

Rapport 2014:19



LÄNSSTYRELSEN
DALARNAS LÄN



Volontärer i naturvårdsarbetet

För ökad delaktighet och lokal tillväxt

Omslagsbild: Kallmursbygge av volontärer i nationalparken North York Moor, England.

Foto: Tammy Andrews.

Rapporten kan laddas ner från Länsstyrelsen Dalarnas webbplats: www.lansstyrelsen.se/dalarna/publikationer. Den kan även beställas från Länsstyrelsen Dalarna, telefon 010-22 50 000.

Ingår i serien Rapporter från Länsstyrelsen i Dalarnas län, ISSN: 1654-7691.

Tryck: Länsstyrelsen Dalarnas tryckeri, 2015.

Volontärer i naturvårdsarbetet

För ökad delaktighet och lokal tillväxt

Ann-Catrine Alfredéen
Maria Jons



LÄNSSTYRELSEN
DALARNAS LÄN

Förord

Hur kan man öka delaktigheten och förståelsen för arbetet med att förvalta våra skyddade områden och hotade arter? Kan art- och områdesskydd vara en tillgång istället för ett hinder?

I Dalarnas miljömål 2013-2016 föreslogs en åtgärd som gick ut på att Länsstyrelsen skulle göra en pilotstudie om volontärverksamhet i naturvårdsarbetet. Det arbetet startades sommaren 2013 genom en studieresa till England och slutförs i och med denna rapport.

Men rapporten ska inte ses som en punkt i ett avslutande arbete utan snarare som en start i en ny process. Vi hoppas rapporten kommer att fungera som ett diskussionsunderlag och en inspirationskälla i en kommande samverkan med många olika aktörer. Hur idéerna i rapporten kan förvaltas får framtiden visa.

Målet är dock redan klart; att öka delaktigheten och förståelsen för naturvård hos lokalbefolkning, skolungdomar och besökare från när och fjärran. Detta kan leda till att lokala entreprenörer dessutom kan dra nytta av skyddad natur och hotade arter.

Falun, december 2014

Stig-Åke Svenson, chef för Naturvårdsenheten

Innehåll

Förord	3
Innehåll	4
Sammanfattning	6
Inledning	7
Metod	7
Bakgrund	8
Vad är en volontär?	8
Vilka är volontärerna?	8
Varför blir man volontär?	9
Volonturism - en ny trend	9
Erfarenheter inom myndighetsfären	10
Polismyndigheten	10
Kulturarvssektorn	11
Volontärer inom naturvård i Sverige	11
Volontärnätverk i Europa	12
Volontärer inom naturvård i andra länder	12
Möjligheter med volontärverksamhet	14
Goda anledningar till att införa volontärer	14
Utmaningar med volontärverksamhet	16
Vilken typ av uppgifter kan vara intressanta?	17
Målgrupp 1 – Lokalbefolkning	17
Målgrupp 2 – Skolor/studenter	18
Målgrupp 3 – Volonturister	18
Hur kan man gå till väga för att lyckas?	19
Strategidokument	20
Intern dialog	20
Extern dialog	21
Motivation	21
Säkerhetsfrågor och försäkringar	21
Organisering av verksamheten	22
Utbildningar	24
Finansiering och personalresurser	24
Marknadsföring och rekrytering	24
Information till volontärer	25

Nyhetsbrev och årliga träffar	25
Överenskommelse.....	26
Regler för minderåriga	26
Regler kring utländska volontärer	27
Uppskattning av arbetet.....	27
Uppföljning.....	28
Englands nationalparker – en introduktion	29
Nationalpark som skydd	29
Finansiering	29
Nationalparkens styrelse	29
Personal.....	30
Volontärer	30
Andra organisationer	31
Ägostrukturen	32
Allemansrätt – Right to roam	32
Besökta nationalparker.....	34
North York Moor National Park.....	34
Yorkshire Dales National Park.....	35
Lake District National Park	37
Referenser	39
Bilaga 1 Volunteering Strategy.....	41
Bilaga 2 Volunteer registration form.....	51

Sammanfattning

I Sverige är det vanligt att engagera sig inom någon fritidsverksamhet som till exempel en idrottklubb eller intresseförening, men det finns få möjligheter att kunna engagera sig inom naturvårdssektorn. Utomlands är detta vanligt och volontärsuppdragen kan variera, men oftast handlar det om praktiskt naturvård inom nationalparker.

Skulle det vara möjligt att utöka volontärverksamheten inom Länsstyrelsens naturvårdsarbete? För att ta reda på svaret på denna fråga beslutades det att en pilotstudie skulle göras där förutsättningarna för volontärarbete i skyddade områden utreds. Denna rapport är resultatet av den utredningen.

Erfarenheter från samarbete med frivilliga krafter inom myndighetssfären finns inom flera andra sektorer i Sverige som till exempel polismyndigheten och kulturarvssektorn. Att utveckla volontärer inom naturvårdsarbetet i Sverige skulle kunna leda till många positiva effekter; man tar tillvara på ett engagemang och kunskaper från lokalbefolkningen, man sprider kunskap och intresse om förvaltning av skyddade områden och arter, och kunskap om varför skydd av natur och arter behövs.

Det är viktigt att det finns en dialog och delaktighet kring arbetet med länets skyddade natur samt att det finns möjlighet att erbjuda intresserade att ta del av och även delta i utvecklingsarbetet med skyddad natur.

Länsstyrelsen vill även öka förutsättningen för lokala entreprenörer att ha en inkomst av det unika som det oftast innebär att ha ett skyddat område eller sällsynta arter i närheten av sin verksamhet. Genom volontärprojekt kan dessa bli genomförda samtidigt som det kan gynna den lokala entreprenören genom samarbete. Detta skulle kunna ske genom att entreprenörer anlitas att paketera till exempel logi, mat och guidning till en helhetslösning för att underlätta för inresta som vill arbeta som volontärer.

Ur turistisk synvinkel skapar även volontärprojekt en ny kanal som marknadsför fina områden att besöka. Detta kan gälla både för lokalboende och turister. Det finns även en trend inom resebranschen att erbjuda kombinationsresor där man som turist både får uppleva det exotiska samtidigt som man kan genomföra en aktivitet.

Rapporten tar upp hur man skulle kunna gå till väga för att starta upp en volontärverksamhet. Rapporten presenterar också den kunskap som inhämtats från litteraturstudier och från intervjuer av volontärskoordinatorer i tre nationalparker i England.

Inledning

I Sverige finns 4000 naturreservat och 29 stycken nationalparker. Dessa områden ska förvaltas med större eller mindre skötselinsatser. Alla dessa områden skulle gynnas av att lokalsamhället och berörda parter engagerade sig i förvaltningen av dem. Det skulle kunna främja landsbygdsutvecklingen, öka kunskaperna och insikten om skyddad natur.

Volontärsprojekt skulle kunna vara ett utmärkt sätt att erbjuda intresserade grupper olika former av engagemang inom skyddade områden. Att arbeta som volontär ger en möjlighet att öka kunskaper och lärande för naturen och att ge en inblick i förvaltningen med skyddad natur. Volontärer kan även ge möjligheter för lokala entreprenörer att ha en inkomst av denna verksamhet, något som kommer att tas upp senare i rapporten.

I de flesta länder i Europa kan man arbeta som volontär inom naturvård, både hos olika ideella organisationer eller hos myndigheter. I Sverige finns det idag få möjligheter att göra något liknande. Via olika naturvårdsprojekt på länsstyrelserna, sköts visserligen delar av ideella krafter, som till exempel rapportering av fåglar och fjärilar. I några få län har vi också sett exempel på enstaka volontärsaktiviteter liknande dem vi beskriver i rapporten. Till exempel har Länsstyrelsen i Örebro bjudit in allmänheten till röjning av gran i Garphyttans nationalpark. Av riset band man sedan julkransar tillsammans med en florist.

Länsstyrelsen Dalarna har åtagit sig inom ramen av miljömålsarbetet i länet att ta fram en pilotstudie där förutsättningarna för volontärarbete i skyddade områden utreds. Dalarnas miljömål är de nationella målen som är anpassade till länet. I juni 2013 blev den tredje versionen klar (Rapport 2013:12).

Syftet med denna rapport är att utreda om det är praktiskt möjligt för Länsstyrelsen att genomföra pilotprojekt med volontärer i skyddad natur. Rapporten ska ses som inspiration och idébank och inte som ett styrdokument.

Metod

Rapporten summerar de erfarenheter som samlats in och ger exempel på hur den kunskapen skulle kunna omsättas i praktik här i Sverige. Underlaget har samlats in genom att ta del av olika utredningar från andra sektorer både från Sverige och utomlands, samt från en studieresa till tre nationalparker i England som gjordes i augusti 2013. Parkerna som besöktes var The North York Moors NP, The Yorkshire Dales NP och The Lake District NP.

I England har man arbetat med volontärer inom naturvård i över 50 år och har stor erfarenhet och kunskap som var värdefull att ta del av. Under besöket intervjuades personer som arbetar som samordnare, ansvariga eller förvaltare. Vi träffade även några personer som är turistansvariga och några företagare i de olika nationalparkerna samt en grupp volontärer som vi intervjuade och arbetade med under en förmiddag.

Eftersom volontärsprojekt inom naturvårdssektorn är ovanliga i Sverige saknas underlag om hur stort intresse som egentligen finns. Efterfrågan på intressanta projekt är sannolikt störst från internationellt håll. För trots sviktande ekonomi i Europa har trenden av utländsk turism i Sverige ökat (Tillväxtverket/SCB. 2014). Vi vet även att det finns intresse kring skyddade områden och att många lokalt boende är engagerade redan i dag på olika sätt. Om folk är intresserade av att delta i något volontärsprojekt vet vi inte. I rapporten har vi emellertid antagit att det finns ett intresse från både lokalbor samt från inhemskt och internationellt håll, att på något sätt involvera sig i ett volontärsprojekt.



En volontär i Lake District National Park hjälper till att röja ett bestånd av jättebalsamin. Den är en invasiv art som breder ut sig och kväver de inhemska arterna. Här organiserades och planerades även själva insatsen av en volontär som hade arbetat åt nationalparken i många år. Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Bakgrund

Vad är en volontär?

En volontär definieras som en person som frivilligt och utan ersättning arbetar för någon annan än sig själv eller den omedelbara familjen, t ex en organisation av något slag (Hansen m.fl, 2012). Den stora skillnaden mellan Sverige och andra länder vad gäller volontärer är att i Sverige har den stora frivilliga arbetes sektorn traditionellt varit knuten till föreningslivet och folkrörelsen, medan den i andra länder legat på den offentliga sektorn (Wijkström F. 1999, Hansen m.fl, 2012). I Sverige är det vanligt att engagera sig inom någon fritidsverksamhet som t ex idrottklubb eller intresseförening, medan det i andra länder ofta handlar om sociala arbeten (Stark m.fl, 2000).

Vilka är volontärerna?

Det är svårt att beräkna hur många som ägnar sig åt volontärarbete i världen (Hansen m.fl, 2012). Ofta inkluderas alla former av volontärverksamhet inom alla sektorer. Ofta finns siffror med även för dem som är aktiva medlemmar i en förening utan för den skull egentligen vara en volontär, som exempel medlem i träningsklubbar, olika kulturföreningar med flera.

Räknar man på det sättet är över hälften av svenskarna engagerade i någon form av volontärarbete i eller utanför föreningslivet (Nationell rapport 2007). Inom EU är genomsnittet 22 % (Csordás. I, 2011).

De volontärer som sökt arbeten genom till exempel Volontärbyrån (en ideell verksamhet som arbetar för att ge alla möjlighet att engagera sig ideellt i Sverige) har oftast högskole- eller universitetsutbildning och hälften studerar fortfarande (Höglund V. 2012). De flesta är kvinnor mellan 15-44 år. I de nationalparker som vi besökte i England var det vanligast att det var pensionerade lokalbor som ingick i volontärprogrammen. Parkerna hade inriktat sig på att ha en grupp lokalbor som volontärer som utför arbete under längre perioder snarare än att ha turister som stannar någon vecka åt gången, men det fanns exempel på sådant också.

Varför blir man volontär?

Man väljer att blir volontär av många olika anledningar, men oftast för att man vill hjälpa till, göra något viktigt och utvecklas som person (Höglund V. 2012 och Russel J. 2009). Man vill även gärna känna sig nyttig, söka nya utmaningar, ha roligt, lära sig nya färdigheter, få nya kontakter och få arbetslivserfarenhet. Många tycker det är viktigt att visa engagemang och intresse samt att ge något tillbaka till samhället.



Foto: Mostphotos/Wavebreakmedia

Volonturism - en ny trend

”Volonturism” är ett nytt begrepp i den svenska resebranschen. Det kan beskrivas som ”kombinerad semester och volontärarbete”. Det innebär kommersiella volontärresor till olika typer av hjälpprojekt. Reslängden varierar mellan ett par veckor och tre månader och de populäraste projekten är hjälparbete på barnhem och skolor i Afrika, Asien och Latinamerika.

I en avhandling vid Linnéuniversitet i Växjö visar forskaren Cecilia Jonsson hur de kommersiella volontärresebyråerna har funnit en plats i det internationella hjälparbetet som annars förknippas med ideella organisationer (Jonsson C. 2012). Majoriteten av dem som åker på volontärresor är mellan 20 och 25 år och kommer från familjer där minst en förälder har högre utbildning. De ser volonturismen som ett bättre alternativ och mer tillgängligt än att resa via ideella organisationer.

Föreningen "Via International" driver en webbplats med namnet www.voluntourism.org. De har som syfte att förmedla volontärer till flera organisationer i världen. För dem som vill lära sig mer om volonturism, producerar de nyhetsbrev och tillhandahåller globala utbildningsmöjligheter. De erbjuder även utbildning till operatörer, leverantörer, ideella organisationer och företag som vill utveckla sina egna volonturismprogram.

I Europa går volonturismen övervägande ut på att arbeta i skyddad natur, mestadels med natur- eller kulturprojekt i nationalparker. På webbplatsen Earthwatch Institute (eu.earthwatch.org) kan man som volontär välja mellan flera olika natur- och kulturvårdsprojekt att arbeta med, som till exempel att hjälpa tyska forskare att inventera bäver. Där finns arbetspass på en eller två veckors arbete som kostar mellan ca 15 000-25 000 SEK. Mat och logi ingår.

Ett annat exempel är att följa med norska valforskare och studera späckhuggare och andra valar. Här har man betonat det unikt lokala genom att lyfta fram att maten består av norska maträtter och samiska specialiteter. För åtta dagar betalar du runt ca 18 000 SEK.

Volontärsresor AB är skandinavians största volontärresebyrå och erbjuder resor där man kan arbeta med barn- djur- och naturprojekt runt om i världen (www.volontarresor.se). Som exempel kan du som volontär åka till Costa Rica och under två veckor hjälpa till med deras arbete med havssköldpaddor. Priset är ca 8 000 SEK och då ingår boende, mat, transfers och information.

På sidan allastudier.se listas flera exempel på ideella organisationer och företag som förmedlar volontärjobb (allastudier.se/studiefakta/67-jobba-som-volontar/).

Erfarenheter inom myndighetssfären

Polismyndigheten

Erfarenheter från samarbete med frivilliga krafter finns inom flera sektorer i Sverige. Inom polismyndigheten har man använt sig av volontärer sedan början av 2000-talet (Ekström m.fl. 2010). Tanken med deras verksamhet är att volontärerna ska fungera som en länk mellan polis och allmänhet. Volontärerna arbetar främst med brottsförebyggande, trygghets- och kontaktskapande arbete och som stöd till brottsoffer. Polisens volontärverksamhet har prövats på försök i flera län och i några har det blivit permanent. Rikspolisstyrelsen gav BRÅ i uppdrag att utvärdera volontärverksamheten för att bedöma vad som fungerar bra, vad som behöver utvecklas och att ge tips och förslag på lösningar till de polisområden som överväger att starta upp volontärverksamhet. År 2010 utkom rapporten *Volontärer inom polisen*. Bland de råd som författarna listar, och som har beröringspunkter med Länsstyrelsen är att:

- Syftet med verksamheten måste vara tydligt.
- Se till att det finns resurser för den planerade verksamheten.
- Satsa mycket på verksamheten i början och se till att de som håller i verksamheten inte har för mycket annat att göra samtidigt.
- Utnyttja de nätverk som redan finns.
- Fundera även på hur volontärverksamheten kan organiseras även om de önskade resurserna inte finns tillgängliga.
- Se till att uppdragen dokumenteras för att ge möjlighet att följa upp verksamheten.

Kulturarvssektorn

Det finns många volontärer inom kultursektorn i Sverige (Hansen m.fl, 2012). Anna Hansson genomförde 2012 en studie kring de volontärer som idag arbetar inom kulturarvssektorn i Sverige. Volontärerna som engagerar sig inom denna sektor brinner för sitt intresse och ofta handlar det om hembygdsgårdar eller museer. Volontärerna utför en mängd olika arbetsuppgifter som till exempel; underhåll av byggnader, städning, gräsklippning, sköta butik/café, vakta utställningar, arbeta i reception och sprida information. Många av sysslorna kräver viss kompetens och det gäller att se till att rätt person får rätt jobb samt att ta reda på vad olika personer har för kunskaper. Även om man som volontär gör saker för att man tycker det är roligt bidrar de även med kompetens som kulturarvsplatsen behöver.



Foto: Mostphotos/Roland Magnusson.

Volontärer inom naturvård i Sverige

I de flesta länder i Europa kan man arbeta som volontär inom naturvård, både inom olika ideella organisationer eller hos myndigheter. I Sverige finns det idag få tillfällen där volontärsarbete erbjuds inom naturvårdssektorn. Ideella organisationer som t ex naturskyddsföreningen, WWF och Sveriges ornitologiska förening, har emellertid vid några tillfällen erbjudit möjlighet i form av praktiskt naturvårdsarbete. WWF genomförde 2001 ett större volontärprojekt i Ammarnäsfjällen där volontärers bidrag var att hävda en äng med artrik flora.

Naturskyddsföreningen har erbjudit några olika volontärsupdrag. Ett exempel var ett projekt som gick ut på att hjälpa den vitryggiga hackspetten genom att återskapa nya livsmiljöer för dem. Uppdraget bestod i att ringbarka gran och tall för att skapa död ved vilket är en förutsättning för den arten.



Naturskyddsföreningen har tagit fram en folder till volontärer som kort beskriver arbetstider, försäkring och annan viktig information som kan vara bra att veta om man vill bli volontär. I foldern finns även föreningens volontärspolicy som bland annat tar upp ansvar och roller, handledarens och samordnarens uppgifter, vad en överenskommelse innebär, konflikthantering, med mera.

Läs foldern i sin helhet. <http://starner.net/foldrar/volontarfolder.pdf>

Volontärnätverk i Europa

Inom EUROPARC-nätverket startades 2010 ett projekt kallat GRUNDTVIG "*Volunteer Management in European Parks*" som löpte fram till 2013 (Thomson J., 2013). Syftet var att studera möjligheter till lärande genom volontärsarbete i skyddade områden i Europa såsom nationalparker, biosfärområden, naturreservat och natura 2000-områden.

Projektets har lett fram till att:

- utbilda kunniga volontärskoordinatorer i Europas skyddade områden vilket kan skapa möjligheter för människor att arbeta som volontärer.
- ge möjligheter till lärande genom ömsesidig handledning för volontärer, parkpersonal och skyddade områden.
- deltagare får nya erfarenheter och deras kreativitet stimuleras.
- öka allmänhetens medvetenhet om värdet av volontärsarbete som en del av aktivt medborgarskap.
- ge större erkännande av det bidrag som volontärsarbete innebär och vad det kan göra för ett livslångt lärande.

Vad är EUROPARC?

EUROPARC Federation grundades 1973 med målet att stödja skyddade områden i Europa med sina arbeten att bevara biodiversitet och det naturliga landskapet. De har cirka 400 medlemsorganisationer från 35 europeiska länder. Tillsammans ansvarar de för förvaltningen av hundratals skyddade områden över hela kontinenten. Inom EUROPARC finns även *junior ranger*-program som på flera olika sätt introducerar barn till naturen.

Läs mer om EUROPARC: <http://www.europarc.org>

Volontärer inom naturvård i andra länder

Organisationen kring volontärsarbete kan se olika ut i olika länder. Det vanliga är att det finns volontärer knutna till projekt inom förvaltningen av en nationalpark eller annat skyddat område. Ofta organiseras dessa av fristående organisationer som erbjuder volontärsarbete inom naturvård både i och utanför skyddade områden, men ofta har även nationalparker egna volontärsprogram. Nedan följer några exempel från några länder om hur de arbetar med volontärer inom skyddad natur.

Belgien

I Belgien är volontärsarbete inom naturvård väletablerat inom naturvårdsorganisationer som exempelvis Natuurpunt i Flandern och Natagora i Wallonia (Thomson J. 2013). De organiserar olika projekt inom förvaltningen av skyddade områden runt om i landet.

Finland

I Finland började man på allvar efter *European Year of Volunteering* under 2011 att satsa mer på volontärer inom naturvårdssektorn. Skogsförvaltningen Metsähallitus har idag volontärer som arbetar inom 37 olika områden i landet (Thomson J., 2013). Omkring hälften av dessa tillfällen är i samarbete med olika naturskyddsorganisationer. De flesta volontärer deltar i olika *work camps* som pågår i genomsnitt en vecka.

Tyskland

Tyskland har ett väl uppbyggt system med volontärsarbete. Vanligast är att man som volontär deltar i projekt i sitt närområde och ofta för några timmar eller för en dag. De har även ett väl fungerade utbildningsprogram där volontärskoordinatorer träffas regelbundet för att dela erfarenheter med varandra i syfte att utveckla verksamheten (Thomson J., 2013).

Island

Som volontär finns det många olika möjligheter om man vill arbeta på Island. De erbjuder korta som långa volontärvistelser och organiseras av naturskyddsorganisationer (Thomson J., 2013). Majoriteten av volontärerna kommer från andra länder än Island, trots stora insatser gjorts för att locka isländare att bli volontärer.

Italien

De flesta volontärprojekten i skyddade områden i Italien sköts av naturskyddsorganisationer som WWF istället för nationalparkerna själva, med några få undantag för de större parkerna i norra delen av landet (Thomson J., 2013). Den vanligaste arbetsuppgiften för volontärerna är övervakning av arter, besöksinformation, skötsel av leder och bekämpning av invasiva arter.

Spanien

I Spanien organiseras oftast volontärsarbete inom varje enskild nationalpark eller skyddat område (Thomson J., 2013). Som hos många andra länder är det naturskyddsorganisationerna som organiserar de olika uppdragen. Nationalparkerna uppmuntrar boende nära parkerna att delta i volontärbetet, vilket har resulterat i att en stor del av volontärerna är lokalbor. De erbjuder både endagars volontärsuppdrag och veckovisa arbetsinsatser.

Storbritannien

Som volontär kan du i Storbritannien engagera dig i olika djur- och naturvårdsprojekt runt om i nationalparkerna och naturreservaten, men även på andra lokaler utanför dessa. I nationalparkerna finns det volontärsprogram som involverar lokalboende. Andra aktörer så som National Trust, The Conservation Volunteers med flera ordnar även *working holidays* för alla intresserade, även turister. Läs mer om detta på sidan 31.

Möjligheter med volontärverksamhet

Fördelarna med att införa volontärer inom naturvårdsarbetet kan vara många. Det är viktigt att det finns en dialog och delaktighet kring arbetet med skyddad natur samt att det finns möjlighet att erbjuda intresserade att ta del av och även delta aktivt i arbetet med att förbättra och utveckla skyddad natur.

Från kulturarvssektorn visade det sig att volontärsarbete skapar mervärden för såväl volontärerna som för institutionerna (Hansen m.fl, 2012). Ofta handlar det inte om ekonomiska mervärden eftersom volontärernas arbete kräver resurser för att det ska fungera. Det finns i studien många goda exempel på att det kan fungera mycket bra med volontärer inom kulturarvssektorn, men det krävs att arbetet organiseras på ett bra sätt samt att man ska våga ta steget eftersom det kan finnas en del hinder som måste övervinnas för att lyckas.

Den viktigaste anledning till att starta upp volontärprojekt ska inte vara för att få fler arbetsuppgifter gjorda. Det kan ses som en positiv bieffekt av det hela. Det bör tvärtom vara andra anledningar till varför man väljer att involvera volontärer. Det kan vara ett utmärkt sätt att samarbeta med lokalsamhället och ge dem möjligheter att dela med sig av sina kunskaper om de skyddade områdena. Det skulle även kunna vara en möjlighet att ge tillfälliga besökare ett nytt sätt att turista på och även ett sätt att sprida kunskap till olika målgrupper.

Goda anledningar till att införa volontärer

De viktigaste anledningarna för att införa volontärprojekt kan vara att:

- Sprida kunskap och förståelse om förvaltning av skyddade områden och arter, men även om varför skydd av natur och arter behövs.
- Öka förutsättningen för lokala entreprenörer att få en inkomst av det unika som det oftast innebär att ha ett skyddat område eller sällsynta arter i närheten av sin verksamhet. Detta skulle kunna ske genom att entreprenörer anlitas att ta hand om volontärer på något sätt exempelvis ordna logi, mat och guidning, med mera.
- Ta vara på ett engagemang och intresse som redan finns för ett område och ge chansen för intresserade att delta i verksamheten.
- Ta vara på lokala erfarenheter. Ofta finns en kunskapsbank hos lokalt boende om området som kan vara värdefullt att integrera i verksamheten och det ger även tillfälle för dem att dela med sig av den kunskapen till bland annat besökare. Genom olika volontärprojekt kan möjlighet ges att kunskapen förs vidare så att den inte går förlorad. Ett exempel skulle kunna vara hur man slår med lie.
- Få arbetsuppgifter utförda. Det finns idag många enklare arbetsuppgifter som aldrig hinns med, och som det är svårt att få finansiering till. Genom ett volontärprojekt kan dessa bli genomförda.
- Genom olika volontärprojekt skapas en ny kanal för att göra områden mer kända och intressanta. På så sätt når man ut till grupper man tidigare inte har haft så mycket kontakt med, t ex ungdomar.
- Genom marknadsföring och genom de som deltar i projekten sprids kännedom om fina områden att besöka. Detta gäller både lokalboende och turister.

- Alla dessa punkter skapar tillsammans ett ökat mervärde både för verksamheten och för volontärerna. För den enskilde kan det vara utvecklande, meriterande och kan ge gemenskap. För verksamheten bidrar volontärernas arbete mervärden i olika former. Många volontärer besitter expertkompetens, som ger besökarna av ett skyddat område ett mervärde genom att de får ta del av den kunskapen.



Utmaningar med volontärverksamhet

Innan man beslutar att genomföra ett volontärprojekt bör man noga fundera på vilka svårigheter det kan innebära. De utmaningar som har identifierats för Länsstyrelsens del är presenterade kort nedan. Dessa utvecklas sedan mer längre fram i rapporten.

- **Utbildning/rutiner**

Det kan behövas rutiner eller utbildning för personalen som ska ta hand om volontärerna. Beroende på projekt kan det finnas behov för olika utbildningar, exempelvis; handledningsutbildning eller ansvarsutbildning. Läs mer på sidan 24.

- **Ekonomi och personalresurser**

Inledningsvis kan det medföra ökade kostnader för att starta upp ett projekt (Ekström et. al. 2010). Kortfattat finns det behov av personalresurser för att göra ett upplägg av projektet, och i ett senare skede marknadsföra, informera och rekrytera volontärer till projektet. Läs mer på sidan 24.

- **Organisation**

Hur verksamheten ska organiseras och integreras i befintlig verksamhet bör redas ut. Kanske är det mest lämpligt att en extern organisation hanterar ett projekt, eller i kombination med myndigheten? Andra projekt är kanske mer lämpade att drivas internt? Som myndighet bör vi även vara beredda på att upphandla tjänster som behövs inom ett projekt. Läs mer på sidan 22.

- **Ansvarsfrågor**

Inom myndigheter finns det möjlighet att teckna olycksförsäkringar som täcker både volontärer från Sverige och andra länder. Läs mer på sidan 21.

- **Marknadsföring**

En utmaning är att nå ut till rätt målgrupp via marknadsföring. Man bör fundera ut vilka projektet kan rikta sig till och utifrån det välja rätt marknadsföringskanaler. Läs mer på sidan 24.

- **Förankring**

Att på ett tidigt stadium involvera lokalbefolkningen i ett projekt har visat sig vara en bra idé. Om inte rätt information ges till lokalbefolkningen kan det uppfattas som volontärer ska ta arbetstillfällen. På dessa tidiga möten kan man tillsammans utveckla idén och väcka intresset, istället för att presentera ett färdigt koncept. Läs mer på sidan 20-21.

- **Motivation**

Volontärerna bör få meningsfulla arbetsuppgifter som ger snabba resultat. Man bör även så långt det är möjligt, utnyttja volontärernas befintliga erfarenheter. Läs mer på sidan 21.

- **Tidsaspekten**

Det kan ta tid att bygga upp en volontärverksamhet från grunden. Detta bör planeras in i strategin och att man budgeterar för ett projekt under några år.

Vilken typ av uppgifter kan vara intressanta?

Vilka uppgifter kan fungera som volontärprojekt? Det bör vara sådana som inte kräver lång introduktion, är lämpliga med tanke på svårighetsgrad och säkerhet.

För Länsstyrelsens del finns det tre olika arbetsområden som har identifierats som lämpliga att involvera volontärer i:

Konkreta naturvårdsinsatser

Ex på uppgifter:

- Vegetationsröjningar för att gynna olika hotade arter.
- Vegetationsröjningar av invasiva arter.
- Hjälpa till att restaurera habitat.

Förvaltning av skyddad natur

Ex på uppgifter:

- Rengöring av spänger.
- Plocka skräp.
- Tillsyn av skyltar och gränsmarkeringar.
- Vandra längs leder för att upptäcka reparationsbehov.
- Informera besökare om föreskrifterna för området.

Kunskapsspridning och kunskapsinhämtning

Ex på uppgifter:

- Hjälpa vid evenemang på våra naturum.
- Inventering av arter.

Dessa arbetsuppgifter kan riktas till tre olika målgrupper. Här presenteras de tre olika målgrupperna, med exempel på olika volontärprojekt inom respektive målgrupp.

Målgrupp 1 – Lokalbefolkning

Denna modell riktar sig till lokalbefolkning eller organisationer i närheten av ett skyddat område eller lokal för hotad art. Syftet är att ta vara på ett befintligt engagemang, men även för att ta vara på lokal erfarenhet och kunskap om ett område. Idag utför vissa grupper en del arbetsuppgifter åt Länsstyrelsen. Exempel är örngruppen som inventerar örnhäckningar eller de som gör fågeltaxeringarna runt om i landet.

Exempel: Intresserade engagerar sig i ett naturreservat eller en hotad art med höga skötselbehov. Tillsammans med Länsstyrelsen hjälper de till med olika arbetsuppgifter. Till exempel skulle man kunna rusta ett vindskydd eller göra andra mindre reparationer. Röjningsinsatser kan göras på igenväxande vegetation eller invasiva arter som inte får sprida sig i reservatet. Gruppens arbete kan lyftas fram på Länsstyrelsens webb. En eller flera lämpliga personer skulle kunna fungera som värd för området.

Målgrupp 2 – Skolor/studenter

Denna modell riktar sig till elever och studenter där syftet är att genom praktiska moment öka kunskapen om förvaltning av skyddade områden. Genom att ta del av verksamheten kan man väcka intresse för natur och kultur till samtidigt som det ger nya erfarenheter.

Idag tar Länsstyrelsen varje år emot ett antal studenter som väljer att ha sin praktik inom verksamheten. Praktik gränsar mot volontärsarbete även om syftet inte är det samma. Definitionsmässigt innebär praktik arbetslivsförberedande tidsbegränsat och handlett arbete (<http://allastudier.se/studiefakta/70-praktik/>). I denna modell tänker vi oss istället att en grupp studenter i en klass inom ramen för sin utbildning engagerar sig i någon del av Länsstyrelsen verksamhet.

Möjliga arbetsuppgifter skulle kunna vara att hjälpa till med skötsel av skyddade områden, inventeringar, uppföljning och åtgärder för hotade arter som en del inom en utbildning. Uppgifterna bör vara lämpade utifrån den inriktning utbildningen har.

Exempel: Studenter på till exempel naturbruksgymnasier med inriktning mot turism, skulle kunna hjälpa till vid olika evenemang som våra naturum ordnar eller samverkar i. De skulle kunna få chansen att prova på att guida en grupp besökare och på andra sätt vara delaktiga i verksamheten. De skulle kunna ordna egna programpunkter vid naturum som de ansvarar för.

Ett annat exempel skulle kunna vara att en skolklass får i uppdrag att inventera en ängsväxt eller annan art och följa upp den under ett antal år. Detta skulle kunna vara något som skolan kunde använda ytterligare i undervisningen på olika sätt till exempel inom matematik, ekologi eller statistik.

Målgrupp 3 – Volonturister

Denna modell erbjuder volonturism inom ett område (skyddad natur eller lokal för hotad art) där man hjälper till med enklare skötselåtgärder för att få en exotisk upplevelse i unik natur- och kulturmiljö.

Många utländska turister som besöker vårt land, skulle nog uppskatta en kombination av det kulturella Dalarna tillsammans med en arbetsinsats. På många håll förekommer ju också fortfarande ett urgammalt sätt att hävda och bevara dessa marker. Det är också ofta i dessa områden som många av de högsta natur- och kulturvärdena finns och också dessa områden som kräver stora arbetsinsatser för att dessa värden ska kunna finnas kvar.

Ett projekt med denna modell bör organiseras med stöd av en utomstående entreprenör eller organisation. Entreprenören ges då möjlighet att få en inkomst på denna verksamhet genom att de kan erbjuda mat, husrum och lokala guider. Genom att paketera entreprenörens erbjudande tillsammans med volontäreruppgifter så underlättar man för besökaren och det ger även större chanser att fler blir intresserade av just detta upplägg.

Man ska tänka på att vissa verksamheter inom skyddade områden kan bryta mot föreskrifter. Då kan man behöva samråd med Länsstyrelsen. Om någon verksamhet planeras inom sådana områden bör man därför kontakta Länsstyrelsen för att försäkra sig att det går bra.

Exempel: I ett skyddat område med höga natur- och kulturvärden, erbjuds turister ett paket liknande det som beskrivs i stycket om volonturism i kapitlet ”Bakgrund”. För x-antal kronor får du under en vecka bo i ett genuint svensk rödmålat timmerhus, äta lokalt producerad traditionell mat och arbeta med natur- och kulturvårdade insatser i området. Det kan vara att lära sig att slå med lie, laga en gärdesgård, ta bort invasiva arter som t ex lupiner, inventera årets säsong av fältgentiana eller andra rödlistade ängsmarksarter som finns i området. Åtgärderna som ska genomföras presenteras av personal från Länsstyrelsen. Men finns det lokal kunskap, väljs dessa i första hand som guider/utbildare för gruppen, med handledning från Länsstyrelsen om så krävs. Samtidigt får besökaren träffa folk från andra delar av världen (de övriga turisterna i gruppen). En lokal entreprenör håller i bokning av aktiviteten, mat och logi.

Man skulle även kunna tänka sig att det ingick i ett projekt tillsammans med fjällanläggningarna för att utveckla sommarturismen i fjällen.

Hur kan man gå till väga för att lyckas?

Målet med volontärsarbete är att det ska vara givande och vara en positiv erfarenhet, både för de som engagerar sig och för de som organiserar verksamheten. Om problem uppstår är det bra om det finns möjlighet att hantera dessa. Därför kan det vara viktigt att försöka identifiera vilka utmaningar och eventuella problem som kan tänkas uppstå innan man sjsätter ett projekt, samt hur man kan förebygga och hantera dessa om de uppstår.

Här nedan redovisas punktvis olika faktorer som det är bra att tänka på. Många av råden kommer från besöken av nationalparkerna i England. Andra är hämtade ur svenska eller övriga Europeiska volontärerfarenheter.

Även om skillnaderna mellan Sverige och England är stora vad gäller bland annat syftet med nationalparker, graden av skydd i dessa samt organisationen, fanns det ändå många erfarenheter som var värda att ta del av. Den kunskap som andra länder har om volontärverksamhet går att omsättas i Sverige om man först tar hänsyn till vårt lands förhållanden. I kapitlet *Englands nationalparker - en introduktion* på sidan 29, kan du läsa mer om nationalparkerna i England.

Alla vi talade med under studieresan sa att det är viktigt att ta vara på den lokala kunskapen kring ett område. Nationalparken ”tillhör” alla, låt lokalt boende känna deltagande och stolthet för området. Det är viktigt att ha en dialog med lokalbefolkningen i viktiga frågor. Dessutom är det angeläget att involvera dem tidigt i frågor där myndigheten vill ha respons.

För att arbetet med volontärer ska fungera bra för alla involverade gäller det att vara tydlig med vad syftet med volontärer är, och vad volontärerna kan förväntas få ut av arbetet. Det är också viktigt att volontärerna får meningsfulla arbetsuppgifter för att upprätthålla intresset samt att deras kunskaper och erfarenheter passas ihop med olika uppgifter.

Många vi träffade kunde berätta att det inte är gratis att ha volontärer som många tror, men att deras arbete för parken är oerhört värdefullt ur flera aspekter. Därför är det viktigt att man i uppstartsfasen lägger resurser på att få till en väl fungerande verksamhet.

Strategidokument

I alla tre nationalparker som vi besökte, hade de arbetat fram ett strategidokument som hela volontärsarbetet vilade på. Där beskrevs syftet med strategin, vilka den riktade sig till, vilka problem man haft med arbetet bakåt i tiden och vilka utmaningar och möjligheter man ser under de kommande fem åren. Här finns också vägledning hur man ska introducera volontärerna, vilka principer arbetet måste följa och hur man ska rekrytera volontärer. Ta även del av bilaga 1 som innehåller strategidokument från Yorkshire Dales national Park.

Intern dialog

Det är viktigt att verksamheten planeras noga och att alla berörda har fått lämna synpunkter och är involverad i planeringen (The Volunteering Good Practice Guide, se bild). Genom att göra en risk- och konsekvensanalys samlar man alla synpunkter, utmaningar och lösningar i ett dokument.

Planera projektet väl, så att utfallet för alla som deltar blir så lyckat som möjligt. Det är även viktigt att alla i organisationen har en gemensam bild av, och engagemang för, vad myndigheten vill uppnå med volontärverksamheten.

Från kulturarvssektorn har man upplevt om det inte är väl förankrat kan det leda till oro hos ordinarie personal för så kallade undanträngningseffekter (Hansson m.fl. 2012). Det fanns en osäkerhet för anställd personal hur de ska hantera volontärerna eftersom de kräver tid, utbildning, säkerhetsåtgärder, men framför allt kan volontärerna upplevas som ett hot mot fasta arbetstillfällen. För att undvika detta bör man föra en dialog med personal och fack vilka arbetsuppgifter som är lämpliga samt att dessa tydligt avgränsas.

Genom att arbeta aktivt med att informera de anställda om volontärverksamheten kan man skapa en positiv inställning (Ekström et.al. 2010). Ett annat tips är att låta så många som möjligt möta eller arbeta tillsammans med volontärer i någon form.

Volunteering
good practice guide

Planning Recruiting Supporting Developing Evaluating

Everything you need to know about working with volunteers

Search this site:

Using the guide

IMPORTANT: There has been significant changes to the CRB/ISA services that have recently come into effect. These changes are not yet reflected in the Good Practice Guide.

- Planning**
Planning for volunteer involvement
- Recruiting**
Finding and Recruiting Volunteers
- Supporting**
Supporting volunteers
- Developing**
Developing the potential of volunteers
- Evaluating**
Evaluating your volunteer programme

impetus **Good Practice**

The Volunteering Good Practice Guide is produced by the Volunteer Centre, Brighton and Hove, a project of Impetus
Web development provided by SCIP

Volunteer Centre
Brighton & Hove

The Volunteering Good Practice Guide har en bra struktur som man kan följa när man planerar en volontärverksamhet. <http://brightonhovevolunteers.org.uk/>

Extern dialog

Syftet med volontärerna måste även kommuniceras med lokalbefolkning och entreprenörer. Risken finns annars att målet med verksamheten misstolkas och att många kan känna oro för att det ska leda till färre arbetstillfällen lokalt. För att projektet ska vara gynnsamt bör detta kommuniceras på ett tidigt stadium i processen.

Man bör identifiera vilka föreningar som man samarbetar med redan. Till exempel de som redan anlitas vid olika förvaltningsåtgärder. Hur ska vi skapa en organisation som innebär att vi inte konkurrerar ut dessa grupper, utan istället inkorporerar dem i verksamheten. Hur kan vi använda oss av deras kunskaper?

Motivation

När ett projekt planeras gäller det att ta hänsyn till att volontärerna får meningsfulla uppgifter för att motivera dem. Det är viktigt att uppdragen blir tydliga och att det är arbetsuppgifter som det verkligen finns behov av (Ekström et.al 2010). Man bör även fundera på hur man kan använda de erfarenheter och kunskaper som volontärerna har i de aktuella volontärsprojekten.

För att skapa flexibilitet ska inte ett projekt planeras in i en för snäv tidsram. När volontärsarbetet bygger på frivillighet kan saker som dåligt väder eller andra omständigheter göra att aktiviteter ställs in eller inte pågår lika länge som planerat.

När det är frivilligt arbete måste det bygga på en arbetstakt och ett arbetsklimat som anpassas till volontärerna. Det ska vara roligt att vara volontär inte kravfyllt och betungande!

Säkerhetsfrågor och försäkringar

Frågor om hälsa och säkerhet är viktiga och bör ingå som en del i introduktionsutbildningen som alla volontärer bör ha så de är medvetna om sina och myndighetens ansvar.

Att upprätta rutiner kring säkerhet är angeläget för att ha en så trygg arbetsmiljö som möjligt. Säkerhetsfrågor kan ingå som ett moment i introduktions-utbildningen innan volontärerna ger sig i kast med sina arbetsuppgifter.

Olycksfallsförsäkring

För att täcka eventuella personskador i samband med volontäruppdrag måste en olycksfallsförsäkring som skydd för volontärerna tecknas. Hos Kammarkollegiet kan Länsstyrelsen teckna *särskilt personskadeskydd*. Försäkringen motsvarar det skydd som anställda har vid arbetsskador. Försäkringen täcker även direkt resa till och från uppdraget. Läs mer om försäkringen på Kammarkollegiets hemsida.

<http://www.kammarkollegiet.se/forsakringsavdelningen/sarsklit-personskadeskydd>

Försäkringen kostar 3 kr per persondygn med en lägsta årspremie om 1 000 kr (2013) och gäller enligt villkoren (se länken) eller om annat avtalas. Försäkringen tecknas lämpligen som en årsförsäkring med automatisk förlängning till dess man säger upp den.

För att teckna försäkringen ska man lämna en beskrivning av volontärbetet, vad de kommer att göra och när, en uppskattning av antalet försäkrade persondygn under ett år samt faktureringsadress och kontaktperson vid myndigheten.

För utländska volontärer, som saknar ett tillfredställande försäkringsskydd, tecknas istället en grupp- och individförsäkring. Försäkringen innehåller olycksfallsskydd, skydd för sjukdom,

tandvård och hemtransport, egendomsskydd, ansvarsskydd och rättsskydd. Försäkringen kan antingen tecknas som en samlingsförsäkring för en speciell personkategori, exempelvis utländska gästforskare eller som en enskild försäkring för en namngiven person. Läs mer om grupp- och individförsäkringen:

<http://www.kammarkollegiet.se/forsakringsavdelningen/personforsakring/grupp-och-individforsakring>

Ansvarsförsäkring

Om det inträffar en skada i samband med ett volontäruppdrag där skadan vållats av volontären så kan volontären bli skadeståndsskyldig. Länsstyrelsen måste därför teckna en ansvarsförsäkring för sådana händelser, om inte den försäkring som redan finns inkluderar dessa händelser. En ansvarsförsäkring ger ett ekonomiskt skydd för volontärerna mot skadeståndsskyldighet.



Organisatören har ett ansvar att se till att volontärerna har den kunskap och skyddsutrustning som arbetet kräver samt har försäkringar som täcker eventuella olyckor. I Lake District National Park fick de volontärer som arbetat en längre tid egna skyddskläder, annars fanns det till låns. Foto: Ann-Catrine Alfredén.

Organisering av verksamheten

Länsstyrelsen kan själv hålla i ett projekt. Då krävs det att personalresurser avsätts, både till administration och för handledning i fält. Ett annat alternativ är att en annan organisation administrerar och marknadsför ett volontärprojekt där Länsstyrelsens roll bara är att handleda volontärerna i fält. Man kan också tänka sig att utbilda ett antal externa handledare som tar hand om volontärerna och där Länsstyrelsens personal är stödpersoner till handledarna. Den senare modellen fungerar troligen bäst när ett projekt pågår under ett tag och alla inblandade hittat sina roller.

För att underlätta kan det vara bra att använda de nätverk (samverkansgrupper i naturvården) som redan finns för ett pilotprojekt, för att göra startsträckan kortare. Om en ideell organisation har huvudansvaret för ett projekt har de ofta redan försäkringar som täcker volontärverksamhetens behov.



North York Moors national Park använder sig ofta sig av sociala medier som Facebook för att sprida kunskap, intresse och aktuell information. Bilderna ovanför är hämtade från deras Facebooksida och visar inlägg som beskriver pågående arbete som deras volontärgrupper utför.

Utbildningar

Handledarna som ska leda verksamheten i fält kan behöva utbildning för att på bästa sätt hjälpa och leda volontärsarbetet. Detta gäller vare sig det är Länsstyrelsens egen personal eller andra organisatörer.

Även volontärerna bör genomgå en kortare utbildning om projektet, säkerhet, olycksfallsrutiner, kontaktpersoner, handledning, värdegrunder och andra policys samt annan praktisk information.

Det måste även tydliggöras i utbildningen vad de ska göra, vad syftet är och vad de inte får göra (Ekström et.al. 2010). Där bör även ingå information om Länsstyrelsernas värdegrunder och att denna ska följas av volontären.

Finansiering och personalresurser

Ska volontärprojekt bli fruktbara måste resurser av den anställda personalen tas i anspråk för att organisera, leda, utveckla och utvärdera verksamheten. Att starta och bedriva ett volontärprojekt kräver resurser, i synnerhet i inledningsskedet (Ekström m.fl. 2010). Hur mycket personalresurser som krävs och hur stora övriga kostnader blir beror på hur omfattande projektet är och hur det organiseras.

I inledningsstadiet bör personal avsättas för att bygga upp verksamheten genom att sammanställa en strategi för volontärsverksamheten samt förankra den både internt och externt. Därefter behövs personal som planerar projekten med berörda parter och ser till att nödvändig utrustning finns tillgänglig samt sköter marknadsföring och rekrytering av volontärer.

När arbetet är i gång behövs personalresurser som håller i projekten, stöd och hjälp i fält, håller kontakt med volontärerna, administrerar, informerar om verksamheten både internt och externt, uppföljer och vidareutvecklar projekten.

Marknadsföring och rekrytering

Marknadsföring (i tidningar, pressmeddelanden, webben och sociala medier) måste genomföras för att intresserade ska veta var och hur de kan ansöka eller anmäla sitt intresse. Det kan vara information på en webbplats, sociala medier eller via annonser i dagspressen. Vilken slags marknadsföring man satsar på, beror på vilken målgrupp man riktar sig till (lokalbefolkning, turister eller skolungdomar/studenter). Man kan även kontakta universitet för att informera om de volontärsuppdrag som erbjuds.

Vill man nå turister bör man använda sig av de nationella och internationella volontärportalerna. Ett bra alternativ är om ett projekt kan paketeras tillsammans med mat och logi. Det underlättar för turister som är intresserade av att vara volontärer.

I England är man duktigt på att visa upp det arbete som volontärerna gör vilket bidrar till ökad motivation, erkännande och även för att locka nya volontärer, se bild på sidan 26.

Det vanligaste sättet att rekrytera nya volontärer till kultursarvsplatserna är genom dem som redan arbetar som volontärer (Hansen m.fl, 2012). De tar med sig nya personer dit eller berättar för bekanta om deras engagemang. Det kan även vara besökare till ett museum som lockas att bli volontärer. På det här sättet är volontärerna själva viktiga i arbetet att marknadsföra och informera om volontärsarbetet.

Information till volontärer

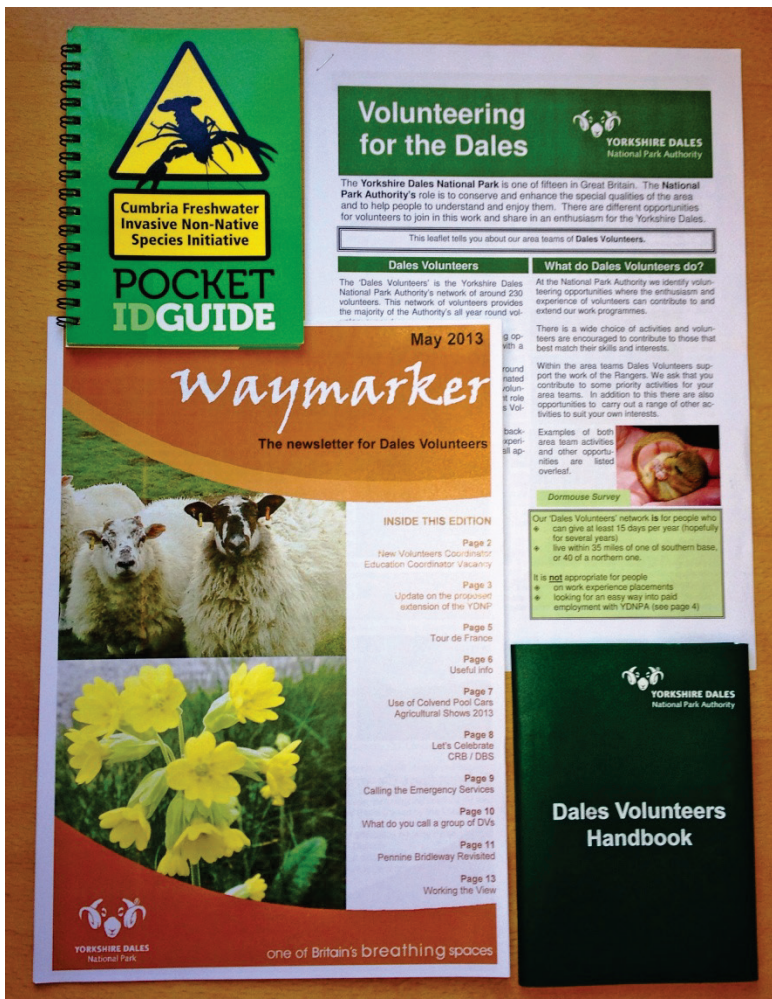
För att förbereda volontären för sitt uppdrag kan det vara bra om det finns enkel information som de kan ta del av. Det kan räcka med information som finns tillgänglig på en hemsida, eller enklare sammanställningar som förklarar och tar upp de vanligaste frågorna. Bra information underlättar och gör det enklare för volontären att ta del av uppdraget och detaljerna kring dem.

Som volontär skulle man kunna få möjlighet att prenumerera på ett elektroniskt nyhetsbrev.

I Yorkshire Dales hade parken tagit fram en inplastad handbok i fickformat som alla volontärer fick (se bild sid 29). I den har allt viktigt samlats; olika regler för parken,

öppetider, kontaktuppgifter och annat som har med parkens förvaltning att göra.

I Lake District fanns en pocketguide med de viktigaste invasiva arterna som volontärerna kunde stöta på i sitt arbete i parken, ”Cumbria freshwater invasive non-native species initiative pocket id-guide” (se bild sid 29). Under studiebesöket tillsammans med en förvaltare i det området, stannade han plötsligt till och rusade ut i en vägren. Han ville kontrollera en växt han såg och kom tillbaka med en gren av en art av parkslide som är just en av de arter de vill få bort. Genom att dela ut denna guidebok till alla volontärer, ökar möjligheten att hitta alla lokaler med invasiva arter.



För att hjälpa och informera volontärerna i Yorkshire NP och Lake District NP delade parkförvaltningen ut en handbok med tips, nyhetsbrev och annan information. Foto: Maria Jons.

Nyhetsbrev och årliga träffar

Det finns många sätt att engagera och utveckla de som jobbar som volontärer. I Yorkshire Dales fanns ett nyhetsbrev som kommer ut en gång i månaden till volontärerna. Där fanns information om vilka volontärerna ska kontakta inom administrationen vid olika tillfällen, vad de ska göra om de råkar ut för en olycka och när olika möten med volontärerna äger rum, osv. Här kan man även läsa trevliga intervjuer med olika volontärer.

På de årliga träffarna har volontärerna möjlighet att utbyta erfarenhet med varandra. Då brukar även administrationen dela ut olika utmärkelser, för väl genomfört volontärsarbete. Allt detta är mycket uppskattat av volontärerna.

Utdrag från Waymarker, maj 2013, nyhetsbrev till volontärer:

Roger Gaynor, Dales volunteer:

I became a Dales Volunteer in 2005. I was approaching retirement and I thought, "I've got to do something to keep me interested as I go along". The first year was a training and introduction programme, which was really high quality. The staff here are all so committed and skilled and knowledgeable. ... Volunteers do a vast range of duties. We're looking at the very fabric of the Dales – the wildlife and the structure of the landscape as well. You really feel as though you're doing a worthwhile job. I'm really keen on the Park's education and outreach programmes. They're so important in passing the National Park message on to future generations. On a very regular basis I, along with other volunteers and staff, take school groups and other groups out into the Park. It might just be for a general walk, or more specific to the field work they're doing. I love that kind of work."

Överenskommelse

Volontärer har inte ett anställningsavtal, så de har inte samma rättigheter som en anställd har. Det finns ingen övre åldersgräns för volontärarbete och därför är det upp till var och en att på eget initiativ besluta om man kan delta. Ett sätt att klargöra syftet med volontärsarbetet är att upprätta ett avtal eller en överenskommelse mellan organisationen och varje volontär. Där kan det bland annat framgå vad som gäller kring ansvar, försäkringar, skyddsutrustning samt organisationens värdegrunder. Genom att delge volontärerna allt detta innan påbörjat arbete, får alla samma information och möjlighet att ställa frågor. Dessutom försäkras man sig att volontären faktiskt tar informationen till sig, vilket är viktigt fram för allt ur säkerhetsperspektiv. Exempel på anmälningsformulär och avtal finns i bilaga 2.

Regler för minderåriga

Det finns särskilda regler för minderåriga i arbete dvs personer under 18 år. Dessa regler finns i Arbetsmiljölagen kapitel 5 och i Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 1996:1 Minderåriga. Föreskrifterna finns på www.av.se.

För att engagera skolungdomar är det extra viktigt att man gör en riskbedömning och ser till att det finns tydliga instruktioner, säkerhetsrutiner och handledning. Vidare saknas regelverk kring ungdomar som ägnar sig åt volontärverksamhet, eftersom de inte passar in i någon definition av personer som är berättigade till trygghetsförmåner (Grosse 2006). Därför kan det vara nödvändigt att integrera volontärsprojekt med ungdomar i samarbete med skolans verksamhet för att försäkra sig om att det finns täckande försäkringar för verksamheten.

Regler för minderåriga i arbete

Tabellen sammanfattar reglerna när minderåriga anlitas till arbete utanför skolan.

	Yngre barn	Äldre barn	Ungdom
	Minderårig som inte fyllt 13 år, förbud mot allt arbete utom undantagen enligt 12 §, AFS 2012:3.	Minderårig som fyllt 13 år men inte är ungdom.	Minderårig som under kalenderåret fyller 16–18 år (men ej fyllt 18 år) och som fullgjort skolplikten.
Arbetsgivarens skyldigheter	<ul style="list-style-type: none"> • Bedöma att arbetet är lämpligt för den minderåriga • Få godkännande av vårdnadshavare • Informera vårdnadshavare • Informera skyddsombud • Introducera och ha rutiner • Utse handledare • Fråga om den minderåriga har andra jobb 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedöma att arbetet är lämpligt för den minderåriga • Få godkännande av vårdnadshavare • Informera vårdnadshavare • Informera skyddsombud • Introducera och ha rutiner • Utse handledare • Fråga om den minderåriga har andra jobb 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedöma att arbetet är lämpligt för den minderåriga • Informera skyddsombud • Introducera och ha rutiner • Utse handledare • Fråga om den minderåriga har andra jobb
Tillåtna arbeten	Endast mycket lätta och ofarliga arbetsuppgifter inom den närmaste familjen utan andra anställda. Artstipprådande efter tillstånd av Arbetsmiljöverket (se 12 §, AFS 2012:3).	Arbete som inte kräver stort ansvarstagande eller är fysiskt eller psykiskt tungt, (se 4 §, AFS 2012:3).	Normalt ofarliga arbeten.

Utdrag från Arbetsmiljöverkets tabell som visar reglerna när minderåriga anlitas till arbete utanför skolan. Hela tabellen finns här: http://www.av.se/dokument/Teman/Unga/H453_tabell.pdf

Regler kring utländska volontärer

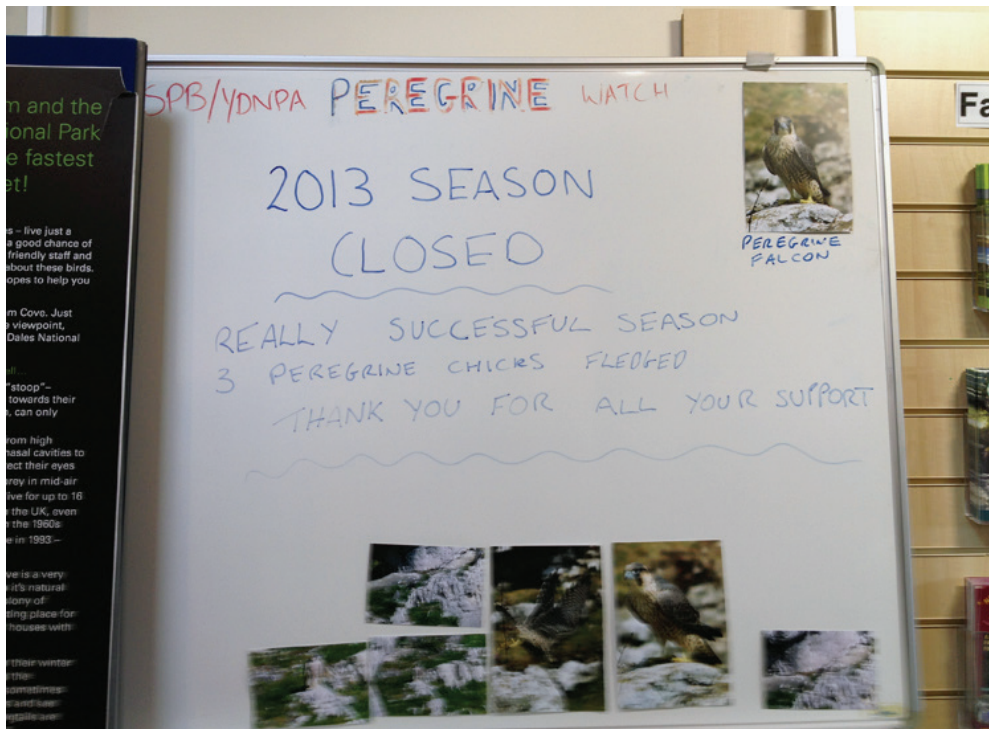
EU-medborgare behöver uppehållstillstånd efter tre månaders vistelse i ett annat EU-land, med undantag av nordiska medborgare som kan förflytta sig och arbeta i hela Norden utan speciella tillstånd (Grosse 2006). Tremånadersregeln gäller även för många andra länder, och volontärerna behandlas ofta som turister och avkrävs inte några arbetstillstånd. För övriga gäller gängse visumregler, det vill säga det finns inga speciella volontärvisa.

Uppskattning av arbetet

Från olika studier framgår vikten av att lyfta fram och visa uppskattning för det arbete som volontärerna gör (Thomson J. 2013). Både från perspektivet att attrahera fler volontärer och för att berömma dem som redan deltagit som volontärer. Att använda sig av sociala medier är enkelt och effektivt för att visa vad som görs. Där sprids informationen samtidigt som man marknadsför det arbete som pågår.

Ett annat sätt kan vara att dela ut diplom och intyg på den insats volontärerna gjort samt att tillkännage detta via pressmeddelande. På så sätt sprider man ordet om volontärprojekten samtidigt som varje volontär blir ”sedd”.

Vid projekt som syftar till att bjuda in lokalsamhället kan det vara viktigt att ha årliga träffar för att utveckla arbetet samt delge alla den erfarenhet som finns i gruppen. På detta sätt blir det en dialog kring projektet samtidigt som den lokala volontärgruppen blir mer sammansvetsad, en viktig del för att arbetet ska kännas meningsfullt och inspirerande.



På Malhams Visitor Centre hade man för årets bevakning av de häckande pilgrimsfalkarna vid Malham Cove på ett enkelt sätt redovisat resultatet samt uppmärksammat alla som hjälpt till. Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Uppföljning

För att förbättra och utveckla verksamheten bör man göra uppföljningar. Många andra länder delar ut enkäter som volontärerna fyller i. Detta kan även göras elektroniskt via en länk som man ber volontärerna fylla i när de kommit hem.

Viktiga aspekter är vad näringslivet får ut av verksamheten och hur man mäter det genom enkäten.

Interna uppföljningar är också viktiga för att fånga upp eventuella brister i verksamheten. Detta kan också göras via en enkät eller summeras på ett möte. Fungerar allt som det som det var tänkt och vad kan förbättras?

Läs gärna den fördjupade redovisningen som följer här, från studiebesöken i de tre nationalparkerna i England.

Englands nationalparker – en introduktion

Det finns 15 nationalparker i Storbritannien och var och en av dessa är sin egen myndighet där de arbetar utifrån varje parks förutsättningar. De är alla olika organiserade, har unika webbplatser och olika strategier. Tillsammans arbetar de under paraplyorganisationen National Parks UK (www.nationalparks.gov.uk), vilket är en sammanslutning av de 15 ordförandena från varje nationalpark.

Nationalpark som skydd

Skyddet som en nationalpark har skiljer sig ofta mellan olika länder. I Sverige är nationalpark det starkaste skyddet för skyddade områden, medan man i många andra länder har naturreservat som det starkaste skyddet. Många av nationalparker i England består inte enbart av vildmark. Inom parkerna bor och verkar tusentals människor och stora arealer är uppodlad mark som brukas. Det finns vägar, hus, affärer och företag. I Lake Distric National Park bor det nästan 41 000 personer permanent och parken har närmare 15 miljoner besökare varje år. Parken har en befolkningstäthet på 18,4 invånare per km², vilket kan jämföras med Sveriges täthet på 21 invånare per km² (Statistiska Centralbyrån) samt att få eller inga permanent boende finns inom Sveriges Nationalparker. För att säkerställa att parkernas djurliv, kulturarv och landskapsbild inte förstörs så kontrolleras all byggnation och markanvändning noga av parkerna. Varje park har en avdelning som handlägger ansökningar om byggnationer av olika slag från boende inom parken. Om någon vill bygga en ny byggnad, ändra en byggnad eller ändra användningen av en byggnad, måste de ansöka och få tillstånd om bygglov från parken. Det finns detaljerade riktlinjer som syftar till att bevara den historiska karaktären, vackra natur och landskap, men möjliggör även lämplig affärsutveckling och bostäder för lokalbefolkningen.

Nationalparkerna i England har egen anställd personal i jämförelse mot Sverige där personalen som sköter våra nationalparker är anställda på Länsstyrelsen, som förvaltar skyddad natur inom varje län. Det innebär att Länsstyrelserna förutom nationalparkerna, även förvaltar hundratals naturreservat med en mycket mindre personalstyrka än vad England har för en nationalpark. Det beror på att deras verksamhet är både bidragsfinansierad, men även fond- och avgiftsbaserad.

Finansiering

De flesta av nationalparkernas finansiering kommer från regeringen via avdelningen för miljö, livsmedel och landsbygdsfrågor (DEFRA). Parkerna genererar även intäkter genom deras besökscentrum, parkeringsplatser och bygglovsavgifter. Dessutom söks ekonomiskt stöd genom externa anslag eller fonder som till exempel The National Lottery; (www.lotterygoodcauses.org.uk/funding).

Nationalparkens styrelse

Nationalparkerna har en styrelse med mellan 10 och 30 medlemmar och en ordförande som representerar parken. De inhämtar råd från personalen och tar beslut om vad parken ska göra. Styrelsemedlemmarna arbetar inte för parken på heltid och får inte betalt. De flesta av medlemmarna bor i området och oftast även i nationalparken. Inom parken delas ansvaren mellan parkförvaltningen och berörda kommuner. Kommunen ansvarar för exempelvis

sophantering och vägreparationer och parkförvaltningen ansvarar för skötsel av parken i stort.

Personal

Varje nationalpark har mellan 50-200 anställda. De flesta arbetar på parkens kontor, men många av dem arbetar i fält och på besökscentra runt om i parken. Inom varje park finns parkvakter (rangers), arkeologer, fältarbetare, bygglovhandläggare, GIS-handläggare, utbildningsteam samt de som arbetar med turistfrågor och hållbar utveckling av området.



En stor volontärsverksamhet kräver en väl planerad logistik. I North York Moors National Park finns flera minibussar som smidigt kan skjutsa volontärerna till den planerade aktiviteten. Bussen fungerar även som en rullande annons.
Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Volontärer

Det är inget nytt att arbeta som volontär inom en nationalpark i Storbritannien. I många parker har man haft volontärer sedan 1950-talet, även om projekten då var i mindre omfattning i jämförelse med idag. Vissa nationalparker har idag hundratals volontärer som tillsammans lägger ner flera tusen arbetsdagar per år. Även om arbetsdagarna för volontärer oftast inte omfattar 8 timmar som för en vanlig anställd, utan snarare 2-4 timmar per dag, så bidrar volontärerna med mycket genom sina insatser. Ofta görs arbeten som annars inte skulle bli gjorda på grund av resursbrist.

Det är ofta många som vill arbeta som volontär i en nationalpark. Där får de möjlighet att vara ute i vacker natur, träffa andra människor, hålla sig i form och får en chans att betala tillbaka till samhället ”pay back to society” som flera uttryckte sig. Volontärerna gör massor av olika jobb, som att leda guidade vandringar, bygga och laga staket, reparera stenmurar, sköta historiska platser och förvalta habitat för djur och växter. Volontärer får inte betalt, men uppmuntras på andra sätt. Det får ofta rabatt i besökscentrumen, arbetskläder och bjuds på träffar med övriga volontärer med mera. Förutom den arbetsinstats som volontärerna gör så är de mycket viktiga för nationalparkerna på flera andra sätt. De skapar ett engagemang och

förmedlar kunskaper om området till de som bor eller besöker områdena, något som är mycket viktigt för parkens utveckling och attraktionskraft.

Andra organisationer

Det finns andra organisationer som arbetar i parkerna för att skydda natur- och kulturarv. Många av dem äger också mark inom nationalparkerna. National Trust och Forestry Commission äger stora delar av ljunghedar och skogar. Andra organisationer som Royal Society for the Protection of Birds (RSPB), Wildlife Trusts, the Woodland Trust, English Heritage och Historic Scotland har egna naturreservat och historiska platser inom nationalparkerna.

The Conservation Volunteers (TCV) erbjuder olika miljöprojekt både stadsnära och inom skyddade områden som nationalparker (<http://www.tcv.org.uk/>). TCV är ett nätverk av 2000 grupper över hela Storbritannien som ansvarar för sina egna lokala miljöer. Bland annat erbjuder de *conservation holidays*, ett koncept som innebär att turister kan välja att engagera sig i naturvård under sin semester. De har även program för lokalt boende eller företag som vill ägna sig åt volontärsarbete.



National Trust finns i hela Storbritannien och äger och sköter många kultur-, naturreservat samt historiska platser. De är beroende av volontärer för att kunna bedriva sin verksamhet. De annonserar efter volontärer genom bland annat webben, sociala medier och som här på anslagstavlor runt om i nationalparkerna. Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

National Trust äger och förvaltar egendomar som historiska hus, slott, trädgårdar, kvarnar och andra kulturhistoriska platser runt om i Storbritannien

(<http://www.nationaltrust.org.uk/>).

De är även markägare och förvaltar områden av kuststräckor, skogar, hedar, öar, jordbruksmark och naturreservat. Inom deras organisation finns det massor av olika möjligheter att vara volontär. Allt från korta *working holidays* till långvariga engagemang. De erbjuder bland annat familjer kvalitetstid med varandra genom deras aktiviteter, aktiviteter för lokala grupper som stödjer någon av National Trusts fastigheter eller områden, unga arbetserfarenhet och turister möjligheten att engagera sig i något projekt.

Forestry Commission är den myndighet som ansvarar för tillsynen över skyddet och tillväxten av Storbritanniens träd och skogar

(<http://www.forestry.gov.uk/>). De

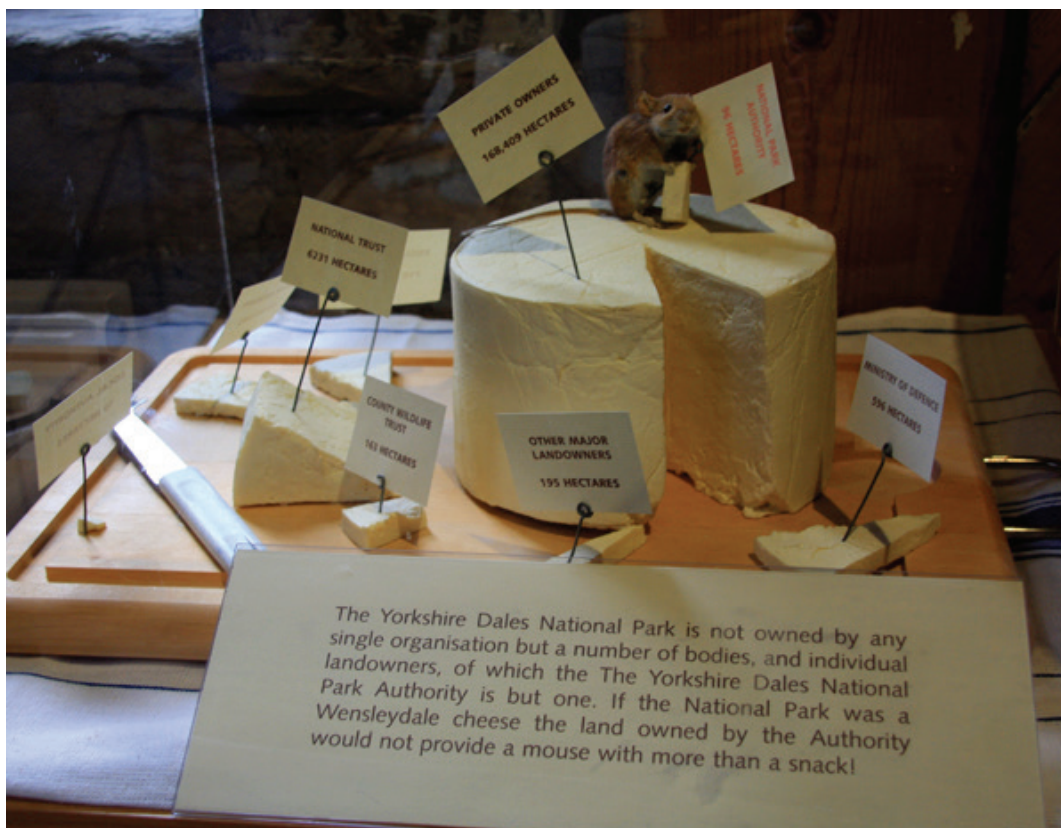
förvaltar de offentliga skogsfastigheterna och erbjuder volontärsarbeten inom arkeologi, utbildning, förvaltning som

exempel skogsvaktare, naturvård och administration och underhåll eller för att bygga leder för mountainbike.

Även andra organisationer erbjuder organiserat volontärsarbete med inriktning på naturvård inom nationalparkerna. Tillsammans utgör alla dessa organisationer ett nätverk för att sköta landskapet, djurlivet och kulturarvet inom nationalparkerna.

Ägostrukturen

Ägostrukturen är olika för nationalparkerna i Europas länder. I Sverige äger staten oftast de skyddade områdena, medan i andra länder som i England, äger staten endast någon procent av marken i nationalparkerna. Ofta är det privatpersoner som äger de största markandelarna och används inom jord- och skogsbruk och till betesmarker. Andra organisationer som National Trust, Forest Commission med flera äger också stora arealer.

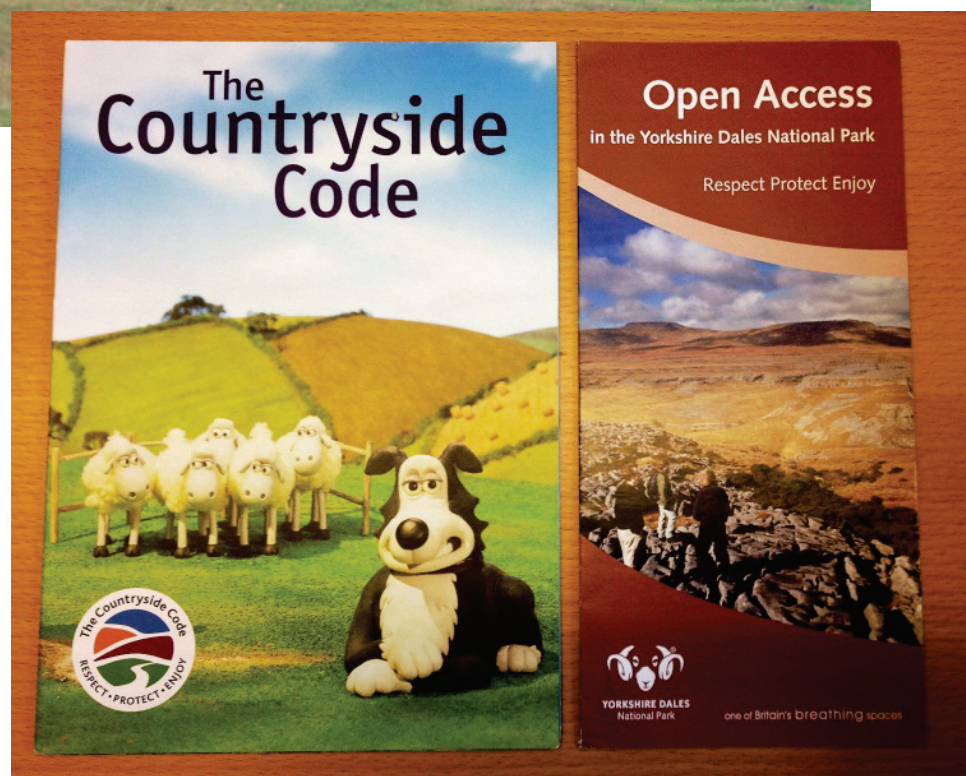


Yorkshire Dales National Park ägs inte av en ensam organisation, utan av många organisationer och privatpersoner. Om nationalparken var en ost skulle andelen som ägs av myndigheten för nationalparken bara utgöra ett litet mellanmål för en mus (Det illustreras av den biten musen håller i). Detta är inte unikt för denna nationalpark i England, utan snarare en generell bild av ägostrukturen. Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Allemansrätt – Right to roam

Allemansrätten är en fantastisk möjlighet som vi har i Sverige där alla kan röra sig fritt i naturen. Detta är kanske något många tar för givet, men detta är en ganska unik möjlighet. I England har allmänheten generellt sett inte tillgång till enskild mark, utom vad gäller rätten att använda hävdvunna rutter "public pathway" och "public bridleway". Det är stigar där man har rätt att gå, rida och cykla. Även sjöar eller delar av sjöar kan vara privata och det är oftast inte tillåtet att nyttja stränder som vi är vana med att göra i Sverige.

En ny lag kom år 2000 som heter "Countryside and Rights of Way Act" (Countryside and Rights of Way Act 2000 CHAPTER 37) (den kallas även *Right to roam* i folkmun). Den har ökat allmänhetens rättigheter att ströva fritt även om den är en begränsad allemansrätt då den endast gäller vissa typer av mark. Dessutom skiljer den sig mellan olika områden.



Övre bilden. I Nationalparkerna i England stöter man ofta på privat mark där man med skyltar och grindar hänvisar besökarna till andra stigar. Bilden är tagen i North York Moor National Park och skylten säger "No right to way". Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Nedre bilden. Till besökarna delas det ut foldrar med information om tillträdesrätt på marker och vad de bör tänka på med ledorden "Respect, Protect, Enjoy". Foto: Maria Jons.

Besökta nationalparker

North York Moor National Park

Parken bildades 1952 och blev Storbritanniens sjätte nationalpark (www.northyorkmoors.org.uk). Nationalparken är mycket populär bland allmänheten. The North York Moors National Park har ett vackert landskap med fantastiska hedder, spektakulär kust, gamla skogar och historiska platser. Dess varierande landskap har präglats av mänsklig aktivitet under lång tid. Idag ser man spår av detta genom olika förhistoriska lämningar, gamla byar och kloster. Parken rymmer även gamla träd, höga kustnära klippor och magnifika ljunghedar som tillhandahåller livsmiljöer för ett brett spektrum av vilda djur och växter.

Nationalparken har den största koncentrationen av gamla träd i norra England. Den har 3014 kulturmärkta byggnader, 21 arter av orkidéer och är en av de 20 fjärilszoner (Butterfly Survival Zones) som finns i Storbritannien.



En typisk vy från North York Moor National Park. I det öppna betade landskapet kan man se den uppdelade ägostrukturerna och bondgårdar i dalarna och vidsträckt ljunghedar som kröner de mjuka kullarna. Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Organisation

Parken har en styrelse med 22 medlemmar, som arbetar på ett liknande sätt som kommunala fullmäktigemedlemmar. Gruppen träffas minst fyra gånger per år och fattar beslut om parkens alla funktioner, upprättar policys och ser till att resurserna är rätt fördelade inom parkens organisation.

Parken har 173 anställda som utgår från huvudkontoret i Helmsley eller parkens två besökscentra. Det finns även lärlingar och ett stort team av volontärer som stöder myndighetens arbete på många olika sätt.

Nationalparkens förvaltningsplan är den ram inom vilken medlemmarna och personalen arbetar. I den anges den övergripande strategin för förvaltningen av parken och möjliggör för alla organisationer vars arbete påverkar området att arbeta mot samma mål. Förvaltningsplanen följs upp och vart tredje år ges en rapport ut om läget i parken.

Volontärarbete

The North York Moors National Park Authority har flest volontärer av samtliga nationalparker i England. I parken arbetar cirka 1000 volontärer per år vilket innebär att volontärerna är fler än personalen. Det går åtta volontärer på varje anställd! Under ett bra år, arbetar volontärerna tillsammans cirka 11 000 dagar. En volontärsarbetsdag innebär oftast arbete mellan 2-4 timmar.

På North York Moors National Park Authority strävar de efter att erbjuda ett brett utbud av möjligheter för volontärer för att utforska och uppleva North York Moors under alla säsonger. Volontärerna kommer från olika kategorier. Från pensionärer som "vill ge något tillbaka" till studenter och ungdomar som vill få arbetslivserfarenheter. Några kommer till dem enskilt, andra som en del av en befintlig grupp eller ett företag.

De vanligaste arbetsuppgifterna är att vara en volontär-ranger. Det innebär att hjälpa parkens förvaltare med olika praktiska uppgifter som exempel att underhålla leder, vara behjälpliga för parkens besökare, delta i olika evenemang och hjälpa till att sprida kunskapen om parken på olika sätt. Att delta som volontär i praktiskt bevarandearbete innebär ett varierat arbete. Uppgifterna kan vara att hjälpa arter med olika åtgärder som exempel slätter eller plantering av träd. För dem som inte kan eller vill vara volontär utomhus, finns istället administrativa uppgifter. Man kan även arbeta som volontär på olika besökscentrum som är till för att ge besökarna en god service.

Yorkshire Dales National Park

Yorkshire Dales National Park är ett av de viktigaste naturområdena i Storbritannien med ett rikt och varierande djurliv och har områden med nationellt och internationellt viktiga livsmiljöer. Här finns rika slätterängar och betesmarker, ljunghedar som betas, områden viktiga för fågellivet och unika kalkstenshällmarkerna (www.yorkshiredales.org.uk). Geologiskt är den sydvästra delen av området känd för sina kalkstensformationer med speciella landformer, grottsystem och blottor i klipporna.

Nationalparken grundades 1954 och täcker en yta på 1762 kvadratkilometer i norra England, gränsöverskridande mellan grevskapen North Yorkshire och Cumbria. Yorkshire Dales National Park Authority driver fem nationalparkscentra.

Organisation

Yorkshire Dales National Park Authority är ett oberoende offentligt organ inom den kommunala strukturen. De är den lokala bygg- och planeringsmyndigheten och har ett ansvar för skötseln av Yorkshire Dales National Park. De har även ansvaret att bevara och förbättra landskapsbilden, djurlivet och kulturarven i nationalparken samt främja förståelsen och höja respekten för de särskilda kvaliteterna i området till allmänheten. För att nå dessa syften strävar de att främja ekonomisk och social välfärd till lokalsamhället inom nationalparken.

Yorkshire Dales National Park styrs av 22 styrelsemedlemmar som beslutar om övergripande mål inom parken och upprättar policys och strategier. Den viktigaste strategin är förvaltningsplanen som omprövas vart femte år. Parken har 120 anställda och 250 volontärer.

Volontärarbete

Många människor vill bidra till att bevara och förbättra nationalparken. Varje år erbjuder parken olika typer av aktiviteter för människor genom nätverket Dales Volunteers. Nästan alla nationalparker har volontärer som arbetar med sina rangers. I Yorkshire Dales National Park har man valt att gå ett steg längre med volontärnätverket. Under åren har man insett att volontärerna har ett brett spektrum av kompetenser. Med volontärnätverket försöker de göra det bästa av denna kompetens genom att involvera volontärer i projekt som passar



respektive volontär bäst. Detta i sin tur hjälper de anställda att uppnå så mycket mer än de skulle kunna åstadkomma på egen hand.

Idag uppgår volontärnätverket till cirka 250 personer. Dessa volontärer ger ett viktigt bidrag till arbetet i parken. De deltar i nästan alla parkens uppgifter och aktiviteter. Under 2011-2012 gav detta cirka 5700 frivilliga arbetsdagar.

Alla volontärer hjälper till med att upplysa allmänheten var man har tillträde att vistas. De hjälper även till med att planera och leda guidade vandringar, arbeta med kulturmiljöer och arkeologiska platser, praktiska arbete på leder eller i naturreservat, hålla föredrag eller förevisa skolor och andra grupper eller stödja olika projekt, däribland förvaltningen av Dales Volontärnätverket. Nätverket är även ett stöd för att se hur volontärsverksamheten kan utvecklas ytterligare.

Malham Cove är ett känt besöksmål i Yorkshire National Park och här finns ett behov av bra vandringsleder som klarar av slitaget från besökarna. En av vandringslederna går upp på berget. Trappan på bilden har volontärer byggt för att klättringen på just den leden ska tåla slitaget och samtidigt vara så säker som möjligt. Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Lake District National Park

The Lake District nationalpark är en bergig region i nordvästra England (www.lakedistrict.gov.uk). Det är ett populärt semester mål känt för sina sjöar, skogar och berg. Här hittar man Englands högsta berg, Scafell Pike och även de djupaste och längsta sjöarna i England, Wastwater och Windermere.

Området som utsågs till nationalpark 1951 är den mest besökta nationalparken i Storbritannien med nästan 15 miljoner årliga besökare. Större delen av marken i parken är i privat ägo. National Trust äger cirka en fjärdedel av den totala arealen (inklusive vissa sjöar och mark), United Utilities äger 8 % och 3,9 % tillhör Lake District National Park Authority.



Lake District National Park erbjuder volontärer ett brett utbud av möjligheter. Parken lockar massor av turister varje år vilket skapar arbete och ekonomi i området, men även leder till ett ökat slitage av t ex vandringsleder. Volontärernas arbete med skötsel och guidningar bidrar till att området kan hålla turismtrycket på en hållbar nivå. Foto: Ann-Catrine Alfredéen.

Organisation

Lake District National Park Authority är det kommunala organ som ansvarar för samordningen av förvaltningen av området. Detta sker genom samarbete med en rad olika berörda inom parken såsom markägare, jordbrukare, turistnäringen, kommuner, bevarandeorganisationer och lokala företag. Förutom dessa samarbetar parken även med andra intresseorganisationer och föreningar som är aktiva inom nationalparken. Allt för parkens bästa och för en hållbar utveckling.

Turismen i området

För att klara av det stora besöksstrycket krävs en noggrann planering och underhåll. Nationalparken arbetar med berörda inom turistnäringen för att uppnå en balans mellan olika intressen som miljön, besökare och lokalbefolkningen. Det är en svår uppgift, eftersom turismen är livsnerven i ekonomin, men olämplig turismutveckling kan förstöra kvaliteten på

miljön som turister värderar. Genom att planera och styra utvecklingen av turismen och dess attraktioner och faciliteter så skapas en hållbar utveckling av området. De ger också information och vägledning för att hjälpa besökarna njuta av området utan att skada den.

Volontärarbete

The Lake District Volunteers Service erbjuder ett stort utbud av möjligheter till volontärsarbete. Många människor som vill ge av sin tid, kompetens och energi anmäler sig som volontärer. Genom att engagera sig träffar man nya människor, får nya erfarenheter och upptäcker olika delar av nationalparken.

Som volontär kan man hjälpa rangers vid så kallade *work parties* med att reparera stenmurar, röja vegetation, underhålla leder och patrullera. Man kan också leda guidade vandringar, hjälpa till med miljöövervakning och arkeologiarbete, utföra besöksundersökningar och evenemang och mycket mera.

The Lake District Volunteers Service arbetar för att involvera volontärerna i arbetet. Parken publicerar ett nyhetsbrev och har ett intranät för att hålla kontakt med volontärerna och informerar om vad som händer och görs.

Nya volontärer har stöd av mentorer och alla volontärer träffas regelbundet. Varje år hålls en träff för volontärerna för att fira framgångarna. Det finns också ett utbildningsprogram som hjälper människor att få ut det mesta av sitt volontärarbete.

Referenser

- Alla Studier, <http://allastudier.se/studiefakta/70-praktik/> (2015-01-13)
- Countryside and Rights of Way Act 20002000 CHAPTER 37, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/37> (2013-10-30)
- Csordás Izabella, Volunteer management in cultural institutions, International workshop, MFAB, Budapest – 6-10 november 2011
- Earthwatch Insitute, <http://eu.earthwatch.org/> (2014-01-16)
- Ekström et.al. 2010. Volontärer inom polisen- Analys och rekommendationer. Rapport 2010:17. Brottsförebyggande rådet.
- EUROPARC Federation, www.europarc.org (2014-01-16)
- Forestry Commission, <http://www.forestry.gov.uk/> (2014-07-30)
- Gov.uk, <https://www.gov.uk/volunteering/volunteers-rights> (2013-10-30)
- Grosse Julia, 2006, Volontärprogram riktade till ungdomar - En introduktion till ett nygammalt fenomen, Stockholm
- Gustafsson Daniel och Karlsson Elisabeth, kontaktpersoner för volontärverksamheten Granrisröjning i Garphyttans nationalpark den 7 dec 2014, Länsstyrelsen Örebro.
- Hansen A. och Wolczynska M., Volontärer och kulturarv, Jamtli förlag, 2012
- Höglund V., Volontärbarometern 2012, Volontärbyrå, 2012
- Jonsson Cecilia, Volontärerna. Internationellt hjälparbete från missionsorganisationer till volontärresebyråer, Linnéuniversitetet, Växjö, 2012
- Lake District National Park, www.lakedistrict.gov.uk/ (2013-10-30)
- National Parks, <http://www.nationalparks.gov.uk/> (2013-10-30)
- National Trust, <http://www.nationaltrust.org.uk/> (2014-07-30)
- Nationell rapport avseende Sveriges arbete för att nå Europeiska unionens gemensamma mål för volontärverksamhet. 2007. Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Regeringskansliet.
- North York Moors National Park, <http://www.northyorkmoors.org.uk/> (2013-10-30)
- Rapport 2013:12, Miljömål 2013 och Åtgärdsprogram 2013-2016, Länsstyrelsen Dalarna. Länsstyrelsen Dalarna Falun, juni 2013.
- Rapport 2013:14, Värna Vårda Visa - Ett program för att förvalta och använda naturskyddade områden i Dalarnas län, Länsstyrelsen Dalarna Falun, juni 2013
- Regeringens skrivelse 2012/13:51, Mål för friluftslivspolitiken, Skr. 2012/13:51
- Russell Jennifer, Making volunteering easier: the story of environmental volunteering in South West England, The institute for Volunteering research, 2009
- Stark A. och Hamrén R., Frivilligarbetets kön kvinnor, män och frivilligt arbete. En översikt, Stockholm, 2000
- Statistiska Centralbyrå, <http://www.scb.se/> (2013-10-30)
- The Conservation Volunteers, <http://www.tcv.org.uk/> (2014-07-30)

The Volunteering Good Practice Guide, <http://brightonhovevolunteers.org.uk/> (2014-01-16)

Thomson John, Volunteer management in European Parks. EU-GRUNDTVIG Multilateral project, EUROPARC Consulting GmbH, 2013

Tillväxtverket/SCB. www.tillvaxtverket.se. (2014-04-01)

Yorkshire Dales National Park, <http://www.yorkshiredales.org.uk/> (2013-10-30)

Your National Lottery Good Causes, <http://www.lotterygoodcauses.org.uk/funding> (2013-10-30)

Wijkström Filip, 1999, Svenskt organisationsliv - Framväxten av en ideell sektor, Stockholm

Volunteering Strategy

(revised / approved January 2011)

Amended Aug 2012



YORKSHIRE DALES
National Park Authority

The purpose of this strategy

1. This strategy sets out the Yorkshire Dales National Park Authority's approach to volunteering within the organisation including the Dales Volunteers - a dedicated network of committed volunteers who contribute across the range of the Authority's work. This strategy is separate from, but complementary to the Authority's approach to working with civil society organisations, which will need to be reviewed and/or formalised, with the development of the Government's 'Big Society' initiative. It builds on the original Volunteering Strategy, adopted in 2001, which has, in the main, been pursued successfully. However, there is much more that can be achieved by:

- (a) further development of volunteering through innovative approaches in existing fields of work and
- (b) development of volunteering in new fields of the Authority's work.

2. This strategy provides the framework for the development of volunteering with the Authority over the next five years.

Who is this strategy for?

3. This revised Volunteering Strategy has been written to inform and guide volunteering within the Yorkshire Dales National Park Authority. It provides a framework for the Authority's staff, existing volunteers, potential volunteers (individuals and groups) and partner or potential partner agencies and organisations.

Strategic fit

4. The Authority's statutory purposes are to:

- conserve and enhance the natural beauty, wildlife and cultural heritage of the National Park; and
- promote opportunities for the understanding and enjoyment of the special qualities of the National Park by the public.

5. In pursuing these purposes the Authority has a statutory duty 'to seek to foster the economic and social well-being of local communities within the National Park'.

6. The National Park Management Plan sets out a series of high-level aims and 70 specific objectives that the Authority and all its partners are working collectively to achieve.

7. Those objectives where the Authority is playing a lead role are set out in the Authority's Corporate Plan, together with specific actions that will be taken to achieve them. The Corporate Plan identifies 4 key broad areas where volunteers contribute:

- Natural environment
- Cultural heritage
- Recreation management
- Promoting understanding

8. The objectives that the Authority hopes to achieve through volunteering will continue to be set in the Corporate Plan, which is updated each year. This Volunteering Strategy focuses, instead, on setting out the way in which the Authority will approach the overall management and development of volunteering opportunities.

Looking back

9. The Dales Volunteers have been developed over the past 10 years to provide a dual role – combining their specialist knowledge with their area team activities. This has resulted in a 'network' of coordinators working with paid staff to deliver a range of activities. The development of 'Dales Volunteers' resonates with the coalition Government's thinking on the 'Big Society' – being encouraged to take initiatives and working alongside people from other agencies and communities.

Looking forward - the next five years

10. This strategy is under review at a time when austerity measures are being imposed on the public sector. Along with the others in England, the Yorkshire Dales National Park Authority has been told to prepare for a reduction in government grant of up to 30.5% over 5 years.

11. Any substantial cut in funding will have an impact on all of the Authority's work programme areas - including volunteers. This provides both opportunities and challenges for volunteering.

Opportunities

- The current resource situation will require everyone to think innovatively about how to deliver areas of work;
- It may, also, open up new areas of work to volunteers, requiring greater use of the range of skills and experience they offer.

Challenges

- Looking for increased efficiency and value for money in everything, including volunteering;
- Some areas of work, in which volunteers are currently involved, may be stopped altogether, or may be delivered only through volunteers, without any input from specialist staff.

- Further increasing both staff awareness of volunteers' capabilities and their active engagement with them.
- Reducing the rate of carbon emission per 'volunteer day'.
- Increasing the diversity of those who volunteer for the Authority.

What the Authority wants to see

12. The Authority wants to reach a position where:
 - a. Volunteers continue to contribute, very significantly, to the attainment of Government's vision for national parks and of the Authority's own objectives for the landscape, communities and culture, access and recreation, understanding and enjoyment, nature conservation and historic environment of the Yorkshire Dales.
 - b. People from all backgrounds and of all abilities are motivated and enabled to contribute to the long-term conservation, enhancement, understanding and enjoyment of the national park. They bring enthusiasm, interest and a wide range of skills, at the same time enhancing their own understanding, enjoyment, health and well-being, through their positive activities.
 - c. Community organisations and groups, as well as special interest groups, are able to work with the National Park Authority, alongside its staff and volunteers, in support of common goals.
13. From the Authority's perspective, there is a need to:
 - a) enable the Authority to achieve more, with the resources available, than may be achieved with paid staff alone;
 - b) broaden the range of expertise available to the Authority, in pursuit of its objectives set out in the corporate plan; with volunteers making a meaningful contribution across all of the elements of the Authority's work areas.
14. From the volunteers' perspective, there is a need to:
 - a) provide individuals and groups of people with opportunities to make a difference, through their personal skills, interests and enthusiasm, to the long term conservation and enhancement of the special qualities of the National Park and to their understanding and enjoyment by the public.
 - b) offer a new perspective, a new means of accessing the National Park, so that people who have long cherished this national asset may put something back, while those who have not yet discovered it may find positive ways of experiencing its special qualities.
 - c) enable and encourage volunteers to
 - develop skills, knowledge or interests and build confidence to play a more active part in their own community;

- develop and pursue initiatives for themselves and their communities, where these would achieve national park purposes, adding to their own quality of life;
 - cascade their better environmental understanding to a wider audience
 - enjoy safe, accessible and rewarding activities, and
- d) encourage and support their citizenship and personal development.

Ways in which volunteering is supported within the organisation

A - Maintain support for Dales Volunteers by:

- (i) continuing with the current induction process, relevant training, support and recognition for all Dales Volunteers, plus the provision of appropriate support for "key volunteers";
- (ii) encouraging the development of new skills and the application of existing experience and skills in new contexts;
- (iii) at every opportunity, involving the Dales Volunteers, themselves, in the running and development of their network;
- (iv) providing volunteers with 'feed-back' on projects they have undertaken, as well as recognising and celebrating their achievements;
- (v) maintaining a guide to principles and practice in working with volunteers, which defines the relationship between the Authority and its volunteers;
- (vi) continuing quarterly meetings with the 'key volunteers' (effectively a "Volunteers' Management Team") and convening a separate, small group of Dales Volunteers to provide a periodic review of management performance.

B.- Continue to develop the capability and work of the Dales Volunteers network by:

- (i) encouraging staff and volunteers to identify and develop new opportunities for voluntary activity – applying entrepreneurial skills to volunteering possibilities;
- (ii) enabling Dales Volunteers to lead / supervise other volunteers on tasks.

C - Continue to provide education-related opportunities by:

- (i) accommodating reasonable requests for work experience placements or short-term, work-based learning opportunities, from pupils and students attending schools with a catchment in the National Park;
- (ii) providing appropriate voluntary work experience placements for university and college students, where there is a clear benefit to the work of the Authority;
- (iii) providing voluntary 'consultancy' opportunities for under-graduates and research projects for post-graduate students, where these support national park objectives;
- (iv) enabling people with qualifications or training, but little experience, to acquire that experience by working, voluntarily, alongside or in support of staff involved in relevant aspects of the Authority's work;
- (v) taking opportunities to add a volunteering element (as a form of environmental education) to educational / training visits or projects.

D - Working with community organisations and other agencies, by:

- (i) collaborating with parish councils on projects arising from a parish plan (etc.), on issues of mutual concern or with mutual benefit;
- (ii) working in partnership with 'kindred' or complementary agencies to serve a shared purpose or clientele;
- (iii) sharing training and development opportunities with other relevant organisations or community groups;
- (iv) offering to share volunteering offers, not taken up by the Authority, with other organisations, through local Volunteer Centres.

E- Engaging with people from 'under-represented groups', by:

- (i) promoting a volunteering element in 'outreach' projects;
- (ii) working with 'community champions' of the Mosaic partnership (and any successor programmes) to promote the volunteering ethos;
- (iii) offering advice on the 'abilities' required, and support offered, to enable people with a disability to engage as volunteers;
- (iv) with appropriate partners, delivering schemes such as the John Muir Award, to promote interest in wild places and in volunteering for their conservation.

F - Engaging with other individuals or groups, by

- (i) developing opportunities for 'internet' / 'remote' / 'e-volunteering';
- (ii) investigating opportunities for self-directed volunteering or promoting locally-relevant involvement in national schemes;
- (iii) welcoming organisations and groups of people offering time and/or expertise where officers identify a need (and in the case of practical support where paid staff and Authority volunteers are able to provide safe and effective supervision) at the same time promoting understanding and enjoyment of the special qualities of the Yorkshire Dales National Park.

SMART targets, monitoring and evaluation

15. SMART targets have not been set in relation to any of the above; at this time there is no guarantee of the resources to achieve them. Instead, a series of annual 'action plans' will be developed in order to support the Authority's priorities set out in its Corporate Plan and to develop volunteering to new areas. This should allow the application of the volunteering resource to each appropriate Corporate Plan functional heading. Action plans will be drawn up and/or reviewed, annually and will also include volunteer management and development.

Conclusion

16. A Volunteering Strategy has been place for nearly 10 years. It has a number of limitations and cannot detail how volunteer effort will be applied in every situation, but it provides a framework that will help guide development. Action plans are an important addition, as they help to identify how volunteers may support corporate objectives, actions or issues.

Appendix

Principles and Practice for working with volunteers (updated January 2011)

INTRODUCTION

The purpose of this statement of principles and practice is to ensure that all who give their voluntary support to the work of the National Park Authority understand what it does and both why and how it involves volunteers in its work. It is also important that both parties are content with their input to and benefit from the relationship.

The Authority's statutory purposes are:

- to conserve and enhance the natural beauty, wildlife and cultural heritage of the National Park;
- to promote opportunities for the understanding and enjoyment of the special qualities of the area by the public.

In pursuing these two purposes, the Authority must seek to foster the economic and social well-being of local communities within the national park.

The Authority's reasons for involving volunteers, in its work are:

- ◆ to provide individuals and groups of people with opportunities to make a difference, through their personal skills, interests and enthusiasm, to the long term conservation and enhancement of the special qualities of the National Park and to their understanding and enjoyment by the public.
- ◆ to offer a new perspective, a new means of accessing the National Park, so that people who have long cherished this national asset may put something back, while those who have not yet discovered it may find new ways of experiencing its special qualities.

- ◆ to enable / encourage volunteers to
 - develop skills, knowledge or interests and build confidence to play a more active part in their own community
 - develop and pursue initiatives for themselves and their communities, where these would achieve national park purposes, adding to their own quality of life
 - cascade their better environmental understanding to a wider audience
 - enjoy safe, accessible and rewarding activities.

and to encourage and support their citizenship and personal development.

PRINCIPLES

The involvement of volunteers is underpinned by the following principles

- ◆ voluntary activity is essential to progressing most of the elements identified in the Yorkshire Dales National Park Authority corporate plan
- ◆ volunteers are integrated into the Authority's organisational structure and mechanisms are put in place for them to contribute to its work
- ◆ the involvement of volunteers should complement and supplement the work of paid staff and should not be used to displace paid staff or undercut their pay and conditions of service
- ◆ staff will work positively with volunteers and, except where agreed to be inappropriate, will actively seek to involve them in their work
- ◆ voluntary activity is a positive form of recreation; the Authority will help volunteers to gain satisfaction, enjoyment and personal development, providing the training to enable them to work safely and effectively

- ◆ the Authority will collaborate with kindred and complementary agencies and voluntary organisations in the delivery of projects and the training of volunteers
- ◆ encouragement will be given to people from local communities and from groups and communities which have not, previously, been involved in voluntary activity with the Authority
- ◆ if an offer of support cannot be taken up, it will be referred to a more appropriate body
- ◆ the Authority will not work in such a way as to oblige volunteers to be out of pocket
- ◆ encouragement will be given to volunteers' use of more sustainable means of transport
- ◆ volunteers' personal data will be protected, as described in the Authority's Data Protection Policy.

PRACTICE

The following notes deal with key aspects of the involvement of volunteers. Where necessary, further information will be provided in the ***Volunteer's Guide, on the Dales Volunteers' extranet or in Waymarker.***

Promotion of volunteering

The following opportunities may be taken to promote voluntary activity for the Dales, when desirable and appropriate

- ◆ features in Authority publications and reports, including The Visitor, the Authority's web-site, showing general and specific opportunities and with an on-line facility to express interest
- ◆ notices and printed material in N.P.C.s, T.I.C.s and other focal points

- ◆ media releases and features celebrating voluntary service and achievement
- ◆ 'A'-boards at work-sites and at public events where the Authority is represented
- ◆ 'word of mouth' from established volunteers who are well-motivated
- ◆ contact and co-operation with user organisations and special interest groups
- ◆ local volunteer bureaux and those in surrounding urban areas
- ◆ other, volunteer-promoting web-sites and agencies.

Recruitment

The recruitment process will usually be

1. receipt of general expression of interest by letter, phone-call or e-mail
2. dispatch of further information about the national park, the work of the Authority and current / prospective volunteering opportunities
3. receipt of a completed application form
4. meeting with two people – staff and/or volunteers; discussions to be consistently structured and aimed at agreeing how candidate volunteers can best apply their experience, expertise or time to help the Authority, their community or other appropriate body, while realising their own potential.

Equal Opportunities

In order to move towards equality of opportunity for all, in volunteering, the Authority will:

- ◆ make opportunities available for young people – particularly for local young people and those involved in schemes promoting good citizenship and self-development,
- ◆ set no upper age limit but, instead, use the volunteer's own judgement to

- determine the activities in which he or she participates
- ◆ work with representative organisations and individuals to encourage and enable people with disabilities to support the work of the Authority and to serve their community
- ◆ provide staff and relevant volunteers with equality awareness training
- ◆ work with representative organisations and individuals to encourage and enable people from minority ethnic communities to support the work of the Authority and, where appropriate, to serve their communities, at the same time
- ◆ endeavour to make more voluntary activities accessible by public transport
- ◆ ensure that volunteering for the Authority never jeopardises a volunteer's eligibility for statutory benefits or allowances
- ◆ promote joint working between its own volunteers and people from local communities, particularly on projects arising from parish plans etc.
- ◆ endeavour to enable people to volunteer for the Dales, even when the time they are able to give is restricted by personal circumstances
- ◆ monitor the 'equality profile' of individuals who apply to be volunteers and those who are appointed, otherwise collecting only that personal information required by good practice.

Induction and training

All whose offer of voluntary support is accepted will be provided with either induction and training or briefing and helpful supervision, as appropriate to the duration of the voluntary period and the demands of the activity. These processes are intended to

- ◆ give an understanding of the Authority's objectives, the reason for the volunteers' work and how it fits into the Authority's overall programme

- ◆ enable volunteers to participate safely and effectively
- ◆ support personal development, enjoyment of the activity and motivation to continue volunteering.

Volunteer Agreements

The Authority will furnish each volunteer with an informal **Volunteer Agreement**, setting out what each may expect of the other, including, where appropriate, an outline of the specific work the volunteer will be undertaking. Each volunteer will have access to the **Volunteer's Guide**.

Support and problem-solving

Each volunteer will have a named person – either a volunteer or an employee – to provide support and advice and to help deal with any potential problems before they develop. Different people may fulfil this mentoring rôle at different stages of a volunteer's involvement with the Authority. Volunteers should raise personal matters or issues of concern with their "mentor" (less formally: 'buddy'), in the first instance.

Any complaint against a member of the paid staff will be considered through the Authority's Compliments, Complaints and Comments Policy. Any complaint against a Dales Volunteer will be considered by the Volunteers Co-ordinator and Head of Park Management, who will collect relevant 'evidence', then interview the person against whom the complaint was made (with a companion, if they wish) and conclude whether and what action is necessary.

Health and Safety

The Authority's Health and Safety Policy and the accompanying codes of safe working practice have been written to be relevant to paid staff, volunteers and students on work placements (including

“children and young people”). They are all available for inspection at each of the Authority’s permanent establishments. Individual codes of practice, relevant to the volunteer’s work, are made available, with the **Volunteer’s Guide** and on the **extranet**.

Each volunteer

- ◆ will receive a briefing on health and safety issues at an appropriate level of detail, as part of his or her induction / briefing
- ◆ will have passed a health assessment appropriate to the duration of his or her involvement and the nature of the work
- ◆ will have completed, and will maintain, a personal safety procedure proforma
- ◆ who has undergone a full induction and who works out of doors will have a current emergency aid certificate
- ◆ (or group of volunteers) will be provided with a first aid kit appropriate to the day’s activity.

All tasks and work-sites will have been subject to risk assessment. All who supervise volunteers will have received training in carrying out such assessments. Personal protective equipment is provided, for situations where a volunteer’s own normal outdoor clothing either needs supplementing or might become soiled or damaged through use.

Insurance

Dales Volunteers are covered by the Authority’s Personal Accident insurance while carrying out tasks for which they have received training.

There is no Personal Accident Insurance in place for informal or casual volunteers. However, the Authority’s Employer’s Liability Insurance would cover it against any claim for negligence, where appropriate procedures are followed.

Anyone driving on Authority business must ensure that they hold appropriate (business) insurance cover.

All who drive an Authority vehicle must hold a valid driving licence, which will be checked, periodically.

Expenses and emissions

The cost of volunteer travel will be re-imbursed:

- ◆ at an annually determined rate, for car travel, with an enhancement where additional working volunteers are carried
- ◆ in full where public transport is used.
- ◆ at the nationally recognised rate for cycling.

An accommodation option may be offered, where two days are worked in succession and this will reduce emissions without costing more than 25% extra.

Other out-of-pocket expenses will be paid to key volunteers, where agreed prior to their being incurred.

There is a mileage ‘cap’ for existing Dales Volunteers. New Dales Volunteers will be recruited only from within specified mileage limits of their usual working bases.

Staff / Volunteer Relations

The induction for all new staff will include a briefing, from the Volunteers Co-ordinator, on current and prospective voluntary support for the work of the Authority, with a discussion on opportunities for voluntary support for the work of the new officer, except where agreed to be inappropriate. Members of staff will be encouraged to regard volunteers as work colleagues.

Training in working with, supervising or supporting volunteers will be given to members of staff and volunteers, together, as necessary.

All members of staff are encouraged to contribute to **Waymarker**, particularly to give feed-back and to celebrate volunteers' achievements. They are also welcome to participate in volunteers' training, briefing and social events plus public events run by volunteers. Staff can and will be encouraged to benefit from training delivered by volunteers (e.g. navigation).

Communications

Volunteers should represent the Authority to the public and feed back or represent, informally, the views of the public to the Authority. Members of Authority staff are able to address volunteers, as a whole, by means of **Waymarker** (the newsletter of **Dales Volunteers**), other occasional mailings and at Spring and Autumn meetings. There are further opportunities for communication with specialist groups and area teams.

Volunteers should raise personal matters or issues of concern with their "mentor", in the first instance. They are encouraged to contribute to **Waymarker** and, through it, to participate in constructive debate on issues of general interest or concern.

National Park Authority Identity

Established **Dales Volunteers** and others who work for the National Park Authority for any appreciable period are provided with polo-shirt, logo'd fleece, name badge and identity card, or part of this ensemble, as appropriate. Authority weather-wear is available to established volunteers at the same price as it is to the Authority. Other clothing should be appropriate for representing the Authority, as influenced by working conditions and common sense. Clothing regarded as personal protective equipment will be provided, for situations where a volunteer's own normal outdoor clothing either needs supplementing or might become soiled or damaged through use.

Child Protection

Where the Authority's Child Protection Policy and the appropriate risk assessment indicate, volunteers are required to complete an application for Disclosure (Criminal Records Bureau), which will then be submitted by the Personnel Officer. The situation will not normally occur with trainee Dales Volunteers. 'Established' Dales Volunteers will be subject to both a further interview and the CRB Disclosure process, before working in a position of trust with children or vulnerable adults.

Conduct and confidentiality

In general, people working voluntarily for the Authority will encounter sensitive information less frequently than will their paid colleagues. However, volunteers should not find any difficulty with the expectation that they treat information that they are given with appropriate confidentiality.

The **Volunteer's Guide** expands on the issues of health and safety, clothing / appearance and dealing with the public.

Data Protection

The Yorkshire Dales National Park Authority is registered under the Data Protection Act 1998. Without prejudice to any rights conferred by that Act, volunteers may obtain a copy of any of their own personal data held by the Authority, without charge, at one week's notice.

The way in which personal data is shared within the Authority is described on the Dales Volunteers application form. It is not provided to any external organisation without consent.

Jan 2011



VOLUNTEER REGISTRATION FORM

Thank you for applying to volunteer with the Yorkshire Dales National Park Authority. Please complete the information on both sides of this form in BLOCK CAPITALS.

PERSONAL INFORMATION

Surname Title Mr/Mrs/Miss/Ms/Other

First Name (s) Date of Birth

Address Tel No (home)

..... Tel No (work)

..... Mobile

..... Postcode

E-mail

Please confirm that the above address is your permanent residence and not a holiday home or temporary address..... Yes/ No

How do you prefer to be contacted? (Please circle) Letter Telephone E-mail

Do you have any allergies or medical problems that may affect your voluntary work? Y/N

If YES, please give details

.....

Emergency Contact Details

Name Tel No

Relationship to you Mobile.....

Address if different from above.....

Contact Details

Your personal details will only be used by the Yorkshire Dales National Park Authority to contact you. From time to time, it would be helpful if we could pass your name and telephone number, or email address to other volunteers, for example if they are co-ordinating an event.

Please tick **either** Yes or No: Yes No

RELEVANT SKILLS AND ACTIVITIES

Describe any training and experience you have had that might benefit the work of the Authority.

.....
.....
.....

Do you have a First Aid Certificate? YES NO

If yes, what course did you attend and when does it expire? (We may ask to see details of your certificate)

.....

What volunteering activities are you interested in taking part in?

.....
.....

Why are you interested in volunteering for the Yorkshire Dales National Park Authority?

.....
.....

How did you hear about volunteering for the Yorkshire Dales National Park Authority?

.....

Signature Date

DATA PROTECTION ACT

Information from this form will be processed by computer for purposes registered by the Authority under the Data Protection Act. Individuals have the right of access to computerised personal data concerning them.

Please return this form to: Volunteers Support Officer, Yorkshire Dales National Park Authority,
Colvend, Hebden Road, Grassington, Skipton, North Yorkshire, BD23 5LB
josie.wilson@yorkshiredales.org.uk

Office use only

Volunteer Area:

Driving Self Declaration Form completed? Y / N

Fitness to Volunteer Form completed? Y /N

VOLUNTEERS: EQUAL OPPORTUNITIES MONITORING FORM

The Yorkshire Dales National Park Authority is committed to equal opportunities. Our aim is to ensure that you and other volunteers are not discriminated against. Please help us to find out how successful we are in this by answering the questions below.

The form will remain confidential, and will tell us about people who apply to volunteer and about those who feel sufficiently welcomed and valued that they stay with us. The questionnaire will be detached from your registration form, stored separately and used only to provide statistics for monitoring purposes.

Thank you for your help.

Please tick the appropriate boxes.

- 1. What is your gender Male Female
- 2. What is your date of birth?
- 3. Do you consider yourself to be disabled? Yes No

(The Disability Discrimination Act 1995 defines disability as: "A physical or mental impairment which has a substantial and long term adverse effect on a person's ability to carry out normal day to day activities".)

4. Please tick the box from the list below which best describes you:

White

- British
- Irish
- Any other white background (Please specify)

Mixed

- White and Black Caribbean
- White and Black African
- White and Asian
- Any other mixed background (Please specify)

Asian or Asian British

- Indian
- Pakistani
- Bangladeshi
- Any other Asian background

Black or Black British

- Caribbean
- African
- Any other Black background (Please specify)

Chinese or other ethnic group

- Chinese
- Any other ethnic group (Please specify)

For 'other' please specify in the box provided here:

DATA PROTECTION ACT

Information from this form will be processed by computer for purposes registered by the Authority under the Data Protection Act. Individuals have the right of access to computerised personal data concerning them.

Volontärer för ökad delaktighet och tillväxt

Hur kan man öka delaktigheten och förståelsen för arbetet med att förvalta skyddade områden och hotade arter? Kan art- och områdesskydd vara en tillgång i ett landskap?

En pilotstudie om volontärverksamhet i naturvårdsarbetet genomfördes, bland annat genom en studieresa till England. Rapporten ska ses som en start i en process, ett diskussionsunderlag och en inspirationskälla i en kommande samverkan med många olika aktörer. Målet är att öka delaktigheten och förståelsen för naturvård hos lokalbefolkning, skolungdomar och besökare från när och fjärran. Detta kan leda till att lokala entreprenörer kan dra nytta av skyddad natur och hotade arter.

För din QR-läsare över den här koden, så hamnar du på vår webb med fler intressanta rapporter.

