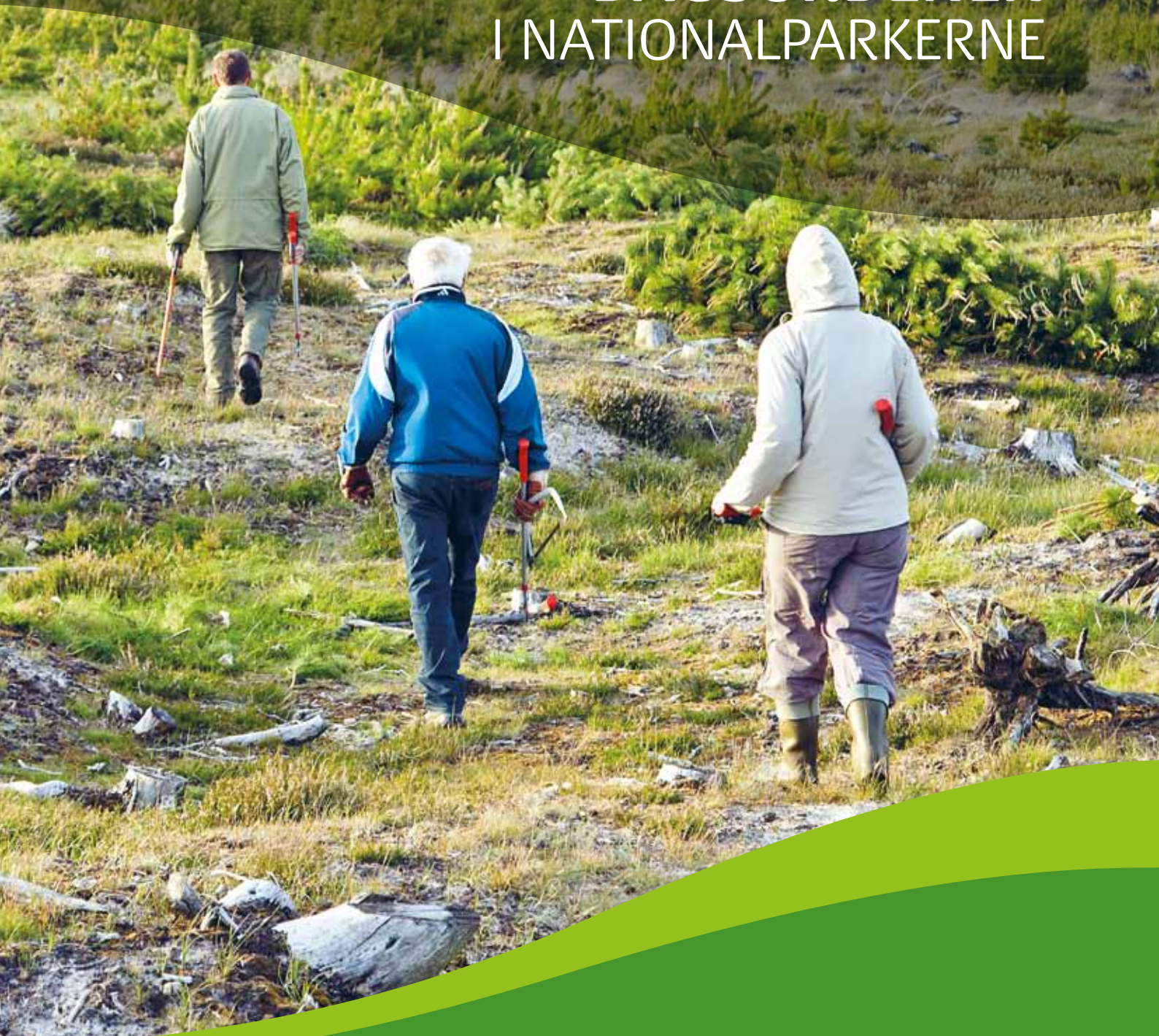


SÆT FRIVILLIGE PÅ DAGSORDENEN I NATIONALPARKERNE



Friluftsrådet

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | | | | | |
|---|---|----|---|--|----|
| ● | Indledning og resumé | 4 | 7 | Frivillighed i de danske nationalparker | 30 |
| 1 | Frivillige giver merværdi til naturen | 6 | | Nationalpark Thy | 30 |
| 2 | Frivilligopgaver inden for natur og friluftsliv | 8 | | Nationalpark Mols Bjerge | 32 |
| 3 | Drivkræfter og udfordringer | 12 | 8 | Nationalpark Vadehavet | 34 |
| 4 | Organisering | 16 | 8 | Link samling | 36 |
| 5 | Rekruttering af frivillige | 20 | 9 | Bilag | 38 |
| 6 | Anerkendelse af de frivillige | 28 | | I: Frivillig i naturen – en hensigtserklæring | 38 |
| | | | | II: Volunteer Management in European Parks | 39 |
| | | | | III: Retningslinjer for kvalitet i frivilligledelse i europæiske beskyttede naturområder | 40 |



FORORD

Frivilligt arbejde i naturen har en stor værdi. Både for naturen og friluftslivet, for den frivillige selv og for dem der nyder godt af den frivillige indsats. I nationalparkerne er der allerede et stærkt samarbejde med frivillige, som f.eks. deltager i natur- og kulturgenopretning, udbygning af friluftsfaciliteter eller som formidlere af nationalparkernes mange muligheder.

Rundt om i Danmark lægger tusinder af mennesker hver dag en stor indsats som frivillige på det sociale, humanitære, kulturelle og fritidsmæssige område. Undersøgelser viser imidlertid, at kun 1 % af det frivillige arbejde relaterer sig til natur og miljø. På det område er der stort potentiale og vigtigere endnu: der er langt større behov! Naturen og friluftslivet har brug for flere frivillige hænder, der arbejder i, for og med naturen. Men det er en opgave, der kræver at samspillet mellem offentlige og frivillige nytænkes, at vi tør eksperimentere og afprøve nye måder at involvere frivillige på.

I det lys har Friluftsrådet formuleret et strategisk mål om at styrke rekrutteringen af frivillige og udvikle de måder, som frivillige involveres på. Rådet har som mål at være med til at skabe bedre forudsætninger for flere frivillige i naturen, og har sammen med andre grønne organisationer også formuleret en hensigtserklæring for flere frivillige i naturen.

Det frivillige engagement i naturen kan komme til udtryk på mange forskellige måder; fx ved at deltage i planlægningen, pleje og udvikle naturen, understøtte friluftslivet med praktisk arbejde eller formidling af naturen på stedet.

Friluftsrådet tror på, at det frivillige samarbejde styrker befolkningens aktive ejerskab til naturen, og at det i den grad er en meningsfuld indsats, som giver en reel og varig forskel for naturen – og for den frivillige.

Friluftsrådet vil sætte frivillige på dagsordenen i naturen – og vi præsenterer her nogle gode bud på, hvordan frivillige inddrages i nationalparkernes og naturparkernes arbejde. Vi viser, hvordan de frivillige bidrager til at højne kvaliteten og skabe nye løsninger på udvikling – og pleje af naturområder og faciliteter. Bidrag som i sidste ende kan skabe nye, enestående friluftsoplevelser for os alle.

De eksempler, vi præsenterer her, er først og fremmest eksempler, der virker. Nationalparkerne og de Danske Naturparker udgør således spændende rammer for at videreudvikle forskellige former for samarbejder med frivillige, som alle skaber ejerskab og stolthed.

Derfor lyder min opfordring til både ansatte og frivillige: Brug dette skrift som en inspiration og kom med ud og nyd kombinationen af natur, friluftsliv og frivilligt samarbejde.

På gensyn i naturen!



Lars Mortensen
Formand for Friluftsrådet

INDLEDNING OG RESUMÉ

Sæt frivillige i naturen på dagsordenen! Sådan lyder opfordringen fra Friluftsrådet til ikke bare de nuværende og kommende nationalparker, men også til de mange naturparker og andre særlige naturområder, der er i Danmark.

Friluftsrådet har et mål om at femdoble antallet af frivillige på frilufts- og naturområdet inden 2020.

Det skal bl.a. ske ved at udvikle nye måder at involvere frivillige på, gennem frivilligprogrammer i naturparker og nationalparker og ved at understøtte kommunernes inddragelse af frivillige på det grønne område. Publikationen her er en appetitvækker til at nå dette mål.

Danmark har en lang tradition for et aktivt foreningsliv og for inddragelse af borgerne i politiske processer. Tænk bare på hvordan grundejerforeninger, menighedsråd, idrætsforeninger eller andelsbevægelser har påvirket de politiske beslutninger på lokalt niveau. De danske nationalparker og naturparker samarbejder med frivillige, både lokale borgere og organisationer. Det sidste er i udpræget grad kommet til udtryk i forbindelse med den årelange proces, der førte til, at Danmark i 2008 fik udpeget sin første nationalpark. I forbindelse med alle de nuværende og kommende nationalparker – og mange af naturparkerne – har frivillige spillet en stor og betydningsfuld rolle. Det er derfor naturligt, at der også efterfølgende er et behørigt fokus på den rolle, de frivillige har og bør have.

Målet med "Sæt frivillige på dagsordenen" har været at præsentere de centrale overvejelser, der indgår i arbejdet med frivillige. Endvidere omtales en række gode eksempler fra ind- og udland på frivilligt arbejde i naturen. Fokus har været på modeller, der virker som inspiration for andre.

Publikationen her er således et inspirationskatalog til udviklingsarbejdet i bl.a. nationalparkerne og naturparkerne.

Der findes allerede en del publikationer og hjemmesider om frivilligt arbejde og ledelse af frivillige. I denne håndbog kan du i særlig grad finde inspiration til at arbejde med frivillige i

naturområder. Bogen tager udgangspunkt i nationalparker, men den kan lige så vel bruges i naturparker og mindre naturområder eller i forbindelse med det frivillige arbejde i frilufts- og naturorganisationer. Vi har også hentet inspiration fra en række udenlandske nationalparker. Mange af dem har andre tilgange til og erfaringer med at inddrage frivillige i formidlingsopgaverne og forvaltningen af de særlige naturområder.

Bagest i denne publikation er en række links og litteraturforslag til, hvordan man som organisation kan arbejde med frivillige.

Brug for alle hænder og hoveder

At være frivillig i naturen kan betyde engagement på mange måder. Og de fleste naturområder kan bruge alle hænder og hoveder. Nogle vil gerne bidrage med gode ideer, andre har mod på at indgå i planlægningen af et frivillighedsprojekt, og atter andre vil helst udføre praktisk arbejde: Slå med le, bekæmpe invasive arter, tælle fugle, vedligeholde bænken ved den smukke udsigt, etablere friluftsfaciliteter, bage eftermiddagskagen til de andre frivillige i marken, formidle sin glæde ved naturen på stedet eller stå for oprydningen.

Hvorfor bruge frivillige?

Der er mange fordele ved at inddrage og samarbejde med frivillige i forhold til vores fælles naturområder. Erfaringer fra andre lande viser, at både naturområdet, den enkelte frivillige og lokalsamfundet har fordele af, at de frivilliges kompetencer kommer i spil. Den lokale viden om naturområdets særlige kvaliteter og de lokale ønsker til særlige friluftsoplevelser kan inddrages i planer og projekter. De frivillige oplever ejerskab til deres lokale natur og vil ofte viderebringe deres oplevelser og engagement til deres lokale

netværk. Og fordi tværgående samarbejdsprocesser ofte kan skabe kreative løsninger, kan det lokale erhvervsliv nyde godt af processerne. Der kan f.eks. vise sig nye muligheder for at udvikle og markedsføre lokale produkter.

Rekruttering og afstemning af forventninger

Nogle personer henvender sig selv og byder ind med tid og kræfter. Andre bliver udpeget og "headhunted", på baggrund af et lokalt kendskab til deres særlige viden eller evner. Men ofte skal der fra organisationernes eller administrationens side gøres et solidt forarbejde for at få de rigtige personer matchet til de relevante opgaver. Jo bedre forarbejdet og screeningen er, jo større chance er der for et langt og vellykket samarbejde mellem den enkelte og naturområdet. Det er oplagt, at der tages kontakt til de frivillige foreninger, der kan rekruttere blandt deres medlemmer, gennem opslag, medlemsblade eller på møder.

Organisering

Der er forskellige måder at organisere de frivillige på. Det kan være som en støtte- eller venneforening til nationalparken, eller det kan være en ansat koordinator, der har ansvaret for de frivillige og organiserer dem. Under alle omstændigheder viser praktiske erfaringer og undersøgelser, at organisering, koordinering og facilitering er vigtige faktorer, når der skal samarbejdes med frivillige, og når frivillige skal rekrutteres og fortsat motiveres.

Motivation og anerkendelse

Hvad motiverer en person til frivilligt arbejde? Og hvordan giver man anerkendelse med respekt? Samtidig er det vigtigt at huske, at det frivillige arbejde ikke blot er en ulønnet udgave af de opgaver, som normalt varetages af ansatte, professionelle medarbejdere. Kurser og uddannelse kan være en måde, hvorpå administrationen kan vise sin anerkendelse af de frivilliges indsats. Mange frivillige motiveres af det sociale samvær, af medbestemmelse eller af at bidrage med deres viden eller hverdags erfaringer.

Praktiske forhold

Hvordan håndterer man forsikringsforhold? Hvad kan man stille af krav og forventninger til en frivillig? Hvordan undgår man uenighed omkring arbejdsopgaver? Hvordan står de frivillige i forhold til de ansatte? Hvert sted må gøre sine egne erfaringer, men det er klogt at studere andres erfaringer.

Netop i år, hvor Frivilligcharteret er blevet fornyet, og den statslige friluftspolitik er ved at blive udformet, ser Friluftsrådet et særligt behov for at få fokus på de frivilliges andel i naturforvaltningen.

Friluftsrådet er selv gået foran med sin nye strategi, der blev enstemmigt vedtaget på generalforsamlingen i april 2013. I strategien udgør frivilligt engagement en vigtig søjle med markante mål for de kommende år, herunder at femdoble antallet af frivillige i naturen. Her tænkes særligt på frivillige, der påtager sig pleje- og formidlingsopgaver i fx nationalparkerne, naturparkerne og de større naturområder. Strategien sigter også mod kommunernes aktive inddragelse af frivillige, på forskellige organisationsmodeller og ikke mindst udvikling af et frivilligprogram i alle danske naturparker og nationalparker.

Et af bilagene er en oversættelse af de retningslinjer, som i januar 2013 blev udsendt fra projektet "Quality in Volunteer Management in European Protected Areas". Projektet er et flerårigt paneuropæisk projekt, der sigter på at øge kvaliteten af frivilligledelse i de europæiske beskyttede naturområder. Retningslinjerne optræder i udkast, indtil projektet afsluttes ved udgangen af 2013, og den tyske organisation i Europarc – som er tovholder på projektet – modtager meget gerne eventuelle kommentarer til retningslinjerne. (se bilag III).

God læselyst,

Friluftsrådet



FRIVILLIGE GIVER MERVÆRDI TIL NATUREN

Inden man går i gang med for alvor at inddrage frivillige, er der vigtige overvejelser, der skal gøres. Frivillige er ikke 'bare' gratis arbejdskraft, som kan erstatte ansat personale. Ingen frivillige ønsker at blive betragtet som gratis arbejdskraft eller som en erstatning. Til gengæld ønsker de fleste at bidrage til en god sag med de evner og ressourcer, de har, især hvis de samtidig får medindflydelse på opgaven.

At arbejde med frivillige skal derfor overvejes nøje. Et godt udgangspunkt kan være at få formuleret en frivilligpolitik eller som minimum nogle principper, der fortæller, hvorfor I arbejder med frivillige og hvordan. Det sikrer en fælles forståelse i organisationen og sender et velkommen-signal til potentielle frivillige.

Naturen har brug for mange hænder, og de positive effekter ved frivilligt arbejde er mange. De frivillige er ambassadører for nationalparken, naturparken eller naturområdet, som får lokal forankring og engagerede indbyggere. Til gengæld får de frivillige nye fællesskaber, oplevelser, netværk og kompetencer.

MERVÆRDI:

Når man som frivillig gør noget for eller sammen med andre i naturen, skabes en interaktion og en merværdi, som alle har gevinst ved. Tag fx affaldsindsamling: Naturen bliver renere, fællesskabet styrkes, og individet har en god selvværdsfølelse. Eller en forældre-klassedag i skoven: Forældrene videregiver erfaring og viden, elevernes og forældrenes sociale fællesskab styrkes, kendskabet til naturen øges.



Naturen

- pleje fremmer kvalitet og mangfoldighed
- brug og formidling af naturen fremmer interesse og beskyttelse
- et bedre "rum" for oplevelser

Fællesskab

- oplevelser
- fællesskab og lokal identitet
- sammenhængskraft

Merværdi

- Sundhed og feel good (bruge kroppen fysisk, frisk luft, motion, psykisk velvære)
- god samvittighed (at bidrage til en fælles sag, gøre en forskel) og social bevidsthed
- lokalkendskab, ny viden og nye kompetencer
- ejerskab og stolthed
- fællesskab
- gøre en forskel

Individ

FRIVILLIGOPGAVER INDEN FOR NATUR OG FRILUFTSLIV

Hvad kan frivillige bidrage med i den offentlige naturforvaltning? Kigger man til udlandet er det korte svar: alt! Det afhænger primært af kompetencer hos de frivillige og den offentlige forvaltnings villighed til at løse kontrollen.

I nogle lande er der en del driftsmæssige kerneopgaver, som ikke ville blive løst, hvis ikke det var for de frivillige. I Danmark betragtes de frivilliges bidrag som "flødeskummet", der er et supplement til de ansattes arbejde, og det er ofte en ansat, der tager sig af koordineringen. I udlandet er det ofte frivillige, der koordinerer.

Opgaverne kan være af længere varighed eller enkeltstående opgaver, som ikke kræver varige forpligtelser. At arbejde frivilligt kan være en mulighed for at tilegne sig nye kompetencer, bringe kompetencer i spil, som ikke bruges i det professionelle liv eller en mulighed for fortsat at bruge kompetencer, der er opnået gennem en karriere, som nu er forbi.

MAN KAN DELE DE FORSKELLIGE TYPER OP:

- praktisk arbejde der ikke kræver særlige kvalifikationer
- Praktisk arbejde som netop kræver særlige kompetencer/kvalifikationer
- ledelsesopgaver (i udlandet er det ofte frivillige, der leder frivillige – i Danmark vil frivilligkoordinatoren ofte være en ansat)
- opgaver der kræver et særligt kendskab til området og ansvarlighed

Der kan være en flydende grænse mellem borgerinddragelse og brug af frivillige. Samarbede med frivillige kan kvalificere et projekt, hvis de frivillige har en særlig viden på området. Eksempelvis etablering af et mountainbikespor. Man skal blot huske, at ved frivilligt samarbejde er der som udgangspunkt en ligeværdig beslutning og forhandling om de fleste led i processen: Fra fastlæggelse af delmål, til beslutning af metode, ressourcer, udførelse, m.m.

En af erfaringerne fra Nationalpark Thy er, at man sprogligt skal være i øjenhøjde med hinanden. De ansatte samarbejder med frivillige. Ifølge frivilligkoordinator Annette Buck sender det et helt andet signal end at bruge frivillige.

Lodsejerne

I mange af de naturprojekter, som i disse år opstår, er de private lodsejere en meget væsentlig part. Deres medvirken og indstilling til fx at indgå i samarbejdet om at udvikle en national- eller naturpark er afgørende for projektets succes. Her er der i høj grad tale om frivilligt samarbejde.

Det er en vigtig forudsætning for ethvert projekt med frivillige, at der informeres rettidigt og tilstrækkeligt, samt at der opnås en god dialog med de berørte lodsejere allerede i projektets første fase. Der er bl.a. mange erfaringer at hente fra undersøgelsesfaserne forud for oprettelse af nationalparkerne.

Naturpark Randers Fjord deltager i pilotprojektet Danske Naturparker og arbejder på at få certificeret naturparken i et samarbejde mellem Norddjurs Kommune og Randers Kommune, VisitRanders, Destination Djursland, LAG Randers og LAG Djursland. Projektleder Therese Scheller Sandvei fortæller:



- Et godt samarbejde med lodsejerne, herunder hyppig kommunikation, er helt centralt i vores projekt. Undersøgel- sesområdet for Naturpark Randers Fjord er på ca. 25.000 ha og er næsten udelukkende privatejet jord. Det er vigtigt, at frivillige og lodsejere ikke håndteres som en samlet "masse", men at der fra forvaltningernes side er respekt for den enkelte lodsejer og dennes ønsker.

- Tid er vigtig! Der er ikke noget værre end at forcere processen med lodsejerne. Det må gerne tage år, således at projektet forankres bredt blandt lodsejerne, fortæller Therese Scheller Sandvei.

Naturpark Vesterhavet i Varde Kommune er i gang med et tilsvarende certificeringsprojekt.

HUSK at fortælle de gode historier

HUSK at anerkende
– gør det kreativt og ofte

Tabellen nedenfor viser eksempler på opgaver, der typisk kan varetages af frivillige inden for henholdsvis naturpleje og friluftsliv

Naturpleje:

- Rydning af gyvel og opvækst
- Bekæmpelse af japansk pileurt
- Nedskæring og udbæring af birk og pil
- Pleje af fortidsminder
- Affald
- Strandrensning
- Naturpleje med køer eller får
- Høslet
- Fugletælling
- Registrering af rovfuglereder
- Tilsyn med minkfælder
- Tilsyn med kunstgrave – regulering af ræve
- Formidling til naturarrangementer
- Naturens dag, Skovens Dag
- Udstilling
- Ørredpleje

Friluftsliv

- MTB rute og vedligeholdelse
- Downhill baner
- Tilsyn med cykelruter
- Opfyldning af folderkasser
- Rideruter- vedligeholdelse
- Orienteringsløb: ruter og vedligeholdelse af bl.a. pøle
- Skiløjper: klargøring, kurser og naturvejledning
- Stier:
 - Kløverstier
 - Sundhedsspor
 - Hjertestier
 - Spor i Landskabet
- Stivogtere: opsyn og renhold af vandrestier
- Shelters, bålhytte, sauna, badebro, svømmebane, madpakkehuse, borde, bænke
- Formidling, fx af kulturhistorien i ådal
- Hundeskove: vedligeholdelse og opsyn
- Aktivitetsområder og rekreative opholdspladser
- Byhaver
- Staudebede, plante og passe
- Hestefold: etablering

SAMARBEJDE OM EN MOUNTAINBIKERUTE

Finlands Naturstyrelse (Metsähallitus) fik en henvendelse fra en mountainbikeklub, der gerne ville have et spor i et naturområde. Naturstyrelsen havde ingen folk med ekspertise på dette felt, men de indgik i et samarbejde alligevel. De lyttede til klubbens medlemmer og indgik en kontrakt med klubben om at stille materialer og værktøj til rådighed, hvorefter klubben tog sig af selve anlæggelsen af den aftalte rute.

Siden 2000 har Naturstyrelsen i Danmark oprettet over 40 mountainbikeruter på i alt 350 km. Naturstyrelsens MTB-ruter er lavet i tæt samarbejde med frivillige fra bl.a. lokale MTB-klubber, der er kommet med forslag og ønsker til udformningen. Mange steder er frivillige MTB-entusiaster med til at etablere og vedligeholde sporene.

HUSK at forpligte virksomheder og organisationer i et strategisk partnerskab



MOSELY VED MARIAGER FJORD

I ti år har en gruppe frivillige udviklet, drevet og forbedret natur- og friluftseksperimentariet Mosely syd for Mariager Fjord. I 2002 var det en forsømt lille ejendom på 32 ha, som Naturstyrelsen overdrog til Friluftsrådet. I dag er det en blomstrende perle med sheltere, bålpladser, hestefold, kogræsserlaug, forbedret biodiversitet og et væld af aktiviteter.

De første år stod Friluftsrådet for koordinationen, men fra starten var lokale organisationer, ildsjæle og naboer med til at udføre og påvirke arbejdet og udviklingen. Nu har gruppen af frivillige 100% brugsret og ansvar for den fortsatte udvikling og pleje af Mosely. Stedet bliver året rundt besøgt og brugt af mange familier, institutioner og foreninger. Mulighederne er mange, reglerne er få og enkle.

Mosely er fortsat et lille eksperimentarium, som er værd at besøge for at se, hvordan flersidighed, frivillighed og fællesskab kan bidrage til at skabe et natur- og friluftsområde til glæde for både natur og mennesker.



DRIVKRÆFTER OG UDFORDRINGER

Inddragelse og viden giver tilknytning og engagement. Det viser 'den danske model', og det bekræfter en lang række udenlandske erfaringer også.

De frivillige bidrager med deres arbejdskraft, glæde og kompetencer. Naturområdets besøgende vil som regel opfatte det som et positivt islæt, at der er frivillige engageret i udviklingen og driften omkring nationalparken eller naturparken, og det tilfører området et positivt omdømme. Endvidere vil engagerede frivillige være fremragende ambassadører for natur- og friluftsområdet, og det vil i sig selv være med til at øge opmærksomheden omkring områderne.

Men der er omkostninger, også selv om de frivillige ikke får løn. Nationalparken eller naturparken er nødt til at afse ressourcer til at lede, organisere, instruere og sørge for de frivillige, der er tilknyttede. Der kan være behov for kompetenceudvikling eller faglige kurser, og der skal tages stilling til forsikring, sikkerhed og arbejdsforhold. Der skal være sikkerhedsudstyr og måske arbejdstøj samt forplejning og ikke mindst: en fastansat person, der vedvarende kan motivere, fastholde og varetage de frivilliges behov i forhold til nationalparken.

Selv om ordet "tak" blot er et lille ord – har det kæmpe betydning. Husk at bruge det!

Motivationsfaktorer

Kompetencer, socialt fællesskab og ejerskab er tre meget vigtige faktorer, når man ser på, hvad der driver frivillige. Men flere undersøgelser viser også, at mange frivillige motiveres af muligheder for at træffe beslutninger, ofte i en retning, der udfordrer de traditionelle offentlige måder og metoder. Det stiller altså et særligt krav til organiseringen og rammerne for frivillighed – som skal åbne mulighederne for,

at de frivillige kan træffe selvstændige beslutninger og give dem kompetencerne (og ressourcerne) til at føre dem ud i virkeligheden. Rammerne skal på den ene side styre frivilligheden i den rigtige retning, så de hjælper med at løse de fastlagte opgaver, men må ikke demotivere de frivillige med mange formaliteter og procedurer.

Som frivillig får man mulighed for at anvende sine eksisterende færdigheder eller tilegne sig nye. Ved at tilbyde de frivillige at deltage i kurser, kan de udvide deres kompetencer og få større viden om enten helt faglige emner eller praktiske færdigheder. For nogle kan det have stor værdi, at de også kan få et skriftligt bevis på, at de har gennemgået et kursus og opnået nye kompetencer, og de kan fx skrive det på deres cv.

Det frivillige arbejde giver et socialt fællesskab med andre, hvilket er meget vigtigt. Det er også en motivationsfaktor at vide, at frivillige gør en forskel til fordel for naturen og friluftslivet. Det har stor værdi at blive anerkendt for det arbejde, man som frivillig udfører. Det er i sig selv også motiverende at få frisk luft og motion og dermed holde sig sund og rask.

Det giver et tilhørsforhold til nationalparken, naturparken eller lokalområdet, når frivillige er involveret i dens drift og udvikling. De frivillige får ejerskab, og den viden og de oplevelser, de får, vil de fleste gerne dele med deres omgangskreds. Nationalparken får dermed de allerbedste ambassadører og får tilført merværdi i form af viden, engagement og samarbejde.

For mange vil det frivillige arbejde være meningsfuldt og noget at se frem til. Og så må det gerne være sjovt! Der skal med andre ord "være noget i det" for de frivillige selv. Det er en vigtig pointe, at forplejningen kan gøre en stor forskel. God mad og drikke viser de frivillige, at de er værdsat! Det er noget man husker, det får folk til at komme igen og det understøtter et godt socialt samvær.

HUSK at involvere de frivillige i den praktiske planlægning



”TING TAGER TID, OG DET UMIDDELBARE ER IKKE ALTID DEN RIGTIGE LØSNING. DET, DER VIRKELIG VIRKER, ER, NÅR MAN KAN RUMME FORSKELLIGHEDER OG FÅ FOLK TIL AT MEDVIRKE, FORDI DE HAR LYST TIL DET. LYSTPRINCIPPET ER AFGØRENDE FOR FOLKS MOTIVATION.”

Bagsiden af medaljen

Hvis ejerskab, fællesskab, viden og oplevelser, kan få folk til at lave frivilligt arbejde, hvor ligger så barriererne? I den ideelle verden er svaret: Der er ingen! I den reelle verden er der imidlertid altid en række barrierer og udfordringer, som man skal forsøge at tage højde for og minimere.

Adspurgt svarer de fleste: For lidt tid og manglende prioritering gør, at jeg ikke laver frivilligt arbejde. Andre svarer, at de ikke tror på, at den frivillige indsats virker, eller at de ikke føler, at de har reel indflydelse på arbejdsopgaverne, som er styret og tilrettelagt på forhånd. Undersøgelser viser, at

DE FRIVILLIGE BRUGER DERES FRITID PÅ OPGAVEN, OG DE HAR KRAV PÅ

- at blive taget alvorligt, fx ved at der er gjort klar til dem, så de kan gå i gang med opgaven, når de kommer
- at der er tilstrækkeligt med værktøj til at udføre opgaven, og
- at de oplever støtte og opbakning fra administrationen.

mistillid til udbyttet af den frivillige indsats (hvad får vi ud af det?), for meget bureaukrati, stram styring, eller manglende kompetencer hos de frivillige, er barrierer for frivilligt arbejde.

Som udgangspunkt er det altså ikke umiddelbart ressourcebesparende at bruge frivillige! Det kan være ganske udfordrende at organisere og koordinere en frivillig indsats, samt at supplere den med professionelle kompetencer i form af forskellige faglige ekspertiser. Både dem, der kan organisere, og dem, der ved, hvordan man bygger en bålplads eller anlægger en MTB-rute.

Følelsen af at blive udnyttet eller manipuleret kan være til stede, især hvis arbejdet er for vanskeligt eller ikke er tilrettelagt, så det matcher kompetencerne. De frivillige skal selv have mulighed for at påvirke arbejdsopgaverne og planlægge, hvordan de tilrettelægges. Det skal også være muligt at se, hvad arbejdet fører til. Hvis det forekommer nytteløst eller for overvældende, virker det let demotiverende på de frivillige.

Det er vigtigt at være sig bevidst, at den merværdi de frivillige skaber, også kan betragtes som en ikke-økonomisk og ikke-materialistisk værdi. Det kan være svært at gøre "livsglæde" op i kroner og øre, og der vil altid være en række ikke-målbare værdier, som et samarbejde med frivillige fører med sig, f.eks. stolthed, fællesskab, gode oplevelser osv.

DEN ITALIENSKE SOMMERFUGL

Den italienske græsrodsorganisation "Inachis" (Dagpåfugleøje) er startet af en håndfuld unge mennesker, som ser frivilligt arbejde i naturen som et eventyr i sig selv. De navngav deres organisation efter den smukke, kulørte sommerfugl og med dette citat fra Lao Tse: "Det, som en larve kalder for resten af verdenen, kalder resten af verdenen for en sommerfugl". De valgte sommerfuglen som deres logo, fordi den symboliserer liv, forandring og evolution samt friheden til at vælge sin retning.

Inachis arrangerer frivilliglejre og arbejdsferier, og organisationen samarbejder med nationalparker rundt om i Italien. Den tiltrækker mennesker, som gerne vil gøre en forskel for naturen i samvær med andre mennesker. Ofte ved de ikke, hvilke konkrete opgaver, der venter, når de tilmelder sig, men det er heller ikke vigtigt. De går efter eventyret, samværet og det ukendte.



FRIVILLIG PÅ KONTORET?

Frivilligkoordinator Annette Buck, Nationalpark Thy, lægger stor vægt på åbenhed over for projekter, der dukker op! Hun håber, at det i fremtiden vil være muligt at have et antal frivillige kontorarbejdspladser. Hun oplever, at der er masser af administrative opgaver, som med fordel kan løses af frivillige.

Derimod vil hun være ked af, hvis den koordinerende indsats – sådan som det sker i nogle lande – bliver varetaget af en frivillig. Dels er den ledende frivillig ikke længere frivillig og kan ikke sige fra. Dels kræver det rummelighed, professionalisme og menneskelig indsigt at motivere og lede frivillige. Man skal sikre sig, at det ikke bare bliver en enkeltperson, der driver et projekt i en retning, som måske er en anden end den overordnede plan.



HUSK at sælge oplevelsen

GREEN GYMS – ENGLAND

Undersøgelser fra den britiske naturbeskyttelsesorganisation, The Conservation Volunteers (TCV) viser, at miljørelateret frivilligt arbejde ændrer folks adfærd på mange planer og kan have stor positiv indflydelse på deres livsvilkår i form af bedre fysisk helbred og mental sundhed.

TCV har patent på "Green Gyms", hvor naturfitness går hånd i hånd med naturplejeopgaver. Siden år 2000 har organisationen etableret omkring 100 "Green Gyms", og mere end 10.000 personer har deltaget i programmet. I den periode er udført naturpleje på omkring 2.500 grønne arealer rundt om i England. I en Green Gym er der opvarmning og forskellige øvelser, ligesom der er lagt tid ind til socialt samvær, dvs. tepauser og frokost.

70 procent af de frivillige fitness-naturplejere forbedrer efterfølgende deres egen affaldssortering og genbrug og giver gode miljøråd videre til andre.



TCV bruger desuden frivillig naturpleje som et middel til inklusion af socialt udsatte personer og aktiv integration af indvandrere og flygtninge. Gennem arbejdet i naturen får de selvværd, et stærkere helbred samt succesoplevelser i samvær med andre mennesker. På den måde giver frivilligt arbejde mulighed for, at ledige kan bidrage til samfundet, og samtidig øger det deres chancer for at komme i fast arbejde.

Alene i 2010 havde TCV 8.000 personer i et jobtræningsforløb, hvoraf næsten 2.000 personer efterfølgende fik et almindeligt fuldtidsarbejde.

MERE INSPIRATION

3

FRA DET EUROPÆISKE PROJEKT* OM FRIVILLIG LEDELSE I NATUROMRÅDER HAR DER BL.A. VÆRET FOKUS PÅ:

- at fremme en kultur af aktivt medborgerskab
- at øge den offentlige bevidsthed om værdien af frivilligt arbejde
- at få højere kvalitet og øget accept af uformel livslang læring gennem frivilligt arbejde

* se bilag II s. 39

ORGANISERING

Forbered din organisation på, at arbejdet med frivillige skal organiseres, planlægges og koster både tid, penge og vilje. **Til gengæld kan udbyttet blive stort.**

KOORDINERING AF OPGAVER

Hvis nationalparken er seriøs og virkelig vil arbejdet med de frivillige, kan det være en rigtig god løsning at ansætte en frivilligkoordinator. Koordinatorens opgaver omfatter bl.a.

- at opsøge og rekruttere
- at afstemme forventninger og mål
- at koble frivillige med samme interesser til hinanden
- at understøtte og hjælpe de frivillige, som ikke rigtigt ved, hvad de gerne vil lave
- at lytte sig ind til hvilke kompetencer, de frivillige har
- at tildele og styre ressourcerne
- at bevare overblikket og være bindeled til den kommunale forvaltning eller parkens administration
- at sikre et ophæng til lovgivning og professionel faglighed, når der er behov for det.



Som beskrevet er der mange fordele ved at inddrage frivillige i nationalparkens eller naturparkens arbejde. Man skal dog være opmærksom på, at der skal investeres, før fordelene kan høstes. Det kræver tid og parathed at inddrage frivillige, og det skal hele organisationen være klar over og bakke op om.

Friluftsrådet anbefaler derfor at udarbejde en egentlig frivilligpolitik, der vedtages af bestyrelsen sådan, at alle i organisationen, fra bestyrelsesformanden til de frivillige, ved hvordan og hvorfor, det er valgt at arbejde med frivillige.

I Nationalpark Mols Bjerge er målet, at en frivilligpolitik bliver færdig og godkendt i bestyrelsen i løbet af efteråret 2013.

I Nationalpark Thy valgte bestyrelsen at ansætte en frivilligkoordinator som den første medarbejder efter sekretariatslederen. Støtteforeningen for Nationalpark Thy er en væsentlig base for rekrutteringen og organiseringen af de frivillige.

I mange europæiske lande sker organiseringen af de frivillige gennem en statslig eller offentlig styrelse, som har med den overordnede park- og naturforvaltning at gøre. Forslag til projekter kommer i nogle tilfælde fra frivillige i foreninger og organisationer, men koordineringen af den frivillige indsats sker derefter i et samarbejde. Det gælder fx de sommerlejre, som bl.a. Finland, Tyskland, Estland og Italien holder.

HUSK at frivillige koster tid og penge

FRIVILLIGE I TYSKE NATIONALPARKER

Den tyske afdeling af Europarc, begyndte i 2003 at arbejde bevidst med frivillige i parkerne. Organisationen har været tovholder for det tværeuropæiske Grundtvig-projekt om ledelse af frivillige, og havde USA og England som rollemodeller for, hvordan inddragelsen af frivillige skulle gribes an.

I 2011 var der 2.800 frivillige, der bidrog med 82.000 timers frivilligt arbejde, fordelt på 33 naturområder. Til at koordinere havde organisationen i alt 41 frivilligkoordinatorer fordelt på arealerne.

ORGANISERING I ESTLAND

I Estland har Estonian Fund for Nature – en ikke-statslig frivillig organisation – en række aktiviteter, der fremmer naturbeskyttelse og naturpleje. Organisationen har kampagner, der samler tusinder af frivillige til at rense strande og opsamle skrald, og der er naturbeskyttelses-ferier, der siden 2001 har samlet over 4000 mennesker til ferielejre af 3-6 dages varighed. Disse lejre kaldes 'Talgud' og kombinerer arbejde med miljøaktiviteter og socialt samvær.

Organisationen begrunder Talgud-lejrene med, at der er et stort behov for aktiv naturbeskyttelse, og at lejrene er med til at skabe bevidsthed om naturbeskyttelse og biodiversitet. Samtidig fremmer de gode miljøvaner og aktiv borgerinddragelse .

Organisationen har 1,5 fuldtidsansat samt 40 frivillige koordinatore til at stå for Talgud. Dertil kommer en række sponsorer og samarbejdspartnere samt redskaber og værktøj.



KORPS AF FRIVILLIGE FORMIDLERE I NATURPARK ÅMOSEN

De danske naturparker eksperimenterer ligeledes med at uddanne frivillige til at varetage et bredt udbud af opgaver. I Naturpark Åmosen er der kun to ansatte. De frivillige varetager derfor en række opgaver, først og fremmest omkring formidlingscentret Fugledegård. Naturparken har afholdt nogle uddannelsesdage henvendt til de frivillige, for at klæde dem på både naturfagligt og formidlingsmæssigt omkring Fugledegårds særegne historie og oplevelsesværld.

Friluftsrådet vil i løbet af det næste år i samarbejde med nationalparker og naturparker udvikle et frivilligt program, som skal tilgodese både frivillige fra forskellige organisationer og frivillige, der ikke nødvendigvis er medlem af en organisation. Programmet skal understøtte målet om at få mange flere frivillige ud i naturen.

HUSK at have tålmodighed med de frivillige

SOM NATIONALPARK ELLER NATURMYNDIGHED MED KONTAKT TIL FRIVILLIGE MÅ MAN GØRE SIG KLART, HVORNÅR MAN ER ANSVARLIG, HVIS EN FRIVILLIG KOMMER TIL SKADE, ELLER HVIS DE FRIVILLIGES ARBEJDE GØR, AT BESØGENDE KOMMER TIL SKADE.

FORSIKRING

Få styr på, hvordan organisationen forholder sig til forsikring, når det drejer sig om frivillige.

Forsikringsforhold er noget, der bør være styr på, inden der går noget galt. På en arbejdsplads er der lovbundne regler for, hvad der skal gælde. Men i fritiden er reglerne mere uklare.

Som nationalpark eller naturmyndighed med kontakt til frivillige må man gøre sig klart, hvornår man er ansvarlig, hvis en frivillig kommer til skade, eller en frivilligs arbejde er årsag til skade på en besøgende.

Nationalpark Thy indgår en skriftlig aftale med sine nationalparkværter, som bliver gjort opmærksom på, at de selv skal sørge for en ulykkesforsikring. Desuden er der en mundtlig aftale mellem nationalparken og de frivillige om, at frivillige ikke arbejder med motoriseret værktøj, som fx motorsav.

HUSK at kende dit ansvar som vært, især ved langvarige projekter

At de frivillige nationalparkværter har en ulykkesforsikring, vil i nogle tilfælde sikre parterne økonomisk, hvis en frivillig eller besøgende kommer til skade. Princippet er, at den der har instruktionsbeføjelsen over opgaven, i langt de fleste tilfælde skal sikre den tilskadekomne imod det økonomiske tab, som er opstået i forbindelse med skaden.

Naturstyrelsen har i 2013 lanceret en ny politik for frivilligt arbejde. Den redegør for, hvad man som frivillig kan forvente fra Naturstyrelsen og vice-versa, når man indgår i et frivilligprojekt.

Hvis man som frivillig skulle være så uheldig at komme til skade eller gøre skade på andre, vil det dog i mange tilfælde være arbejdsgiveren (den som har instruktionsbeføjelsen) – altså den private organisation, et frivillighedscenter, kommunen, nationalparken eller Naturstyrelsen – der sikrer dig imod det økonomiske tab, som er opstået i forbindelse med skaden.

Statslige institutioner har dog ikke mulighed for at tegne forsikringer. Som frivillig er det altid en god ide at have en ansvars- og ulykkesforsikring. Tjek derfor altid om din egen forsikring dækker eventuelle skader ved frivilligt arbejde.

Center for Frivilligt Socialt Arbejde har nogle gode artikler om, hvad man skal være opmærksom på. (Se under links, side 37)

BRITISK EKSEMPEL PÅ FORSIKRINGSDÆKNING

Den britiske naturbevarelsesorganisation The Conservation Volunteers (TCV) forsikrer alle deres frivillige mod ansvar og ulykke. Ansvarsforsikringen dækker for krav mod personen for uagtsomhed eller skødesløshed over for andre, herunder andre frivillige.

Den personlige ulykkesforsikring giver begrænset kompensation, uanset skyld, til alle, der måtte blive skadet, mens de arbejder på et TCV-projekt.

Denne dækning gælder kun, mens man er på arbejdspladsen og ikke for ulykker, der sker under sociale aktiviteter. Forsikringen dækker ikke personlige ejendele mod utilsigtet tab eller skade.

MERE INSPIRATION

4

NATURSTYRELSEN OG FORSIKRING

”Når Naturstyrelsen eller en organisation leder arbejdet direkte (og derfor har instruktionsbeføjelsen) vil der være tale om en arbejdsgiverrolle over for de frivillige. Det vil derfor i langt de fleste tilfælde være opdragsgiveren, som sikrer dig imod et økonomisk tab, hvis du er uheldig og kommer til at skade dig selv eller andre gennem det frivillige arbejde. Det er dog altid en god ide at have en ansvars- og ulykkesforsikring som frivillig. Tjek derfor altid om din egen forsikring dækker evt. skader ved frivilligt arbejde.”

(Fra Naturstyrelsens nye frivilligpolitik, maj 2013)

REKRUTTERING AF FRIVILLIGE

De danske nationalparker og naturparker er oprettet på baggrund af en model, der er baseret på en udstrakt grad af **borgerinddragelse**.

Den danske model for borgerinddragelse sigter til et tæt samarbejde mellem borgere, organisationer og myndigheder omkring planlægning, forvaltning og drift af bl.a. den danske natur.

Mange år inden den første nationalpark blev udpeget, deltog organisationer og borgere over hele landet i det, der blev kaldt forundersøgelser-fasen. De formede arbejdsgrupper og fik alle mulighed for indflydelse på indholdet og udformningen af nationalparkerne. Til sidst indgik politikerne på Christiansborg et forlig, hvori arbejdsgruppernes resultater blev inddraget, og miljøministeren traf den endelige beslutning om udpegning af nationalparkerne. Det folkelige engagement var stort, og processen har betydet, at nationalparkerne meget tidligt var omdrejningspunkt for et lokalt engagement og en lokal forankring.

Nationalparkerne har fra starten bygget på et bredt ejerskab og mange ambassadører.

Hvad kan vi bruge det til

I alle lokalområder er der en lille gruppe af aktive frivillige eller "Tordenskjolds Soldater", som man ofte kalder dem. Det er dem, der altid eller ofte møder op for at gøre en frivillig indsats, men de er kun "toppen af isbjerget". Det er dem, der er med fra starten.

Metaforen "toppen af isbjerget" betyder, at der er mange gange flere potentielle frivillige, som vil kunne inddrages i arbejdet omkring nationalparken, naturparken eller et andet særligt naturområde. Når der her tales om at rekruttere frivillige, koncentrerer vi os om niveau 2 i rekrutteringstrekanten (se figur) – dvs. dem, der er interesserede, men ikke er kommet i gang endnu. Tordenskjolds Soldater kommer af sig selv, og dem, der endnu aldrig har overvejet et fritidsliv som aktiv frivillig (niveau 3), er et andet sted i deres liv.

Rekrutteringstrekanten:

Vellykket rekruttering er at få den rette person i rette job med de rigtige kvalifikationer på det rigtige tidspunkt.

(Lynn Fels: Getting Started
– etablering af et frivilligprogram)





HUSK Som frivillig bør man spørge sig selv: Hvorfor vil jeg være frivillig? Hvad kan jeg bidrage med? Hvad driver mig? Hvad er min motivation?

Hvordan skaffer man frivillige?

At vide, hvordan man får kontakt til og engagerer de rigtige frivillige, er vigtigt, når der skal sammensættes et hold, der kan hjælpe med at løse de meget forskellige typer af opgaver i en nationalpark eller naturpark.

Frem for at vente på, at frivillige skal komme og tilbyde deres arbejdskraft, kan man aktivt søge efter netop de frivillige, der passer til nationalparkens arbejdsopgaver. De frivillige er ofte de bedste til at spørge andre, om de vil være frivillig. De fleste synes, det er motiverende at blive opfordret.

Man kan bruge sociale medier som fx Twitter eller Facebook. Man kan oprette aktiviteten som en begivenhed og invitere bredt ud og opfordre læserne til at hjælpe med at sprede invitationen videre i deres eget netværk. Det er også en mulighed at anvende Frivilligjob.dk og gøre opmærksom på mulighederne.

Brug de lokale aviser og medier til at annoncere på en sjov og inspirerende måde, som gør folk nysgerrige og interesse-rede, fx til et opstartsmøde. Der skal være noget, der motiverer dem, og de skal kunne se, at de får noget ud af at møde op.

Lokale organisationer kan gennem deres netværk og medier være med til at skaffe frivillige og sprede budskabet om, hvad frivilligt arbejde i en nationalpark går ud på.

Afstem forventninger

Det er vigtigt at tage sig god tid til at screene de frivillige, der henvender sig. Ikke fordi man skal sortere nogle fra eller afvise folk, men fordi man bør gøre sig stor umage med at afstemme forventningerne.

De frivillige har forskellige motiver til at være med, hvilket er helt normalt og naturligt. Frivilligkoordinatoren er både nationalparkens ansatte og den frivilliges tovholder. Han eller hun skal tydeligt fortælle, hvad nationalparken ønsker at opnå, hvilke muligheder for indflydelse, den frivillige har, og hvilke motiverende faktorer, der kan inddrages. På samme måde, som den gode frivilligkoordinator også vil sikre sig, at den frivillige giver udtryk for sine forventninger, ønsker og mål med at melde sig som frivillig.

Inden start

Nogle gange kan man stå i en situation, hvor det er svært at finde arbejdsopgaver, der passer til den frivilliges behov og interesser.

Overvej nøje og beskriv så vidt muligt udførligt, hvilke typer af opgaver, nationalparken kan tilbyde. Hvilke kompetencer kræves til de enkelte opgaver? Hvad er varigheden af opgaven? Hvor mange frivillige er der plads til i projektet? Jo bedre forberedt, jo større chance for et godt resultat.

Til mere specialiserede typer af opgaver kan man med fordel udarbejde en egentlig jobbeskrivelse, der fortæller, hvad arbejdsstedet forventer af den frivillige. Det giver en klar forståelse hos de frivillige af, hvad der kræves af dem.

Begynd ikke rekrutteringen før organisationen er helt klar til at tage imod henvendelser fra frivillige. Når de frivillige henvender sig, er de som oftest ivrige, motiverede og vil gerne i gang med det samme. Har man efterspurgt frivillige, skal man som arbejdsgiver være helt sikker på, hvor de kan gøre en forskel.

Rekrutteringen

Målret henvendelsen til den målgruppe, som I er ude efter at tiltrække. Det er måske ikke attraktivt for alle at blive inviteret til:

"Kom og giv en hånd med – vi skal rydde hybenrose i nationalparken. Vi byder på kaffe og en småkage".

De færreste vil dukke op til disse arrangementer for at rydde hybenrose, og det kan de fastansatte folk gøre hurtigere og mere effektivt med maskiner.

Til gengæld vil en del formentlig komme på grund af fællesskabet og naturoplevelsen, og fordi de måske er nysgerrige i forhold til nationalparken. Vær konkret, inspirerende og tydelig. En alternativ invitation kunne hedde:

"KOM OG LÆR OM ROSA ROGUSA, DEN SMUKKE, VELDUFTENDE HYBENROSE."

**Hvorfor er det nødvendigt at fjerne den?
Hvordan ville nationalparken se ud, hvis vi lod være?**

På søndag kl. 13-15 fortæller vi om hybenrosen som invasiv art. Du lærer, hvordan du selv kan fjerne den – og får samtidig rosens historie samt opskrifter på rosengele og hybenmarmelade med hjem.

Vi rydder sammen et areal for hybenrose, drikker en kop kaffe og fortæller seneste nyt fra Nationalparken.

FOLK VIL GERNE SÆTTE SIG SELV I SPIL – DE TILTRÆKES MEST AF PROJEKTER, HVOR DE KAN BRUGE DERES VIDEN OG ERFARING. HVORIMOD RENE NATURPLEJEPROJEKTER IKKE FÅR SÅ MANGE TIL AT MØDE OP. MEN VI FORSØGER SAMMEN MED BIOLOGISK FORENING AT LAVE NOGLE PROJEKTER, HVOR DER SKAL REGISTRERES, TÆLLES OG MÅLES, SÅ VI KAN FØLGE UDVIKLINGEN I ET OMRÅDE, DER FX RYDDES FOR HYBENROSE. OG SÅ VIL FOLK GERNE VÆRE MED.

(Annette Buck, Frivilligkoordinator, Nationalpark Thy)



HUSK at samarbejde
– ikke udnytte de frivillige

IDEER TIL AT FÅ BESKREVET OG SKAFFET REKRUTTERING TIL SPECIFIKT PROJEKT:

- Hvad får de frivillige ud af at deltage?
- Hvilken opgave er der tale om?
- Hvor meget tid kræves der og hvornår starter opgaven?
- Hvad kræves der af de frivillige (viden, evner)?
- Tilrettelæg et arrangement I selv ville have lyst til at deltage i
- Er der nogen, som kan have en særlig interesse i projektet?

IDEER TIL REKRUTTERING AF FRIVILLIGE GENERELT:

- Sæt fokus på nationalparken, naturparken eller naturområdet og de spændende muligheder, der er for at opleve den som frivillig
- Der skal være en tydelig indgang på hjemmesiden for folk, der ønsker at være frivillige
- Lav gerne en lille folder, der indeholder punkter som: hvorfor skal jeg være frivillig, hvad kan jeg lave og hvordan kommer jeg i gang?
- Fortæl hvad den frivillige kan få ud af at være frivillig: socialt samvær, motion, viden, ansvar, personlig udvikling, en kæreste, mad og drikke, erfaring, netværk, en god teint, indre glæde, god samvittighed.

HUSK at levere kommunikation og information af høj kvalitet

BIOBLITZ

Begrebet Bioblitz kommer fra USA, hvor det første gang blev omtalt i 1996. Bioblitz er et feltstudie, hvor folk inviteres til at møde eksperterne og hjælpe med at registrere og optælle forskellige naturtyper i løbet af 24 timer.

Bioblitz bliver også arrangeret i Danmark, hvor stadig flere naturvejledere tilrettelægger disse naturfaglige events, som på samme tid kan skabe et vidensgrundlag og være en fælles ramme for at mødes. På den måde kan en Bioblitz være en sjov aktivitet at afholde i et naturområde i forbindelse med en rekrutteringsindsats.

Nogle af de naturvejledere, der modtager løntilskud fra Tips- og Lottomidler til Friluftslivet, er forpligtet til at arrangere et antal Bioblitz arrangementer. Det gælder fx Statens Naturhistoriske Museum, hvor naturvejleder Mia Lindegaard Pedersen skal: "Udvikle Bioblitz-arrangementer landet over med henblik på at øge kendskabet til biodiversitet og naturbevarelse i Danmark hos borgere og elever. Arrangementerne skal gennemføres på skiftende lokaliteter i Danmark og inddrage bl.a. frivillige og dedikerede amatører, lokale museer og grønne foreninger."

I Østre Anlæg, en park midt i København, blev der i maj 2013 i forbindelse med en Bioblitz, på blot 24 timer registreret 357 forskellige arter, heraf flere sjældne.





MERE INSPIRATION

5

'WORKING HOLIDAYS' MED WWF I FINSKE NATIONALPARKER

WWF Finland arrangerer hvert år en række sommerlejre i nationalparkerne med praktisk, fysisk arbejde som hovedformål. Lejrene afholdes i samarbejde med den pågældende nationalpark og eventuelle lokale organisationer. Opholdet markedsføres som "arbejdsferie", og deltagerne vælger at bruge hele eller en del af deres sommerferie på fysisk, praktisk arbejde i naturen. Det sociale aspekt samt ønsket om at gøre en forskel for naturen vægtes højt af deltagerne.

WWFs motiv for at organisere arbejdsferie-lejrene er dels at få hjælp til at bevare og styre sårbare naturområder, dels at tilbyde frivillige mulighed for at deltage i praktisk naturbeskyttelsesarbejde. Det samme svarer de frivillige, når de bliver udspurgt om deres bevæggrunde. Deres hovedmotiv er at få lov at være med til praktisk arbejde, der bidrager til beskyttelse af naturen. Deltagerne får kost og logi undervejs, men de skal selv betale for transporten til stedet, hvor lejren afholdes.

Sommerlejrene er en god måde at tiltrække frivillige på i en tid, hvor det ellers kan være svært at få folk til at

engagere sig. I Finland har sommerlejrene kørt siden 1977, men de senere år har WWF oplevet, at nogle af lejrene kan være svære at skaffe nok frivillige til.

Et nyt initiativ er derfor at arrangere familielejre, hvor der sideløbende med de voksnes arbejde arrangeres aktiviteter for børn. Det er naturrelaterede aktiviteter som naturformidling i børnehøjde, små "forskningsprojekter", lege i naturen m.v.

I perioden 1977-2011 har WWF Finland afholdt 182 lejre af 4-9 dages varighed, med næsten 2900 deltagere, der tilsammen har arbejdet i mere end 20.300 arbejdsdage eller ca. 91 årsværk.

Dertil kommer næsten 100 weekendlejre, som ikke indgår i disse tal.

Typiske arbejdsopgaver består i at rydde krat og småbuske, fælde træer, pleje kulturmiljøer samt vedligeholde friluftsfaciliteter og bygninger.

REKRUTTERING I MOLS BJERGE

I Nationalpark Mols Bjerge venter man med rekrutteringen, til der er en reel, veldefineret opgave. Dette, for at potentielle frivillige ikke oplever, at de har meldt sig til noget, og at der så ingenting sker. Det virker meget demotiverende.

Derfor er man startet med stille og roligt at udvide holdet af frivillige omkring skovhjælperne, som er i gang med en række forskellige vedligeholdelsesopgaver på de offentlige stier. Skovhjælperne er udviklingshæmmede personer, som gennem arbejdet i skoven får andre udfordringer og et styrket selvværd, fordi de oplever, at der er brug for dem. I Mols Bjerge arbejder skovhjælperne sammen med frivillige.



HUSK at forpligte virksomheder og organisationer i et strategisk partnerskab

SUMMERCAMP PÅ SKOVSGAARD GODS

I sommeren 2013 inviterede Danmarks Naturfredningsforening for første gang til SummerCamp på og omkring Skovsgaard Gods på Langeland. Målgruppen var unge mellem 18-35 år, og formålet var at arbejde med naturpleje både teoretisk og praktisk, debattere naturpolitik og lære, at frivilligt arbejde også kan foregå i naturen.

- De danske unge laver utrolig meget frivilligt arbejde, de laver desværre bare ikke så meget frivilligt arbejde i naturen. På summercampen prøver vi at vise de unge, hvordan man kan gøre en forskel for naturen. Derudover håber vi, at de unge på de her fire dage kommer til at opleve det fællesskab, der opstår, når man gør noget for naturen, siger projektleder i Danmarks Naturfredningsforening, Nick Leyssac, der på campen bl.a. underviste i at slå med le.

SummerCamp blev arrangeret af DN i samarbejde med Naturstyrelsen, Friluftsrådet og Dansk Ornitologisk Forening. Danmarks Naturfredningsforening forventer at gentage aktiviteten i 2014.

SUMMERCAMP I THY

Også Nationalpark Thy har holdt summercamp i 2013. Femten studerende fik udfordret deres natursyn og kombineret lejlighed med praktisk naturpleje og 'learning by doing', da de i en uge var på feltarbejde i nationalparken. Nationalparken håber gennem initiativet at få en god kontakt til de studerende og måske få en projektopgave eller et speciale som modydelse på et tidspunkt.

- Egentlig handler det vel om at få en oplevelse, vise noget unik natur og give et første hånds indtryk af begrebet naturpleje, siger frivilligkoordinator Annette Buck.



ANERKENDELSE AF DE FRIVILLIGE

De frivillige bruger deres fritid – vis respekt herfor.

Anerkendelse er alfa og omega for at få succes med frivillige. Som organisation eller koordinator er det vigtigt til stadighed at vise anerkendelse og værdsætte det arbejde, der udøves.

EKSEMPLER PÅ UFORMEL ANERKENDELSE

- Drik en kop kaffe sammen
- Sig tak til de frivillige for deres indsats – vær nærværende og nysgerrig
- Hjælp de frivillige med netværk med andre organisationer
- Brug dem som en konsulent eller rådgiver – lyt til deres forslag
- Giv uformel positiv feedback – opmuntring

EKSEMPLER PÅ FORMEL ANERKENDELSE

- Giv klare jobbeskrivelser og stillingsbetegnelser
- Give gratis billetter til arrangementer
- Lav mærkedage for de frivillige og husk at fejre dem (find inspiration til hvordan på FrivilligFredag.dk)
- Giv en formel tilbagemelding, såsom evaluering
- Tilbyd kurser og workshops, der er relevante for opgaverne
- Giv mulighed for lederskab og øget ansvar

Medvirken i en aktivitet skal resultere i tilfredsstillelse hos den frivillige – ellers kommer vedkommende næppe tilbage. Som organisation skal man gøre det nemt for de frivillige: tilbyd fx at hjælpe med PR af deres aktiviteter eller at tage referat.

Inddrag de frivillige i beslutningsprocesserne. Inddrag dem i organisationens møder, når det er relevant, og bed om deres input.

Nogle frivillige kan stå for koordinering og uddannelse, mens andre frivillige kan lede grupper ved eksempelvis naturpleje-arrangementer eller etablering af friluftsfaciliteter. Ansvarsniveauet vil sandsynligvis kun være afhængigt af de frivilliges lyst, evner, interesser og tid.

Træning og kompetenceudvikling

At tilbyde mulighed for uddannelse vil støtte de frivillige i deres arbejde, tilføre dem nye interesser og give dem ekstra færdigheder.

Nationalpark Thy har eksempelvis haft frivillige med på feriemesse i Bellacenteret. Udover at de frivillige er fantastiske ambassadører for nationalparken på messen, har turen også et socialt formål og er en anerkendelse af de frivillige.


Den canadiske organisation Evergreen foretog i 2002 en undersøgelse blandt de frivillige (Evergreen: Community Greening Volunteerism 2002 Survey). Når Evergreens frivillige blev bedt om at vælge mellem forskellige former for anerkendelse, nævnte de supplerende uddannelse som den foretrukne form. Det gjaldt især for frivillige med en udadventt opgave, fx opsøgende, publikumsrelateret arbejde.

Dernæst fulgte sociale begivenheder som den næstebedste anerkendelse. De sociale arrangementer var mindre populære blandt nye frivillige end blandt dem, der har været involveret i et projekt i mange år.

WALK THE TALK – CSR-POLITIK

Fra Oregon i USA kommer dette spændende eksempel på et samarbejde mellem de frivillige i naturparken, parkadministrationen og erhvervslivet. I dette tilfælde virksomheden Keen Footwear.

Firmaets CSR-politik indebærer, at de giver medarbejderne 32 timer om året til at udføre opgaver i lokalsamfundet. Desuden sponsorerer firmaet gaver til parkens sociale arrangementer for de frivillige. Virksomheden forklarer, at den ønsker at "walk the talk". Keen Footwear opfordrer sine kunder til at nyde og bruge naturen aktivt, og derfor føler den sig også forpligtet til selv at gå forrest og passe på naturen. Resultatet er, at virksomhedens medarbejdere er mere tilfredse og motiverede i deres daglige arbejde. Samtidig føler de en tilknytning til det lokalområde, hvor de arbejder, men ikke nødvendigvis bor.



HUSK at invitere flere partnere til at bidrage

ANERKENDELSE OG FASTHOLDELSE

I USA er frivillighed forankret i samfundet på en helt anden måde end i Danmark – også på naturområdet. Noget af det, vi i Danmark kan lære af – er den måde, hvorpå de frivilliges indsats bliver anerkendt i USA. Hos The Forest Park Conservancy (FPC) i Portland, Oregon i USA, arbejder man systematisk med frivillige. Udgangspunktet er en årlig arbejdsplan indeholdende de opgaver, som frivillige kan løse.

Hos FPC er det frivillige arbejde blevet en fasttømret, social enhed, hvor man mødes 2 gange om ugen. De frivillige etablerer og vedligeholder stier og faciliteter samt udøver naturpleje. Gruppen af frivillige er en god blanding af naturentusiaster, studerende, arbejdsløse og pensionister. I felten deltager også frivilligkoordinatorer.

Før hver aktivitetsdag byder parken på morgenmad til de frivillige. Hver torsdag efter udført arbejde går de, som har tid og lyst ned på det lokale bryggeri. Trækplastret her er blandt andet en rafleturering, hvor parken har sørget for sponsorgaver fra nogle af dens faste sponsorer. Endelig bliver der hver 3. lørdag holdt en fest for de frivillige.

Arbejdet med frivillige i FPC er et godt eksempel på, hvordan dét at arbejde frivilligt i høj grad handler om socialt samvær. Det støtter frivilligkoordinatoren op om gennem planlægningen af de sociale arrangementer, som er en væsentlig del af kulturen. Desuden uddeles gaver til de frivillige i form af kasketter, t-shirts o.lign.

FRIVILLIGHED I DE DANSKE NATIONALPARKER

De tre nuværende nationalparker har forskellig indfaldsvinkel til frivillige, men alle erkender, at der er et **stort potentiale**.

NATIONALPARK THY

I Nationalpark Thy har samarbejdet med frivillige høj prioritet. Frivilligkoordinator Annette Buck var en af de første, der blev ansat. Forklaringen skal findes tilbage i undersøgelsesprocessen før udnævnelsen af Thys vestkyst som nationalpark. Omkring 250 mennesker var involveret i arbejdsgrupper, der kortlagde muligheder og begrænsninger for en nationalpark i Thy. Det lokale engagement var starten på et bredt samarbejde i "Thyboernes nationalpark". Det blev understøttet af en aktiv støtteforening og var helt centralt for bestyrelsen, da den tog fat på realiseringen af parken i 2009.

Strategien bag den frivillige indsats i Nationalpark Thy er, at mulige frivillige samarbejdspartnere vurderes ligeså væsentlige for et projekt som dets økonomi.

Frivilligkoordinator Annette Buck fortæller om sit arbejde med de mange frivillige.

- At være frivillig i nationalparken handler først og fremmest om lokal forankring og kobling til den lokale viden om området. De frivillige rekrutterer nye frivillige, ligesom de er gode til at trække besøgende til nationalparken.

Nationalpark Thy kalder de frivillige formidlere for nationalparkværter, fordi de har med nationalparkens gæster at gøre! Det er en kernegruppe på ca. 25 personer, og de står for over 90 procent af timerne i besøgscentrets åbningstid.

Der er også andre grupper af frivillige, fx stivogterne. Dem er der 50 af, inklusiv en enkelt institution, og der er faktisk ikke opgaver nok til alle. Stivogterne er ofte mennesker, som har begrænset tid, men gerne vil yde noget. Motivationen for

dem er, at de bliver holdt løbende orienteret om, hvad der foregår i nationalparken.

At være stivogter betyder, at stierne i området bliver gået efter, og der holdes øje med skiltning, hegn, affald og andre problemer. Annette Buck vil gerne have stivogterne til at beskrive stierne, så publikum får indtryk af, hvad man kan opleve og hvem målgruppen er. Som et forsøg i 2012 inviterede fem stivogtere til offentlig tur på deres stier. Det syntes de var sjovt – på trods af at der ikke var overvældende deltagelse.

Rekrutteringen af de første frivillige var nem, fordi nationalparken havde en rigtig god base i støtteforeningen, og derfor naturligt valgte at bygge videre på den gode opbakning, der allerede var. Men rekruttering skal ske løbende, og det er vigtigt for Annette Buck, at hun kender og finder den enkeltes motivation.

- For det er motivationen, der driver. Det gælder også for mig selv. Jeg skal også finde den vinkel i frivilligkoordineringen, der driver mig, for så bliver arbejdet sjovt og smitter andre. Oplever jeg, at en person er kørt træt eller har mistet lysten, så laver vi en aftale om en pause. Jeg følger så op efter nogle uger og hører, hvordan det går og om vi kan finde hinanden igen.

Nationalpark Thy har sin egen Nationalparkscole, hvor der holdes kurser for nationalparkværterne. Kurserne handler ikke kun om viden – de handler også om partnerskaber og forventningsafstemning. Kurserne har forskelligt indhold og længde og er udviklet og tilpasset efter nationalparkens og deltageres behov.



Hver måned er der møde med nationalparkværterne. Møderne bruges både til socialt samvær og til evaluering og erfaringsudveksling. Ud af disse er bl.a. opstået forskellige temaer og nye arbejdsgrupper om fx familiedage m.m.

Annette Buck nævner markedsføring, fx på feriemesserne i Bellacentret og i Herning, som noget, de frivillige er ekstra gode til – og glade for. Der er et enormt engagement, og den lokale stolthed brænder igennem.

- Som frivilligkoordinator er det vigtigt med en holistisk og inkluderende tilgang til både de frivillige og naturen. Vi er nødt til at prøve os frem og være åbne over for forandring. Vi skal kunne vende kritik fra de frivillige til noget konstruktivt og fremadrettet.

- Vores nationalparkværter er nemlig utrolig ærlige omkring forhold og aktiviteter. Man skal kunne tåle kaos, være lyttende, fleksibel og modig nok til at kunne give ansvaret fra sig. Men hele tiden er Nationalparkplanen rammen for det, vi gør og sætter i gang!

- Forventningsafstemning er meget vigtig. Begge veje. Det er ikke gratis at samarbejde med frivillige! Som frivilligkoordinator skal jeg være meget præcis omkring de muligheder, der er som frivillig i nationalparken.

- Vi synliggør de frivilliges kompetencer! Det er en del af forventningsafstemningen, at vi får skrevet ned, hvad den enkelte har af ressourcer, kompetencer og interesser at bidrage med. Der findes meget teori om frivilligt socialt arbejde, men det er ikke altid, at det kan overføres til frivilligt arbejde i en nationalpark. Naturen giver tit nogle andre muligheder og værdier.

- Jeg vil gerne fastholde de frivillige, og derfor skal det være attraktivt og opleves inkluderende at være med. Som koordinator skal jeg holde øje med, hvad den frivillige gerne vil og så vidt muligt give mulighed for indflydelse og kompetenceudvikling.

TRE GODE RÅD FRA ANNETTE BUCK:

1. Bestem jer til hvorfor I vil arbejde med frivillige! Kald det "at arbejde sammen med frivillige" og ikke "at bruge frivillige"
2. Vær meget tydelig omkring, hvad der kan lade sig gøre – og hvad der ikke kan lade sig gøre! Start ikke projekter, som ikke kan gennemføres
3. Husk, at motivationen for at være frivillig varierer meget mellem de enkelte frivillige.

NATIONALPARK MOLS BJERGE

Nationalpark Mols Bjerge blev indviet i 2009. Bestyrelsen greb det anderledes an end i Thy og startede i stedet med en skovhjelperordning, hvor udviklingshæmmede borgere løser lettere vedligeholdelsesopgaver. Herigennem løfter nationalparken også et socialt ansvar.

Men med tiden har nationalparken fået meget mere fokus på det frivillige område, og på, hvordan man kan lade de frivillige indgå i både formidlingen og de praktiske opgaver. I 2012 blev der således arrangeret foredrag eller ture af frivillige hver 14. dag, og i 2013 er dette udvidet til offentlige ture én til to gange om ugen.

Som i Thy regner man med, at grupperne vil være rimeligt selvsupplerende, når de først er etablerede, men i startfasen vil man annoncere efter interesserede personer. Herved bliver det muligt at lave en omhyggelig forventningsafstemning tidligt i forløbet, så alle kender betingelserne for det frivillige arbejde.

Nationalpark Mols Bjerge har en venneforening, Nationalparkens Venner, og forventer også at de kan hjælpe med at rekruttere frivillige til opgaver i nationalparken.

Bestyrelsen og ledelsen har som mål i løbet af efteråret 2013 at få formuleret og vedtaget en frivilligpolitik. Sekretariatsleder Mika Leth Pedersen er i den forbindelse glad for Friluftsrådets initiativ med et inspirationskatalog om frivillige i nationalparkerne:

- Det er utrolig vigtigt, at vi indtænker og inddrager frivillige i den strategiske udvikling af nationalparken, hvad enten det drejer sig om naturpleje eller formidling af kulturmiljøer eller biologien. Så når den overordnede politik er på plads, skal vi videre med at opbygge et frivilligkorps med flere opgaver.

Et væsentligt spørgsmål at få afklaret, er forholdet mellem de professionelle guider og de frivillige guider. De frivillige

FRIVILLIGGRUPPER

Nationalparken gør også brug af frivillige i forbindelse med den årlige Æblefestival og andre større arrangementer, og arbejder nu med tre frivilligrupper:

Guidegruppen, der skal vise gæster rundt i parken og ved kulturelle seværdigheder, deltage ved forskellige events, messer og udstillinger.

Skovhjelpergruppen, der arbejder med forskelligt lettere vedligehold sammen med en gruppe udviklingshæmmede.

Naturgruppen, der arbejder med naturovervågning og naturgenopretning.

må ikke "stjæle brødet" fra de professionelle guider. Derfor er der indgået en aftale om, at fx en guide til en to timers bustur koster det samme uanset, hvem der løser opgaven. De penge, som de frivillige guider på denne måde tjener, bruges til efteruddannelse, ekskursioner og andre sociale arrangementer.

Det betyder til gengæld også, at det er nødvendigt, at de frivillige guider har et professionelt niveau. Det sikres gennem uddannelse og certificering af guiderne. Der har allerede været afholdt et ugekursus for potentielle guider, og der arbejdes på et egentligt kursuskatalog med kurser inden for emnerne:

- Kend din nationalpark
- Formidlingsteknik og personlig performance
- Godt værtskab
- Adgangsregler og god opførsel
- Førstehjælp ved friluftsansøgninger.

Vejvisersten i Syddjurs Kommune

I Syddjurs Kommune, i og udenfor Nationalpark Mols Bjerge, har naturvejleder Jens Reddersen, Karpenhøj, gennem flere år arbejdet på at opstøve og synliggøre gamle vejvisersten. Stenene er tilbage fra midten af 1800-tallet og fortæller noget vigtigt om den danske kulturhistorie fra før andelsbevægelsens tid. Efter dannelsen af nationalparken har Jens Reddersen modtaget støtte til sit projekt, og han har i 2013 fået samlet et frivilliglaug til at hjælpe med opgaven.

Kontakten til de frivillige gennem tre faser:

- 1) I 2007 skrev Jens artikler i den lokale avis og opfordrede folk til at henvende sig, hvis de havde viden om vejsten. På det tidspunkt kendte Jens Reddersen selv kun til 8-9 sten. Det væltede frem med henvendelser, og der blev behov for at få oprettet en hjemmeside og identificeret stenene. Ofte var det de samme sten, folk henvendte sig om. Hjemmesiden blev omdrejningspunktet for identifikation, og finderens navn blev nævnt med navn. Det gav også gode historier og omtaler.
- 2) Næste fase var at få tilbageleveret de vejsten, som folk havde taget hjem til egne haver, efterhånden som de kommunale metalvejskilte blev sat op. Jens bad i en artikel folk om at levere stenene tilbage, hvilket resulterede i yderligere 10-15 sten. Igen fulgte en række gode historier med.

- 3) Tredje og nuværende fase er at få et egentligt frivilliglaug godt i gang. Det er ved at lykkes nu, men kommunen er geografisk stor, og det giver lange afstande for medlemmerne, som skal rundt og vedligeholde stenene. De skal renses og males op med jævne mellemrum. Til det har laugets fået nogle kasser med det nødvendige udstyr; børster, koste, maling osv. Fem kasser har Jens Reddersen lavet. Laugets har 8-9 medlemmer og håber på flere.



NATIONALPARK VADEHAVET

Nationalpark Vadehavet er den yngste af de tre nationalparker og blev indviet i oktober 2010 og Plan for Nationalpark Vadehavet 2013-18 blev vedtaget i december 2012. Fra maj 2013 er ansat en projekt- og formidlingskoordinator, der også har ansvaret for udvikling af nationalparkens frivilligprogram.

Nationalparken har ikke udarbejdet en selvstændig frivilligpolitik og har heller ikke planer om det. Alligevel inddrages mange frivillige på forskellig vis, fortrinsvis gennem aktiviteter i samarbejde med Vadehavets Formidlerforum, der er en række offentlige og selvejende natur- og kulturinstitutioner, der formidler Vadehavets natur og kulturhistorie.

Nationalparken og formidlerforummet har således indgået en samarbejdsaftale, som bl.a. indebærer, at årlige tilbagevendende arrangementer med stor deltagelse af frivillige – såsom Marbækdagen og Åens Dag – indgår som en del af nationalparkens profilering. Fra og med 2014 vil Marbækdagen være en del af Nationalparkdagen.

Skoletjenesten i Esbjerg Kommune, der står bag Marbækdagen, har en meget lang tradition for at samle foreninger og frivillige til aktiviteter og formidling i og omkring naturen.



Dagen har i mange år været en del af Skovens Dag. Nationalparkdagen afholdes altid den 24. maj samt den weekend, der ligger tættest derpå.

Nationalpark Vadehavet har fået støtte fra den Lokale Aktionsgruppe i Tønder til fremstilling og igangsætning af en mobil udstilling om nationalparken. Udstillingen tænkes betjent af frivillige, som kan rejse rundt med den til festivaler, dyrskuer, havnefester samt andre aktiviteter langs kysten. Udstillingen vil blive konstrueret som en trailerløsning og forventes færdig til brug i efteråret 2013.

Et andet projekt i Nationalpark Vadehavet er et Nationalparkskip. Til det skal der findes kvalificerede frivillige, som kan sejle med det. Nationalparken vil starte annonceringen efter kvalificerede frivillige, når produktionsplanen ligger klar efter et EU-udbud. Skibet forventes sat i konstruktion i løbet af andet halvår af 2013 og søsat i 2014.

Mandø Marathon og Vadehavsløbet (et cykelløb) er to sports- og motionsarrangementer, som i væsentlig grad drives af frivillige. Begge arrangementer er blevet optaget som nationalparkpartnere og har modtaget økonomisk støtte fra nationalparken.

I Ribe afviklede en gruppe frivillige ildsjæle i 2012 og 2013 Ribe Maritime Marked. Til 2013-arrangementet modtog de støtte fra Nationalpark Vadehavets pulje til mindre projekter.

Af nye tiltag er også et samarbejde med foreningen Hjerting Kanelag, som i sommeren 2013 har søgt Nationalpark Vadehavet om at blive nationalparkpartner og herigennem bl.a. få ret til at bruge nationalparkens logo i formidlings-sammenhæng. Foreningen arbejder for at fremme kendskabet til den historiske båd-type "Hjertingkanen" og give gæster mulighed for at se båden og evt. få en sejltur.

TILTAG

Nationalpark Vadehavet starter løbende nye projekter op. Følg med på hjemmesiden og mød nogle af dem her:

- Sønderho Strandsø, er et natur- og formidlingsprojekt, der er resultatet af Friluftsrådets friluftskonkurrence for nationalparkerne. Formidling og genskabelse af kulturhistorie på Fanø
- Ballum Sluse, er støttet af Realdania, og er et af 10 spektakulære steder udvalgt på landsplan som steder med et potentiale, hvor små nænsomme indgreb kan skabe stor værdi. Fokus er på kulturlandskabet omkring slusen, Vadehavet og fuglelivet
- Natur og turisme langs den dansk-tyske nordsøskyst, er et Interreg 4A projekt med flere tyske og danske partnere og fokus på nationalparkerne i området
- Ensianblåfugl, et PhD-studie over forekomsten af sommerfuglen Ensianblåfugl og dens værter; Klokke-Ensian og Rød Stikmyre
- Nationalparkskipet, der skal anvendes til synliggørelse og formidling af nationalparken

LINK SAMLING

Kilder og bidragydere:

- Annette Buck, Nationalpark Thy, annbu@danmarksnationalparker.dk
- Mika Leth Pedersen, Nationalpark Mols Bjerge, milpe@danmarksnationalparker.dk
- Thomas Holst Christensen, Nationalpark Vadehavet, thhch@danmarksnationalparker.dk
- Jens Reddersen, naturvejleder, Karpenhøj, jr@karpenhoej.dk
- Ole Rasmussen, naturvejleder, Fugledegård, ole.rasmussen@kalundborg.dk
- Kristian Herget, formidlingskoordinator, Nationalpark Mols Bjerge, krher@danmarksnationalparker.dk
- Cornelia Hansen, Danmarks Naturfredningsforening, cornelia@dn.dk
- Pettori Tolvanen, World Wild Foundation, Finland – pettori.tolvanen@wwf.fi – <http://wwf.fi>
- Inachis.org – Italiensk organisation med fokus på frivilligt arbejde i naturen
- Agnese BalandiĀa, Nature Conservation Agency, Letland, - agnese.balandina@daba.gov.lv, <http://www.daba.gov.lv>
- Metsähallitus = den finske statslige forststyrelse, samarbejder med WWF om frivillig-lejrene, <http://metsa.fi>
- Galamba, M.L. (2012), "Netværk, Samarbejde, Innovation..? – Lokal netværksstyring i landdistrikter...", Ph.d.-afhandling fra Institut for samfund og Globalisering, Roskilde Universitet
- <http://en.wikipedia.org/wiki/Bioblitz>
- Estonian Fund for Nature – www.elfond.ee – www.talgud.ee
- Mia Lindegaard Pedersen, Statens Naturhistoriske Museum: <http://Bioblitz.dk>
- Therese Schelle Sandvei, Naturpark Randers Fjord

Frivillige i naturen:

- Evergreen. Summary Report on Community Greening Volunteerism 2002. Toronto: Evergreen, 2002. Rapporten samt en håndbog om ledelse af frivillige kan downloades fra www.evergreen.ca
- <http://www.nationalparks.gov.uk/lookingafter/jobscareersvolunteers.htm/volunteering.htm>
- <http://www.volunteers-in-parks.eu/>
- <http://www.naturstyrelsen.dk/Naturoplevelser/Aktiv/Mountainbike/>
- Singapore: http://www.nparks.gov.sg/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=91&Itemid=86
- <https://www.facebook.com/npsvolunteers>, U.S. National Park Services frivilligprogram på Facebook. Siden giver frivillige muligheder for at dele deres erfaringer, og nationalparkerne kan slå jobs op på siden.
- <http://forestpark.posterous.com/pages/forest-park-conservancy-volunteer-info>
- <http://www.parksconservancy.org/get-involved/volunteer/drop-in-programs/>
- BTCV = The Conservation Volunteers / The Green Gyms, Storbritannien, <http://tcv.org.uk>
- Facebookside for unge frivillige i nordengland: <https://www.facebook.com/pages/Northumberland-National-Park-Young-Volunteers/190215174362317>
- Grønt Miljø 9/2011 om frivillig naturpleje: <http://www.grontmiljo.dk/numre/2011/911/gm911.pdf>
- www.naturstyrelsen.dk frivillig i naturen: http://www.naturstyrelsen.dk/Naturbeskyttelse/Naturprojekter/Projekttyper/frivillig_i_naturen/
- www.kpn.dk videnblade om frivillige i kommunerne:
- http://www.parkognatur.dk/fileadmin/filer/freesites/parkognatur/filer/Billeder/Aktiviteter/Netvaerksgrupper/Frivillige/Inddragelse_af_Frivillige_videnstjenesten.pdf

Ledelse af frivillige:

- England: (jobbeskrivelser for frivillige – kompetencer og udbytte)-<http://www.nationalparks.gov.uk/lookingafter/jobscareersvolunteers.htm/volunteering.htm>
- Ledelse af frivillige – en håndbog, af Rie Frilund Skårhøj & Dorte Kappelgaard, 2011, ISBN: 978-87-89303-46-8
- Frivilligkoordinering – hvorfor og hvordan? af Frederik C. Boll, Nana G. Alsted & Jakob M. Hald, 2012, ISBN: 978-87-89303-49-9
- Forsikringseksempel: <http://www.tcv.org.uk/volunteering/volunteer-policies/insurance>
- <http://www.projektfrivillig.dk/Webnodes/da/Web/PF/Om+PF/Om+frivillighed/Om+forsikring+af+frivillige>
- <http://www.frivillighed.dk/Webnodes/da/Web/Public/Publikationer/Pjecer+om+frivilligt+arbejde/Forsikring+af+frivillige>



Øvrige links om frivillighed:

- http://www.handsonnetwork.org/files/resources/BP_StartingVolunteerProgram_2010_HON.pdf
- Fels, Lynn. Getting Started – Establishing a Volunteer Program.
- wwoof (world wide opportunities on organic farms – eller willing workers on organic farms) <http://wwoof.dk> og <http://wwoof.org>
- Frivillighedsmodellen: Håndbog til bedre projekter for frivillige og professionelle, Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter, 2011 – http://mbbl.dk/sites/mbblv2.omega.oitudv.dk/files/dokumenter/publikationer/frivillighedsmodellen_haandbog.pdf
- <http://frivillighed.dk> – hjemmeside for Center for Frivilligt Socialt Arbejde
- Offentlig ledelse af frivilliges samproduktion af velfærds-service – Forskningsrapport fra 2012. Artikel og rapporten kan hentes på <http://www.lederweb.dk/Personale/Motivation-og-fastholdelse/Artikel/98336/Frivillige-har-ogsaa-behov-for-ledelse>
- Frivilligjob.dk – portal
- Frivilligraadet.dk herunder om Frivillig Fredag.
- <http://www.frivilligcharter.dk/>
- Center for frivilligt socialt arbejde: <http://www.frivillighed.dk/Webnodes/da/Web/Public/Publikationer/Pjecer+om+frivilligt+arbejde/Forsikring+af+frivillige>
- [www.ingerfair.dk](http://ingerfair.dk) – bøger om frivillighed og frivilligpolitik <http://ingerfair.dk/organisation-forening/#menu=27>

I: FRIVILLIG I NATUREN - EN HENSIGTSERKLÆRING

24. september 2012

Frivillig i naturen

Hensigtserklæring for frivilligheds-projekter

Aktivt medborgerskab er en samfundsmæssig målsætning. Frivilligt arbejde i naturen har en positiv effekt for natur og samfund.

En fælles seminarrække i foråret 2012 afdækkede at naturområdet i bred forstand rummer et betydeligt vækspotentiale for frivillighed.

Undersøgelser fra 2006 viser, at kun 1 % af det frivillige arbejde er relateret til natur og miljø¹. Tal fra 2010 viser, at 1,9 millioner danskere over 16 år er engageret i frivilligt arbejde. Over halvdelen af dem, der ikke er frivillige i dag, vil sandsynligvis engagere sig, hvis de bliver spurgt². En ny undersøgelse fra 2012 viser at 13 % af dem, der ikke udfører frivilligt arbejde, har interesse i frivilligt arbejde inden for miljø³.

Parterne ønsker i fællesskab at skabe forudsætninger for flere frivillige i naturen og bidrage til at nytænke opgaver og partnerskaber mellem det offentlige og civilsamfundet.

Visionen for samarbejdet er, at frivillighed for, i og med naturen, bliver en betydelig del af frivilligheden i Danmark i synergi med andre former for frivillighed.

Hovedformål:

- ❖ Parterne ønsker via det frivillige arbejde at styrke befolkningens involvering, tilknytning og ejerskab til naturen.
- ❖ Parterne ønsker at frivillige får tilbud om en meningsfyldt indsats, der giver en reel og varig forskel for naturen og friluftslivet, samt medvirker til at øge forståelsen for naturen.
- ❖ Parterne ønsker gennem en synlig og systematisk indsats at engagere flere frivillige i arbejdet for og med naturen.

Parterne ønsker gennem de kommende år:

- At afprøve rækkevidden og mulighederne i visionen, gennem en række konkrete natur- og friluftprojekter af kortere eller længere varighed.
- At inddrage hinandens kompetencer og ressourcer i projekterne.
- At udvikle klare rammer for hvornår de frivillige selv kan være med til at definere opgaverne og måden de skal løses på, samt hvornår opgaver og løsningsmåder defineres af projektejeren. Derfor er der enighed om, at udarbejde fælles spilleregler for frivillighedsprojekter, der udspringer af samarbejdet.
- At forsøge sig med nye opgaver af kort og lang varighed, for at tilskynde til mangfoldighed blandt de frivillige.
- At hver organisation i samarbejdsprojekter, er risikovillig i forhold til at afprøve nye ideer, initiativer og organisationsformer, desuagtet det kan medføre tab af kontrol.
- At inddrage andre relevante organisationer, grupper og samarbejdspartnere.

Parterne mødes mindst en gang om året og evaluerer samarbejdet. Samarbejdets løbende udvikling sikres gennem nedsættelse af relevante arbejdsgrupper.



¹ Boje, T. og Ibsen, B (2006), "Frivillighed og nonprofit i Danmark – omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse"

² Socialministeriet (2010), Center for frivilligt socialt arbejde "Den frivillige sociale indsats - Årsrapport 2010"

³ Momentum, september 2012

II: VOLUNTEER MANAGEMENT IN EUROPEAN PARKS

”Volunteer Management in European Parks” er navnet på et flersidigt projekt med 10 organisationer fra næsten ligeså mange lande. Projektet har til formål at uddanne og opkvalificere frivilligkoordinatorer i national- og naturparker. EU støtter projektet gennem programmet Grundtvig¹ / Lifelong Learning.

Projektet startede i 2010 og udløber i 2013. Parterne i projektet har følgende mål:

- At uddanne højt kvalificerede frivilligkoordinatorer i Europas national- og naturparker
- At skabe læringsmuligheder for frivillige og ansatte i national- og naturparker, og dermed fremme områdernes kompetencer indenfor arbejdet med frivillige, der ønsker forbedrede kommunikationsfærdigheder, organisation
- At fremme et aktivt samfundsansvar hos lokalbefolkningen for derigennem at skabe større forståelse for nationalparker og naturparker i Europa
- At opnå accept af livslang læring gennem frivilligt arbejde.

De ti parter kommer fra bl.a. Tyskland, Storbritannien, Letland, Litauen, Spanien, Rumænien, Italien, Island samt EUROPARCs organisation.

Samarbejdet involverer workshops, konferencer, kurser og udvekslingsophold for både frivillige og frivilligkoordinatorer. Nærværende katalog bygger bl.a. på en af de konferencer, som partnerskabet har afholdt. På den måde strækker erfaringerne fra de mange involverede sig endnu længere ud. Når mennesker mødes og udveksler personlige erfaringer og viden, sætter det nye processer i gang. Det, som man i det ene land opfatter som en almindelig fremgangsmåde, kan være berigende nytænkning i et andet land.

Bilag III er en oversættelse af de retningslinjer for god frivilligledelse, som parterne i Grundtvig-projektet har udarbejdet. Retningslinjerne er endnu i en foreløbig udgave, udgivet i januar 2013 med mulighed for at komme med forbedringer til den tyske projektkoordinator i løbet af 2013.

¹ Nikolai Frederik Severin Grundtvig (1783-1892) – har lagt navn til et af EU's uddannelsesprogrammer, programmet for livslang læring. Som en af 1800-tallets store digtere og filosoffer, grundlægger af højskolebevægelsen ”en skole for livet”.

III: RETNINGSLINJER FOR KVALITET I FRIVILLIGLEDELSE I EUROPÆISKE BESKYTTEDE NATUROMRÅDER

Retningslinjer for Kvalitet i Frivilligledelse i europæiske beskyttede naturområder

Indledning

Disse retningslinjer er resultatet af det identificerede behov for at finde og støtte en fælles forståelse af kvalitet i frivillig ledelse i europæiske beskyttede naturområder (BO). Partnerne² bag Lifelong Learning-projektet "Volunteer Management in European Parks" har udviklet disse retningslinjer i samråd med ledere og frivillige ledere og koordinatører inden for EUROPARC netværket.

I overensstemmelse med det europæiske charter om rettigheder og ansvar, har frivillige brug for en bemyndigelse og et befordrende arbejdsmiljø. I denne henseende er projektpartnerne overbevist om, at fælles værdier og principper for frivillig ledelse og styring på tværs af beskyttede naturområder i Europa kan generere positive resultater til gavn for frivillige og deres læreprocesser samt for naturbevarelsen.

Høj kvalitet i frivilligledelse i beskyttede naturområder er vigtig, fordi:

- frivilligt arbejde yder et væsentligt bidrag til de beskyttede naturområder på en række områder, herunder bæredygtig turisme management, bevarelse af biodiversiteten, miljøundervisning og tilpasning til klimaændringer;
- det er en god måde at fremme aktiv forvaltning af miljøet og borgerinddragelse på tværs af EU;
- det er et effektivt middel til at skabe engagement og/eller (gen)skabe folks forbindelse til naturen;
- uformelle læringsrum og -sammenhænge rummer store muligheder for de frivilliges personlige udvikling.

Disse retningslinjer blev offentliggjort i januar 2013 af projektpartnerne til overvejelse og afprøvning i beskyttede naturområder i Europa. Som sådan er det et dokument, der vil udvikle sig i løbet af projektets sidste år, hvorefter en endelig version vil blive offentliggjort³.

På de følgende sider er retningslinjer for kvalitetsbetonet frivilligledelse i beskyttede områder, som er udviklet af projektpartnerne Lifelong Learning projektet "Volunteer Management in European Parks".

² Projektpartnerne er EUROPARC Federation (DE), EUROPARC Tyskland (DE), FUNGOBE / EUROPARC Spanien (ES), The Miljøagentur Island (IS), Federparchi-EUROPARC Italien (IT), The Nature Conservation Agency Letland (LV), Sammenslutningen af litauiske Statsparker og reservater (LT), Rodna Mountains National Park Administration (RO), Europarc Atlantic Isles (UK), bevarelse frivillige (UK), og EUROPARC nordisk-baltiske som "silent partner" (Skandinavien og Baltikum)

³ Send venligst eventuelle kommentarer til Bettina Soethe: Bettina.Soethe@Europarc-deutschland.de

1. Engagement

Der er en udtrykt vilje til inddragelse af frivillige og anerkendelse af, at frivilligt arbejde er en to-vejs proces, der gavner både de frivillige og de beskyttede naturområder:

- Parken/naturområdet har en skriftlig frivilligpolitik, der bygger på princippet om lighed og mangfoldighed. Alle medarbejdere og samarbejdspartnere deler og forstår værdien og virkningerne af frivilligt arbejde i naturområdet
- Alle ansatte og partnere i kontakt med frivillige skal være opmærksomme på den frivilliges behov og reagere på dem
- Parken/naturområdet iværksætter procedurer for regelmæssig gennemgang af de frivilliges engagement
- Frivillige bliver inddraget i den strategiske tilrettelæggelse af det frivillige arbejde
- Frivillige tilfører værdi og udvider organisationens tilbud og ydelser, men de erstatter ikke ansat personale

2. Ressourcer

Parken/naturområdet afsætter tilstrækkelige ressourcer til at arbejde med frivillige:

- Stedet uddelegerer ansvaret for rekruttering, udvælgelse, støtte mv. af de frivillige til en nøgleperson eller en gruppe af nøglepersoner
- Stedet sikrer, at de tilsynsførende / frivilligkoordinatorer har den relevante viden og erfaring med at inddrage samfundet som helhed
- Der afsættes tid på personalemøder til at drøfte emner og spørgsmål i forhold til de frivillige
- Personale og partnere, der arbejder med frivillige, har passende forsikring
- Der er en årsplan med mål for det frivillige arbejde
- Der er afsat tilstrækkelige ressourcer, både materielle og finansielle, til de frivilliges opgaver.

3. Rekruttering

Parken/naturområdet er åbent for og selv aktiv i inddragelsen af frivillige, der afspejler mangfoldigheden i nærmiljøet og det omgivende samfund:

- Stedet byder velkommen til og involverer aktivt frivillige med et bredt udsnit af uddannelser, baggrunde og evner, så mangfoldighed tilgodeses i alle henseender
- Information om stedet/området og måder, hvorpå frivillige kan blive involveret, gøres så bredt tilgængelig som muligt
- Stedet overvåger mangfoldigheden i det frivillige team med den hensigt at øge mangfoldigheden

4. De frivilliges rolle

Parken/naturområdet udvikler passende arbejdsopgaver til de frivillige, med særlig henblik på at opnå værdi, uformel læring og nye kompetencer:

- Der udarbejdes en beskrivelse for hver frivilligopgave, som afspejler de forskellige motiver, som aktiviteten kan indeholde (fx aspekter omkring læring, fysisk aktivitet, socialt samvær ...)
- Stedet fastlægger de nødvendige færdigheder, indstilling/adfærd, erfaringer og tilgængelighed, der kræves for at gennemføre den enkelte arbejdsopgave
- Stedet beskriver en vifte af opgaver, som kan tiltrække et bredt spekter af mennesker i henhold til målene for det beskyttede naturområde
- Hvor det er muligt, tilpasses arbejdsopgaverne til den frivilliges individuelle behov, evner og interesser.

5. Sikkerhed

Parken/naturområdet har ansvar for, at de frivillige er beskyttet mod fysisk, økonomisk og følelsesmæssig skade som følge af frivilligt arbejde:

- I forbindelse med udformningen af de frivilliges arbejdsopgaver, foretages en risikovurdering
- Frivillige er dækket af en passende forsikring
- Der er en politik for refusion af frivilliges udlæg
- De frivilliges personoplysninger bliver beskyttet.

6. Rekrutteringsprocessen

Parken/naturområdet er forpligtet til at anvende retfærdige, effektive og konsekvente ansættelsesprocedurer for alle potentielle frivillige:

- Personer, der er interesseret i frivilligt arbejde, forsynes med klare oplysninger om opgavemuligheder, rekruttering og udvælgelse
- Ansættelsesprocedurerne skal svare til den frivilligrolle/-opgave, der skal varetages
- De frivillige er orienteret om resultaterne af udvælgelsen
- Stedet har en velovervejede holdning til at indhente referencer, så det sker på et konsekvent og ligeværdigt grundlag for alle frivillige
- Stedet har overvejet, hvilke typer domme eller disciplinære foranstaltninger, der kan eller ikke kan være relevante for det frivillige arbejde, der udføres.

7. Uddannelse af frivillige

Der findes klare procedurer for introduktion af nye frivillige til deres opgave, til naturområdet og dets arbejde og politikker.

- Frivillige bliver gjort opmærksom på de håb og forventninger, stedet har til dem, og hvad de til gengæld kan forvente fra parken/naturområdet for at opfylde deres opgave
- Alle nye frivillige bliver introduceret til det relevante, lønnede personale og andre frivillige, som de vil komme i kontakt med
- Frivillige bliver forsynet med de nødvendige informationer og/eller uddannelse for at kunne udføre deres opgave
- De frivillige får indsigt i, hvordan stedet vil håndtere evt. situationer, hvor de frivillige måtte optræde uhensigtsmæssigt, ligesom de får klagerådgivning om evt. dårlig behandling fra personale, brugere, udvalgsmedlemmer eller andre frivillige
- Der er mellem den frivillige og stedet klarhed over grænserne for de frivilliges roller.

8. Støtte og supervision

Stedet/naturområdet tager højde for de frivilliges forskellige behov for så vidt angår støtte og supervision:

- Der tilbydes støtte enten en-til-en og/eller i gruppen, afhængig af niveauet for ansvar og hensynet til den frivillige og opgaven
- Frivillige er klar over, at de kan nægte krav, som de finder urealistiske, udenfor opgaven eller ikke mener at have evnerne til at udføre
- Den enkelte frivillige og frivilligkoordinatoren udvikler sammen den særlige rolle/opgave, som den frivillige varetager
- Frivillige bliver bedt om at give feedback på deres opgave og deres engagement i stedet/naturområdet
- Frivillige bliver informeret om alle relevante ændringer på stedet/naturområdet, som kan påvirke deres rolle.

9. Anerkendelse

Hele organisationen bag stedet/naturområdet er klar over behovet for at give de frivillige anerkendelse:

- Stedet erkender værdien af de frivilliges bidrag og kommunikerer effektivt deres påskønnelse til frivillige, både formelt og uformelt
- Stedet giver de frivillige mulighed for, hvis det er relevant, at udvikle deres evner og talenter inden for de udbudte opgaver
- Frivillige, der forlader stedet efter at have udfyldt en opgave eller et reelt engagement, tilbydes en reference og/eller anden opfølgelse over deres resultater
- Stedet bestræber sig på at få feedback fra frivillige, der forlader organisationen.

Dette projekt er udviklet med støtte fra EU Kommissionen. Retningslinjerne afspejler forfatterens (se fodnote 2) synspunkter og Kommissionen kan ikke tages til indtægt herfor.

Fotoliste

Følgende har ophavsret til billederne anvendt i publikationen:

- Omslag: Ib Nord Nielsen, Nationalpark Thy
- 2-3: Else Mathilde Rydahl, Nationalpark Mols
- 6: Bo Skaarup, Nationalpark Mols Bjerge
- 7: Peter Bang, Myrthuegård
- 9: Mikal Schlosser, Bioblitz.dk
- 10-11: The Forest Park Conservancy, Portland, Oregon
- 11 n: Per Edgar Jørgensen, Mosely
- 13: Annette Buck, Nationalpark Thy
- 14-15: Mikkel Barker, Nationalpark Vadehavet
- 14 n: Annette Buck, Nationalpark Thy
- 15ø: The Conservation Volunteers, Storbritannien
- 16: The Forest Park Conservancy, Portland, Oregon
- 17: Flemming Hørsted, Nationalpark Mols Bjerge
- 17 ø: Ole Toftthøj Rasmussen, Naturpark Åmosen
- 19: Eveliina Nygren, Finland
- 21: Peter Bang, Myrthuegård
- 23: Eveliina Nygren, Finland
- 24-25: Eestimaa Looduse Fond, Estonian Fund for Nature
- 24 n: Lennart Søgård-Høyer, Bioblitz.dk
- 26-27: Else Mathilde Rydahl, Nationalpark Mols Bjerge
- 26 ø: Skovhjælperne, Nationalpark Mols Bjerge
- 27 n: Anne-Sophie Freltoft Knudsen, Nationalpark Thy
- 29: The Forest Park Conservancy, Portland, Oregon
- 31: Annette Buck, Nationalpark Thy
- 33: Bo Skaarup, Nationalpark Mols Bjerge
- 33 ø: Jens Reddersen, DGI Karpenhøj
- 34: Peter Bang, Myrthuegård
- 35: Colourbox.com (Friluftsrådet)
- 37: Brønshøj-Husum Lokaludvalg

Tekst og redigering: Ida Sloth Bonnevie

Design og grafisk produktion: Meyer og Bukdahl as

Udgivet af Friluftsrådet

Oplag: 1.500

ISBN: 978-87-7764-011-7

September 2013

Produceret med støtte fra Tips- og Lottomidler til Friluftslivet



STØTTET MED TIPS- OG LOTTOMIDLER TIL FRILUFTSLIVET

Friluftsrådet
Scandiagade 13 · DK-2450 København SV
Tel +45 33 79 00 79 · Fax +45 33 79 01 79
fr@friluftsraadet.dk · www.friluftsraadet.dk



**Frilufts
Rådet**