



Frivillige er involveret i projektet "Byg ved havet", som er støttet af Nordea-fonden. Foto: Munkeuphus.

Gode råd om frivillige i projekter

Er erfaringer fra tidligere projekter kan hjælpe nye projekter. Københavns Universitet gennemførte i 2019 en spørgeundersøgelse af projekterne i Kysten er Klar puljen med støtte fra Nordea-fonden. På baggrund af resultaterne (før covid-19) er her opsamlet en række erfaringer og gode råd om frivillige, som projekterne selv anbefaler til kommende projekter.

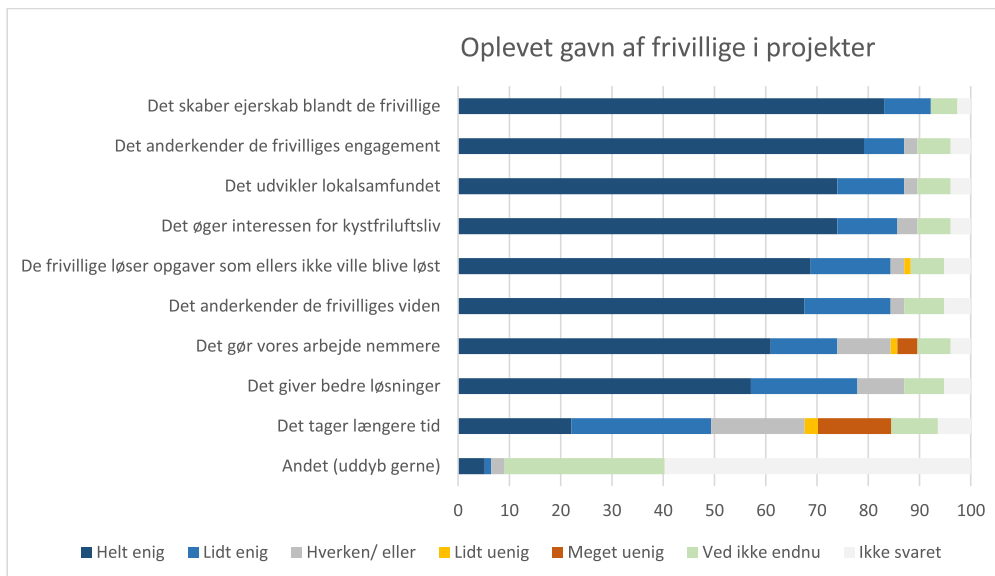
FRIVILLIGE ER VIGTIGE SAMARBEJDSPARTNERE

Næsten alle projekterne (95 %) samarbejder med frivillige fra deres egen klub/forening/gruppe, og godt to tredjedele (69 %) samarbejder med frivillige borgere fra lokalområdet (ud over dem i eget regi). Så frivillige spiller en meget vigtig rolle og er de hyppigste samarbejdspartnere.

STOR GAVN AF AT INDDRAGE FRIVILLIGE

Resultaterne viser, at projekterne har stor gevinst af at inddrage frivillige. Som det ses på figur 1, er der stor eller lidt enighed om, at inddragelsen skaber ejerskab blandt de frivillige (92 %), anerkender de frivilliges engagement (87 %), at de frivillige løser opgaver, som ellers ikke ville blive løst (84 %), det anerkender de frivilliges viden (84 %) og giver bedre løsninger (78 %). Erfaringerne er dog også, at det tager længere tid (49 %), men de fleste oplever, at det gør deres arbejde nemmere (74 %). Inddragelsen af de frivillige bidrager også til at udvikle lokalsamfundet (87 %) og øger interessen for kystfriluftsliv (86 %).





Figur 1: Projekternes erfaringer med at involvere frivillige i deres projekt (n= 77).

Erfaringer og gode råd til kommende projekter

SYNLIGHED OG PROMOVERING AF PROJEKTET

Jo mere synligt projektet er, desto nemmere er det at involvere frivillige. Det er i opbygningsfasen vigtigt, at 'ildsjælene' i foreningen er synlige og ikke forsømmer nogen anledning til at promovere projektet.

FIND DE RIGTIGE FRIVILLIGE

Find de rigtige frivillige, der har engagement og de relevante kompetencer (erfaringer, faglig viden o. lign). Det er specielt vigtigt at finde de rigtige profiler til de mange forskellige opgaver, som opstår, f.eks. funding, regnskab, pressedækning, generel ledelse, byggestyring, jævnlige nyhedsbreve til medlemmerne og orienteringsmøder, hvor bestyrelsen fortæller om fremdrift, økonomi, medlemstal etc. Det er også meget vigtigt, at der hurtigst muligt etableres hjemmeside og facebookprofil, som er uundværlige i den løbende kommunikation.

REKRUTTERING AF FRIVILLIGE FOREGÅR PÅ MANGE MÅDER

Nogle områder har en stærk tradition for frivilligt arbejde, erfaringer med samarbejde og gode sociale netværk at trække på til at finde lokale ildsjæle og de rigtige personer, med lyst og evne til at gøre en indsats. Andre har fx etableret en støtteforening, som de udsender nyhedsbreve til og derigennem får frivillige til at melde sig til forskellige grupper. Arrangementer og små workshops kan bruges til at skabe interesse for projektet, finde ud af folks kompetencer og mobilisere frivillige. Man kan også udpege potentielle interesserede og afholde

idémøder og tænketank. Andre bruger omtale af projektet i lokalaviserne og sociale medier som fx facebook-opslag til at finde frivillige. Men det er meget vigtigt, at folk melder sig frivilligt, fordi de er engagerede og kan se, at de kan bidrage – ellers bliver det ikke et frugtbart samarbejde.

TIDLIG INDDRAGELSE

Tidlig inddragelse gerne allerede i idéfasen bidrager til, at de frivillige får indflydelse på selve projektet og tager medejerskab for, at det gennemføres. Som en siger: "Projektet er født af frivillige efter en borgerinddragelsesproces. Ideen til projektet er en opsamling af borgernes ønsker og en udviklingsproces med eksisterende brugere i området. Projektet har udelukkende mødt opbakning." Andre havde selv fået ideen, men så det som det første naturlige skridt også at involvere de frivillige i lokalområdet, inden de besluttede sig for at søge Nordea-fonden.

GOD PLANLÆGNING AF OPGAVER

Skab overblik og gennemsigtighed i opgaverne samt etabler gode planer for hvem, der gør hvad. Jo flere delprojekter der er i og omkring projektet, desto nemmere er det at rekruttere frivillige. Spørg dem og anerkend, hvorfor den enkelte person har kompetencen til at være med og være vigtig for projektet. Hvis opgaven er uklar og for stor en mundfuld, må man justere på, hvad det er, de frivillige skal bidrage til. Det er bedre at starte i det små med at etablere en kultur og fællesskaber, frem for at rulle et færdigt koncept ud.



ANSVAR OG BESLUTNINGSKOMPETENCE

Man er nødt til at turde overlade en stor del af ansvaret og beslutnings-kompetencerne til de frivillige, man gerne vil involvere - ellers gider de ikke (gøre det igen). En klar beskrivelse af ansvar og beslutningskompetencer - og efterfølgende ejerskab af faciliteterne - er utrolig vigtig. Man skal tydeliggøre opgavens forventede omfang, og at der gives frihed under ansvar - også økonomisk - det er en kæmpe opgave. Man må også sørge for forståelse af, at projektet starter en bureaukratisk proces, hvor en del af beslutningskompetencen ligger uden for projektet (fx hos myndigheder).

LØBENDE KOORDINERING OG DIALOG OM PROJEKTETS UDVIKLING

Vores erfaringer er, at det er vigtigt at holde alle parter opdateret løbende, så de ved, hvad der foregår og dermed får ejerskab og kan byde ind med idéer og løsninger undervejs. Det er vigtigt, at de folk, der er tovholdere, har et drive og glæde ved at give videre til andre. Brug repræsentanter, der taler på foreningen/gruppens vegne og ikke ud fra egne holdninger – herved kan man tale og koordinere med en fhv. lille gruppe, der repræsenterer mange. Ud over koordineringsmøder, kan sociale medier som fx facebook bruges til løbende at orientere alle i gruppen om projektets udvikling. Frivillige tager tid, og de skal plejes, og de skal ses. Gør man det, har man til gengæld gode ambassadører, samt flere hænder.

ENGAGEMENT

Man plejer de frivilliges engagement ved at styrke fællesskabet og den gensidige forståelse i frivilligflokken. Det er lige så meget de ansatte, der skal være med til at gøre arbejdet nemmere for de frivillige, som det er de frivillige, der skal gøre arbejdet nemmere for de ansatte. Medlemmers og borgeres ejerskab til projektet har stor betydning - sig 'vi' og 'vores' i jeres kommunikation.

Det sociale er vigtigt for at styrke de frivilliges motivation. Hvis det sociale fungerer, så har folk også lyst til at deltage og yde ekstra. For at pleje engagement bør man sørge for tilbud om udvikling f.eks. i form af undervisning og kurser, samt uddelegere ansvar. Man skal sørge for at informere og spørge

de frivillige, således at engagementet forbliver højt. God forplejning ved arbejdsdage/-weekender er altid velset.

Anerkendelsen af de frivilliges engagement og viden, kommer MEGET an på, hvordan man inddrager de frivillige, og hvor god man er til at følge op på deres indsats. Nogle frivillige føler sig anerkendt. Andre, som måske ikke bliver set så meget, føler sig mindre anerkendt.

Man skal ikke udmatte de frivillige ved fx at have en lang periode med mange events/arrangementer – så kører de træt.

ANERKENDELSE OG BELØNNING

Man skal huske at inddrage de frivillige i arbejdet og sige tak. Et par rosende ord gør underværker! Man skal overholde de aftaler, der indgås, og ALTID anerkende de gode indsatser. De frivillige skal anerkendes, høres, honoreres, og hjælpes videre, hvis de har nogle andre udfordringer i foreningen, som man kan hjælpe dem med at løse. Det kan også være en god idé at tænke frivillige med, når der er behov og mulighed for uddannelse/kurser.

Husk at fejre jeres succes sammen og fremhæve de frivilliges bidrag ved fx indvielse, presseomtale m.m.

Odense Sportsfisker Klub på tur. Foto: Gerhardt Andersen.



KØBENHAVNS
UNIVERSITET

NORDEA
FONDEN