



- en verden af gode oplevelser

Dansk Arbejder Idrætsforbund

Frivillighed i Dansk Arbejder Idrætsforbund

Oplæg ved DAI Syddanmarks frivillighedsseminar 25. august 2012

v/

Karsten Østerlund, ph.d. stipendiat

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

Institut for Idræt og Biomekanik

Syddansk Universitet

Oplæggets tre hovedoverskrifter

1. Det frivillige arbejdes generelle trivsel
2. Det frivillige arbejdes trivsel i DAI
3. anbefalinger: Rekruttering, fastholdelse og belønning

Data: Frivillighedsundersøgelsen

- Undersøgelse af frivilligt arbejde, som blev gennemført i **efteråret 2010**
- Samlet:
 - 10.325 foreninger bedt om at deltage
 - 5.203 foreninger besvarede spørgeskemaet
 - Det giver en svarprocent på 50,4 pct., hvilket er meget flot
- For DAI:
 - 689 foreninger bedt om at deltage
 - 277 foreninger svarede
 - Det giver en svarprocent på 40,2 pct., hvilket er noget lavere end gennemsnittet

Del I

DET FRIVILLIGE ARBEJDES GENERELLE TRIVSEL

Tre hovedoverskrifter

1. Det er svært at rekruttere frivillige



2. Men frivilligheden trives godt

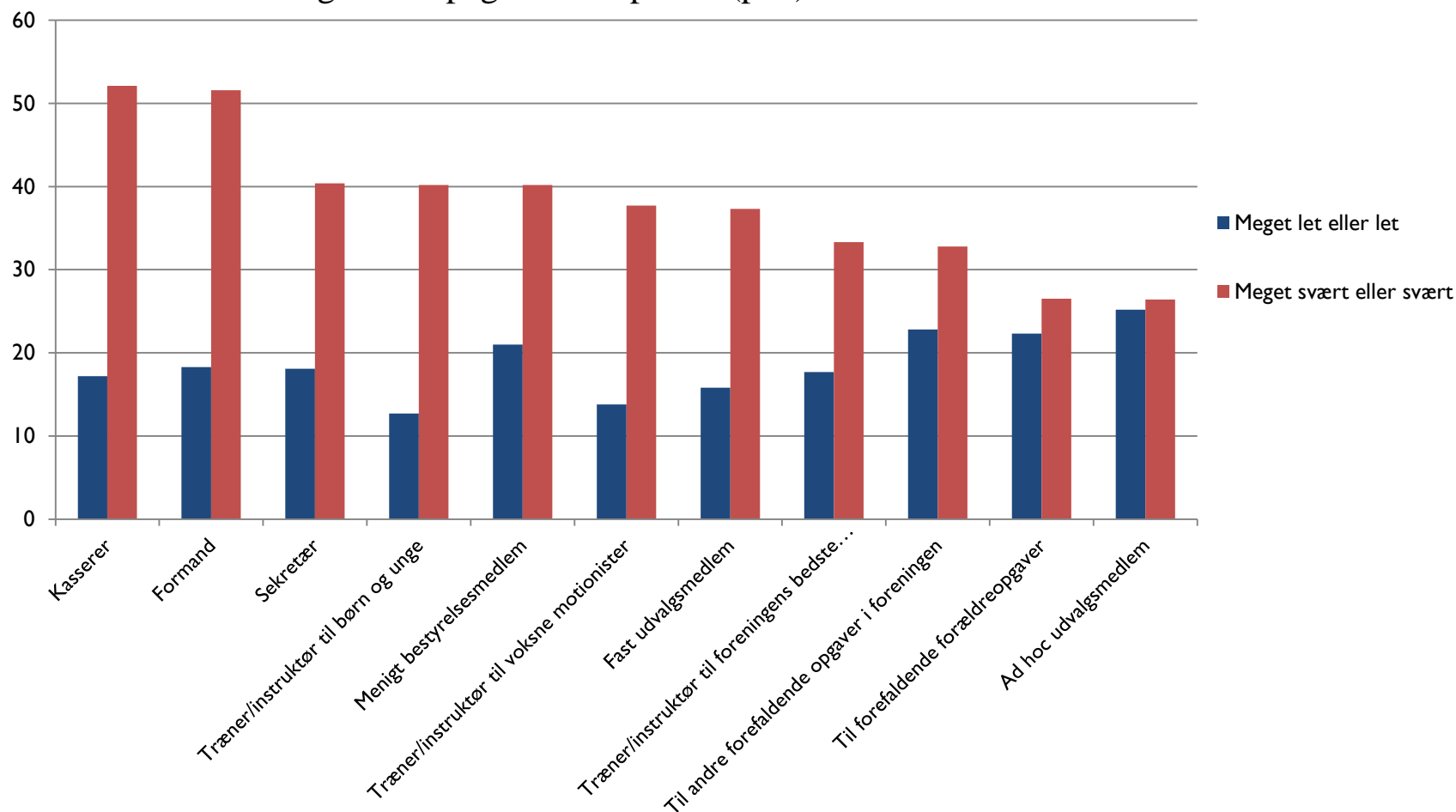


3. Og de unge svigter ikke



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:

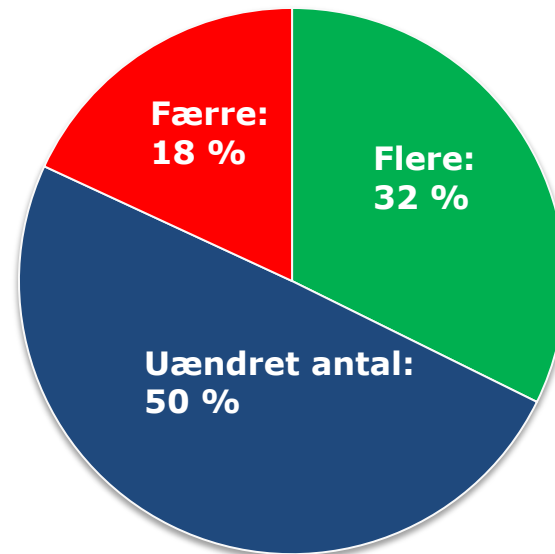
| | Pct. |
|--|-----------|
| 1. Folk er for optaget af deres eget til at engagere sig i frivilligt arbejde | 72 |
| 2. Opgaverne hænger på for få personer | 67 |
| 3. De fleste medlemmer gider ikke arbejde frivilligt | 58 |

- **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 |

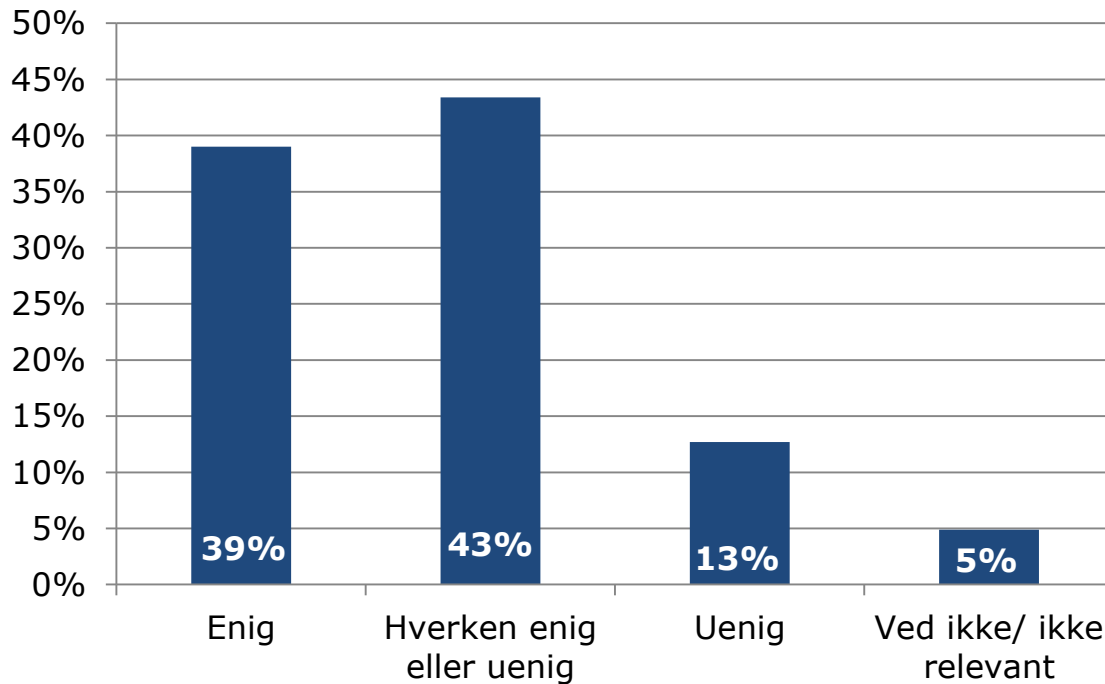
Men frivilligheden trives

- 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

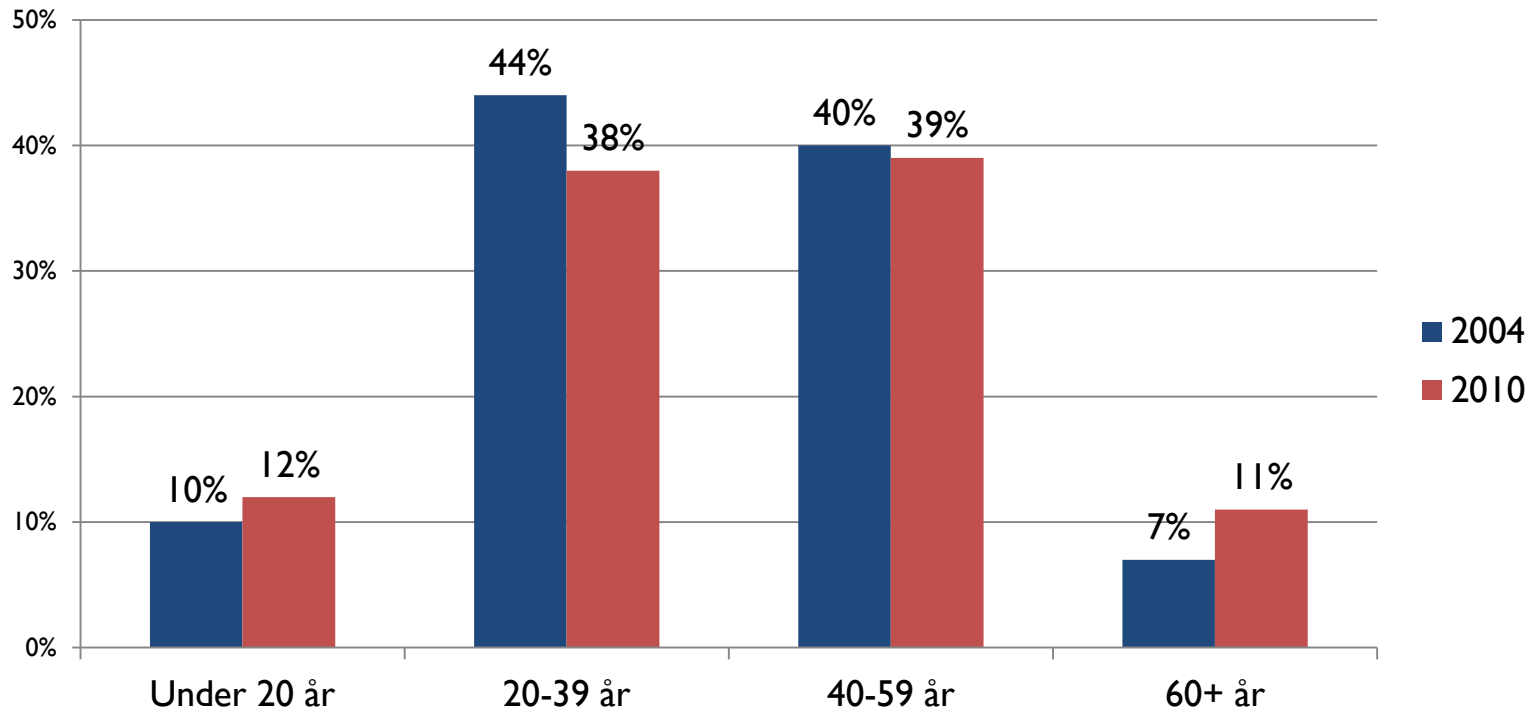
- De fleste foreninger er optimister, når det gælder rekruttering



“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”



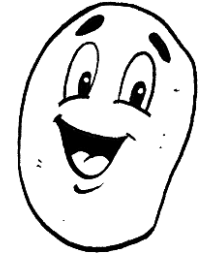
Konklusioner – frivilligheden generelt

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.
- Ældre som 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 2

DET FRIVILLIGE ARBEJDES TRIVSEL I DAI

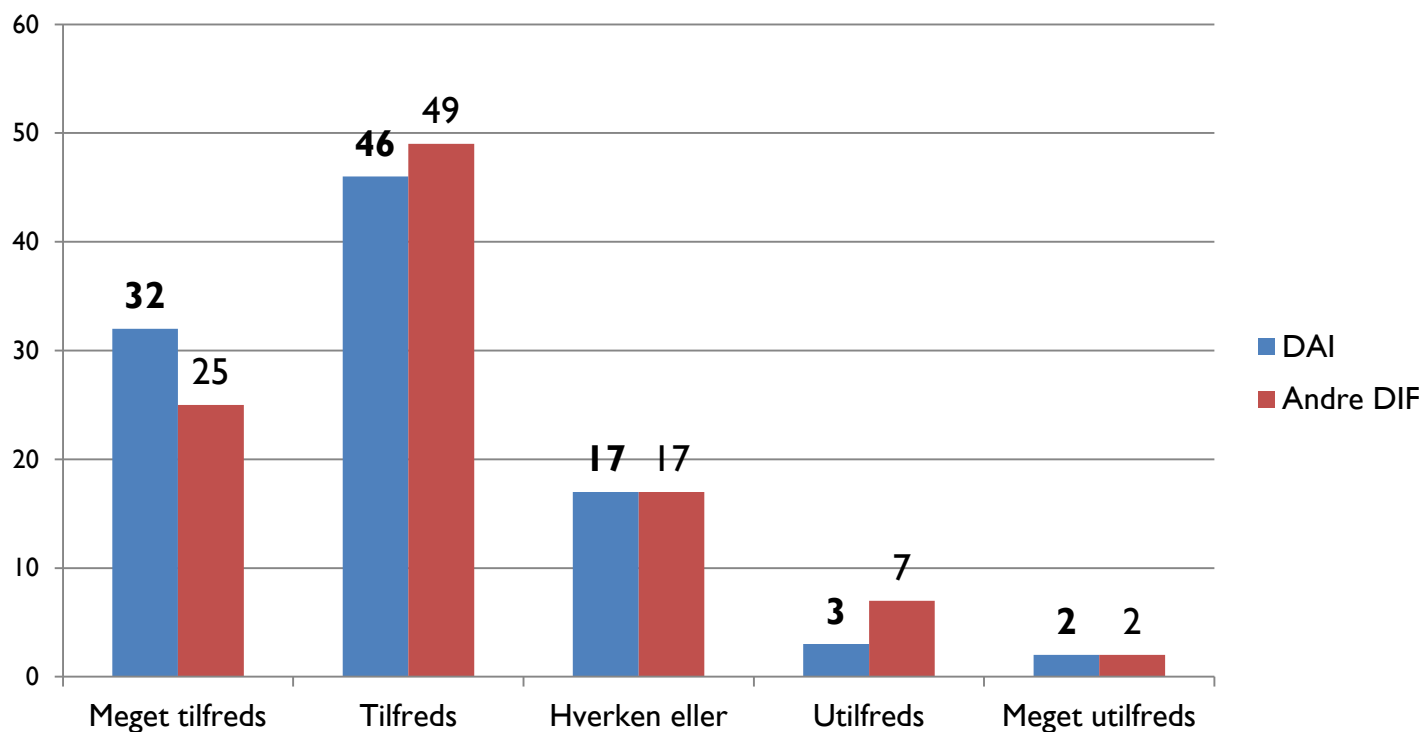
Strukturelle forskelle

- Foreninger under DAI adskiller sig fra andre foreninger under DIF bl.a. ved...:

| | DAI | Andre DIF-foreninger |
|---|-------------------------|-------------------------|
| ...i gennemsnit at være mindre | Gns. medlemstal = 130 | Gns. medlemstal = 182 |
| ...at der er en stor andel af små foreninger | 75 pct. under 100 medl. | 51 pct. under 100 medl. |
| ...at der er en større andel af enstrengede foreninger | 76 pct. enstrengede | 69 pct. enstrengede |
| ...at langt størstedelen ikke har børn u. 18 år | 79 pct. har ingen | 21 pct. har ingen |
| ... eller unge ml. 19 og 25 år | 53 pct. har ingen | 22 pct. har ingen |
| ...at foreningerne i snit er halvt så gamle | Gns. alder = 23 år | Gns. alder = 46 år |

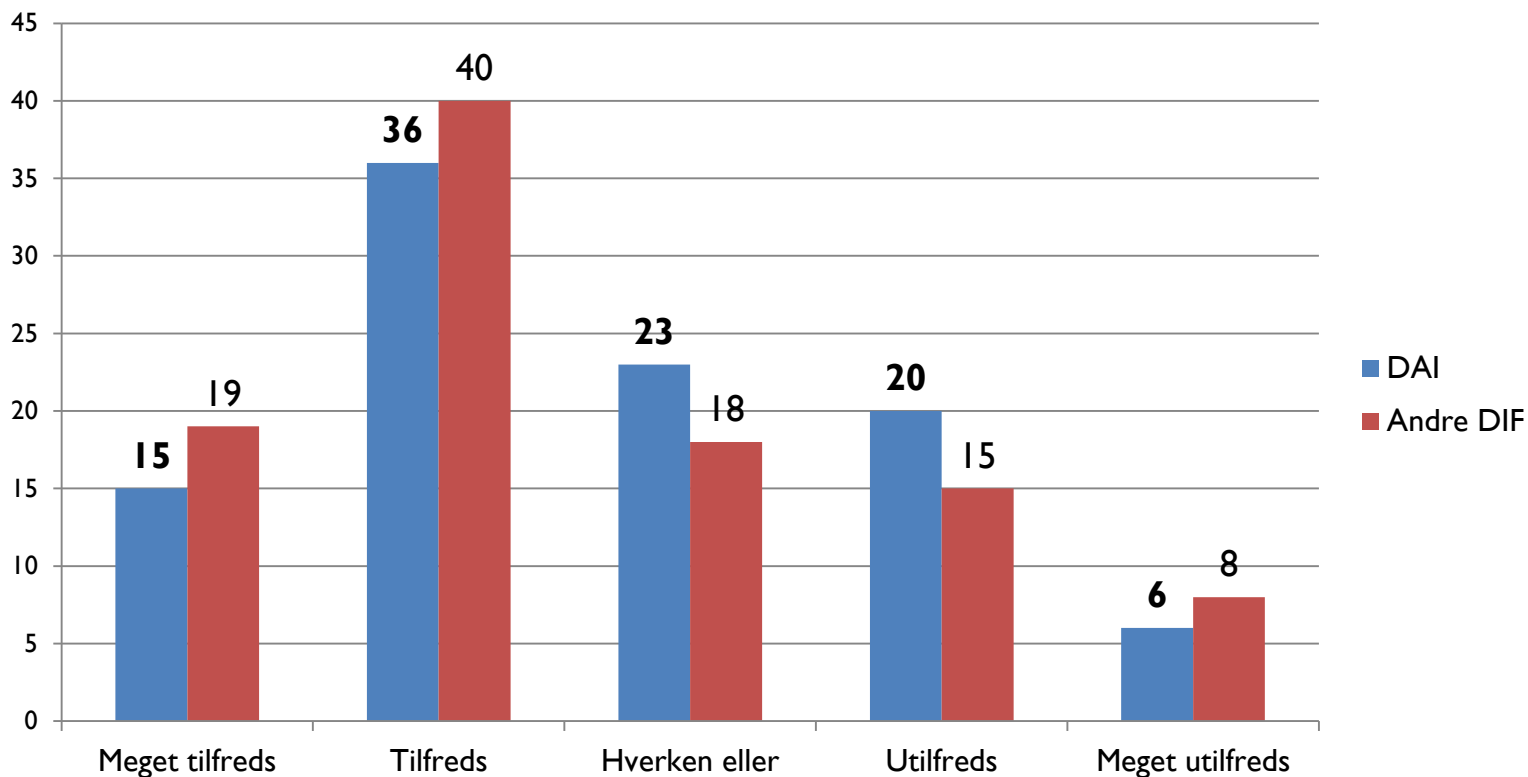
God økonomi

- Stor tilfredshed med ”den generelle økonomi”



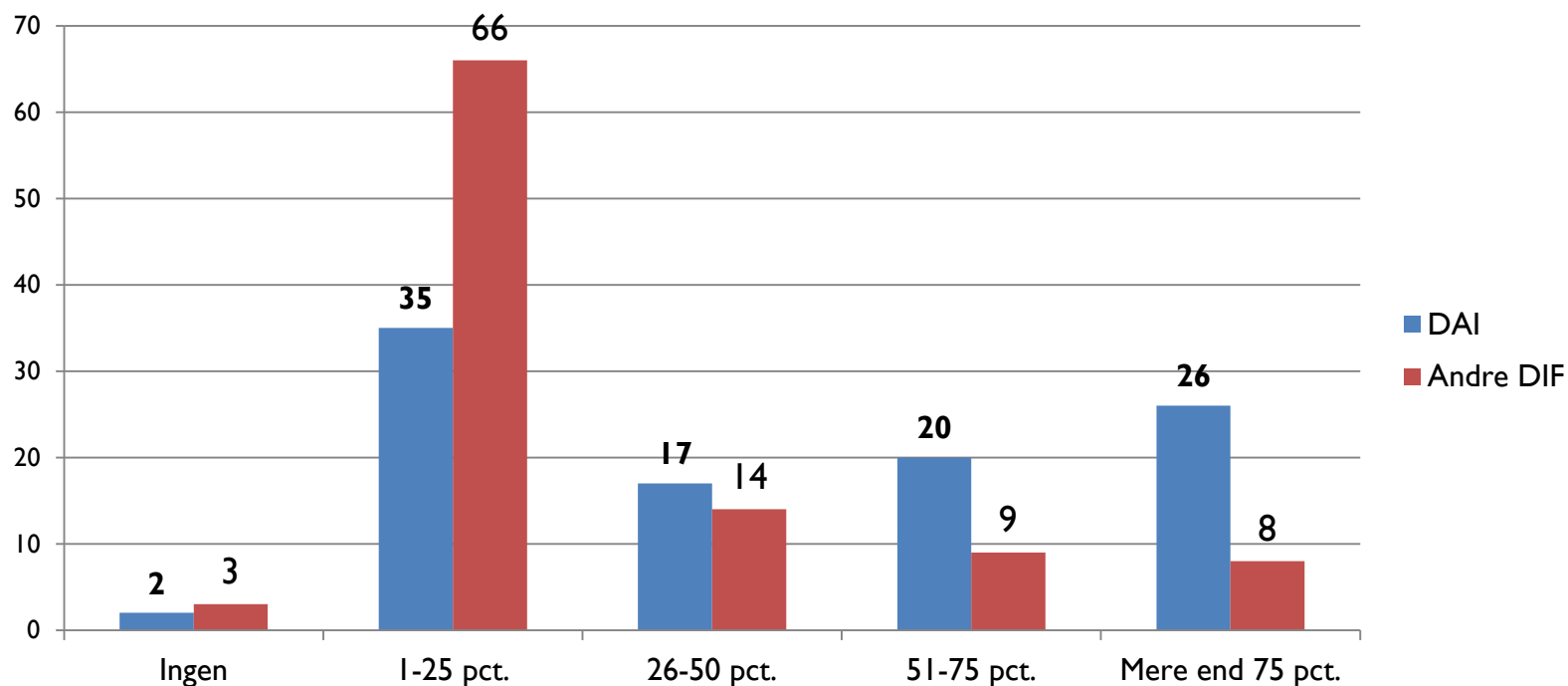
Faciliteter et reelt problem?

- Stor spredning på spørgsmålet om tilfredshed med adgangen til faciliteter



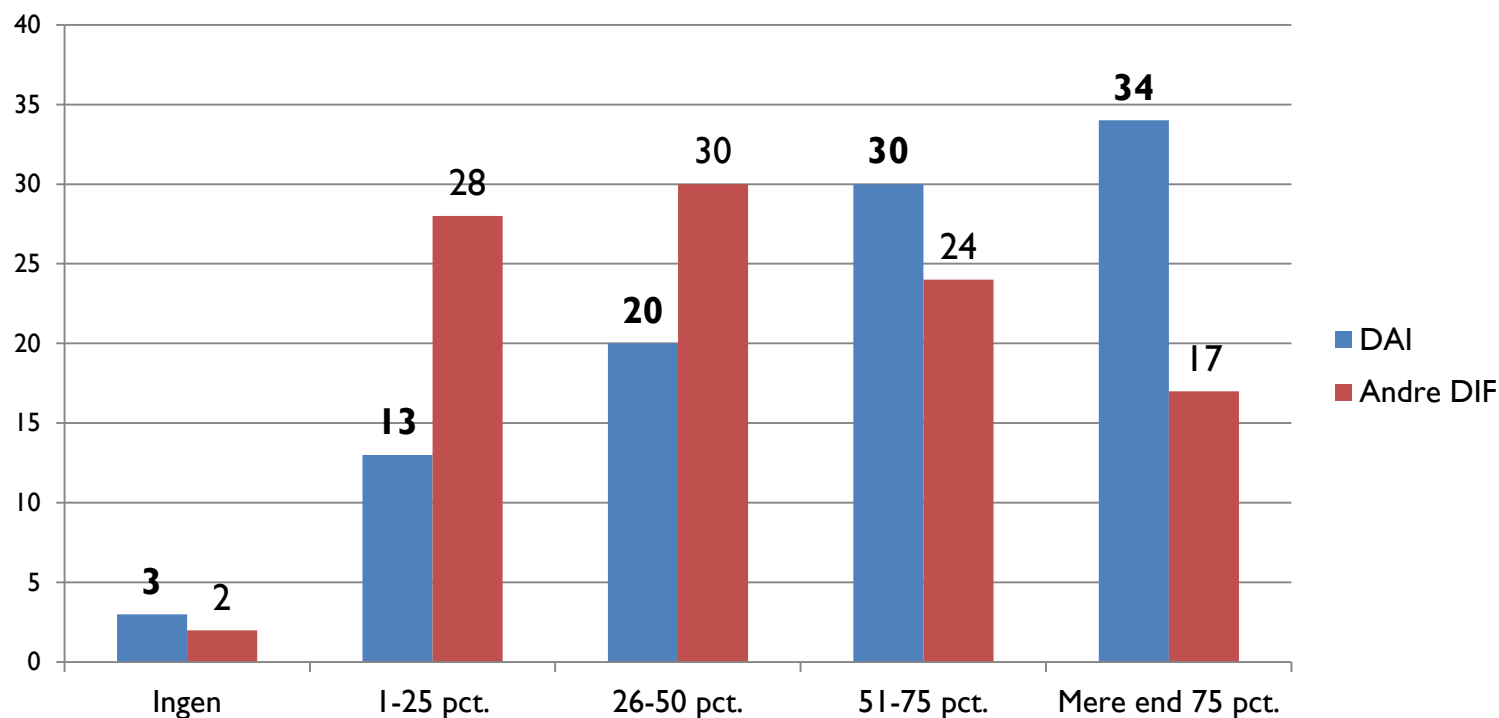
Stort medlemsengagement

- Andel af foreningens medlemmer som deltager i foreningens **generalforsamling**



Stort medlemsengagement

- Andel af foreningens medlemmer som jævnligt deltager i foreningens **socialle arrangementer**

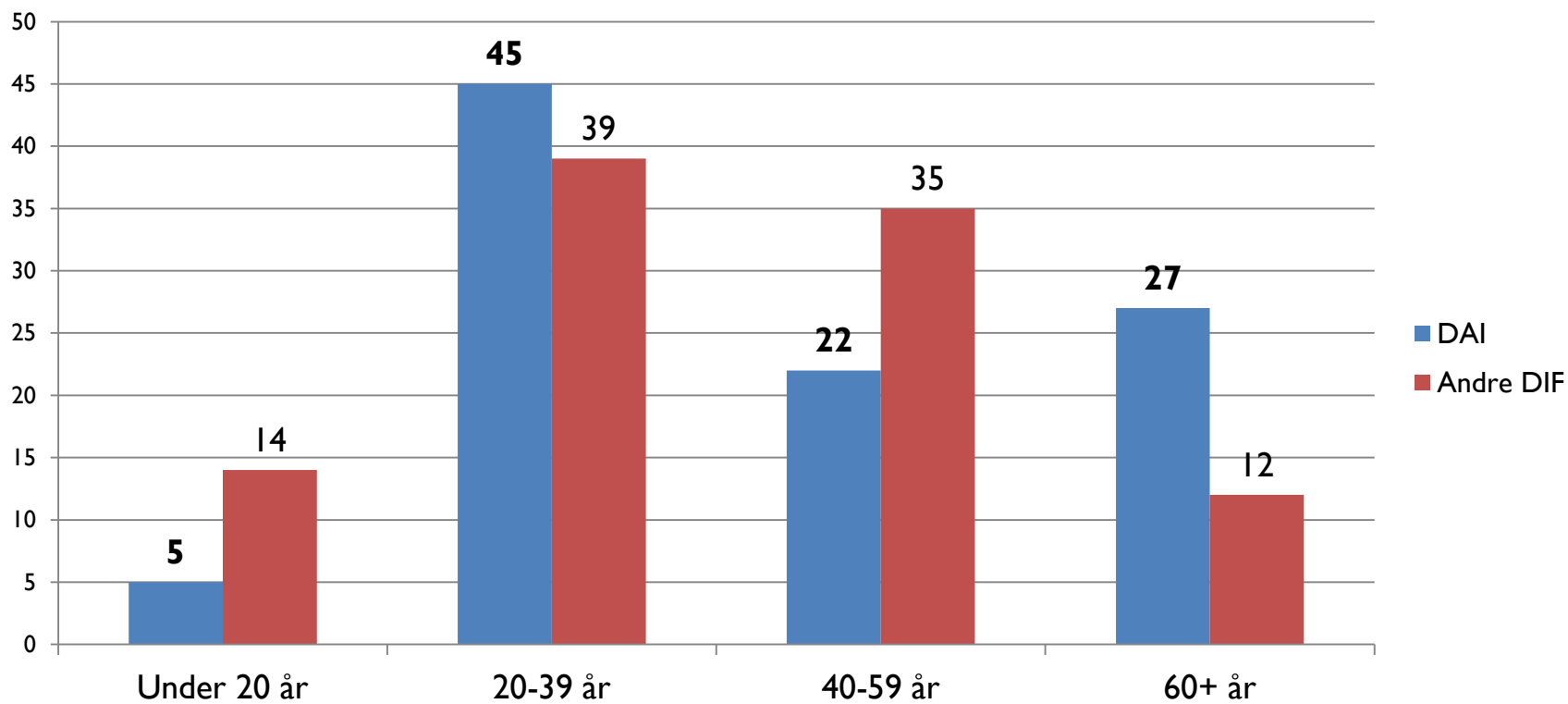


Antallet af frivillige

- DAI-foreninger har gennemsnitligt, set i forhold til andre foreninger under DIF:
 - ...**flere frivillige trænere/instruktører og ledere** i forhold til medlemmer
 - ...**færre lønnede trænere/instruktører og ledere** i forhold til medlemmer
- Faktisk drives 78 pct. af alle DAI-foreninger udelukkende frivilligt mod 71 pct. af alle DIF-foreninger
- En del af forklaringen er dog strukturel: DAI-foreninger er i gennemsnit mindre end DIF-foreninger generelt

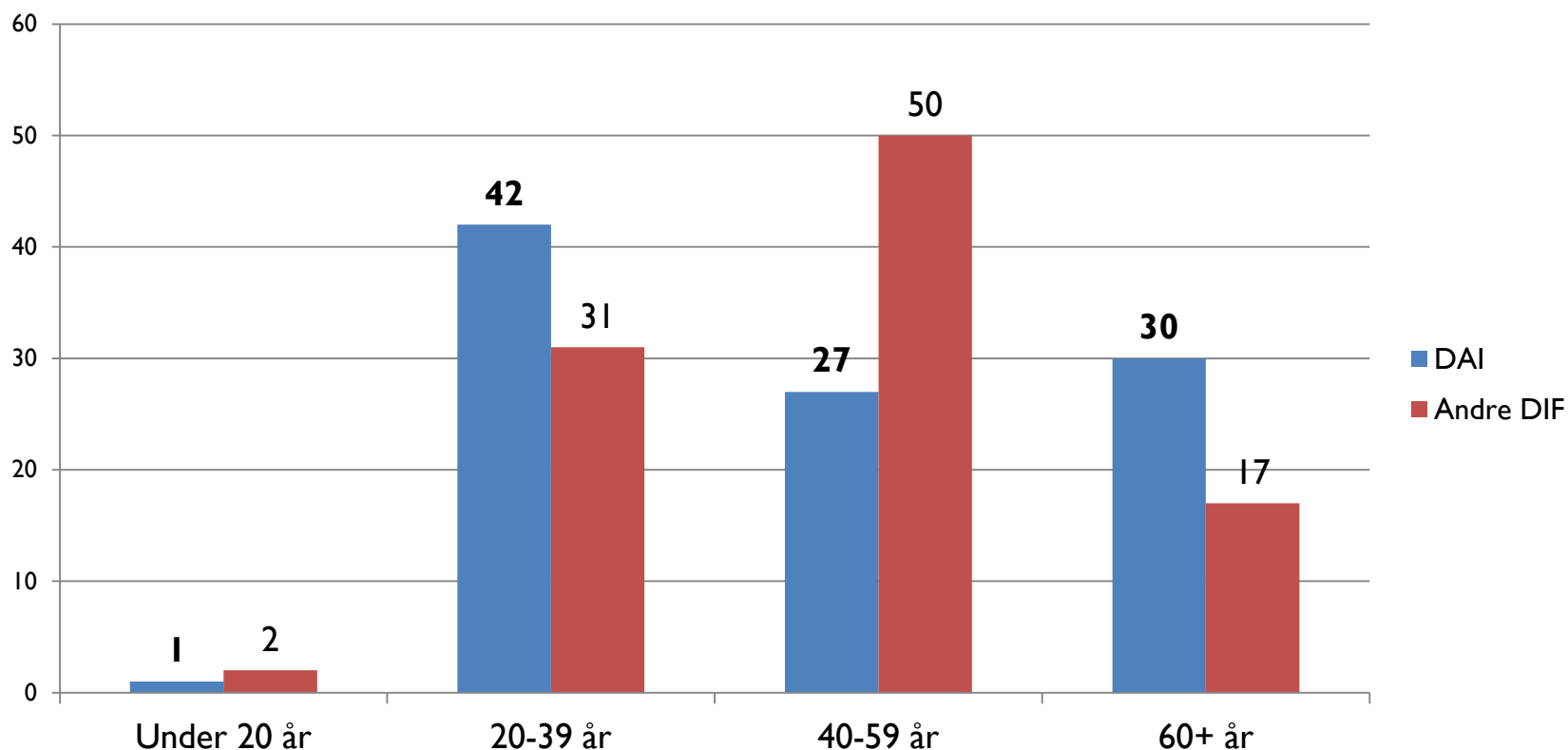
De frivilliges aldersfordeling

- **Instruktører:** Flere "unge voksne" og ældre



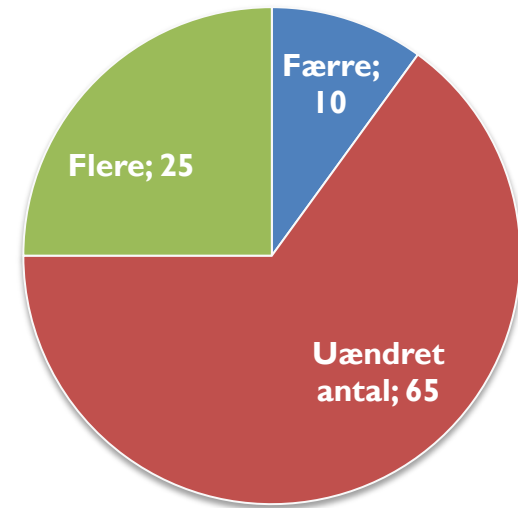
De frivilliges aldersfordeling

- **Ledere:** Flere "unge voksne" og ældre



Rekruttering

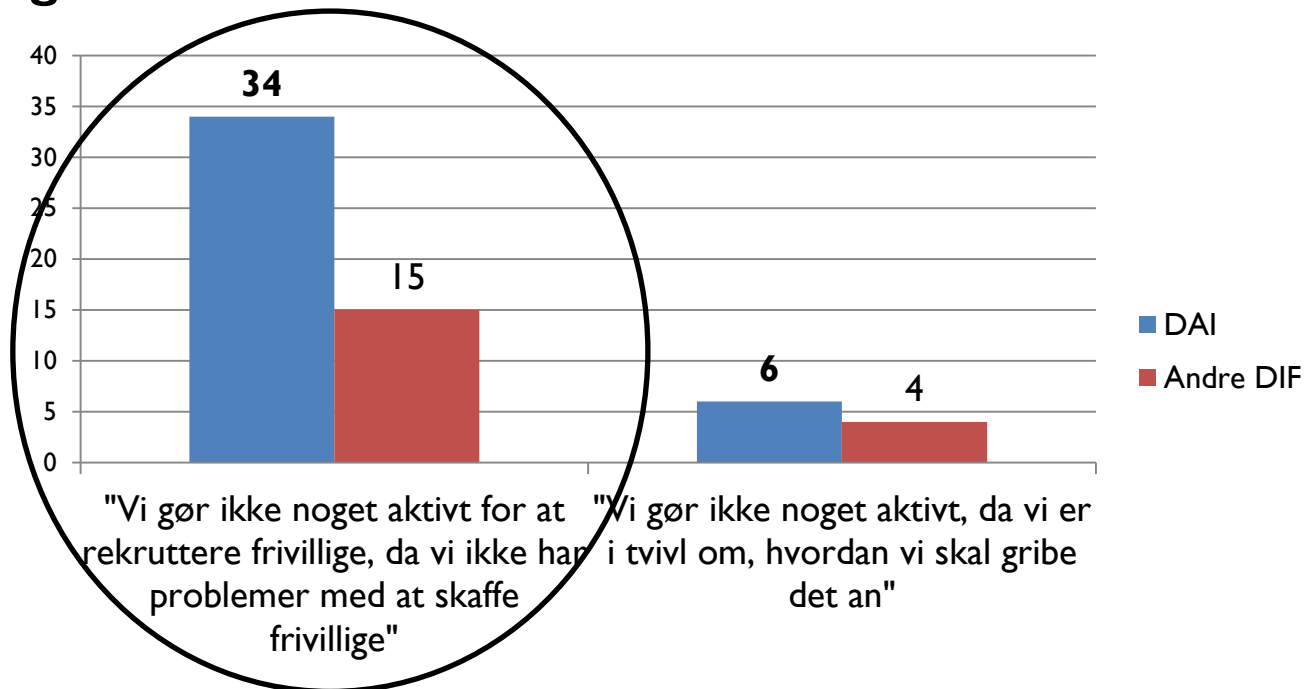
- **Det frivillige arbejde i DAI de seneste fem år: Stabilitet og fremgang**



- **Lettere rekruttering af frivillige end andre DIF-foreninger – til alle poster, men især til lederposter**
- **Færre oplevede barrierer for rekruttering**

Rekruttering

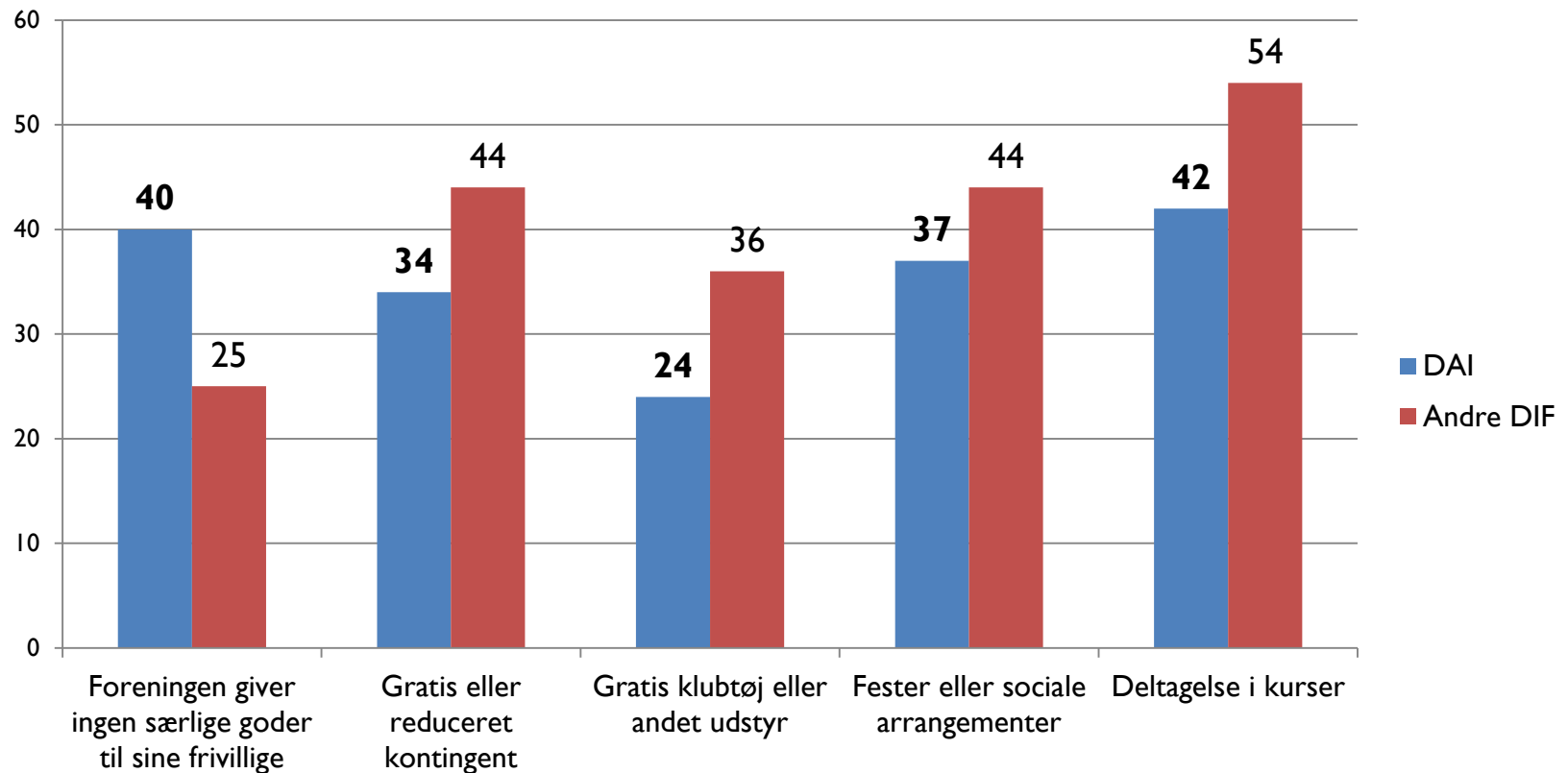
- Fire ud af ti DAI-foreninger **gør ikke noget aktivt for at rekruttere frivillige**



- Overvejende **fordi det går godt!**

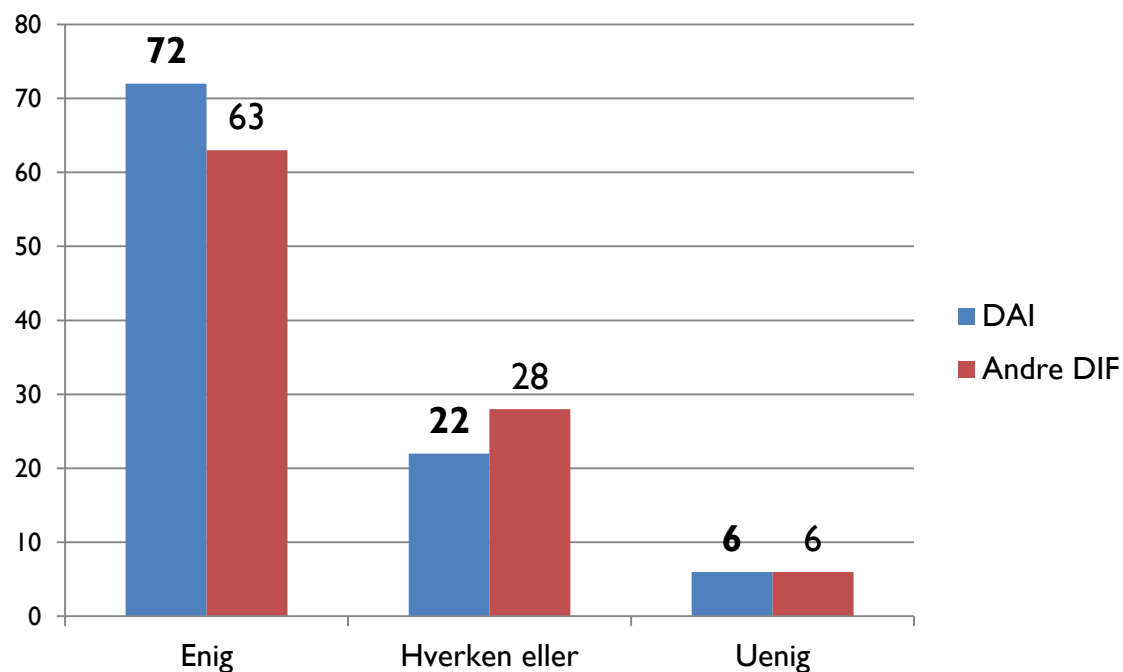
Fastholdelse

- Fire ud af ti DAI-foreninger **giver ingen særlige goder til de frivillige**



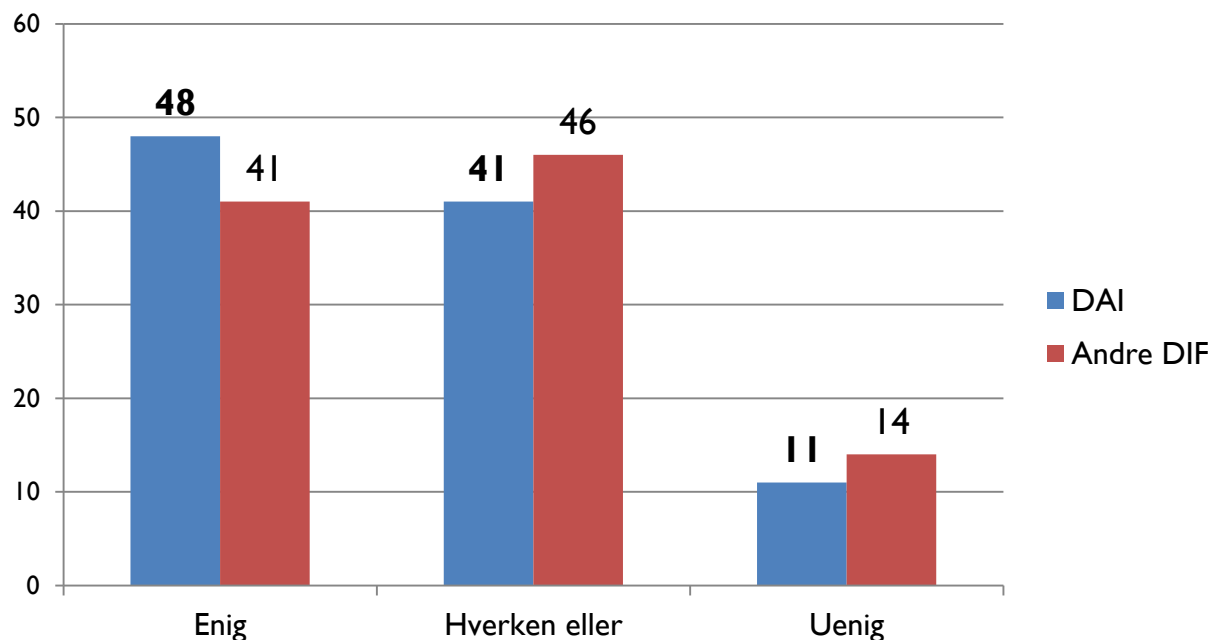
Stor optimisme

- ”Foreningen ser generelt positivt på den nærmeste fremtid (5 år)”



Stor optimisme

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



Konklusioner – frivillighed i DAI

- **Overordnet set går det rigtig godt!**
 - Generel tilfredshed med vilkårene (måske minus faciliteter)
 - Relativt engagerede medlemmer (socialt og i foreningsdemokratiet)
 - Relativt mange frivillige og en positiv udvikling i antallet
 - Stor andel ”unge voksne” frivillige – og ældre
 - Relativt let oplevet rekruttering af frivillige og få oplevede barrierer
 - Mange foreninger oplever, at de frivillige ”kommer af sig selv”
 - Det til trods for, at DAI-foreninger generelt er ”mindre gavmilde”
 - Stor optimisme mht. fremtiden generelt og rekrutteringen af frivillige

Mulige forklaringer

- **Den optimistiske:**

DAI-foreninger er overvejende ”fede foreninger”

- **De strukturelle:**

Mange DAI-foreninger er små aktivitetsforeninger

Små aktivitetsforeninger rekrutterer lettere frivillige

Fire ud af fem DAI-foreninger har ingen børn/unge u. 18

Mindre afhængighed af børneforældre

De frivillige er typisk ”frivillige for sig selv” (deres hold)

”Kan vi ikke gøre det lidt bedre?”



- Vi kan i hvert fald stræbe efter det...
- Den følgende del giver derfor gode råd til:
 1. Hvordan I kan skabe gode vilkår for frivilligheden
 2. Hvordan I kan arbejde målrettet med rekruttering, fastholdelse og belønning af frivillige

Del 3

ANBEFALINGER: REKRUTTERING, FASTHOLDELSE OG BELØNNING

Nøgleord: Gode vilkår for frivilligheden

1. Optimisme
2. Åbenhed
3. Fornyelse
4. Udadvendthed
5. Kommunikation
6. Uddelegering

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. 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

3. 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!



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.

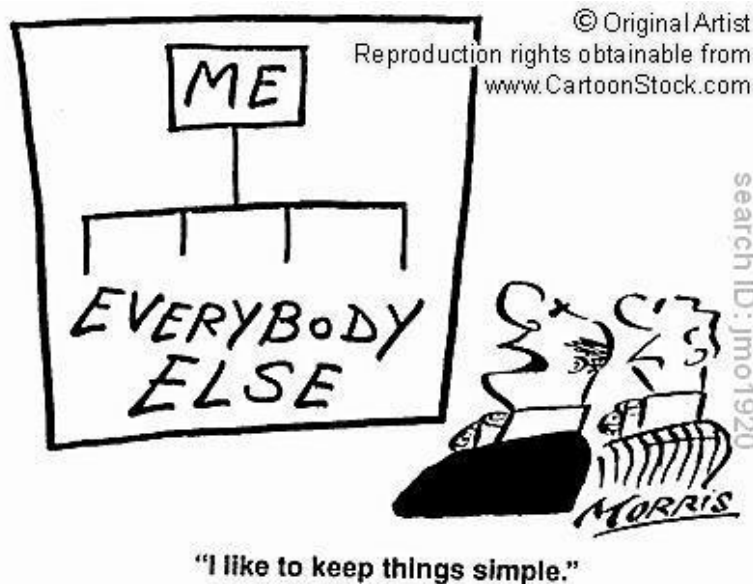
 2. Udadvendt samarbejde
 - Andre (idræts)foreninger
 - Kommuner
 - Skoler, SFO'er og lign.
 - Etc.

5. 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



6. 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"

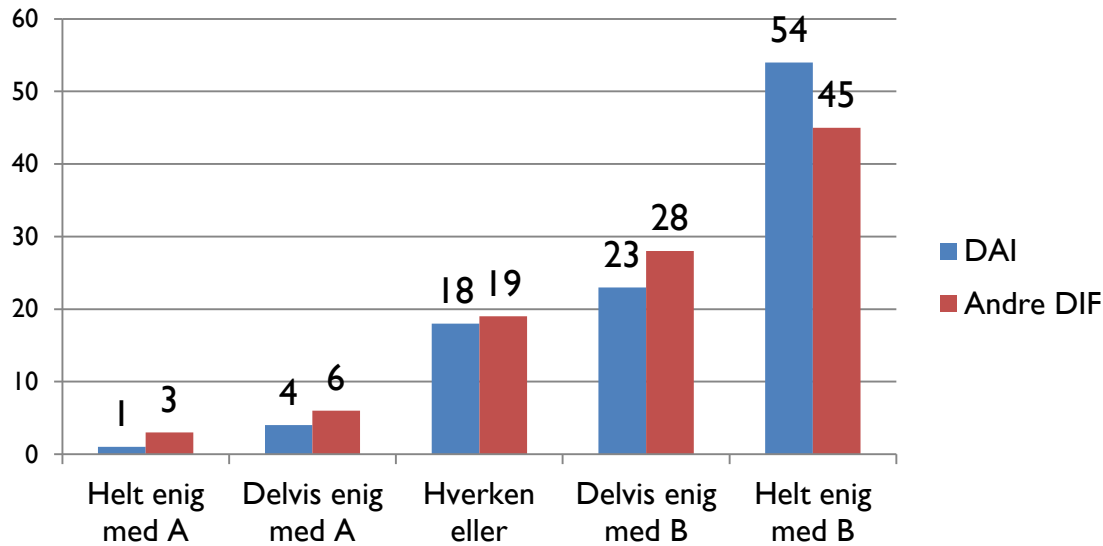
Målrettet arbejde med rekruttering, fastholdelse og belønning



Strategi for frivilligheden

- Meget lidt strategisk arbejde med rekruttering og fastholdelse!

A:
”Foreningen har en bevidst strategi for, hvordan den rekrutterer og fastholder frivillige”

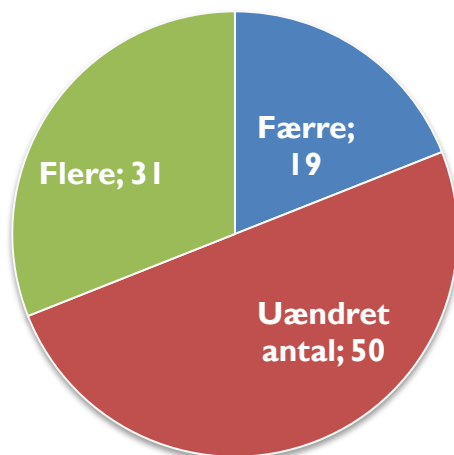


B:
”Foreningen forsøger at få nye frivillige, når der er behov for det, men har ikke en særlig strategi for det”

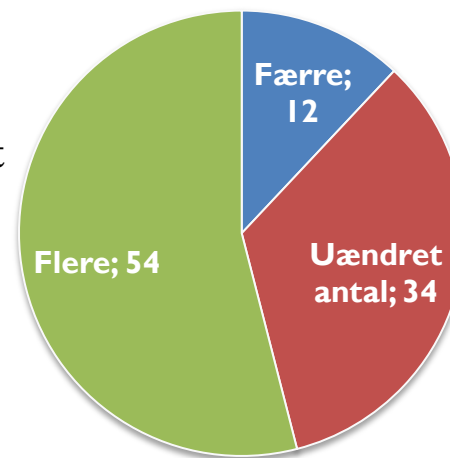
Strategi for frivilligheden

- Til trods for, at det **letter** rekrutteringen væsentligt!

”Foreningen forsøger at få nye frivillige, når der er behov for det, men **har ikke en særlig strategi** for det”



”Foreningen **har en bevidst strategi** for, hvordan den rekrutterer og fastholder frivillige”



Elementer i en strategi for frivillighed

I. Rekruttering

- **Agere, ikke reagere...** Forsøg at have potentielle afløsere parat
- Opret et **udvalg for frivilligrekruttering** (og fastholdelse)
- **Spørg!** Alle kan og mange vil gerne bidrage (i de rette rammer)
- **Udspecificer arbejdsopgaver og afstem forventninger**
- Opstil **klare krav**

Elementer i en strategi for frivillighed

2. Fastholdelse

- Giv **stor frihed** til opgaveløsning – **hav tillid og giv ansvar**
- Mulighed for **realisering af egne ideer**
- Mulighed for **læring og udvikling (eks. kurser)**
- Medvirk til at **styrke det sociale samvær** mellem frivillige
- **Anerkendelse!**

Elementer i en strategi for frivillighed

3. Belønning (et element i fastholdelsen)

- Langt de fleste frivillige tilslutter sig grundlæggende **idealet om det frivillige, ubetalte arbejde**
- Belønning er dog **blot et blandt flere elementer i fastholdelsen**
– det vigtige er:
 - Velfungerende forening
 - Spændende og meningsfulde opgaver
 - Ansvar, selvbestemmelse, udvikling, ...
 - Socialt samvær
- Men undersøgelsen viser, at foreninger der gør meget ud af at ”påskønne den frivillige indsats ved forskellige aktiviteter og medlemsfordele” har lettere ved at rekruttere og fastholde frivillige

Elementer i en strategi for frivillighed

3. Belønning (et element i fastholdelsen)

- Undersøgelsen tegner et **blandet billede** af hvilke former for belønning, der er mest optimale
- Det afspejler formentlig, at **typen af belønning bør afhænge af mange forskellige faktorer**, som fx:
 - Omfang og type af frivilligt engagement
 - Den frivilliges køn, alder og livssituation
 - Foreningens strukturelle karakteristika (størrelse, medlemssammensætning)
 - Etc.
- Tendens til at ros, anerkendelse, uddannelse, sociale arrangementer og lign. (**immaterielle belønninger**) er **vigtigst**. => Dermed oplæg til jeres case!

Spørgsmål, kommentarer el. lign.?

- Ellers TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN!

- Læs mere om undersøgelsen på <http://www.idan.dk>
 1. Hovedrapporten: "Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten"
 2. Tabelrapport 1: "Forskelle og ligheder mellem kommunerne"
 3. Tabelrapport 2: "Forskelle og ligheder mellem specialforbund"

- Kontaktoplysninger:
 - Karsten Østerlund, Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund, Syddansk Universitet
 - E-mail: kosterlund@health.sdu.dk