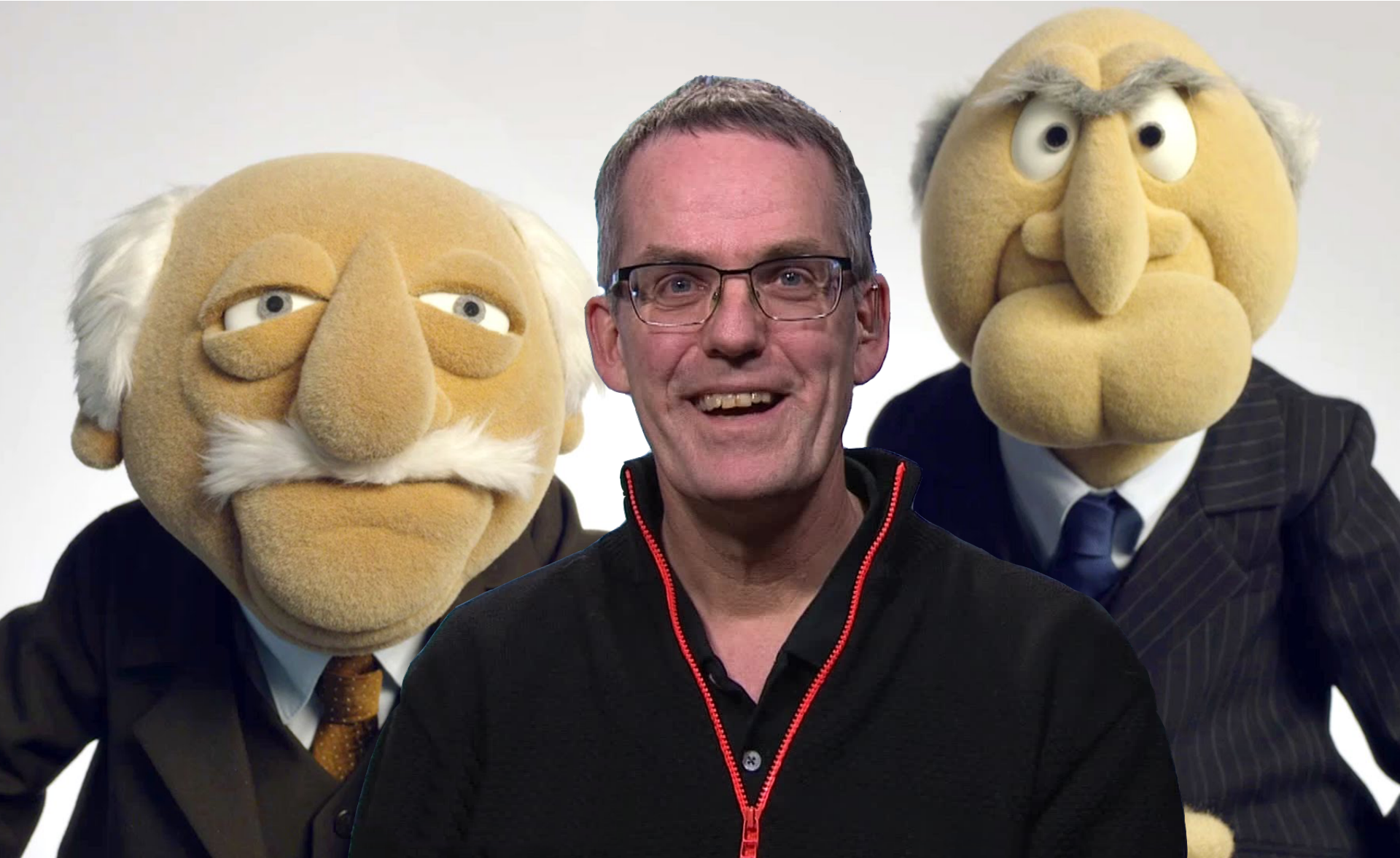


Spørgsmål til 'Rigtige mænd'

Bjarne Ibsen

Nogle skal være sure og kritiske

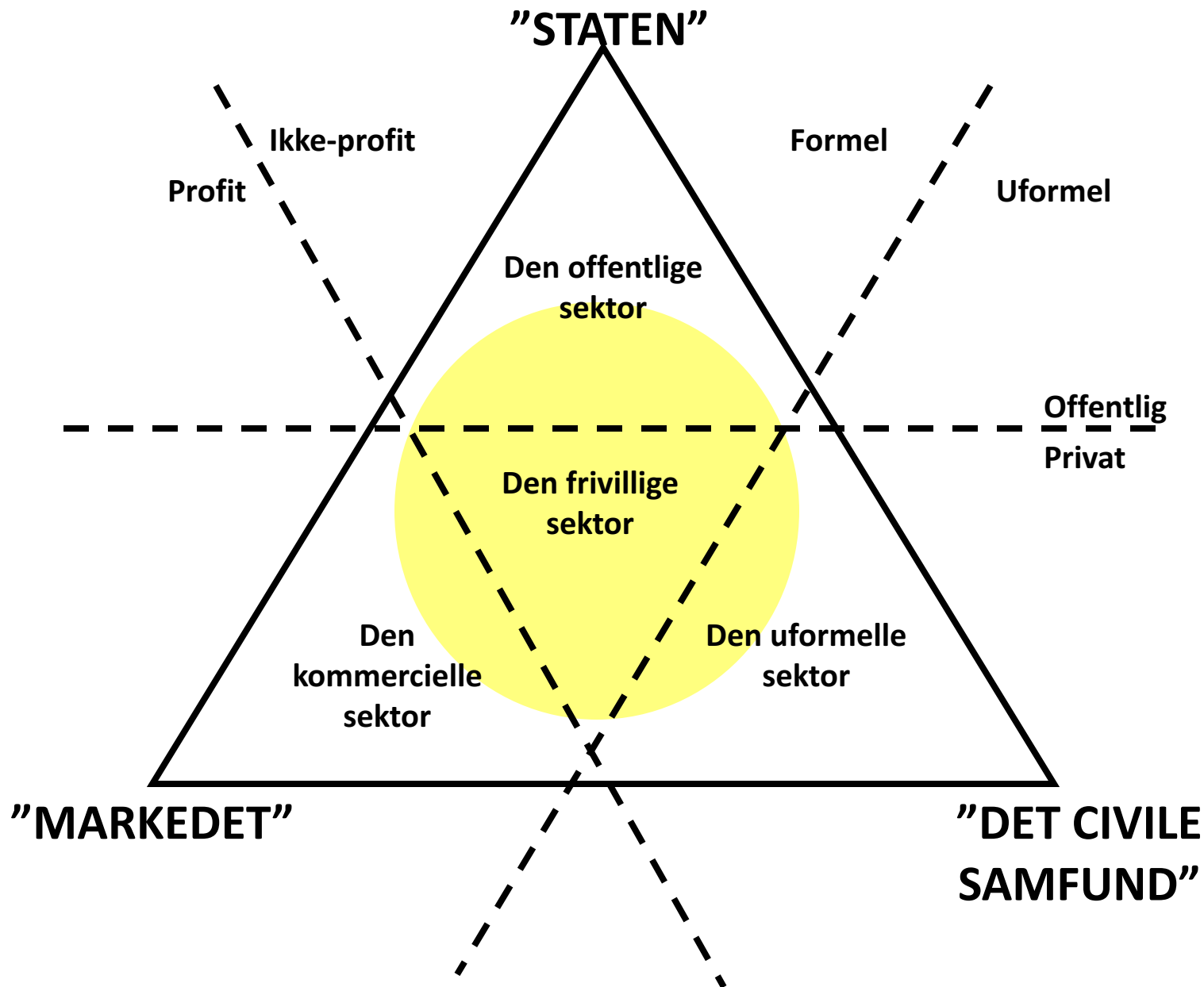


Hvad indeholder oplægget?

- Er projektet organiseret på en hensigtsmæssig måde?
- Hvilket fællesskab tilstræbes?
- Opfylder projektet de ideale krav til interventioner?

Er projektet organiseret på en
hensigtsmæssig måde?

Hvor placerer projektet sig mellem stat, marked og civilsamfund?



Er samarbejdet mellem de mange parter frugtbart?

Samarbejde italesættes ofte med udtrykket:

$$2 + 2 = 5$$

- Parterne kan bidrage med deres specifikke kompetencer.

Men man siger også:

'Mange kokke fordærver maden'.

- Forskellige (sekundære) interesser i projektet
 - Synlighed og omtale
 - Legitimitet
 - Profit

Er det samskabelse

- Samskabelse bruges som regel som udtryk for, at offentlige institutioner og foreninger eller frivillige samarbejder om at løse opgaver.
- Men samskabelse (co-production) handler om at inddrage 'brugeren'.
 - Hvor meget er det sket i dette projekt?
 - Hvem har 'defineret'
 - 'det gode liv'
 - 'det sunde fællesskab'

Hvilket fællesskab
tilstræbes?

Fællesskaber

- Fællesskabet er både et mål (en værdi i sig selv) men også et middel til fx fysisk aktivitet og sundhed.
- Fællesskab er ikke bare 'gode'.

Forskellige fællesskaber

- Men der er mange fællesskabsformer
 - Vi gør noget samtidigt med andre, men aktiviteten forudsætter ikke de andre. Fællesskabet er uforpligtende, serielt og overfladisk. Man genkender andre og snakker med dem, men ellers har man ikke andet til fælles (fitness):
 - Vi er sammen om en aktivitet, som forudsætter de andre i fællesskabet, og som sådan er fællesskabet forpligtende, men fællesskabet er løsrevet fra personernes øvrige livssfærer (fx roning eller håndbold)
 - Det er mere personerne, vi er sammen med, som definerer fællesskabet, end selve aktiviteten (kan være selvorganiseret motion)
- ‘Fællesskaber der formår at trylle glæden frem ved at høre sammen uden ubehaget ved at være bundet’ (Baumann).

Selvorganisering

| | Udenfor organiseret sammenhæng | I en organiseret sammenhæng |
|--------------|--|---|
| På egen hånd | Fx går eller løber en tur alene | Fx fitnessstræning i et motionscenter |
| I en gruppe | Fx cykler sammen med en gruppe cykelvenner | Fx spiller golf i en mindre gruppe eller går i svømmehallen med et par veninder |

Fordele og svagheder ved det selvorganiserede

- Fordele
 - Flexibelt – når det passer den enkelte
 - Kan tilpasses egne forudsætninger og motivation
 - Ingen fællesskabs-krav (betaling, normer mv.)
 - Kan være en del af 'tykke fællesskaber'
- Svagheder
 - Afhænger af egen vilje og motivation
 - Får ikke gavn af fællesskabets inspiration
 - Ingen 'forpligtelse' i forhold til fællesskabet
 - Ofte uden fællesskab eller baseret på 'tynde fællesskaber'

Opfylder projektet de
ideale krav til
interventioner?

Ideale krav til 'interventioner'

- Til rådighed ('available')
 - at målgruppen ved at det eksisterer
 - ofte nødvendigt med opsøgende arbejde
 - opleves som relevante / realistiske i den konkrete livssituation
 - midlertidige projekter skaber let en usikkerhed
- Tilgængelige ('accessible')
 - tilbuddet er, og opfattes som, en reel mulighed
 - I sammenhænge hvor målgruppen kommer (fx et værested, et boligområde)
 - forankres i omgivelser, som er kendte og trygge for målgruppen
 - et tilhørsforhold og at have tillid til de mennesker, man omgiver sig med
- Økonomisk tilgængelige aktiviteter ('affordable').
 - For visse grupper er prisen for at deltage en reel barriere
- Acceptabel for målgruppen ('acceptable').
 - hvad der for den enkelte opleves som foreneligt med selvopfattelsen og livsverdenen
- Meningsfuld / relevant for målgruppen ('appropriate')
 - For mange ikke en del af deres 'gode liv', tradition og livsverden.
 - Idræt er ikke noget, der umiddelbart forekommer naturligt.
 - Kan være problematisk fx at sammenblende 'aktivering' og 'idræt'.
 - Inddragelse af 'brugergruppen' i udformningen af aktiviteten er derfor afgørende.

Hvordan fremme frivillighed?

7 anbefalinger

1. Organisering efter frivillighedens betingelser

- ✓ Små – forholdsvis selvstændige – enheder
- ✓ Lille afstand mellem 'bestyrelse' og 'frivillige' og mellem 'frivillige' og 'medlemmer'
- ✓ Frivillig i 'teams' / grupper
- ✓ Støtte til og koordinering af de mange små grupper
- ✓ Lad de frivillige gøre det de gerne vil – heldigvis er det forskelligt fra person til person

2. Fremme en 'kultur' for frivillighed

- ✓ 'Hjælp', 'gensidighed' og 'fælles ansvar' i stedet for 'service' og 'kunde-pleje'
- ✓ Lad børnene og deres forældre erfare, at her i foreningen har alle et fælles ansvar for aktiviteterne
- ✓ Inddrag medlemmerne i alle aktiviteter
- ✓ Lad børnene tidligt få opgaver i foreningen (omdeling af telefonbøger, hjælpetræner mv.)
- ✓ Informer medlemmerne om foreningens værdier og 'frivilligheds-principperne'
- ✓ Lad (de fleste) aktiviteter falde, som ikke kan fungere ved frivillige

3. 'Nødvendighed' og krav

- ✓ Vi udfører frivilligt arbejde, fordi det er 'nødvendigt' (i forhold til det vi interesserer os for, holder af mv.)
- ✓ I store enheder bliver vi 'free riders'
- ✓ Stille krav til medlemmer og forældre

4. Det skal give 'mening'

- ✓ Vi udfører frivilligt arbejde, fordi det giver 'mening' (værdier, holdninger)
- ✓ Sæt ord på det meningsfulde ved foreningen og det frivillige arbejde
- ✓ Diskuter holdninger og værdier i foreningen
- ✓ Giv plads til forskellige holdninger
- ✓ Bekendelse til 'ideologier' afskrækker

5. Selvbestemmelse, indflydelse og fællesskab

- ✓ Muligheden for at realisere egne ideer og afprøve sig selv er et vigtigt motiv for frivillige
- ✓ Derfor skal de frivillige have 'frihed' til at være træner, holdleder, festarrangør osv. på den måde de gerne vil – men det er der selvfølgelig også grænser for
- ✓ Muligheden for at tage nye initiativer er vigtigt
- ✓ Indflydelse på og medbestemmelse i foreningen som helhed
- Skab 'fællesskabs-fremmende' aktiviteter
 - Aktiviteter hvor de skaber ting sammen (på tværs af de grupper de er i)
 - Træner-teams i stedet for individuelle trænere
 - Weekendture, skiture, fester mv.

6. Anerkendelse

- Ros og anerkendelse er vigtigt for os alle – men især for frivillige
- Ros hinanden og påskøn det de andre gør – hellere for ofte end for sjældent
- Glem ikke de officielle 'påskønnelser': årets leder ol.

7. Læring og udvikling

- Muligheden for læring og personlig udvikling er også motiverende
- Foreningen kan være et fristed for 'uformel læring' af færdigheder og kompetencer, som efterspørges på det formelle arbejdsmarked
- Give mulighed for at komme på kurser og uddannelse – også selvom det ikke har så meget at gøre med den frivilliges opgaver i foreningen