



Socialstyrelsen

FLERE MENNESKER I UDSATTE POSITIONER SOM FRIVILLIGE

VÆRKTØJ TIL LEDERE, DER ØNSKER AT ARBEJDE STRATEGISK MED
INKLUSION AF MENNESKER MED FORSKELLIGE LIVSVILKÅR



INDHOLD

Sådan anvender I værktøjet 4

TRIN 1:

Beskriv praksis 6

TRIN 2:

Vurdér potentialet 9

TRIN 3:

Lav en handleplan 12

TRIN 4:

Følg op og tilpas 14

LÆSEVEJLEDNING OG IKONER

Igennem kataloget går faste typer af indhold igen:
Fakta, tips og eksempler fra praksis.

Typerne har hvert sit ikon, så de er lette at genkende - se ikonerne herunder.



FAKTA



TIPS



EKSEMPEL

INDLEDNING

Mennesker i udsatte positioner kan have glæde af at deltage i frivillige organisationers arbejde. De kan og vil gerne, og mange frivillige organisationer ser positivt på det. Med dette værktøj kan I som ledelse i en frivillig organisation tage første skridt.



FAKTA

MENNESKER I UDSATTE POSITIONER OG FRIVILLIGHED

I dette værktøj bruges begrebet 'mennesker (eller borgere) i udsatte positioner' bredt til at dække borgere, som enten er marginaliseret fra fællesskabet eller er i risiko for det, fordi de befinder sig i udsatte positioner. Det kan være mennesker med sociale problemstillinger, mennesker uden for arbejdsfællesskabet og mennesker med handicap.

Frivillighed er aktiviteter eller handlinger, der samler mennesker om fælles interesser, aktiviteter eller synspunkter. Frivillighed er per definition ulønnet, og den både involverer og gavner andre end de frivillige og deres nærmeste.

Inklusion udmønter sig i mødet og relationen mellem mennesker. Det er i det konkrete samvær, at mennesker bliver deltagere i fællesskaber, oplever at høre til og at kunne bidrage. Hvordan skaber man som frivillig organisation gode rammer for, at borgere med forskellige livsvilkår har lige muligheder for at tage aktivt del som frivillige? Det er spørgsmålet, som dette værktøj skal hjælpe med at finde svar på. Svaret er ikke ens for alle, men må tage udgangspunkt i netop jeres organisation. Ud fra en beskrivelse af jeres organisation, faglighed og erfaringer kan I sætte mål og følge dem til dørs.

Værktøjet henvender sig til ledelsen i frivillige organisationer og er bygget op omkring fire trin. Det kan bruges, uanset om I har erfaringer med inklusion eller ej.

POTENTIALET ER STORT FOR ALLE PARTER

Det har stor værdi at indgå i fællesskaber, særligt for mennesker, som ellers har begrænset adgang til fællesskaber gennem arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. De frivillige fællesskaber giver et større netværk, og det kan bidrage til en øget livskvalitet at gøre noget for andre. For den frivillige organisation er inklusion samtidig en mulighed for både at skabe en større mangfoldighed i fællesskaberne og for at få flere frivillige med forskellige ressourcer.

Frivillighedsundersøgelsen 2017 (Børne- og socialministeriet) viste, at mange mennesker i udsatte positioner ønsker at tage del i frivillige fællesskaber. Men færre gør det, når man sammenligner med resten af befolkningen. Samtidig viser en

ny undersøgelse, som Rambøll Management Consulting har lavet for Socialstyrelsen (2020), at flere frivillige organisationer har et ønske om at inkludere borgere med forskellige livsvilkår i fællesskabet.

Det er lig med et uudnyttet potentiale, som I som ledelse kan arbejde strategisk med. Dette værktøj skal støtte jer til at forløse potentialet og styrke inklusionen af mennesker i udsatte positioner i jeres organisation. At arbejde strategisk med inklusion handler om at gøre sig nogle bevidste overvejelser om, hvordan I som frivillig organisation, formelt og uformelt, ønsker at støtte inkluderende fællesskaber blandt frivillige. Det er overvejelser, som er relevante uanset organisationens størrelse og fokus.

God arbejds- og læselyst!

VÆRKTØJETS FIRE TRIN



SÅDAN ANVENDER I VÆRKTØJET

Værktøjet er et redskab til den strategiske ledelse. Det består af fire trin, som kan hjælpe til, at I arbejder systematisk og målrettet med inklusion.

I kan arbejde jer gennem værktøjets fire trin på et møde, fx i bestyrelsen, eller I kan dele gennemgangen af trinnene op på flere møder. Hvis I vil tage alle trin på en gang, kan I gå til det på denne måde:

FØR MØDET:

- Sæt refleksion over jeres nuværende praksis for inklusion og planlægning af nye tiltag på dagsordenen. Afsæt mindst halvdelen time og gerne mere.
- Lav en agenda til mødet, hvor hvert af de fire trin har sit eget punkt. Det kan skabe et godt overblik at sætte agendaen ind i

et skema, hvor I for hvert punkt i dagsordenen angiver:

- a) punktets formål
- b) relevant eksisterende viden
- c) hvem der er ansvarlig
- d) hvilken proces og konkrete handlinger, der skal gennemføres
- e) hvornår det skal foregå.

PÅ MØDET:

- På mødet arbejder I jer igennem trinene med afsæt i værktøjets refleksionsspørgsmål og handleplan.
- Tag noter undervejs på hvert trin, så I har et fælles udgangspunkt for det næste trin.

- Fordel ansvarsområder på mødet, fx for hvem der udarbejder handleplanen.

SOM AFSLUTNING PÅ MØDET:

- Aftal, hvornår I mødes igen, om der er konkrete handlinger, der skal iværksættes inden da, og hvordan I vil arbejde med den løbende opfølgning.
- Husk på, at arbejdet med inklusion er en løbende proces, som kræver et vedvarende fokus.



FAKTA

STRATEGI, PLANLÆGNING OG LEDELSE ER CENTRALT

Frivillige organisationer er organiseret forskelligt og med forskellige ledelsesroller – den strategiske ledelse kan varetages mere eller mindre formelt af forskellige personer afhængigt af organisationens størrelse og fokus. Det kan være frivillige med et særligt ansvar, bestyrelsesmedlemmer, direktører eller forpersoner. Sammen med resten af organisationen træffer de beslutninger om retning og udvikling. Det er op til den strategiske ledelse at sikre rammer for, at mennesker i udsatte positioner kan deltage og føle

sig inkluderet i fællesskabet på lige fod med andre borgere.

Med strategisk ledelse kan den frivillige organisation bl.a. sætte ord på ambitioner om en mangfoldig frivilligruppe. Den kan også med konkrete prioriteringer bidrage til inklusionen – fx ved at træffe beslutninger om, hvordan den frivillige indsats skal organiseres, hvilke kompetencer der skal investeres i, og hvordan man fremelsker en kultur præget af anerkendelse og rummelighed.

Når ambitionerne skal føres ud i livet, er det vigtigt at tage frivillige og medarbejdere med på råd. De kender til hverdagen og jeres aktiviteter, og de skal kunne se idéen i at arbejde målrettet med inklusion i fællesskaberne. De kan drive forandringerne frem og skabe rum til, at borgere uanset deres baggrund kan deltage. Frivillige, koordinatore og aktivitetsledere skal derfor involveres, så de tager ejerskab over planerne og støtter inklusionen skridt for skridt.



EKSEMPEL

JOHANNE FORESLÅR BESTYRELSEN AT INKLUDERE FLERE MENNESKER I UDSATTE POSITIONER SOM FRIVILLIGE

Johanne er frivillig i organisationen *Velkommen her*, der støtter mennesker i udsatte positioner ved at give dem en hverdag med struktur, samvær og spændende opgaver.



Johanne er med i bestyrelsen. På et bestyrelsesmøde foreslår hun, at de skal gøre en særlig indsats for at inkludere flere frivillige med forskellige livssituationer.

Det er helt logisk, synes hun, når nu organisationen handler om, at alle skal have en chance for at bidrage og blive værdsat.

Johanne har erfaret, at det kan være svært at få hul på, hvordan man konkret styrker inklusionen. Der er brug for at tænke nyt, vurderer hun.

Bestyrelsen bakker op, og sammen med Peter, der også sidder i bestyrelsen, får Johanne til opgave at se nærmere på, hvordan man kan gå til en mangfoldig inklusion af frivillige.

Fortællingen om 'Velkommen her' er fiktiv. Formålet er at give et eksempel på, hvordan man i en frivillig organisation kan arbejde med at inkludere mennesker i udsatte positioner som frivillige.

Læs mere om Johanne og Peter på de andre sider.

TRIN 1:

BESKRIV PRAKSIS

Hvad er jeres erfaringer med at tage mod borgere med forskellig baggrund og ressourcer? Afsæt tid til at reflektere over dette spørgsmål i organisationens ledelse, inden I går videre med at styrke inklusionen.

Ved at skabe overblik over, hvor I står, får I et godt grundlag for at planlægge, hvordan I vil gå videre med at styrke inklusionen.

I kan skabe overblikket i en fælles refleksion på et møde i organisationens bestyrelse eller i et andet forum med strategisk ansvar. Brug refleksionsspørgsmålene herunder som afsæt.



TIPS

TRE GODE RÅD TIL TRIN 1

1

Hjælp hinanden til at se bagud for at skabe overblik, inden I ser fremad og lægger planer. Brug som minimum 30 minutter og gerne mere, så I når i dybden med refleksionen.

den daglige ledelse, medarbejderne og evt. andre eller inviter dem med på mødet. Spørg gerne, hvad der interesserer og udfordrer dem ved inklusionsarbejdet.

2

Indhent viden om jeres eksisterende inklusionsarbejde på forhånd fra eller inviter de frivillige,

3

Sørg for at fastholde overblikket på skrift, så I kan vende tilbage til det senere.



FAKTA

INKLUSION ER MANGE TING

Inklusion kan se ud på mange måder og kan foregå i forskellige fællesskaber – både i nogle, som primært er for mennesker i udsatte positioner, og i nogle, som ikke er afgrænset til bestemte målgrupper. Mennesker i udsatte positioner kan ligesom alle andre være brugere, deltagere eller frivillige i fællesskaberne. Når I reflekterer over, hvordan I arbejder med inklusion i dag, kan I bl.a. drøfte, hvilke typer af fællesskaber mennesker med forskellige livsvilkår deltager i hos jer, og hvilke roller de indtager.

Læs mere om roller og fællesskabstyper i den nye undersøgelse om inklusion af udsatte borgere i frivillige fællesskaber.

TRIN 1: REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. HVAD VIL I OG DE FRIVILLIGE GERNE SÆTTE FOKUS PÅ?



- Hvad kunne I tænke jer at gøre anderledes?
- Hvorfor er det relevant for jeres frivillige at tænke i inklusion af mennesker i udsatte positioner?
- Hvad kan lære af frivillige, som er i udsatte positioner, fx pga. sociale problemstillinger, fordi de er uden for arbejdsmarkedet, eller fordi de har et handicap?

2. HVORDAN INKLUDERER I I DAG?



- Hvad forstår I ved inklusion af mennesker i udsatte positioner?
- Hvad kendetegner jeres fællesskaber, og hvordan kan mennesker med forskellig baggrund og ressourcer deltage i dem?
- Hvilke opgaver løser mennesker i udsatte positioner typisk som frivillige hos jer?

3. HVORFOR FOREGÅR INKLUSIONEN, SOM DEN GØR?



- Hvad gør I for, at det bliver let og interessant for alle mennesker med forskellig baggrund at bidrage til jeres fællesskaber?
- Hvem i organisationen gør noget særligt for at inkludere nye frivillige, som har forskellige forudsætninger for at indgå i fællesskabet? Fx ledere, medarbejdere eller andre frivillige?
- Hvor møder I udfordringer i forhold til inklusion, og hvordan håndterer I dem?

FIND GERNE SELV PÅ FLERE SPØRGSMÅL



Refleksionsspørgsmålene er forslag, og der kan være andre punkter, som det vil være relevant for jer at reflektere over.



FAKTA

FEM INDGANGE TIL AT LØFTE INKLUSIONEN

Frivillige organisationer kan arbejde med fem indsatsområder, når de vil styrke inklusionen.

Organisationerne kan:

1. arbejde på en fleksibel organisering, hvor der er plads til at tage hensyn til de frivillige fra dag til dag
2. skubbe på en rummelig kultur, hvor der er plads til alle
3. udvikle kompetencer til at støtte frivillige med forskellige forudsætninger
4. overveje, om de fysiske rammer egner sig til alle typer af frivillige, fx også nogle med handicap
5. opsøge relevante samarbejdspartnere i fx kommunen, som kan bakke op om inklusionen.

Læs mere om de fem kendetegn ved succesfuld inklusion i frivillige organisationer i den nye undersøgelse om inklusion af mennesker i udsatte positioner i frivillige fællesskaber.

TRIN 1: NOTÉR REFLEKSIONERNE

Det er vigtigt, at I noterer jeres refleksioner, så I kan vende tilbage til overblikket i det videre arbejde med at sætte mål, lave handleplan og følge op.

Note:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.

EKSEMPEL

KULTUREN LEVER I DAGLIGDAGEN

Johanne og Peter undersøger, hvordan der bliver arbejdet med inklusion på nuværende tidspunkt.

Tre tidligere brugere er allerede frivillige. Den ene, som har en psykisk



sårbarhed, er med i bestyrelsen. De to andre har begge en kognitiv funktionsnedsættelse, og de hjælper med praktiske opgaver en dag om ugen, i det omfang de har lyst.

Johanne og Peter taler om, at det er fedt, at tidligere brugere kan være frivillige – og endda på vidt forskellige måder ud fra deres respektive forudsætninger.

Det er et klart udtryk for, at der lever og ånder en rummelig kultur i dagligdagen i *Velkommen her*, mener de.

Peter tager også en snak med den daglige leder. Hun forklarer Peter, at det kræver tæt, daglig ledelse at støtte borgere i udsatte positioner som frivillige – bl.a. for at sikre, at de får lov til at trække sig en gang imellem, når de har brug for det.

Fortællingen om 'Velkommen her' er fiktiv. Formålet er at give et eksempel på, hvordan man i en frivillig organisation kan arbejde med at inkludere mennesker i udsatte positioner som frivillige.

Læs mere om Johanne og Peter på de andre sider.

TRIN 2:

TÆNK I NYE MULIGHEDER

Hvordan ønsker I, at inklusionen af mennesker i udsatte positioner skal foregå fremover? Det er spørgsmålet at reflektere over på baggrund af, at I på trin 1 har dannet jer et overblik over den nuværende praksis.

Hvordan kan organisationens ansatte og frivillige skabe rum til, at mennesker med forskellige livsvilkår får de bedst mulige betingelser for at deltage som frivillige i jeres fællesskaber? Det kan I som ledelse udstikke retningen for. Start med at tænke i nye muligheder.



TIPS

TRE GODE RÅD TIL TRIN 2

1

Sørg for, at jeres drøftelse af nye muligheder tager direkte afsæt i overblikket fra trin 1 over, hvordan I arbejder med inklusion i dag. Det kan være en hjælp at arbejde med både trin 1 og 2 på samme møde.

bejderne eller andre ind, så de kan fortælle, hvor de ser potentiale – det er vigtigt, at de kan se sig selv i jeres ambitioner.

2

Inviter daglige ledere, aktivitetsansvarlige, de frivillige, medar-

3

Læs evt. op på tidligere strategipapirer, årsrapporter, samarbejdsaftaler osv. for at sikre sammenhæng i det strategiske arbejde.



FAKTA

FÆLLESSKABER MOTIVERER UDSATTE

Det motiverer nogle udsatte borgere at møde andre udsatte i frivillige organisationer for at dele erfaringer, hjælpe og spejle sig i hinandens erfaringer. For andre kan det være motiverende at deltage i fællesskaber med mange forskellige borgere, udsatte såvel som ikke udsatte, hvor man mødes i en mangfoldig kultur på tværs af baggrunde og forudsætninger. Udsatte kan altså træde ind i og påtage sig roller i flere typer af fællesskaber.

Læs mere om mennesker i udsatte positioners motivation for at være frivillige i den nye undersøgelse om inklusion af udsatte borgere i frivillige fællesskaber.

TRIN 2: REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. HVORDAN ØNSKER I AT INKLUDERE I FREMTIDEN?



- Hvilke mennesker i udsatte positioner ser I et potentiale for at inkludere?
- Hvad kan I vinde ved at gøre noget anderledes, end I gør i dag?
- Hvilke roller og opgaver vil være interessante for borgere i udsatte positioner som frivillige – og værdiskabende for jer?

2. HVAD SKAL DER TIL FOR AT STYRKE INKLUSIONEN?



- Hvad skal organisationens medarbejdere og frivillige gøre anderledes, hvis I skal styrke en inkluderende kultur?
- Hvilke muligheder har I for at styrke inklusionen med (nye) samarbejdspartnere?
- Hvordan kan I sikre, at den styrkede inklusion ikke bliver en døgnflue, men et vedvarende fokus?

3. HVILKE SÆRLIGE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER ER DER?



- Hvilke styrker og barrierer er der i organisationen for at fremme inklusionen – fx de frivilliges indstilling, kompetencer eller organisationens opgavetyper?
- Hvilke styrker og barrierer er der i omverdenen – fx i samarbejdet med kommunen?
- Hvordan kan I arbejde for, at styrkerne bringes i spil?

FIND GERNE SELV PÅ FLERE SPØRGSMÅL



Underspørgsmålene er forslag, og der kan være andre punkter, som det vil være relevant for jer at reflektere over.



FAKTA

KOMPETENCER OG GODE FYSISKE RAMMER ER VIGTIGE FOR INKLUSION

Inklusion kræver kompetencer til at støtte vejen ind i de frivillige fællesskaber. Det kan fx være en god idé at sørge for kompetenceudvikling til medarbejdere, der som mentorer kan hjælpe den enkelte borger til at få en god start i fællesskaberne. Det kan også være, at nuværende frivillige kan blive rollemodeller med en ressourcefunktion. De fysiske rammer er også vigtige. Mennesker med fysiske handicap kan fx have brug for

handicapvenlige faciliteter for at kunne deltage i fællesskaberne. Og mennesker med psykiske lidelser kan finde tryghed i, at der er hvilerum, hvor det er muligt at trække sig tilbage for en stund.

Læs mere om kompetencernes og de fysiske rammers betydning i den nye undersøgelse om inklusion af udsatte borgere i frivillige fællesskaber.

TRIN 2: NOTÉR REFLEKSIONERNE

Det er vigtigt, at I noterer jeres refleksioner, så I kan vende tilbage til overblikket i det videre arbejde med at sætte mål, lave handleplan og følge op.

Note:

[illegible]

EKSEMPEL

INGEN SKAL HAVE ET NEJ

Efter at have undersøgt den nuværende inklusion, fortæller Peter og Johanne på det næste møde i bestyrelsen, hvad de har fundet ud af. Bagefter er Johanne mødeleder, da hele bestyrelsen reflekterer over, hvordan de skal komme videre.



Mette, der har været med fra organisationens start, lægger ud med at sige, at ingen skal have et nej. Det er derfor, vi hedder *Velkommen her*, siger hun. *Ingen skal have et nej* bliver overskriften på et visionspapir, som Johanne og Peter skriver efter mødet.

Et vigtigt mål i papiret er, at *Velkommen her* aktivt skal tiltrække frivillige blandt mennesker i udsatte positioner, der ikke har været brugere i organisationen. De skal have mulighed for at være frivillige på lige fod med andre.

Bestyrelsen beslutter, at den skal prøve at samarbejde med kommunen om at få henvist udsatte borgere til *Velkommen her*.

Fortællingen om 'Velkommen her' er fiktiv. Formålet er at give et eksempel på, hvordan man i en frivillig organisation kan arbejde med at inkludere mennesker i udsatte positioner som frivillige.

Læs mere om Johanne og Peter på de andre sider.

TRIN 3:

LAV EN HANDLEPLAN

Det er vigtigt at omsætte jeres refleksioner fra trin 2 til handlinger, mens refleksionerne er i frisk erindring. Handleplanen giver et konkret afsæt for at komme godt i gang.

Skabelonen til handleplan herunder er et bud på, hvordan I kan planlægge de første skridt på baggrund af jeres refleksioner. Men udviklingen i at inkludere flere mennesker med forskellige livsvilkår er en proces, der fortsætter, også når I har været gennem handleplanen. Det skal være et vedvarende fokus!

BEGYND SÅ ENKELT SOM MULIGT

Nogle gange kan enkle tiltag gøre en stor forskel, og samtidig er enkle tiltag lettere at komme i mål med i en travl hverdag. De kan derfor være et godt første skridt til at udvikle og styrke inklusionen af

mennesker i udsatte positioner. I handleplanen herunder er enkle handlinger sat ind som eksempler. Brug den som inspiration, tegn selv handleplanen op, og sæt jeres handlinger ind:

HANDLEPLAN					
Fokus	Mål (formuleres positivt)	Delmål (formuleres positivt)	Handlinger	Tid	Roller
Kultur	At engagere de frivillige i en styrket inklusion	At vi afholder et fællesmøde med de frivillige At vi afklarer, hvem der vil være mentorer	Planlæg og indkald til fællesmøde Afhold fællesmødet Spørg de frivillige, om nogen har lyst til at være mentorer	Uge 39	Johanne har ansvaret for fællesmødet Peter afklarer, hvem der vil være mentorer
Samarbejdspartnere	At samarbejde systematisk med kommunen om visitation af målgrupper	At sætte et møde op med vores kontaktperson i kommunen At nedfælde en samarbejdsaftale på skrift	Ring til kontaktpersonen i kommunen Afhold et møde Udarbejd en samarbejdsaftale	Uge 47	Abdul med bistand fra Peter
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-



TIPS

TRE GODE RÅD TIL TRIN 3

1

Det er vigtigt at fastholde jeres refleksioner fra trin 2 om potentialet for øget inklusion.

Handleplanen kan være et godt, fremadrettet alternativ til et "dødt" referat.

2

Sørg for helt klare aftaler i handleplanen for, hvem der gør hvad og hvornår.

3

Overvej, hvordan I vil følge arbejdet med handleplanen og holde den i live undervejs. Skal der fx kommunikeres bredt om den med opslag i jeres lokaler?



EKSEMPEL

JOHANNE OG PETER RYKKER PÅ HANDLEPLANEN

Bestyrelsen beder Johanne og Peter om at udarbejde en handleplan for at styrke inklusionen. Den skal gøre det klart, hvem der gør hvad og hvornår, så planen faktisk kan blive til virkelighed.



Da bestyrelsen har godkendt handleplanen, bliver den sat i værk.

En af handlingerne i planen er, at Johanne skal have et månedligt møde med den daglige leder for at følge op på, hvordan det går med at skabe rammerne for, at mennesker med forskellige livsvilkår kan være frivillige.

En anden handling er, at Peter straks efter sommerferien skal kontakte socialforvaltningen og det lokale jobcenter. Målet er i første omgang

at aftale et møde for at drøfte et muligt samarbejde om at støtte borgere, der vil have glæde af at blive del af det frivillige fællesskab i *Velkommen her*.

Fortællingen om 'Velkommen her' er fiktiv. Formålet er at give et eksempel på, hvordan man i en frivillig organisation kan arbejde med at inkludere mennesker i udsatte positioner som frivillige.

Læs mere om Johanne og Peter på de andre sider.

TRIN 4:

FØLG OP OG TILPAS

De frivillige, jeres aktiviteter og organisering udvikler sig hele tiden. Derfor er det vigtigt, at I løbende følger op og tilpasser jeres arbejde med inklusion.

Løbende opfølgning og tilpasning er med til at fastholde opmærksomhed og momentum. Det er vigtigt for at inklusion kan blive en fast del af jeres kultur, der bidrager positivt til aktiviteterne og fællesskabet i organisationen.

HOLD FOKUS I DEN STRATEGISKE LEDELSE

Den strategiske ledelse kan bl.a. holde inklusion højt på dagsordenen ved at prioritere opfølgning.

Konkret kan I afsætte et punkt på dagordnen til 'Opfølgning på handleplan' på møderne i bestyrelsen eller i et andet forum med strategisk ansvar. I kan gå igennem det på denne måde:





FAKTA

FLEKSIBEL ORGANISERING FREMMER INKLUSION

Mennesker i udsatte positioner får flere muligheder for at deltage som frivillige ved en fleksibel organisering, der tager hensyn til den enkelte borger. Det handler om at skabe muligheder for deltagelse gennem roller og arbejdsopgaver, der bedst matcher interesser og behov for støtte. Det bør fx være muligt at have en dårlig dag, hvor man bare har lyst til at være til stede. Omvendt er

det en god ide stadig at have forventninger til den enkelte som frivillig, så han eller hun kan vokse med opgaven.

Læs mere om den fleksible organisering i den nye undersøgelse om inklusion af udsatte borgere i frivillige fællesskaber



EKSEMPEL

PLANEN TILPASSES EFTER ET HALVT ÅR

Et halvt år efter arbejdet med handleplanen holder bestyrelsen et møde, hvor de følger op på den mangfoldige inklusion.

Peter og Johanne fortæller, at det ikke altid er lige nemt at få mennesker i udsatte positioner ind i fællesskabet som frivillige. Det er lykkedes med nogle, men ikke med andre. Bestyrelsen bliver enige om, at Johanne skal holde et møde med frivilligruppen om, hvad de kan gøre for at hjælpe mennesker med forskellige livsvilkår ind som frivillige.



Peter fortæller, at socialforvaltningen gerne vil samarbejde om, at flere kan blive frivillige hos *Velkommen her*.

Men forvaltningen har bedt om noget materiale, som nærmere beskriver, hvordan mennesker i udsatte positioner kan være frivillige, inden de vil henvise til *Velkommen her*.

Peter er ikke meget for at skrive, men det har vist sig, at en af de nye frivillige er tidligere dansklærer, og hun har sagt ja til at hjælpe Peter med materialet.

Fortællingen om 'Velkommen her' er fiktiv. Formålet er at give et eksempel på, hvordan man i en frivillig organisation kan arbejde med at inkludere mennesker i udsatte positioner som frivillige.

Læs mere om Johanne og Peter på de andre sider.



TIPS

TRE GODE RÅD TIL TRIN 4

1

Følg op på jeres mål og tilpas dem ud fra jeres og særligt de frivilliges erfaringer. Start evt. forfra med processen med at se på den nuværende praksis, vurdere potentialerne for udvikling, udarbejde en ny handleplan samt følge op og tilpasse. I kan fx gentage øvelsen med et eller to års mellemrum.

2

Kommunikér vedvarende, at inklusion er en prioritering. Det kan være med til, at inklusion bliver en del af jeres kultur.

3

Bak jeres ord op med handlinger, så den daglige ledelse, medarbejderne og de frivillige ser, at inklusionen fører til konkrete tiltag, fx kompetenceudvikling.



FAKTA

VÆRKTØJET STÅR PÅ VIDEN

Dette værktøj er udarbejdet med afsæt i en undersøgelse, som Rambøll Management Consulting har lavet for Socialstyrelsen (2020). Undersøgelsen er gennemført med et bredt udsnit af frivillige organisationer, som følger en ambition om at inkludere mennesker med forskellige livsvilkår som frivillige.

Undersøgelsen viser, at mennesker i udsatte positioner kan være frivillige på forskellige måder i frivillige organisationer. Organisationerne har frivillige i fællesskaber, der primært er for andre mennesker i udsatte positioner, ligesom mennesker i udsatte positioner kan træde ind i bredere fællesskaber som frivillige.

Undersøgelsen viser også, at ledelsen i de frivillige organisationer kan styrke inklusionen af mennesker med andre baggrunde. Det kan de gøre ved at arbejde med forskellige aspekter af organisationen, fx organisationens kultur, samarbejdsrelationer eller med de frivilliges og medarbejdernes kompetencer.

Du kan læse mere om undersøgelsen i en rapport og i en kort version heraf, som viser de vigtigste resultater fra undersøgelsen.

Begge dele kan hentes på socialstyrelsen.dk.

Publikationen er udarbejdet af
Rambøll Management Consulting
for Socialstyrelsen.

Grafisk tilrettelæggelse:
Mette Gregersen

Billeder fra Unsplash.com.
Fotografer: Cristi Tohatan, Alexis Brown,
Ben White & Ray Sangga Kusuma

Januar 2020