



Senior
KONFERENCE
2011



Marianne og Inger sørgede for at registrere kursusedtagerne.

Seniorkonference om frivillighed 2011

Onsdag den 12. oktober var Foreningsbutikken vært ved en seniorkonference om frivillighed.

Fokus var på det positive og udfordrende ved frivilligt arbejde.

Ønsket for dagen var at få sat ord på de muligheder, der er i frivilligt socialt arbejde på lokalplan samt at møde andre frivillige, der er i samme situation og står overfor de samme udfordringer.

Yderligere ønskede vi at fremhæve den gode historie.

Fremmødet var mere end vi kunne håbe på.

Over 70 aktører fra den frivillige verden deltog og det engagement kursusedtagerne udviste var utrolig dejligt at opleve.

Vores egne frivillige i Foreningsbutikken var også en stor hjælp på dagen; de sørgede for at tingene gik, som de skulle.

Dagsordenen for konferencen var tydelig, nemlig at fremhæve værdien af frivilligt arbejde og de tre oplægsholdere:

Rikke Posborg fra Kristeligt Studenter Settlement, Søren Møller DGI's Landsformand og Forfatter Ebbe Berg kom alle med interessante vinkler på frivillighed.

Det overordnede indtryk var, at alle havde en indholdsrig dag og fik sat gang i nogle nye idéer til, hvad frivillighed også kan være.



Det gode eksempel: KlosterCaféen.

KlosterCaféen er et rigtig godt eksempel på, hvad der kan komme ud af en god ide og hvad frivilligt socialt engagement og virkelyst kan føre til.

Det var ønsket om at hjælpe ældre ud af ensomheden der

affødte ideen til KlosterCaféen.

(Undersøgelser viser at hver tredje ældre i Danmark ufrivilligt lever alene).

Idéen med KlosterCaféen var, at skabe et socialt samlingspunkt for

seniorer i Aarhus og at lave en platform for frivilligt socialt arbejde. Grundtanken var at skabe et sted man kunne komme hen og blive set og hørt.

Det krævede lidt at sælge konceptet og idéen til

Socialministeriet . Det var først anden gang vi søgte midler til projektet at det lykkedes.

Startskuddet gik, og da vi var klar til at åbne den 1.marts 2010 var der allerede 30 frivillige tilknyttet caféen. Sidenhen er det gået stærkt. Andre har fået øjnene op for mulighederne i KlosterCaféen.

Nu samarbejder vi med klubber og foreninger som:

- Glæden – en forening for udviklingshæmmede
- FUAM – Foreningen til Udvikling af Alderdommens Muligheder

- Ældresagens sorg- og livsmodsgupper
- Mandehjørnet

Hvad vi ikke havde forudset var det utrolige engagement hos de frivillige. På nuværende tidspunkt er der omkring 50 frivillige tilknyttet projektet, og det er gået hen og blevet meget mere end en frivillig-opgave. Det er blevet et sted hvor venskaber knyttes, hvor klubber mødes og hvor nye relationer dannes.

Pointen er at de gode eksempler er lige omkring os. Hvis vi kigger efter, er der

mange sociale opgaver, vi som frivillige organisationer kan engagere os i, hvad mange da heldigvis også gør.



Oplæg: Rikke Posborg fra Settlementet - en klassisk tilgang til frivilligt socialt arbejde

Kristeligt Studenter - Settlement er en Selvejende institution, som bygger på frivilligt socialt arbejde og som i år kan fejre 100 års jubilæum.

Rikke Posborg er leder af den sociale rådgivning ved Settlementet, som bygger på frivilligt, socialt arbejde.

Settlementet arbejder— på Vesterbro i København - for udsatte borgers rettigheder og for social og kulturel ligeværdighed. Man tilstræber at skabe andre fællesskaber end dem man finder på arbejdsmarkedet og derigennem fremme engagement og samfundssind.

Med afsæt i kirken og arbejderbevægelsen har Settlementet altid arbej-

det for at hjælpe andre, der ikke har ressourcerne selv, og på den måde har de været med til at forme udviklingen af Vesterbro. De har ydet en indsats, når de fik øje på et socialt problem, som ikke blev løst af det offentlige.

En af grundene til at Settlementet har formålet at blive ved i så mange år er, at de har arbejdet ud fra et bestemt værdigrundlag og et fast sæt spilleregler.

Grundværdien hos Settlementet er frihed. Ifølge Rikke Posborg er det vigtigt at være opmærksom på friheden. Friheden til at hjælpe andre og mærke efter, om det man laver er noget man kan stå inde for. Derfor er det vigtigt at

grænsen mellem den offentlige og den frivillige indsats ikke bliver udvisket. Den frivillige skal altid have mulighed for at sige nej til de opgaver, hun ikke ønsker at varetage.

Det er også ifølge Rikke Posborg vigtigt at have klare retningslinjer for ansvarsfordelingen mellem de ansatte og de frivillige. De frivillige skal respektere de ansattes faglige kompetencer, og omvendt skal de ansatte anerkende de frivilliges indsats.

Det gælder for de frivillige institutioner om, mener Rikke Posborg, at bevare modet. Hun ønsker en større anerkendelse af den frivillige indsats fra det offentlige side. Det gode initia-

tiv må ikke drukne i dokumentationskrav og New Public Management styringsredskaber som hun udtrykker det. Den frivillige indsats skal heller ikke gå hen og blive lappeløsninger for det offentlige i form af gratis arbejdskraft. De frivillige skal huske, at de til enhver tid har ret til at sige fra.

Oplæg: Søren Møller fra DGI - en moderne tilgang til frivilligt arbejde

DGIs tre grundværdier er: udfordring, sundhed og fællesskab. Modsat Settlementet, der yder en lokal indsats, arbejder DGI landsdækkende for at føre disse værdier ud i livet. Her er tale om en stor organisation med over 5000 medlemsforeninger og 90.000 frivillige ledere og instruktører.

Struktur virker - ifølge Søren Møller - altid befordrende, så vær ikke bange for at stille krav til de frivillige. Opgaver skal - også når de udføres af frivillige - understøtte foreningens mål og strategier. Søren Møllers indgangsvinkel til frivillighed handlede meget om god ledelse og motivation, for uden det er det svært at engagere andre i ens projekt. Han slog på, at det er adfærd der skal skabe motivation og glæde hos andre. Derfor er det vigtigt at overveje hvilken kultur der skal gøre sig gældende i ens organisation. Man skal som frivillig udfordres i det man laver, dermed ikke sagt, at det er det der driver alle. Man bliver nødt til at skelne mellem hvilken type frivillig der er tale om. Når det gælder ældre og frivillighed mener han også at det er vigtigt at følge med tiden. Ældre i dag er af

en anden støbning end for bare ti år siden. Det er i dag vigtigt at fange folk, når de er ved at forlade arbejdsmarkedet. Det er derfor nødvendigt at gøre den frivillige indsats projekteret frem for livslang, så det er lettere for den frivillige selv at bestemme hvornår og hvordan de vil hjælpe. Der skal nemlig være et personligt engagement i det frivillige arbejde. Det skal ikke alene være udfordrende og berigende for den arbejdsplads, hvor den frivillige er tilknyttet, men det skal det i lige så høj grad være for den frivillige selv. Ligesom Rikke Posborg mener Søren Møller, at det er helt centralt, at den frivillige mærker efter, hvilket slags frivilligt arbejde, der passer til den enkelte frivillige. Frivillighed handler nemlig i høj grad om at holde sig i gang og skabe en

positiv relation til andre mennesker. Søren Møller mener, at frivillighed blot er en omstændighed, og at det er den frivillige selv, der bidrager med kvalitet i kraft af sin person. Som leder af frivillige er kommunikation en væsentlig del af jobbet. Gør arbejdsopgaverne klare og have modet til at give slip. Forstyr kun hinanden konstruktivt ved at lytte til hinanden, også generationerne imellem. Fejr de fremskridt der er. Det vigtigt at anerkende den frivillige indsat og være modtagelig overfor fornyelse. Accepter at nogen gange når man til vejs ende med en forening, derfor er det vigtigt at give plads til nye tiltag.

Hermed vender vi tilbage til Søren Møller mest markante udmelding: fynørderne - ellers rydder de bulen. Søren Møller er nemlig af den opfat-

telse at man skal kunne fyre en usamarbejdsvillig frivillig, da organisationer drevet primært af frivillige er en sårbar størrelse. Som leder er det vigtigt at gøre sig klart, hvad målet er for den frivillige indsats samt hos hvem ansvaret ligger. Medejerskab er nøgleordet ifølge Søren Møller - for ham er frivillighed et gode, der skal være med til at fremme en sag.



Oplæg: Ebbe Berg fra Seniorfolk.dk - Pensionist - senkarrieren

Den tredje og sidste fordragsholder var Ebbe Berg, som har forfattet bogen "Seniorfolk – der brug for os".

Modsat Rikke Posborg og Søren Møller var Ebbe Bergs udgangspunkt de frivillige frem for organisationens. I sin bog tager han fat i den gode historie og beretter om de positive ting ved frivilligt arbejde, både hvad selve indsatsen angår og mere væsentligt hvad de frivillige får ud af det. Nemlig en forhøjet livskvalitet. Han vil gerne have flyttet opfattelsen af seniorer fra at være en byrde til at blive betragtet som en ressource, om man vil, det ekstra krydderi på tilværelsen.

Ebbe Berg mener, at seniorer, som er gået ind i "den tredje alder", besidder en viden og livserfaring, som andre kan drage stor nytte og gavn af. Som eksempel herpå nævnte han folkeskolerne. Ebbe Berg mener, at det ville være en fantastisk læringsproces for børn og unge i folkeskolen, hvis seniorer fik mulighed for at tage ud i klasserne som en anderledes form for lærervikar. Forskellen på seniorerne og de almindelige vikarer er, at seniorerne ikke skal undervise i ordets egentlige forstand.

Deres opgave bliver at øse ud af deres livs- og erhvervs erfaring til eleverne og dermed bidrage til, at eleverne får en større indsigt i, hvad det vil sige at komme ud på arbejdsmarkedet.

Frivillighed kan ifølge Ebbe Berg være en god måde at håndtere det at blive ældre på, da skridtet fra erhvervsaktiv til frivillig, kan virke mindre skræmmende, da der stadig er brug for en, udenfor hjemmet. Man kan på den måde stadigvæk bevare en selvstændig identitet. Ifølge Ebbe Berg er det specielt mændene, der har sværest ved at bliver ældre, derfor er det vigtigt at gøre det mere synligt hvilke muligheder der er i senkarrieren som Ebbe Berg omtaler det.

Som frivillig er det vigtigt at gøre sig klart, hvad det er man har lyst til at lave, hvad er ens passion. En måde at gøre det på er ved at finde ud af, hvad det er man er god til. Ebbe Berg mener, at det er vigtigt at tænke på hvad man selv får ud af at være frivillig, da hans opfattelse af frivillighed mere handler om den frivillige frem for sagen. Mange frivillige er det for deres egen fornøjelses skyld, hvor det at hjælpe andre er en positiv sidegevinst.

Modsat Søren Møller, som mener det er i orden at fyre nørderne, mener Ebbe Berg at det er organisationerne der skal tilpasse sig de frivilliges behov og ikke omvendt.

Hans holdning til sociale problemer er at disse skal betragtes som udfordringer, frem for potentielle konfliktområder mellem kommunerne og den frivillige verden. Ebbe Berg mener at frivilligt arbejde skal ses som en del af løsningen, frem for hele tiden at fokusere på begrænsningerne ved samarbejdet mellem den frivillige verden og kommunerne.

Læs mere på:

www.seniorfolk.dk



Referater for eftermiddagens workshops:

Referat fra Bord 1: "Hvilke udfordringer er der ved frivilligt arbejde, og hvordan vi løser dem?"

Margrethe Bogner - ordstyrer

Bente B. Olsen - referent

- Der kan opstå/være følgende udfordringer i forbindelse med udførelse/etablering af frivilligt arbejde;
 - 1) De frivillige må ikke være for egoistiske i deres adfærd omkring det frivillige arbejde
 - 2) De frivillige skal være parate til at udfordre sig selv ved at påtage sig opgaver, de ikke føler sig helt hjemme i og fortrolige med.
 - 3) Det er ikke alle frivillige, der vil ledes => nogle vil hellere ledes via selvledelse.
 - 4) At få klarlagt, hvilke forventninger den enkelte har til det frivillige arbejde. Og derfor er det vigtigt, at der er nogle til at få gelejdet den nye ind på noget, der passer til den enkelte (forventningsafstemning allerede under jobsamtalen).
 - 5) Der foreligger et pres fra det offentlige. Det kan være vanskeligt at skelne mellem lønnet arbejde og frivilligt arbejde.
 - 6) Dét, de frivillige laver i caféen, kan så også laves af lønnede medarbejdere.
 - 7) Vi skal vænne os til, at niveauet for velfærdssamfundet er et andet.
 - 8) Risiko for at overtræde nogle regler ved at påtage sig et arbejde som frivillig, der tidligere blev udført af en lønnet arbejder.
 - 9) At få de frivillige til at påtage sig de mindre attraktive opgaver.
- Hvilke løsninger kan der være på disse udfordringer);
 - 1) Man er nødt til at give den tredje sektor (civilsamfundet) plads og lade de frivillige udføre alle de jobs, som markedet tillader dem at udføre.
 - 2) Hvis de frivillige virkelig skal til at påtage sig så mange opgaver, skal de også have noget efteruddannelse.
 - 3) Vi har et samfund, der for 99 % vedkommende fungerer, men vi skal nok ud i en større krise, hvis frivillighe den virkelig skal i spil. Vi står over for et paradigmeskift.

Referat fra Bord 2: "Hvordan udnytter man i højere grad de frivilliges evner og ressourcer?"

Bach Olsen – ordstyrer

Inger Christensen – referent

- 1) Kan vores generation være i tvivl om sit værd?? Og hvad vi kan tilbyde arbejdsmarkedet og dermed andre mennesker?? Hvordan gøres der op med dette??
- 2) Ved ansættelse af frivillige er det vigtigt at spørge ind til ønsker og behov for den frivillige, samt hvor meget tid den frivillige vil bruge på opgaven. Ledelsen skal under jobsamtalen træde lidt varsomt i forhold til den frivillige for ikke at risikere at skræmme den frivillige væk.
- 3) Det at søge et frivilligt arbejde kan anskues som at være hjælp til selvhjælp. Egoistiske bevæggrunde. Det er dejligt at kunne sige til sine omgivelser, at "jeg skal på arbejde" => Den frivillige skal føle sig værdsat og involveret, da dette højner motivationen i forhold til den indsats, den frivillige lægger i opgaverne. Det skal lønne sig for den frivillige => socialt set.

- 4) Som frivillig vil man gerne gøre noget godt for samfundet, men at man samtidig gør noget godt for sig selv i kraft af, at man får større lyst til livet => socialisering. Dejligt at kunne mærke, at der stadig er brug for én og de evner, man har => "jeg skal på arbejde"/"jeg bidrager"/"der er brug for mig". Det er vigtigt, at vi har et godt og sundt samfund, der tager hånd om hinanden - at komme hjemmefra og se andet end hjemmets fire vægge.
- 5) Hvis den frivillige fejler, så skal ledelsen naturligvis gøre opmærksom på, at det ikke var så godt MEN: Det skal gøres på en konstruktiv måde, således at den frivillige kan arbejde videre og lære af fejlen uden at føle sig mindre værd og måske derved ikke har lyst til at fortsætte som frivillig.
- 6) Vigtigt, at lederen er meget opmærksom på, at den frivillige ikke oplever et nederlag i forbindelse med det frivillige arbejde – fx jeg kunne ikke finde ud af det alligevel. Synlig og involverende ledelse => anerkendelse og motivation.
- 7) Glade mennesker præsterer/yder mere og bedre. Dette gælder i høj grad også for frivillige. Humor og lyst til at dele ud af sine ressourcer – fra den frivilliges såvel som fra ledelsens side – er det et vigtigt udgangspunkt for et godt samarbejde.
- 8) Vigtigt med en god ledelse der er lydhør overfor den frivilliges ønske. Den frivillige vil gerne have medbestemmelse og føle ansvar for sit arbejdsfelt/det frivillige arbejde, vedkommende udfører. Der skal kontinuerligt være en god og udviklende dialog mellem frivillig og ledelse, hvilket bidrager til fastholdelse af den frivillige.
- 9) Ledelsen skal være synlig => Den frivilliges indsats skal anerkendes. Dette bevirker blandt andet, at den frivilliges motivation og ansvarsfølelse omkring det frivillige arbejde højnes
- 10) Det er vigtigt, at der er en vis struktur på det frivillige arbejde. At den frivillige hermed ved, hvad vedkommende skal i forhold til den opgave, den frivillige er blevet stillet. Dette kunne eksempelvis gøre ved at der kommunalt eller internt i organisationen bliver udlagt nogle retningslinjer for, hvad den frivillige kan og må i forhold til de frivillige opgaver.

Referat fra Bord 3.: "Rekruttering og Fastholdelse af Frivillige. Hvordan skabes der et Netværk og en Organisation, som potentielle Frivillige har lyst til at deltage i?"

Hvad skal der til for at kunne rekruttere (flere) Frivillige og bibeholde dem?

Ordstyrer: Lise Legarth

Referent: Anders E. Jessen

Deltagerne ved Bord 3 fandt frem til følgende vigtige pointer i løbet af Gennemgangen af ovenstående Spørgsmål:

- 1) Det er vigtigt, at ledelsen i organisationen er synlig og nærværende.
- 2) Det er vigtigt at der er en lønnet medarbejder som tager ansvar og vejleder
- 3) Der skal være mulighed for at få indflydelse og medansvar
- 4) Opgaven skal beskrives – bedst med konkrete opgaver
- 5) Det skal være legalt at sige fra
- 6) Det skal være sjovt
- 7) De frivillige skal opleve respekt fra det ansatte personale

- 8) Der skal være klare spilleregler
- 9) Man skal som frivillige have mulighed for at vide, hvad organisationen står for og hvilke forventninger der er til samarbejdet – en varedklARATION
- 10) Opgaverne skal matches med den frivillige
- 11) Man skal som frivillig være parat til at tage forskellige grader af ansvar
- 12) Fester og udflugter er ikke så vigtige som det daglige miljø og fællesskab
- 13) Det er vigtigt at organisationen er bevidst om, hvordan man tager imod nye frivillige – introduktion/oplæring m.m.
- 14) Anerkendelse er også, at der spørges til ens privatliv
- 15) Frivilligt arbejde skaber nye fællesskaber og netværk
- 16) Frivilligt arbejde giver identitet og mening
- 17) Frivilligt arbejde giver nye vinkler i ens liv
- 18) Frivilligt arbejde giver mulighed for at udnytte ens ressourcer
- 19) Det er vigtigt at have noget at brænde for
- 20) Godt at mærke at man er noget for nogen
- 21) Frivilligt arbejde lykkes, når den frivillige oplever begejstring og engagement
- 22) Den bedste rekruttering er at prikke
- 23) Mund til mund – metoden virker godt
- 24) Vær ikke bange for at spørge folk direkte
- 25) Brug jobannoncer til målrettet rekruttering
- 26) De frivillige virker som ambassadører for deres arbejdsplads
- 27) Det er godt at kunne sige ”vi”

Sammenfatning af Sammenfald i Referaterne fra Bord 1-3

Der skal være nogle specifikke spilleregler, den frivillige og organisationen skal rette sig efter. Det er altså vigtigt, at organisationen er bevidst om, hvordan den modtager den frivillige. Der skal være en forventningsafstemning allerede ved ansættelse angående, hvilke opgaver den frivillige kan og vil varetage det pågældende sted. Det er vigtigt, ledelsen får afstemt med den frivillige, hvad vedkommende forventer, ønsker og kan i forbindelse med det frivillige arbejde. Man kunne også kalde dette for en psykologisk kontrakt mellem ledelsen og den frivillige. På denne måde har både ledelsen og den frivillige en klar ramme for og forventning om:

- 1) Hvilke områder den frivillige gerne vil/kan arbejde inden for. Herunder hvilke arbejdsopgaver den frivillige vil/kan varetage i forbindelse med det frivillige arbejde.
- 2) Hvilke områder den frivillige ikke vil/kan arbejde inden for. Herunder hvilke arbejdsopgaver den frivillige ikke vil/kan varetage i forbindelse med det frivillige arbejde.
- 3) Hvilke arbejdsopgaver ledelsen påregner, at den frivillige skal/kan varetage samt i hvilket omfang.
Hertil kunne en organisation med fordel udarbejde nogle generelle retningslinjer for, hvad den frivillige kan/må påtage sig i forhold i forhold til det frivillige arbejde og de opgaver, det frivillige arbejde indebærer.

Konstruktiv ledelse og selvledelse/involvering af den frivillige i ledelsesformen er vejen frem, når vi taler frivilligt arbejde generelt og at få den frivillige til at trives med det frivillige arbejde. På denne måde er den frivillige med til selv at sætte dagsordenen i forhold til det stykke frivillige arbejde, som vedkommende udfører. Den frivillige har således mulighed for at få indflydelse på sit arbejdsområde/sin arbejdsfunktion inden for det frivillige arbejde og dermed have et medansvar i forhold hertil. Dette er medvirkende til at øge motivationen og dermed også ejerskabet omkring det frivillige arbejde hos den frivillige.

For at ledelsen skal virke efter hensigten på den frivillige (konstruktiv og involverende), skal der ligeledes være et klart element af synlighed og anerkendelse fra ledelsens side over for den frivillige. Ved at være lydhør over for de frivillige, øges motivationen og ejerskabet hos den frivillige omkring det frivillige arbejde, hvilket igen bidrager til sandsynligheden for fastholdelse af de frivillige i det frivillige arbejde. Frivilligt arbejde lykkes nemlig (bedst), når den frivillige oplever begejstring og engagement i det frivillige arbejde.