



- Viden i fællesskab

2014

## Organisering af frivillighed

**Hvordan fungerer samarbejdet med de frivillige i praksis i en boenhed for voksne med udviklingshæmning? Hvordan leder man frivillige? VISS.dk har spurgt to boenhedsledere, Rennie Lundstrøm og Lone Premate fra Landsbyen Sølund om deres arbejde med frivillige særligt med besøgsvennetjenesten.**

*Af Liselotte Petersen, formidlingskonsulent VISS.dk*

”Det postkort jeg har fået, det er kun til mig”. Det er ikke et, som en medarbejder har sendt til alle beboere i hele huset. Det her med, at beboeren har fornemmelsen af, at det simpelthen kun er for *min* skyld, at hun sidder her, det er mig, hun besøger. Det er så vigtigt for beboere, som ikke har pårørende. Den frivillige skal bidrage med noget særligt, noget specielt til lige præcis denne borger.” Ordene er Rennie Lundstrøms, som sammen med boenhedskollegaen Lone Premate organiserer arbejdet med besøgsvenner, som er en del af frivilligarbejdet i Landsbyen Sølund.

### Hvem er de frivillige?

Der er forskellige typer af frivillige, fortæller Lone og Rennie. De der går ind i det relationelle har mere et ønske om at give og er tilfredse med det, et eksempel på det er besøgsvennerne, som typisk etablerer en årelang kontakt til beboeren. Mens seneste skud på stammen, de studerende fra SOSU-uddannelsen, også er motiveret af udsigten til at få noget på CV’et, når de skal være praktiske hjælpere ved to store arrangementer i landsbyen.

Det giver dem også mulighed for at se stedet an og for at komme i kontakt med målgruppen, men på en mere uforpligtende måde. ”Det er en anden type ”byttehandel”, som Lone siger. Begge ledere er opmærksomme på den politiske bevågenhed, frivilligområdet har, og de ser mange muligheder, men også nogle gråzoner fx i forhold til karakteren af de frivilliges arbejde. Der vil naturligt være diskussioner, når man går ind og ændrer på en frivillighedskultur, mener de to ledere.

### Frivilligt arbejde er ikke nyt

Der har altid eksisteret frivilligt arbejde i Landsbyen Sølund, og det er vigtigt at anerkende og bevare denne unikke indsats, som fx ydes af en medarbejders mand, som kommer og hænger hylde op, eller en tidligere medarbejder som altid tager med mændene ud og henter juletræer. Og selvfølgelig de pårørende, som kommer til fælles arbejdsdag i haven, hvor en af gevinsterne også er kontakten til andre pårørende. ”Man skal passe på ikke at få alt for meget fokus på arbejdsopgaverne, så der bliver en forventning om, at de gør de her ting, det kan kvæle det. De skal gøre det, fordi de har lyst til det!”, siger Rennie.

Det kræver rigtig meget arbejde, mener de to ledere, når der skal tænkes og arrangeres nyt, og de pointerer, at man er nødt til hele tiden at tænke på, hvad de frivillige kan få ud af det: ikke opfinde motiver, men lede efter dem og i højere grad organisere indsatsen uden at ødelægge det eksisterende. Fremadrettet vil de også fokusere på muligheden for at få flere udefra ind i arbejdet fx gennem kommunens netværk, samt få en frivillig i huset, som er der for alle beboerne.

### Organisering og forventningsafstemning

Lone og Rennie formidler kontakten mellem Røde Kors og potentielle besøgsvenner, som melder sig via opslag og netværk i Landsbyen, typisk tidligere medarbejdere eller praktikanter. De to ledere tager første samtale med de interesserede og finder ud af, hvem der kan passe sammen med udgangspunkt i en skriftlig beskrivelse af



frivillighedskulturen. Røde Kors forsikrer de frivillige og står også som arrangører af kommunalt støttede arrangementer for de frivillige (§18), som Lone og Rennie organiserer og afvikler i praksis.

I nogle tilfælde har de frivillige udefra haft brug for meget social kontakt fra medarbejderne, og det kan være en udfordring, som især medarbejderne, der i øvrigt har taget positivt imod besøgsvennerne, har problematiseret. ”De mennesker, som kommer her, skal have så mange ressourcer, at de selv kan tage ansvar for det, de skal lave sammen med beboeren”, fortæller Rennie. ”Det er lettere at tage ud på et plejehjem, fordi de fleste har en relation til et ældre menneske og en idé om, hvordan man kan være sammen med ældre mennesker.” I praksis står den enkelte boenhedsleder for at afstemme forventningerne: hvor ofte vil besøgsvennen komme på besøg, må besøgsvennen ringes op osv.

Lone fortæller: ”Nogle gang kan vi godt være lidt for forsigtige med at tage initiativer, fordi vi er bekymrede for at skubbe nogen væk ved at komme til at stille for store krav. Men i virkeligheden er det blevet enormt positivt modtaget hver gang. Man er nødt til at turde ”turde” – det er virkelig en balancegang i forhold til de frivillige!”

### **Den gode historie**

En kontakt mellem en nu afdød beboer (besøgsmodtager) og en tidligere ansat er et eksempel på et vellykket match. Beboeren elskede blomster, og det var omdrejningspunktet i kontakten, hvor besøgsvennen altid havde en blomst med til beboeren, ordnede blomsterkrukkerne på terrassen eller tog på tur ud i naturen med beboeren for at se på blomster.

Rennie beskriver: ”De talte egentlig ikke så meget sammen, det var mere, at besøgsvennen var i gang med blomsterne, og beboeren elskede at se på. Besøgsvennen tog på eget initiativ billeder af det, de lavede hver gang, og så havde han billederne med næste gang i stor størrelse.” Her peger Lone på, at besøgsvennen netop har forstået, hvad det

går ud på, og den lille historie viser, at det betyder meget, hvordan lederen møder de frivillige fx med information på en enkel måde om at tage billeder af det, parterne laver sammen, fordi det er med til at understøtte kontakten mellem dem.