

SÆT KRYDS		ÅBENT FØR	ÅBENT EFTER	NYHED EFTER	LUKKET BILAG
	Orienteringsbilag (O)				
	Debat- og temabilag (D)				
x	Beslutningsbilag (B)				

HB-protokol (Udfyldes efter mødet)

Bilagsnummer: 2.6

Ansvarlig: BSK

LG: FU: HB: X

Overskrift

Frivillighed - Jobbank

Baggrund

Konklusion på punkt omkring jobbank fra landsmødet 2014:

HB forpligtes til at arbejde med at sikre synlighed om muligheden for at bidrage til FDFs arbejde på tilgængelige platforme

Historik

På HB-møde i marts 2014 var der temadebat om frivillige, bl.a. fordi HB drøftede talentudvikling og havde haft det på i forbundsrådet. Disse områder blev berørt:

- 1) Hvilke erfaringer fra landslejren 2011 har man gjort sig med frivillige. Der var besøg af Stig Fog på mødet, der bl.a. fremhævede:

Man var ude i mere end 20 opfordringer på en af posterne (landsdels-områdeleder)

Der var 1, der meldte sig frivilligt til en central post.

Der var flere, der sagde i opfordringerne, at de ville vide, hvem der ellers var med omkring bordet.

Der var også opgaver, der var defineret, som ingen ville tage – så skulle opgaven måske splittes op. Finde folk til opgaverne var en ualmindelig stor opgave.

Jobbanken – lægetjenesten fik mange medarbejdere på den konto. Der var nogle udvalg, der aldrig blev besat. På nogle områder manglede der talentmasse – en fødekæde. Der var for få navne i spil.

Der var i alt 125 henvendelser på jobbørsen. Fx cafeen nede på torvet havde alt for mange medarbejdere. Det var ikke landslejrens behov. Hvilke poster gider man at tage?

Læring: at opfordre grupper af mennesker i stedet for enkelt personer. At købe sig ind i en pakke.

Prioritere bo-områdeledelserne først og dernæst udvalgene, så man signalere prioriteter.

I visse områder have en god fungerende næstformand i udvalg. Konsultere staben til at foreslå navne. At kunne læne sig op af udvalg. Transport som en stor post på budgettet.

Hvordan får vi den organisatoriske rygsæk pakket til opgaverne?

Hvem er de skjulte medarbejdere i landsforbundet.

Der blev kun opfordret til specifikke opgaver. Kommissorierne var ikke gjort færdige, så medarbejderne selv kunne spille med.

- 2) Pointer fra debatten om talentudvikling i forbundsrådet

Det er svært at finde frivillige.

Har vi mistet et vækst-lag? Har der været et intelligens-tab?

Har der tidligere været en mere bred debat i Lederen, på HB-møderne?

I forbundsrådet var der oplæg om talent-program. Opfordringen var at arbejde videre med talent.

Anbefalingen var at lave et talent-program – prøve det af, og samtidig se talentudviklingen på forskellige platforme.

- 3) Interessante rapporter:

SFI-rapport: Frivilligt arbejde er, når man er ulønnet og udføres i en organisatorisk sammenhæng, gør gavn for flere end andre og det ikke foregår i familien. Der er 43% der har været engageret som frivillig

Samme andel af frivillige som i 2004. Det er faldet fra 5% til 3% i spejderorganisationer. Man bruger også lidt mindre tid på at være frivillig.

Mødebilag

Hvem er de frivillige: 36-45-årige er de mest aktive. Færre helt unge og flere ældre – derfor har tallet ikke rykket sig.

Jo højere uddannelse man har – jo mere er man engageret som frivillig.

Det er travle folk, der er frivillige. Urbaniseringen har betydet mere. Det største antal findes i Hovedstaden.

DUF-bog: Det der tiltrækker de unge 16-25-årige er, at det er socialt engagerende og det er en mulighed for at få venskaber.

Talenter i FDF kom ikke med som forslag til udviklingsmål til landsmødet 2014.

Hvad gør andre?

KFUM-spejdernes får nogle henvendelser, men det er sjældent dem, der virkelig løfter. De har en klar politik om at lave open calls for dels at finde de rigtige personer til de rigtige opgaver, men endnu vigtigere for at kommunikere hvad de går rundt og laver. Hensigten er, at det ikke skal være hemmeligt, hvordan hovedbestyrelsens beslutninger udmøntes. Det er et klart dobbeltmål med åbenheden.

DDS gør det samme. De får frivillige igennem opslag, og også personer, de ikke lige tænkte på selv at spørge, men det er lige så meget kommunikationen om, hvad der sker, der er vigtigt.

Hvad siger udvalgsformændene i FDF?

I august har der været fokusgruppeinterview med udvalgsformænd i FDF. De siger bl.a.:

- Det er en udfordring, når erfarne folk stopper i et udvalg
- Det er en udfordring at vide, hvad folk kan, når man ikke kender dem, og for nogle er det grænseoverskridende at ringe til dem, man ikke kender. Det kunne være godt at få en guide i cold calls.
- Opgaverne skal sælges forskellige om det fx er på et seniorkursus, man rekrutterer blandt instruktører eller om det er et opkald til én, der har en mere faglig profil.
- Nogle gange bliver opgaver undersolgt – og så bliver den, der har sagt ja overrasket over mængden. Udvalgene mangler værktøj til at formidle deres opgaver
- Nogle gange kan det være godt at komme gradvist ind i et udvalg. Det kunne være interessant at sætte suppleanter i system
- Mange unge ledere og seniorer er nysgerrige på, hvordan man kommer med som instruktører
- Myanmar-udvalget har afprøvet at man på hjemmesiden kan melde sig som frivillig. Det har givet en frivillige, der ikke var FDFer
- Det er stadig en ære at blive prikket
- Der er meget stor forskel på, hvordan man bliver formand
- Enten skal der ske en stor forandring og være total åbenhed om stillingerne eller også skal der beskrives, hvordan det er nu
- Det skal være muligt at afvise folk til et udvalg
- Hellere lave en kulturændring end lave retningslinjer. Det er bedre at skabe begreber om udvalgsarbejdet. Skabe mere åbenhed om, hvad udvalgene laver.
- Udvalgene bliver også nødt til at være proaktive for at få udvalgsmedlemmer
- Der skal også være åbenhed om, hvordan man bliver formand
- Mere synlighed om, hvem der sidder i udvalg
- Det virker ikke som om udvalgene ved, hvad der ellers foregår i de andre udvalg
- Vi skal være bedre til at se talenter
- Der kunne holdes et åbent udvalgsseminar, hvor udvalgene kunne komme på tværs og folk kunne henvende sig til udvalgene

FDFs erfaringer med jobopslag

Redaktør FDF LEDEREN er slået op på nettet - gav intet

Formand for Friluftsudvalg er slået op på nettet - gav intet

Nyhed om social udvalg - "er du interesseret så sig til" gav 8 henvendelser

For kristendomsudvalg; net, Facebook, nyhedsbrev to gange - gav intet

DUF-delegeret opslag på Facebook har givet pote

Folkemødet gav 8 henvendelser

Erfaringer er, at hvis det interesserer folk, så skal de nok se det ad vores kommunikationskanaler, også på baggrund af general respons på nyhedsbrev og Facebook.

Der er også en opfattelse af, at flere ikke rigtig ser det som en mulighed for at melde sig oven på en lang opfordringskultur.

Indstilling

HB drøfter specifik, hvordan vi fremover sikrer synlighed om muligheden for at bidrage til FDFs arbejde på FDFs platforme.

Der indstilles til at HB beslutter:

- 1) At fortsætte den synlighed, der er nu, og som er blevet mere bevidst siden landsmødet 2014 ved at punktet blev rejst. At arbejdet med synligheden fortløbende gør brug af de erfaringer vi får med det – fx hvilke opslag der læses mest.

Eller

- 2) Vedtager, at der skal udarbejdes retningslinjer ud fra drøftelsen på dette HB-møde

Ideen

Med en ny kommunikationsplan og et kommende fokus på at styrke udvalgene i FDF vil dette område få en plads. Der vil i arbejdet med at gøre udvalgene til et stærkere organisatorisk led kunne sættes mere fokus på, hvordan de opfordrer, hvordan deres udvalgmiljø er og også en større åbenhed omkring udvalgenes arbejde, så frivillige kan se, hvad der sker og blive motiveret til at bidrage.

Frivillighed er et af de områder, som opfølgingsgruppen i forbindelse med landslejren vil se på.

Tidsplan

i.a.b.

Kommunikation

Punktet kan løbende indarbejdes i kommunikationsplan

Økonomi

i.a.b.

Bilag