

EVALUERING AF FRIVILLIGSTRATEGI

MARTS 2016



**Holbæk
Kommune**

STRATEGI & UDVIKLING



Indhold

Frivilligstrategien – i korte træk.....	3
Siden 2012.....	4
Evalueringsens formål og spørgsmål.....	5
Læsevejledning.....	6
Samlet konklusion.....	7
Forslag til videre indsatser.....	8
Mulige veje at gå i forhold til de frivillige.....	9
Mulige veje at gå i forhold til organisationen.....	10
Baggrundsdata:	
Læsevejledning til baggrundsdata.....	12
Fokusområde - Frivillighed på alle velfærdsområder.....	13
Delkonklusion.....	19
Fokusområde - Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune.....	20
Delkonklusion.....	26
Fokusområde - Nemt og attraktivt at være frivillig.....	27
Delkonklusion.....	32
Metoder:	
Dataindsamling og metoder.....	34
Svarprocenter for spørgeskemaundersøgelser.....	35
Brug af interview.....	36



Frivilligstrategien - i korte træk

Byrådet i Holbæk Kommune vedtog i 2012 en frivilligstrategi. Med strategien ønsker byrådet:

- at skabe gode vilkår for de frivillige borgere, der ønsker at bidrage til fællesskabet.
- at styrke samarbejdet mellem frivillige og kommune, der hvor det giver mening.

For at lykkes med dette, er der i strategien nævnt en række konkrete tiltag.

Byrådet har med frivilligstrategien fokus på tre områder:

Frivillighed på alle velfærdsområder

- Kommunale medarbejdere og ledere skal tænke frivillighed ind i opgaveløsningen og dermed gøre samarbejdet med frivillige til en naturlig del af opgaveløsningen.

Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune

- Den frivillige indsats skal have værdi for alle parter (ansatte, bruger og frivillige). Den frivillige indsats skal være et supplement til den professionelle indsats – den skal ikke erstatte den.
- Medarbejderne inddrages i planlægningen af det frivillige samarbejde.
- Kommunens ledere har ansvaret for et godt arbejdsmiljø - også for de frivillige.

Nemt og attraktivt at være frivillig

- Rammerne for det frivillige arbejde skal styrkes, og de frivillige skal have bedre muligheder for at kunne løse fælles udfordringer og yde en indsats for deres medborgere eller lokalsamfund.
- Frivilligheden skal ikke hæmmes af unødigt bureaukrati og unødvendige krav.



Siden 2012

Hvad er nyt?

Byrådet vedtog i 2014 med 'En stærk medspiller' en organisering af kommunen i seks kerneopgaver. Opdelingen er inspireret af temaerne i Plan- og Udviklingsstrategien.

Temaerne i Plan- og Udviklingsstrategien er siden udbygget i forbindelse med en revidering og har været i høring i perioden 15. februar 2015 til 9. februar 2016.

Plan- og Udviklingsstrategien er langsigtet og tværgående og har fokus på politiske valg og pejlemærker for en fireårig periode.

Plan- og Udviklingsstrategien har som et af syv pejlemærker fokus på **engageret medborgerskab**.

Samlet set betyder det, at Holbæk Kommune inviterer borgerne til samarbejde på en anden måde end i 2012, da frivilligstrategien blev vedtaget.

Engageret medborgerskab er bl.a.:

- *Bedre rammer for frivillige*
- *Udvikle mulighed for at frivillige kan engagere sig på nye måder og nye områder*
- *Understøtte en organisationskultur, hvor der bliver inviteret til et samspil mellem frivillige og ansatte*
- *Anerkende og synliggøre det frivillige engagement*
- *Arbejde for gode fysiske rammer for frivillige og foreninger gennem de kommunale byggeprojekter*
- *Styrke foreningslivet med tilbud om kompetenceudvikling af foreningsaktive og netværksdannelse mellem foreningerne*
- *Benytte Holbæk Kommunes Fælles-skabere til at understøtte samspillet mellem foreningerne og kommunen fx i forhold til den sociale indsats*

[uddrag fra Plan-og Udviklingsstrategien 2015]



Evalueringens formål og spørgsmål

Evalueringen af frivilligstrategien skal give byrådet en status på kommunens indsats for og samarbejde med frivillige. For at samle op på, hvordan Holbæk Kommune skaber tilbud, der gør det lettere at være frivillig og på, hvordan Holbæk Kommune er i stand til at samarbejde med frivillige borgere, er relevante repræsentanter fra følgende parter inddraget i evalueringen:

- Foreninger
- Frivillige enkeltpersoner
- Ledere
- Medarbejdere
- Chefer
- Direktør
- Følgegruppe fra Hovedudvalget

Evalueringen svarer på følgende spørgsmål:

- *Hvad er de ansattes kendskab til frivilligstrategien og erfaringer med samarbejde med frivillige?*
- *Hvilken effekt oplever ansatte og frivillige, at det frivillige arbejde har haft for borgerne?*
- *Hvordan kan kommunens indsats for og samarbejde med frivillige styrkes?*



Læsevejledning

Konklusionen læses først
Konklusionen uddybes sidst i notatet

Som det første vil dette notat præsentere den samlede konklusion.

Konklusionen efterfølges af et afsnit om forslag til indsatser.

Dernæst følger et afsnit om mulige veje at gå.

Konklusionen relaterer sig til frivilligstrategiens tre fokusområder og disses delkonklusioner, som underbygges og uddybes sidst i notatet.

Sidst i notatet findes også de vigtigste metodiske betragtninger.



Samlet konklusion

Evalueringen viser, at kommunen er godt på vej med samarbejdet med frivillige. Men også, at der fortsat er brug for en målrettet indsats. Der er nu et godt udgangspunkt at arbejde videre ud fra. Samtidig må det tages til efterretning, at de tilbud, som kommunen på baggrund af frivilligstrategien har stillet til rådighed til de ansatte, stadig efterspørges.

Frivillige og Holbæk kommune samarbejder i højere grad end tidligere. Men der er fortsat behov for at fokusere på det gode samarbejde mellem frivillige og kommune. Det gode samarbejde kommer ikke af sig selv og derfor er der behov for en fortsat indsats.

I samarbejdet med borgere kan kommunens organisering i kerneområderne understøtte, at det bliver tydeligere, hvordan samarbejdet med frivillige understøttes.

De frivillige bliver frivillige af den årsag - at de vil gøre en forskel for andre mennesker. Derfor skal der skabes rammer for de frivillige, der er optimale for dem i forhold til denne motivation.

Der er forskel på frivillige og dermed også på, hvordan kommunen samarbejder med foreninger og med uorganiserede, frivillige enkeltpersoner. Der er behov for, at kommunen kan samarbejde med begge parter, men der er brug for en opmærksomhed på, hvordan samarbejdet med de enkelte parter bedst understøttes.



Forslag til videre indsatser

Konklusionen definerer et behov for at sætte ind på områder, der både drejer sig om, hvad organisationen kan gøre for et bedre samarbejde med frivillige og for, at der i det hele taget er frivillige at samarbejde med. Følgende er indsatser, som kan igangsættes på baggrund af evalueringen:

A – Indsatser i forhold til de frivillige

- Der er brug for flere frivillige
- Der er brug for nye typer af frivillige
- Der er brug for fastholdelse af frivillige

B – Indsatser i forhold til organisationen

- Der er brug for, at kerneområderne understøttes
- Der er brug for prioritering af indsatsen, så den bliver målrettet
- Der er brug for at skabe en god kultur
- Der er brug for fokus på effekten af indsatsen

På de følgende sider findes forslag til mulige veje at gå i forhold til de frivillige og i forhold til organisationen.



Mulige veje at gå i forhold til de frivillige

- FrivilligCenter Holbæk udvikler et koncept for en frivilligbørs, hvor frivillige, foreninger og virksomheder mødes 1-2 timer og udveksler ydelser (ikke penge). Frivilligrådet har anmodet om indsatsen.
- Mulighederne for netværk for frivillige, der ikke er tilknyttet en organisation eller forening, undersøges.
- Modtagelse af frivillige - også som enkeltpersoner – skal forbedres. Fælles-skaberne har en aktiv rolle heri og FrivilligCenter Holbæk kan i højere grad blive et sted, hvor interesserede borgere bliver præsenteret for mulige opgaver. Denne indsats ville kræve:
 - Synlig annoncering af frivilligjob, så frivillige kan se hvor fx foreninger har brug for frivillige. Denne oversigt er pt synlig på FrivilligCenter Holbæk.
 - Interessefællesskaber i Holbæk (fx trafik-netværk, kulturnetværk, venligboerne), så man som aktiv medborger let kan linke sig på et område eller en konkret sag.
 - Informationsmøder for nye frivillige.
 - Digitale løsninger bør undersøges og anvendes, hvor de fremmer kommunikation og dialog.



Mulige veje at gå i forhold til organisationen

Imødekommenhed og anerkendelse overfor alle frivillige

- Frivillige skal føle sig velkomne og de enkelte afdelinger på kerneområderne skal kunne tage imod alle tilbud fra frivillige, som vil bidrage. Vi skal arbejde med at gøre kommunale institutioner imødekommende og interessante for frivillige.
- Alle frivillige skal anerkendes for deres samarbejde med Holbæk Kommune. Der kan arbejdes på et koncept, der samler alle frivillige til fx en fest én gang årligt.
- Kerneområderne skal sætte samarbejdet med frivillige på dagsordenen ved fx at invitere lokalbefolkningen ind på institutioner/centre for at fortælle om dagligdagen og vise åbenhed overfor samarbejde. Dette gør det lettere for både organiserede og uorganiserede frivillige at byde ind.

Klare rammer for ansatte

- Den strategiske ledergruppe skal løbende understøtte medarbejderne indenfor alle kerneområder i hvordan frivillige imødekommes.
- Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvilke økonomiske rammer, der gælder for samarbejdet.

FrivilligCenter Holbæk

- Et velfungerende foreningsliv skal fortsat støttes fx via rådgivning om rekruttering og fastholdelse af frivillige.
- Rådgivning om fundraising til foreninger og frivilligprojekter.
- Der udvikles et forslag til, hvordan Frivilligcenter Holbæks indsats kan betjene forskellige typer af frivillige samt rådgive om og formidle flere forskellige typer af frivillige opgaver.
- En "Frivilligbus" kan besøge alle lokalområderne i kommunen, som en mobil udgave af FrivilligCenter Holbæk, der opfordrer til udveksling af ideer og muligheder for samarbejde mellem aktive borgere og kommunen.



BAGGRUNDSDATA



Læsevejledning til baggrundsdata

Byrådet har med frivilligstrategien fokus på tre områder, som også er udgangspunktet for opbygningen af dette afsnit med udvalgte baggrundsdata:

- Frivillighed på alle velfærdsområder
- Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune
- Nemt og attraktivt at være frivillig

Hvert fokusområde har tilknyttet et evalueringsspørgsmål, der er styrende for de spørgsmål, der stilles, i både spørgeskemaer og interviews indenfor fokusområdet.

Figuren nedenfor viser sammenhængen mellem evalueringsspørgsmål og fokusområder:

FOKUSOMRÅDER			EVALUERINGSSPØRGSMAÅL
Frivillighed på alle velfærdsområder	Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune	Nemt og attraktivt at være frivillig	
			Hvad er de ansattes kendskab til frivilligstrategien og erfaringer med samarbejde med frivillige?
			Hvilken effekt oplever ansatte og frivillige, at det frivillige arbejde har haft for borgerne?
			Hvordan kan kommunens indsats for og samarbejde med frivillige styrkes?



Frivillighed på alle velfærdsområder

Fra frivilligstrategien - formål med fokusområdet:

Kommunale medarbejdere og ledere skal tænke frivillighed ind i opgaveløsningen og dermed gøre samarbejdet med frivillige til en naturlig del af opgaveløsningen'.

For at kunne evaluere dette tager evalueringen udgangspunkt i, hvad de ansattes kendskab til frivilligstrategien og erfaringerne med at samarbejde med frivillige er.

Figuren nedenfor viser sammenhængen mellem fokusområde og evalueringsspørgsmål.



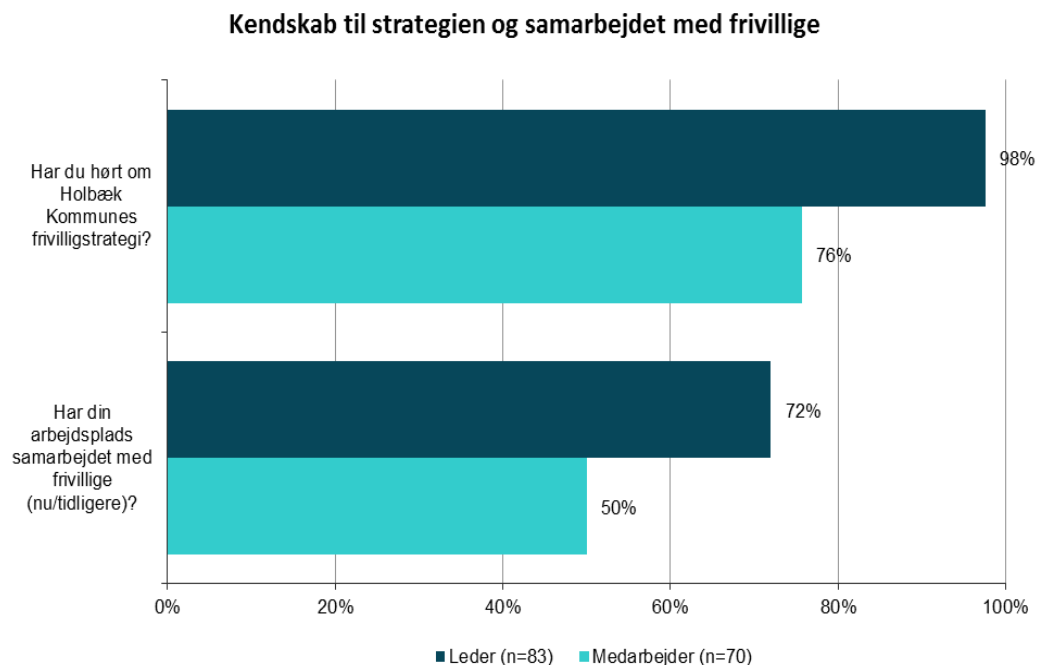
FOKUSOMRÅDER			EVALUERINGSSPØRGSMÅL
Frivillighed på alle velfærdsområder	Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune	Nemt og attraktivt at være frivillig	
			Hvad er de ansattes kendskab til frivilligstrategien og erfaringer med samarbejde med frivillige?
			Hvilken effekt oplever ansatte og frivillige, at det frivillige arbejde har haft for borgerne?
			Hvordan kan kommunens indsats for og samarbejde med frivillige styrkes?



Kendskab til samarbejde med frivillige?

For at afklare frivillighed på alle velfærdsområder, fokuserer evalueringen på de adspurgte ledere og medarbejderes kendskab til strategien samt på, hvor stor en andel af disse, der har samarbejdet med frivillige.

- Ledere har et væsentlig højere kendskab til frivilligstrategien end medarbejdere, men det er tilfredsstillende, at henholdsvis 98% og 76% har kendskab til strategien.
- I øvrigt viser evalueringen, at medarbejdere fra kerneområdet 'Aktiv hele livet' i højere grad har hørt om frivilligstrategien end de øvrige områder.
- En større andel af lederne end medarbejdere angiver, at de har samarbejdet eller pt. samarbejder med frivillige. Så generelt er kendskab, viden og samarbejde større hos ledere end medarbejdere. Figuren på næste side viser i nærmere detaljer, hvordan samarbejdet med frivillige er fordelt på de forskellige kerneområder.



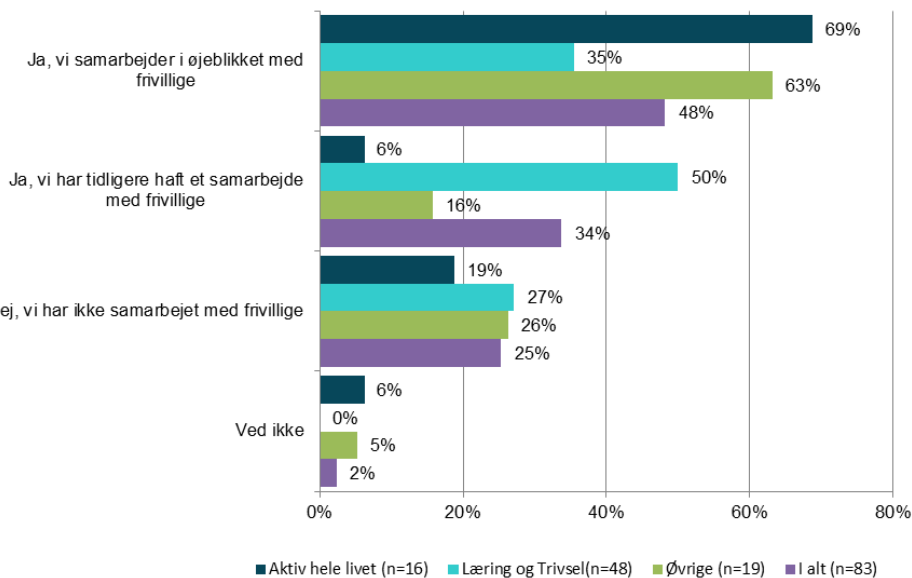


Frivillighed på alle velfærdsområder?

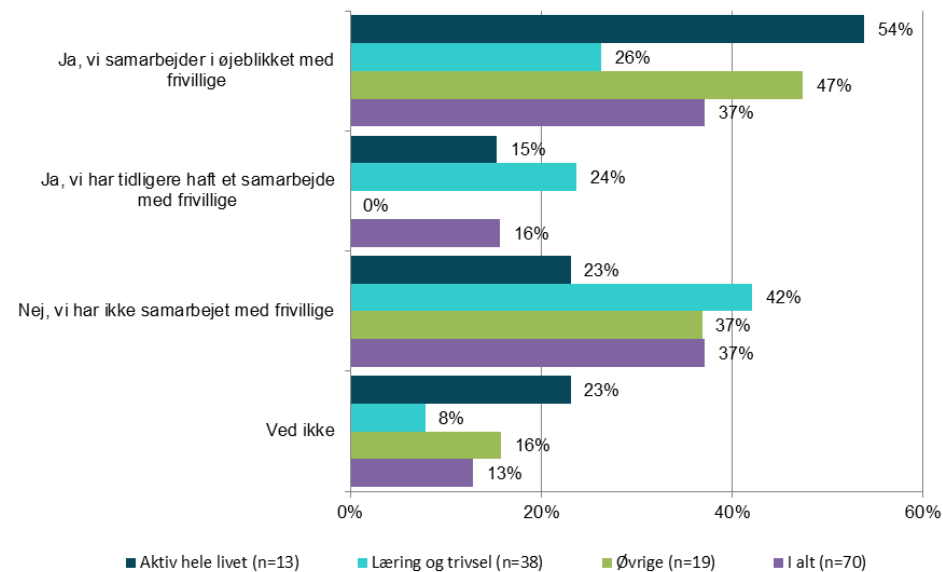
Medarbejdere og ledere skal tænke frivillighed ind i opgaveløsningen og evalueringen har derfor haft fokus på, hvor udbredt samarbejdet med frivillige er på de forskellige kerneområder.

På tværs af kerneområder samarbejder 37% af medarbejderne og 48% af lederne med frivillige. 'Aktiv hele Livet' samarbejder markant mere med frivillige end 'Læring og Trivsel'.

Ledere: Har din arbejdsplads samarbejdet med frivillige?



Medarbejdere: Har din arbejdsplads samarbejdet med frivillige?



Note: Øvrige dækker kerneområderne 'Vækst og Bæredygtighed', 'Uddannelse til alle Unge', 'Alle kan bidrage'. Da der ikke er nok respondenter pr. kerneområde, er disse samlet for at sikre anonymitet.

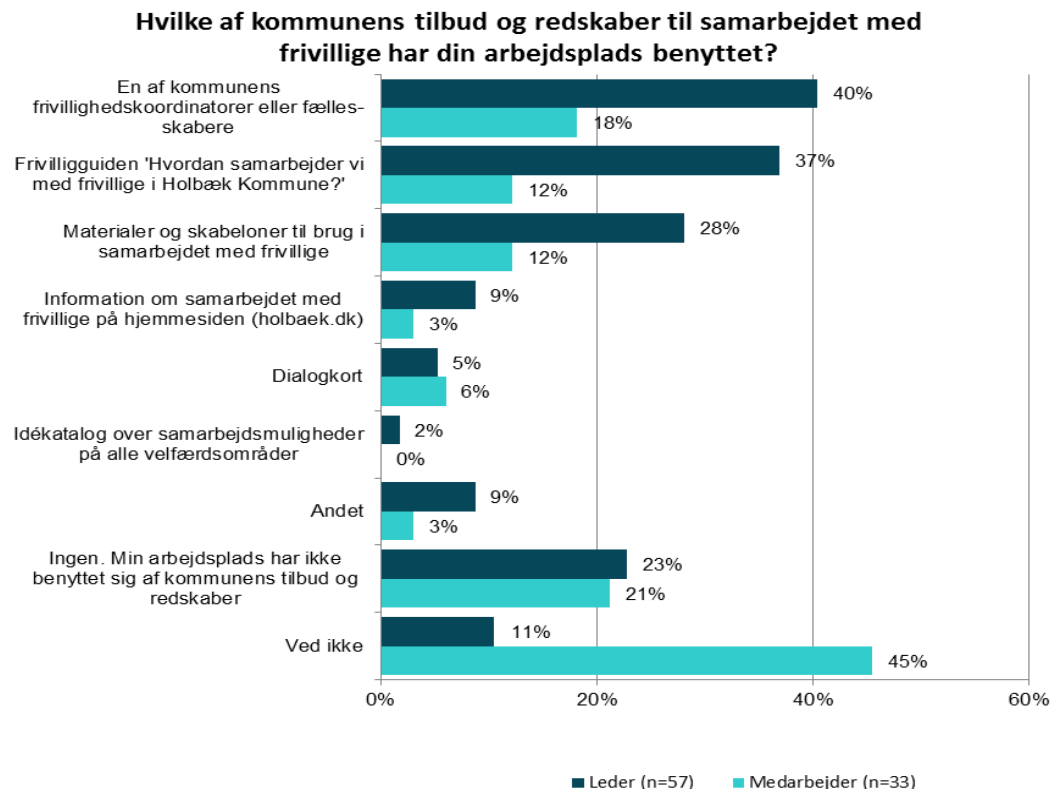
Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds



Bliver tilbud til samarbejde med frivillige brugt?

En anden måde at evaluere strategiens udbredelse på er ved at undersøge, hvordan ledere og medarbejdere har benyttet de konkrete tiltag, som frivilligstrategien rummer.

- Hele 45% af medarbejderne ved ikke om de har benyttet kommunens tilbud til samarbejde med frivillige. Det er overvejende kommunens ledere, der har kendskab til og bruger tilbuddene.
- 1 ud af 5 af alle ledere og medarbejdere har ikke benyttet kommunens tilbud. I øvrigt viser evalueringen, at den overvejende årsag til det er, at tilbuddene ikke har været relevante.
- Frivilligguiden, skabeloner og frivilligkoordinator/fælles-skaber er de tilbud, lederne primært benytter. Evalueringen viser i øvrigt, at der er stor tilfredshed med samarbejdet frivilligkoordinator/fælles-skaber.
- 0% af medarbejdere og 2% af lederne har brugt idékatalog over samarbejdsmuligheder på alle velfærdsområder.



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds

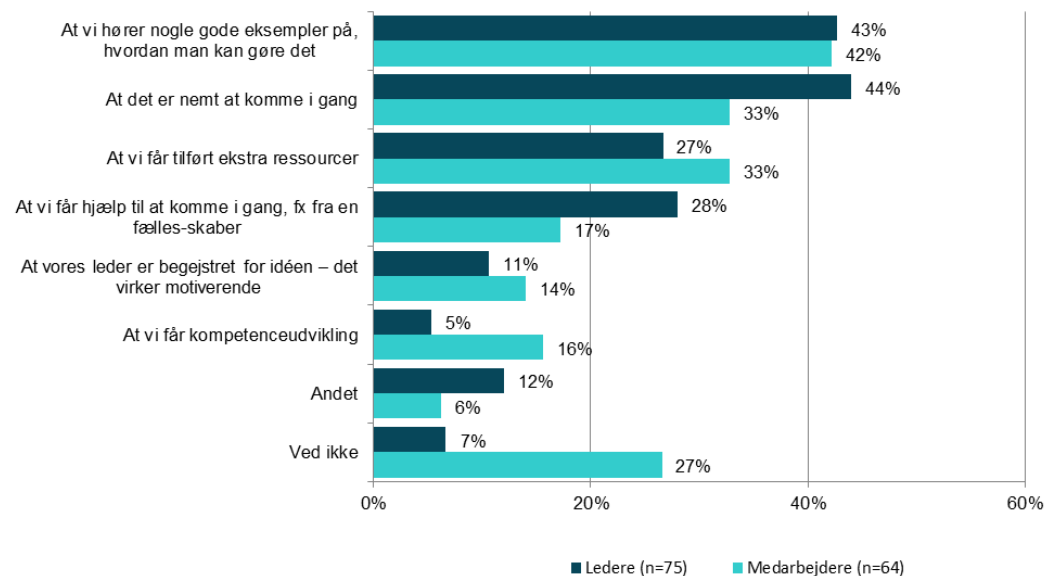


Hvad vil kunne øge samarbejdet med frivillige?

Med henblik på at øge sandsynligheden for, at medarbejdere og ledere tænker frivillighed ind i opgaveløsningen er de blevet bedt om at vurdere, hvad der vil kunne støtte dem i at samarbejde med frivillige.

- Til trods for, at medarbejdere og ledere ikke har brugt idekataloget over samarbejdsmuligheder (forrige slide) angiver både ledere og medarbejdere, at det, der især vil kunne støtte et samarbejde er, at de hører nogle gode eksempler på, hvordan man kan gøre det samt, at det er nemt at komme i gang.
- 27% af lederne og 33% af medarbejderne angiver også, at det vil støtte samarbejdet, hvis der tilføres ekstra ressourcer. Evalueringen viser i øvrigt, at når ledere, der ikke har samarbejdet med frivillige skal vurdere årsagen, angiver 30% af dem, at det skyldes manglende medarbejderressourcer.
- Der er efterspørgsel blandt chefer på understøttelse fra fælles-skabere til at løse opgaven med at arbejde med frivillighed som en del af den kommunale opgaveløsning. Det underbygges af både ledere (28%) og medarbejdere (17%) der efterspørger hjælp til at komme i gang fra fx en fælles-skaber.
- Evalueringen viser i øvrigt, at 96% af lederne har været tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet med fælles-skaberne. Det samme gælder for 83% af medarbejderne.

Hvad kan støtte dig/din arbejdsplads i et samarbejde med frivillige?



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds

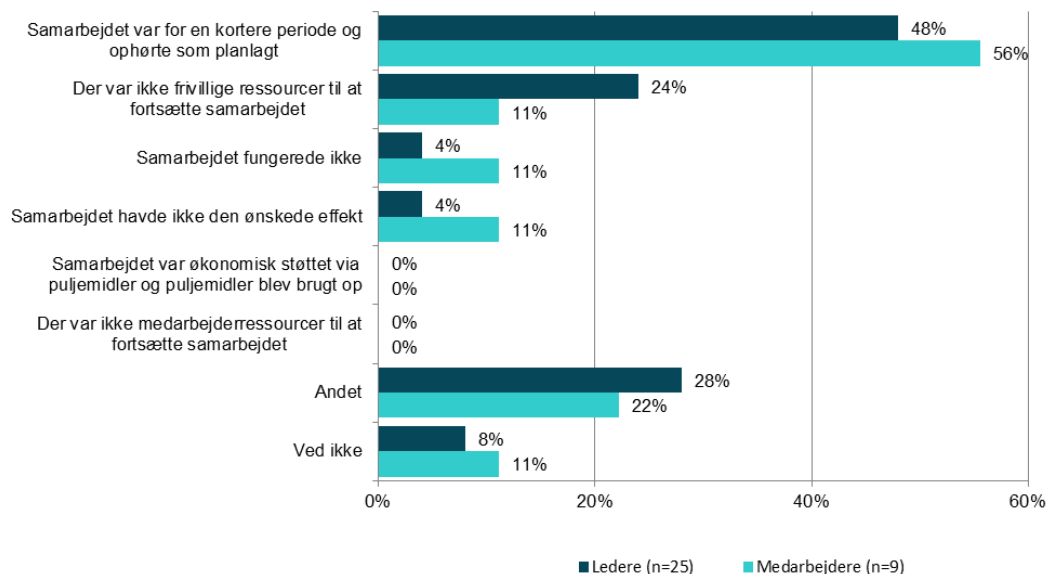


Frivillige at samarbejde med?

Hvis samarbejdet med frivillige skal være en naturlig del af kerneopgaven kræver det, at der er frivillige at samarbejde med.

- Generelt stopper et samarbejde med frivillige fordi det ophørte som planlagt efter en kortere periode.
- Men samtidig stopper et samarbejde ifølge 1 ud af 4 ledere, fordi der manglede frivillige ressourcer at samarbejde med.
- Både ledere og medarbejdere angiver, at det vigtigste for at kommunen i højere grad samarbejder med frivillige er, at der er frivillige der vil indgå i samarbejdet.
- Evalueringen viser i øvrigt, at når ledere, der ikke har haft samarbejde med frivillige, skal vurdere grunden til det manglende samarbejde angiver 30% af dem, at årsagen er, at det ikke har været muligt at finde frivillige.

Hvad er årsagerne til, at samarbejdet er afsluttet?



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds



Delkonklusion Frivillighed på alle velfærdsområder

- Evalueringen viser, at kommunen er godt på vej med samarbejdet med frivillige.
- Kendskabet til frivilligstrategien er stort - især hos lederne. Dette danner et godt udgangspunkt for et videre arbejde med emnet.
- Frivilligstrategiens tilbud og redskaber benyttes stort set ikke af medarbejderne, selv om de efterspørger tilsvarende tilbud. Dette adskiller sig markant fra ledernes kendskab til og brug af tilbud og redskaber.
- 'Aktivt hele livet' kan fremhæves, som det kerneområde, der samarbejder med frivillige. Dette er et tilfredsstillende udgangspunkt for det videre arbejde med borgerinddragelse i Holbæk Kommune.
- Evalueringen tyder dog på, at der er potentiale til langt større inddragelse af borgere og samarbejde med frivillige, særligt ved at arbejde med emnerne i forhold til kommunens organisering i kerneområder. På tværs af kerneområderne vurderes det på baggrund af evalueringen, at ca. en tredjedel i dag samarbejder med frivillige.
- Evalueringen peger på, at det er udfordrende at tænke frivillighed ind i opgaveløsningen. Blandt andet fremhæves det i et interview, at manglende fokus på opgaven er en årsag til dette: "det er noget med at have overskuddet til at iscenesætte det. Og det har vi simpelthen ikke haft".
- Derudover viser evalueringen, at det kræver mere modningstid i en organisation at skabe en kultur, hvor samarbejde med frivillige bliver en naturlig del af den kommunale opgave. I et interview fremhæves, hvordan kulturen om samarbejdet med tiden gerne skulle opleves som noget, der kan gavne situationen for borgerne og hvor det også af medarbejdere opleves "som noget, der kan hjælpe medarbejderen i sin leverance"



Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune

Fra frivilligstrategien - formål med fokusområdet:

Den frivillige indsats skal have værdi for alle parter (ansatte, brugere, frivillige, kommune) og den frivillige indsats skal være et supplement til den professionelle indsats – den skal ikke erstatte den. Medarbejderne skal inddrages i planlægningen af det frivillige samarbejde og kommunens ledere har ansvaret for et godt arbejdsmiljø - også for de frivillige.

For at kunne evaluere dette tager evalueringen udgangspunkt i den værdi, som samarbejdet mellem frivillige og kommune giver for de involverede parter. Derudover samler afsnittet også op på, hvad der kendetegner det gode møde mellem frivillige og kommune.

Figuren nedenfor viser sammenhængen mellem fokusområde og evalueringsspørgsmål.



FOKUSOMRÅDER			EVALUERINGSSPØRGSMÅL
Frivillighed på alle velfærdsområder	Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune	Nemt og attraktivt at være frivillig	
			Hvad er de ansattes kendskab til frivilligstrategien og erfaringer med samarbejde med frivillige?
			Hvilken effekt oplever ansatte og frivillige, at det frivillige arbejde har haft for borgerne?
			Hvordan kan kommunens indsats for og samarbejde med frivillige styrkes?



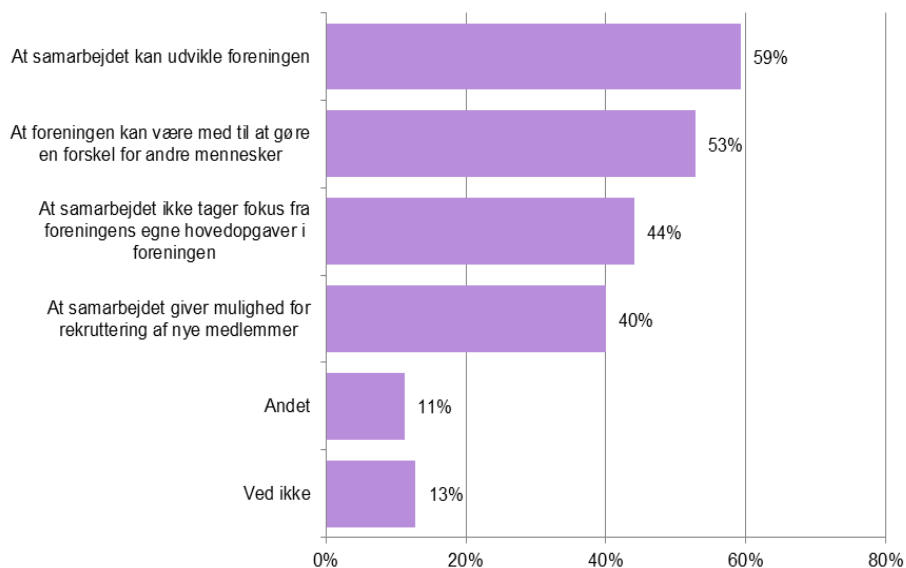
Giver den frivillige indsats værdi for de frivillige?

Når frivillige foreninger og enkeltpersoner skal vurdere, hvad der har afgørende betydning for, at de vil samarbejde med kommunen, er der forskel på, hvad de vægter højest.

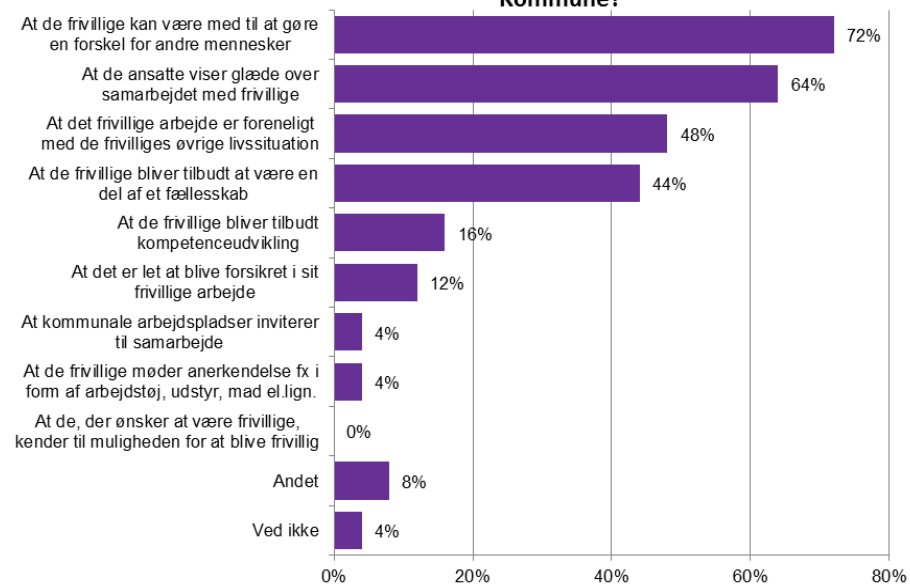
For de frivillige enkeltpersoner er det vigtigste at kunne være med til at gøre en forskel for andre mennesker, og at de oplever et godt arbejdsmiljø med imødekommende og glade ansatte.

Når frivillige foreninger skal samarbejde med kommunen, vurderer de, at det vigtigste er, at samarbejdet kan udvikle foreninger og dermed også give værdi til foreningen - ikke kun brugerne og kommunen.

Hvad tror du har afgørende betydning for, at nye foreninger indleder et samarbejde med en institution eller afdeling i Holbæk Kommune?



Hvad tror du har afgørende betydning for, at nye frivillige indleder et samarbejde med en institution eller afdeling i Holbæk Kommune?



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds



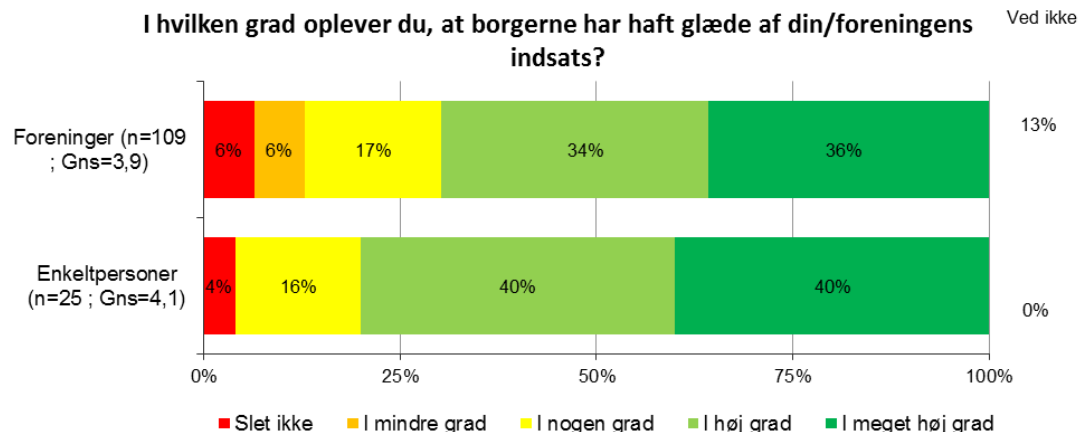
Giver den frivillige indsats også værdi for borgerne?

Frivilligstrategien fokuserer på, at den frivillige indsats skal have værdi for alle parter (ansatte, bruger og frivillig) og næste nedslag sætter derfor fokus på, om de frivillige oplever, at borgerne har haft glæde af deres indsats. I tråd med forrige nedslag er dette også afgørende for de frivillige.

- Både foreninger og enkeltpersoner oplever i høj eller meget høj grad, at borgerne har haft glæde af deres indsats. Blandt enkeltpersonerne vurderer kun én, at arbejdet 'slet ikke' har haft en positiv effekt og ingen har nævnt "i mindre grad".

Evalueringen viser i øvrigt, at:

- 39% af medarbejderne angiver, at effekten for borgerne er af social karakter, såsom besøg, personlig assistance og oplevelser. Men 37% angiver også, at de ikke ved om de frivillige har bidraget med effekt for borgerne.
- 20% af lederne ved ikke om samarbejdet med frivillige har haft en effekt for borgerne. Det gælder for 36% af medarbejderne.



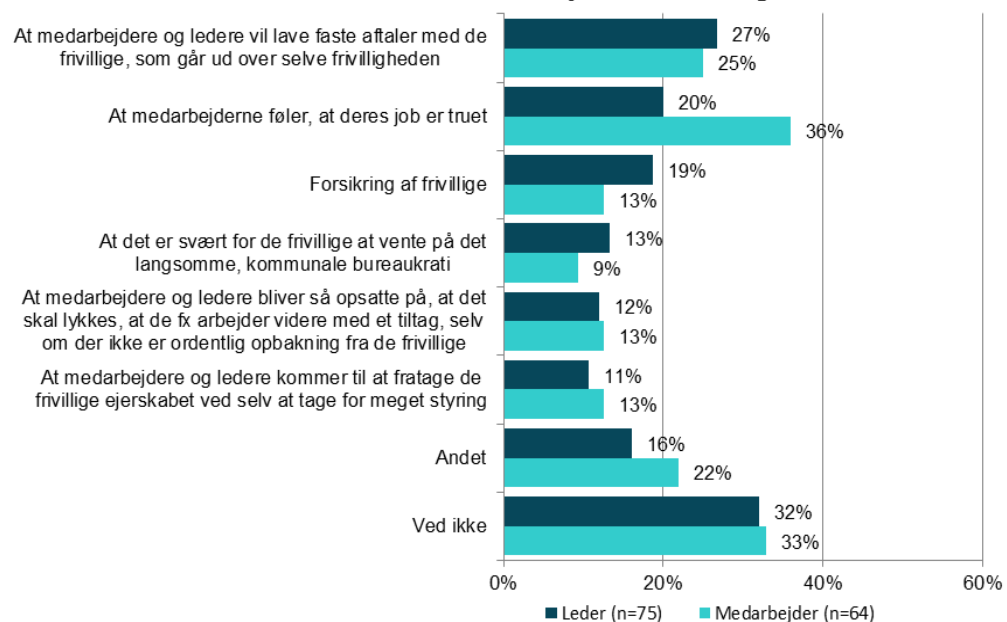


Giver den frivillige indsats værdi for kommunen?

Den frivillige indsats skal have værdi for alle parter, også kommunen og de ansatte. Det er derfor også relevant at fokusere på, hvad de ansatte ser som de største udfordringer i dette samarbejde.

- Til trods for, at den frivillige indsats skal ses som et supplement til den professionelle indsats angiver både ledere og medarbejdere, at en af de største udfordringer ved samarbejdet med frivillige er, at medarbejderne føler, at deres job bliver truet. Den frygt skaber en naturlig barriere i samarbejdet og bør adresseres.
- En stor andel, 1/3 af både ledere og medarbejdere ved ikke, hvad udfordringerne er.
- Nogle af rammerne for den frivillige indsats skaber også udfordringer, såsom ønsket om faste aftaler og forsikring af frivillige. Rammerne vender vi tilbage til under fokusområde 3.
- Værdien for kommunen handler også om: hvorvidt *'arbejdsopgaver, hvor frivillige har bidraget, bliver løst bedre end tidligere'*. Hertil svarer 23% af de medarbejdere, der har samarbejdet med frivillige, at flere opgaver løses bedre, mens 29% oplever, at det er uændret og 45% ved det ikke.
- 46% af lederne svarer, at flere opgaver løses bedre end tidligere, mens 42% oplever, at det er uændret og 10% ikke ved det. Det er dog vigtigt at fremhæve, at evalueringen også viser, at medarbejdere (73%) og ledere (87%) værdsætter den frivillige indsats i høj eller meget høj grad.
- I interviewene åbnes behovet for en drøftelse af, hvad værdi for kommunen egentlig er: *"Måske kunne man godt få sagt: Er der nogle borgergrupper, hvor det er vigtigere end andre? Det ville hjælpe os" samt "Vi skal i langt højere grad have frivillige ind omkring de forebyggende indsatser. ... Det, der ellers ville blive en arbejdsopgave for os om et år eller to"*.

Hvad er de største udfordringer, når en kommunal arbejdsplads samarbejder med frivillige?



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds



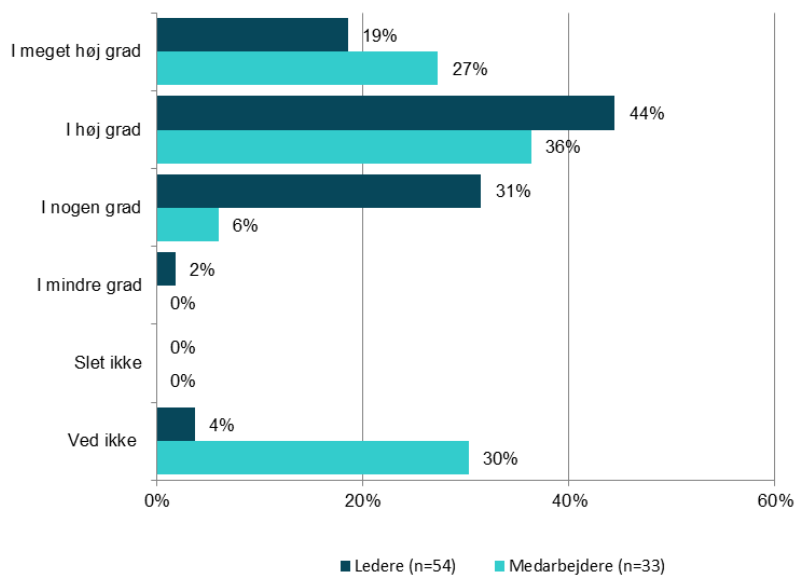
Godt arbejdsmiljø for de frivillige?

Ledere skal sørge for et godt arbejdsmiljø - også for de frivillige. Derfor viser evalueringen, hvordan ledere og medarbejder oplever at have modtaget den frivillige.

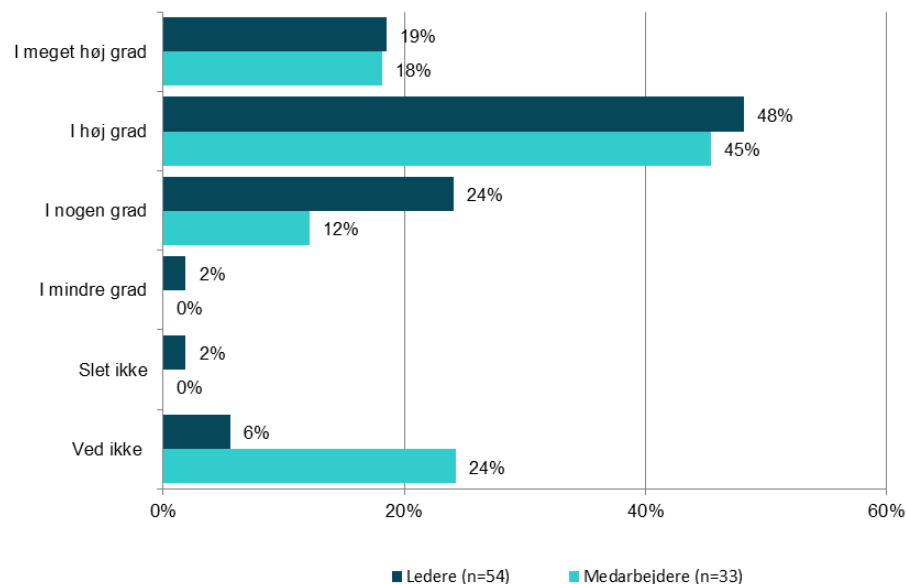
Både ledere og medarbejdere angiver, at arbejdspladsen i høj eller meget høj grad har gjort en indsats for, at det er rart at være frivillig, og at det er let for de frivillige at samarbejde med arbejdspladsen.

Samtidig viste forrige side, at både ledere og medarbejdere værdsætter de frivilliges indsats.

Min arbejdsplads har gjort en indsats for, at det er rart at være frivillig



Min arbejdsplads har gjort en indsats, så det er let for den/de frivillige at samarbejde med os



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds



Hvad skal der til for at skabe et godt møde?

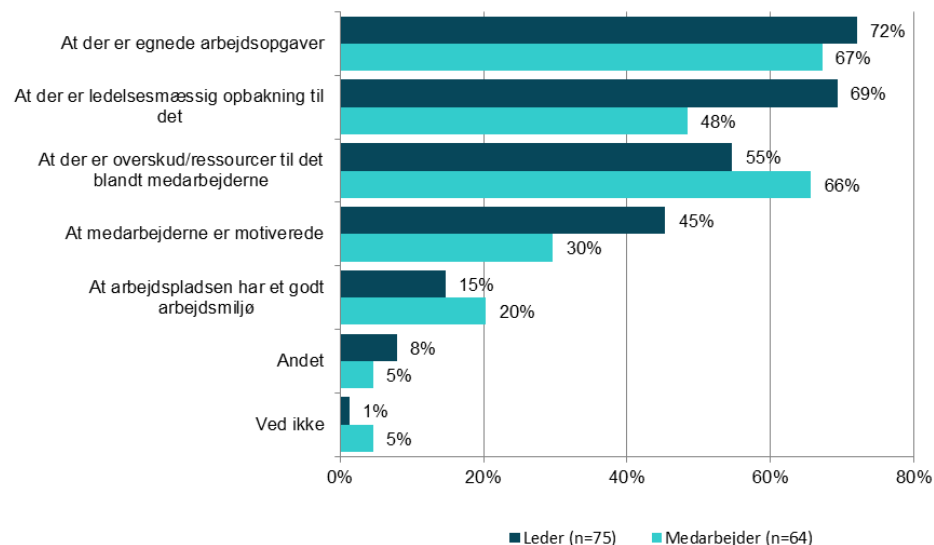
Samarbejdet med frivillige handler også om, at lederne har ansvaret for at sikre medarbejderne et godt arbejdsmiljø. Derfor spørger evalueringen ind til arbejdsmiljøet omkring frivillige indsatser, og hvad der er afgørende for et godt møde mellem ansatte og frivillige.

- Lederne og medarbejdere er enige om, at det især er afgørende, at der er egnede arbejdsopgaver til frivillige for, at en kommunal arbejdsplads får et godt samarbejde med frivillige. Derudover prioriterer begge, at ledelsesmæssig opbakning samt overskud/ressourcer til samarbejdet blandt medarbejderne, er afgørende.
- Lederne vurderer i højere grad end medarbejderne, at det er vigtigt, at medarbejdere er motiverede, mens medarbejderne angiver et godt arbejdsmiljø i højere grad end lederne.

I forhold til motiverede medarbejdere viser evalueringen i øvrigt, at:

- 46% af medarbejderne oplever, at de er blevet anerkendt for deres samarbejde med frivillige, mens 30% ikke oplever at være blevet anerkendt og 24% ikke ved det.
- 53% af lederne oplever, at arbejdspladsen er blevet anerkendt for samarbejdet med frivillige, mens 37% ikke oplever at være blevet anerkendt og 11% ikke ved det.

Hvad er afgørende for, om en kommunal arbejdsplads får et godt samarbejde med frivillige?



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds



Delkonklusion

Det gode møde og samspil mellem kommune og frivillige

- Evalueringen viser, at det er afgørende for de frivillige, at de gør en forskel for andre mennesker. Evalueringen viser samtidig, at de frivillige i overvejende grad også oplever, at borgerne har glæde af den indsats, de gør. Samarbejdet vurderes således at skabe værdi for både frivillige og borgere.
- Ledere og medarbejderes oplevelse af værdi er mere blandet. De oplever blandt andet, at den største trussel for et samarbejde mellem frivillige og kommune er, at medarbejderne føler deres job truet, og dermed ikke oplever den frivillige indsats som et supplement. Dog angiver både ledere og medarbejdere også, at de har værdsat de frivilliges indsats.
- Af et interview fremgår det, at der opleves at være brug for en fortsat indsats omkring temaet: *"Hvad er medarbejdernes og hvad er frivilliges opgaver"*. At bruge kerneopgaven kan gøre indsatsen skarpere ved at sætte fokus på: *"Hvad er det egentlig, jeg som kommunal ansat skal bruge mit krudt på?"*.
- Et væsentligt element i at skabe et godt møde og samspil mellem frivillige og kommune er også, at arbejdsmiljøet omkring den frivillige indsats er godt for både frivillige og medarbejdere. Og medarbejdernes frygt for deres job samt vurderingen af den manglende anerkendelse kan have en betydning for arbejdsmiljøet.
- Lederne angiver i mindre grad end medarbejderne, at arbejdspladsen har gjort en indsats for, at det er rart at være frivillig og let at samarbejde med kommunen. Dette har ellers afgørende betydning for de frivillige i deres lyst til at samarbejde med kommunen.



Nemt og attraktivt at være frivillig

Fra frivilligstrategien - formål med fokusområdet:

Rammerne for det frivillige arbejde skal styrkes, og de frivillige skal have bedre muligheder for at kunne bidrage til at løse fælles udfordringer og yde en indsats for deres medborgere eller lokalsamfund. Desuden skal frivilligheden ikke hæmmes af unødigt bureaukrati og unødvendige krav.

For at kunne evaluere dette tager evalueringen udgangspunkt i, hvordan de frivillige oplever samarbejdet med kommunen og hvad der kan styrke samarbejdet.

Figuren nedenfor viser sammenhængen mellem fokusområde og evalueringsspørgsmål.



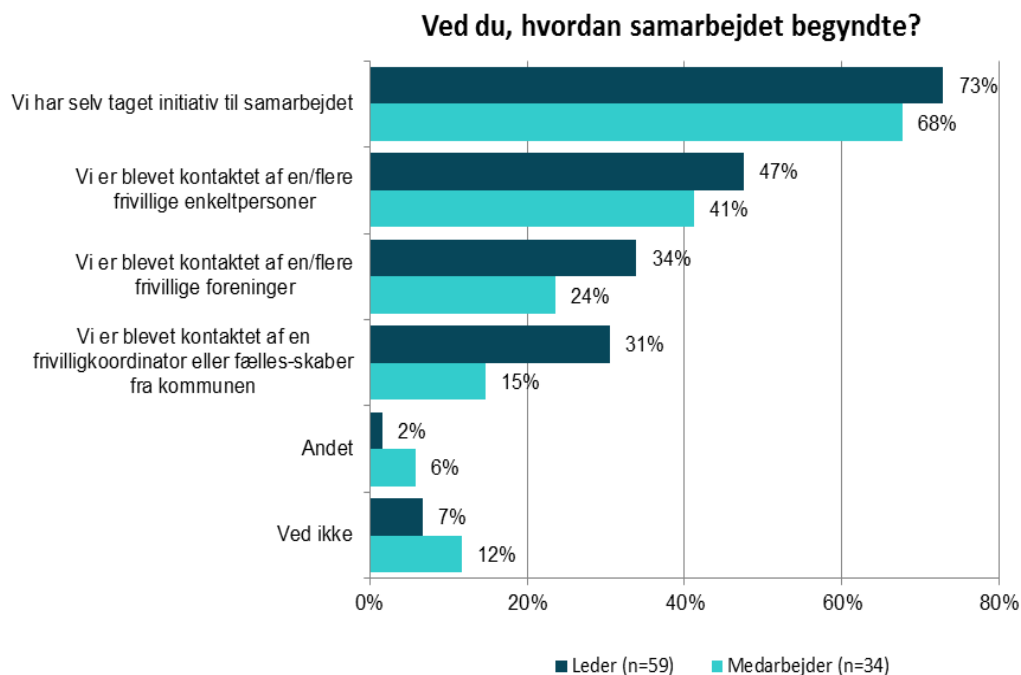
FOKUSOMRÅDER			EVALUERINGSSPØRGSMÅL
Frivillighed på alle velfærdsområder	Det gode møde og samspil mellem frivillige og kommune	Nemt og attraktivt at være frivillig	
			Hvad er de ansattes kendskab til frivilligstrategien og erfaringer med samarbejde med frivillige?
			Hvilken effekt oplever ansatte og frivillige, at det frivillige arbejde har haft for borgerne?
			Hvordan kan kommunens indsats for og samarbejde med frivillige styrkes?



Hvilke rammer igangsætter samarbejdet?

De frivillige skal ifølge frivilligstrategien have bedre muligheder for at kunne løse fælles udfordringer og rammerne for samarbejdet skal styrkes. Et element i det er, hvordan samarbejdet som oftest begynder, og hvilke tiltag kommunen har til at hjælpe med at igangsætte samarbejdet.

- Ledere og medarbejdere oplever, at samarbejdet med frivillige i højere grad er begyndt ved, at afdelingerne har taget initiativ til samarbejdet end ved fx, at kommunen er blevet kontaktet af frivillige enkeltpersoner, foreninger eller frivilligkoordinatorer/fælles-skabere.
- Lederne oplever i højere grad end medarbejderne, at de er blevet kontaktet af frivilligkoordinatorer/fælles-skabere.
- Det er i øvrigt interessant, at de adspurgte foreninger/frivillige, ligeledes har en oplevelse af selv at have taget initiativet til samarbejdet med kommunen, særligt de frivillige enkeltpersoner, hvor kun 4% angiver, at de er blevet kontaktet af kommunen. 0% af de frivillige enkeltpersoner og 16% af foreningerne er blevet kontaktet af en fælles-skaber. Dog er det vigtigt at fremhæve, at disse svar **ikke** er repræsentative på lige fod med leder-/medarbejderundersøgelsen.



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds

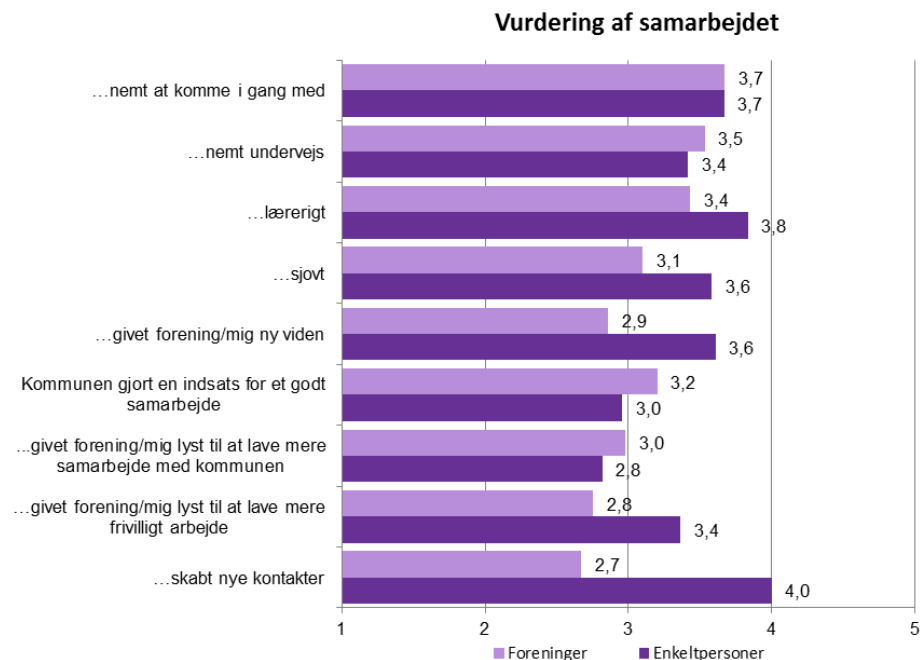


Hvordan oplever de frivillige samarbejdet?

Frivilligstrategien har fokus på, at frivilligheden ikke skal hæmmes af unødigt bureaukrati, og at rammerne for frivillighed skal bidrage til samarbejdet.

Evalueringen fokuserer derfor på, hvordan de frivillige oplever samarbejdet med kommunen.

- Når de frivillige vurderer samarbejdet på en skala fra 1-5 svarer 3 til 'hverken eller', og ønsket i evalueringen er derfor at opnå 3,5 eller mere for at samarbejdet vurderes som tilfredsstillende.
- På den skala vurderer enkeltpersonerne, at samarbejdet har været tilfredsstillende i forhold til at skabe nye kontakter, været lærerigt, nemt at komme i gang med og har givet ny viden. Det mindst tilfredsstillende er desværre, at samarbejdet i mindre grad har givet lyst til at lave mere samarbejde med kommunen.
- Foreningerne vurderer, at samarbejdet har været tilfredsstillende i forhold til, hvor nemt det er at komme i gang og hvordan samarbejdet fungerer undervejs.
- For foreningerne er det mindst tilfredsstillende, at samarbejdet i mindre grad har skabt nye kontakter eller givet lyst til at lave mere frivilligt arbejde.



Note: Der er svaret på spørgsmålet på en skala fra 1-5. 3,5 vurderes som 'tilfredsstillende'.



Frivilliges oplevelse af kommunens indsats?

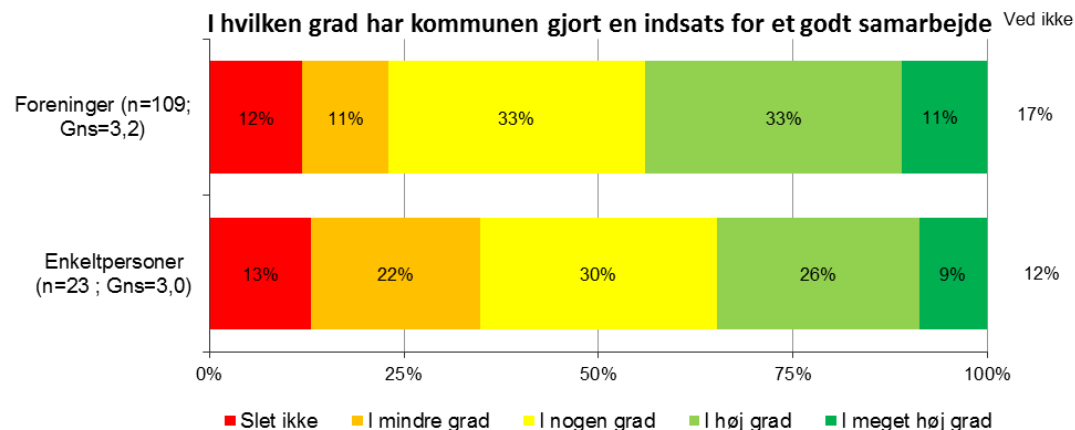
På grund af Frivilligstrategiens fokus på et godt samarbejdet mellem frivillige og kommune, sætter evalueringen også fokus på, hvordan de frivillige oplever kommunens indsats for et godt samarbejde.

Både foreninger og enkeltpersoner er enige om, at det frivillige arbejde har været nemt at komme i gang med (jf. forrige slide).

Men når det kommer til kommunens indsats for et godt samarbejde, mener

- ca. 1 ud af 5 foreninger, at kommunen kun 'i mindre grad' eller 'slet ikke' har gjort en indsats
- ca. 1 ud af 3 enkeltpersoner, at kommunen 'i mindre grad' eller 'slet ikke' har gjort en indsats.

På en tidligere figur angav både ledere og medarbejdere som nogle af de største udfordringer ved samarbejdet med frivillige: at medarbejdere og ledere laver faste aftaler, som går ud over frivilligheden.



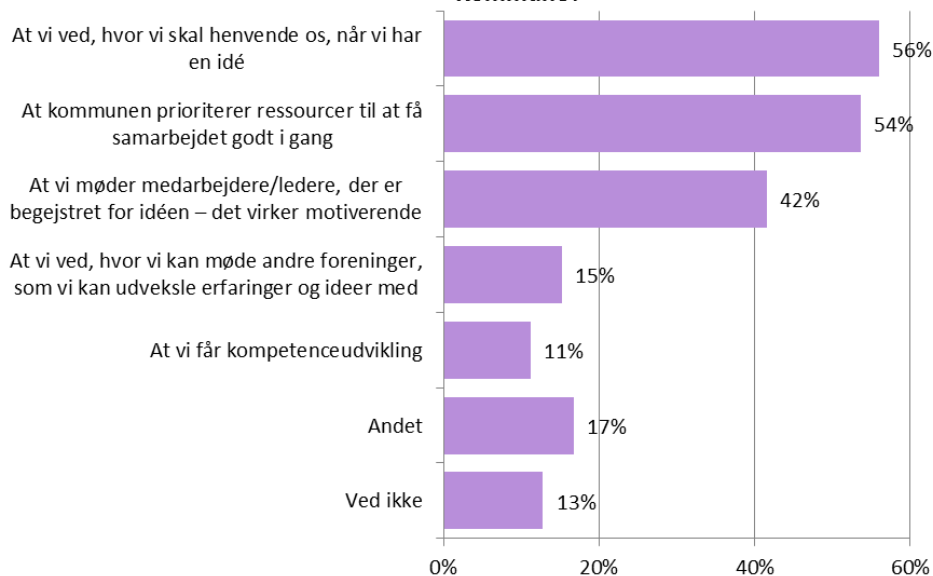


Hvad skal til for at styrke samarbejdet?

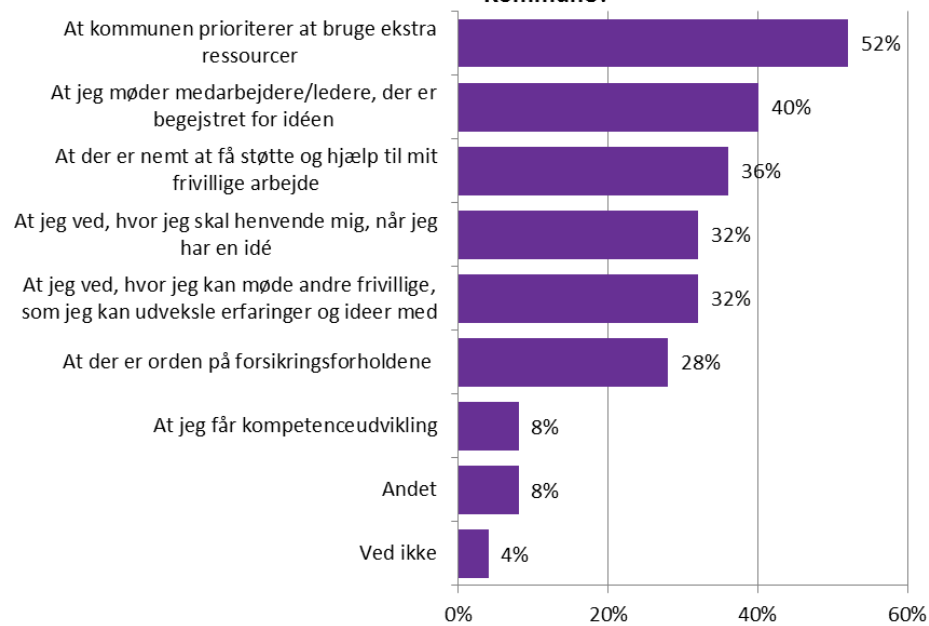
Med henblik på at styrke rammerne og mulighederne for de frivillige, er både enkeltpersoner blevet spurgt om, hvad der vil kunne støtte samarbejdet yderligere/i fremtiden.

Foreninger og enkeltpersoner har en forskellig opfattelse af, hvad der vil støtte et samarbejde. Foreningerne lægger vægt på, at de ved, hvor de skal henvende sig med en idé, og dernæst at kommunen prioriterer ressourcerne til samarbejdet. Enkeltpersonerne lægger derimod primært vægt på, at kommunen prioriterer at bruge ekstra ressourcer, og at medarbejderne er begejstrede for idéen. Til sammenligning vurderer ledere og medarbejdere, at ansattes glæde ved samarbejdet og tilbuddet om at være en del af et fællesskab har afgørende betydning for, at frivillige vil samarbejde.

Hvad kan støtte din forening i samarbejdet med Holbæk Kommune?



Hvad kan støtte dig som frivillig i dit samarbejde med Holbæk Kommune?



Note: Summer ikke til 100% da det har været muligt at sætte flere kryds



Delkonklusion

Nemt og attraktivt at være frivillig

- Evalueringen viser umiddelbart, at det er uklart, om det er de frivillige, foreningerne eller kommunen, der hovedsageligt tager initiativet til samarbejdet. Men her må det bemærkes, at spørgeskemaerne fra de frivillige desværre ikke er repræsentative og det vurderes at være positivt, at både medarbejdere og ledere oplever, at de tager initiativ til samarbejde med frivillige.
- Samarbejdet har været nemt for de frivillige enkeltpersoner og foreningerne at komme i gang med, men desværre er der blandt begge parter meget begrænset lyst til at fortsætte et samarbejde med kommunen. Dette er bekymrende, og der bør være et stort fokus på, hvordan kommunen bedre kan danne de rammer, der giver de frivillige lyst til at samarbejde og mulighed for at løse fælles udfordringer.
- Evalueringen viser desværre også, at både enkeltpersoner og foreninger oplever, at kommunen kun i mindre grad eller slet ikke har gjort en indsats for et godt samarbejde. Særligt enkeltpersoner har denne oplevelse.
- For at støtte et fremtidigt samarbejde lægger frivillige enkeltpersoner primært vægt på, at kommunen prioriterer at have medarbejdere, der har tid til at hjælpe samarbejdet godt i gang, og at de ansatte er imødekommende og begejstrede for idéen om et samarbejde. Foreninger lægger vægt på, at de ved, hvor de skal henvende sig med en idé, og medarbejdere har tid til at hjælpe samarbejdet godt i gang.
- Medarbejdere og ledere oplever derimod, at det er rammerne, der sætter begrænsninger fx i form af, at der laves for faste aftaler med de frivillige og at dette hæmmer frivilligheden.
- I tråd med dette vurderer en af de interviewede chefer, at der er behov for at tænke mere utraditionelt i forhold til rammerne: *"Vi skal se mere på tværs – så det ikke er så traditionelt bundet. Traditionelt er det ældre, der hjælper ældre – hvorfor?"*



METODER



Dataindsamling og metoder

For at kunne besvare evalueringens spørgsmål, er der indsamlet viden fra forskellige kilder og på forskellige måder. Tabellen nedenfor viser, hvilke parter der er hørt og hvordan.

Med udgangspunkt i evalueringsspørgsmålene er data til evalueringen indsamlet ved hjælp af nedenstående metoder:				
	Spørgeskema	Interview	Løbende orientering og dialog	Interne notater
Et udsnit af foreninger	<ul style="list-style-type: none">• Er udsendt elektronisk• Er tilpasset den enkelte målgruppe• Er ikke identiske			
Et udsnit af frivillige enkeltpersoner				
Relevante medarbejdere				
Relevante ledere				
Chefer				
Direktør				
Følgegruppe fra Hovedudvalget				
Konkrete tiltag nævnt i frivilligstrategien:				
FrivilligCenter Holbæk				
Frivilligkoordinatorerne				



Svarprocenter for spørgeskemaundersøgelser

Data er repræsentativt i forhold til opdeling på kerneområde ved både **leder- og medarbejderundersøgelse**. Sammenholdt med svarprocenten vurderes det, at resultaterne kan ses som en indikation af lederes og medarbejderes oplevelse af det frivillige samarbejde.

Det har ikke været muligt at udtale sig om repræsentativiteten af data på undersøgelserne for **foreninger og enkeltpersoner**. Sammenholdt med de lave svarprocenter, skal resultaterne derfor ses ud fra, hvordan de deltagende i undersøgelsen har oplevet samarbejdet med kommunen, og dermed ikke en generalisering af resultaterne.

Undersøgelse	Antal inviteret	Gennemført	Delvist besvaret	Besvarelser i alt	Svarprocent - gennemført	Svarprocent - besvarelser i alt
Ledere	130	75	8	83	58%	64%
Medarbejdere	115	64	6	70	56%	61%
Foreninger	421	124	18	142	29%	34%
Enkeltpersoner	61	25	1	26	41%	43%



Brug af interview

Interviewene udgør evalueringens kvalitative del.

Interviewene er foretaget med to relevante chefer og en direktør.

I evalueringen vil interviewene blive fremhævet, der, hvor de understøtter og/eller nuancerer pointer fra spørgeskemaer sendt til medarbejdere og ledere.

En følgegruppe fra Hovedudvalget har fulgt evalueringen gennem en række møder, hvor følgegruppen har drøftet delkonklusioner og leveret bud på fremtidige indsatser.

Følgegruppens input indgår i evalueringen på lige fod med interviews.