



Fremtidens frivillige foreningsliv

- Om rekruttering og fastholdelse af frivillige

Oplæg ved inspirationsaften ”Fra kagebager til kasserer...”

Torsdag den 23. maj 2013 i Aabenraa Kommune

Karsten Østerlund (e-mail: kosterlund@health.sdu.dk)

Ph.d. stipendiat

Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund (CISC)

Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet



Opfordring: Glem ”de gode gamle dage”

- For hvor gode var de egentlig? Selektiv hukommelse...
- Og hvor langt skal vi tilbage for at finde dem?

Efter 2. verdenskrig har idrætsforeningerne mistet deres familielignende karakter [...] Det overvældende flertal af yngre klubmedlemmer tænker kun på dyrke deres idrætsgren og tror, at det eneste en forening laver er at stille sportsudstyr og baner til rådighed.

(En desillusioneret tysk foreningsleder citeret i: Lenk 1966)

- Lad os tage udgangspunkt i nutiden og dyrke det positive!

Disposition for oplæg

- **Fem hovedpunkter:**
 1. Status på generel dansk viden om frivillighed
 2. ”Friske” foreningstal fra idrættens verden
 3. ”Moderne” frivillighed – behov for nye rammer?
 4. Flere frivillige kræver en ”fed” forening
 5. Målrettet rekruttering og fastholdelse

Del I

STATUS PÅ GENEREL DANSK VIDEN OM FRIVILLIGHED

”Foreningsdanmark”



SMÅ OG STORE FORANDRINGER

DANSKERNES VÆRDIER SIDEN 1981

REDIGERET AF PETER GUNDELACH

Foreningsdanmark har det klart bedre, end man kunne frygte og nok også forvente. Hvis der er en tendens til, at samfundet er blevet mere individualiseret, er det ikke en tendens, der har vist sig i mindre kollektiv organisering og mindre frivilligt arbejde. Den kollektive organisering vokser fortsat. Det samme gør det frivillige arbejde.

(Torpe 2011, 236)

Stigende foreningstilknytning

- På næsten alle områder:

Tabel 11.1. Danskernes tilknytning til foreninger og grupper 1981–2008. Pct. af hele befolkningen.

	1981	1990	1999	2008
Sociale område	(5)	6	7	12 ↑
Religiøse område	4	7	12	(62)
Uddannelse og kultur	(6)	13	17	23 ↑
Fagforeninger	40	49	55	56
Politiske partier	7	7	7	7 →
Beboergrupper		5	6	8
Tredje verden og menneskerettigheder	(3)	3	4	9 ↑
Miljø og dyrebeskyttelse	(6)	13	13	16 ↑
Faglige foreninger	14	12	11	13
Ungdomsarbejde	8	5	7	8 →
Sport og fritid		34	34	41 ↑
Kvindegrupper		2	2	3
Fredsbevægelser		2	1	1 ↓
Sundhedsområdet		6	4	8
Andre		11	15	11

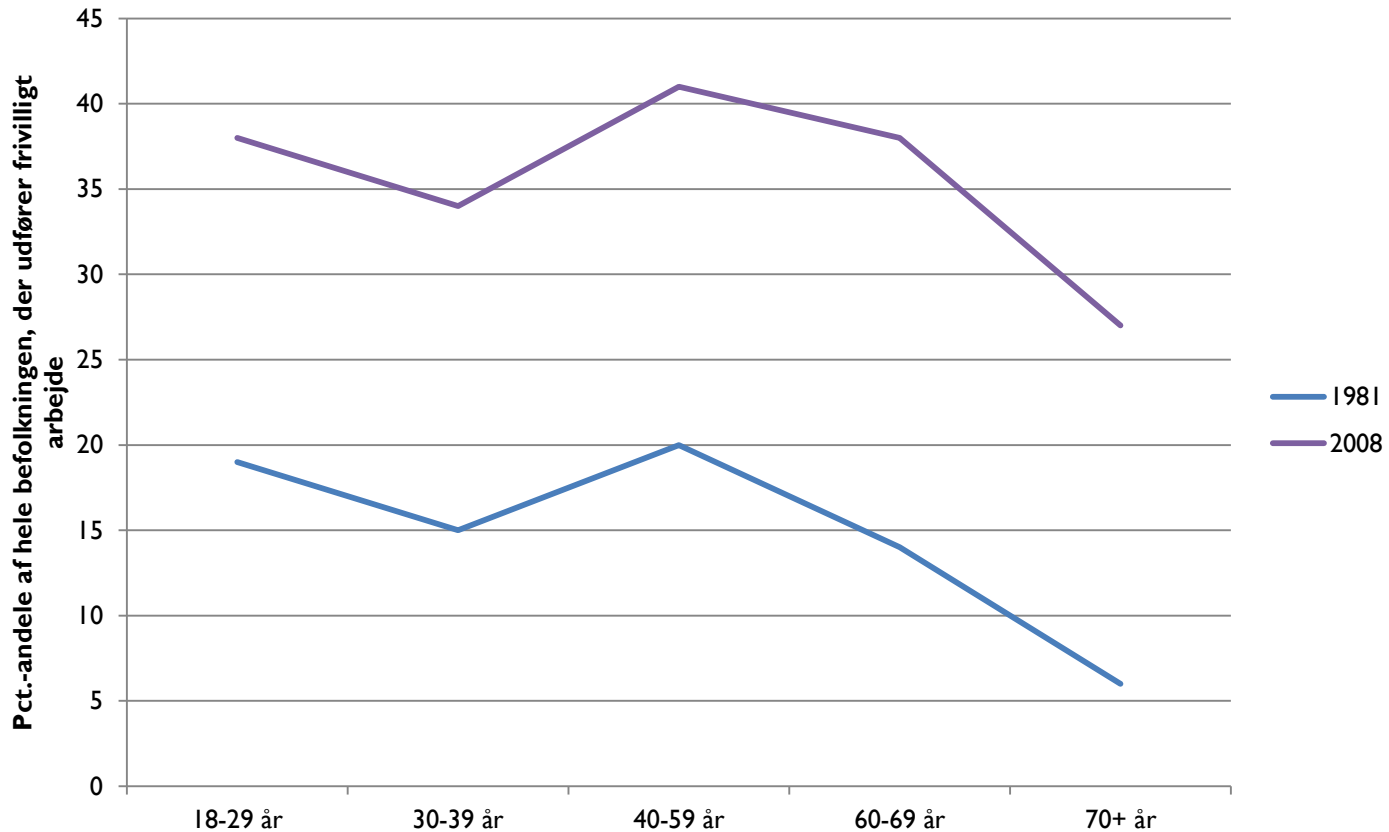
Stigende frivilligt engagement

- På næsten alle områder:

Tabel 11.3. Frivilligt arbejde 1981–2008. Pct.-andele af hele befolkningen.

	1981	1990	1999	2008
Sociale område	(2)	2	4	6 ↑
Religiøse område	2	3	3	4
Uddannelse og kultur	(1)	5	5	6 ↑
Fagforeninger	3	3	4	3
Politiske partier	2	2	3	3
Beboergrupper		2	3	4 ↑
Tredje verden og menneskerettigheder	(1)	1	1	2 ↑
Miljø og dyreskyttelse	(0)	1	2	2 ↑
Faglige foreninger	4	3	4	3
Ungdomsarbejde	5	3	5	6
Sport og fritid		11	14	15 ↑
Kvindegrupper		1	1	1
Fredsbevægelser		0	0	0
Sundhedsområdet		1	1	3 ↑
Andre		4	7	5
I alt frivilligt arbejde i mindst én forening	(16)	26	37	37

Fremgang i alle aldersgrupper



Undersøgelser afliver myter

- **Danske undersøgelser afliver myter, som ellers ofte bliver luftet:**

- 1. Frivilligheden er IKKE på retur**

- Andelen der arbejder frivilligt er stigende (måske tendens til stagnation)
- Og der er intet der tyder på, at det er blevet sværere at rekruttere frivillige

- 2. De unge svigter IKKE det frivillige arbejde**

- 40-59-årige er generelt de mest aktive
- Men flere unge (under 30 år) og flere ældre (60+'ere) arbejder frivilligt

- 3. Danskerne VIL GERNE arbejde frivilligt**

- 1/3 arbejder frivilligt, 1/3 vil gerne arbejde frivilligt, 1/3 vil ikke arbejde frivilligt
- Potentiale for flere frivillige i de rette rammer (mere om dette senere)

Del 2

”FRISKE” FORENINGSTAL FRA IDRÆTTENS VERDEN

Frivillighed i danske idrætsforeninger

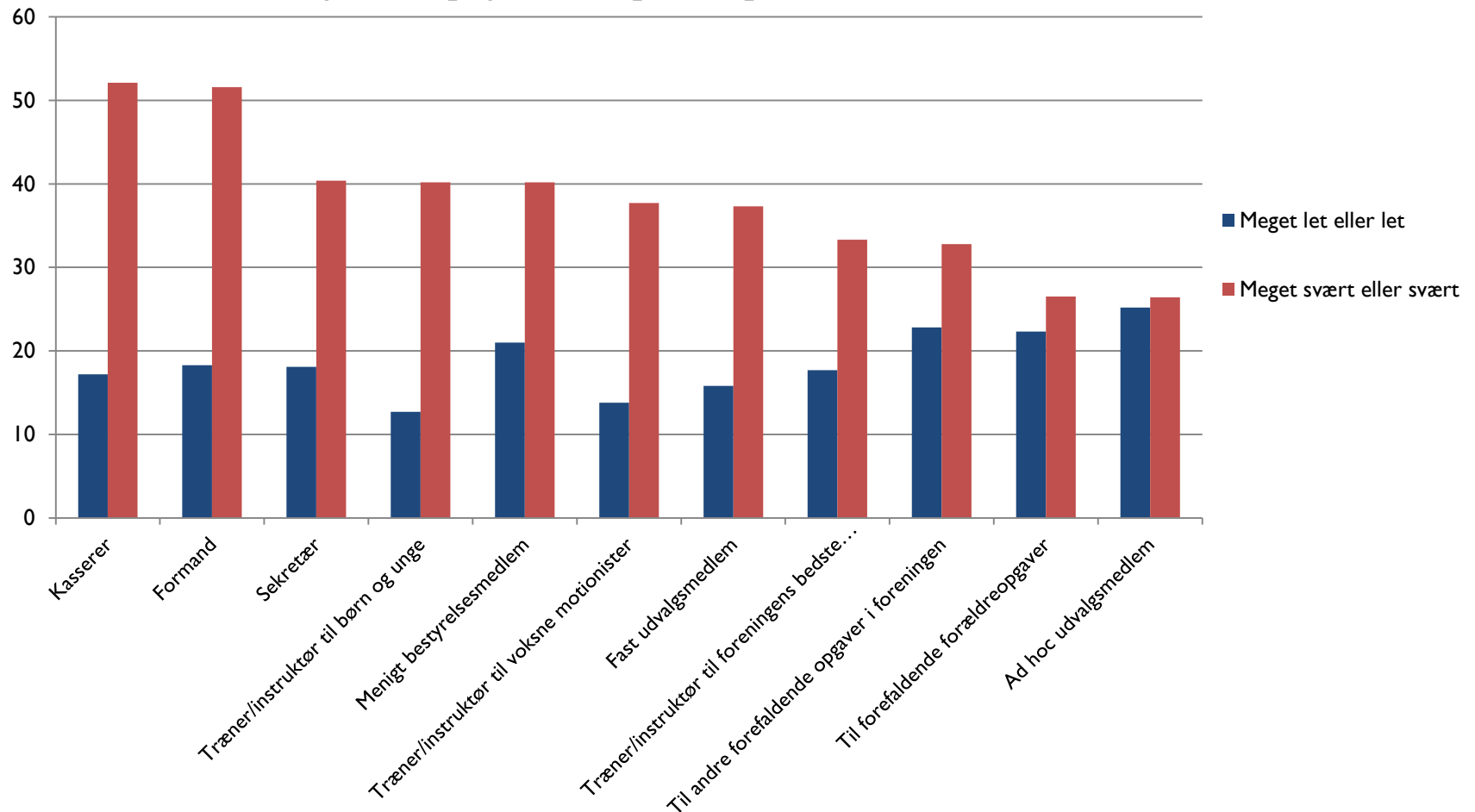
- **Data fra frivillighedsundersøgelsen (2010)**
 - Bred spørgeskemaundersøgelse med fokus på frivillighed
 - Godt 5.000 foreninger under DIF har svaret
 - Svarprocent på godt 50
- Et meget stærkt materiale, som i store træk er repræsentativt for idrætsforeninger i Danmark

”De store linjer”

- **Tre hovedoverskrifter:**
 1. Det er svært at rekruttere frivillige
 2. Men frivilligheden trives godt
 3. Og de unge svigter ikke

Det er svært at rekruttere frivillige

Andel af foreningerne, der finder det meget svært eller svært hhv. meget let eller let at rekruttere frivillige til de pågældende poster (pct.)



Det er svært at rekruttere frivillige

- **Top 3** over barrierer for rekrutteringen af frivillige:

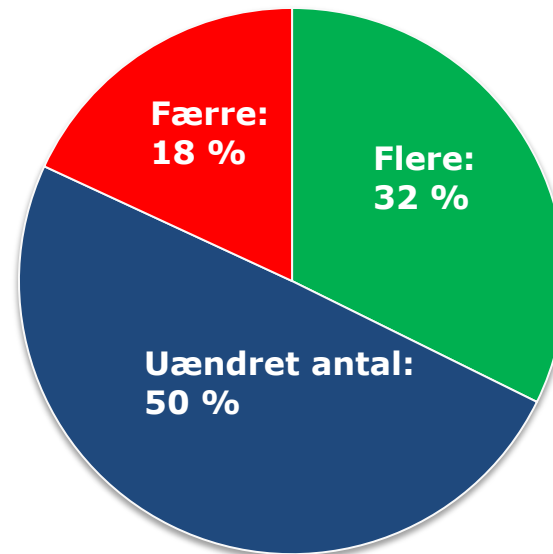
	Pct.
1. Folk er for optaget af deres eget til at engagere sig i frivilligt arbejde	72
2. Opgaverne hænger på for få personer	67
3. De fleste medlemmer gider ikke arbejde frivilligt	58

- **Bund 3** over barrierer for rekrutteringen af frivillige:

	Pct.
25. Der er for få tilbud om kurser og lign. til de frivillige	4
26. De frivillige har for lidt indflydelse	2
27. Foreningen er for stor og uoverskuelig	2

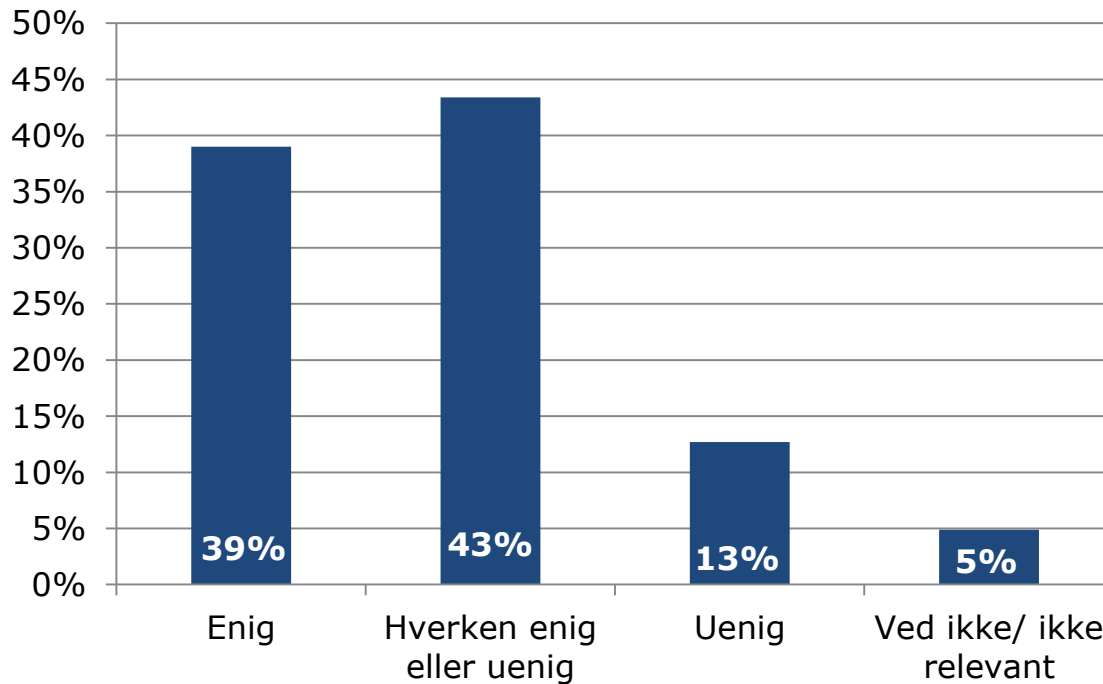
Men frivilligheden trives godt

- Antallet af frivillige er svagt stigende fra 2004 til 2010 (primært flere instruktører og et stagnerende antal ledere)
- Et flertal af foreningerne har fået flere frivillige de seneste 5 år



Men frivilligheden trives godt

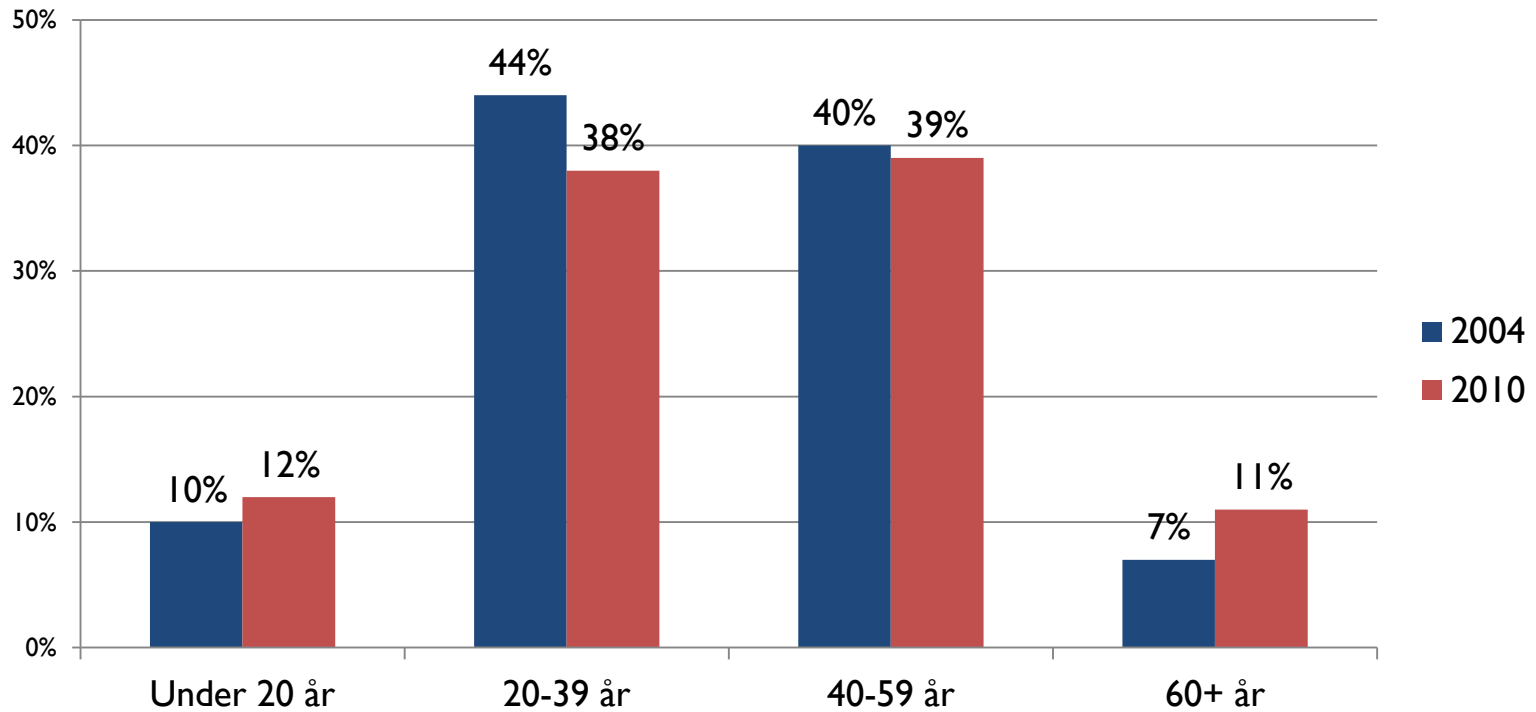
- De fleste foreninger er optimister, når det gælder rekruttering



“Det vil lykkes foreningen at skaffe et tilstrækkeligt antal frivillige i den nærmeste fremtid (5 år)”

Og de unge svigter ikke

- Flere unge og ældre frivillige siden 2004, men færre ”travle voksne”



Konklusioner

For meget fokus på



- Negative historier om ”egoistiske danskere”.
- Påstanden om at problemer med at rekruttere er ”samfundets skyld”.
- At ”det gråner” blandt de frivillige.
- Påstanden om at unge svigter det frivillige arbejde.

For lidt fokus på



- Positive historier om frivilligheden og foreninger, der klarer sig godt.
- At rekrutteringsproblemer ofte skyldes interne forhold i foreninger.
- At ældre udgør en enorm ressource.
- At alder ikke er afgørende for, om folk vil arbejde frivilligt, men at det handler om at skabe de rette rammer!

Del 3

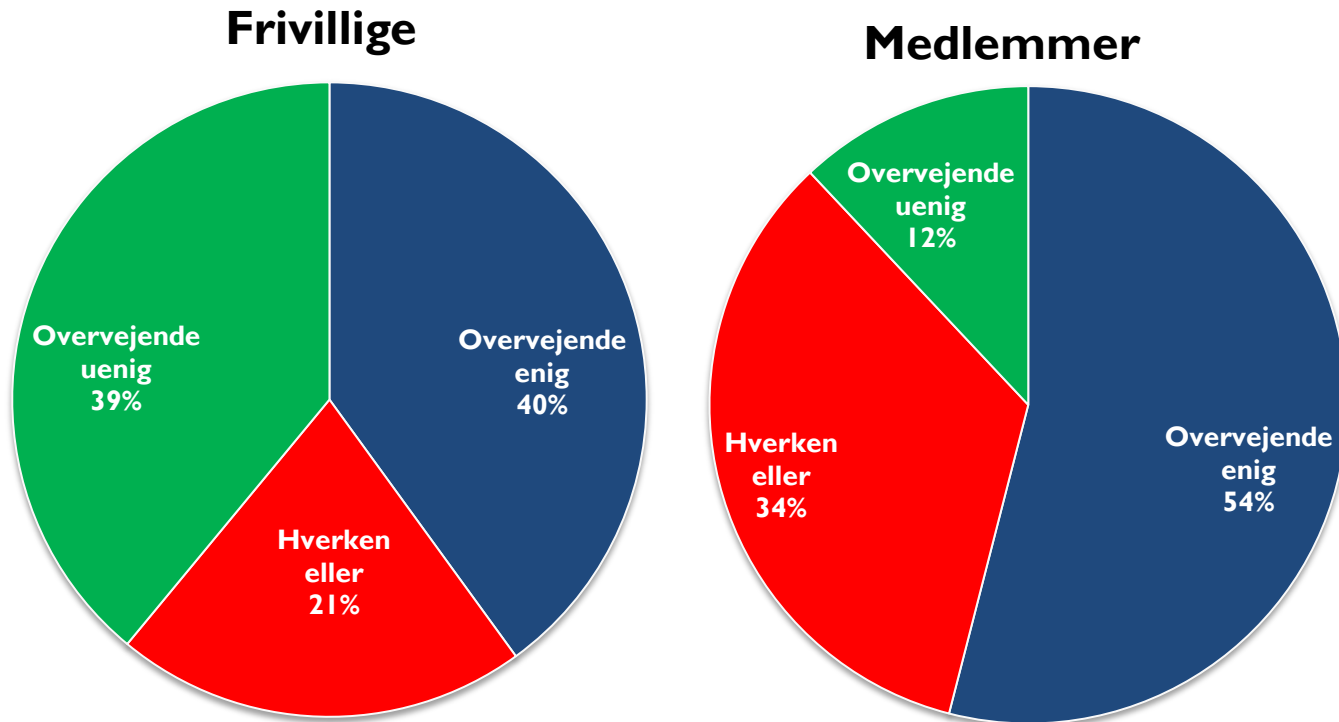
”MODERNE” FRIVILLIGHED – BEHOV FOR NYE RAMMER?

En ”moderne” frivillighed?

- En undersøgelse af non-profit sektoren i Norge antyder, at der er ved at ske en bevægelse ”**Fra folkebevægelse til filantropi**” i non-profit sektoren, herunder inden for idrætten (Wollebæk & Sivesind, 2010).
- De finder bl.a. at:
 1. ”Frivillighedens kernetropper” mindskes (flere er ganske vist frivillige, men i kortere tid og i mere afgrænsede opgaver)
 2. Kollektive identiteter svækkes (svagere identifikation med enkeltorganisationer og mindre vilje til at indgå i formaliserede og forpligtende relationer)
 3. Frivillighed i stigende grad bliver et selvudviklingsprojekt (ekspressivt: at føle sig værdsat; instrumentelt: skaffe kontakter og pynte på cv’et)

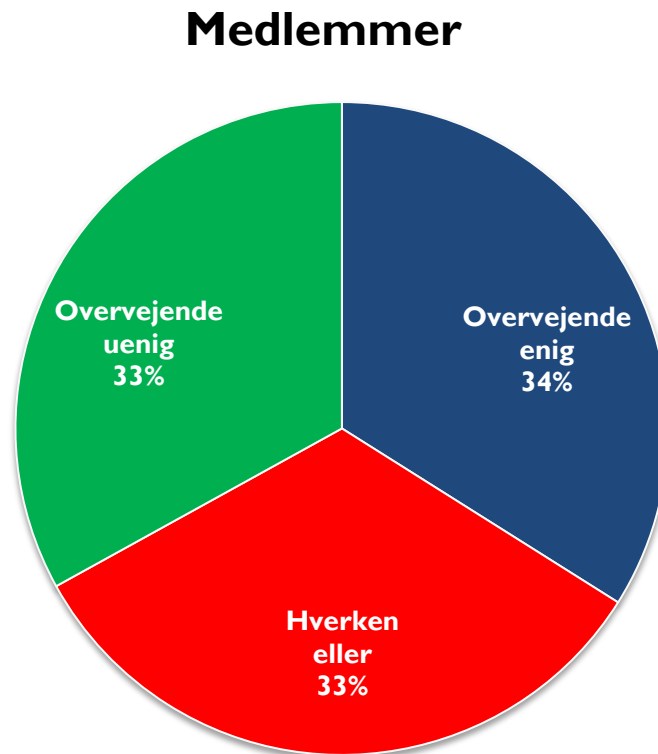
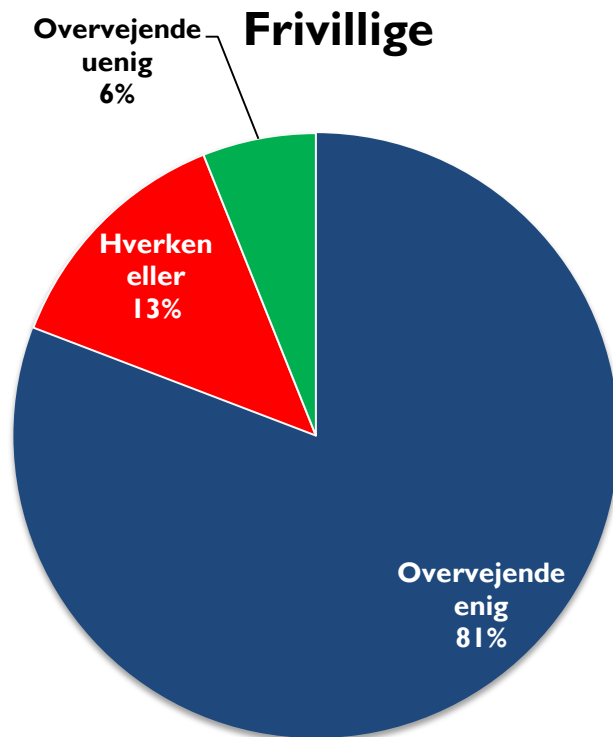
De rette rammer

- ”Jeg involverer mig helst kun i tidsbegrænsede opgaver/projekter i foreningen”



De rette rammer

- ”Jeg forpligter mig gerne i fast foreningsarbejde, hvis opgaverne er interessante”



Del 4

FLERE FRIVILLIGE KRÆVER EN "FED" FORENING

En "fed" forening – hvordan?

- **Fire nøgleord:**

1. Optimisme

2. Fornyelse

3. Kommunikation

4. Udadvendthed



I. Optimisme

- Undgå sætninger som:
 - ”alting var bedre i gamle dage”
 - ”folk tænker udelukkende på sig selv”
 - ”det er bøvlet at være frivillig”
 - ”jeg orker snart ikke mere”
 - ”...”
- Få i stedet positive historier frem:
”Fedt at være frivillig! Fordi...”
- Brug engagerede frivillige og succesfulde foreninger som forbilleder



2. Fornyelse

- ”Mangel på udvikling er i realiteten lig med afvikling!”
- Åbenhed over for input fra:
 - Medlemmer
 - Beboere i lokalsamfundet
 - Kommunale institutioner
 - Etc.
- Igangsættelse af nye aktiviteter eller udvikling af eksisterende, fordi der er en interesse for det => dynamik...”fed” forening!



3. Kommunikation

- Knap én ud af ti foreninger kommunikerer med deres medlemmer via Facebook eller andre sociale medier – og de har lettere ved at rekruttere frivillige
- Det handler om at møde medlemmer og (potentielle) frivillige der hvor de er
- Og om at bruge forskellige kommunikationsformer til 1) at blive klogere på medlemmernes ønsker og 2) aktivere dem



4. Udadvendthed



- Jo mere foreningen viser sig frem i lokalsamfundet, desto lettere har den ved at rekruttere frivillige

- Mindst to elementer:
 1. Åbne arrangementer
 - Motionsarrangementer
 - Stævner, løb, idrætsskoler
 - Etc.

 2. Udadvendt samarbejde
 - Andre (idræts)foreninger
 - Kommuner
 - Skoler, SFO'er og lign.
 - Etc.

Del 5

MÅLRETTET REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Rekruttering og fastholdelse – hvordan?

- **Tre nøgleord:**

1. Åbenhed

2. Uddelegering

3. Strategi

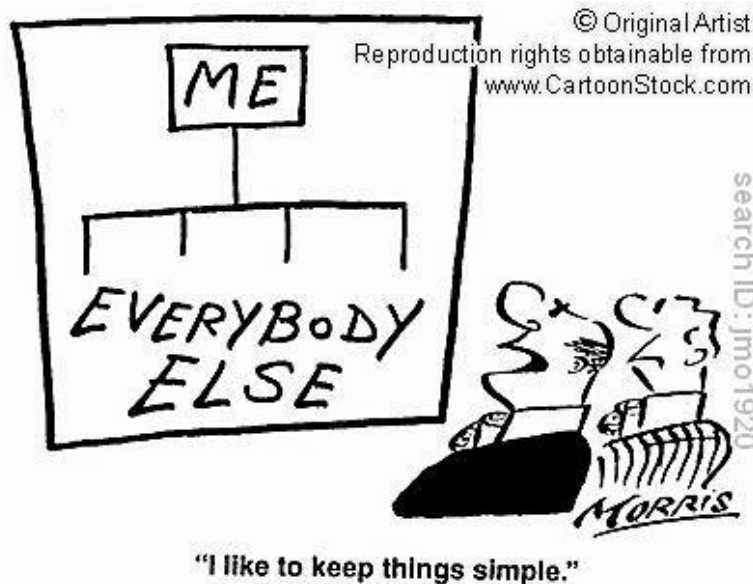


I. Åbenhed



- Knap to ud af fem foreninger bestræber sig på at involvere medlemmerne i alle større beslutninger – og de har lettere ved at rekruttere frivillige
- Det er muligvis mere besværligt, men et "nej tak" til medlemsinput er i realiteten ofte lig med et "nej tak" til potentielle frivillige
- Grundpillen er et velfungerende foreningsdemokrati med en reel interesse i medlemmernes input

2. Uddelegering



- Kun knap én ud af fem foreninger uddelegerer de fleste opgaver på forskellige udvalg og personer – og de har lettere ved at rekruttere frivillige
- I forhold til:
 1. Ledelsesopgaver (fra bestyrelse til udvalg)
 2. Aktivitetsnære opgaver (fra træner til træner teams)
- En "fleksibel frivillighed"

3. Strategi

- Knap én ud af ti foreninger har en strategi for rekruttering af frivillige – og de har markant lettere ved at rekruttere frivillige
- Lavpraktisk:
 - Agere, ikke reagere
 - Konkrete opgavebeskrivelser
 - Hvem spørger vi og hvordan
 - Udvalg / ”frivillighedsansvarlige”
- Forskellige foreninger => forskellige strategier



Opprioritér frivillighedsindsatsen

- Syv fokuspunkter i arbejdet med rekruttering og fastholdelse
 1. Brug eksisterende netværk i rekrutteringsøjemed (spørg!)
 2. Inspirer og spørg uden for netværket og vær åben for input
 3. Hav tillid til at nye frivillige kan gøre det ligeså godt som eksisterende
 4. Husk at det ofte er lettere at rekruttere og ikke mindst fastholde "frivillighedsteams" end enkelte "ildsjæle" (uddelegering)
 5. Oplær unge medlemmer til frivillighed (tidligt gennem enkeltopgaver)
 6. Giv frivillige ansvar og autonomi (inden for de opsatte rammer)
 7. Husk at anerkende jeres frivillige og styrke fællesskabet mellem dem

Opprioritér frivillighedsindsatsen

- Fem opsummerende og konkrete gode råd (her og nu)
 1. Få et overblik over de opgaver, I skal have løst
 2. Lav konkrete beskrivelser af disse opgaver – både for overblikkets skyld og i rekrutteringsøjemed
 3. Få et overblik over hvilke opgaver, I allerede har besat, og hvilke I mangler frivillige til
 4. Vedtag og nedskriv en strategi for rekruttering og fastholdelse
 5. Nedsæt et udvalg med ansvar for rekruttering og fastholdelse af frivillige – samt evt. en ”frivillighedsansvarlig” (forankring af fokus)

Spørgsmål, kommentarer, etc.?

- **For yderligere info:**

- ”Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten”

- Download fra www.idan.dk



- ”Forandringer i foreningsorganiseret idræt”

- Endnu ikke publiceret – følg med på www.sdu.dk/cisc

- Tilmeld jer evt. vores nyhedsbrev (opdatering på publikationer og konferencer)

- Kontakt: kosterlund@health.sdu.dk; tlf. 21 35 62 94.