

Fire anbefalinger til Rekruttering og fastholdelse af frivillige

Baggrund

Hver dag møder frivillige ind på byens væresteder og krisecentre. De stiller op som bisiddere på jobcenteret og holder åbent i byens mange lektiecaféer, hvor de uddeler huskeregler og highfives. I ferierne skaber de mindeværdige oplevelser for børn og unge på ferielejrene og i livets allersidste timer, sikrer de nærvær, ro og en tryk hånd at holde i. Alle disse aktiviteter lader sig kun gøre, fordi der er mennesker, der prioriterer at bruge deres tid og energi på at yde en frivillig indsats.

For mange foreninger, små som store, er rekruttering af frivillige en tilbagevendende, ressourcekrævende opgave, der påvirker hele foreningen. Det har konsekvenser for foreningens kerneopgaver og dermed de pågældende målgrupper, hvis foreningen ikke lykkes med at rekruttere og fastholde frivillige. Der eksisterer ingen telefonlinje, hvor børn kan ringe og bede om hjælp, hvis der ikke er frivillige til at bemande telefonen, og mennesker der rammes af sygdom, kan ikke finde råd, vejledning og netværk i patientorganisationerne, hvis der ikke er frivillige til at varetage aktiviteterne.

Som kommune er én af de vigtigste opgaver at være der for dem, der har brug for det. Det er en opgave, der i høj grad løftes af byens mange forskellige kommunale institutioner og medarbejdere. Frivillighed og civilsamfund er med dets mangfoldighed og muligheder med til at løfte denne opgave og er med til at styrke sammenhængskraften i byen – til gavn og glæde for os alle. Det er nødvendigt, at frivilligheden har de rette forudsætninger for at kunne trives, blomstre og udvikle sig, så der i civilsamfundet fortsat kan tilbydes støtte, hjælp og fællesskab til de af vore medmennesker, der har brug for det.

Udvalget for frivillighed og civilsamfund har derfor fået til opgave at undersøge, hvordan Odense Kommune bedst kan understøtte foreninger og øvrige frivillige fællesskaber i deres rekruttering og fastholdelse af frivillige. Det fremgår af udvalgets kommissorium, at udvalget skal beskæftige sig med følgende tre overskrifter: *'Støtte til frivillige fællesskaber vedrørende fastholdelsen af frivillige'*, *'Odense skal være førende med at koble foreningsliv og erhvervsliv, således at medarbejdere med specialistkompetencer matches med frivillige foreninger'* samt *'Tiltag der kan få flere til at involvere sig i frivilligt arbejde'*.

Med afsæt i denne beskrivelse er udvalget blevet præsenteret for Odense Kommunes erfaringer med frivillighed, herunder erfaringer fra profilprojekterne, der blev iværksat i forbindelse med Budget 2020. Herudover har udvalget indhentet faglige input og perspektiver fra fagpersoner på området, og der har været vidensoplæg fra Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Frivilligcenter Odense samt Nordea. Ligeledes har der været inspirationsoplæg og workshop, hvor repræsentanter fra tre lokale foreninger, der på forskellig vis beskæftiger sig med rekruttering og fastholdelse af frivillige, bidrog med deres erfaringer, udfordringer og bud på løsninger. Anbefalingerne er yderligere blevet kvalificeret af repræsentanter fra Odenses foreningsliv, der har haft mulighed for at indgive bemærkninger til anbefalingerne.

På baggrund af dette arbejde er udvalget kommet frem til fire anbefalinger, som vil styrke Odense Kommunes arbejde med at understøtte foreninger og øvrige fællesskaber i rekruttering og fastholdelse af frivillige. Derudover vil anbefalingerne også støtte Odense Byråds ambitioner om, at Odense skal være en by, hvor det er nemt at være frivillig, så endnu flere kan blive en del af meningsfulde fællesskaber.

#1 Iværksæt indsatser for særlige målgrupper

Flere undersøgelser, som er gennemført de seneste 10-15 år, har vist, at danskernes engagement i frivilligt arbejde er stabilt og at cirka 40% af befolkningen udfører frivilligt arbejde. Dog er der målgrupper, der har markant sværere ved at blive engageret i frivilligt arbejde end andre. Samtidig er der målgrupper, hvor værdien af frivilligt engagement ikke alene kan opgøres kvantitativt. Udvalget ser et stort potentiale i at fokusere på udvalgte målgrupper, der enten i lav grad involverer sig i frivilligt arbejde, eller som i særlig høj grad vil opleve værdi af frivilligt engagement.

Udvalget har drøftet, at der kan iværksættes særlige projekter, indsatser og kommunikative tiltag for i højere grad at engagere følgende tre målgrupper: 1) Seniorer, der er på vej på pension. Udvalget har drøftet, at der kan udvikles en 'pensionspakke' til alle medarbejdere i Odense Kommune, der er på vej på pension. Denne skal sikre, at muligheden for at blive frivillig bliver præsenteret på det rette tidspunkt og på en attraktiv måde. 2) Ansatte i byens erhvervsliv, som må udføre frivilligt arbejde som en del af deres arbejdstid. Udvalget har drøftet, at erfaringer fra Borgmesterforvaltningens profilprojekt 'Samskabelse mellem erhvervsliv og frivillige indsatser i Odense Kommune' bør indtænkes. Udvalget har ligeledes drøftet, at der årligt kan kåres en medarbejder fra byens erhvervsliv, der har udmærket sig særligt ved at udføre frivilligt arbejde i arbejdstiden. Her kan der hentes inspiration fra Odense Kommunes uddeling af Ildsjælepriserne. 3) Unge udenfor uddannelse og beskæftigelse. Udvalget har drøftet, at unge udenfor uddannelse og beskæftigelse i højere grad kan præsenteres for mulighederne ved at engagere sig som frivillig på en lettilgængelig måde.

Det vil være væsentligt, at indsatser for alle tre målgrupper imødekommer et behov for fleksible deltagelsesformer, hvor der gives plads til deltagelse på egne præmisser. Udvalget har i den forbindelse drøftet, at elementer fra 'gruppefrivillighed' med fordel kan inddrages. Gruppefrivillighed handler om, at en gruppe frivillige i fællesskab forpligter sig til at løse en fast frivilligopgave i en forening. Konceptet har haft en høj succesrate i andre kommuner i forhold til at engagere specifikke målgrupper i frivilligt arbejde.

#2 Præsenter muligheden for frivilligt engagement

Jo tidligere i livet, at muligheden for at engagere sig som frivillig bliver præsenteret, jo større er tilbøjeligheden til frivilligt engagement senere i livet. Udvalget har derfor drøftet, at det bør prioriteres at introducere frivillighed og civilsamfund for børn og unge, for derved at skabe de bedste forudsætninger for, at frivilligheden kan blomstre og udvikle sig. Udvalget har drøftet, at det eksempelvis kan være ved at sætte frivillighed på skoleskemaet i form af undervisning, hvor folkeskoleelever blandt andet vil kunne lære om værdien af frivillighed, civilsamfundets rolle i velfærdssamfundet og tilbydes at komme i praktik som frivillig. Skoletaskforcen har ligeledes anbefalet at indføre civil praktik for alle udskolings elever. Udvalget har drøftet, at undervisning, praktik mm. bør ske i koordination med Skoletaskforcens anbefalinger og det arbejde, der eventuelt foreligger i regi heraf.

Udvalget har ligeledes drøftet, at der kan afholdes arrangementer på erhvervsuddannelserne, hvor foreninger og frivillige kan fortælle de studerende om forskellige muligheder for at være frivillig. Disse arrangementer kan med fordel lade sig inspirere af lignende arrangementer, som afholdes for nye studerende på henholdsvis University College Lillebælt og Syddansk Universitet. Herudover har udvalget drøftet, at projektet 'Talent i praksis', som er et samarbejde mellem Frivilligcenter Odense og University College Lillebælt, eventuelt kan udbredes til flere studieretninger og foreninger. I forbindelse med 'Talent i praksis' er de studerende frivillige i mindst 25 timer i en periode på seks måneder. Her bidrager de med en særlig viden eller evne indenfor et specifikt område.

Udvalget har desuden drøftet, at Odense Kommune kan facilitere en kampagne omkring frivillighed og civilsamfund, hvor de gode historier spredes og foreningerne opnår synlighed. Kampagnen bør illustrere den unikke dimension ved frivillighed, der handler om, at man som frivillig på den ene side beriger andre mennesker, og på den anden side selv kan blive beriget. Udvalget har drøftet, at kampagnen eventuelt kan inddrage elementer vedrørende civilsamfundsengagement i forskellige bydele og lokalområder, eksempelvis fra eksisterende lokale velfærdsaftaler i regi af Velfærdens Fundament.

#3 Understøt foreningers fastholdelse af frivillige via kompetenceudvikling og anerkendelse

Kompetenceudvikling er ét af de elementer, der kan skabe et godt organisationsmiljø med flere og mere tilfredse frivillige, hvilket dermed kan bidrage til fastholdelsen af frivillige. Der ses dels en sammenhæng mellem kompetenceudvikling og antallet af frivillige, og dels en sammenhæng mellem kompetenceudvikling og graden af tilfredshed blandt de frivillige. Kompetenceudvikling kan ligeledes være et værktøj til at rekruttere nye frivillige. Undersøgelser har vist, at en høj andel af de borgere, der ikke har udført frivilligt arbejde inden for de seneste 12 måneder, angiver en årsag, der relaterer sig til manglende kompetencer eller ressourcer. Dette er et paradoks i forhold til, at store dele af civilsamfundet mener, at frivillige både kan tilegne sig og afprøve kompetencer i forbindelse med deres frivillige engagement. Udvalget har derfor drøftet, at foreninger i højere grad bør tilbydes kurser, oplæg, netværksaktiviteter, introforløb, mentorordninger eller øvrige kompetenceudviklende aktiviteter, hvor frivillige kan få viden og redskaber til deres frivillige arbejde. Udvalget har drøftet, at kompetenceudvikling kan ske via forskellige aktører, eksempelvis Odense Kommune, lokale virksomheder, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Frivilligcenter Odense m.fl.

Udvalget har ligeledes drøftet, at anerkendelse er et væsentligt element i fastholdelsen af frivillige. Udvalget har drøftet, at der kan afholdes en frivilligfestival, udarbejdes et frivillighedspas eller afholdes et særligt arrangement, hvor de frivillige takkes og værdsættes. Udvalget har drøftet, at anerkendende arrangementer og tiltag eventuelt kan kobles op på noget eksisterende, eksempelvis udvidelse af fejringen af Frivillig Fredag, herunder den årlige FrivilligGalla.

#4 Undersøg mulighederne for at øge kapaciteten i foreninger

Rekruttering og fastholdelse af frivillige er essentielt for foreningers virke. Alligevel har udvalget erfaret, at foreninger sommetider må negligere opgaven med at rekruttere og fastholde frivillige grundet deres organisatoriske kapacitet.

Der eksisterer en stærk fortælling om værdien af frivillige indsatser og der opleves i disse år en efterspørgsel på frivilliges engagement. Fundamentet for en stærk frivilligkultur, og dermed muligheden for, at civilsamfundets enorme potentiale kan indfries, er sikkerhed, fremsynethed og en tilstrækkelig kapacitet til at kunne udføre kerneopgaverne.

Udvalget har derfor drøftet, at der kontinuerligt bør være en opmærksomhed på foreningers rammer, ressourcer samt administrations- og dokumentationskrav. Dette med henblik på potentielt at kunne frigive tid og ressourcer i foreningerne, der således kan anvendes til andre væsentlige opgaver, såsom rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Udvalget har ligeledes drøftet, at det kan overvejes, hvorvidt 'Puljerne til frivilligt socialt arbejde' kan styrkes som en del af arbejdet med de samlede anbefalinger.

UDKAST