



Giv et øjeblik:
**Vil du hjælpe en ung,
når du har tid?**

Om udgivelsen

I det følgende kan du læse om den vigtigste læring, som Skanderborg Kommune, KFUM's Sociale Arbejde og Center for Digital Pædagogik har opnået i projektet "Nyby: Nye samarbejder og ny frivillighed til gavn for sårbare unge".

Alle data i opsamlingen stammer fra perioden 1. januar 2023- 24. november 2023. Hele projektperioden var juli 2022-januar 2024.

Projektet er støttet af Bikubenfonden, og er med i en innovationsproces med udvalgte kommuner, der skal udvikle nyskabende løsninger for at styrke anbragte og tidligere anbragte unges netværk og relationer.

Center for Digital Pædagogik er ansvarlig for tekst i denne publikation. Indholdet er samstemt med og godkendt af de øvrige partnere.

Info

Kopiering tilladt med angivelse af kilde

Tekst: Center for Digital Pædagogik

Grafisk design, layout: Rebels

Foto: Center for Digital Pædagogik, Nyby og
adobestock.com

Personerne på billederne er ansatte, frivillige, samt
modeller fra billed databasen adobestock.com.

Udgivet januar 2024

Partnere



Afprøvningen er støttet af



Giv et øjeblik:

Vil du hjælpe en ung, når du har tid?

Opsamling på læring og erfaringer i
projekt Nyby: Nye samarbejder og ny
frivillighed til gavn for sårbare unge.

Indhold

01 Gentænk frivilligheden	6	02 Læring i den kommunale kontekst	12	03 Læring i den civilsamfundsmæssige kontekst	20
Den unges behov i centrum	7	Medarbejdernes faglighed	13	Studietur til Norge	21
Projektets opbygning	8	Kerneopgaven og tillid til de frivillige	13	Frivillighedens nye klæder	22
Opsamlingens opbygning	8	Koordinatorinitiativer i projektets indledende fase	13	Lysten driver værket	23
Læring i den kommunale kontekst	8	Tillidsopbygning til den frivillige indsats	14	Frivillighed med menneskelige ressourcer	24
Læring i den civilsamfundsmæssige kontekst	8	Understøttelse gennem visuelle elementer	14	Opskriften på den gode frivillighed	26
Hvad er nyby	9	Refleksionsgåture som pædagogisk værktøj	14	04 Fremtiden for projektet	27
Projektet i tal	10	Systematiske prøvehandling for refleksion, eksisterende processer og ledelse	15		
Overgang fra pilot til projekt	11	Fra problemløsning til drømme	16		
		Drømme og ønsker	17		
		En afprøvning er ikke bare en afprøvning	18		

01 Gentænk frivilligheden

Projektet har haft til formål at afprøve en ny samarbejdsform mellem kommune og civilsamfund, for dels at tilbyde unge i sårbare og udsatte positioner bedre adgang til civilsamfundets tilbud og netværk som supplement til den kommunale støtte, samt dels at frigøre tid hos den kommunale medarbejder, så denne kan fokusere på kerneopgaven i mødet med den unge.

Ønsket om at etablere et stærkere samarbejde mellem kommune og civilsamfund er ikke nyt, og der er generelt enighed om, at de to sektorer i fællesskab kan skabe de bedste forudsætninger for velfærd.

I praksis bliver samarbejdet dog ofte afgrænset til en søgning efter civilsamfundstilbud i en database,

uddelte flyers eller medarbejderens personlige engagement eller kendskab til civilsamfundets tilbud. Som konsekvens bliver samarbejdet centreret om borgerens (den unges) evne til at passe ind i eksisterende tilbud, ligesom at kontakten og adgangen til tilbuddet kan opleves som tidskrævende af både medarbejder og borger (den unge) selv; særligt hvis database eller flyer ikke er tilstrækkeligt opdateret med aktuel information.

Projektgruppen identificerede følgende barrierer for samarbejdet mellem civilsamfund og kommune:

- 
- De unge har ofte ikke ressourcerne til at opsøge den frivillige hjælp eller de fællesskaber, der kan supplere deres kommunale indsatser. Frivilligtilbuddene opleves dermed ikke tilgængelige eller er ikke synlige nok for den unge.
 - De fagprofessionelle kommunalt ansatte oplever ligeledes en distance ud til de frivillige tilbud, som gør, at tilbuddene ikke opleves som reelt tilgængelige værktøjer i en travl hverdag. Der er for mange skridt involveret i at hjælpe den unge ud til den rette hjælp, og der mangler overblik over variationen af tilbud.
 - Civilsamfundets kapacitet til at hjælpe unge begrænses i dag af mængden af ressourcer, der går til opsøgende arbejde samt koordination og administration omkring match-arbejdet.

Den unges behov i centrum

Projektet søger at imødekomme udfordringerne på forskellige niveauer og med forskellige tilgange. Først og fremmest har der været fokus på at skabe en mere direkte kobling mellem medarbejderne i kommunen og civilsamfundets frivillige. Koblingen muliggøres af en teknologisk platform, Nyby-app'en, der gør medarbejderen i stand til at sætte forespørgsler i direkte udbud hos frivillige ressourcer knyttet til forskellige tilbud i civilsamfundet.

Samtidig har projektet arbejdet systematisk med den organisatoriske struktur for at mindske de administrative

arbejdsgange, som ellers typisk er forbundet med at etablere et samarbejde.

Sidst men ikke mindst har projektet sat den unges ønske eller behov som udgangspunkt for den hjælp, der søges, således at de frivillige ressourcer kan byde ind på opgaveløsningen, i stedet for at der tilbydes én løsning til alle. Løsningen bliver derfor mere nærværende og relevant for behovet hos den enkelte unge.

Projektet er afprøvet blandt medarbejderne i Skanderborg Kommunes "Ungeteam", ungerådgivningen "Ungevejen", "SSP", "Familiehuset" og blandt "De forebyggende socialrådgivere". KFUM's Sociale Arbejde repræsenterer civilsamfundet og har bidraget med frivilligtilbuddet "Giv Et Øjeblik", som blev skabt i forbindelse med projektet. Center for Digital Pædagogik har varetaget projektledelsen. Konsulentfirmaet Realize har været inddraget som processtøtte, ligesom de varetager den overordnede evaluering af projektet. Projektet er finansieret af Bikubenfonden.

Mødet med den frivillige var så rart og roligt. Den unge var helt rød i kinderne, og var så glad, da hun sad med den frivillige. Hun strålede. Det var noget de havde sammen.

Medarbejder i Ungeteamet



Projektets opbygning

Projektet udspringer af en pilot-fase, ligeledes finansieret af Bikubenfonden, som blev foretaget i 2021 sammen med Aarhus Kommune. Af pilot-fasen udsprang en række anbefalinger, som er blevet implementeret i dette projekt. Pilot-fasen og de tilhørende anbefalinger introduceres kort i afsnittet "Overgang fra pilot til projekt"

I nærværende projekt er der arbejdet i 3 faser i arbejdet.

Fase 1: Fra juli 2022 til januar 2023 har projektet haft fokus på at samle projektteamet, introducere projektet til medarbejderne og udvikle frivilligtilbuddet Giv Et Øjeblik.

Fase 2: Fra januar 2023 til juli 2023 har projektet haft fokus på at rekruttere frivillige, samt engagere medarbejderne i at oprette forespørgsler, og få de første erfaringer med at matche frivillige med unge. Her blev barriererne hos medarbejderne meget tydelige, ligesom det blev tydeligt at medarbejderens faglige fokus i mødet med den unge var nødt til at ændre sig, hvilket dannede fundament for de prøvehandling som blev iværksat i fase 3.

Fase 3: Fra august 2023 til januar 2024 har projektet fokus på at fortsætte de konkrete afprøvninger af at matche frivillige med unge. Afprøvningen tog afsæt i systematiske prøvehandling, dannet på baggrund af erfaringerne fra fase 1 og 2.

Opsamlingens opbygning

Opsamlingen bygget op omkring de arbejdshypoteser og antagelser, som projektet er baseret på og hvilken læring projektet har affødt. Det bliver præsenteret i 2 overordnede spor: Læring i den kommunale kontekst og Læring i den civilsamfundsmæssige kontekst.

Læring i den kommunale kontekst

I første spor bliver læringen blandt medarbejderne foldet ud. Det handler både om, hvordan samarbejdet med civilsamfundet er blevet introduceret som en fast del af medarbejdernes daglige praksis, og hvordan det har forstyrret medarbejdernes forståelse af egen faglighed. Det handler også om den afledte effekt af, at medarbejderne er blevet opmærksomme på, hvordan deres fokus i mødet med den unge har været problemorienteret. Det giver god mening, eftersom medarbejderens arbejde handler om at hjælpe den unge med de umiddelbare problemer, som denne oplever. Samtidig udfordrer det medarbejdernes evne til at tænke i opgaver, som potentielt kan løftes af civilsamfundet, eftersom de frivillige ikke nødvendigvis har den pædagogiske kompetence til at hjælpe den unge med deres primære problemer. Derfor har medarbejderne været nødt til at anlægge en ny metodisk tilgang baseret på drømme og ønsker. Denne foldes særligt ud i afsnittet "Fra problemløsning til drømme".



Læring i den civilsamfundsmæssige kontekst

Efterfølgende dykker vi ned i andet spor, som dækker over den læring, der er opstået i den civilsamfundsmæssige kontekst. Det handler dels om, hvordan gruppen af frivillige i frivilligtilbuddet Giv Et Øjeblik adskiller sig fra de frivillige, vi typisk møder, hvordan forespørgslerne og opgaverne giver mening ind i livet for den gruppe af mennesker, som ellers ofte fravælger frivilligt arbejde, hvilke krav det stiller til koordineringen og frivilligplejen, samt hvilken betydning det potentielt har for den måde, vi tænker frivillighed på. Denne foldes særligt ud i afsnittet "frivillighed med menneskelige ressourcer".

Løbende vil der blive præsenteret og fremhævet en række positive fortællinger og citater fra praksis. Det er både fra de unge selv, fra medarbejderne, fra de frivillige og fra projektteamet. Nogle af fortællingerne er indsamlet af konsulentfirmaet Realize, mens andre er indsamlet af projektets tre partnere.

Hvad er nyby

Nyby er en app, som forbinder kommunale enheder med tilbud i civilsamfundet. App'en er udviklet i Norge og bliver primært brugt i sundheds- og ældresektoren. Undervejs i projektperioden er der dog flere kommuner i Norge, som er begyndt at bruge Nyby app'en til børn- og ungeområdet, inspireret af erfaringerne nærværende projekt.

Projektet havde som succeskriterie, at alle parter oplevede app'en som nem at benytte, og tilbagemeldingerne vidner også om, at langt størstedelen af både administratorer, medarbejdere og frivillige oplever app'en som intuitiv, brugervenlig og overskuelig. Der er enkelte frivillige, som oplevede app'en som forvirrende, ligesom nogle medarbejdere er stødt på tekniske fejl i forbindelse med opdatering af app'en. Disse er dog hurtigt blevet meldt til leverandøren og løst.



App'en fungerer således:

- **Samarbejdskontrakt:** Kommune og civilsamfundsaktør laver en samarbejdskontrakt, hvor det tydeliggøres, hvilke forventninger og krav de måtte have til hinanden. Dette inkluderer også, hvilke områder kommunen og civilsamfundsaktøren ønsker at samarbejde omkring. Disse områder oprettes som grupper, fx Praktisk hjælp, Hjælp til at søge fritidsarbejde, Økonomisk støtte og gældsrådgivning.
- **Enheder:** Når man oprettes som bruger, tilknyttes man en enhed, som afspejler ens tilknytningsforhold som hhv. medarbejder eller frivillig, f.eks. Ungeteamet i Skanderborg Kommune eller Giv Et Øjeblik.
- **Grupper:** Herefter sørger en administrator for at forbinde brugeren med alle relevante grupper. Enhederne har forskellige rettigheder i grupperne. Brugere fra den kommunale enhed kan fx oprette forespørgsler, mens brugere fra civilsamfundsaktøren kan besvare forespørgsler. Der kan også være grupper, hvor det er omvendt, eller hvor begge parter har alle rettigheder. Det kan f.eks. være i en inspirationsgruppe, hvor brugere fra civilsamfundsaktøren kan fortælle om spændende tiltag eller initiativer, som de kender til.
- **Direkte kontakt:** Når en medarbejder laver en forespørgsel i en bestemt gruppe, får alle frivillige en notifikation på deres mobiltelefon om, at der er kommet en ny opgave. Såfremt den frivillige vælger at byde ind på opgaven, kommer vedkommende i direkte kontakt med den medarbejder, som har oprettet opgaven.
- **Mere tryghed:** Fordi alle frivillige på forhånd er godkendt af civilsamfundsaktøren - som har indgået samarbejdskontrakt med kommunen - så kan medarbejderen være tryk ved at oprette opgaverne.

Projektet i tal

I projektbeskrivelsen blev der fastlagt måltal for antal forespørgsler oprettet i app'en i projektperioden, som fremgår af tabel 1. Som det kan ses i tabel 1, var projektet nødt til at justere på måltallene i juni '23. Dels fordi det tog længere tid end forventet at få rekrutteret og iværksat en tilpas stor gruppe af frivillige, og dels fordi der var behov for at arbejde med medarbejdernes forståelse af konceptet i relation til deres faglighed. Begge dele foldes ud i opsamlingens to spor.

Måltallene præsenteres her, fordi de viser det antal

Bruttogruppe af unge tilknyttet kommunen i projektperioden	440
Måltal for forespørgsler ved projektstart	110
Justerede måltal for forespørgsler (juni '23)	56

Tabel 1: Bruttogruppe af unge og forventede måltal i projektperioden (juli '22- jan '24)

forespørgsler, som læringen skal ses i sammenhæng med. Det understreges, at vurderingen af projektets resultater i højere grad beror på projektets opnåede læring, frem for de specifikke måltal.

I forbindelse med justeringen blev der iværksat en række prøvehandlinger fra juli '23 med henblik på at øge volumen af oprettede forespørgsler. I tabel 2 er det tydeligt at de igangsatte prøvehandlinger har betydning for mængden af oprettede forespørgsler. Prøvehandlingerne beskrives i delen om "Læring i den kommunale kontekst".

Måltal for forespørgsler opnået jan-juni '23	24
Måltal for forespørgsler opnået juli- 24. nov '23	37
Måltal for forespørgsler i alt 1. jan- 24. nov '23	61

Tabel 2: Opnåede måltal for perioden 1.jan '23 - 24. nov '23

Selvom antallet af forespørgsler har indfriet de forventede måltal (efter justering), er det cirka kun 61% af forespørgslerne, som er blevet til reelle aftaler mellem en medarbejder og en frivillig. Der er flere grunde til at nogle forespørgsler ikke bliver løst, men de typiske årsager har været, at den unge fortryder sin forespørgsel, at den unge fraflytter kommunen eller at forespørgslen kalder på en særlig interesse eller kompetence, som ikke er i den eksisterende frivilliggruppe.

Det er dog værd at bemærke at der også er aftaler som ikke fremgår i statistikken fra app'en, fordi de er indgået mellem medarbejder og frivillig i beskedsystemet, eller direkte mellem ung og frivillig, i kølvandet på de udgivne forespørgsler.

Et eksempel på dette, er f.eks. en ung som gerne ville prøve at lave yoga sammen med en frivillig, for at få en fornemmelse af om det kunne være en fritidsaktivitet. Det første møde arrangeres gennem en forespørgsel i app'en. Den frivillige og den unge mødes igen efter nogle uger, og dette andet møde arrangeres kun gennem beskedsystemet, og indgår derfor ikke i de data som projektgruppen har adgang til.

Overgang fra pilot til projekt

I 2021 foretog Center for Digital Pædagogik en pilot-afprøvning af app'en Nyby i tæt samarbejde med Aarhus Kommune og lokale civilsamsfundsaktører, herunder Husrum og Gruppechat.dk.

Testen af app'en som digital brobygning er en del af præ-pilotprojektet "Min Vej Hjem", som ligeledes var støttet af Bikubenfonden. Efterfølgende ønskede Aarhus Kommune ikke at overgå til afprøvning af indsatsen..

Center for Digital Pædagogik og Bikubenfonden identificerede et potentiale for at skabe ny læring inden for samarbejdet mellem kommune og civilsamfund. Derfor blev Skanderborg Kommune og KFUM's Sociale Arbejde inviteret som samarbejdspartnere til en ny afprøvningsperiode.

Det nye projekt bygger videre på 11 anbefalinger fra pilot-fasen. Anbefalingerne vil kort blive introduceret og gennemgået i de to spor, med særlig vægt på deres konkrete anvendelse i nærværende projekt. Anbefalingerne har spillet en afgørende rolle ved at etablere et robust fundament for projektet og sikre, at afprøvningen kunne udføres på et solidt grundlag fra begyndelsen.

Center for Digital Pædagogik udgav ved afslutningen af pilot-fasen en opsamling "digital brobygning via app - tættere relationer i overgangen fra kommune til civilsamfund" om pilotfasen. Link til opsamlingen, samt en blogpost om nærværende projekt kan læses på cfdp.dk/blog/din-digitale-praksis/nyby/



Det er dejligt at vise de unge, at når de ber' om hjælpen, så får de den også

Medarbejder i Ungeteamet

02 Læring i den kommunale kontekst

Vision: Det bliver lettere og mere naturligt for kommunens fagprofessionelle at knytte frivillige bidrag til kommunens eget arbejde.

Som tidligere nævnt er ønsket om samarbejde mellem den kommunale sektor og civilsamfundet ikke nyt. Der har længe været motivation for at finde brugbare strukturer til at inddrage frivillige effektivt i understøttelsen af den sociale service i kommunen, men ofte er intentionerne stødt på grund, fordi samarbejdet i praksis støder på en række barrierer.

Vi forventede også at møde barrierer i projektet, herunder særligt barrierer blandt medarbejderne i forhold til at integrere projektet i den daglige praksis. Forventningen baserede sig bl.a. på erfaringerne fra pilot-fasen, hvor en af anbefalingerne netop var, at samarbejdet kræver en tydelig koordinator og ledelse i kommunen, som løbende understøtter og motiverer medarbejdernes arbejde med projektet.

Organisering

I projektet blev der derfor ansat projektkoordinatorer i både KFUM's Sociale Arbejde og Skanderborg Kommune, mens projektledelsen lå hos Center for Digital Pædagogik. Projektleder og de to koordinatore etablerede en projektgruppe med møder cirka hver 14. dag. Ledelsen fra alle tre parter indgik desuden i en styregruppe, sammen med projektleder og Bikubenfonden. Styregruppen mødtes cirka hver 6. uge og havde særligt fokus på at diskutere den læring, der blev genereret.

Alle parter har udtrykt stor begejstring for den organisatoriske opbygning, herunder særligt det tætte samarbejde i projektgruppen, samt at projektledelsen har været hos en tredjepart, som ikke var direkte involveret i praksis. Det skabte plads til, at både Skanderborg Kommune og KFUM's Sociale Arbejde kunne fordybe sig i praksis, eksperimentere med kreative tilgange og bidrage med hver deres stærke faglighed.

Samarbejdskontrakt

Der blev udarbejdet en samarbejdskontrakt mellem Skanderborg Kommune og KFUM's Sociale Arbejde, hvor kravene til både frivillige og medarbejdere blev udspecificeret, samt den praktiske organisering af samarbejdet. De frivillige skulle fx levere en ren børneattest, samt underskrive tavshedserklæring. I nogle grupper var der desuden krav om at de frivillige skulle besidde en særlig uddannelse, f.eks. i gruppen "Økonomisk støtte og gældsrådgivning" skulle de have en relevant faglighed.

I kontakten indgik kommunen også en aftale om at levere et særligt antal forespørgsler om ugen (antallet var vejledende), ligesom det blev beskrevet hvordan forskellige situationer skulle håndteres, f.eks. hvis en forespørgsel ikke blev taget af en frivillig eller hvis medarbejderen ikke leverede forespørgsler.

I det følgende vil den vigtigste læring i den kommunale kontekst blive præsenteret, og det vil blive diskuteret, hvordan det stemmer overens med projektets oprindelige antagelser om fordele og barrierer.

Medarbejdernes faglighed

I projektet er der tilknyttet medarbejdere fra tre forskellige afdelinger i Skanderborg Kommune: Ungeteamet, herunder Ungevejen, Familiehuset og De forebyggende Socialrådgivere. De arbejder alle med unge i sårbare og udsatte positioner i varierende grad. Medarbejderne i ungeteamet har unge i mere psykiske eller socialt belastede situationer, som er visiteret ind i et tilbud, mens der blandt de øvrige medarbejdere arbejdes mere forebyggende hos de unge og deres familier.

Hos medarbejderne er der særligt to områder, som er særligt interessante at dykke ned i. Det ene handler om medarbejdernes forståelse af egen kerneopgave og deres tillid til, at en ukendt frivillig kan bidrage positivt til den unges udvikling. Den anden handler om en bevægelse i medarbejdernes forståelse, fra at frivilliginddragelse kan bidrage til løsning af et problem, til at frivilliginddragelse kan støtte den unge i at komme et skridt tættere på et ønske eller en drøm.

Kerneopgaven og tillid til de frivillige

Skanderborg Kommune formulerer deres kerneopgave, som at de skal give alle børn og unge i kommunen et

Det [red: at få støtte af en frivillig til at lave et CV] hjalp mig med at se, at jeg er mere end det, jeg har svært ved. Jeg behøver ikke lægge så meget vægt på det."

Ung

sundt og positivt liv. Det betyder bl.a., at medarbejderne skal støtte og hjælpe de unge til at mestre deres liv og de udfordringer, de oplever, så de oplever en tro på egne evner til selvstændighed og trivsel.

Kerneopgaven bliver udført på forskellige måder i de forskellige afdelinger, og undervejs i projektet blev det tydeligt, at medarbejderne typisk er optaget af, hvilke problemstillinger den unge kommer med, og hvordan medarbejderne kan bidrage til at løse problemet. Derfor var det naturligt for alle – medarbejdere og projektgruppe inklusiv – at forstå projektet som en alternativ løsningsmodel for de problemer, som de unge fremlægger.



Koordinatorinitiativer i projektets indledende fase

I projektets indledende fase, før det blev afprøvet i den reelle praksis, var der mange forslag, ideer og engagement fra medarbejderne, og de kunne sagtens se meningen med projektets formål.

Men da medarbejderne begyndte at generere forespørgsler, blev det tydeligt, at det var vanskeligt for dem at identificere og formulere forespørgsler med fokus på den unges problemer, fordi de vurderede, at det krævede en høj grad af faglighed og pædagogisk kompetence, som de ikke havde tillid til, at de frivillige besad.



Billede 1: Livstræ: Medarbejderne udfylder et hjerte med den forespørgsel de har lavet, og sætter det på træet.



Billede 2: Refleksionschokolade. Der blev lavet forskellige budskaber til hhv. medarbejdere, frivillige og unge. På billedet er chokoladen til medarbejderne.

For at imødekomme udfordringen og hjælpe medarbejderne på vej, begyndte koordinatoren i kommunen at afholde refleksions-gåture med medarbejderne 1:1, hvor de unge blev beskrevet, og medarbejderne modtog sparring på, hvordan en forespørgsel kunne se ud.

Der blev ligeledes afholdt fælles seminarer i medarbejdergruppen, hvor Realize deltog som facilitator, og bidrog til at medarbejderne kunne udforske de faglige udfordringer i fællesskab.

Tillidsopbygning til den frivillige indsats

Herudover blev frivilligkoordinatoren inviteret til at deltage i et personalemøde, hvor hun præsenterede gruppen af frivillige, herunder hvilke fagligheder, der var repræsenteret (bl.a. ambulancebehandler-elev, bibliotekar, IT-tekniker, psykolog og skoleleder), hvad der kendetegner de frivillige (livssituation, ressourcer, interesser og motivation for at være frivillige) og hvilke formalia, de skal leve op til (tavshedspligt og børneattest).

Denne præsentation af de frivillige havde en utrolig stor betydning for medarbejdernes tillid til de frivillige, og mødet er efterfølgende blevet fremhævet som et afgørende vendepunkt i medarbejdernes motivation for og engagement i at afprøve projektet i deres praksis.

Mødet var i fase 2, og bidrog til at tydeliggøre en barriere hos medarbejderne, som handlede om frykten for at de frivillige ikke havde de faglige eller menneskelige kompetencer til at levere kvalitet til de unge. En barriere som herefter blev afsøgt og bearbejdet yderligere i fase 3.

Understøttelse gennem visuelle elementer

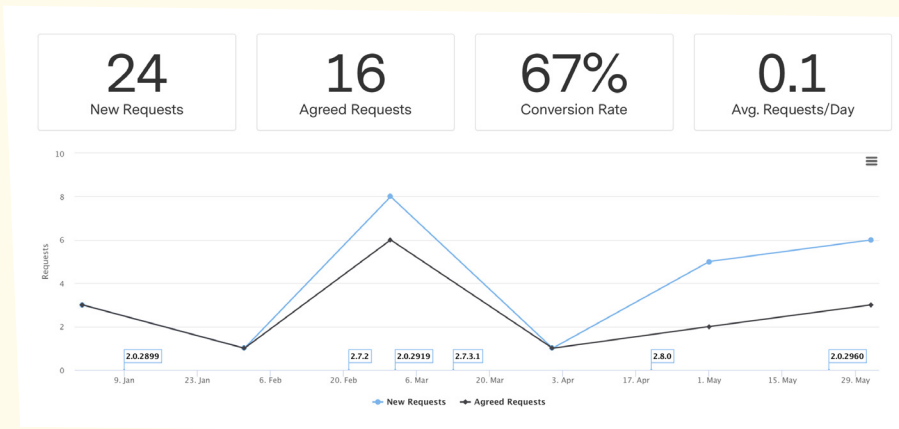
Projektet udviklede fysiske visuelle motiverende elementer, herunder refleksionschokolade (chokolade med klistermærker med relevante budskaber) og livstræ (visuel repræsentation af de forespørgsler, som blev oprettet).

Effekten af refleksionschokoladen var, at projektet blev meget synligt i sin tilstedeværelse, hvilket skabte en større bevidsthed hos medarbejderne og de unge. Det blev et samtaleværktøj, hvor både medarbejder og ung forholder sig til budskabet på det valgte stykke chokolade, og kunne benytte det som udgangspunkt for samtalen. I forhold til de frivillige handlede det i højere grad om at skabe et visitkort for indsatsen, som blev forbundet med noget lækkert, og som de også f.eks. kan dele med andre - og dermed også få en snak om budskaberne, og potentielt hverve flere nye frivillige gennem mund-til-mund rekruttering.

Refleksionsgåture som pædagogisk værktøj

I forbindelse med refleksions-gåturene blev koordinator opmærksom på, at fokus hos medarbejderne ofte var på den unges diagnose og hvilke udfordringer de oplevede. Det resulterede i, at det sjældent var muligt at finde på mulige forespørgsler, som medarbejderne kunne drøfte med den unge og herefter oprette i app'en.

Koordinator besluttede derfor at ændre perspektivet på de spørgsmål, hun stillede medarbejderne, og hun begyndte aktivt at være nysgerrig på, hvad den unge interesserer sig for, drømmer om eller godt kunne tænke sig mere af i livet.



Graf 1: Antal forespørgsler i perioden januar - juni 2023

Hun oplevede et skift i energien hos medarbejderen, ligesom det blev nemmere at identificere og formulere forespørgsler.

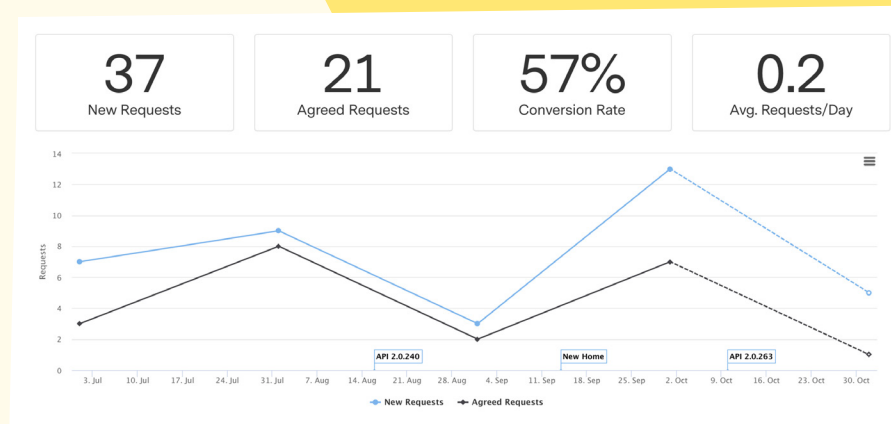
Systematiske prøvehandling for refleksion, eksisterende processer og ledelse

Som der blev skrevet i afsnittet om måltal, var projektet nødt til at iværksætte en række nye prøvehandling fra juli '23. Prøvehandling var meget konkrete, og handlede bl.a. om, at et punkt om frivilliginddragelse blev tilføjet til eksisterende agendaer og skemaer, herunder til visitationsmøder, fagligt forum, i handleplansskemaet, samt til koordineringsmøder i de forskellige teams.

Derudover ændrede projektkoordinator refleksions-

gåturene til mere strukturerede refleksionsmøder, hvor 3 medarbejdere i fællesskab inspirerede og gav sparring til hinanden.

Det blev også forsøgt at inddrage ledelsen i højere grad, gennem et ledelsesmæssigt krav om, at medarbejderne oprettede mindst én opgave om ugen eller lavede en skriftlig begrundelse for, hvorfor det ikke var sket, men denne prøvehandling havde den mindst positive effekt på medarbejdernes motivation og engagement, og derfor blev den parkeret efter en kort periode. Den prøvehandling, som havde den bedste effekt, var refleksionsmøderne - fordi medarbejderne nu også begyndte at tage ejerskab over en ny tilgang til mødet med den unge.



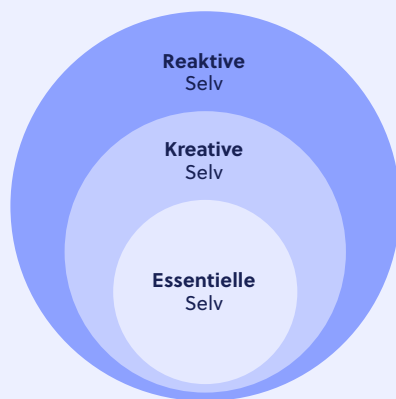
Graf 2: Antal forespørgsler i perioden juli - 24. november 2023

Projektkoordinator samarbejder med os. Hun kommer ned i et refleksionsrum. Så prøver vi at tale om frivillighed. Hun hjælper os med at se nogle flere perspektiver. Vi er flere, der har prøvet det, men vi har det ikke indarbejdet fast hos os. Det er svært at huske på det. Men vi gør mere i den retning. Der er også noget teknologi i det med app'en. Der skal nok komme mere, og jo flere erfaringer vi gør os, vil det give nogle ringe i vandet.

Medarbejder i ungeteamet

Fra problemløsning til drømme

Under refleksionsmøderne og i projektet generelt har der været et skarpt fokus på det faglige udviklingspotentiale hos de unge i samarbejde med de frivillige. Dette blandt andet for at undgå, at forespørgslerne var overfladiske, meningsløse eller uden en reel effekt for den unges trivsel eller selvforståelse. For at understøtte et nyt fokus på drømme og ønsker hos de unge, har koordinatoren arbejdet med en teoretisk identitetsmodel fra psykoterapien: De tre lag af identitet.*



Billede 1: De tre lag af identitet

Som det kan ses på Billede 1, så består de tre lag af identitet yderst af det reaktive selv, herefter det kreative selv og i kernen ser vi det essentielle selv.

I det reaktive selv har mennesket sine selv billeder, personlighedssider og forestillinger om sig selv. Det er her, man har dannet historier om, hvem man er, hvad man kan og ikke kan. Ubevidste eller automatiske reaktioner i adfærd stammer typisk også fra forestillingerne i det reaktive selv.

I det kreative selv findes menneskets bevidste vilje. Herfra reagerer man ikke længere automatisk og refleksmæssigt, som man gør i det reaktive selv. Man bliver mere nuanceret i måden at forstå sig selv på.

I det essentielle selv findes den dybeste individuelle identitet eller værens-kerne, dvs. sjæl. Det er en dyb og oprindelig oplevelse af at "være". Jo tættere man kommer på sit essentielle selv, jo mere trænes bevidstheden til at være i det aktuelle nu, frem for at blive påvirket af det reaktive.

Det giver en ny måde at arbejde på. Det her er en dreng, der er vant til at omgås fagpersoner, der har specialiserede uddannelser. Det er nyt at tænke andre ind, den frivillige, det er anderledes. Og det gik så hurtigt. Og jeg syntes, det var sjovt. Det var legende, det var kreativt. Kan vi ikke bare? Og så kunne vi bare. Det var virkelig dejligt. Også at sige til moderen: nu prøver vi. Er der virkelig nogen, der vil? Det ved vi ikke, nu prøver vi. Hende med gården sendte nogle billeder. Det var helt julegaveagtigt.

Medarbejder i Familiehuset

* <https://idacademy.dk/id-psykoterapeut-uddannelsen/id-psykoterapi-teori-metode/de-3-lag-af-identitet/>

Drømme og ønsker

Når medarbejderne fokuserer på, hvad de unge drømmer om eller interesserer sig for, så får medarbejderne indblik i, at der er nogle særlige essenskvaliteter, som de unge længes efter at genskabe kontakten til og folde ud. Essenskvaliteter som i løbet af opvæksten er blevet gemt bagved alle selvbillederne, forestillingerne og personligheden. En medarbejder i Ungeteamet beskrev oplevelsen sådan: "jeg ser bagved udfordringerne/adfærden. Jeg ser det hele menneske." I virkeligheden ser han ind i den unges essens.

Når medarbejderne møder og ser de unge i deres drømme, så bliver de i virkeligheden spejlet i deres essens.

POSITIV FORTÆLLING: En ung var nysgerrig på, hvad det indebærer at arbejde som tatovør. Den frivillige hjalp med at finde en tatovør og hentede den unge fra skole. De unge fik en snak med tatovøren om, hvad arbejdet kræver. Den unge var enormt begejstret og havde, med egne ord, optur over mødet, fordi hun ikke havde regnet med, at hendes ønske kunne realiseres. Derudover var hun lidt bange for mødet med den frivillige, så hun fik også øvet en social situation. Medarbejderen oplever, at koblingen mellem unge og frivillige i Giv Et Øjeblik, har en positiv effekt på de unges selvværd, fordi de oplever at lykkes som menneske.

Den afledte effekt af ønsket om at arbejde med frivilliginddragelse bliver hermed også en udvidelse af, hvordan medarbejderne arbejder med og forstår de unge. Gennem dialog med medarbejderne udforsker projektkoordinatorerne hvordan der arbejdes både i det reaktive, det kreative og det essentielle selv på samme tid, og samarbejdet gør det muligt for medarbejderne at støtte den unge i at forfølge sine drømme frem for kun at tale om dem. Når en frivillig så byder ind på forespørgslen og er passioneret for lige præcis dét, som den unge kalder på, så bliver den unge igen spejlet i deres essens, som bliver repræsenteret gennem deres drømme.

For de unge betyder det også, at når de mødes og støttes i deres ønsker og drømme, bliver de anerkendt for den, de er. De er ikke forkerte. Drømmen bliver på den måde ikke nødvendigvis et mål i sig selv, men en retning. En retning, som kalder på - og giver mening for den unge.

Nu tør jeg åbne op for de unges drømme og ønsker, fordi en frivillig kan være med til at gribe bolden.

Medarbejder i Familiehuset

Det hjalp mig med at se, at jeg er mere end dét, jeg har svært ved. Jeg behøver ikke lægge så meget vægt på det. Jeg kan godt lide at tegne, jeg kan godt lide at være i skole, jeg kan godt lide at tage på café. Jeg er jo ikke kun social angst.

Ung

Fokus på essens og drømme giver energi og motivation til at arbejde med de problemer, som de unge oplever i det reaktive selv. De unge får en oplevelse af, at de er noget andet end deres udfordringer, og de får en ny selvforståelse. Der sker derfor en bevægelse fra det reaktive selv ind i det kreative selv, som giver de unge håb og tro på sig selv. De bliver mere bevidste om sig selv, hvilket betyder, at de begynder at tage mere ansvar for sig selv og eget liv.

Sidst, men ikke mindst, får de også en oplevelse af, at der findes mennesker derude, som vil dem det godt. Det kan også bidrage til at de i højere grad beder andre om hjælp, fordi de, gennem oplevelsen med de frivillige, har fået en oplevelse af, at der er mennesker, som gerne vil hjælpe dem med det, som betyder noget for dem.

En afprøvning er ikke bare en afprøvning

I projektet var der fire formodninger om, at de frivillige kunne bidrage positivt til kerneopgaven i Skanderborg Kommune (uvilkårlig rækkefølge):

1. Når de unge bliver hjulpet af en frivillig, øger det deres oplevelse af eget værd, fordi de frivillige ikke modtager betaling for deres arbejde.
2. De unge får udvidet deres netværk og bliver dermed trænet i at møde andre mennesker, som ikke nødvendigvis har en pædagogisk professionel faglighed.
3. De unge vil møde frivillige, som også matcher dem på interesser eller fremtidsønsker, f.eks. ved at bestride et erhverv, som den unge er nysgerrig på.
4. Den kommunale medarbejder kan tilbyde de unge en langt større service end på nuværende tidspunkt ved at inddrage frivillige ressourcer, hvorfor de unge vil opleve en mere helhedsorienteret hjælp.



Projektet har bekræftet formodningerne, og den vigtigste læring i den kommunale kontekst kan opsummeres på 4 punkter (uvilkårlig rækkefølge):

1. For at medarbejderen er engageret og motiveret for at inddrage frivillighed i arbejdet med den unge, er de nødt til at italesætte forståelsen af deres egen kerneopgave, versus hvilke opgaver en frivillig kan bidrage positivt til.
2. For at medarbejderne har tillid til de frivillige, er det nødvendigt at medarbejderne præsenteres for de frivillige enten direkte eller indirekte via frivilligkoordinatoren. De skal have en klar fornemmelse af, hvem de frivillige er, både fagligt og menneskeligt.
3. Der skete et skift i motivationen og energien hos både medarbejdere og unge, da der, gennem refleksionsmøderne, blev sat fokus på drømme og ønsker hos den unge, frem for konkret problemløsning.
4. Der er behov for en dedikeret organisering i kommunen. I projektet er der en tydelig projektkoordinator, som står for den daglige fremdrift og sparring blandt medarbejderne. Samtidig blev projektet prioriteret af ledelsen, hvorfor medarbejderne havde tid og arbejdsrum til at udforske inddragelsen af frivillige på en ny måde. Begge dele var nødvendige.



Læringen har vist, at arbejdet med at bygge bro mellem civilsamfund og kommune via en app ikke blot handler om antallet af forespørgsler. Det handler også om at ændre ved en mere overordnet tilgang til og forståelse af arbejdet med de unge i kommunens teams.

POSITIV FORTÆLLING: En medarbejder i Ungevejen forklarer, at inddragelse af frivillige bidrager til en øget arbejdsglæde, fordi hun kan se, at de unge føler sig hjulpet og mødt på en ligeværdig måde. Hjælpen fra en frivillig gør, at den unge ikke føler sig som en "sag i kommunen" eller som en ung, der får hjælp i kommunen. Her er den unge bare et menneske, og både Lisa og den unge går væk fra oplevelsen med opløftet stemning og humør.

03 Læring i den civilsamfundsmæssige kontekst

Vision: Frivillige bidrager med aktiviteter og støtte, som frivilligsektoren p.t. ikke organiserer. Frivillige kan bidrage på en mere fleksibel måde, end det typisk er tilfældet i dag.

Gennem de seneste par år, har der været en opmærksomhed på, hvordan der sker et skift i måden, hvorpå man forstår og engagerer sig i frivilligt arbejde, og i frivilligundersøgelsen fra 2022 (Ingerfair) handler den største udfordring i civilsamfundet om rekruttering og fastholdelse af engagement hos frivillige.

UDDRAG FRA FRIVILLIGUNDERSØGELSEN 2022 af Ingerfair: "Vi står i en situation, hvor der fremover vil være færre frivillige, medmindre vi formår at motivere en større andel af frivillige fra Generation X, Y og Z. Yngre generationer er nemlig ikke mindre engagerede, men der er blot færre medlemmer af de pågældende generationer. Derudover er der forskel på, hvordan frivillige generationer motiveres. Undersøgelsen viser, at der særligt findes nogle forskelle mellem Generation Mellemkrig og Generation Z, når vi ser på deres tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige. Generation Z's tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige påvirkes langt mere positivt end frivillige fra Generation Mellemkrig på tværs af en hel række parametre. Der, hvor vi ser den største forskel, er ved faktorer, der handler om gennemsigtighed, samarbejde og sammenhold, samt at både opgaver såvel som fællesskabet skal være meningsfuldt."

I projektet har KFUM's Sociale Arbejde skabt frivilligtilbuddet Giv Et Øjeblik fra bunden, og der har løbende været drøftelser omkring identitet, kommunikation og målgruppe.

Frivilligtilbuddets kerne skulle handle om, at man kan være frivillig, når man har tid, lyst og motivation. Der er derfor ikke en fast forpligtelse, ligesom at arbejdet ikke kalder på en specifik pædagogisk faglighed. Tværtimod blev det forventet, at de frivilliges personlige interesser eller fritidsaktiviteter kunne komme mere i spil sammen med de unge, fordi de unge på den måde også kan opleve en anden type af støtte end de oplever i en kommunal kontekst.

Det blev altså forventet, at eksempelvis lastbilchaufføren Michael med en passion for fodbold ville være den rigtige at koble sammen med Linnea på 16 år, som gerne vil gå til fodbold, men som ikke har ressourcer nok i de nære relationer til, at det kan lykkes. Tanken var, at glæden og engagementet ville smitte af på den unge og dermed øge sandsynligheden for succes. Samtidig vil den unge opleve at blive mødt af et menneske, som ikke får løn for at varetage opgaven, men som er der for at hjælpe den unge uden andre agendaer.

Samtidig var der en forventning om, at sagen – muligheden for at gøre en forskel for en ung i lokalområdet – spillede en større rolle end muligheden for at indgå i et fællesskab med

andre frivillige. Det er generelt en erfaring i både KFUM's Sociale Arbejde og hos Center for Digital Pædagogik, at fællesskabet ofte er mindre vigtigt, mens at det faglige udbytte eller idealismen vægtes højt, når det kommer til at fastholde engagementet blandt de frivillige.

Studietur til Norge

I forbindelse med projektets opstart var repræsentanter fra projektgruppe og styregruppe en tur i Norge for at møde Nyby og tale med nogle kommunale aktører, som bruger Nyby app'en. Selvom den primært blev brugt på ældre- og sundhedsområdet, var der generelt en tydelig enighed om, at Nyby-konceptet kalder på en meget stor gruppe af ad-hoc-frivillige, fordi aktiviteten for den enkelte frivillige ændrer sig over tid. I nogle perioder er der tid, lyst og motivation, mens der i andre perioder er mindre overskud.

Som en ekstra tilføjelse har alle projektpartnere fremhævet turen til Norge som af afgørende betydning for, at projektgruppen havde så stærkt et sammenhold, ligesom alle fik et fælles sprog og en fælles forståelse for måden at inddrage og arbejde med frivillige på.

Læring i den civilsamfundsmæssige kontekst kan deles op i to områder, som var særligt interessante for projektet. Den ene handler om typen af frivillighed, og hvordan

projektet kan bidrage positivt til en nytænkning af, hvordan frivillighed kan etableres, uden at det bliver på bekostning af kvaliteten i frivilligtilbuddet. Den anden handler om den type af frivillige, som projektet har rekrutteret, og hvordan disse adskiller sig fra andre typer af frivillige set fra KFUM's Sociale Arbejdes perspektiv.



Frivillighedens nye klæder

Fra pilot-fasen viste projektet allerede, at konceptet baserer sig mere på episodisk eller ad hoc frivillighed snarere end den klassiske faste frivillighed, som stadig er den mest praktiserede i civilsamfundet. Der er fordele og ulemper ved begge tilgange, men en del undersøgelser, herunder bl.a. af Rethinker, peger på, at den episodiske frivillighed tiltaler nyere generationer, fordi det er nemmere at passe ind i et fuldt liv, hvor fritidsaktiviteter, familie og karriere ofte har en høj prioritet.

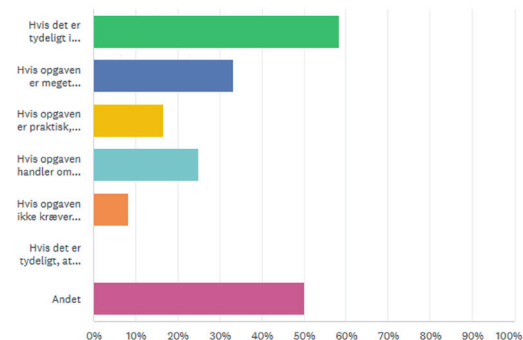
Den episodiske frivillighed, som praktiseres i Giv Et Øjeblik, er kendetegnet ved, at man ikke forpligter sig på tilbagevendende opgaver, men udelukkende forholder sig til den aktuelle situation. På billede 2: survey til de frivillige, har frivilligkoordinator spurgt de frivillige om, hvad der kan øge sandsynligheden for, at de vil løse en forespørgsel

Her svarer godt 58% at fleksibiliteten ift. tidspunkt og dato er vigtig, ligesom at 33 % svarer, at det øger sandsynligheden, hvis opgaven er afgrænset. I de kommentarer, som de frivillige har knyttet på muligheden "andet", står der bl.a.:

"når jeg har tid i mit liv generelt" og "det handler nok mest om "det lige passer".

Projektet har på tidspunktet for opsamlingen 24 frivillige tilknyttet app'en, hvoraf størstedelen (20) har været aktive i app'en indenfor de seneste tre dage. Typisk går en eller flere frivillige i dialog med medarbejderen, som er ansvarlig for forespørgslen, inden for nogle døgn, men der er også set eksempler på forespørgsler, hvor en frivillig har taget kontakt indenfor få minutter.

Hvad kan øge sandsynligheden for at tage en opgave?



SVARVALG	BESVARELSER	
▼ Hvis det er tydeligt i opgaven, at jeg selv kan være med til at bestemme tidspunkt og dato.	58,33 %	7
▼ Hvis opgaven er meget afgrænset, f.eks. kun varer en time.	33,33 %	4
▼ Hvis opgaven er praktisk, f.eks. hjælp til at flytte.	16,67 %	2
▼ Hvis opgaven handler om omsorg, f.eks. at være mentor.	25,00 %	3
▼ Hvis opgaven ikke kræver kørsel eller andre udgifter for mig.	8,33 %	1
▼ Hvis det er tydeligt, at jeg får feedback fra medarbejderen/den unge bagefter.	0,00 %	0
▼ Andet	50,00 %	6
Respondenter i alt: 12		

Et eksempel på en forespørgsel (Forespørgslen er anonymiseret, så navne og stednavne er fjernet):

Kære frivillige

Jeg har en ung pige på 14 år, som går til springgymnastik. Hun springer på måtte. Hun kunne godt tænke sig at prøve en anden form for gymnastik og prøve redskabet forskudt barre.

Hun er lidt nervøs for at mødes med en frivillig, så hun kunne godt tænke sig at tage en veninde med, som også går til springgymnastik.

Er der en frivillig, som kan hjælpe pigen og hendes veninde med at tage kontakt til en gymnastikforening, og tage dem med derhen, så de kan få lov til at prøve det af?

Hvis muligt, vil de gerne mødes mandage eller fredage mellem 15.30 og 18.

Jeg håber, der er en frivillig derude, der gerne vil hjælpe pigen og hendes veninde.

Med venlig hilsen...

I eksemplet skal den frivillige støtte den unge i at få kontakt til en gymnastikforening, hvor hun kan få mulighed for at udvikle sin fritidsinteresse. Samtidig får den unge også trænet en række andre ting; at formulere en konkret forespørgsel om hjælp, at række ud til velmenende voksne og bede om hjælp til at komme et skridt nærmere sin drøm samt få en erfaring med at modtage hjælp fra et menneske, som ikke er ansat til at hjælpe. Så selvom opgaven virker simpel, så er der mange niveauer af udvikling forbundet med den, som alle sammen bidrager til, at pigens evne og lyst til at bede om hjælp en anden gang styrkes.

Lysten driver værket

Den frivillige siger kun ja til den pågældende opgave, og den frivillige er derfor ikke forpligtet til f.eks. at følge pigen til springgymnastik i fremtiden – medmindre den frivillige har lyst.



PORTRÆT AF EN FRIVILLIG: Helle bor på en gård med to heste. Mødet ml. dyr og mennesker er meget konkret og kan åbne op for gode samtaler og situationer, der kan føre til succes-oplevelser. Helle er farmaceut, arbejder med kemiske forbindelser – og interesserer sig for hjernens funktion og relationer mellem mennesker.

Og den lyst er særligt interessant, for selvom de frivillige er rekrutteret til episodisk frivillighed, og selvom de selv vægter det fleksible og uforpligtende element, så er der flere af de frivillige, som efterfølgende har yderligere møder med de unge.

Et eksempel på dette, er en forespørgsel for en ung dreng, som var nysgerrig på tøjdesign, og hvordan man kan komme til at arbejde med tøjdesign. Det lykkedes at finde en frivillig, som selv var designer, og medarbejderen var med til at facilitere det første møde. Efterfølgende har den unge og tøjdesigneren aftalt endnu et møde, uden om app'en, hvor den unge bl.a. skal medbringe nogle tegninger. Den unges forældre har været involveret i koblingen og støtter op om mødet.

På den anden side kræver den episodiske frivillighed også en dedikeret koordinator, som dels kan sørge for at følge op med de frivillige løbende for at sikre, at de har positive oplevelser og fortsat ønsker at være en del af tilbuddet, og dels kan rekruttere nye frivillige til puljen for at undgå, at der pludselig er (for) mange forespørgsler, som ikke bliver taget, netop fordi engagementet er sporadisk. Omvendt skal der heller ikke være alt for mange frivillige, fordi det mindsker sandsynligheden for, at den enkelte kan påtage sig ansvaret for en opgave, når motivationen er på sit højeste.

Indgangsvinklen for de frivillige har på den måde været det uforpligtende og episodiske, men sagen og muligheden for at bringe flere sider af sig selv i spil er med til at engagere og fastholde de frivillige.

Det afspejler sig ligeledes i den type af frivillige, som melder sig.

Frivillighed med menneskelige ressourcer

Gruppen af frivillige er kendetegnet af at være faglige såvel som menneskelige ressourcestærke. Faglighederne tæller bl.a. en socialrådgiver, gymnasielærer, bankdirektør, økonomichef, it-rådgiver, familierådgiver og som nævnt tøjdesigner. Men udover deres erhvervs fagligheder har vi eksempler på, at de samme frivillige har budt ind med egne interesser, såsom hækling, heste og ridning, yoga, veteranbiler, madlavning og litteratur.

Størstedelen af de frivillige har fuldtidsarbejde og familie, og er derfor fra det segment, som statistik set har færrest frivillig aktiviteter, fordi deres livssituationer ikke efterlader meget overskud eller tid til det. Det er interessant, hvordan Giv Et Øjeblik alligevel lader til at tiltale denne gruppe, og det vurderes i projektet, at det kan hænge særligt sammen med to årsager:

1. Den første er, at de frivillige selv har givet udtryk for, at de, som unge, har oplevet kortvarige betydningsfulde møder med voksne, som ville dem det godt, uden at det nødvendigvis var i en faglig sammenhæng. I tilbuddet ser de muligheden for at kunne indtage den rolle for en ung i lokalområdet, uden at de behøver at investere store mængder tid og overskud. De kan altså relatere personligt til sagen, og har på egen krop oplevet, hvordan et møde med en anden kan have afgørende betydning.
2. Den anden årsag handler om motivation, og hvordan Giv Et Øjeblik understøtter en stigning i de frivilliges indre motivation for at løse specifikke opgaver. Ved at tage udgangspunkt i motivationsteorien Self Determination Theory**, ses tre menneskelige behov, som menes at bidrage til, at den indre motivation øges. De tre behov er selvbestemmelse, kompetence og samhørighed

** Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.



PORTRÆT AF EN FRIVILLIG: Rasmus arbejder til daglig som gymnasielærer, og i sin fritid er han en meget begejstret veteranbils-nørd. Denne passion vil Rasmus gerne dele med fx unge mennesker. Rasmus mener, at det er meget vigtigt at huske på, hvor heldig man nogle gange er – ved fx at have en veteranbil stående. Det føles godt at dele denne mulighed med andre, der ikke selv har den.

Selvbestemmelse handler om, at jo mere frihed mennesket har til at bestemme selv ift. tid og opgaveløsning, jo mere motivation opleves der. I Giv Et Øjeblik kommer det til udtryk ved, at den frivillige har komplet valgfrihed, når det kommer til de forespørgsler der reageres på, ligesom at den frivillige kan komme med forslag til tidspunkt og dato.

Kompetence handler om, at der skal være en vis grad af succesoplevelse i forbindelse med opgaveløsningen, og den frivillige skal altså have en fornemmelse af at kunne varetage opgaverne i de enkelte forespørgsler. Når en ny frivillig onboardes, bruger koordinatoren også tid på at afkode, hvilke grupper i app'en, som er relevante og meningsfulde for den frivillige at blive en del af.

Samhørighed handler om at høre til. Det handler ikke nødvendigvis om at være en del af et fællesskab, men snarere at opleve en mening eller et formål. I den forbindelse har vi ligeledes arbejdet på at skabe en tydelighed om, hvad en forespørgsel betyder for den unges udvikling og trivsel.

Giv Et Øjeblik er på den måde en unik mulighed for at iværksætte både sine faglige og personlige kompetencer, når og hvis det er påkrævet og meningsfuldt. Samtidig kræver det også, at man som frivillig – og som menneske – er omstillingsparat og kan manøvrere i, at vilkårene ændrer sig fra gang til gang.

Jeg får også altid sagt, at det er en frivillig. Men det gik først op for hende efter to gange, at det var en frivillig. Hun sagde: Får hun slet ikke penge for at være sammen med mig? Det har været sådan en succes med hende. Hun kommer knap i skole, og er bange for at gå forbi andre på gangen. [...]

Medarbejder i Ungeteamet

Opskriften på den gode frivillighed

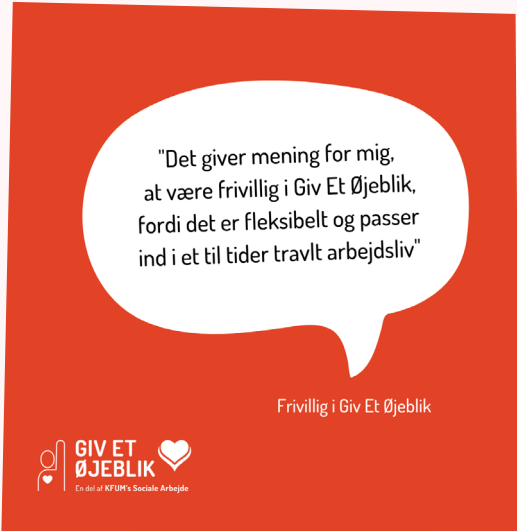
I projektet var der fem formodninger om, hvordan projektet kunne nytænke måden at berette frivillighed på, samt hvordan det påvirker gruppen af frivillige:

1. NGO'en får mulighed for at afsøge en ny sammensætning af frivillige, som ikke nødvendigvis har professionel pædagogisk faglighed eller erfaring.
2. NGO'en får mulighed for at afsøge løbende ad hoc-frivillighed på mere flydende vilkår end sædvanligt.
3. NGO'en får mulighed for at hjælpe unge, som ikke ellers tager kontakt til NGO'en, fordi de allerede er i kontakt med det kommunale system.
4. De frivillige får lov til at vælge, hvilke opgaver de ønsker at løse, og dermed kan de yde en indsats uden at føle sig forpligtet til et længere samarbejde
5. De frivillige får lov til at bruge deres egne interesser og kompetencer uafhængigt af, om der er en professionel pædagogisk faglighed, f.eks. en fodboldinteresseret, der følger til fodbold.

Projektet har ligeledes bekræftet formodningerne i forhold til de frivillige og frivilligheden, og den vigtigste læring i den civilsamfundsmæssige kontekst kan opsummeres på 4 punkter (uvilkårlig rækkefølge):

1. Frivilligtilbuddets opbygning tiltaler en gruppe af mennesker, som både har stærke faglige og personlige ressourcer, ligesom de repræsenterer en gruppe, som typisk er underrepræsenteret i civilsamfundet (unge erhvervsaktive og børnefamilier)
2. Brugen af en app som værktøj til at koordinere de frivillige (ressourceperson), samt facilitere kontakten til medarbejderen (behovsperson) skaber optimale rammer for at kommunikere og iværksætte de frivillige
3. Overvejelserne omkring, hvordan det frivillige arbejde kan bygges op omkring faktorerne for indre motivation, og hvordan det kommer til udtryk i Giv Et Øjeblik, er vigtige indsigter, som bør give inspiration til nye indsatser samt en gentænkning af eksisterende. Måske er det en del af opskriften til at skabe den gode frivillighed i den samfundsmæssige struktur, vi befinder os i.

4. Erfaringerne viser at frivilligtilbuddet når ud til de unge, som oplever høj grad af belastning i livet, men der er ikke lavet konkrete undersøgelser på, om de unge havde erfaring med eller ønske om at række ud til civilsamfundet på egen hånd, såfremt de ikke var blevet introduceret til Giv Et Øjeblik.



"Det giver mening for mig, at være frivillig i Giv Et Øjeblik, fordi det er fleksibelt og passer ind i et til tider travlt arbejdsliv"

Frivillig i Giv Et Øjeblik



04 Fremtiden for projektet

I projektet er frivilliginddragelse blevet en prioriteret del af den kommunale praksis, og er blevet integreret i de eksisterende arbejdsprocesser i de forskellige teams på børn- og ungeområdet.

For at opnå en sådan integration og prioritering, har det været nødvendigt med et meget tæt samarbejde mellem Skanderborg Kommune og KFUM's Sociale Arbejde, og den vigtigste læring kan opsummeres på 3 punkter (uvilkårlig rækkefølge):

1. Det blev etableret et projektteam med en medarbejder fra kommunen (projektkoordinator), civilsamfundet (frivilligkoordinator) og projektleder. Det har skabt en flad og tæt hierarkisk struktur i organiseringen, hvor begge koordinatore har haft frihed til at eksperimentere på egen hånd, og løbende tjekke ind med hinanden, ligesom at projektleder har støttet op, når det var nødvendigt.
2. Ledelsen fra kommune og civilsamfund indgik i en styregruppe sammen med projektleder og repræsentant fra Bikubenfonden. Styregruppen havde et særligt

fokus på læringsperspektiverne i projektet, mens projektleder ligeledes sørger for at italesætte eventuelle udfordringer fra projektteamet.

3. Gennem hele projektperioden har der været forskellige heldags arrangementer for både projektteam og styregruppe, ligesom der var en studietur i starten af projektet. Det har bidraget til et helt særligt sammenhold på tværs af de to sektorer, fordi alle deltagere fik mulighed for at lære hinanden at kende i mere uformelle - og ikke tidspressede - rammer.

Den nuværende projektperiode udløber med udgangen af januar 2024, men det betyder ikke, at projektet slutter. Bikubenfonden har besluttet at forlænge afprøvningsperioden igennem resten af 2024.

Der vil her være fokus på implementering og drift af konceptet. Da projektet overgår til implementering og drift, skifter projektledelsen til Skanderborg Kommune. Center for Digital Pædagogik fortsætter som sparringspartner for medarbejdere i projektgruppen og styregruppen. KFUM's Sociale Arbejde fortsætter som den primære aktør fra civilsamfundet.

Læringen bæres videre ind i den næste projektperiode, og det har affødt en række nye arbejdshypoteser, som her er præsenteret i en kondenseret form:

- I mødet mellem den fagprofessionelle og den unge har projektet en hypotese om, at der vil blive generet flere opgaver, hvis de unge bliver spurgt mere direkte ind til deres motivation, drømme og ønsker.
- Projektet har en hypotese om, at inddragelse af frivillige i kommunens afdelinger kan øges, ved at arbejde mere systematisk med at tænke samarbejdet og inddragelsen ind i den allerede eksisterende praksis
- Projektet ønsker at kigge nærmere på medarbejdernes faglighed og barrierer i arbejdet med inddragelse af frivillighed, særligt i forhold til medarbejdernes følelse af sammenhæng med kerneopgaven.
- Projektet har en hypotese om, at måden, hvorpå medarbejderne italesætter/sælger ideen om inddragelse af frivillige overfor de unge, har betydning for, om de unge takker ja eller nej.
- Projektet ønsker at kigge nærmere på hvordan frivilligtilbuddet kan henvende sig til flere håndværksmæssige eller kunstneriske erhverv, for at få en bredere repræsentation af ressourcer i app'en
- Projektet ønsker at være nysgerrig på hvordan der kan etableres en fysisk lokal tilstedeværelse af frivilligtilbuddet, f.eks. i det nye frivilligcenter i Skanderborg

Det nuværende projekt har oplevet løbende skift i balancen mellem praksisområderne, hvor der i perioder har været flere aktive frivillige end forespørgsler, og i andre har der været flere forespørgsler end aktive frivillige, og der bør fortsat være skærpet opmærksomhed på at balancere forholdet mellem antal frivillige og antal forespørgsler.

I den nye projektperiode er målet, at der skal oprettes 90 forespørgsler i 2024, hvilket svarer til 7-8 opgaver om måneden.







