

**POLITIK FOR FRIVILLIGHED OG ENGAGEMENT
I DANSK HANDICAP IDRÆTS-FORBUND**

FRIVILLIGHED IFORM

***DHIF-ansattes forhold
til IFORM***

Politik for frivillighed og engagement i Dansk Handicap Idræts-Forbund

”Vores fælles fundament skal styrkes”

Frivillighed og engagement er prioriteret højt i Dansk Handicap Idræts-Forbund, og for at få skabt et solidt fælles fundament for det frivillige engagement i DHIF, har vi vedtaget en frivillighedspolitik: Frivillighed IFORM.

Ansatte i DHIF har forholdt sig til IFORM på en personaledag d. 25. sep. 2015.

På de næste sider præsenteres overvejelser og holdninger fra ansatte i DHIF, hvor der funderes over motiver for frivillighed og hvordan man som ansat kan være med til at styrke og understøtte det frivillige engagement i handicapidrætten.

Forhåbentlig vil rigtig mange frivillige i handicapidrætten også fremover kunne opleve, at DHIF-ansatte altid gør deres bedste for at servicere, støtte og udvikle den frivillige involvering i handicapidrættens mange forskellige aktiviteter.

Rigtig god fornøjelse med læsningen, og tak for din interesse og engagement i Handicapidrætten.

Arbejdsgruppen for DHIF's Frivillighedssatsning:

Jan Sau Johansen, bestyrelsesmedlem og formand for Udviklingsudvalget.

Peter Koch Hansen, Idræts- og Udviklingskonsulent.

Jørn Erik Simonsen, Idrætskonsulent.

Indflydelse

-Jo mere indflydelse de frivillige oplever de har, des mere motiverede bliver de (ejerskab). Kommunikationen med dem er afgørende vigtig.

-Når jeg laver oplæg, skitserer opgaver, laver indledende planlægning af initiativer osv. er det vigtigt at jeg husker, at lade noget "stå åben": Så de frivillige, der skal udføre og have ejerskab, har mulighed for indflydelse og kan påvirke fx "hvordan" og "retning".

-Der skal være mulighed for at frivillige selv kan få stor indflydelse på, hvordan de laver deres arbejde.

-For nogen frivillige er motivet mere interesse end lysten til at have indflydelse.

-Ønskeligt at de personer, der bliver valgt som udvalgsmedlemmer/politikere også har et motiv/interesse i at have indflydelse og gerne vil forandre/forbedre noget.

-Det er en vigtig ændring at der nu kan søges løbende til Uddannelsespuljen – med 4 ugers svarfrist, så der kan tages højde for at de gode kursusidéer kan opstå hen over året.

Fællesskab

-Skal en vælges ud, så må det være fællesskab. Frivillige bruger tid og energi væk fra familien, så det er vigtigt at de hygger sig og har det sjovt i den gruppe, som de er en del af.

-Tænker altid på og forsøger at medvirke til, at der er et godt miljø omkring de frivillige. Man skal kunne glæde sig til at arbejde sammen med hinanden, man skal kunne lide og inspirere hinanden.

-Det er vigtigt at vi medvirker til, at frivillige kan have en god oplevelse og have det sjovt i fællesskabet. Samt opleve at være en del af en større sammenhæng.

-Vi skal som ansatte være opdaterede i.f.t. Idræts Udvalgene, dels så vi kender den fælles info, som sendes til IU, dels så vi kan være med til at forklare og perspektivere nye initiativer/beslutninger i.f.t. helheden.

Overskuelighed

-Holdledere på landshold er udfordret i.f.t. pressearbejde ved events, da det er en tidskrævende opgave. Af respekt for deres begrænsede tid tilstræber jeg at gøre opgaven mere afgrænset og overskuelig, dvs. udarbejder skabeloner, stiller færre krav og har et afstemt ambitionsniveau.

-I DHIF har vi forventninger om at frivillige i Idræts Udvalgene skal løse opgaver, som de ikke brænder for. Vigtigt at forenkle og begrænse administrative opgaver, så det bliver overskueligt. For de fleste giver det mest mening at bruge energien på idrætten.

-Spændet hos de frivillige i klubberne er enormt bredt. Nøgleordet er, at det jeg sender til dem (ca. 100 klubber vedr. kørselsordninger og §-44 midler), skal være overskueligt og let forståeligt. Ellers bliver det for tidskrævende og besværligt for dem at forholde sig til.

-Vi skal tage os bedre af vores frivillige – ved at være ordentligt tilstede og tilbyde konkrete håndsrækninger.

-Vigtigt at vi ansatte tager en snak om og afklarer forventninger: hvad kan frivillige forvente at administrationen/konsulenttjenesten tager sig af, og hvad er udvalgets/lokalforeningens opgave.

-Sørge for at procedurer er klare og gennemskuelige.

-Ofte vigtigt at give remindere til frivillige, der har meget "om ørerne", så de ikke kommer for sent med tilbagemelding/tilmelding.

-Arbejder hele tiden med forenkling i.f.t. skemaer og procedurer, og hvis man har brug for hjælp, så er jeg til rådighed.

Respekt

-At møde/være i kontakt dem, når de har tid. Dvs. vi ansatte i DHIF skal være meget fleksible mht. vores arbejdstid i respekt for frivillige, der bruger deres fritid.

-Anerkendelse som nærværende oplevelse af og reel "sætten sig ind i", hvad andre har med at gøre – meget, meget vigtig! Forståelsen for at se andre + at have den oprigtige interesse for at vide, hvad der rører sig!

-Hvis man fjerner opgaver (fx vedr. eliteidræt) fra idrætsudvalg, er det vigtigt at være obs på, hvad det evt. vil få af konsekvenser for motivationen hos udvalgsmedlemmerne.

-Vigtigt at have tålmodighed i.f.t. frivillige, der jo bruger deres fritid til at løfte opgaver i handikapidrætten.

-Vigtigt med et menneskesyn, hvor man generelt har respekt for mennesker, snakker pænt til andre og er god til at lytte og tage den gode snak.

-Jeg stiller mig til rådighed i.f.t. sparring, støtte og hjælp. I den forbindelse er det vigtigt med det fysiske personlige møde: det er lettere at kontakte en konsulent man har snakket med/mødt.

-Vigtigt med anerkendelse og passende ros, også fx i form af gaver, forplejning osv.

Meningsfuldhed

-Forventningsafstemning er meget vigtig for at vide, hvad der giver mening for den enkelte frivillige.

-De fleste frivillige er tændt af at dyrke egne idéer. Vigtigt at man som konsulent giver plads og tid til, at frivillige forfølger egne idéer.

-Meningsfuldhed er nok den mest vigtige motivationsfaktor, men den er jo også indbygget i de 4 andre: Jo bedre mulighed for indflydelse, godt fællesskab, stor overskuelighed og oplevelse af respekt, jo mere giver det mening at bruge sin tid og sit engagement.

-At det er meningsfuldt, det er det væsentligste.

-Hvis opgaverne man skal løfte som frivillig ikke matcher ens interesse, er det ikke muligt at brænde for opgaven.

-Det skal være muligt at have ambitioner med sine frivillige opgaver.

-Når der er administrative opgaver, som mange frivillige finder "trælse", er det meget vigtigt at forklare og begrunde, hvorfor det er vigtigt for hele forbundet at det varetages.

-Meget vigtigt at vore frivillige oplever at vi ansatte "har styr på det", at vi løser vore opgaver professionelt.



HANDICAPIDRÆT
DANSK HANDICAP IDRÆTS-FORBUND