

# **REFERAT Udvalget for frivillighed og civilsamfund d. 16-11-2023**

**Mødedato** Torsdag d. 16. november 2023 kl. 15:00

**Mødested** Odense Rådhus, lokale 120A

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Inspirationsoplæg v. Frivilligcenter Odense og Nordea.....	4
Drøftelse.....	5
Inspirationsoplæg fra foreninger.....	6
Workshop med foreninger.....	7
Opsamling på workshop.....	8

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

00.16.00-P20-21-21

### **Resume**

Godkendelse af dagsorden til møde i Udvalget for frivillighed og civilsamfund den 16. november 2023.

### **Beslutning**

Dagsorden godkendt.

## Punkt 2: Inspirationsoplæg v. Frivilligcenter Odense og Nordea

00.16.00-P20-21-21

### Resume

Opgaven med at komme med strategiske anbefalinger til temaet 'Rekruttering og fastholdelse af frivillige' forudsætter et kendskab til blandt andet metoder og erfaringer, relateret til rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Dette oplæg omhandler de erfaringer, som Frivilligcenter Odense og Nordea har gjort sig i forhold til at forbinde foreningsliv og erhvervsliv således, at virksomheder frigiver deres medarbejdere et antal timer årligt til at lave frivilligt arbejde.

### Beslutning

Oplæg fra Jess Kahr og Flemming Rasmussen vedrørende del B af rekrutteringstemaet: 'Odense skal være førende med at koble foreningsliv og erhvervsliv, således at medarbejdere med specialistkompetencer matches med frivillige foreninger'

Der har været et profilprojekt i samarbejde mellem Nordea, Frivilligcenter Odense og Odense Kommune. Alle 39.000 medarbejdere i Nordea har 16 timer om året, hvor de må arbejde frivilligt i arbejdstiden. Frivilligcenter Odense har lavet kontakter med mulige frivillige foreninger om konkrete aktiviteter, som medarbejdere kunne deltage i. Eksempler på cases fra de forskellige medarbejdere, som har været frivillige, kan ses på Frivilligcenter Odenses hjemmeside.

Spørgsmål om man kan kalde det frivilligt arbejde, når man som medarbejder får løn for det? En overvejelse om, hvorvidt afsendelsen i højere grad er et sponsorat, og om det er en udfordring, at nogle frivillige får løn og andre ikke gør? Nordea og Frivilligcenter Odense har ikke oplevet, at det var et problem.

Samarbejder om frivillighed i arbejdstiden kan få nye typer af frivillige til at være frivillige – nogle af dem, der ellers ikke er så aktive som frivillige.

Der er desuden en forventning om, at frivillighed i arbejdstiden kan skabe incitament til mere frivillighed, som rækker udover de 16 timer.

Den primære årsag for medarbejderne for at engagere sig har været, at det var en vigtig sag at støtte og at man ikke behøver engagere sig i et længere forløb.

Nordea vil gerne have indsatsen bragt endnu mere i spil, så flere medarbejdere benytter muligheden.

En erfaring fra projektet er blandt andet, at der er forskellige kulturer i henholdsvis virksomheder og frivillige organisationer. Det tager derfor tid at løbe samarbejderne igang.

En erfaring er også, at medarbejdere skal ud af deres komfortzone. Nogle medarbejdere føler sig usikre på egne kompetencer ift. at være frivillig. De har en opfattelse af, at de skal kunne en masse for at kunne bidrage som frivillige.

Henvisning til en nyere undersøgelse fra Aarhus Kommune, hvor mange ikke-frivillige har en opfattelse af, at de ikke har kompetencer til at løse opgaverne som frivillig – og derfor lader være at blive frivillig.

## Punkt 3: Drøftelse

00.16.00-P20-21-21

### Resume

Drøftelse i plenum på baggrund af oplægget fra Frivilligcenter Odense og Nordea.

### INDSTILLING

Borgmesterforvaltningen indstiller, at Udvalget for frivillighed og civilsamfund drøfter punktet på baggrund af oplægget fra Frivilligcenter Odense og Nordea - med henblik på at komme med anbefalinger til Odense Kommunes videre arbejde.

### Beslutning

Det kunne være relevant at undersøge om frivillighed i arbejdstiden fører til mere frivillighed uden for arbejdstiden.

Platformen på Frivilligcenteret esisterer stadig, selvom profilprojektet er afsluttet.

Man skal gerne præsenteres for frivillighed allerede når man er ung for at blive frivillig.

Det er en god idé, at man via sin arbejdsplads kan præsenteres for frivillighed og dermed hjælpes ind i frivilligt arbejde. Et sådant initiativ kan måske også fange nogle af dem, som ikke tidligere er blevet præsenteret for muligheden.

Der har været gode erfaringer med et mellemed eller en koordinator, som løber indsatsen i gang. En der kan hjælpe med at gøre det til en håndholdt indsats.

Spørgsmål om, hvorvidt foreningerne har været interesserede i det? Ja, der er blevet lavet et stort katalog med muligheder. Odense Spiser Sammen er et eksempel på en aktivitet, hvor det var nemt at rekruttere frivillige fra en virksomhed.

Spørgsmål om, hvorvidt det vil kunne bredes ud til andet end virksomheder, fx om medarbejdere i Odense Kommune kunne arbejde frivilligt i arbejdstiden?

Idé om kåring af årets frivillige medarbejdere, fx internt i virksomheder, eller som en del af eksempelvis FrivilligGalla.

Det kan også bredes ud, så det handler om andet end timer, fx samarbejde om lokaler, træningsbaner, rekvisitter mm.

Der kunne også arbejdes med en model, hvor virksomheder fx giver én time og medarbejdere så ligeledes giver én time.

### Sagsfremstilling

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at udvalgets opgave er at rådgive Økonomiudvalget ved at undersøge og komme med anbefalinger til Odense Kommunes strategiske arbejde med frivillighed, herunder hvordan frivillighed og civilsamfund i Odense kan styrkes. Det tema, som udvalget drøfter ved dette møde, er 'Rekruttering og fastholdelse af frivillige'.

### Økonomi

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder kommunens kassebeholdning.

## Punkt 4: Inspirationsoplæg fra foreninger

00.16.00-P20-21-21

### Resume

Opgaven med at komme med strategiske anbefalinger til temaet 'Rekruttering og fastholdelse af frivillige' forudsætter et kendskab til blandt andet metoder og erfaringer, relateret til rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Disse oplæg omhandler de erfaringer, som tre organisationer har gjort sig i forhold til rekruttering og fastholdelse af frivillige. De tre deltagende organisationer forventes at være henholdsvis Den Frie Rådgivning, BRONX og OFF - Odense International Film Festival.

### Beslutning

Repræsentanter fra henholdsvis Den Frie Rådgivning, BRONX og OFF - Odense International Film Festival - holder oplæg om deres erfaringer med rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Udvalgte budskaber fra oplæggene:

- Det kræver tid og ressourcer at rekruttere, oplære og rådgive nye frivillige.
- I BRONX rekrutterer de mange brugerfrivillige. Omkring 75% af deres frivillige starter med at være cafégæster. De kommer på en frivilligrejse og det hele starter 'bare' med en kop kaffe.
- Frivillige med fx sociale udfordringer kan have svært ved at binde sig til opgaver. De skal gives nogle rammer, hvor det er muligt at stemple ind og ud. Der skal gives tid og rum til at være med på egne præmisser.
- Hos OFF rekrutterer de primært frivillige gennem hinanden. Det har aldrig været svært for dem at rekruttere.
- Det er ikke et problem, at frivillige er der af forskellige årsager og har forskellige bevæggrunde for at være frivillige - det kan som oftest godt rummes i frivilligrupper.
- Anerkendelse, fællesskab, velbeskrevne opgaver og mulighed for at bede om hjælp er noget af dét, der er vigtigt i arbejdet med rekruttering og fastholdelse af frivillige.
- Nogle organiserer sig med 'superfrivillige', dvs. nogle frivillige der har været der i mange år, som evt. har nogle andre opgaver end de øvrige frivillige.

## **Punkt 5: Workshop med foreninger**

00.16.00-P20-21-21

### **Resume**

Workshop, hvor der forventeligt bliver deltagelse fra Den Frie Rådgivning, BRONX og OFF - Odense International Film Festival. Alle beskæftiger sig på forskellig vis med rekruttering og fastholdelse af frivillige.

### **INDSTILLING**

Borgmesterforvaltningen indstiller, at Udvalget for frivillighed og civilsamfund afholder workshoppen vedrørende rekruttering og fastholdelse af frivillige med henblik på at komme med anbefalinger til Odense Kommunes videre arbejde.

### **Beslutning**

Udvalgsmedlemmerne deles i to grupper og arbejder med spørgsmål relateret til temaet 'Rekruttering og fastholdelse af frivillige'. Repræsentanterne fra henholdsvis Den Frie Rådgivning, BRONX og OFF – Odense International Film Festival - deltager i workshoppen.

### **Sagsfremstilling**

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at udvalgets opgave er at rådgive Økonomiudvalget ved at undersøge og komme med anbefalinger til Odense Kommunes strategiske arbejde med frivillighed, herunder hvordan frivillighed og civilsamfund i Odense kan styrkes.

Program for workshoppen:

Introduktion til workshop

Workshop: Udvalgsmedlemmerne inddrages i to grupper, som hver især skal drøfte spørgsmål, der relaterer sig til temaet. I hver gruppe er der deltagelse fra 1-3 foreningsrepræsentanter, som har erfaring med rekruttering og fastholdelse af frivillige. Foreningsrepræsentanterne kan således bidrage med deres erfaringer og perspektiver på temaet.

### **Økonomi**

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder kommunens kassebeholdning.

## Punkt 6: Opsamling på workshop

00.16.00-P20-21-21

### Resume

Opsamling på workshoppen, hvor hver gruppe præsenterer dét, de har drøftet i grupperne.

### INDSTILLING

Borgmesterforvaltningen indstiller, at Udvalget for frivillighed og civilsamfund samler op på workshoppen i plenum - med henblik på at komme med anbefalinger til Odense Kommunes videre arbejde.

### Beslutning

#### Gruppe 1:

- Der skal være plads til det sociale i frivilligruppen. Samhørighed er vigtigt.
- Det er ikke gratis at rekruttere frivillige.
- Vigtigt at tage imod frivillige på en anerkendende måde. Organisationen skal være gearet til at tage imod frivillige.
- Forslag om 'Pensionspakke' til medarbejdere fra Odense Kommune, som går på pension. Så de prioriterer at blive frivillige, når de forlader arbejdsmarkedet. De skal tilbydes muligheden på det rette tidspunkt.
- Gøre de frivillige foreninger mere synlige. Eksempelvis en 'festival', hvor borgere kan møde foreninger.
- Usikkerhed om fondsmidler kan have afsmittende effekt på muligheden for at rekruttere og fastholde. Sikkerhed og fremsynethed i organisationen er fundamentet for stærk frivillighed.
- Vigtighed af kommunikation – den gode historie spreder sig. Det skal give mening for mennesker at involvere sig. Hvis man kan nå ind til essensen af det - og kommunikere det - så kan det også give mening for andre.
- Opmærksomhed på, hvordan man får fat i dem, som ikke er frivillige, så man ikke kanibaliserer på hinanden. Hvordan finder man dem, som aldrig har været frivillige?
- Der er mange steder brug for en lønnet koordinator til at drive frivilligheden. Rammerne skal være på plads. Eksempel med, at Den Frie Rådgivning måtte stoppe med at være på Hjallesle Plejecenter, hvor de ukrainske flygtninge bor, fordi der var behov for en lønnet frivilligkoordinator, hvilket ikke kunne lade sig gøre.
- Måske kan der rekrutteres andre målgrupper end dem, der oftest er frivillige, hvis eksisterende frivillige honoreres for at skaffe nye frivillige. Lidt i stil med den tankegang, der eksisterer i motionscentre.

#### Gruppe 2:

- Der skal også være fokus på, hvad de frivillige får ud af at være frivillige – fællesskab, opkvalificering mm. Fokus på frivilliges trivsel.
- Det er ikke ret meget anderledes end hvis man skal rekruttere og fastholde en medarbejder: Det skal være meningsfuldt for vedkommende. Spørg ind til motivationen for, hvorfor de er der, og hav fokus på den enkelte frivillige. Fastholdelse hænger sammen med motivation.
- Frivilliggoder og frivilligpleje skal også være individuelt tilpasset. Fx vil alle ikke deltage i noget socialt, hvilket også skal være ok.
- Fokus på ejerskab, at frivillige tilslutter sig foreningens værdier, gode opgaver, samhørighed og anerkendelse.
- Alle vil gerne være en del af en succes. Det skaber ringe i vandet. Derfor er kommunikation vigtigt. Fortæl de gode historier.
- En frivilligkoordinator der har tid, er væsentligt. Uden dét kan alle frivillige ikke få noget individuelt.
- De frivillige kan også i nogen grad varetage sådanne opgaver, fx ved at nogle er 'superfrivillige' eller lignende. Ikke alle foreninger kan dog meningsfuldt gøre dette. Det afhænger bl.a. af frivilligruppen.
- Odense Kommune kan hjælpe med at gøre frivillige og frivilligindsatser mere synlige. Vise hvad de kan give – vise hvad man kan give – vise hvad man kan få. Det kan fx være en 'frivilligfestival', hvor frivillige møder hinanden og Odense Kommune viser, hvor meget på frivillighedsområdet der er at være stolte af. Det kan også være et arrangement, hvor frivillige inviteres ind i Byrådsalen. Eller at FrivilligGalla udvides og flere inviteres med.
- Én ting er at få dem der allerede er frivillig til at være frivillig – en anden ting er at rekruttere dem, som aldrig tidligere har været frivillige. Fx har der tidligere været Fællesskabsstafetten, men den nåede ikke så bredt ud til dem, der ikke er frivillige.
- Odense Kommune kan lave en mere officiel anerkendelse af de frivillige. Idé om fx at udstede et frivillighedspas. Vise, at byen er stolte af vores borgere, men ekstra stolte over dem der er frivillige. Passet kunne fx give adgang eller rabat til noget i byen. Men det kan også være et pas, som ikke giver belønning, men 'bare' giver anerkendelse.
- Frivillighed handler også for mange om identitet - det siger noget om en som person.
- Idé om et stort fælles, frivilligt hus, hvor alle frivillige kan mødes på tværs.
- Overvejelse om, hvorvidt det giver mest mening at lave noget bredt for foreninger og frivillige – eller om det er mere meningsfuldt af give foreninger mulighed for internt at lave arrangementer og have anerkendende tilgange på den måde, de vurderer er bedst for dem.
- Hvis man vil lykkes med at rekruttere andre frivillige end dem, der som oftest er frivillige, skal man kunne imødekomme et behov for at kunne trække sig, herunder mulighed for at kunne komme og gå. Italesæt, at alle opgaver er en hjælp. Sørg også især for en god velkomst, at der bliver taget godt imod de frivillige og at de føler sig trygge.

**Øvrige pointer, der blev nævnt af de to grupper i forbindelse med workshoppen:**

- Kassetænkning er svært at forstå for foreninger. Hvorfor kan nogle foreninger fx låne lokaler, mens andre ikke kan? Og hvorfor skal man henvende sig ét sted i kommunen med ét emne og et andet sted med et andet emne? Og hvorfor kan nogle deltage i kurser, mens andre ikke kan?

- Hav fokus på indsatser og aktiviteter, der går på tværs og som er med til at spille hinanden bedre.

- Det kræver ressourcer at afreportere til puljer, fx Udviklingspuljen. Det er en udfordring at søge §18-midler fordi man skal lave regnskab for hele foreningen, men ansøgningen vedrører måske kun et projekt, som handler om en lille del af foreningens samlede økonomi. Sådanne opgaver, der opleves som ressourcetunge i foreningerne, er med til at give mindre tid og plads til rekruttering og fastholdelse af frivillige.

- Fokus på tillid til foreningerne, så dokumentationskrav ikke bliver for stort.

- Odense Kommune bør også prioritere at give støtte til 'rugbrødsfrivillighed', fx drift.

- Det kræver ressourcer at lande aftaler med Odense Kommune. Men det virker, når det er på plads. Fx har Den Frie Rådgivning en aftale om, at de er tilstede i Borgerservice hver mandag.

- Det er en udfordring med midlertidige ressourcer.

- Kommunen kan hjælpe med rammer, men den gode stemning, fællesskab mm. kan kommunen ikke sørge for.

- Generel drøftelse af rammer, ressourcer, administration og et ønske om at mindske bureaukrati.

## **Sagsfremstilling**

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at udvalgets opgave er at rådgive Økonomiudvalget ved at undersøge og komme med anbefalinger til Odense Kommunes strategiske arbejde med frivillighed, herunder hvordan frivillighed og civilsamfund i Odense kan styrkes. Det tema, som udvalget drøfter ved dette møde, er 'Rekruttering og fastholdelse af frivillige'.

## **Økonomi**

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder kommunens kassebeholdning.