Midtvejsevaluering– Udviklingspuljen – For projekter over 100.000 kr.

Projektets første år

Generel Information:

- **Projekt Titel:** Det Levende Klubhus
- **Projektperiode**:

  Startdato: Primo august 2025

  Slutdato: Ultimo juli 2028

Målsætning og Medlemskab:

Nåede I jeres målsætning om antallet af medlemmer og frivillige i år 1?

- Antal medlemmer planlagt: Ikke besvaret, da rekruttering ikke var vores hovedfokus
- Antal medlemmer faktisk: Ikke besvaret, da rekruttering ikke var vores hovedfokus
- Antal frivillige planlagt: Blev ikke definret i ansøgningen, da det har været metoder, vi har fokuseret på.
- Antal frivillige faktisk:
  Holdledere: 37
  Administrative frivillige: 2
  Udvalgsfrivillige: 9
  Eventfrivillige: 19

  Der har været fokus på fx at holdledere ikke agerer holdledere alene, men i et holdlederteam således at opgaven er overkommelig og man har minimum én sparringspartner og har mulighed for at trække sig en gang i mellem.
  Der har været afholdt 2 årlige holdledermøder, hvor flere har meldt sig til andre frivillige opgaver og selv har hjulpet med at rekruttere, fordi de kender behovet.

Succeshistorier:

Nævn 2-3 eksempler på hvad I er lykkedes med i projektets første år:

- Eksempel 1: Tilslutning til sæsonafslutning for trænere: Sidste år deltog 15 i vores trænerafslutningsevent og i år deltog 29.
- Eksempel 2: Administrative frivillige: Vi har åbnet op for muligheden for at engagere frivillige i nogle af vores administrative opgaver og har således nu to frivillige der

hjælper os henholdsvis med at bestille spillertøj og har overblikket over spillernumre, bestillinger, udlevering osv.
Vi har også en der hjælper med at håndtere vores ansøgninger fra medlemmer om økonomisk støtte. Samtidig varetager vedkommende også opgaven om at beskrive procedurer og andre arbejdsmetoder i klubben.

- Eksempel 3: Årshjul: Vi har udarbejdet et omfattende og gennemarbejdet årshjul, som vi vender en gang om ugen på vores ugentlige møde, vi (også) har indført i administrationen. Det betyder, at der som udgangspunkt ikke er nogle opgaver, der falder mellem to stole, og at vi har fået øjnene op for, hvad hinanden laver og hvordan vi gør, så vi også kan hjælpe og inspirere hinanden samt opdage, hvor vi halter.

- Eksempel 4: Den vejledning vi i projektet har udviklet til afholdelse af "Det gode forældremøde" er blevet delt med kommunalt ansatte i forbindelse med et af deres egne projekter, og del af det blev anvendt til at justere deres materiale.

Udfordringer:

Nævn 2-3 eksempler på hvad I er blevet udfordret med i projektets første år:

- Eksempel 1: Tilstedeværelse generelt:
Det er blevet tydeligt, hvor vigtigt relationsarbejde er i forhold til at rekruttere frivillige. Når jeg er til stede, kan jeg ofte gå fra et arrangement (forældremøde, juleafslutning osv) med flere frivillige, der har skrevet sig op. Men når jeg sender en generel mail ud, er der ingen, der hopper på. Det er en kæmpe udfordring for en enkelt person at have en rekrutterende rolle, når klubben er fordelt på 4-5 afdelinger. Derfor skal vi til at kigge ind i, hvordan jeg kan uddelegere rekrutteringen til fx. afdelingsledere, og hvordan jeg kan klæde dem på og støtte op omkring deres arbejde. De kan fx. rekruttere og så kan jeg overtage opfølgningen, opkvalificering osv.

- Eksempel 2 : Fra rekruttering til igangsættelse:
Vi har flere gange oplevet, at når der er en frivillig, der har henvendt sig eller jeg har fundet nogle, der gerne vil hjælpe, at hvis jeg så "giver vedkommende videre" til den relevante person, så er det glippet. Så vi skal være opmærksomme på, at der ligger en opgave i at følge op hos den afdeling, træner, klubchef eller hvem der har ansvaret for at den frivillige er sat i gang og kender sine opgaver. Jeg overvejer om det kan betale sig at have en procedure for introduktion (on-boarding), som kan være fælles for foreningen på tværs af afdelingerne.

- Eksempel 3 : At fortælle vores fælles historie:
Jeg tror fortsat på, at en god måde at forene vores afdelinger og give dem en følelse af

tilhørsforhold til HBBF, er, at vi ofte må italesætte vores fælles historie på vores sociale medier – mest internt i foreningen. Vi har forsøgt at have en SoMe ansvarlig, men flere ting viste sig udfordrende. Dels var den opgave blot en af mange, og derfor blev den tit nedprioriteret. Dels viser det sig umuligt at komme rundt i alle vores afdelinger og dække alle vores aldersgrupper alene. Derfor er vi nu nødt til at justere vores kommunikationsstrategi, så den er bydækkende evt. med hjælp fra et frivilligt udvalg, der bakker op om den SoMe ansvarlige.

Delregnskab for første år

Udgiftspost	**Forventede omkostninger**	**Faktiske omkostninger**	**Kommentarer**
Lønudgifter fx • Projektledelse • Instruktørløn • Andet..	150.000	150.000	Det fulde beløb i ansøgningen er anvendt til aflønning af vores frivillig koordinator. Beløbet overstiger de normale 80.000kr, som kan anvendes til lønmidler, men da udvalget gjorde brug af sin initiativret i dette projekt, blev det godkendt at vi gjorde sådan - med den årsag at projektet har fokus på metodeudvikling.
Medfinansiering fx • Frivillige timer • Anden indtægt • Andet...			Vi har som beskrevet i evalueringen fået en masse hjælp af frivillge over det sidste år. Også til tunge admin opgaver som tøjbestilling. Dog har vi ikke tracket de frivilliges timer. Hvis I ønsker at vi gør det, og har en fremgangsmåde vi kan anvende til det, så gør vi det selvfølgelig gerne.