

Rundspørge om

Frivillige

blandt offentligt ansatte ledere

Rundspørge foretaget for Væksthus for Ledelse
i perioden 11. februar-11. marts 2013

Friis Analyse

Klosterport 4E, 4.sal . 8000 Århus C . Tlf. 28877819 . post@larsfriis.dk . www.larsfriis.dk

Indhold

Om undersøgelsen	5
1. Inden for hvilket område er du leder?	6
2. Hvilken betegnelse passer bedst på den institution, enhed eller afdeling, hvor du er leder?	6
3. Har kommunen/regionen en frivilligpolitik?	6
4. Hvor mange ansatte er du leder for?	6
5. Samarbejder din arbejdsplads med frivillige foreninger og/eller uorganiserede frivillige?	7
6. Samarbejder din arbejdsplads med frivillige foreninger og/eller uorganiserede frivillige?	7
Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?	7
7. Samarbejder med både frivillige foreninger og uorganiserede frivillige – fordelt på område.....	7
8. Oplever du, at der er forskel på at samarbejde med organiserede og med uorganiserede frivillige?	8
9. Hvilke typer af opgaver varetager de frivillige?	8
10. Hvor mange frivillige er i øjeblikket tilknyttet arbejdspladsen?	8
11. Hvor meget vurderer du, at det frivillige arbejde fylder på arbejdspladsen, når alle frivilliges indsats og alle former for frivilligt arbejde lægges sammen?	9
12. Hvor meget af din tid bruger du cirka ugentligt på de frivillige og samarbejdet med frivillige organisationer?.....	9
13. Opfatter du ledelse af frivillige som en større del af ledelsesopgaven end tidligere (for fem år siden)?	9
14. Forventer du, at ledelse af frivillige kommer til at være en vigtigere del af din ledelsesopgave i fremtiden?	10
15. Hvad bruger du den tid, du anvender på de frivillige, til?	10
16. Markér det af dine svar, som du bruger mest tid på:.....	10
17. Hvilke fordele ved samarbejdet med frivillige har du konkret oplevet?	11
18. Har du oplevet konkrete problemer i samarbejdet med frivillige?	11
19. Hvad var oprindeligt anledningen til, at din arbejdsplads begyndte samarbejdet med frivillige?	12
20. Hvad var oprindeligt anledningen til, at din arbejdsplads begyndte samarbejdet med frivillige?	12
Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?	12
21. I hvilken grad er du enig eller uenig i nedenstående udsagn?	13
De frivillige skal ledes som de øvrige medarbejdere	13

	De frivillige skal slet ikke ledes af mig.....	13
	De frivillige har særlige behov for anerkendelse og motivation	13
	De frivillige har særlig behov for tydelig kommunikation og dialog.....	13
	De frivillige har behov for hjælp til at sætte grænser for deres egen indsats og engagement	14
	De frivillige udfordrer 'plejer' på vores arbejdsplads	14
	Det er nødvendigt med et særligt fokus på samspillet og dialogen mellem fagprofessionelle og frivillige	14
	Det at inddrage frivillige koster både megen tid og ressourcer.....	14
22.	Det at inddrage frivillige koster både megen tid og ressourcer	15
	Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?	15
23.	I hvilken grad føler du dig klædt på til at lede de frivillige, der indgår på din arbejdsplads?.....	15
24.	Hvad gør du som leder for at understøtte det innovative samspil med de frivillige på arbejdspladsen?.....	16
25.	Hvilken rolle skal den politiske og administrative topledelse spille i forhold til din arbejdsplads samspil med frivillige og frivillige foreninger?.....	17
26.	Hvorfor samarbejder I ikke med frivillige?	17
27.	Hvorfor samarbejder I ikke med frivillige?	18
	Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?	18
28.	Hvad kunne gøre samarbejdet med frivillige lettere for jer?	18
29.	Har de frivillige givet dig nye idéer eller ny inspiration til opgaveløsningen på arbejdspladsen?.....	19
30.	Hvordan oplever du relationen mellem frivillige og ansatte?	19

Bilag

1.	Beskriv, hvordan du oplever forskel i samarbejdet med organiserede og med uorganiserede frivillige:	20
2.	Hvilke typer af opgaver varetager de frivillige? - Skriv gerne, hvilke andre typer opgaver de frivillige eventuelt varetager:	23
3.	Markér det af dine svar, som du bruger mest tid på: - Uddyb gerne, hvordan du bruger din tid i forhold til de frivillige:	26
4.	Hvilke fordele ved samarbejdet med frivillige har du konkret oplevet? Markér gerne flere svar - Skriv gerne om eventuelle andre fordele:.....	29
5.	Har du oplevet konkrete problemer i samarbejdet med frivillige? - Nævn gerne eksempler på eventuelle konkrete problemer i samarbejdet:	31
6.	Hvad var oprindeligt anledningen til, at din arbejdsplads begyndte samarbejdet med frivillige? - Andet, skriv hvad:	34
7.	Eventuel kommentar (Ved udsagn):	36

8. Skriv gerne, hvad du eventuelt mangler for at føle dig klædt på til at lede frivillige:39
9. Hvad gør du som leder for at understøtte det innovative samspil med de frivillige på arbejdspladsen? Markér gerne flere svar - Andet, skriv hvad:40
10. Hvilken rolle skal den politiske og administrative topledelse spille i forhold til din arbejdsplads samspil med frivillige og frivillige foreninger? - Andet, skriv gerne:42
11. Hvorfor samarbejder I ikke med frivillige? Markér gerne flere svar - Andet, uddyb gerne:.....42
12. Beskriv, hvordan de frivillige har givet nye idéer eller inspiration:43

Om undersøgelsen

Denne undersøgelse om frivillige er gennemført som en elektronisk rundspørge blandt offentligt ansatte ledere i perioden 11. februar-11. marts 2013.

Undersøgelsen er distribueret til svarpersonerne på to forskellige måder, hvor det kun er muligt at opgøre en svarprocent ved den ene. 931 mails er sendt direkte til e-mailadresser, men 185 blev ikke leveret – først og fremmest fordi adresserne var forældede.

Fra de øvrige 746 kom der 214 svar, hvilket giver en svarprocent på 29.

Fleere forhold kan forklare den lave svarprocent, især at:

- Mange modtagere sandsynligvis hurtigt scannede, at undersøgelsen drejede sig om frivillige, og hvis de ikke samarbejder med frivillige, undlod de måske helt at gå i gang med at besvare den.
- Mange e-mailadresser var fælles postkasser for institutioner, idrætshaller osv. og blev sandsynligvis aldrig distribueret videre til en leder.

Den anden distributionsmetode var udsendelse af såkaldte selvoprettelseslinks gennem flere led til personer, der som offentligt ansatte chefer sandsynligvis var ledere af frivillige. Her er det vanskeligt at opgøre en svarprocent, fordi ingen ved, hvor mange relevante respondenter, der har haft mulighed for at svare. Via selvoprettelseslink er der indkommet 318 svar.

I alt 532 svarpersoner har altså bidraget til besvarelsen. Nogle har sprunget nogle spørgsmål over eller er faldet helt fra undervejs i besvarelsen, hvorfor antallet af svar varierer.

Nogle svar fra undersøgelsen siger mere om undersøgelsens rækkevidde:

- Svarpersonerne er ledere for i alt 31.451 ansatte (Spørgsmål 4)
- I alt 9.299 frivillige var tilknyttet arbejdspladserne i den måned, hvor arbejdspladsernes ledere besvarede spørgeskemaet (Spørgsmål 10)
- I alt 34.120 frivillige er tilknyttet svarpersonernes arbejdspladser i løbet af et år (Spørgsmål 10)
- Frivillige lægger i alt 7.020 timer hver uge på godt halvdelen af svarpersonernes arbejdspladser (Spørgsmål 11). (43 procent af svarpersonerne ved ikke, hvor mange timer de frivillige lægger på deres arbejdspladser, og de har derfor ikke svaret på spørgsmålet).

Undersøgelsens metode betyder, at det er vanskeligt at generalisere undersøgelsens resultat til offentligt ansatte ledere eller ledere af frivillige, fordi der mangler viden om svarpersonernes repræsentativitet.

18. marts 2013

Lars Friis

1. Inden for hvilket område er du leder?

	Respondenter	Procent
Ældreområdet	188	36,1%
Integration/beskæftigelse	7	1,3%
Sundhed	121	23,2%
Idræt og kultur	129	24,8%
Det sociale område	76	14,6%
I alt	521	100,0%

2. Hvilken betegnelse passer bedst på den institution, enhed eller afdeling, hvor du er leder?

Den er:

	Respondenter	Procent
Kommunal	376	70,7%
Regional	80	15,0%
Statslig	0	0,0%
Selvejende	70	13,2%
Privat	6	1,1%
I alt	532	100,0%

3. Har kommunen/regionen en frivilligpolitik?

	Respondenter	Procent
Ja	234	53,3%
Nej	71	16,2%
Ved ikke	134	30,5%
I alt	439	100,0%

4. Hvor mange ansatte er du leder for?

Skriv antal (omregnet til fuldtidsstillinger):

491 svar

11 har svaret "0"

Gennemsnit for de øvrige: 66

Median: 28

Antal ansatte i alt: 31.451

5. Samarbejder din arbejdsplads med frivillige foreninger og/eller uorganiserede frivillige?

	Respondenter	Procent
Ja, vi samarbejder med frivillige foreninger	342	69,4%
Ja, vi samarbejder med uorganiserede frivillige	223	45,2%
Nej, vi samarbejder ikke med frivillige	83	16,8%
Ved ikke	9	1,8%
I alt	493	100,0%

6. Samarbejder din arbejdsplads med frivillige foreninger og/eller uorganiserede frivillige? Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?

	Ældre-området	Integration/beskæft.	Sundhed	Idræt og kultur	Det sociale område	I alt
Ja, vi samarbejder med frivillige foreninger	75,7%	83,3%	48,2%	82,6%	63,8%	69,4%
Ja, vi samarbejder med uorganiserede frivillige	71,7%	16,7%	19,3%	40,5%	31,9%	45,1%
Nej, vi samarbejder ikke med frivillige	4,0%	16,7%	40,4%	9,1%	24,6%	17,0%
Ved ikke	0,6%	0,0%	5,3%	1,7%	0,0%	1,9%
I alt	173	6	114	121	69	483

7. Samarbejder med både frivillige foreninger og uorganiserede frivillige – fordelt på område

Her er kun medtaget de 160 svarpersoner, der har svaret, at de både arbejder med frivillige foreninger og uorganiserede frivillige

	Respondenter	Procent
Ældreområdet	90	56,2%
Integration/beskæftigelse	1	0,6%
Sundhed	15	9,4%
Idræt og kultur	40	25,0%
Det sociale område	14	8,8%
I alt	160	100,0%

8. Oplever du, at der er forskel på at samarbejde med organiserede og med uorganiserede frivillige?

	Respondenter	Procent
Ja	81	49,7%
Nej	69	42,3%
Ved ikke	13	8,0%
I alt	163	100,0%

Beskriv, hvordan du oplever forskel i samarbejdet med organiserede og med uorganiserede frivillige:

Se bilag 1

9. Hvilke typer af opgaver varetager de frivillige?

	Respondenter	Procent
Arrangementer/udflugter/underholdning for brugere/borgere	251	67,3%
Besøgstjeneste	139	37,3%
Café-aktiviteter	144	38,6%
Handyman-ordninger	54	14,5%
IT-aktiviteter	85	22,8%
Kontaktfamilie-ordninger	17	4,6%
Kulturaktiviteter	131	35,1%
Ledsagerordninger	86	23,1%
Lektiehjælpsaktiviteter	40	10,7%
Mentorordninger	20	5,4%
Motionsaktiviteter	155	41,6%
Sociale aktiviteter for brugere/borgere	201	53,9%
Spiseaktiviteter	71	19,0%
Vågetjeneste	72	19,3%
I alt	373	100,0%

Skriv gerne, hvilke andre typer opgaver de frivillige eventuelt varetager:

Se bilag 2

10. Hvor mange frivillige er i øjeblikket tilknyttet arbejdspladsen?

Skriv antal aktive frivillige, der cirka er på arbejdspladsen i denne måned:

325 svar

30 har svaret "0"

Gennemsnit for de øvrige: 32

Median: 12

Antal frivillige i alt: 9.299

Skriv antal aktive frivillige, der cirka er på arbejdspladsen i løbet af et år:

286 svar
14 har svaret "0"
Gennemsnit for de øvrige: 125
Median: 25
Antal frivillige i alt: 34.120

11. Hvor meget vurderer du, at det frivillige arbejde fylder på arbejdspladsen, når alle frivilliges indsats og alle former for frivilligt arbejde lægges sammen?

Cirka antal timers frivillig indsats om ugen i en gennemsnitsuge:

362 svar
155 har svaret "Ved ikke"
8 har svaret "0"
Gennemsnit for de øvrige: 35
Median: 10
Antal timer i alt: 7.020

12. Hvor meget af din tid bruger du cirka ugentligt på de frivillige og samarbejdet med frivillige organisationer?

	Respondenter	Procent
Ingen tid	120	33,3%
En halv dag om ugen eller mindre	181	50,3%
Mellem en halv og en hel dag om ugen	29	8,1%
En dag om ugen eller mere	30	8,3%
I alt	360	100,0%

13. Opfatter du ledelse af frivillige som en større del af ledelsesopgaven end tidligere (for fem år siden)?

	Respondenter	Procent
Ja	136	57,1%
Nej	82	34,5%
Ved ikke	20	8,4%
I alt	238	100,0%

14. Forventer du, at ledelse af frivillige kommer til at være en vigtigere del af din ledelsesopgave i fremtiden?

	Respondenter	Procent
Ja	229	64,9%
Nej	82	23,2%
Ved ikke	42	11,9%
I alt	353	100,0%

15. Hvad bruger du den tid, du anvender på de frivillige, til?

	Respondenter	Procent
Rekruttering	81	33,9%
Matching og fordeling af opgaver	109	45,6%
Forventningsafstemning	139	58,2%
Introduktion og sparring	134	56,1%
Motivation	93	38,9%
Konfliktløsning	63	26,4%
Andet	90	37,7%
I alt	239	100,0%

16. Markér det af dine svar, som du bruger mest tid på:

(Svarpersonerne har her kun haft mulighed for at markere ét af de svar, de markerede i foregående spørgsmål)

	Respondenter	Procent
Rekruttering	16	7,6%
Matching og fordeling af opgaver	42	20,0%
Forventningsafstemning	41	19,5%
Introduktion og sparring	56	26,7%
Motivation	23	11,0%
Konfliktløsning	2	1,0%
Andet	30	14,3%
I alt	210	100,0%

Uddyb gerne, hvordan du bruger din tid i forhold til de frivillige:

Se bilag 3

17. Hvilke fordele ved samarbejdet med frivillige har du konkret oplevet?

Markér gerne flere svar

	Respondenter	Procent
Ingen	2	0,6%
Aflastning/flere hænder til nogle af arbejdspladsens opgaver	123	35,3%
De frivillige bidrager med noget særligt, ekstra og/eller nyt, netop fordi de er frivillige	271	77,9%
Øget kvalitet i den samlede ydelse	171	49,1%
Et frisk pust udefra – med en anden tilgang end det daglige personale	211	60,6%
Et menneskeligt supplement	201	57,8%
En styrkelse af de fagprofessionelle overvejelser og/eller mere tid til medarbejdernes fagprofessionelle opgaver	64	18,4%
De frivillige bliver ambassadører for arbejdspladsen	160	46,0%
Ved ikke	13	3,7%
I alt	348	100,0%

Skriv gerne om eventuelle andre fordele:

Se bilag 4

18. Har du oplevet konkrete problemer i samarbejdet med frivillige?

	Respondenter	Procent
Ja, med frivillige foreninger	35	10,2%
Ja, med frivillige fra de frivillige foreninger	37	10,8%
Ja, med uorganiserede frivillige	55	16,0%
Nej	228	66,3%
Ved ikke	16	4,7%
I alt	344	100,0%

Nævn gerne eksempler på eventuelle konkrete problemer i samarbejdet:

Se bilag 5

19. Hvad var oprindeligt anledningen til, at din arbejdsplads begyndte samarbejdet med frivillige?

	Respondenter	Procent
Opfordring/krav fra forvaltning eller politikere	96	28,4%
Opfordring fra kommunens frivilligkonsulent	26	7,7%
Idéen er opstået blandt medarbejderne	79	23,4%
Ideen er opstået hos mig som leder	76	22,5%
Vi fik en henvendelse fra frivillige	118	34,9%
Jeg "arvede" en gruppe frivillige fra min forgænger	117	34,6%
Ved ikke	24	7,1%
Andet, skriv hvad:	48	14,2%
I alt	338	100,0%

Andet, skriv hvad:

Se bilag 6

20. Hvad var oprindeligt anledningen til, at din arbejdsplads begyndte samarbejdet med frivillige?**Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?**

	Ældre-området	Integration/beskæft.	Sundhed	Idræt og kultur	Det sociale område	I alt
Opfordring/krav fra forvaltning eller politikere	28,1%	0,0%	18,8%	22,8%	48,8%	27,6%
Opfordring fra kommunens frivilligkonsulent	10,3%	0,0%	2,1%	3,3%	11,6%	7,2%
Idéen er opstået blandt medarbejderne	26,0%	50,0%	18,8%	16,3%	34,9%	23,7%
Ideen er opstået hos mig som leder	21,2%	0,0%	16,7%	23,9%	30,2%	22,2%
Vi fik en henvendelse fra frivillige	39,0%	25,0%	39,6%	29,3%	30,2%	35,1%
Jeg "arvede" en gruppe frivillige fra min forgænger	53,4%	50,0%	25,0%	20,7%	11,6%	34,8%
Ved ikke	4,8%	0,0%	12,5%	8,7%	7,0%	7,2%
Andet, skriv hvad:	10,3%	25,0%	12,5%	22,8%	11,6%	14,4%
I alt	146	4	48	92	43	333

21. I hvilken grad er du enig eller uenig i nedenstående udsagn?

De frivillige skal ledes som de øvrige medarbejdere

	Respondenter	Procent
Helt enig	25	7,7%
Overvejende enig	77	23,7%
Hverken enig eller uenig	68	20,9%
Overvejende uenig	97	29,8%
Helt uenig	58	17,8%
I alt	325	100,0%

De frivillige skal slet ikke ledes af mig

	Respondenter	Procent
Helt enig	66	20,2%
Overvejende enig	66	20,2%
Hverken enig eller uenig	77	23,5%
Overvejende uenig	75	22,9%
Helt uenig	43	13,1%
I alt	327	100,0%

De frivillige har særlige behov for anerkendelse og motivation

	Respondenter	Procent
Helt enig	125	38,2%
Overvejende enig	124	37,9%
Hverken enig eller uenig	64	19,6%
Overvejende uenig	5	1,5%
Helt uenig	9	2,8%
I alt	327	100,0%

De frivillige har særlig behov for tydelig kommunikation og dialog

	Respondenter	Procent
Helt enig	123	37,5%
Overvejende enig	122	37,2%
Hverken enig eller uenig	66	20,1%
Overvejende uenig	15	4,6%
Helt uenig	2	0,6%
I alt	328	100,0%

De frivillige har behov for hjælp til at sætte grænser for deres egen indsats og engagement

	Respondenter	Procent
Helt enig	62	19,1%
Overvejende enig	118	36,3%
Hverken enig eller uenig	100	30,8%
Overvejende uenig	34	10,5%
Helt uenig	11	3,4%
I alt	325	100,0%

De frivillige udfordrer 'plejer' på vores arbejdsplads

	Respondenter	Procent
Helt enig	29	9,0%
Overvejende enig	72	22,2%
Hverken enig eller uenig	127	39,2%
Overvejende uenig	56	17,3%
Helt uenig	40	12,3%
I alt	324	100,0%

Det er nødvendigt med et særligt fokus på samspillet og dialogen mellem fagprofessionelle og frivillige

	Respondenter	Procent
Helt enig	109	33,2%
Overvejende enig	146	44,5%
Hverken enig eller uenig	43	13,1%
Overvejende uenig	25	7,6%
Helt uenig	5	1,5%
I alt	328	100,0%

Det at inddrage frivillige koster både megen tid og ressourcer

	Respondenter	Procent
Helt enig	50	15,3%
Overvejende enig	90	27,5%
Hverken enig eller uenig	101	30,9%
Overvejende uenig	62	19,0%
Helt uenig	24	7,3%
I alt	327	100,0%

Eventuel kommentar:

Se bilag 7

22. Det at inddrage frivillige koster både megen tid og ressourcer
Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?

	Ældre- området	Integration/ beskæft.	Sundhed	Idræt og kultur	Det sociale område	I alt
Helt enig	18,8%	25,0%	11,1%	14,3%	7,7%	15,2%
Overvejende enig	36,8%	50,0%	11,1%	23,1%	20,5%	27,6%
Hverken enig eller uenig	22,2%	25,0%	40,0%	36,3%	41,0%	31,0%
Overvejende uenig	16,0%	0,0%	20,0%	23,1%	20,5%	18,9%
Helt uenig	6,2%	0,0%	17,8%	3,3%	10,3%	7,4%
I alt	144	4	45	91	39	323

23. I hvilken grad føler du dig klædt på til at lede de frivillige, der indgår på din arbejdsplads?

	Respondenter	Procent
I høj grad	130	39,2%
I nogen grad	167	50,3%
I ringe grad	26	7,8%
Slet ikke	9	2,7%
I alt	332	100,0%

Skriv gerne, hvad du eventuelt mangler for at føle dig klædt på til at lede frivillige:

Se bilag 8

24. Hvad gør du som leder for at understøtte det innovative samspil med de frivillige på arbejdspladsen?

Markér gerne flere svar

	Respondenter	Procent
Jeg kommunikerer tydeligt formålet med de frivilliges tilstedeværelse til mine ansatte	198	60,4%
Jeg inddrager både de frivillige og de ansatte i dialogen om, hvilke opgaver de to grupper skal stå for	167	50,9%
Jeg opfordrer til dialog mellem de fagprofessionelle og de frivillige	201	61,3%
Jeg skaber anledninger, hvor de fagprofessionelle og de frivillige kan udvikle og nytænke sammen	97	29,6%
Jeg giver praktiske instrukser	92	28,0%
Jeg opfordrer til makkerpar mellem ansat og frivillig	42	12,8%
Jeg belønner og anerkender, når de fagprofessionelle og de frivillige sammen finder på nye løsninger og muligheder	102	31,1%
Jeg har en åben tilgang, når de frivillige kommer med forslag og idéer	253	77,1%
Jeg hjælper de frivillige med at fjerne evt. barrierer for deres gode idéer	141	43,0%
Jeg gør ikke noget særligt for at understøtte samspejlet	28	8,5%
Andet, skriv hvad:	17	5,2%
I alt	328	100,0%

Andet, skriv hvad:

Se bilag 9

25. Hvilken rolle skal den politiske og administrative topledelse spille i forhold til din arbejdsplads samspil med frivillige og frivillige foreninger?

	Respondenter	Procent
Den skal sætte en klar retning for området	117	36,0%
Den skal formulere en frivillighedspolitik	168	51,7%
Den skal sætte klare rammer og mål	90	27,7%
Den skal kun formulere visioner og lade konkret form og indhold åben til lokal udfyldelse	184	56,6%
Den skal ikke blande sig for meget	84	25,8%
Ved ikke	10	3,1%
Andet, skriv gerne:	15	4,6%
I alt	325	100,0%

Andet, skriv gerne:

Se bilag 10

26. Hvorfor samarbejder I ikke med frivillige?

Markér gerne flere svar

	Respondenter	Procent
Det er for besværligt	1	1,2%
Det prioriteres ikke af arbejdspladsen	5	6,2%
Det prioriteres ikke af kommunen/regionen	5	6,2%
Vi kan ikke skaffe frivillige	5	6,2%
Det passer ikke til vores type arbejde	46	56,8%
Vi har ikke overvejet det	27	33,3%
Andet, uddyb gerne:	11	13,6%
I alt	81	100,0%

Andet, uddyb gerne:

Se bilag 11

27. Hvorfor samarbejder I ikke med frivillige?

Markér gerne flere svar

Krydset med: Inden for hvilket område er du leder?

	Ældre- området	Integration/ beskæft.	Sundhed	Idræt og kultur	Det sociale område	I alt
Det er for besværligt	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	1,2%
Det prioriteres ikke af arbejdspladsen	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	6,2%	6,2%
Det prioriteres ikke af kommunen/regionen	0,0%	0,0%	10,9%	0,0%	0,0%	6,2%
Vi kan ikke skaffe frivillige	28,6%	0,0%	2,2%	0,0%	12,5%	6,2%
Det passer ikke til vores type arbejde	85,7%	100,0%	56,5%	60,0%	37,5%	56,2%
Vi har ikke overvejet det	0,0%	0,0%	39,1%	20,0%	37,5%	32,5%
Andet, uddyb gerne:	0,0%	0,0%	13,0%	20,0%	18,8%	13,8%
I alt	7	1	46	10	16	80

28. Hvad kunne gøre samarbejdet med frivillige lettere for jer?

	Respondenter	Procent
Et klart signal fra den administrative og politiske topledelse	0	0,0%
Information om, hvilke foreninger og klubber der eksisterer i kommunen/regionen	0	0,0%
Informationsmateriale fra kommunen	0	0,0%
Uddannelse/kurser	1	100,0%
Netværk	0	0,0%
Materiale fra Væksthus for Ledelse/Lederweb	0	0,0%
Andet, skriv hvad:	0	0,0%
I alt	1	100,0%

29. Har de frivillige givet dig nye idéer eller ny inspiration til opgaveløsningen på arbejdspladsen?

	Respondenter	Procent
Ja	171	52,6%
Nej	82	25,2%
Ved ikke	72	22,2%
I alt	325	100,0%

Beskriv, hvordan de frivillige har givet nye idéer eller inspiration:

Se bilag 12

30. Hvordan oplever du relationen mellem frivillige og ansatte?

Markér gerne flere svar

	Respondenter	Procent
Den er problematisk	34	10,8%
Den er uproblematisk	165	52,2%
Den er givende og udviklende	186	58,9%
Den styrker de ansattes faglighed	45	14,2%
Den udfordrer de ansattes faglighed	96	30,4%
Den giver øget arbejdsglæde hos de ansatte	110	34,8%
Den skaber bekymringer hos de ansatte	55	17,4%
De ansatte oplever det som en lettelse, at de frivillige er på arbejdspladsen og kan varetage opgaver, de ansatte ikke selv har tid til	134	42,4%
De ansatte oplever det som en ekstra ressourcekrævende opgave at have de frivillige på arbejdspladsen	69	21,8%
Der er mange frugtbare diskussioner mellem de frivillige og de ansatte	82	25,9%
Der er mange ufrugtbare diskussioner mellem de frivillige og de ansatte	7	2,2%
I alt	316	100,0%

Bilag

1. Beskriv, hvordan du oplever forskel i samarbejdet med organiserede og med uorganiserede frivillige:

- De organiserede har mere "styr" på regelsæt og det er lettere at rekruttere via foreningerne. For de organiserede skal vi selv stå for den del. Vi er flere gang startet med uorganiserede som vi siden har hjulpet til at blive organiseret. Vores Frivilligcenter har desuden været til en stor hjælp.
- En til en er der ikke den store forskel. Men når der er en organisation bag de frivillige, er der ting, der er nemmere overfor gruppen af frivillige. Ligesom det er muligt at hente råd og vejledning eller anden hjælp i situationer, der kræver det.
- De uorganiserede frivillige ser meget på, hvordan de kan hjælpe. Foreningerne har oftere en tendens til at se på, hvad de kan få ud af samarbejdet med os. (bibliotek)
- Når vi samarbejder med en forening, er det foreningen, der organiserer deres medvirken. Med de uorganiserede frivillige står vi for organiseringen
- Meget kort og (for-) enkelt fortalt, er der naturligvis forskel på om der er tale om fastansatte med løn og frivillige, der i princippet kan vælge at gå, når det passer dem. Bortset fra det, er det min erfaring, at der er rigtig mange ligheder imellem hvordan medarbejdere og frivillige skal anerkendes, inddrages, og samarbejdes med.
- De organiserede frivillige er underlagt nogle regler fra deres organisation. De er måske ikke helt så "frivillige" som de uorganiserede
- Der er mere direkte kontakt, når vi arbejder med uorganiserede - men også større tidsforbrug. Værst: uorganiserede frivillige har dårligere vilkår, når de arbejder for kommunen: træk i efterløn/dagpenge fra første minut, ingen skattefri godtgørelser...
- Uorganiserede frivillige deltager med en større interesse, stiller ikke store krav som organisationsfolk gør.
- de organiserede er som regel en klub - forening hvor alle har samme mål.
- Der er ikke altid forskel, men ofte er der organiserede frivillige, der arbejder i/under en organisation, der har lagt planer/arbejde over et længere tidsperspektiv. Ser man på personerne afhænger det mere af hvor tæt de er som ildsjæle. Her er der ikke megen forskel at spore. De uorganiserede dør mange gange hen inden at man er kommet et helt forløb igennem, især hvis samarbejdet knytter sig til handlinger, hvor det træge statslige/kommunale er ind over. Er det "bare" i forhold til brugeren og os, giver det normalt ingen forskelle
- de organiserede arbejder kun hvis der følger betaling med
- det organiseret er... ja bedre organiseret, og bedre klædt på ift. alt administrativt, som også hører med
- Mest dette at paratheden fra vores side skal være skarpere hos uorganiserede interesser grupper, her / nu.
- De organiserede er mere aggressive i sin adfærd for at få tider, mens de uorganiserede er mere tilbageholdende
- Med organiserede frivillige laves der en skriftlig samarbejdsaftale, mens samarbejdet med uorganiserede frivillige bygger på en mundtlig aftale
- Uorganiserede frivillige er meget engagerede og aktive mennesker, som gerne vil yde store indsatser. Det kræver indimellem en guidning i at se opgaven i forhold til de mennesker, som de vil gøre en indsats for. Her handler det om de frivilliges forståelse for og forventninger til, hvad et ældre menneske kan forholde sig til og deltage i. De vil gerne arbejde nært og tæt på den enkelte borger, som har behov. Det er generelt et rigtigt godt tilbud i borgerens liv. Jeg oplever mere kompetence-opmærksomhed i samarbejdet med organiserede frivillige. Jeg vil dog ikke undvære nogen af dem, og går ikke af vejen for udfordringen i samarbejdet.

- Som ordet også beskriver, har de organiserede grundlæggende tanker om hvad / hvem og hvornår - samarbejdet er mere ligeværdigt og dermed også mere forpligtende for begge parter modsat de øvrige, der kommer udelukkende hvor de selv har lyst
- Det er nemmere at rekruttere frivillige, der ikke er tilknyttet en frivillig organisation.
- De organiserede afholder møder hvor jeg som leder bliver inviteret. Vi har også lavet samarbejdsaftaler mellem organiserede frivillige f.eks vågekors, ledsageordning.
- De organiserede er mere målrettede og konstruktive, de er opbygget med en bestyrelse der varetager kontakten til plejehjemmet. De uorganiserede frivillige er mere tilfældigt hvem der kommer til hvilken aktivitet og der er begrænset viden i forhold til hvad ældre mennesker ønsker af dem.
- Frivillige fra en forening har ofte en erfaring med sig og er dedikeret til en "sag". De har organisationen bag sig og er derfor langt mere selvkørende end de uorganiserede frivillige. De har ofte også en større selvstændighed, vil gerne stå i spidsen for ting og har ikke på samme måde behov for at blive støttet - tværtimod kan de opleve en støtte som om man 'blander sig' i deres arbejde, det er derfor vigtig hvordan man samarbejder med dem. Dem der er uorganiserede frivillige, føler en særlig tilknytning til en enkelt enhed eller nogle bestemte beboere eller medarbejdere. De har ikke den store lyst til at tage ansvar for noget og har brug for konstant anerkendelse og støtte.
- De organiserede er mere koblet op på deres bagland og deres foreningsformål m.m. hvorimod de uorganiserede er "rene" ildsjæle" i deres egen person.
- De organiserede har en fælles målsætning og et fællesskab.
- De organiserede er mere målrettede. Ved hvad de gerne vil.
- det kræver mere af mig og organisationen at samarbejde med uorganiserede frivillige, idet jeg selv skal organisere samarbejdet.
- Røde Kors er mere organiseret, struktureret og planlagt end de ældre damer der kommer som frivillige. Udbyttet er super for begge dele.
- Organiserede frivillige, f.eks. Røde Kors besøgsvenner og vågekoner og Trygfondens besøghunde har et bestemt formål med at komme hos os, hvorimod uorganiserede frivillige mere ser sig som nogle, der kommer og hygger eller går i haven.
- organiserede frivillige holder strukturerede møder, hvor uorganiserede taler om tingene under vejs, på gangen med personalet
- Samarbejdet med de frivillige foreninger virker bedre struktureret. Men indsatsen er sammenlignelig.
- de uorganiserede frivillige er meget afhængige af personlige relationer
- Organiserede frivillige har et godt bagland, som også støtter dem i deres indsats. Organisationen er en god sparringspartner til udvikling, og god til selvstændigt arbejde
- Frivillige i en forening har taget et bevidst valg. Uorganiserede frivillige er ikke så stabile
- Mere formaliserede rammer omkring forventninger, samarbejde osv. med de organiserede.
- den organiserede forening byder ind med specifikt emne, de uorganiserede frivillige er det et bredere tilbud
- Organiserede har allerede en ramme, eller en slags skabelon for, hvilken form for arbejde der kan udføres. Med uorganiserede er det noget vi skaber i samarbejde med den/uorganiserede.
- i pensionistaktiviteterne har vi mange frivillige der selv har meldt sig . Når vi ikke kan rekruttere nok ift opgaverne, kontakter vi foreningerne
- organiserede frivillige har nogle regler og vedtægter der fortæller hvad de kan og må også i forhold til etik, moral og tavshedspligt, det kan mangle hos de uorganiserede
- Mere kontakt og samarbejde med de uorganiserede frivillige

- De organiserede udfører arbejdet mere struktureret og med bestemte formål, som er direkte tilpasset målgruppen. Uorganiserede gør det mere på må og få, som det nu lige passer sig ind.
- organiserede frivillige har en klar opfattelse af hvad de som repræsentant for deres forening kan udføre, mens uorganiserede frivillige kan udføre det, de selv vælger. De organiserede har back up fra deres forening, men de uorganiserede skal have mere back up fra os.
- Med organiserede frivillige aftales rammer med organisationen som de selv udfylder og er ansvarlige for. Med enkeltpersoner ligger ansvaret og detaljerne stadig hos lederen.
- organiserede frivillige har regelsæt. Ikke-organiserede har ikke regler som de har bevidstgjort sig om.
- nogen gange er det tungt med de organiserede, lange svartider. Til gengæld er der mere kontinuitet - men begge er fint
- De uorganiserede er mere alsidige og hjælper og tænker ud over selve opgaven. Dog er de uorganiserede ofte længere om en opgave.
- vi samarbejder med Røde Kors vågetjeneste og de planlægger selv deres arbejde. De uorganiserede laver jeg aftaler med og er tovholder omkring
- Jeg oplever større fællesskab blandt dem der er organiserede, men også at der er en del forskellige opgaver i deres organisation. De uorganiserede har vi selv rekrutteret, så dem kender vi ofte bedre og de har kun en opgave.
- organiserede frivillige er introduceret og ved derfor på forhånd hvad de går ind til. Uorganiserede frivillige stopper nogle gange efter kort tid af forskellige grunde
- Der er organisatorisk opbakning til de organiserede.
- de uorganiserede frivillige kræver at vi indgår i oplæringen og i sparringen. Det kræver en større indsats at have uorganiserede frivillige
- Det kræver mere af os i forhold til de uorganiserede, men til gengæld er de også mere dedikerede og stabile
- Det er nemmere at arbejde med de organiserede frivillige, da de har et bagland og dermed opbakning til opgaven udover det vi giver
- De organiserede frivillige sender vi bud efter, de organiserer og finder egnede. De uorganiserede er med i det daglige hvor vi i fællesskab finder løsninger og forbrug
- de organiserede har større tilbøjelighed til at sige fra overfor opgaven. ex som besøgsven
- Samarbejdet med organiserede frivillige er til en vis grad struktureret, men samarbejdet med uorganiserede er meget afhængigt af enkeltpersoner.
- Det er mere tidskrævende med de uorganiserede - hver enkelt skal introduceres eller arbejdet skal planlægges individuelt. De organiserede kan selv organisere noget af arbejdet og har som regel en talsperson/formand som en del af samarbejdet kan gå igennem
- Uorganiserede frivillige skaber selv det meningsfulde i at udføre det frivillige arbejde og stopper derfor hurtigere ved problemer. Til gengæld får modtagerne MEGET mens de brænder for området. Frivillige der er organiserede danner meningsfællesskaber og den tilførte tjeneste er ofte aftalt og stabil.
- De uorganiserede er tættere på og har et behov for at komme dagligt i dagcentret. For dem betyder det meget at de kan være sammen med dagcenterbrugerne næsten dagligt. De får dækket deres egne personlige behov ved at komme dagligt og have nogle konkrete opgaver, som de kan varetage. De skal nurses mere end de andre frivillige som er organiseret, men samtidig er de en uvurderlig hjælp, da de udover at tage del i aktiviteterne klarer mange praktiske opgaver. De er de varme hænder i dagcentret. De frivillige som er organiseret hjælper med mange aktiviteter på hele plejecentret og i forbindelse med arrangementer, går tur med beboerne, holde weekendarrangementer, tager del i andagt, udflugter, besøgsven, køber tøj sammen med beboeren, tager med på sygehuset til lægen m.m.

- Der er stor forskel på hvad vi kan informere og tale om omkring en fælles borger. Informationer går i højere grad gennem borgeren, dette er både godt og skidt. De frivillige er gode til at bruge os, der hvor de ikke magter at løse opgaven selv.
- De organiserede er mere organiserede i deres konkrete samarbejde og mere fokus på enestående hjælp, hvor de andre hjælper hvor behovet er. At yde noget, der gør en forskel på forskellige måder. De organiserede kommer kun enkelte gange, hvor de uorganiserede kommer tit og til flere aktiviteter, udover dem de selv arrangerer.
- Der er naturligt mere arbejde med at samarbejde med uorganiseret, da tingene ikke er så organiserede og afprøvet
- organiserede er mere selvstændige
- Det kræver flere ressourcer at arbejde med ikke organiserede frivillige.
- organiserede frivillige er mere villige til at hjælpe - ser kerneopgaven på en anden måde - føler et større ansvar
- De frivillige som under en organisation behøver ikke helt så meget støtte fra mig som leder som de uorganiserede frivillige.
- Mange af de organiserede frivillige på kultur- og fritidsområdet er rundet af tradition og har derfor "næse" for hvad der er muligt.
- Medarbejdere og ledelse er som regel ikke involveret i samarbejdet med de uorganiserede frivillige når først de er i gang med opgaven.
- organiserede frivillige er mere "bundet" i deres opfattelse af, hvad opgaver mv. er. uorganiserede frivillige tager fat på opgaverne mere uforbeholdent
- De organiserede stiller i nogle tilfælde flere krav om formalia, retningslinjer mm.

2. Hvilke typer af opgaver varetager de frivillige? - Skriv gerne, hvilke andre typer opgaver de frivillige eventuelt varetager:

- Biograf og koncerter i forbindelse med kulturhus, som administreres af biblioteket. 2 lokalhistoriske arkiver indgår i synergi med biblioteket.
- Fædreklub (primært fædre med anden etnisk baggrund end dansk) og rådgivningstjeneste (primært socialrådgivere) Lektiehjælpere Kulturambassadører (hjælper os med udvælge og gennemføre arrangementer Frivillige som hjælper andre borgere i it cafe på biblioteket
- Redigering og indlæsning af lydavis. Arkivering mv. i lokalhistorisk arkiver
- Praktisk hjælp til bibliotekets arrangementer
- De frivillige på biblioteket, deltager derudover i at "passe" biblioteket. Hvilket vil sige, at være tilstede på de selvbetjente/"åbne" biblioteker (hvor der ikke er fagpersonale til stede). De frivillige vejleder biblioteksbrugerne om brug af selvbetjeningsautomater, brug af bibliotekets hjemmeside: al de som en selvbetjent biblioteksbruger i bedste fald forventes at kunne selv.
- Arbejde i vores 3 lokalhistoriske arkiver
- Arkiv-arbejde
- Frivillig forening driver Lokalarkivet. Frivillige bringer bøger ud til bibliotekslånere.
- Vores lokalbibliotek er 1/3 af et Borgerhus med lokaler til områdets foreninger. Mange frivillige i arbejdet i Lokalhistorisk Arkiv
- Bestyrelsesarbejde
- Oprydning

- Drift og planlægning af idrætsklubber samt trænere
- Bestyrelsesarbejde og frivillighedsdag
- Holde området rent omkring centret. Hjælpe ved arr. for at tjene penge til centret
- Besøgshunde
- praktiske opgaver
- Besøgshund
- De går ture med vore ældre og hjælper til ved festlige arrangementer, udflugter osv.
- motions og bevægelse "Trænings ven" Medvirker til afholdelse af større events/ arrangementer Gudstjeneste
- Selvhjælpsgrupper, der er opstartet af en kommunal virksomhed, men som kan videreføres ved hjælp af frivillige.
- der er tale om fagligt samarbejde. høre- syn- handicap - ældre -
- loppemarked 1 gang om året, her er der ca 40 frivillige, heraf er de 30 kun frivillige denne dag
- Festival og sportsaktiviteter
- besøgsdyr indkøb
- Kreative holdaktiviteter, receptionsopgaver, genbrugsbutik, holdaktiviteter
- De frivillige indgår i vagtplanen, hvor deres opgave er at være til stede, lytte og give omsorg til beboerne. De frivillige passer telefonen og sørger for sikkerhed i institutionen ved at have kontrol med hvem der kommer og går.
- Vi er et beboerhus for både 88 forskellige nationaliteter, ældre, børn og midt mellem.
- Frivillig rådgivning, foredrag, deltagelse i udvikling af rehabiliteringstilbud. Vi samarbejder med 15 patientforeninger som har kontor i Sundhedscentret
- i Medborgerhuset underviser/ er de selv ansvarlige for diverse hold mm.
- Er kun aftalt, er endnu ikke trådt i kraft. Foreløbig er det kun et spørgsmål om at spille spil, læse højt og almindelig hyggelig samtale.
- Chauffør
- Oprydning og vedligehold af grøn område
- Instruktører for kurset Lær at leve med kronisk sygdom
- Grønne partnerskaber - etablering af adgang til naturen, anlæg af stier, badestrande, publikumsfaciliteter, ideudvikling, skiltning af stier og lign.
- Hjælp til budgetlægning
- Kioskvognsordning
- Kioskfunktion
- Vennekreds
- indgår i aktiviteter med børnene i daginstitutionen
- Volontører gennem AFS
- driver en lille kiosk med almindelige daglige fornødenheder
- Frivillig rådgivning
- Havearbejde i vores kolonihave Lave dekorationer til vores arrangementer

- Vi har en person, der kommer og spiller klaver 1 gang om ugen.
- Ved ikke
- Undervise i patientuddannelse
- Skolepatrulje
- NA møder, pt organisationer, tidligere brugere
- oplysningsaftener for pårørende og ptt
- Indsamling og sortering af tøj, legetøj og møbler til børn i alle aldre.
- elever i 4. - 6. klasse underviser pensionister i daglig brug af it
- ordne blomster, Læse avis handle i kiosk
- Hjælper patienter tilrette i ventetiden på undersøgelse, tilbyder kaffe, blade, spørger på evt ventetider, snakker med patienterne,
- Hundevenner og mødre med børn
- F.eks en årlig middag for brugerne, hvor de betaler det hele.
- Vores frivillige er i afsnittet 2 aftener om ugen. De snakker med patienterne, henter avis el.a.
- Motionsguider og kostguider
- undervisning
- Ptt. modtager information m.h.t. brugerorganisationer
- medmenneskelig samvær i "Mødestedet"
- samtale med patienter om deres livssituation
- Home-Start - pasning af børn, mens kvinder deltager i samtalegruppe
- de deltager på vores kurser for kroniske syge.
- Informationsmøder vedr. Psykisk sygdom
- Som leder er jeg ansvarlig for at uddanne frivillige til Bydelsmødre. Bydelsmødre er rollemodeller og netværksskabende for andre kvinder.
- Patientforeninger
- Patientundervisning
- m.m.
- Af arrangementer kommer 2 herrer fra skakklubben 1 time om ugen. 2 forældre kommer og hjælper med lektier
- min besvarelse har udgangspunkt i frivillige i forbindelse med events
- hjælp til kontakt med diverse offentlige myndigheder

3. Markér det af dine svar, som du bruger mest tid på: - Uddyb gerne, hvordan du bruger din tid i forhold til de frivillige:

- Koordinering af arrangementer og aktiviteter. Koordinering af it, sikring og udstyr.
- En del af spørgsmålene er ikke relevante for mit arbejde. Man kan sige, at jeg som kommunal embedsmand servicerer det frivillige foreningsliv.
- Det er meget vigtigt når man arbejder med frivillige at der forventningsafstemmes, da de frivillige jo ikke er underlagt samme arbejdsvilkår som de ansatte. Det er vigtigt både for de ansatte og de frivillige at alle kender rammerne for deres samarbejde.
- Når nye frivillighedsprojekter skal i gang: Rekruttering, intern og ekstern markedsføring Når projekterne kører: Sparring, snak, anerkendelse
- Vagtplaner, afløsning
- "Motivation" skulle måske hellere hedde "Anerkendelse"... Tale med dem når de er her, snakke om hvordan det generelt går, holde evaluerings- og strategimøder, lave PR for de frivillige ordninger o.l.
- i Borgerhuset er det især samarbejdet med "bestyrelsen" og snitflader for opgaver i huset
- Brandregler, Driftsjournaler ved arrangementer. Større stævner. Sikkerhedsopgaver.
- koordination
- Personlige møder Telefonmøder Telefonbesvarelser Mailbesvarelse Udarbejdelse af ansøgninger Opdatering af hjemmeside
- teknik
- ifm eksterne arrangementer benytter jeg frivillige klubmedlemmer til forskellige opgaver. Det kræver instruktion og fordeling til hvert arrangement
- Laver opgave fordeling iht til deres arrangementer.
- Få tingene til at glide i det daglige arbejde med frivillig idræt
- Brugerrådsmøder med forberedelse og efterarbejde. Sparring. Anerkendelse
- Udvikling af aktivitetstilbud i forhold til borgere.
- planlægning - hvilke opgaver har vi, hvem skal kontaktes? Hvem kontakter?
- At sikre at de frivillige tilbyder det som plejecentrets beboere/leder ønsker. At anerkende det arbejde de laver ved at vise interesse når de kommer, møder og arrangement for dem.
- Deltager i bestyrelsesmøder, underholdningsaftener, etc.
- Vi har en aktivitetsmedarbejder, som har al kontakt med de frivillige. Derfor er min del af kontakten mere motiverende, anerkender det arbejde de gør, roser og takker.
- Det er mine medarbejdere som står for alle de nævnte ting i dagligdagen. Mit arbejde består hovedsageligt i at udstikke rammerne, udvikle nye veje for rekruttering og ikke mindst anerkendelse af de frivillige og indgåelse af aftaler.
- at sikre dem nogle ordentlige rammer at arbejde under.
- Som overordnet leder er jeg italesættende i medier og andre fora for at tiltrække frivillige. De enkelte ledere i de enkelte centre står for den øvrige planlægning sammen med en tovholder i hvert hus.
- Samarbejde - sparring - gensidig videndeling
- fagligt samarbejde
- Synes det er vigtigt at holde motivationen oppe for de frivillige. De gør et godt stykke arbejde, som jeg gerne ser som en fortløbende proces. Så alt går gennem deltagelse og dialog.
- Dem jeg har haft kan ikke rigtig klare sig selv. Skal have meget specifikke opgaver.

- Det handler meget om at informere og være bindeled mellem personale og frivilligegruppen. Der kommer langsomt til også at være en del "social" ledelse af gruppen. Vi laver desuden undervisning x1-2 årligt og jeg deltager i de månedlige møder
- Da jeg er leder for 8 plejecenter, er det både den overordnede frivillighedspolitik i kommunen og sparring til de medarbejdere der har med frivillige at gøre i det daglige.
- Samspejlet mellem medarbejdere og frivillige.
- Hilse på. se at de er der. Vise rundt og sætte nye ind i opgaven. Koordinere opgaver. Holde fællesmøder, skrive referat. Sørge for rigtige adresser og telefonnr.
- sparring og ideudvikling
- Som øverste leder er min tid brugt mest på det organisatoriske plan, min leder af medborgerhuset bruger næsten al sin tid på de tidligere nævnte aktiviteter. Synes der er forkert at sige ledelse af frivillige - synes det bør hedde samarbejde og facilitering
- Ældreområdet har ansat en frivilligkoordinator til at fremme og igangsætte samarbejdet med frivillige. Jeg er overordnet ansvarlig for dette arbejde, og indgår både på detail og strategisk niveau i arbejdet i distriktet, hvor der er en hjemmepleje/døgntilbud og 2 plejecentre samt et daghjem og et brugerstyret dagcenter.
- Jeg bruger rigtig meget tid på at give de frivillige opmærksomhed, de meget store forventninger til at de bliver set.
- der er stor vægt på organisering og på at tage sig af dem, når de er her
- Det er meget nyt. Indtil videre bruges der flere mandetimer på drøftelser om forventningsafstemning, besvarelse på spørgsmål fra Væksthus og frivillighedskoordinator.
- anerkendelse
- i ældreaktiviteterne holder vi møder med brugerråd og frivillige om aktiviteterne og fordeling af opgaver mm (De 50 er fordelt på 4 institutioner)
- Deltager i møder og arrangementer over året med institutionens venneforening
- Ideudvikling, planlægning af projekter, fundraising, afvikling af arbejdsdage og lign.
- deltager i deres månedlige møder, laver aftaler om aktiviteter for beboerne, reviderer samarbejdsaftalen, står til rådighed hvis der er spørgsmål som vennekredsen har brug for at få afklaret.
- Indtænke opgaver. Kontakt til organisationer
- det er på det overordnede planlægningsmæssige område, jeg samarbejder med de frivillige
- vores frivillige har brug for ros og anerkendelse. jeg holder dem orienteret om hvad der sker på området med årsopgørelser, udviklingsplaner mv.
- Hjælper unge uden fritidsaktivitet, ud i det organiserede foreningsliv. Introduktion af den unge for den frivillige & sparring i forhold til vedkommende - der ofte ikke er foreningsvant.
- overordnet organisering af indsats og bane vejen for flere frivillige
- kontakt , info det netværk den frivillige kommer fra , holde kontakt " linien varm "
- Der kommer rigtig mange frivillige i huset. Det er meget vigtigt at de får et skulderklap når de er her. De forventer at jeg som leder har tid til at snakke med dem, også om deres private problemer. En del af de frivillige der er i huset kommer både som frivillige men i høj grad også fordi de selv har brug for komme ud og være sammen med andre. Der er ofte små konflikter som jeg må tage del i, det kan være mellem de frivillige eller i forhold til brugerne eller personalet
- jeg bruger tid på at sparre med dem fordi de som frivillige er meget værdsat
- Jeg ringer og bestiller ved våge tjenesten.

- Rekruttering er en forudsætning for det frivillige arbejde, men også forventningsafstemning og konflikthåndtering fylder en del. Området er spændende og udfordrende for lederen med megen ledelseserfaring.
- Det er meget tids- og situationsbestemt. For få måneder siden brugte jeg meget tid på konfliktløsning. I dag er det anderledes.
- Vi har to gange om året fællesspisning med vores frivillige.
- En særlig opgave. Madlavningshold er betalt og udført i samråd med frivillige 2 gange om året. Lederstøtte og opfølgning på noget som fungerer godt.
- Samarbejds møder med den frivilligorganisation vi samarbejder med. dette m.h.p. at styrke vores brugeres interesse for det frivillige tilbud.
- hvad går opgaverne ud på og hvad forventer vi af hinanden, og det ansvar der følger med
- Deltager i arrangementer som vært. Ledelse af frivilligkoordinator. Mødeaktivitet
- Ældreområdet råder over 2 frivillighedscoordinatorer, der har det tætte samarbejde med de frivillige, både i forhold til koordinering og udvikling af nye aktiviteter. Overordnet ledelsesmæssigt bruges tiden primært på at sikre/gøde samarbejde med foreninger, strategiske målsætninger, politikdannelse m.v.
- vores frivillige fordeler selv deres opgaver er organiseret selv hvor de har en formand og undergrupper med tovholder. Jeg bruger tid på at fortælle dem hvor værdifulde de er og hvor glade vi er for dem.
- de har nogle forventninger som vi ikke altid kan indfri ex. typer af borger. eller ting som kan stå til rådighed.
- Jeg syntes spørgsmålene er forkerte jeg er ikke leder for nogle frivillige men vi samarbejder med bla. Røde kors som har deres egen organisation og ledelse
- sparring, koordinering, information af medarbejdere, der har den daglige kontakt med frivillige
- Jeg er overordnet leder af ledere. Det er mine afd. ledere, der har den direkte kontakt til de frivillige
- møder med frivillig organisationer under Sind og Blå Kors og samtaler med en af mine medarbejder der får løn for 4 timer af sit ugentlige arbejde i en idrætsforening for psykisk syge - er formand for foreningen, stifter og afholder hold m.m. Samtaler med medarbejder i forhold til koordinering af opgaverne med kontaktfamilier til psykisk syge (ganske lidt tid/pr. år)
- De frivillige jeg samarbejder med er rent fysisk ikke tilknyttet min arbejdsplads, men samarbejdet er tilstede omkring en borger som har en frivillig tilknyttet. Ligeledes lokale varmestuer hvor vi har fælles klientel.
- At få dem til at forstå de problematikker, vores borgere har og hvorfor de agerer som de gør, at de nogen gange vil deltage og andre gange ikke vil. At de forstår borgernes sygdomme og funktionsnedsættelser. Hvorfor de er på et plejecenter.
- mødevirksomhed
- undervisning og introduktion til de udfordringer der kan være i at møde mennesker der er psykisk sårbare eller har en psykisk lidelse
- Jeg sidder i en overordnet ledelsesposition og min opgave er i høj grad at bane vejen for at der indgås konkrete aftaler mellem medarbejdere og frivillige foreninger. Jeg afvikler derfor møder med paraplyorganisation som selvhjælp og frivilligcenter.
- Jeg har ansat 2 aktivitets- og frivillighedscoordinatorer, der varetager samarbejdet i hverdagen. Området har således meget høj prioritet.
- koordinering
- Kontakt, at de føler sig set, viser interesse, møder
- Samarbejde og planlægning af fælles informationsmøder

- Samtale, støtte
- Ansvarlig for budget (i projektperiode) og ledelse i forhold til udviklingspædagog, som varetager uddannelsesprogram og deltager i bestyrelsesarbejde.
- Har brugt tid på at lave en pjece for at rekruttere flere frivillige
- mit arbejde med frivillige er i sin spæde opstart og derfor er min besvarelse lavet ud fra mit forventede tidsforbrug ligesom omfanget af brugen beror på en forventning. Min opgave er at skyde samarbejdet og projektet med frivillige fra pædagogseminariet i gang og min tid bruges på at skabe kontakten og formulere en målsætning og en vision for projektet
- Viser interesse og snakker med dem, så de føler sig værdsatte
- På kultur- og fritidsområdet hersker armslængdeprincippet i udpræget grad. Ikke nok med at tilbud og muligheder er placeret i tredje sektor - frivillige (aktive borgere)deltager og er parthavere i fordeling af offentlige midler (tilskud og puljer).
- Jeg er leder for 2 aktivitetscentre og 2 aktivitetshuse, hvor jeg har ansat personale til aktivitetskoordinering for ca 650 medlemmer med ca 175 frivillige vejledere. Mine opgaver drejer sig primært om møder med brugerrepræsentanter - afstemning af forventninger, konflikthåndtering og vejledning.
- At få løbet frivilligindsatsen i gang
- Forventningsafstemning i forhold til lovgivningen herunder tavshedspligt m.v. Forventningsafstemning om antallet af flygtninge herunder or. om nationalitet.
- Den anvendes især til at sparre det personale som har den tætteste kontakt med de frivillige. Derudover bruger jeg en del tid på at styrke brugerindflydelse.

4. Hvilke fordele ved samarbejdet med frivillige har du konkret oplevet? Markér gerne flere svar - Skriv gerne om eventuelle andre fordele:

- merværdi i forhold til borgernes holdninger til biblioteket
- Samarbejdet med de frivillige har været en uvurderlig berigelse af biblioteket på mange felter. Nævnes kan især: -På de "åbne" biblioteker er det muligt at møde en frivillig fremfor at træde ind i et mennesketomt lokale. -De frivillige bidrager som partnere eller biblioteksbrugere par excellence med en masse gode ideer. Ideer som biblioteksorganisationen ofte ikke selv har tænkt på som muligheder. En fremtiden med et øget samarbejde med frivillige giver muligheder at løfte opgaver på en anderledes måde og - især - på tværs af faggrænser med f.eks. sundheds- og socialområdet. Mulighederne er legio.
- Merværdi i opgaver, f.eks. når de frivillige ved udbringning af materialer også bliver en slags besøgsven som kan hjælpe med små praktiske ting. Tålmodighed over for de allersvageste IT-brugere, som vi ikke selv ville kunne give så meget tid.
- her går svaret på Lokalhist. Arkiv hvor de frivillige selv bidrager med stor viden
- Kan løfte et arrangement. Gratis. Stort engagement
- god kontakt til / samarbejde med nær/lokalområdet
- Vigtigt at have kontakt med omverdenen, det bidrager rigtig positivt. Særligt i forhold til kommende beboere som kender stedet fordi de ofte har været her som besøgende eller frivillige. Det gør noget rigtig godt for de frivillige, som oplever at de kan glæde andre uanset om det er en stor eller lille opgave de løser. De indgår i et fælleskab.
- De frivillige står ikke i daglige udfordringer ifm. beboerne. Når de er her spreder de glæde og hygge. Vi kunne ikke lave de arrangementer, som vi gør, hvis vi ikke havde de frivillige til at hjælpe os.
- Hjemmet bliver et levehjem frem for et plejehjem

- Synes jeg har vinget de vigtige af, så om der lige skulle være mere?
- Rigtig dejligt at have nogle hænder vi kan ringe efter ved specielle lejligheder.
- De kommer ofte med et åre langt kendskab til nærområdet og de ældres historie, og kan dermed bidrage med at knytte både nye og genoptage gamle sociale bånd
- en del af vore frivillige kommer ikke meget i vores hus, men i borgernes hjem. Jeg er ikke i tvivl om at borgerne er meget glade for deres indsats også.
- Arbejdet med frivillige har også en forebyggende virkning for frivillige selv. Der er borgere, der er alene og kan have svært ved at "finde en plads i lokalsamfundet" frivilligt arbejde kan give dem en opgave at stå op til og udvikle sig i. De frivillige organisationer og lokaleenheder er gode sparringspartnere for udvikling og de har en godt kendskab til lokalområdet og de ressourcer, der findes.
- Ældre har nogen gange lettere ved at tale med andre ældre om særlige ting, der kommer personalet til kort.
- Skal lige prøves først.
- De udfører opgaver, som ellers ikke var blevet løst.
- Lokalt ejerskab - stolthed ved at have været med til at skabe lokale projekter - godt for kommunens omdømme.
- er med til at give plejehjemsbeboerne indhold i hverdagen
- De frivillige aflaster med opgaver så det faste personale får flere muligheder at gå fra til børnene
- Vi sætter fokus den kulturelle del, både den vi giver, men også på den vi får
- giver baggrund for at den ældre stadig får snakken udefra lokalområdet. såfremt en borger farer vild er de flinke til at ringe til os eller følge tilbage opsnapper ,hvem ude i sognene der kan have behov for opmærksomhed pga ensomhed ,demens eller andre betydelige skavanker
- Samarbejdet med frivilligorganisationen understøtter aktiviteter vi ellers ikke kan iværksætte, da de ikke ligger inden for opgaven. På den vis kan frivilligorganisationen medvirke til at organisationens brugere knytter an til nye vigtige sociale netværk.
- Vores patienter har så komplekse problemstillinger, at Røde Kors-damen kan bistå med at skifte vand på blomsterne og handle i kiosken. Røde kors-damen ville helst servere kaffe og socialt samvær i den forbindelse - har haft svært ved at forstå specifikke faglige problematikker.
- nogen frivillige fylder meget og tager mere tid end de giver, andre er gode og blander sig kun i det de skal. det kan være svært for nogen at de er frivillige og ikke medarbejder som har andre vilkår.
- Der er ingen frivillige på min arbejdsplads, men målgruppen opsøger selv/ sammen med arbejdspladsen medarbejdere frivillige organisationer i nærområdet. På denne måde anvender arbejdspladsen de frivillige
- Vi arbejder ikke med frivillige på min arbejdsplads i stedet for arbejder vi med konceptet brugermedarbejdere. Brugere der får meningsfulde opgaver i et ligeværdigt samarbejde med de fagprofessionelle. Det er i forhold til praktiske opgaver såvel som ansvar for holdaktiviteter i vores § 104 tilbud. På sigt har vi planer om at det skal bredes ud til også at virke i forhold til § 85 i eget hjem. Så psykisk sårbare der ønsker det, får mulighed for at få hjemmebesøg af ligesindede som de kan spejle sig i. Dette skal foregå i et ligeværdigt samarbejde med de fagprofessionelle. Dvs. sammen brugermedarbejder og fagprofessionelle bliver støtte foranstaltningen noget helt unikt.
- De frivillige hos os er repræsentanter fra organisationer som underviser og fortæller om tilbud eks osteoporose og diabetes
- Det er dejligt at de er der, giver et bust til huset
- supplement til at løfte velfærdssamfundets udfordringer.
- Egne oplevelser inddrages, støtter.

- Svaret omfatter alene de dele af samarbejdet, hvor undertegnede er direkte involveret (samråd, samvirker og udvalg) - ikke tilbud i foreningsregi, hvor hovedaktiviteten foregår i fritiden. EJERSKAB er kodeordet!
- De frivillige kan skabe liv og sammenhæng, hvor de stærke hjælper de svage. Landsbykulturen med fokus på fællesskabet bæres med ind i vores centre og giver liv og aktivitet for alle.
- vi har ikke den direkte kontakt til de frivillige da de fungerer som besøgsvenner ude i hjemmeplejen. Det er bla. Røde Kors som styrer dette. De frivillige bruges også som ledsagere når vi har nogen som ikke selv kan tage til undersøgelser osv. Vi har en liste over ledsagere som vi kan ringe til hvis behovet opstår
- Stor forebyggende virkning også på de frivillige selv.

5. Har du oplevet konkrete problemer i samarbejdet med frivillige? - Nævn gerne eksempler på eventuelle konkrete problemer i samarbejdet:

- nej ingen problemer men masser af udfordringer
- men det kan komme også i forhold til det faste personale. Det er ret nyt for os endnu
- Problemer med prioritering af opgaver. Problemer med hvem der er ansvarlig for de opgaver de frivillige løser.
- En stærk selvbevidsthed - nærmest ejerfølelse - til det pågældende arbejdsområde (lokalhistorisk arkiv)
- Ikke store problemer, men fx én, som ikke er helt stabil nok - og en anden, som føler sig lidt for dygtig til at tage sig af de svageste, som opgaven ellers lyder på.
- Man kan ikke altid regne med, at de gør som aftalt, og det er ikke altid, man får besked, så man kan lave en plan B
- Adfærd og tror de kan ændre på simple sikkerhedsregler. Truende adfærd
- Store forventninger og krav til de ydelser og faciliteter der stilles til rådighed.
- Nogle få frivillige er altid forventningsafstemt fra foreningerne om deres og vores rolle i forhold til udførelse af arbejdsopgaverne på idrætscenteret - det gælder for øvrigt også nogle af de uorganiserede. Det kan være, at de "bare" tror at de kan fjerne en væg i et lokale eller "bare" sætte nogle nye redskaber op på idrætscenteret.
- For mange kvinder sammen dur ikke
- Ændrede vilkår, for gratis ydelser til foreningerne gav så stor misnøje hos foreningerne at det tog 2 år at genoprette positiv omtale af institutionen.
- Nogle af de frivillige fra foreninger har haft en bestemt, fastlåst holdning til hvad de vil yde, uanset om det er et ønske fra modtagerne af det frivillige arbejde. Det har været et problem at de ikke har villet lytte til hvilke behov for samvær der var efterspurgt.
- Ja. Kun kortvarigt i opstartsfasen. Dialogen er rigtig vigtig, afstemme forventninger og formidle dette til beboere og pårørende.
- Har vanskeligt ved at omstille sig til at de ældre har individuelle behov. Vil helst lave aktiviteter hvor alle deltager.
- Forståelsen af den kommunale sammenhæng. At noget kan virke ligetil, som ikke kan gennemføres pga andre forhold uden for den frivilliges arbejde. At man tror man kan have en adfærd som det passer én når man er frivillig, hvilket går ud over andre frivillige eller borgere. At foreninger tror vi kan gøre en masse ting, som slet ikke er vores ydelser eller inden for vores serviceramme. Interessekonflikter
- Der er forskellige forventninger til, hvad der er frivillighed og hvad der er foreningsarbejde.

- Der er problemstillinger der skal tages hånd om og løses. Det er en naturlig del af samarbejdet med frivillige. I det daglige er det de lokale ledere der håndterer dette.
- Man har forskellige forventninger til hvilke ydelser organisationen burde løse
- De stiller store krav til arbejdspladsen
- Samspil mellem beboere og frivillige fungerede ikke . Det var svært at få sagt.
- Små samarbejds-mæssige problemer
- Der er ikke så mange og det kræver en god gruppe for at være selvkørende.
- Manglende tid til dialog mellem frivillige og medarbejdere.
- Frivillige som ikke har kunne samarbejde, hvor jeg måtte mægle imellem dem eller "bortvise" en part
- Når det ikke harmonerer med arbejdspladsenes rutine og regler
- Somme tider er der ikke forståelse for beboernes situation og helbredstilstand.
- Nogle gange glemmer de frivillige at de er med ikke for deres egen skyld men for at yde en indsats. Hvis behov kommer først?
- Grundet det beboerklientel der bor på denne institution, er det meget få frivillige der magter dette.
- synes ikke det har været problemer, men det er vigtigt man afstemmer forventningerne hinanden imellem
- Kommunen skal være opmærksom på, at samarbejde og spilleregler ikke er som, når der samarbejdes med offentlige personer. De faglige organisationer kan spænde ben for det frivillige arbejde og ikke alle uorganiserede frivillige kan forstå, hvorfor vi må takke nej til deres indsats. Der pågår ingen stationære problemer i.f.t. samarbejdet, men ved opstart skal man være opmærksom på de ændrede spilleregler
- Vi havde ikke samme forventninger til det færdige resultat.
- ikke andet en småting vi kan snakke os ud af
- Svigt, efter aftale om besøg
- ja desværre har der været nogle misforståelser i samarbejdet med personalet
- Det er meget ressourcekrævende at have frivillige
- Det er ikke store problemer, men det kræver en stor indsats at få det til at fungere med frivillige. De stiller krav om deres forhold. De gør det ikke kun for deres blå øjnes skyld.
- Personalet udviser ringe respekt og forståelse for at de frivillige gør en vigtig indsats for beboerne
- De organiserede kan føle sig trådt over tæerne, da vores frivillige ligner deres
- Indbyrdes uenighed om hvem der er "mest frivillig" og hvilke grupper, som er de vigtigste. Manglende samarbejde grupperne imellem.
- adfærd i forhold til beboere. der kan være problemer med forståelse af dårlige beboere adfærd hvis de fx. forstyrrer ved aktiviteter. det kan være kommunikation med beboere, hvor de taler ned til beboere eller over hovedet på beboere. Men alt i alt meget små problemer i forhold til gevinsten.
- oplevet nogle få gange at en frivillig der er overkvalificeret dvs. har en uddannelse der matcher det faste personale har det været svært for den frivillige at have en anden rolle end det uddannede faste personale
- indbyrdes konflikter i frivillige gruppen, men heldigvis sjældent
- Svært at komme ind i en forening - tager lang tid at kommunikere foreningen rundt. Forskellige interesser der udløser forskellig engagement.
- De ønskede ofte at tale med mig(forstander)om deltaljer, selv om det havde kontaktpersoner, efter at have en afd. sygepl. som tovholder , holder de sig mere til kontaktpersonerne

- Ja hvis ikke de frivillige er enige om hvordan opgaverne skal varetages eller hvis nogen af de frivillige vil bestemme hvordan de andre skal løse en given opgave.
- Manglende respekt og forståelse for grundlæggende spilleregler for offentlig virksomhed
- få problemer, men f.eks ikke kendt grænser for hvad den frivillige måtte gøre f.eks efter endt introduktion er vedkommende stoppet f.eks at der mangler anerkendelse/forståelse for at afdelingen også er en arbejdsplads
- det er altid svært når der opstår uenighed i gruppen det er også svært når en af de frivillige selv bliver ramt af demenssygdom
- En frivillig er blevet ved med at komme hos en beboer selvom beboeren ikke længere har gavn af besøget
- hvis man ikke afholder aftaler og melder afbud eller slet ikke afbud i sidste øjeblik
- De har følt sig uønskede, når faglige hensyn var påkrævet. F.eks vedr drikke-spise. Vi har lavet patientlister med relevante oplysninger/opgaver hver gang de kom. Listerne lades imidlertid urørte
- at de frivillige havde store psykiske problemer og det fyldte meget. også nogen som tror de har indflydelse på det daglige arbejde og den omsorg der ydes til borgerne, at de blander sig i ting der ikke kommer dem ved.
- Nogle frivillige havde svært ved at lade være at tale om egne problemer
- forventningerne imellem frivillige og medarbejdere skal nøje afstemmes, hvorfor er kørestolene ikke pumpede når vi kommer og skal gå tur, venter I ikke vi kommer, bare et enkelt lille eksempel. Frivillige skal have noget ud af at komme, de vil f.eks. gerne komme samme formiddag, fordi det styrker deres netværk. Det kan give problemer i forhold til rum til alle, og at det ikke er de frivillige som fylder mest. Kunne bruge frivillige alle dage.
- At de ikke mener at vi udfører vores arbejdsopgaver tilfredsstillende omkring den enkelte borger, og at vi i de konkrete situationer ikke kan svare tilbage på dette af hensyn til tavshedspligten
- De har lidt svært ved at tænke rehabiliteringstankegangen ind i forhold til borgerne i dagcentret, da de gerne vil servicere dem alle. De har et stort omsorgshjerte i forhold til brugerne.
- Desværre ser "XXX" os som en konkurrent og ikke at vi sammen skaber et fint tilbud til brugerne. Vi forsøger på flere vis at byde om til dans og håber stadigvæk at det vil lykkes.
- Forståelse for borgernes sygdomme og personalets faglige vurderinger.
- Ønskede pludselig aflønning
- fagorganisationer der føler et skred i arbejdet som tidligere blev varetaget af fastansatte
- Kræver dog en forventningsafstemning
- hvis der kommer for meget personligt op og ikke det generelle
- f.eks. overskridelse af kompetenceområde
- Samarbejdsproblemer blandt bestyrelsesmedlemmer.
- forventningsafstemning i forhold til kommunale opgaver og de frivilliges opgaver.
- Der har manglet forventningsafstemning.
- Der kan være problemer med at udbuddet af aktiviteter er svært at koordinere. Da der kan være flere arrangementer samtidig til samme målgruppe. Desuden kan det også være de samme frivillige der ønskes, så vi konkurrerer om de samme mennesker.
- Det vi oplever er nogle gange at foreningen bliver en klub for medlemmerne og at det er svært at motivere til nye tiltag som passer bedre til de beboere der nu er på plejehjemmen.

- Frivillige som ikke længere magter opgaven, men ikke selv er klar til at være nydere frem for ydere. Vedr. organisationer var det angående økonomi.
- kun få gange. nogle var for firkantede og ville kun det de selv bestemte.

6. Hvad var oprindeligt anledningen til, at din arbejdsplads begyndte samarbejdet med frivillige? - Andet, skriv hvad:

- Folkeoplysningsloven
- Vi startede med at arbejde med frivillige da vi fik midler fra Kulturstyrelsen til at starte et medborgercenter, med forskellige aktiviteter drevet af frivillige
- Politisk beslutning, at der skulle spares personale og arbejdet skulle overtages af frivillige
- Projekt under Kulturstyrelsen, Nethood
- statslig tiltag
- et nyt tiltag gjorde, at ideen var oplagt. Udsprang af et informationsmøde
- Vi har haft frivillige i de lokalhistoriske arkiver i mere end 30 år
- Der er en lang tradition for at frivillige deltager i lokalhistorisk arbejde
- Har fra tidligere job gode erfaringer med at lade frivillige producere lydavis.
- Blev i skrivelse fra Biblioteksstyrelsen opfordret til samarbejde med frivillighedsorganisationer
- Noget som vi altid er gået meget op i.
- De er en stor del af hverdagen og vil gerne have at deres idrætscenter består og yder derfor gerne et frivilligt stykke arbejde.
- Bestyrelsen for den selvejende institution
- Ved at samarbejde med frivillige kan vi udvikle anlægget hurtigere. Opnår en større tilfredshed og ejerskab af det udførte.
- De frivillige kommer fra foreninger der bruger hallen
- Jeg er i en idrætshal som bruges af de frivillige foreninger
- Et must hvis idrætsforeningerne og idrætsanlægget skal fungere til alles tilfredshed
- Idrætscenteret, der er grundlagt ca. 1952 er opstået på basis af frivillige og derfor er det naturligt, at dette samarbejde er der fortsat. Hovedafdelingen har over 4.100 medlemmer og der var i 2011 registreret over 450 frivillige ledere, dvs. trænere, bestyrelsesmedlemmer, hjælpere eller andre
- Frivillige i foreninger har jo altid kommet her
- En del af idrætslivet
- Sportsforeninger har deres egen organisation og er en vigtig brik når man driver en idrætshal ..de er udøvende og vi er det praktiske
- Af nød, vi mangler penge
- Foreninger har altid været varetaget en del af deres opgaver ved egne arrangementer
- Tradition
- Sportshallen er bygget af frivillige og det har altid været en stor del af den daglige drift
- idrætscentret er udsprunget af frivilligt arbejde
- Plejecentret har altid haft en kultur sammen med aktivcenter og køkken at det er vigtigt at være til nytte og gavn, når man alligevel kommer og spiser eller andet. Det at man bliver opfordret til at hjælpe

ligger der meget anerkendelse i. Vigtigt at vi som fagpersoner/ledere lægger mærke til de som kommer her og spørger om de kunne være interesseret i at hjælpe. Selv om det så "bare" er at folde servietter. Alle er vigtige og bidrager til fælleskabet.

- Nu opfordrer kommunen til et væsentligt større samarbejde med de frivillige. Kommunen stiller krav til os som ledere at vi skal lede de frivillige.
- Pårørende til beboere vil ofte gerne være frivillig, når deres ældre dør. På den måde kommer der nye til. Vores politik er, at selv om nogle af vore frivillige også er blevet gamle, skal de have lov til at komme, så længe de vil. De får opgaver som tilpasses deres formåen.
- fælles interesser for et emne Samarbejde med frivillige har været en naturlig del af livet i ældrecentre og plejehjem i rigtig mange år
- Har haft frivillige tilknyttet siden 1996
- Fik en henvendelse der gik på om de frivillige kunne låne et lokale i "vores" hus
- Der har altid været tradition for frivilligt arbejde her på plejehjemmet, gennem 35 år har tidligere ansatte og ressourcestærke pårørende ydet frivilligt arbejde, og for 30 år siden stiftet en støtteforening. Konklusion: Der er tradition for frivilligt arbejde her
- Vi er et Røde Kors Plejehjem med en Røde Kors bestyrelse, så det ligger lidt i kortene
- Jeg fik faktisk ideen fra psykiatriområdet og så er der ansat en frivillighedskonsulent i kommunen
- Centret udsprang i sin tid af en ældreundersøgelse, som viste et behov for et aktivitetshus for kommunens pensionister, hvor man også kunne være frivillig. Derfra er huset vokset
- XXX er født med frivillige. Det var en værdi for EGV da de byggede deres plejehjem, at der skulle være tilknyttet frivillige. Så vi har haft frivillige siden starten.
- Siden 1980 Har der været tradition for at bruge frivillige, hvordan det startede der, ved jeg ikke. De senere år er brugen steget også fordi de frivillige efterspørger opgaver.
- Har forsøgt med frivillige, men de måtte sige fra da det var for krævende psykisk
- Projekt i forbindelse med kronikerindsatsen i region midt blev startskuddet til endnu mere inddragelse end tidligere
- udviklingen i samfundet og samfundsdebatten
- kommunen arbejder med invitation og mental frikommunitanke. Der har i mange år været tradition for samarbejde med frivillige
- vi har samarbejdet m frivillige i alle årene, men samarbejdet er udbygget meget de senere år
- Vi har en støtteforening. Desuden beder vi af og til den lokale gruppe; "Det grå guld" om hjælp til arrangementer.
- Patienterne har god gavn af frivillige organisationer og det er primært det jeg har med af gøre
- en del af en løbende udvikling, som ikke har en fast form eller retning, men giver mening lige nu...
- I Vestjylland har der igennem mange år været tradition for vennekrede omkring plejehjemmene. Plejehjem og aktivitetscentre blev også set på som brugernes huse. D.v.s.de sammen med lederen og øvrige personale valgte hvilket indhold der skulle være.
- Blev kontaktet af den frivillige organisation
- Frivillige har gennem mange år været en del af integrationsarbejdet - særligt fordi integration også foregår efter kontoret/kommunen er lukket
- Mangeårig tradition inden for ældreområdet at samarbejde med frivillige omkring aktiviteter på pleje- og aktivitetscentre. "Ældre hjælper ældre" konceptet er grundlag for en lang række brugerstyrede aktiviteter på vores centre.

- kommunen forlanger igennem frivillighedspolitikken at vi skal gøre en indsats for at have frivillige til de aktiviteter personalet ikke når i hverdagen
- jeg er leder af en del af virksomheden
- Frivillige har mere eller mindre altid været en del af huset. Der er øget politisk fokus på det nu, og dermed også i ledelsen. Dette betyder også at vi i organisationen får øget fokus.
- De frivillige er en del af det netværk, vi hjælper borgerne med at skabe og vedligeholde relationer til
- Det organiserede samarbejde med Sind og Bedre psykiatri blev etableret i forbindelse med nedsættelsen af et psykiatriråd for år tilbage. Før dette besøgte vi hinanden ind i mellem uorganiseret.
- Invitation ud i nærmiljøet om frivilligt arbejde på plejehjemmet
- Blev bedt af en lederkollega om at varetage opgaven.
- Jeg arbejder i projekt og inddragelse af frivillige er indskrevet i projektansøgningen
- Der har altid været frivillige
- Institutionen er skabt i et partnerskab med en frivillig forening.
- Patientorganisationer kan være talerør for behov
- Gensidig kontakt med patientforening
- Tradition for og videreudvikling af involvering og armslængdeprincip.
- vi kommer hos mange ensomme gamle hvor vi kan se at de frivillige kan gøre en forskel
- bl.a. ønske om øget ejerskab for events.
- Har altid i min tid i Herning Kommune været en tradition. Har været ansat 20 år.

7. Eventuel kommentar (Ved udsagn):

- Grunden til at jeg ikke bruger så meget tid på frivillige er fordi at dette ansvarsområde er uddelegeret til de medarbejdere der står for de enkelte aktiviteter
- Det vil i stort omfang være de medarbejdere der er kontaktperson for de frivillige, der aftaler præmisserne for samarbejdet efter aftale med ledelsen om omfanget af opgaven. Med de forholdsvis få frivillige og de konkrete opgaver vi samarbejder om har der ikke været behov for at ledelseslaget er meget i kontakt med de frivillige. Flere frivillige og en bredere opgaveportefølje vil givetvis fordre overvejelser om et andet ledelsesmæssigt fokus.
- Det er en kliche at samarbejdet med frivillige kræver en masse tid. Dette er for det meste kun, når et samarbejde skal op at stå. Når de frivillige går "i drift" kræver samarbejdet ikke problematisk megen tid.
- Som markeret vil opgaven med at samarbejde med samt lede frivillige være uddelegeret til andre i organisationen. Graden af ledelse afhænger af om vi taler om organiserede eller uorganiserede frivillige.
- De frivillige bidrager med mange gode ting. Men mangler i høj grad fagkompetence, især når vi taler sikkerhed på arbejdspladsen, de springer for tit over hvor gærdet er lavest.
- Jeg opfatter det blot som en udfordring
- Vigtigt som leder at forholde sig til ledelse af frivillige, det er en opgave vi skal løse.
- Frivillige er guld værd på arbejdspladsen. De gør en stor forskel i dagligdagen på et plejecenter
- Fagprofessionelle og frivillige har ikke samme arbejdsområde, så de kommer ikke i konflikt over det. Problemet kan somme tider være, at vore medarbejdere skal arbejde hurtigt, fordi vore beboere skal være klar til et bestemt tidspunkt. Det kan være et problem somme tider.

- Der skal en investering i tid og opmærksomhed på ledelsesmæssigt Der skal være en stor åbenhed og kultur for modtagelse og inddragelse af frivillige. Vi skal helst derud hvor vi når til at vi sammen kan skabe effekt altså kommune, frivillige, frivillige organisationer og civilsamfund skaber effekt MED hinanden og ikke FOR..
- Jeg ser det som en god investering, at de frivillige får en god opstart.
- Arbejder i et område hvor "relationen" er lige så vigtig som "motivationen". Sikker på at dialog er nødvendigt, men som fagfolk kan man godt holde sig lidt i baggrunden.
- At have frivillige kræver stor ledelsesmæssig bevågenhed. Lederne i den afdeling hvor de frivillige er skal være om de frivillige som der er om deres øvrige medarbejdere. På den måde opnår man et positivt konstruktivt samarbejde.
- Igen grundet klientel kræves der speciel viden
- Det er svært at sige noget generelt om frivillige da de er meget forskellige både i baggrund, begrundelse for at være frivillige, ressourcer mm.
- Det koster tid og ressourcer at samarbejde med frivillige, de skal ses, høres og anerkendes for deres indsats ellers er det svært at fastholde dem, og der er mange andre ting de kan bruge deres tid på.
- Hvilke behov de frivillige har er meget afhængig af opgave og organisering. F.eks vågekoner i frivilligt regi (Røde kors), de varetager selv alle opgaver før under efter opgaver. Plejecenteret/hjemmeplejen skal sikre en god kommunikation og gode forhold under vågningen
- Der skal være en klar samarbejdsaftale, som begge parter kender og respekterer
- Når jeg svarer helt enig i andet spørgsmål, er det fordi jeg ikke har den direkte kontakt med de frivillige. Vi har en frivillig leder.
- vi har en velfungerende vennekreds og der er lavet en samarbejdsaftale der tydeliggør vennekredsens opgaver og kompetencer.
- Jeg er ikke tæt på ledelsen af de frivillige, da jeg har ledere under mig, der står for den del.
- det er nødvendigt at bruge ressourcer og tid til samarbejdet, men det er svært at finde dem i arbejdsugen. det er også en meget svær balance at de ikke føler jeg overtager som leder.
- for de veluddannede frivillige har der i nogle tilfælde været svært at finde sin rolle i institutionen
- Det ville gavne at undersøge samarbejdet foreningerne imellem - mange ting ledes af hver forening for sig. Måske der kunne laves fælles tiltag alle foreninger kan blive enige om. Rekruttering af frivillige til andre opgaver (it, reklame, rekruttering)for at tage et eksempel.
- Jeg synes der mangler det perspektiv , hvad siger den borger, barn, ung , voksen som jeg tilbyder en frivillig , som måske kun kan være der kort tid , i respekt og hensyn til borgeren skal det nøje overvejes hvad den frivillige løfter af opgaver , en borgers liv / udvikling må ikke være afhængig af frivillige , men må kunne stole på fuld faglig sparring , støtte , hjælp - kontinuerligt og uden risiko for at den frivilliges egne behov , fx som oplevet start på uddannelse , så falder den unges kontakt væk og man skal starte med en ny frivillig.
- jeg har ikke den direkte ledelse, men ser det som et tilbud til patienterne
- Spændende og udfordrende at arbejde sammen med frivillige.
- Ved ikke
- Det er korrekt, at det koster tid og ressourcer, men det giver også et positivt afkast.
- det er svært at tale om de frivillige som en homogen gruppe -de er snarere meget forskellige i deres grund til engagementet
- de giver meget til borgerne , men kræver bestemt også særlig opmærksomhed fra leder eller en anden udnævnt lønnet person. Her har de det allerbedst , når "hende selv"(lederen)deltager i deres møder og arrangementer for de frivillige

- De frivillige skal ikke ledes af mig, idet det tager de daglige ledere sig af.
- Vi har én medarbejder der har 2 timer hver 6. uge til at være tovholder for samarbejdet med de frivillige
- de kompetencer den frivillige har er af stor betydning for funktionen
- Hos os fungerer det rigtig godt, men de frivillige her er en gruppe med stor ressource
- Det er andre end mig der bruger ressourcer på de frivillige på min arbejdsplads
- Som tidligere nævnt ser jeg ikke lige nu at frivillige i vores organisation grundet konceptet med brugermedarbejdere, som jo ikke er frivillige da de er "brugere" af systemet. Disse skal som jeg tænker frivillige ledes på en helt særlig måde, da de deltager af lyst og frivillig og ikke som de ansatte der får løn for det.
- De frivillige ledes af den organisation de udspringer af. Jeg mødes 2 x årligt med de frivillige og deres leder hvor vi snakker stort og småt
- I vores konkrete tilfælde er de frivillige en ekstra ressource
- Har som sådan ingen erfaring i arbejdet med frivillige, idet jeg kun bruger frivillige til gæsteoptræden i cafe
- Jeg har en frivillig koordinator ansat på ½ tid - nødvendigt i forhold til omfanget.
- Tid og ressourcer matcher udbyttet
- Jeg giver gerne noget af min tid til de frivillige, vi får så meget tilbage igen,
- Det er givtigt at arbejde med frivillige. Men det er en opgave, der kræver ledelse, tydelig kommunikation og god tid. Frivillige skal ses og anerkendes. Men ikke nødvendigvis mere end lønnet personale, som også vokser af anerkendelse.
- Kan ikke svare på ovenstående spørgsmål da der er en organisation som har med de frivillige at gøre som vi bruger
- Frivillige er en stor glæde for vores ældre i kommunerne . Dem vil vi nødigt undvære og de gør et fantastisk stykke arbejde.

8. **Skriv gerne, hvad du eventuelt mangler for at føle dig klædt på til at lede frivillige:**

- Det ville være fint med kurser for medarbejdere, så de kan være klædt bedre på
- Kommunal afklaring om forskellige holdninger til frivillige - fx. om anerkendelse/"Alternativ valuta"
- Ved hjælp af midler fra Kulturstyrelsen er bibliotekerne i Ikast-Brande og Billund efter en snart overstået projektperiode ved at have en manual om arbejdet med frivillige samt et kodex for samarbejdet med frivillige færdig. Vi føler os derfor godt klædt på.
- Der mangler stadig en intern afklaring/erkendelse om grænserne mellem det fagprofessionelle og de frivillige. Måske ikke så meget i forhold til de opgaver de varetager i gdag, men mere om de evt. fremtidige opgaver
- I min kommune er man i gang med at bureaukratisere samarbejdet: formelle aftaler, journalisering af hver enkelt m.m. - samtidig med at man nægter at anerkende, at vi fx har forsikringsansvar.
- Tid
- mere viden i forhold til ledelse af frivillige både organisatorisk men også den enkelte frivillige
- Som idrætsleder igennem mange år føler jeg mig godt rustet til at have med frivillige at gøre i mit nuværende job
- Økonomi
- Har ingen behov for at skulle lede frivillige.
- Ligesom alle medarbejdere, skal frivillige have samme form for ledelse, nemlig en meget demokratisk og selvledende stil. Det er de små nuancer der gør forskellen
- jeg er leder for et hjemmepleje distrikt, så jeg har ingen erfaring med at skulle lede frivillige. Min erfaring er at vi samarbejder om hvilke opgaver de frivillige ønsker at påtage sig. Men generel viden om hele frivilligbølgen og om hvordan den kan håndteres så alle føler sig respekteret og værdsat med de forskellige kompetencer vi hver især kan bidrage med.
- Hvis de skal "ledes". Tror på at de på mange områder godt kan "lede" sig selv.
- Kolleger at sparre med samt forståelse og input fra min egen leder. Det er et såkaldt kan-tilbud og bliver nedprioriteret i forhold til skal-tilbud selvom vi løse mange vigtige funktioner for kommunens ældre borgere er et vigtigt tilbud i det samlede tilbud
- Jeg har arbejdet sammen med frivillige i 14 år.
- Jamen der er da fremlagt mere materiale til indføring af frivillige på arb.pladsen end der er på "almindelige" medarbejdere. Så det er ikke det det skorter på. Spørgsmålet er om den investerede tid kommer til at stå mål med det vi kan få.
- jeg ved ikke om jeg vil kalde det lede... jeg skal ikke "styre" dem , men samarbejder med dem - og ja initiativet er oftest på min banehalvdel.
- tid
- TID
- TID
- er ikke relevant, da de frivillige leder sig selv.
- mere erfaringsudveksling samarbejdsaftaler - vi er i gang i kommunen, hvilket ville hjælpe.
- Vi har en frivilligheds koordinator som arbejder med de frivillige.
- Jeg mangler viden på hvordan professionelle og frivillige kan samarbejde og indgå i teams med hinanden.
- afklaring af egen og min arbejdsplads holdning til brug af frivillige , at de ikke skal løse opgaver der almindeligvis kræves faglige kompetencer til .

- Kunne tænke mig et større samarbejde med andre der leder frivillige. Har selv forsøgt mig med at læse om ledelse af frivillige.
- Jeg leder dem ikke. Det gør vågetjenesten.
- Gensidig kommunikation til gavn for patient forløber på hospital og efter udskrivelse
- Der er ingen fokus på dette område, da det er så minimalt, at vi bruger frivillige
- Jeg har en af mine ansatte som står for de frivillige
- jeg mener ikke jeg skal lede de frivillige, men indgå i relevant samarbejde om konkrete projekter
- Tydelig markering i kommunen af forventninger til inddragelse af frivillige da det ligger i luften at vi kommer til at gøre meget mere af det.
- men jeg har ikke den tid der behøves - eller rettere, så er der grænser for hvor meget, jeg kan investere i 1 times frivilligt arbejde 2 gange om ugen
- Hvis der med ledelse mener at understøtte de frivilliges indsats.
- Det er svært at sige når det fungerer på stedet, hvis det havde været det modsatte ville kravene også have været højere
- De frivillige kræver noget andet og mere ledelse end medarbejdere, der er ikke de samme muligheder for at bruge ledelsesmæssige værktøjer, de er jo netop frie og villige, og ikke bundet i en ansættelsesforhold. Det har jeg fået erfaringer med hen ad vejen, men kunne rigtigt godt tænke mig flere værktøjer til hvordan opgaven gribes godt an, så de frivillige får den ledelse de har behov for, og den anerkendelse og motivation som jo er en del af deres behov. Jeg tænker at kurser eller temadage om ledelse af frivillige kunne skærpe opmærksomheden yderligere.
- Jeg mener ikke de ledig skal ledes af den ledende oversygeplejerske
- Jeg leder dem ikke
- De ledes andet sted fra. Men var de fast tilknyttet mig kunne jeg godt lede dem.
- Jeg er usikker på snitflade , at det netop er frivilligt og ikke arbejde der bør udføres af professionelle, skal defineres
- noget om hvad en frivillig må, hvis den frivillige er arbejdsløs. Hvordan man organisere de frivillige. Hvordan man kan skabe en forening og søge § 18 midler.
- Min rolle er kun som inspirator, men det er foreningen det bestemmer, hvad de vil lave.
- Ledelse og organisering - Grænse mellem fagpersonale og frivillige... beføjelser for de frivillige i forhold til fagpersonale. Kan de frivillige blande sig i fagligheden ... grænser når udførelsen af arbejdsopgaverne udføres af medarbejdere så de frivillige ikke mener de kan være direkte involverede
.....

9. Hvad gør du som leder for at understøtte det innovative samspil med de frivillige på arbejdspladsen? Markér gerne flere svar - Andet, skriv hvad:

- Jeg har ikke den direkte kontakt. Det har andre ledere.
- Jeg har ikke den direkte kontakt med de frivillige.
- fremmer dialogen mellem de frivillige og det faste personale
- Dialogen er vigtig i samspillet mellem de frivillige og virksomheden. Vi er gerne med i projekterne
- Men der er grundlag for udvikling også i min ledelse
- En del af samarbejdet er uddelegeret til brugerpårørenderådet
- Men jeg skal målrettet starte et samarbejde op.

- Der er ikke så meget samspil forstået på den måde, at de frivillige kommer og holder foredrag eller andre aktiviteter, de deltager ikke i plejen. Og eftersom der er en 35 årig tradition, kender alle deres roller, og vi oplever slet ingen problemer som ligger i de spørgsmål, der stilles, og vi oplever ikke behov for de løsningsforslag, der stilles i spørgsmålene - for selvfølgelig ville vi gøre nogle af de foreslåede tiltag, hvis der var behov derfor
- der er nogle kontaktpersoner blandt personalet, der tager hånd om de frivillige
- Ruster mine afdelingsledere også til ovenstående. Stor involvering er vigtig. Anerkender de frivillige for deres arbejde og brander dem udadtil, så de har en stolthed ved at være en del af XX. Åbner huset så andre kan komme ind og se hvad det vil sige at være frivillig på et plejehjem. Har søgt kommunens frivillighedspris i 2012, og de fik den. Det er vi alle meget stolte af
- Jeg arbejder meget på tydelig, letopfattelig, demokratisk kommunikation - på en fælles tavle, og ikke digitalt, da mange brugere ikke er online.
- Jeg har ingen fagprofessionelle medarbejdere - kun frivillige
- Vores koncept er meget veldefineret og afgrænset, og ledelsen af de frivillige kan derfor ligge hos en af mine medarbejdere. Frivillige kan ikke bidrage til vores kerneydelser.
- det er et vigtigt arbejds punkt
- Pædagogerne har fået uddannelse i at være mentor for frivillige og står for det
- Har ingen erfaring med at lede frivillige
- Min medarbejder der har frivilligområdet, står for det praktiske, kommunikationen, instrukser, aftaler o.s.v. Hun mødes ca 4 gange om året med alle de frivillige til en fælles kop kaffe og snak om hvordan det går. Nogle gange deltager jeg til disse møder.
- De frivillige i min org er en idrætsforening for ansatte derfor har det ikke noget med min ledelses opgave at gøre
- i tjenestetidsplanen for personalet bliver gjort opmærksom på ,hvornår de frivillige kommer og jeg forventer at de mødes positiv og med stort velkommen. Hvis der er en frivillig der er sart i tiden , fortæller jeg det til personalet. Gør meget ud af at de frivillige også har forskellige kompetencer og ønsker .dvs er talentspejder og sørger for at give udtryk for ,at der ikke er noget der er "finere" end andet.vi kan bruge alles kompetencer. nogle kan snakke med demente , en anden køre bus og en anden skubbe kørestol og drikke en enkelt øl ved købmanden osv.
- Inddragelse af de frivillige sker via medarbejdervalgt tovholder
- P.t. opfordrer jeg meget til samspil med værestedet grundet drastisk reduktion af åbningstiden af vores aktivitets og samværstilbud. Vi samarbejder nogenlunde med værestedet omkring overdragelse af brugerne dertil.
- Den Pædagogisk koordinator har ansvaret for samarbejdet med de frivillige på plejehjemmet
- ovenstående er det jeg forestiller mig at gøre hvis jeg får frivillig ind i i afd.
- regner med at skulle i gang med området
- De er i afdelingen om eftermiddagen, hvor jeg er gået hjem.
- arbejder ikke med det men ved hvor jeg skal henvende mig hvis vi har brug for frivillige. Vores arbejdsplads er folks hjem og der kan vi jo ikke bare sende frivillige ud og derfor har jeg ikke daglig kontakt til de frivillige
- De frivillige kører centerets kiosk hel uafhængig af hjælp. I øvrigt hjælper de med mange praktiske og i samværssituationer hvor de er sammen med en lille gruppe aktivitetsmedarbejdere
- Igen er støtten primært rettet til det personale der er ansat til denne opgave.
- I den lederrolle jeg har er der ikke mange frivillige som har direkte relation til mig

10. Hvilken rolle skal den politiske og administrative topledelse spille i forhold til din arbejdsplads samspil med frivillige og frivillige foreninger? - Andet, skriv gerne:

- kommunen har en proces om frivillighed kørende lige nu, skal udmunde i en frivillighedspolitik.
- kommunen har en frivilligpolitik
- Understøtte og anerkende
- Den skal medvirke til at fjerne bureaukratiske benspænd. Fx bør den presse regeringen til at ophæve de forskelle, der er i frivilliges rettigheder, alt efter om man arbejder for en kommune eller for en frivillig forening. Og hvis kommunen ønsker frivillighed, bør det også afspejles i budgettet, for det er ikke omkostningsfrit at have frivillige.
- Vigtigt at de ikke fralægger sig ansvar.
- Den skal virke motiverende for ildsjæle og ikke regulerende/kontrollerende for disse. Topleledelsen skal forstå, at det er hjerteblodet, der er drivkraften og ikke administration, indberetninger og møder. Topleledelsen skal forstå, at ildsjæle honoreres ved at få lov til at gøre ting, og at ildsjælene ikke forstår topledelsens "djøfferi". De tænder negativt af på regler, formynderi og begrænsninger og den sene arbejdsdag, henvendelser til embedsmænd tit medfører
- Kende til barriererne for arbejdet, være med til at nedbryde barriererne, som også ligger i aftaler og kontrakter for fx. lokaler. Så lidt bureaukrati som muligt
- Give mulighed for at prøve ting af og lade frygten for at frivillige overtager jobs, være explicit, på den måde at de skal opfordre til at vi skal løfte i flok.
- der skal være en relativ risikovillighed for topledelsens side, så græsrodderne selv kan få lov. Ellers bygger vi et nyt kontrolsystem op.
- Hvad gør jeg lige hvis min søn vil spille fodbold - hvor meget blander jeg mig i den relation. Sådan må det også være, når de borgere der ønsker at være en part i en klub.
- jeg så gerne fra centralt hold i forhold til generelle problemstillinger så som forsikringsforhold ved evt. skader, evt. muligheder for kørselsgodtgørelse til frivillige - vi er en stor landkommune, og man kan diskutere om vi kan forvente at frivillige ligefrem skal have udgifter på at være frivillige
- i samarbejde med frivillige skal der udarbejdes politikker, inddrage dem i forhold der vedr. det frivillige ect. Undgå top styring - undgå at kommunen kommer med færdige forslag ect
- stå for det administrative arbejde.
- give økonomisk støtte - det koster at have frivillige
- de skal blande sig mindst muligt i det ,der går godt uden at der er en masse papir derpå!
- jeg mener der skal være en balance mellem frivillighed og krav, når kommunen stiller for store krav eller anden retning som den fungerende taber de frivillige interessen, da det netop er frivilligt og hvis kravene bliver for store ændres det dermed til tvang og forpligtigelse, dette er efter min mening en faldgrube det offentlige er på vej til at falde ned i
- Den har formuleret en politik på området
- oprette en central frivillig afdeling
- Frivillighed kan antage mange former, men en strategi for området , vil være en god hjælp for de decentrale enheder til at gå i gang med samarbejdet med frivillige.

11. Hvorfor samarbejder I ikke med frivillige? Markér gerne flere svar - Andet, uddyb gerne:

- Vi er i gang med at organisere det - vi arbejder på at få IT-cafe'er op at stå i samarbejde med bl.a. Ældresagen - men også gerne uorganiserede frivillige

- vi har overvejet, men ikke fundet formen endnu
- vi er i gang via frivillighedskordinator med at se om vi kan finde frivillige til en funktion
- vi arbejder i øjeblikket på at inddrage borgere der er tilknyttet vores system i at være frivillig. der ud over benytter vi os af de etablerede tilbud i Kommunen, dvs. væresteder o.l.
- Det er meget på tegnebordet, vi er ved at udarbejde former for tiltag, hvor frivillige kan komme ind i børnehuse.
- Jeg er leder i et Intensivt Afsnit, hvor vore patienter/pårørende kræver personale med special viden.
- vi overvejer at starte et samarbejde op - men har ikke fået lagt det i rammer endnu.
- Sundhedsplejen har ikke opgaver vi mener kan udføres af frivillige, men vi har talt om det. Sundhedsplejen kræver en autorisation.
- Vi samarbejder endnu ikke, men har fået forespørgsler fra foreninger om vi kan se nogle områder, hvor de kunne bidrage. Vi er påbegyndt en proces ift. at se mere positivt på samarbejdet, og har givet forslag tilbage med ideer til de frivillige, fx børnepasning, "akut hjælp", økonomisk rådgivning.
- Vi afventer en retningslinje, der er ved at blive lavet i Regionen og derefter vil vi tage kontakt til en frivillig org. om hjælp til modtagelse af patienter i et akuthus
- Jeg er leder af vores frivilligkordinator indenfor ældreområdet.
- Der er ikke tradition for det. Etisk dilemma, problemer med tavshedspligt m.m.
- Vi overvejer det, men da vore borgere er i midlertidige pladser, er det svært at opbygge et netværk.
- Vi har det i tankerne/overvejelserne men intet er endnu effektueret.
- vi overvejer det, men har ingen erfaring med det
- Vi er i gang med at udvikle et samarbejde med frivillige i vores Akutte Døgntilbud, hvor borgere kan have midlertidigt ophold

12. Beskriv, hvordan de frivillige har givet nye idéer eller inspiration:

- f.eks. nye måder at drive lektiecafe. Samkøring af frivillige foreningers tilbud, nye former for arrangementer
- Jeg har fået blik for, at det har betydning for mange borger selv at bidrage til de konkrete ydelser - det er ikke noget, de gør, "fordi vi ikke har ressourcer". Det har fået mig til at drøfte nye ideer om inddragelse af frivillige i større dele af vores arrangementsvirksomhed
- Andre måder at give god service
- De frivillige har f.eks. født ideen om bogcaféer hvor frivillige og fagprofessionelle på skift fortæller om oplevelser med litteratur.
- De ser tingene på en lidt anden måde og er ikke så bundne af forudfattede meninger om, hvordan tingene kan gøres. Man kan sige at de måske ser lidt flere muligheder end begrænsninger
- ideer til indretning, arrangementer, nye tiltag, inspiration til vores arbejde generelt, nye inputs
- Social omsorg
- I måden hvorpå de hele tiden får nye ideer både i deres daglige virke men også i institutionens bestyrelsesarbejde.
- Det er de frivillige der bestemmer hvad der skal foregå så det er dem der kommer med forslag til aktiviteter
- Ny aktivitetsformer. Hvordan man kan udnytte ledig halvtimer. Sundere kost i cafeteriaet.
- Ved at de ser ting på en ny måde og ikke som vi måske som ansatte ser måske nogle faste rammer

- For eksempel ved opstillinger til Opvisninger hvor der er mange mennesker. Det har udfordret os på Brandsikkerhed.
- De kommer med ønsker hvis der er noget der er upraktisk
- Løsningen af opgaver rent teknisk til at styre fordeling af banetildeling. Rent praktisk i forhold til anvendelse af såvel maskiner som andet værktøj
- I en tid med nedskæringer på personalet pga af besparelser, er det opløftende at konstatere at mange klub-frivillige er klar til at bidrage til gennemførelse af mange aktiviteter, som det faste personale ikke længere har ressourcer til. Det virker for mig inspirerende i sig selv
- Flere og anderledes tiltag
- Nye ideer til motionsrum samt evt. krav om istandsættelse af inventar m.m.
- Indretning af opbevaringer af materiel.
- Når vi har arbejdsdag kan der komme mange forslag til nye ideer, da de har følelsen af at stedet er vores
- Det kan værre praktiske løsninger ifb med arrangement
- Forslag til forbedringer der tilgodeser en større gruppe brugere
- Nye idrætsgrene samt nye måder at bruge hallen på
- Jeg er leder for de frivillige på 4 ældrecentre med lokale traditioner. Ideer og inspiration fra de forskellige steder kan jeg videregive
- De har efterspurgt noget fagpersonel støtte til arrangementer, som helt konkret har gjort at vi har ændret vagtplan hos os.
- Venneforeningen ønsker at løse flere praktiske opgaver, så som oprydning, indretning, faste opgaver i forhold til dette. Hygge for beboerne og aflastning af personale.
- De kommer med friske øjne og ser på vores virksomhed som vi ikke har mulighed for fordi vi er så indforståede med hinanden.
- Forslag til ture ud af huset til glæde for beboerne
- 1. organisere det daglige arbejde anderledes 2. Mere udeliv på ældrecentret 3. Større fokus på hverdagslivet
- I dialog omkring ansøgninger til fonde og legater
- Andre måder at gribe arrangementer an på.
- Ideudveksling
- Det er de frivillige selv, der vælger aktiviteter. De byder ind med egne kompetencer af både praktisk og kreativ karakter. F.eks. har det skabt en mulighed for pårørende at tale med deres ældre over Skype, da en frivillig gerne ville muliggøre dette. Genialt og meget nyttigt
- frivillige har ud fra egen kreative interesser oprettet hold og afholdt temadage for andre brugere af vores hus
- ideer til brochure ideer til kampagner - fx at vi samarbejder om at få tjekket borgernes røgalarmer og uddeler refleksevenester til borgerne. Sociale arrangementer.
- nye måder at løse opgaverne på
- Nytænkning ift sociale aktiviteter for beboere. De frivillige handler uden langvarige overvejelser/diskussioner, som kan påvirke motivationen Ser muligheder fremfor begrænsninger
- Vågetjeneste
- De kommer med nye ideer til aktiviteter på centeret. bl.a. it undervisning, motion og andet

- Til at forebygge ensomhed, kedsomhed og hjælpeløshed
- Relationsarbejdet
- Træværksted Sammenspilsaftener
- De frivillige kommer ofte med gode ideer på temadage til evt aktiviteter. De inddrages ofte hvis der skal indrettes fælleslokaler osv
- Mere stolegymnastik i.f.m. rehabilitering
- Da de frivillige "kun" kommer 1-2 gange pr. måned, ser de tingene anderledes end hvis man som ansat er på institutionen dagligt. De inspirerer både ledelse og ansatte til at se tingene på nye måder og derved bliver der grobund for fornyelser og ændringer til gavn for både beboere, ansatte, frivillige og ledelse.
- I forhold til årlig tilbagevendende begivenheder, kommer de altid med forslag til hvordan vi kan gribe tingene an. De kommer med ideer til nye aktiviteter. På den måde har vi fået en frivillig der hjælper de ældre med IT en anden kører ture med vores bus. Det er kun fantasien der sætter grænser.
- De ældre i svømmehallen
- Der er opstået mange nye ideer ud fra frivilliges opfordring
- deltaget i samvær med pårørende og skrevet mails til pårørende med beskrivelse af oplevelser de har haft sammen - pårørende bosiddende i udlandet med sjældent kontakt.
- De frivillige er et godt supplement i udvikling af nye aktiviteter, der sker i dialogen mellem medarbejdere og frivillige. Samarbejdet med de frivillige betyder, at vi får et bredere perspektiv.
- Beboersangkor. Kortklub. Mandeklub m.v.
- Nye tiltag i folkekøkken, dvs samarbejde mellem børn og ældre i forbindelse med madlavning. Istandsættelse, forbedringer. Bedre kommunikation/imødekommenhed overfor nye i huset (da dette kan være et problem). Dog er der meget store forskelle mellem tolerancegraden i de forskellige grupper, hvilket er en daglig udfordring.
- ændrede strukturer og rutiner
- Ideer til aktiviteter for de ældre. At det giver ro bare ved at en frivillig sidder i dagligstuen og strikker. De ældre kan så beg. at tale om det de har lyst til. De nyder det uforpligtende selskab. Det er tiden der gives af frivillige der er godt for de ældre. Vi andre farer jo af sted efter noget andet hele tiden.
- Flere netværksgrupper er oprettet i privat regi. Frivillige underviser borgere med samme problemer som de selv har
- Kurser for borgere, cafemøder, åbne arrangementer
- vi har et mangeårigt samarbejde med dgi og nogle frivillige der har været træningshjælper, det samarbejde har inspireret til flere indsatser fx. uddanne idrætsinstruktører til at kunne træne og rumme lettere demente borgere vi har et tilbud til ældre enkemænd - tryk med nyt netværk hvor frivillige erfarne enkemænd tager ud til nye enkemænd og hjælper dem i gang igen
- Efter nedlæggelse af et daghjem, ny organisering af frivillige til at køre, passe og administrere kørsel med plejehjembus.
- Vi har en gruppe frivillige som har startet Motions Cafe op.
- De har igangsat eksempelvis kreative aktiviteter i klubbens værksteder og introduceret nye ting/aktiviteter for børnene, de unge og medarbejderne.
- De har med deres tilbud udvidet vores muligheder for de særlige aktiviteter de indgår i.
- vi har f.eks fået tilbud om IT hjælp til nogle af de visiterede brugere, der ikke selv har ønsket det, men som de holder meget af idag.

- Repræsentanter for de frivillige deltager i møder i vores arbejdsgruppe, hvor de kommer med gode ideer og forslag til nye tiltag, som de også søger puljemidler til.
- Nye aktiviteter er sat i gang via de frivilliges netværk. F.eks pasning af have er blevet en delvis frivillig indsats
- de har en anden måde at indgå i relationer med brugeren på. De er ikke altid så låst i deres tilgang, de er ikke en del af en byråkrati
- De ser tingene udefra, og er ikke så fastlåste i hvad der plejer at kunne lade sig gøre. Det har vist sig nogle gange at deres ideer som vi ikke troede på ikke var så dårlige endda.
- Vågetjeneste, fællesspisning og gåture
- Nye ideer til rammer, indhold og løsning af opgaver, også opgaver de ikke selv løser i dag
- Hjælp til at ligge budget og få lavet betalingsaftaler.
- Hvorledes vi uddeler mad i vores madordning
- Vi holder fælles møder hvor de kommer med ideer. Dette er isæt centerråd. Centerråd er på alle 4 centre. Jeg har 4 dagcentre hvor vi har et stor samarbejde med frivillige især på landet.
- Institutionens vision og koncept. Tænke mangfoldigheden ind i institutionen og signalværdien til forældrene og andre børnene oplever forskellige mennesker der har noget positivt at bidrage med. personalegruppen udvikler sig og fagligheden højnes og styrker arbejdsmiljøet.
- Gav gode ideer til hvordan vi kunne få mere leg/ bevægelse ind dagligdagen
- Nye måder at inddrage leg/bevægelse i dagligdagen
- spiseklub for ældre enlige mænd har giver god inspiration projektidé omkring følgesvende arbejde vi fælles videre med forskellige motionsaktiviteter eks gåvenner, motionsvenner arbejder vi videre med
- de foreslår udadvendte tiltag, der involverer lokalbefolkningen
- De spørger og tænker med på baggrund af deres sociale relation til beboeren og ser etik i mange af de opgaver vi løser
- En uddannelse af frivillige på tværs - udarbejdelse af problemstilling og uddannelsesforløb.
- Kommer med ny viden og inspiration - er fagprofessionel - ressourcer.
- Småt og stort i dagligdagen.
- Der er nogen der kommer med forslag til nye aktiviteter vi kan tilbyde. Når vi afholder møde har vi altid en god dialog omkring de kommende arrangementer, hvor de frivillige hjælper til. De ser noget andet som vi personale ikke ser, det kan være i forhold til hvem der arbejder godt sammen eller hvem vi ikke bør lade arbejde sammen.
- togbane, værksted mm
- de frivillige er kommet med forslag til indretning af vores terrasse . De frivillige kommer med ideer til sociale arrangementer
- Motion oprettet blandt eksisterende tilbud i lokalsamfundet.
- de ser altid nye vinkler på diverse problemstillinger De ser beboeren fra en anden vinkel end medarbejdere gør.
- undervisningsaftener
- det blev meget tydelig at det ,der bare er til glæde for en enkelt er nok.de ved lige præcis ,hvad der er af andre mindre ikke officielle ting ,der er at besøge ,- en landmand har en lille privat samling af gamle traktorer, de ved hvem der gerne vil invitere privat hjem til sang og rundtur i stor have, de ved hvilke privatpersoner ,der gerne vil arrangere højskoledage og hvem der kan være "praktiske grise". de kender de fleste fra lokalområdet og ved hvilke interesser eller arbejde de har haft.

- En forening er kommet med penge og vi har fundet en konkret opgave der egner sig og er afgrænset til et nyt tiltag.
- ideer til aktiviteter og arrangementer.
- Opbygningen af udleveringslokalet og sortering af tøj, legetøj m.v.
- det er en støtteforening, som kommer med ideer til arrangementer
- ideer til ændring af kultur konkrete initiativer dialog
- Indsatser på integrationsområdet - bredt opgaven ud og nye ideer er opstået
- aktiviteter
- Det sker i dialogen med dem, når vi drøfter hvad borgerne kunne have brug for og hvad der ymtes ligegyldigt
- Nye vinkler i arbejdet. Nye samværsmåder. Ting kan gøre på andre måder
- Ideudveksling i brugerbestyrelser,
- Weekend og helligdagsarrangementer for beboerne med sang, musik, hygge, lottespil, foredrag, sønderjysk kaffebord, så de er med til at bryde ensomheden specielt for de beboere som ikke får besøg. En del pårørende deltager også i disse arrangementer sammen med beboerne. De frivillige får megen ros for disse hyggelige weekendtiltag
- Værestedet Sind har en fantastisk flot hjemmeside og gør meget ud af at have mange interessante tilbud. Dette har været inspirerende. De gør endvidere meget for at have god åbningstid. De er gode til at lave arrangementer.
- Med de ideer de har haft til aktiviteter, som de vil varetage, f.eks frivillig gymnastik for borgerne, bading af småklager, gåture m.m.
- deres syn ind i organisationen er dejligt fri for barriere på hvad der kan lade sig gøre
- Det kan være med til at give borgeren/patienten en større grad af autonomi samt oplevet livskvalitet
- ofte har de en helt anderledes indgang til problemløsning
- Måden brugerne "ses" på. I det professionelle er vi tilbøjelige til at kategorisere efter funktionsniveau og graden af belastethed. I den frivillige verden betyder matchning og kemi mere og ikke i så høj grad om borgeren kan det og det.
- det var på en anden kommunal arbejdsplads på ældreområdet
- Opstart af IT-undervisning for ældre. Indretningsønsker. Aktivitetsønsker. Søgning af fonde til motionredskaber. Dialog om hvordan vi får så meget liv og netværkskabelse ind i hverdagen som muligt
- Ideer omkring babysvømning, graviditetssvømning, hverdagsskole mv
- Mulige tiltag i forhold til beboergrupper bringes frem i fælles møder, mange forskellige frivillige med deres forskelligheder bringer helt naturligt gode ideer i spil
- Til aktiviteter og rent holdningsmæssigt
- De kommer med mange forskellige ideer og giver liv i huset,
- de sætter sig ud over overenskomster etc. og bruger ofte et erhvervsaktivt liv som ballast og tilbyder ligesindede ældre en forståelse der munder ud i muligheder, der ligger indenfor de to parter faglige fællesskab
- Foregående spørgsmål er grundlæggende formuleret forkert. Man kan sagtens lade sig inspirere og få nye idéer på baggrund af mødet med frivillige/aktive medborgere, og man varetager for så vidt ikke den funktion, man skal, hvis ikke man er lydør. Snarere kan samarbejdet og udfordringerne heri give anledning til at man selv må være idérig og kreativ.

- Frivillige kan komme med forslag til nye aktiviteter. Der kan være indfaldsvinkler som stammer fra deres eget arbejdsliv - vinkler som hjælper med til at finde nye måder at løse opgaver på.
- De kommer med forslag til nye aktiviteter der kan sættes i gang
- Inspiration har primært gået på, dels tilgangen til det frivillige arbejde. De frivillige har arrangeret sammenkomster, ferieture m.v. til målgruppen
- I forbindelse med events oplever jeg frivillige med større kompetencer i forhold til frivilligopgaverne end mig selv eller ansatte - der gør de en stor forskel. Anerkendelse driver meget...
- andre måder at løse problemstillinger på