



Workshop om ledelse og motivation til frivillighed

Oplæg ved DM i foreningsudvikling, Vejle, 28. september 2013

v/

Karsten Østerlund, ph.d. stipendiat

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

Institut for Idræt og Biomekanik

Syddansk Universitet



20 minutter med fokus på frivillighed

- **Fire hovedoverskrifter for dagens oplæg:**
 1. Frivilligheden har det godt – også i idrætten
 2. Det er svært, men også lavt prioriteret
 3. Vend fokus indad – sæt fokus på rekruttering
 4. Gode råd – rekruttering og fastholdelse

Rekrutteringsspørgsmålet er ikke nyt

- Vi har ofte en tendens til at forherlige ”de gode gamle dage”
- Men var det nemmere at rekruttere frivillige dengang?

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!

Del I

FRIVILLIGHEDEN HAR DET GODT – OGSÅ I IDRÆTTEN

Myter som må og skal aflives

- **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**

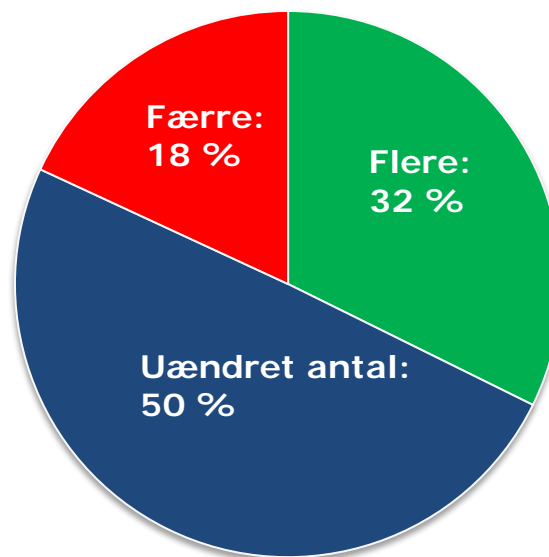
- 40-59-årige er generelt de mest aktive
- Men flere unge (under 30 år) og flere ældre (60+'ere) arbejder frivilligt

- 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)

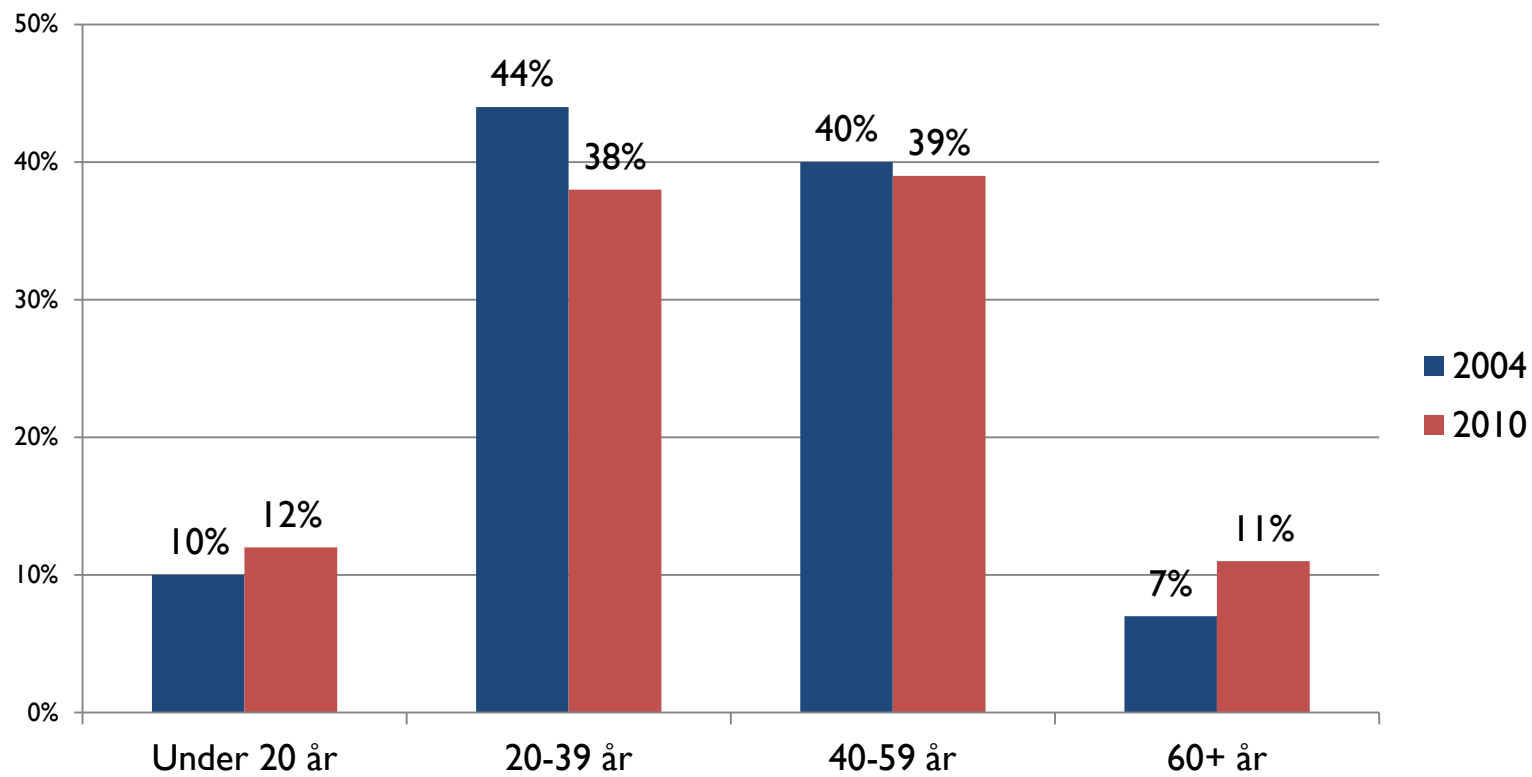
Flere frivillige i idrætten

- 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



Flere ældre, men også unge frivillige

- Det er altså ikke de unge, der svigter det frivillige arbejde

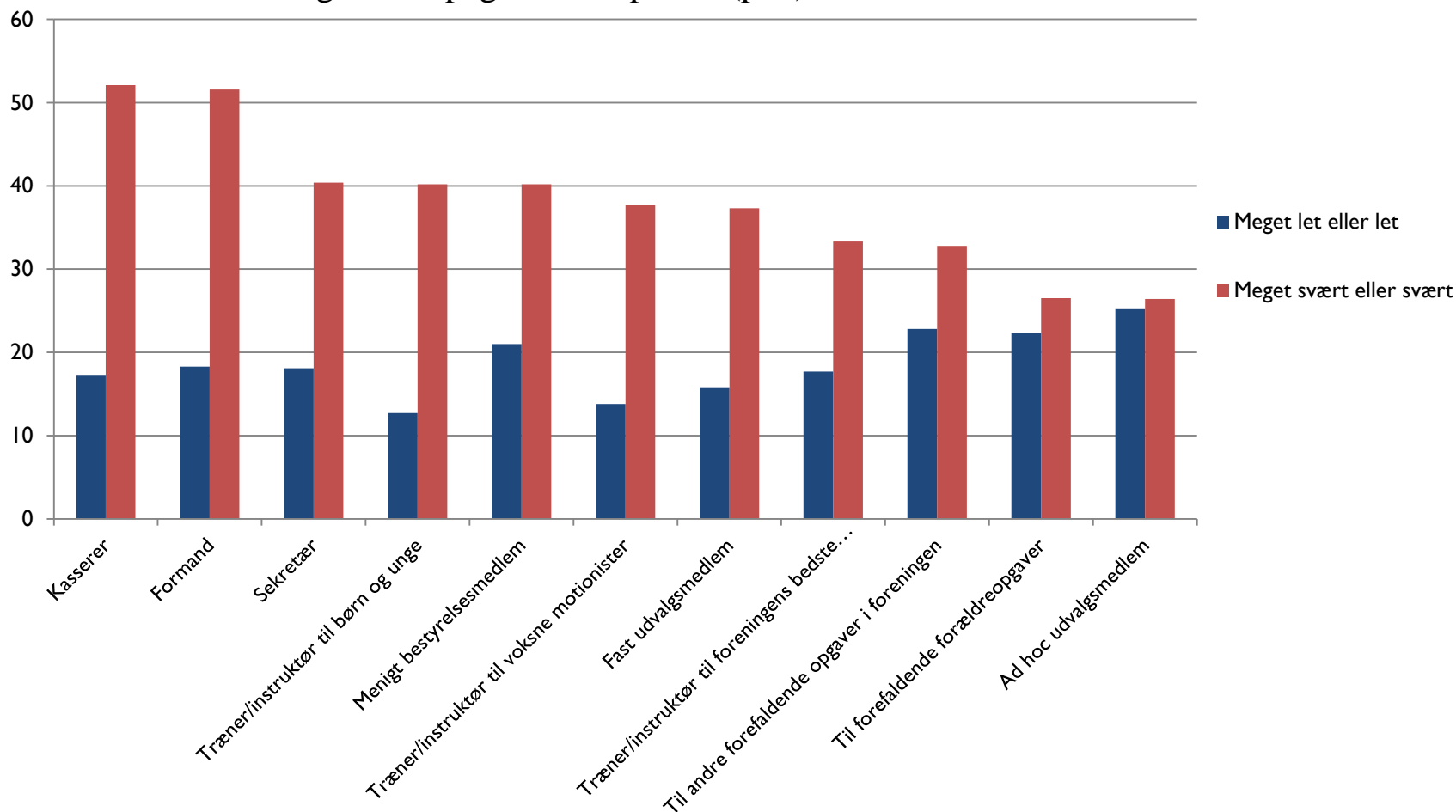


Del 2

DET ER SVÆRT, MEN OGSÅ LAVT PRIORITERET

Ingen rekrutteringsopgaver er lette

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



Forklaring: Det er samfundets skyld!

- **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

Det er ikke en højt prioriteret opgave

- **Top 3:** Den opgave bestyrelsen bruger mest tid på

	Pct.
1. Skaffe indtægter	27
2. Tilrettelægge forholdene for træning og konkurrencer	13
3. Holde en god kontakt med medlemmerne	8

- **Top 3:** Den opgave bestyrelsen helst ville bruge mere tid på

	Pct.
1. Rekruttere medlemmer	22
2. Organisere ikke-idrætslige aktiviteter (ture, fester mv.)	8
3. Rekruttere frivillige trænere og ledere	7

Del 3

VEND FOKUS INDAD – SÆT FOKUS PÅ REKRUTTERING

Syv nøgleord i rekrutteringsarbejdet

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



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

- 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.

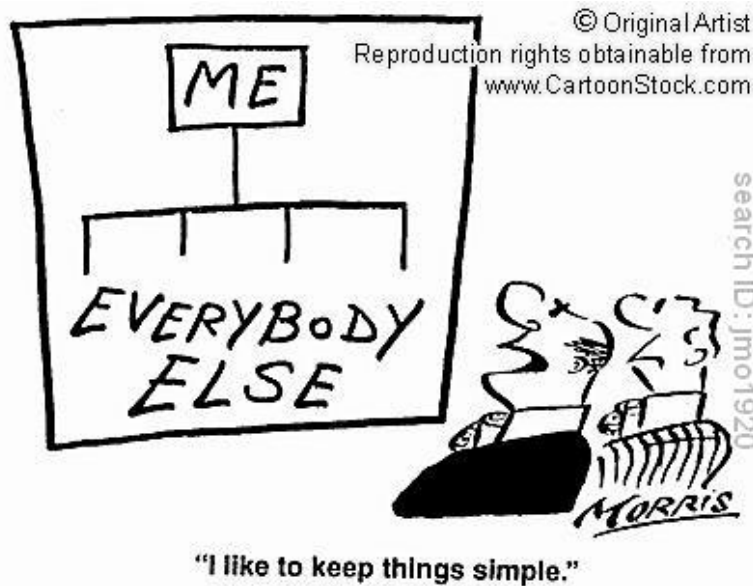
 2. **Udadvendt samarbejde**
 - Andre (idræts)foreninger
 - Kommuner
 - Skoler, SFO'er og lign.
 - Etc.

5. 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

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"

7. 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



Del 4

GODE RÅD - REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Opprioritér frivillighedsindsatsen I

- 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 II

- 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)

Tak for opmærksomheden!

- Spørgsmål?
- Kommentarer?

- Karsten Østerlund
- Tlf. 21 35 62 94
- E-mail: kosterlund@health.sdu.dk

- REKLAMESPOT
- CISCs nyhedsbrev:
<http://www.sdu.dk/cisc>

