

# FRIVILLIGHED I KØBENHAVN



Rapport fra Københavns Kommunes Frivillighedsnet-  
værk 2013

# FRIVILLIGHED I KØBENHAVN

## STATUSRAPPORT 2013

### FORORD

Denne rapport er skrevet af det tværgående frivillighedsnetværk med repræsentanter fra hver forvaltning. Netværket blev nedsat på baggrund Københavns Kommunes Frivillighedspolitik 2011-2014, vedtaget af Borgerrepræsentationen den 25. august 2012. Frivillighedspolitikken er vedlagt som bilag 1.

Netværket skal udarbejde en årlig rapport om arbejdet med frivillighed og komme med forslag til nye initiativer i en eller flere forvaltninger eller på tværs af forvaltninger. Sidst i rapporten er der en oversigt over væsentlige nye initiativer på området i 2013 i de forskellige forvaltninger.

Bilag 2 beskriver forskellige typer af frivilligt arbejde.

Bilag 3 er Charter for samspil mellem den frivillige verden og det offentlige

Med venlig hilsen

Københavns Kommunes Frivillighedsnetværk

## FRIVILLIGHED

Der er en lang tradition for frivillighed i Danmark. Men i disse år drøftes civilsamfundets og de frivilliges rolle i vel-færdssamfundet mere end nogen sinde før.

Den form for frivillighed og medborgerskab der beskrives her, tager sit udgangspunkt i, at borgeren ser sig selv som aktiv deltager og ligeværdig partner i at skabe det gode lokale samfund. Fokus er på den aktive medborger. Grundforståelsen er, at vi alle er samfundet, og vi har en fælles interesse i at medvirke til at løse de problemer og udfordringer der er, samt at nyde og benytte vores fælles ressourcer bedst muligt.

Vi skal som kommune være gode til at skabe rum og plads for, at borgerne kan udfolde livet til gavn for dem selv og andre og forløse potentialet i det aktive medborgerskab. Det er nærliggende for kommunen at samarbejde med frivillige, foreninger og organisationer, og se dem som partnere i vores fælles arbejde på at løfte samfundsopgaver samt skabe og vedligeholde det gode samfund.

## POTENTIALET VED FRIVILLIGHED

Frivillighedsnetværket mener, at der er et stort potentiale i frivillighed:

- **Anden kvalitet:** Det kan opleves og være anderledes, når en borger frivilligt hjælper en medborger, frem for når en ansat gør det som en lønnet opgave.
- **Effekt:** Det kan skabe større effekt af faglige indsatser, når borgernes viden inddrages som en ligeværdig ressource.
- **Flere opgaver** kan løftes i fællesskab. Det kan give mere dybde og kvalitet til eksisterende opgaver, samt bedre udnyttelse af de offentlige faciliteter og ressourcer.
- **Innovation og udvikling:** Gennem større mangfoldighed af forslag på både udfordringer og løsninger.
- **Kompetenceløft:** Når frivillige med andre baggrunde og kompetencer kommer ind på matriklen.
- **Øget social kapital og sammenhængskraft** Når samfundsmæssige opgaver, udfordringer og muligheder bliver et fælles anliggende på tværs af sektorerne (stat, marked og civilsamfund).
- **Værdi for den frivillige:** Når der opnås en personlig gevinst i form af fx socialt netværk, meningsfulde opgaver, kompetenceudvikling mm.

Frivillighed kan ses som en langsigtet investering i et samfund med øget sammenhængskraft og social kapital. Vi skal som kommune være gode til at give plads til og samarbejde med frivillige organisationer. Men vi skal gøre det med den erkendelse, at nye samarbejdsformer tager tid at etablere.

I dag er der store forskelle både mellem forvaltningerne og internt i de enkelte forvaltninger på, hvor meget og hvor nemt det er at samarbejde og inddrage frivilligområdet. Mange af de bedste samarbejder med frivillige sker på lokale initiativer med direkte kontakt mellem fx ansatte på institutioner og borgere/frivillige fordi det lokalt giver mening.

### Forudsætninger for inddragelse af frivillige

Nogle af de væsentligste forudsætninger for inddragelse af frivillige er:

- **Ressourcer afsat:** Frivillighed er ikke gratis. Der bør derfor afsættes tid og ressourcer i planlægning af projekter og initiativer til samarbejde med frivillige, både ved opstart og til drift. Det kan både være hos de kommunale institutioner og de frivillige organisationer.
- **Ledelsesmæssigt fokus:** Det er en stor fordel med politisk og ledelsesmæssigt fokus på frivillighed. Ellers er der risiko for, at indsatsen bliver tilfældig og afhængig af de enkelte ansatte i kommunen og deres engagement og kompetencer.
- **Klarhed om rammerne:** Mange ansatte i kommunen er i tvivl om de formelle rammer. Fx hvad de må/ikke må samarbejde med de frivillige om. Der er også usikkerhed omkring forsikring, fortrolighed og tilladelse fra HR og faglige organisationer.
- **Kompetencer i inddragelse af frivillige:** Ansatte i kommunen er dygtige til deres fag, men mange har ikke større erfaring i samarbejdet med frivillige. Fx hvordan man sikrer god forventningsafstemning, sikrer fastholdelse og håndterer uoverensstemmelser.
- **Stærke samarbejdsorganisationer:** Organisering af større frivillige projekter vil ofte kræve samarbejde med stærke frivilligorganisationer.

## OPFØLGNING PÅ INITIATIVER 2013

På baggrund af frivillighedsnetværkets årsrapport 2012 fokuserede netværket sit arbejde i 2013 på de følgende fælles initiativer:

1. Intern frivilligguide til institutioner og ansatte i Københavns Kommune
2. Kurser i frivilligsamarbejde
3. Kampagne site på intranet
4. Ny hjemmeside for frivillighed

Nedenfor er der en beskrivelse af status for initiativerne:

### Ad 1. Frivilligguide:

På baggrund af afdækningen af barrierer for frivillighed i Københavns Kommune i 2012 blev det klart, at en af de største udfordringer er usikkerhed og manglende viden om regler og retningslinjer omkring samarbejde med frivillige: Hvilke typer opgaver må de frivillige tage? Hvad med forsikring, tavshedspligt og så videre.

Frivillighedsnetværket har afdækket regler og retningslinjer og har på den baggrund skrevet guiden "Samarbejde med frivillige – rammer, regler og gode eksempler". Guiden kan downloades via intranettet på siden "<http://kff.kkintra.kk.dk/indhold/frivillighed-i-københavns-kommune>"

I netværkets afdækning står det klart, at selv om der overordnet set er udfordringer og begrænsninger i samarbejde med frivillige på kommunale institutioner, så er der gode muligheder for et etablere fornuftige samarbejder. Den primære begrænsende faktor er usikkerhed om rammerne og forventning om stramme regler hos både medarbejdere og ledere. Håbet er derfor, at bedre kendskab til rammer og regler i sig selv vil gøre det mere ligetil at starte nye frivilligsamarbejder.

Fremadrettet vil netværket årligt gennemgå guiden med henblik på at tilpasse og opdatere den.

### Ad 2. Kurser i frivilligsamarbejde

Afdækningen af frivillighed i Københavns Kommune 2012 peger på, at forudsætningen for godt samarbejde med frivillige blandt andet er ledelsesmæssigt fokus og kompetencer i samarbejde med frivillige hos medarbejdere og ledere. Frivillighedsnetværket har på den baggrund foreslået, at der med kurser, workshops og uddannelse arbejdes på forskellige niveauer i organisationen: Ledelsesmæssigt, lokalt i enkelt institutioner og hos medarbejderne.

Frivillighedsnetværket har i 2013 arbejdet med følgende:

- **Ledelsesmæssigt fokus:** Frivillighedsnetværket planlægger i samarbejde med KS, Den tværgående lederudviklingsgruppe og LUP leverandørkonsortiet et ledertræf i foråret 2014 med fokus på frivillighed: "Spot på frivillighed" (13. marts).

Arrangementet vil synliggøre potentialer for bedre løsning af kerneopgaver, tilføre ny viden omkring frivillighed og samskabelse og identificere problemstillinger og udfordringer. Der vil deltage en fremtrædende forsker på feltet, en leder fra Københavns Kommune som kan fortælle om udfordringen og gevinsten ved frivilligsamarbejdet og en leder af en større NGO, der samarbejder med Københavns Kommune. Der planlægges også tema-workshops som vil gå mere ind i specifikke emner, hvor også ledernes egne erfaringer og udfordringer kan komme i spil. Frivillighedsnetværket vil samle op på det, som kommer frem på dagen.

- **Workshops på institutioner:** Det kan berøre alle medarbejdere og arbejdsgrupper når en kommunal institution begynder eller udvider sit samarbejde med frivillige. En intern workshop kan være en god anledning til for arbejdspladsen fælles at reflektere og få viden omkring, hvordan man kan håndtere de udfordringer og problemstillinger, der kan opstå, når frivillige kommer ind på matriklen. Frivillighedsnetværket har i 2013 medvirket til sådanne workshops i Kultur- og Fritidsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Formålet med workshopperne er primært at støtte og opkvalificere de pågældende institutioner. Samtidig indhenter frivillighedsnetværket erfaringer i, hvilke problemstillinger, udfordringer og potentiale der er lokalt på institutionerne, og får også erfaring med forskellige metoder og processer omkring afholdelse af sådanne workshops.

Det er op til hver forvaltning selv at opruste sine institutioner til at samarbejde med frivillige. Netværket kan på baggrund af erfaringerne foreslå forskellige modeller til institutioner, som ønsker at blive bedre til frivilligsamarbejdet, og i det omfang, som forvaltningerne afsætter ressourcer til det, facilitere sådanne workshops, enten alene eller i samarbejde med et lokalt frivilligcenter, Center for Frivillighed eller anden relevant aktør.

- **Fokus på medarbejdere:** Nogle medarbejdere vil få en større rolle og ansvar for det lokale samarbejde med frivillige. Dette vil typisk kræve en helt anden faglighed end den, medarbejderen tidligere har udført og er uddannet til. Medarbejdere vil få en faciliterende rolle og ofte også ledelsesmæssige funktioner i forhold til de frivillige.

På denne baggrund har Frivillighedsnetværket gået i dialog med udbydere af uddannelse på området: Center for Frivillighed, NGO Academy, Center for socialt entreprenørskab RUC og arbejdet på at få etableret tilbud, som kan udbydes til medarbejdere i Københavns Kommune inden for de eksisterende ordninger for videreuddannelse.

NGO Academy og University College Syddanmark har under overskriften "Ny frivillighed i KFF" i januar 2014 afviklet et modul under Diplom i Ledelse for medarbejdere i Kultur- og Fritidsforvaltningen med erfaring i arbejde med frivillige.

### Ad 3. Kampagne site på intranet

Der er etableret en fælles hjemmeside for frivillighed på Københavns Kommunes intranet. Formålet med siden er at give medarbejdere og ledere viden, inspiration og redskaber til at udvikle sit samarbejde med frivillige.

"<http://kff.kkintra.kk.dk/indhold/frivillighed-i-københavns-kommune>"

Siden samler viden og erfaringer på området. Herunder er der:

- Cases fra Københavns Kommune i konkrete samarbejde med frivillige og gode råd til andre
- Eksempler på frivilligaftaler, samarbejdskontrakter mm.
- Frivilliguiden "Samarbejde med frivillige"
- Henvisning til interne ressourcer, herunder frivillighedsnetværket med kontaktpersoner i hver forvaltning og Københavns Kommunes frivilligkorps, Cph Volunteers, der kan trækkes på til større arrangementer
- Henvisning til eksterne ressourcer: frivilligcentre i København, Center for Frivillighed, Frivilligjob, Frivilligrådet og Kontaktudvalget
- Videnssamling med rapporter fra forvaltningerne og eksterne rapporter på området.

Frivillighedsnetværket vil vedligeholde siden samt løbende lave nyheder på intranettet og i relevante fora omkring siden, så kendskabet bliver udbredt i forvaltningerne.

### Ad 4. Ny hjemmeside for frivillighed

I forbindelse med ny hjemmeside for Københavns Kommune, [www.kk.dk](http://www.kk.dk), er der lavet en fælles digital indgang for borgere omkring frivillighed med henvisning til relevante sider i og uden for Københavns kommune, [www.kk.dk/frivillig](http://www.kk.dk/frivillig). Siden præsenterer muligheden for selv at blive frivillig med henvisning til byens frivilligcentre, frivilligjob.dk og større kommunale frivilligprogrammer. Der er samtidig henvisning til gratis rådgivning for projektmagere, der ønsker at lave et selvstændigt frivilligt initiativ i København.

## FOKUS I 2014

### Videreførelse af indsatserne i frivillighedsnetværket

Frivillighedsnetværket vil fortsat arbejde på at styrke den interne videndeling og udvikling af tilbud, der kan styrke Københavns Kommunes samarbejde med civilsamfundet. Herunder

- Intern kommunikation via intranet, nyhedsbreve mm.
  - Videndeling af best practise og generelle udfordringer
  - Cases fra forskellige fagområder på nye samarbejder og tiltag
  - Netværk for medarbejdere og ledere på området
- Uddannelse og workshop
  - Deltage i afholdelse af Ledertræf "Spot på frivillighed" marts 2014
  - Etablering af flere uddannelses tilbud i samarbejde med HR-afdelingerne
  - Udvikling og etablering af flere tilbud for institutioner omkring samarbejde med frivillige

Frivillighedsnetværket ønsker at være en vidensressource, som alle forvaltningerne kan trække på omkring udvikling af samarbejdet med frivillige.

### Frivillighedspolitik 2011-2014 udløber

Københavns Kommunes frivillighedspolitik går fra 2011-2014. I forbindelse med strukturanalysen er det blevet drøftet om antallet af tværgående politikker skal reduceres. Økonomiudvalget vil lægge en strategi for antallet af tværgående emner og kredse fremadrettet, og netværket afventer derfor endelig besked herfra, inden der igangsættes videre processer.

Hvis det besluttet, at der skal udarbejdes en ny frivillighedspolitik, selvstændigt eller i forbindelse med en mere overordnet politik, vil frivillighedsnetværket gerne stå for processen omkring det.

### Frivilligcharter om samspil mellem den frivillige verden og det offentlige

Regeringen har i 2013 i samarbejde med en lang række frivilligorganisationer, KL og kommuner udarbejdet et nyt frivilligcharter: Charter for samspil mellem den frivillige verden og det offentlige (vedlagt som bilag 3). Heri opfordres der til, at man lokalt i kommunerne udarbejder rammer for samarbejdet på tværs af sektorer og organisatoriske grænser. I modsætning til en politik, som Borgerrepræsentationen vedtager, så er et charter en ligeværdig samarbejdsaftale mellem kommune og civilsamfund.

Frivillighedsnetværket vil gerne arbejde med chartret i 2014

## FRIVILLIGINITIATIVER I FORVALTNINGERNE 2013

Nedenfor præsenteres væsentlige større initiativer i forvaltningerne på frivilligområdet i 2013. De mange lokale initiativer på institutionsniveau er ikke taget med.

### ØKF

- Lokaludvalgene tager årligt en lang række initiativer i samarbejde med lokale frivillige og frivilligorganisationer. I 2013 har Østerbro Lokaludvalg fx afholdt en sundhedsweekend i samarbejde med det lokale forebyggelsescenter og med deltagelse af en række frivillige foreninger, primært idrætsforeninger.
- Borgerservice samarbejder med en række frivillige og frivillige foreninger om at gøre borgerservice tilgængelig for alle, herunder NemID og de digitale platforme gennem konceptet Digitale ambassadører, hvor frivillige lærer at bruge og hjælpe andre med digitale selvbetjeningsløsninger. I 2013 er der fx opstartet samarbejde med Missionen Blandt Hjemløse. Her fik en række hjemløse borgere udstedt NemID og blev vejledt i IT-brug og de frivillige fik en uddannelse som digitalt ambassadør.

### KFU

- Handleplan om frivillige i byen i forlængelse af Kultur- og Fritidspolitikken vedtaget i KFU. Der er vedtaget en intern styrkelse af frivilligsamarbejde gennem bydelskonsulenter, uddannelse af medarbejdere og ledere, facilitering af CSR-samarbejde, og strategisk fokus på frivillighed i institutionerne. Der er også valgt en styrkelse af foreninger, der yder en særlig indsats for udsatte børn og unge.
- Handleplan om partnerskaber i forlængelse af Kultur- og Fritidspolitikken vedtaget i KFU. Task force oprettet der skal have fokus på udvikling af partnerskaber mellem KFF-institutioner og eksterne aktører – både NGO'er, foreninger og virksomheder.
- Afdækning af samarbejde med frivillige i alle KFF-institutioner. Undersøgelsen er både kvalitativt og kvantitativt. Rapporten ventes færdigt i starten af 2014.
- Fokus på frivillighed hos institutionslederne samlet set og lokalt, samt strategisk udvikling af samarbejdet med frivillige på flere institutioner. Fx 2200Kultur, Kultur Valby, Amager Bio, Huset i Magstræde, Kultur Østerbro mm.
- Etablering af kurset "Ny frivillighed i KFF" som et modul under Diplom i Ledelse i samarbejde med NGO Academy og University College Syddanmark.
- Afholdelse af workshop omkring inddragelse af frivillige på forskellige institutioner.

### BUF\*

- Samarbejde med frivillige foreninger om lektiehjælp
- Samarbejdsaftale indgået med dansk Flygtningehjælp om lektiehjælp, klubber og cafeer for henholdsvis drenge og piger og foreningsguidning til børn
- Foreningsdage på fritidshjem og skoler
- Samarbejde med idrætsforeninger, særligt intensivt på skoler med idrætsprofil
- Tæt samarbejde med Københavns Forældreorganisation, Skole og Forældre, Brug Folkeskolen og Københavns Fælleselevråd
- Samarbejde med Danske Skoleelever om information vedrørende folkeskolereformen til eleverne i københavnske skoler.

\* BUF-initiativerne er ikke nye i 2013, men foregår også i 2013.

### SUF

- Igangsat samarbejder med idrætsforeninger om sundhedsfremmende aktiviteter.
- Igangsat og videreudviklet samarbejder med patientforeninger på Forebyggelsescentre om selvhjælpsgrupper, motionsaktiviteter, socialt samvær mm.
- Udviklet seminar dage om samarbejde sammen med Frivilligt Forum, Kontaktudvalget for frivilligt socialt arbejde og Settlementet. Seminar dagene tilbydes ledere i kommunale institutioner og frivillige organisationer.
- Igangsat Spisevenner i samarbejde med Ældre Sagen. Ældre kan få en spiseven fra Ældre Sagen en gang ugentligt.
- Røgfrit København og Kræftens Bekæmpelse har etableret samarbejde om uddannelse af medicinstuderende til frivillige tobaksforebyggende opgaver rettet mod børn og unge og de arenaer, hvori børn og unge færdes.
- Samarbejdet med Danske Seniorer, Røde Kors og Dansk Flygtningehjælp om etablering af Din bedste følgesvend. Følgesvende tilbydes til pårørende og borgere med demens. Den frivillige følgesvend kan både være besøgsven, praktisk følgesvend og foreningsguide for pårørende og borgere med demens, og de frivillige modtager undervisning i demens af fagfolk i forvaltningen.

- Videreudviklet og udbredt "Cykling uden alder". Frivillige cyklister cykler ture med beboere på flere af byens plejehjem.
- Samarbejdet med Røde Kors og Ældre Sagen om Vågetjeneste på plejehjem. Igangsat dialog om Vågetjeneste også for hjemmeboende i samarbejde med hjemmeplejen.
- Afholdt kursus ved Center for frivilligt socialt arbejde for medarbejdere på plejehjem, der samarbejder med frivillige.
- Afholdt "speeddating-arrangementer", hvor hjemmeplejen og frivillige ældreklubber lærer hinanden at kende således, at der dannes grobund for samarbejde og flere ældre kan deltage i frivillige fællesskaber.

## SOF

- Kortlægning af frivillighed i Socialforvaltningen pba. spørgeskemaundersøgelse
- Analyse af § 18 midler til frivilligt socialt arbejde
- Workshops i samarbejde med SUS om opstart af frivillige på bo- og dagtilbud for borgere med handicap
- Etablering af frivillighedsnetværk i forvaltningen
- Samarbejde med frivilligcentre om udviklingen af frivilligt socialt arbejde
- Frivillighandleplaner på flere centre samt nye lokale initiativer
- Etablering af samarbejde med Røde Kors om et nyt projekt samt videreudvikling af igangværende partnerskaber med frivillige organisationer
- Forberedelse af flere workshops for ledere og medarbejdere i forvaltningen
- Handleplan for forvaltningens frivilligindsats

## TMF

- Frivillig naturpleje
  - Opstart af frivillig naturpleje i Utterslev Mose (kratrydning og leslåning)
  - Informationskampagne om ulemperne ved fordring af ænder med frivillighedsnetværket Mosens Venner
  - Udvikling af frivillignaturpleje kit
- Frivillige affaldsindsamlere
  - Affaldstrailer etableret til frivillige der ønsker at samle affald
- Storbyhaver og legepladser:
  - Ny hjemmeside der vejleder i opstartning af byhaver: <http://www.kk.dk/da/brugbyen/brug-steder-i-byen/groenne-omraader/storbyhaver>
  - Understøttelse af byhaverne og det grønne netværk (med økonomisk støtte og vidensdeling)
- Beboerinitiativer der gør en grøn forskel: Frivillige er med til at plante blomster på Østerbro og Amager

## BIF

- Oprettelse af tre boards (ungeboard, interreligiøst board og diskriminationsboard) hvor borgmesteren inviterer til dialog med frivillige foreninger om centrale inklusionsudfordringer.
- Tværreligiøse events: BIF har samarbejdet med VerdensKulturCenteret (KFF) og andre relevante foreninger om at afholde 3 kulturelle og religiøse højtider i 2013: Det kurdisk/iransk/central asiatiske *Newroz*, det islamske *Eid al-fitr* og det jødiske *Hanukkah*. Formålet med religiøse fejring er, at anerkende Københavns forskellige etniske minoritetsgrupper. Desuden kan arrangementerne skabe større inklusion og forståelse af minoritetskulturer og fremme interkulturel udveksling mellem københavnere. Arrangementerne er åbne for alle københavnere.
- Afholdelse af mangfoldighedsfestivalen: Smag verden på Amager.
  - De frivillige foreninger deltog i tre kursusgange op til festivalen for at blive kvalificeret i logistik og projektledelse.
- Afholdelse af workshop om mangfoldighed som optakt til mangfoldighedscharteret
- Afholdelse af ungdommens grundlovsdag.