikke er der," lyder det fra formand Kurt Simonsen om rekrutteringen. Og den fynske forening er ikke alene med den oplevelse.

Posten som fundraiser er nemlig blandt de tre mindst populære poster i de frivillige sociale organisationer. Det fortæller Frivilligrådet i en rapport fra juni 2010. Samtidig bliver arbejdet med fundraising ifølge professor Thomas P. Boje mere og mere omfattende i de små og mellemstore organisationer. Han er en af personerne bag Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 og konstaterer, at der er sket en væsentlig ændring siden da.

"Finansiering via fonde og puljer spiller en større rolle," fastslår han og lægger ikke skjul på, at det stiller store krav til bestyrelserne, når de skal finde de rigtige til at løfte opgaven som fundraiser.

Anbefaler håndplukkede frivillige

Frivilligrådets rapport melder ellers om en generelt stigende interesse for at være frivillig. Særligt til opgaver af kortere varighed får foreningerne flere henvendelser fra frivillige, der gerne vil yde en indsats. Kurt Simonsen fra Scleroseforeningen oplever også succes med rekruttering ved at prikke folk på skulderen og bede dem om hjælp – bare ikke, når det gælder opgaven som fundraiser.

"De er ikke interesseret i sådan noget. Det er mere den bløde del, altså at hjælpe til ved sociale arrangementer," vurderer den fynske lokalafdelingsformand.

Derfor har foreningen forsøgt sig med et stillingsopslag i håb om at nå ud til så mange som muligt. Efter mere end et halvt år dog uden nogen form for respons. Så selvom målrettet søgning og personlig rekruttering kan være hårdt arbejde, anbefales den fremgangsmåde ubetinget af blandt andre Thomas P. Boje.

"Det vil helt klart være mest effektivt at rekruttere gennem personlige netværk," understreger professoren og får opbakning fra cand. pæd., direktør og indehaver af Tom Døllner Konsulentfirma ApS.

"Håndplukkede frivillige giver i længden det mindste arbejde," konstaterer Tom

Døllner, som siden 1976 har beskæftiget sig med fundraising og blandt andet har undervist i og skrevet bøger om emnet. Han fastslår, at de stærkeste fundraisere er taget fra egne rækker og dermed har som en særlig styrke, at de 'kender lektien'.

Nye netværk

Mens det kan have sine fordele at søge efter frivillige inden for foreningens kendte rammer, kan en alternativ løsning dog være at rekruttere blandt medarbejderne i det lokale erhvervsliv. Specielt til fundraiserposten, hvor en vigtig del af opgaven går ud på at opsøge det lokale erhvervsliv.

"Prøv at se ind i det miljø, hvor I ønsker at rejse penge. For eksempel er en forsikringsmand god til at tale med forsikringsmænd," lyder rådet fra Tom Døllner.

En helt ny tankegang for Kurt Simonsen fra Scleroseforeningens lokalafdeling, men ideen ligger ham bestemt ikke fjern.

"Det er jo rigtigt. De har et andet netværk end vi har, og samtidig er det med til at give dem en social profil," optimismen klinger i den fynske stemme, der mindes forretningslivets positive bemærkninger fra forsommerens byttepengekampagne.

"Langt de fleste sagde 'bare kom igen', så det er da værd at tage med."

Farligt at gå på kompromis

Uanset hvordan den fynske lokalafdeling vælger at forsætte søgningen efter fundraiser, vil de ikke gå på kompromis med kravene. Hvis ikke den rigtige person dukker op, har Kurt Simonsen aftalt med den øvrige bestyrelse, at de sammen løfter opgaven med fundraising.

Bestyrelsen har gjort meget ud af at beskrive, hvilke egenskaber de efterlyser, og formanden efterlader ingen tvivl om, at personligheden betyder meget.

"Vi ønsker en tillidsskabende person, der allerede under den indledende samtale kan tale varmt og forståeligt om de scleroseamtes situationer og behov. Det skal ikke være en person, der bare snakker og glemmer og lytte," fastholder Kurt Simonsen, der ikke vil tøve med at sige fra, hvis en ansøger ikke har de rigtige egenskaber.

Selv om det ifølge Kurt Simonsen kan betyde, at foreningen må nøjes med færre midler, er Tom Døllner ikke i tvivl om, at bestyrelsens standpunkt er det bedste for foreningen på sigt. Han fortæller, at netop problemet med at skaffe

frivillige fundraisere ellers ofte får flere foreninger til at slække på kravene og blive mindre kritiske. Dermed kan den løsning, der forekom at være nemmest, gå hen og blive den mest besværlige og uhensigtsmæssige.

"Det dur ikke at se Herrens ud og komme med smarte bemærkninger. Nej, det skal være høflige personer, der ved, hvordan man ter sig," er den kontante udmelding fra Tom Døllner, der også bakker op om Kurt Simonsen og hans bestyrelses beslutning om at turde sige nej.

"Det lyder hårdt, men sådan er det. En fundraiser er foreningens ambassadør og kan gøre skade i årevis, hvis man vælger en forkert."

Ud over den personlige profil skal en fundraiser også have en række faglige kvalifikationer.

"Evn til at forhandle og formulere sig kombineret med indsigt i budget og regnskab," fremhæver Thomas B. Boje som nogle af de vigtigste. Han lægger ikke skjul på, at det er en stor udfordring for bestyrelserne at finde frivillige, der lever op til de mange krav.

Fundraiserens personprofil:

- Personlig fremtræden
Udseende, påklædning, fremtoning
- Viden om organisationen
Historie, udvikling, aktuelt
- Kommunikation
Lytte, præsentere

Vigtigt at fastholde frivilligheden

RUC-professoren ser da også en voksende tendens til at hyre konsulenter til at løfte nogle af fundraiser-opgaverne.

Tom Døllner erkender, at opgaven med at søge om fonde kan være voldsom for den lille forening. Alligevel holder han fast ved, at det særligt i de mindre lokalafdelinger kan have afgørende signalværdi, at også fundraiseren er ulønnet.

Søgning af fonde er nemlig bare et element i fundraising. I de små og mellemstore foreninger består en stor del af fundraiserens opgave i at opsøge lokale virksomheder for at bede om donationer.

Sådan vil det også være for den

kommende fundraiser i den fynske lokalafdeling i Scleroseforeningen.

"Op til vores juleafslutning kontakter vi nogle forretninger for at høre, om de vil give et eller andet til et lille lotteri," lyder det fra formanden.

Og særligt i den form for opsøgende arbejde ser Tom Døllner en stor værdi i, at fundraiseren gør det tydeligt, at de selv yder noget, altså selv er frivillige.

"Det er i hvert fald ikke smart at hyre et bureau," understreger han og forklarer, at det frivillige element har større og større betydning.

"Faktisk er det sådan, at flere organisationer gør meget ud af at fortælle, at de såkaldt professionelle, altså de lønnede medarbejdere, også laver frivilligt arbejde."



"Fundraiserne skal være rene, pæne, ikke bande og ikke have for mange ringe i øret," fastslår Tom Døllner.

Foto: Mariann Nysander

Fundraiserens opgaver

- Finde frem til interessante/relevante bidragsydere
- Finde forskellige forme for midler – penge gør det ikke alene
- Synliggøre organisationen
- Fortælle, at det nytter
- Opfordre til støtte
- Passe på interne skandaler – lokalsamfundet kender og husker eventuelle "lig i lasten"
- Kende organisationen
- En slags marketingafdeling

Omhyggelig oplæring

Bestyrelserne i de små og mellemstore sociale foreninger har således mange vigtige overvejelser forud for en rekruttering. Blandt andet skal de fastlægge krav til personprofilen og aftale kriterier for søge- og udvælgelsesproces.

Når den rette person er fundet, har bestyrelsen også en vigtig opgave i at træne den nye fundraiser. Det er Tom Døllners klare overbevisning, at de fleste bestyrelser er dygtige og kender deres organisation på godt og ondt.

"Den viden skal de bruge til at klæde fundraiseren på og tage kritiske samtaler."

En opgave, som Kurt Simonsen med sine bestyrelseskolleger er helt parat til.

"Vi gør meget ud af oplæring. Især af en fundraiser, der skal ud og kontakte en virksomhed. Der kræves baggrundskendskab om sygdommen og os i foreningen," lyder det slagfast fra fynboen.

Han funderer stadig over forslaget om at finde foreningens fundraiser i virksomhedsverdenen.

"Det er jo meget nemmere med oplæring af en, der sidder med sådan noget til dagligt. Så kan vi koncentrere os om 'de bløde ting'." En fordel, der er til at få øje på for foreningsformanden, der er klar til at finjustere sigtekornet i sin jagt efter fundraiser.

Regeringen ser muligheder i mangfoldighed

"Nogle frivillige organisationer peger på, at ikke alle kan være frivillige. De stiller høje krav til deres frivillige og sorterer meget kontant i gruppen af interesserede. Andre lægger derimod vægt på og har mulighed for en mere åben tilgang til kompetencer og motivation for frivilligt arbejde.

De frivillige organisationer kan styrkes ved at fokusere på mangfoldighed. Mangfoldighed skaber mulighed for at tænke anderledes, se nye muligheder og løsninger samt appellere bredere og tiltrække flere frivillige og brugere."

Kilde: National Civilsamfundsstrategi fra regeringen, oktober 2010

Kurt Simonsen fortæller, at events sammen med andre lokalforeninger også er en god indtægtskilde.

Foto: Jens Baisgaard



Faglighed i front

Personlig fremtoning prioriteres højt som egenskab hos Oasefællesskabets fundraisere, men også en række faglige elementer spiller ind.

Af Susanne Svit Sandholdt



"Sidste år kom vi for sent i gang," erkender Morten Meldgaard. Han glæder sig over god opbakning i form af støtte til Oasefællesskabets tilbud om julepakker til vanskeligt stillede familier.

Foto: Scanpix

Oasefællesskabet i Silkeborg er en kristen frimenighed. Steen Balle Kristensen var formand for menighedsrådet, da frikirken for et par år siden besluttede en markant omlægning af organisationen. Ved at etablere et selvstændigt økonomiudvalg med et fundraiserteam så menighedsrådet en mulighed for at blive aflastet for den økonomiske del af arbejdet. En ikke ubetydelig sum penge er øremærket sociale velgørenhedsformål, og mange af dem skal rejses uden for menigheden.

Kravene til menighedens to fundraisere er derfor vidtrækkende. Steen Balle Kristensen stod i spidsen for rekrutteringen af frimenighedens to fundraisere og var ikke et øjeblik i tvivl om, at de skulle findes i egne rækker. Som ansvarlig for det lille fundraiserteam udså Steen Balle Kristensen sig hurtigt Morten Meldgaard, der har været medlem af menigheden siden 2004.

Ildsæl med økonomisk indsigt

Morten Meldgaard mener ikke, at hans baggrund som ejendomsmægler var årsag til, at han blev spurgt. Det skulle da lige være på grund af indsigten i alt omkring finansiering. Selv ser han

en større betydning i kendskabet til de værdier, som Oasefællesskabet står for.

"Det er vigtigt, at man kender organisationen og kan svare på spørgsmål. Man behøver bestemt ikke være nogen sælgertype. Bare man synes at opgaven er spændende," er Morten Meldgaards bud på, hvad der bør fokuseres mest på, når man rekrutterer fundraisere.

Steen Balle Kristensen er ikke uenig, men understreger samtidig fire vigtige egenskaber som udslagsgivende for, at netop Morten Meldgaard blev prikket på skulderen med en opfordring til at blive fundraiser:

1. God til at lede
2. God økonomisk forståelse
3. God til at vinde tillid
4. God til at udvise eksemplets magt

"Ikke alle ildsjæle besidder den nødvendige økonomiske forståelse," fastslår Steen Balle Kristensen og understreger, at fagligheden i forbindelse med økonomien blev vægtet meget, da han spurgte Morten Meldgaard, om han ville indgå i menighedens økonomiteam med hovedansvar for fundraising.

"Det er vigtigt, at fundraiseren kan forholde sig til store budgetter og kan lægge til og trække fra," lyder det fra den tidligere menighedsrådsformand.

Forskellig fokus

At Oasefællesskabet er parat til at støtte sine fundraisere, står klart, når Morten Meldgaard med slet skjult glæde fortæller om kontant udbytte ved at købe sig til know-how.

"Hvis man ikke har prøvet det før, er det svært at søge fonde," konstaterer han og fortæller, hvordan menigheden tidligere forgæves har søgt en fond hos Socialministeriet. I år har menigheden betalt sig til assistance fra en professionel fundraiser. En udgift på omkring 20.000 kroner. Til gengæld resulterede det i en udbetaling på 150.000 kroner fra fonden.

Den viden, som Morten Meldgaard med sit team har vundet i samarbejdet med den hyrede fundraiser, vil de bruge til fremadrettet selv at kunne løse opgaven. Og der er mange fonde at søge. En udfordring, som det lille team nu føler sig bedre rustet til at møde.

En fast opgave for frikirkens fundraisere

består i at bede lokale virksomheder om støtte til de julepakker, som kirken hvert år uddeler til økonomisk trængte familier. Morten Meldgaard har lidt svært ved at finde tid til personligt at besøge virksomhederne, så han benytter sig meget af telefon og mail. Det kræver planlægning og skarp fokus. Derfor er arbejdet allerede nu startet, da der helst skal hentes mere end 10.000 kroner ind. Det plejer også at lykkes, og flere virksomheder støtter fast år efter år, fordi de kender det gode formål.

Alliance fremmer balance

Steen Balle Kristensen erkender, at det personligt opsøgende arbejde er en udfordrende og tidskrævende opgave for menighedens frivillige fundraisere. Samtidig mærkes det tydeligt i et lokalsamfund, når mange foreninger med hver sin gode sag skal konkurrere om virksomhedernes gunst. Derfor fremhæver han med glæde en aktivitet, som netop er iværksat af Frivilligcenter Silkeborg.

En arbejdsgruppe har fået til opgave at foreslå metoder til en mere overordnet bearbejdning af virksomhederne – gennem et tæt samarbejde mellem de frivillige sociale organisationer.

"Vi opnår helt klart større gennemslagskraft ved at alliere os," lyder det forventningsfuldt.

Morten Meldgaard glæder sig også over udsigten til at få endnu større mulighed for at planlægge sin frivillige indsats, så det passer i hverdagen. Uanset hans engagement og ønsket om at støtte de gode sager understreger fundraiseren en ting, som man jo er nødt til at huske:

"Vi har jo også vores eget arbejde at passe." Netop balancen mellem arbejde og den frivillige indsats spiller en stor rolle i den frivillige verden – også ved mere fagligt fokuserede opgaver som fundraisere.

En hjælpende hånd fra regeringen

"Regeringen ønsker at iværksætte en målrettet indsats for at styrke de frivillige organisationers kompetencer i forhold til rekruttering, fastholdelse og fundraising. Derfor afsættes der to millioner kroner årligt i 2011-2014 til disse tre mål. Beløbet er ud over den eksisterende uddannelsespulje på 11 millioner kroner i 2011."

Kilde: National Civilsamlingsstrategi fra regeringen, oktober 2010

godt at vide

Frivilligt Forum afholder konferencen "Nutidens unge - frivilligt arbejde og sociale medier".

En af de vigtigste ressourcer inden for det frivillige arbejde er de unge, og en af de bedste måder at nå dem på, er ved brugen af de sociale medier. Frivilligt Forum vil med denne konference sætte fokus på, hvad frivillige sociale organisationer kan lære af udviklingen i organisationer som DFUNK og Ungdommens Røde Kors. Hvilke redskaber er det nødvendigt at kende til, hvis man ønsker at få fat på de unge, og fastholde dem gennem levende kommunikation? Frivilligt Forum har også inviteret forfatter og rådgiver Anna Ebbesen, Advice Digital, som med bogen "Lyt til elefanterne - digital kommunikation i praksis", har skrevet en håndbog for organisationer, der ønsker at udvikle deres digitale kommunikation.

Konferencen afholdes torsdag den 25. november på Vartov i København.

Kilde: www.frivilligtforum.dk
Her finder du yderligere oplysninger inklusive programmet for konferencen

EYV 2011 - Fortæl Europa om jeres frivillige arbejde!



Grafik: eyvolunteering.dk

Relay team, som på vegne af EU Kommissionen koordinerer en lang række aktiviteter i Det Europæiske Frivillighedsår 2011, opfordrer nu frivillige organisationer i hele EU til at melde sig til et projekt for at dele viden og erfaringer om frivillige og frivilligt arbejde. Projektet løber af stablen i 2011.

Del jeres erfaringer med Europa

Er I som frivillig organisation interesseret

i at dele jeres erfaringer med andre organisationer og borgere i EU, har I mulighed for at søge om at komme med i projektet.

Relay teamet vil på baggrund af modtagne ansøgninger udvælge to organisationer fra hvert EU-land. De to udvalgte organisationer vil herefter få besøg af en journalist fra Relay teamet, som udarbejder og producerer film, reportager og artikler om jeres frivillige arbejde. Disse medieproduktioner vil i løbet af Frivillighedsåret blive formidlet til radio, tv, blade, magasiner og medier på nettet i hele Europa.

Ansøgningsfrist: den 1. februar 2011

Kilde: www.frivillighed.dk
Her finder du også ansøgningsskema og yderligere oplysninger

Søg midler til Flagship-projekter i Frivillighedsår 2011



Grafik: cev.de

Måske kan du lige nå det. **Ansøgningsfristen er den 12. november**, så der er ingen tid at spille, men gode penge at hente.

Netop nu indkalder EU Kommissionen ansøgninger om midler til såkaldte "Flagship projekter" i Det Europæiske Frivillighedsår 2011.

Der er afsat godt 2 mio. Euro til projekter inden for en række særlige temaer om f.eks. udvikling af kvaliteten i den frivillige indsats, udvikling af frivilligfremmende miljøer og nedbrydning af barrierer for frivillig indsats, Corporate Volunteering med flere.

Midlerne kan søges af såvel frivillige som offentlige organisationer og hvert enkelt projekt skal involvere mindst fire partnere. Mindst en af partnerne skal være enten

en organisation i den offentlige sektor eller en frivillig organisation.

Kilde: www.frivillighed.dk
Her finder du også ansøgningsskema og yderligere oplysninger

Royal opbakning

Se, hvad Jyllands-Posten skrev den 1. oktober 2010:

En halv million kroner til væresteder

»En rejse på 1.000 mil begynder med et enkelt skridt.« Citatet fra Konfutze står meget centralt på hjemmesiden for Landsforeningen af Væresteder, LVS. Foreningen får formentlig mulighed for at tage flere skridt på rejsen, efter at den i går blev hædret med kronprinsparrets Store Sociale Pris .

Kronprins Frederik og kronprinsesse Mary overrakte prisen på 500.000 kroner samt to andre sociale priser ved et arrangement i Den Sorte Diamant i København.

Landsforeningen har lokaler i Fredericia, og den blev stiftet i 1998 af foreningens leder, Cliff Kaltoft. LVS omfatter i dag 105 væresteder over hele landet.

Foreningen arbejder for at udvikle værestederne og sikre socialt udsatte borgere fristeder med muligheder for socialt samvær og støtte. Desuden har LVS gennemført en række succesfulde arrangementer - blandt dem X-Games for socialt udsatte i 2008.

Kronprinsparrets sociale priser uddeles hvert andet år.

Tidligere er Red Barnet, Julemærkefonden, organisationen Ventilen og Morgencaféen for Hjemløse blevet belønnet med den store pris .

De andre priser er begge på 50.000 kroner Den ene tilfaldt Baglandet, et rådgivningscenter og mødecenter i København, som støtter børn og unge, der i børneårene har været anbragt uden for hjemmet.

Den anden pris modtog værestedet Amargivat, der i Tasiilaq i Østgrønland har skabt en tryk base for unge i alderen 5-14 år. / ritzauf/.

nyt fra centeret

Nam arum aut pa voluptatia cum ex et volorem poreptium quiatatus. Alit, santion sequatibus, atureria quisquae. Loriorerias volorepero magnatur aut autemporerit ut labo. Dolorer untibusci aut as sitem. As eveliqu ossunt. Ma volorum restio ipsumet iderrov itemquo beaque int, que poreperi sequibus apel mo molende con remporibus, nus dis eum autatur seditet uriteca borerfero quatemqui invendus aut ad molupta eptaturiosa id et, nonsequo modisci piendi odia simi, se doluptiis et hillabo.

Rådgivning er kun et opkald væk

Re eaquatur sitio tecat exped min prem atem res as id mollorpost es et unt, odi ducimus apissequiam nihil explabora quaepudandi tore conecte solupta sum facipis quasinusa sequibus ni con por renim faccusamenis pere pore sitassitem.

Et et mi, qui untur alignam, voloria volo bea aborrum sit estiis sequidus explita tibuscia doluptatur, serferu ptatquam dolent harum facidelitios volupicae eic to beatenihitat harionseris eatum apit latent ut odis dolum doluptias elluptas earis aribusa pitasitiis derumquia simagni optam etur? Vitas di vendi quae ium quiandis ea nusda in elibus enis eostem as ut adit aut doloreri offictu sapidusam, iliquidest paribea dellor mintorem aut moditin ullaccus necaborerro officimus quaturio voloribus et volore ad mo bere consed ut rem fugia consequiat lab ini quis repudiam faccum harchillate et exerupta ant, culpa quata est, od qui culpa cuptas il iduci velitassum ut ut volestios et atis aut archil magnam ex et harum nimo blaut molora nimusdae et offic test molupta tiatem quamusam, imi, occulla borrovid qui debis ipsunti undeliciis estis vel expliti acepedi dollam, con con re

Om Center for frivilligt socialt arbejde

Center for frivilligt socialt arbejde er et landsdækkende center, som arbejder for at støtte og fremme det frivillige sociale arbejde i Danmark. Vi arbejder ud fra idealet om en mangfoldig og selvstændig frivillig sektor, der bidrager til velfærdssamfundet i samspil med det offentlige og private virksomheder.

Du kan læse mere om os, vores aktiviteter og tilbud, tilmelde dig vores elektroniske nyhedsbrev og bestille vores publikationer via vores hjemmeside: www.frivillighed.dk.

Du er også velkommen til at kontakte os på telefon: +45 66 14 60 61. Vores telefoner er åbne mandag-torsdag: 9-15 og fredag: 9-14.

Bestyrelsen

Centret er en selvejende almennyttig institution under socialministeriet, oprettet den 1. januar 1995. Bestyrelsen består af en formand og seks medlemmer, som alle er beskikket af socialministeren. Den nuværende bestyrelse består af:

- Finn Mortensen, formand, udpeget af socialministeren
- Vibe Klarlund Voetmann, udpeget af socialministeren
- Tania Ellis, udpeget af socialministeren
- Claus H. Sørensen, udpeget af KL
- John Andersen, udpeget af Forskningsrådet for samfund og erhverv
- Susanne Larsen, udpeget af Frivilligrådet
- Pernille Skafte, udpeget af socialministeren

Vinterens kurser

Ex et volorem poreptium quiatatus.
Alit, santion sequatibus, atureria
quisquae. Loriories volorepero
magnatur aut autemorerit ut labo.
Dolorer untibusci aut as sitem. As eveliqu
ossunt.
Ma volorum restio ipsumet iderrov
itemquo beaque int, que poreperi
sequibus apel mo molende con
remporibus, nus dis eum autatur seditet
uriteca borerfero quatemqui invendus aut
ad molupta eptaturiosa id et, nonsequo
modisci piendi odia simi, se doluptiis et
hillabo.

Dato: explabora quaepudandi
Sted: solupta sum facipis quasinusa
Pris: pitasitiis derumquia
Underviser: officimus quaturio vololibus
Tilmeldingsfrist: 5. Decembe

Re equatur sitio tecat exped min prem

Atem res as id mollorpost es et un

odi ducimus apissequiam nihil explabora
quaepudandi tore conecte solupta sum
facipis quasinusa sequibus ni con por
renim faccusamenis pere pore sitassitem.
Et et mi, qui untur alignam, voloria volo
bea aborrum sit estiis sequidus explita
tibuscia doluptatur, serferu ptatquam
dolent harum facidelitios volupticae eic
to beatenihitat harionseris eatum apit
latent ut odis dolum doluptias elluptas
earis aribusa pitasitiis derumquia simagni
optam etur?

Re equatur sitio tecat exped min prem

Atem res as id mollorpost es et un

odi ducimus apissequiam nihil explabora
quaepudandi tore conecte solupta sum
facipis quasinusa sequibus ni con por
renim faccusamenis pere pore sitassitem.

Et et mi, qui untur alignam, voloria volo
bea aborrum sit estiis sequidus explita
tibuscia doluptatur, serferu ptatquam
dolent harum facidelitios volupticae eic
to beatenihitat harionseris eatum apit
latent ut odis dolum doluptias elluptas
earis aribusa pitasitiis derumquia simagni
optam etur?

Re equatur sitio tecat exped min prem

Atem res as id mollorpost es et un

odi ducimus apissequiam nihil explabora
quaepudandi tore conecte solupta sum
facipis quasinusa sequibus ni con por
renim faccusamenis pere pore sitassitem.
Et et mi, qui untur alignam, voloria volo
bea aborrum sit estiis sequidus explita
tibuscia doluptatur, serferu ptatquam
dolent harum facidelitios volupticae eic
to beatenihitat harionseris eatum apit
latent ut odis dolum doluptias elluptas
earis aribusa pitasitiis derumquia simagni
optam etur?

Re equatur sitio tecat exped min prem

Atem res as id mollorpost es et un

odi ducimus apissequiam nihil explabora
quaepudandi tore conecte solupta sum
facipis quasinusa sequibus ni con por
renim faccusamenis pere pore sitassitem.
Et et mi, qui untur alignam, voloria volo
bea aborrum sit estiis sequidus explita
tibuscia doluptatur, serferu ptatquam
dolent harum facidelitios volupticae eic
to beatenihitat harionseris eatum apit
latent ut odis dolum doluptias elluptas
earis aribusa pitasitiis derumquia simagni
optam etur?

Re equatur sitio tecat exped min prem

Atem res as id mollorpost es et un

odi ducimus apissequiam nihil explabora
quaepudandi tore conecte solupta sum
facipis quasinusa sequibus ni con por
renim faccusamenis pere pore sitassitem.
Et et mi, qui untur alignam, voloria volo
bea aborrum sit estiis sequidus explita
tibuscia doluptatur, serferu ptatquam
dolent harum facidelitios volupticae eic
to beatenihitat harionseris eatum apit
latent ut odis dolum doluptias elluptas
earis aribusa pitasitiis derumquia simagni
optam etur?

Dato: as di vendi quae ium quiandis ea
Sted: nusda in elibus enis eostem as ut
adit aut doloreri
Pris: ffectu sapidusam

Underviser: officimus quaturio vololibus
Tilmeldingsfrist: 5. December 2010

På vores hjemmeside, www.frivillighed.dk,
kan du hurtigt se, om der stadig er ledige
pladser på de kurser, du har interesse i.



frivillighed.dk

På gensyn i januar 2011....

I næste nummer af 'frivillig' får du blandt andet:

- **En anmeldelse** af Lene Møller Jørgensens nye bog "Uden englevinger – fortællinger fra det frivillige arbejde," der udgives af forlaget Lindhardt & Ringhoff. Vi går bag om bogen i en samtale med forfatteren.
- **Ledelse** – om bestyrelsens rolle
 - Hvordan klæder man den folkevalgte bestyrelse på til at varetage det ansvar, der ligger i rollen? Hvad siger eksperterne? Interview med sekretariatsleder Sussi Maack fra FriSe.
- **Rekruttering** – om fastholdelse af medarbejderne
 - Vi stiller skarpt på, hvordan foreningerne kan fastholde de frivillige. Hvad siger eksperterne? Læs hvordan Røde Kors fastholder deres frivillige.
- **Tema:** Ved indgangen til det europæiske frivillighedsår 2011
 - Hvad kommer frivillighedsåret til at betyde i praksis?
- **Aktuelt:** Civilsamfundsstrategien
 - Vi følger udviklingen af civilsamfundsstrategien tæt.
- **Corporate Social Responsibility (CSR)** er virksomhedernes måde at bidrage til det frivillige arbejde. Hvordan fungerer ordningen i praksis, og hvordan får I glæde af den i jeres organisation?
- **Projekt Frivillig**
 - 'frivillig' tager på inspirationstogt og giver gode råd til, hvordan foreningerne kan inddrage de unge som frivillige.



Grafik: 'Bramsen & Nørgaard'



Grafik: cev.de



Grafik: projektfrivillig.dk



Foto: Scanpix



CENTER FOR FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

Albanigade 54E, 1. sal
5000 Odense C

Telefon: +45 66 14 60 61
E-mail: info@frivillighed.dk
Web: www.frivillighed.dk