

Ildsjæl er ikke noget man er - det er noget man bliver!

Et notat med fokus på frivillighed, rekruttering og motivation



Center for Ungdomsstudier

2024

Ildsjæl er ikke noget man er – det er noget man bliver! Et notat med fokus på frivillighed, rekruttering og motivation

© Center for Ungdomsstudier, 2024

Layout & photos C/Ø Graphics

**Sophie Amalie Juul Bilø
Lene Karsbæk
Søren Østergaard**

**Center for Ungdomsstudier (CUR)
Steenswinkelsvej 19
1966 Frederiksberg C**

Ildsjæl er ikke noget man er – det er noget man bliver... hvis man bliver spurgt! – et kort resume

Vi genkender dem, når vi møder dem. De frivillige... De frivillige, der står på halgulvet og sørger for, at idrætten for børn og unge bliver til mere end en aktivitet. De frivillige, som gennem at investere ofte meget tid, får ”foreningsmaskineriet” til at løbe rundt i små som store foreninger.

Og hvem er de så de der frivillige ildsjæle, hvad er det der driver dem, hvad er deres baggrund og hvordan blev de i praksis rekrutteret? Det har vi forsøgt at afklare og give vores bud på i et notat, som er baseret på et litteraturstudie, samt interviews med 12 ildsjæle rekrutteret bredt i idrætslivet. Ildsjælene er fundet i et tæt samarbejde med en række specialforbund, Get2sport m.fl. En del af dem har fået priser for deres engagement, deres foreninger er blevet kåret til ”årets forening” i deres specialforbund m.v. I samtalerne var der fokus på deres baggrund, den konkrete rekruttering, motiver, værdier, personligt mv.

Når man lytter til beretningerne fra de tolv ”ildsjæle” i forhold til deres rekrutteringsproces, introducerer de til forskellige veje ind i foreningslivet, men helt grundlæggende falder ”motivationen” i fem hovedspor – med indbyggede fællesmængder:

- Jeg har en interesse for at være med til at udvikle rammen omkring den idræt, som er min passion.
- Jeg blev frivillig i forbindelse med, at mit barn blev aktiv i en idrætsforening, og afsættet for mit engagement var et behov, som matchede mine kompetencer, eller fordi jeg så en mulighed for at forbedre kvaliteten af det tilbud, mit barn var en del af.
- Fordi jeg som aktiv ønsker at engagere mig i at udvikle en forening, der selv har betydet meget for mig.
- Fordi der ikke var andre, der var villige til at påtage sig opgaven.
- Fordi jeg som aktiv i foreningen oplevede en stærk kultur omkring det at bidrage som frivillig.

Særligt tankevækkende er det, at samtalerne understreger:

- At de blev frivillige, fordi de blev spurgt.
- At det ikke var noget, de havde planlagt.
- At de ønskede at ændre noget/udfordre status quo.

I notatet spørges der ind til, hvad det betyder for de lokale foreningers arbejde med rekruttering af frivillige;

- At den mest betydende faktor er, at de bliver spurgt.
- At frivillighed ikke kan sættes på formel, og det ikke er til at sige, hvem der bliver fremtidens ildsjæle
- At det sjældent er noget, de har planlagt.
- At dem der pt. udfordrer vores praksis og kultur måske er dem, der om nogle få år prioriterer at bruge tid og ressourcer på at stå i spidsen for den lokale forening

Disse overvejelser leder til en række naturlige spørgsmål, som man som forening bør forholde sig til, herunder:

- Om vi er parate til at lade os udfordre på vores nuværende tænkning, struktur og kultur.
- Hvordan vi kan etablere en kultur og struktur, hvor vi er meget mere proaktive, inviterer flere ind i fællesskabet ved at spørge dem og skaber en fast struktur omkring frivillighed fx faste procedurer omkring rekruttering af ungtrænere, ”obligatorisk forældre-engagement”, der kan give funktionelle erfaringer med frivillighed mv.

I eventyrene skal prinsessen kysse en del frøer, før hun rammer en prins. Det er lidt det samme i forhold til fremtidens ildsjæle – jo flere vi spørger og tør invitere indenfor – jo større mulighed er der for, at vi også rammer dem, der kommer til stå i spidsen for foreningen i fremtiden.

1. Intro til en undersøgelse

Vi genkender dem, når vi møder dem! De frivillige der gør, at foreningslivet og idrætten bliver til mere end bare en aktivitet. De frivillige, der er drevet af andet end bare resultatet på søndag, og for hvem frivillighed og foreningsliv er blevet en livsstil.

Men hvem er de egentlig – de der ildsjæle? Hvad er det, der driver dem? Hvad er deres baggrund? Hvordan blev de i praksis rekrutteret? Er de helt ”unikke”, eller kan vi lære noget af disse ”ildsjæles” historier, som vi kan anvende i forhold til at optimere på vores arbejde med at rekruttere frivillige?

Det er dette vi ønsker at afklare og give vores bud på i dette notat, som er baseret på et litteraturstudie, samt interviews med 12 ildsjæle rekrutteret bredt i idrætslivet. Vi har i samtalerne med de frivillige været omkring mange forskellige tematikker knyttet til det at være frivillig, herunder også tematikker omkring det, som man samlet kan betegne som ”bagsiden af medaljen”.

I dette notat har vi valgt at have fokus på de temaer, som vi vurderer, generer viden, der kan være med til at kvalificere og støtte praksis i den lokale forening. Målgruppen for notatet er således formænd, bestyrelsesmedlemmer, frivillighedskoordinatore og andre med ansvar for at rekruttere og vedligeholde de frivilliges engagement! Vi håber dog også, at notatet kan være med til at udfordre tænkning og praksis blandt alle dem, der arbejder med at støtte lokale foreninger i deres arbejde med at rekruttere nye frivillige, herunder kommunale idrætskonsulenter, konsulenter i specialforbund m.v.

Notatet er skruet således sammen, at vi introducerer til de 12 ”ildsjæles” baggrund, den proces, der medvirkede til, at de blev frivillige, den motivation, der i hverdagen fungerer som ”brændstof” for deres frivillighed, samt deres personlige ”udbytte”.

Notatet rundes af med, at vi introducerer til fem ”typer” af frivillige, som vi er stødt på i forbindelse med projektet, samt giver nogle bud på, hvordan man i foreningen kan arbejde med at skabe miljøer, der gør det attraktivt for disse ”arketyper” at blive frivillige.

Hvem er de tolv frivillige vi har snakket med?

Rekrutteringen af informanterne er sket i samarbejde med en række specialforbund, som henviste os til 30+ potentielle informanter, der ifølge dem kan karakteriseres som ”ildsjæle”. I forsøget på at få en rimelig fordeling mellem køn, alder, idrætter, geografi m.v. blev denne gruppe skåret ned til i alt 12 informanter, der indgår som datagrundlag for notatet.

Informanterne er blevet interviewet enten via teams, telefon eller analogt. Interviewene er transskriberet og kodet med afsæt i vores ønske om særligt at blive klogere på rekruttering, baggrund, motiver og værdier. Alle navne og steder er anonymiseret. Derudover har vi anonymiseret sportsgrenene, så f.eks. fodbold kan være blevet til håndbold. Meningsindholdet er det samme, men enkelte detaljer er ændret, så anonymiteten er sikret.

Med henblik på at du som læser kan forstå baggrunden for de udsagn de kommer med i notatet, har vi udarbejdet denne korte præsentation af de 12 informanter.

AMANDA

Amanda er i starten af 20'erne, færdiguddannet og bestyrelsesmedlem i en flerstrengt idrætsforening. Hun blev rekrutteret som 13-årig i den lokale idrætsforening. Hun er i dag medlem af bestyrelsen i denne idrætsforening og en anden NGO-forening og har været frivilligt engageret i yderligere en forening.

Amanda er vokset op med en far, som har været frivillig i flere foreninger og har ham som forbillede. Hun motiveres af at skabe gode relationer og trygge miljøer for børn og unge.

ANDERS

Anders er i midten af 40'erne. Han er frivillig træner i en håndboldklub, hvor han har været de sidste 6-7 år. Først som forældretræner for sin datters hold, efterfølgende for andre hold, hvor han især har trænet senstartere og arbejdet med forskellige typer af integrationsaktiviteter.

Først var han motiveret af at være sammen med sin datter, senere af at gøre en forskel og tage ansvar for nogle piger, som måske ellers ikke ville være fortsat. Han motiveres også af at være en del af et fællesskab og skabe struktur og rammer.

ASTRID

Astrid er i midten af 40'erne og formand for flerstrengt idrætsforening. Hun startede som aktiv, blev senere også instruktør, og som 24-årig rekrutteret ind i bestyrelsen. Efter et par år blev hun valgt til formand, som hun siger; ”Der skulle findes en, og der var ikke andre der bød ind på opgaven”. Hun følte sig ikke kompetent, men kastede sig alligevel ind i det, og så voksede hun hen ad vejen med opgaven. Motivationen for Astrid er især det sociale – fællesskabet og venskaberne i foreningen, samt anerkendelse - at der er nogen, der siger, at det hun gør er godt. For Astrid er uddelegering en vigtig ledelsesstil, og det gør hun sig umage med, både for at passe på sig selv og de andre i bestyrelsen.

Rekruttering foregår efter samme opskrift, som Astrid selv blev udsat for. De spørger deres 13-årige medlemmer, om de vil være hjælpeinstruktører. For som hun siger, når man er 13 år, så vil man rigtigt gerne. Og så snakker de med folk og er opsøgende. Og siger højt, hvor lidt man egentlig kan nøjes med at bidrage med. Især vigtigt overfor dem, som ikke er vokset op med frivillighed.

HASEEB

Haseeb er i slutningen af 40'erne, formand, træner og som 25-årig stifter af en kampsportsforening indenfor den kampsport, han selv har dyrket. Hans familie støttede ham i alt, dog ikke i hans deltagelse i sport.

Hans sport og de voksne omkring ham i sporten hjalp ham, hvilket blev hans motivation til at blive frivillig. Hans motivation til at være frivillig er at løfte unge mennesker og hjælpe dem til at lykkes i livet. Få dem væk fra det dårlige miljø og ind i et sundt fællesskab, som måske kan bane vejen til uddannelse, familie og børn. At gøre dem til rollemodeller for andre.

HENNING

Henning er i 60'erne og ungdomsformand i en større fodboldklub. Han begyndte sin frivillige karriere som teenager i spejderarbejdet og fortsatte i idrætsforeningslivet, hvor han blev rekrutteret som træner, som 18-årig og spottet til sit første formandshverv som 24-årig. Og har siden da været aktiv træner, forældretræner og leder. Hennings er opdraget i et foreningshjem med forældre, som selv havde været spejdere. Hans motivation for frivillighed har primært været anerkendelse at blive dygtigere som træner, gøre andre dygtige og skabe resultater, samt være en del af et fællesskab, der er sammen om en opgave.

LARS

Lars er i slutningen af 50'erne og formand for større "boldspilsforening" i København. Han har været frivillig i elevråd og som voksen også i beboerforeningen og gårdlauget. Han bliver først aktiv i en idrætsforening i forbindelse med, at hans døtre begynder til idræt. Han starter som holdleder og via denne opgave går han ind i bestyrelsen. På et tidspunkt er han både bestyrelsesmedlem, kasserer, træner og holdleder.

Lars motiveres af at tage ansvar, og han er god til det, han gør, og trives med det. Han har en stor ansvarsfølelse både overfor klubben og de andre frivillige og motiveres også af den sociale dimension i bestyrelsesarbejdet. En central erfaring han gerne vil bringe videre er: vi skal Inddrage dem som brokker sig mest, de kan være en rigtig stor ressource!

NIELS

Niels er midt i 30'erne. Han fik sine første erfaringer med frivillighed, da han blev leder som 13-14-årig i FDF. Det lå i kulturen. Han blev senere frivillig i idrætsforeningen på sin arbejdsplads, hvor han stadig er engageret i bestyrelsen. Og da hans 6-årige datter starter til håndbold, træder han til igen. Som han siger: "Det skal være dem, der ser værdien af det, der skal påtage sig ansvaret, og det gør jeg gladeligt".

Niels bliver pludselig ramt af sygdom, men i stedet for at trække sig, finder han en anden måde at bidrage på og er nu på 5. år formand for klubben.

Vigtigt for Niels er, at der er en ordentlighed i klubben, at alle betyder lige meget, og at klubben tager et socialt ansvar, som det også står i deres værdigrundlag, og giver børn og unge på kanten et alternativ til at ende i problemer. Det er vigtigt for ham, at klubben og han bidrager til at skabe og understøtte et velfungerende lokalsamfund.

I foreningen rekrutterer de systematisk i 14-15-årsalderen. De får uddannelse og ansvar. Og som Niels siger; "Måske uddanner du ti, og får én træner ud af det. Men de ni andre, de har sgu også fået noget ud af det. Det skal man gøre meget mere."

NOA

Noa er i starten af 20'erne, ungdomstræner og i gang med en videregående uddannelse. Han blev rekrutteret som træner som 14-årig i den lokale badmintonklub. Ud over at sidde i ungdomsudvalg og i bestyrelsen i klubben, sidder han også i en række andre bestyrelser, fx for en uddannelsesinstitution. Noas motivation som frivillig træner blev primært trigget af hans træner, der var hans store idol. Noa ville være sej og ses op til, ligesom den første træner han selv havde. Undervejs har anerkendelse været vigtig, og glæden ved at dele ud af sin viden, bidrage til fællesskabet og skabe trykthed for andre. Ud over engagementet i sporten er det også et stort lokalsamfunds engagement, som bidrager til Noas fortsatte frivillighed i bestyrelsesarbejde.

SARA

Sara er formand for en idrætsforening for en idræt, hun ikke selv har dyrket. Hun blev rekrutteret ind i foreningen gennem sine børn, og det er hendes første møde med det frivillige foreningsliv.

Sara motiveres af, at hun kan gøre en forskel for de unge aktive, at hun kan udvikle klubben, særligt på det organisatoriske plan, som hun også har kompetencer i forhold til qua sit arbejde.

De rekrutterer nye ved at sætte ord og system på opgaverne, og forældrene bidrager, når de bliver bedt om det. Det er en kultur, som hun har været med til at skabe - en god velkomst, introduktion og beskrivelse af opgaverne og uddelegering.

Hendes største udfordring har været, at hun har løbet med rigtig mange ting selv. Hun har flere gange haft lyst til at give op, men som hun siger: "Men så er man jo et ordentligt menneske, og det gør man ikke". Hendes mål er at få skabt en bæredygtig organisation, som står der, når hun ikke er der mere, men det er svært for hende at slippe sin "baby".

SELMIR

Selmir er 17 år, har færdiggjort HF og holder sabbatår. Formand og stifter af en volleyballklub. Derudover sidder han i en række bestyrelser. Selmir bliver rekrutteret som 11-12-årig af den lokale helhedsplan, hvor han er med i mange projekter bl.a. lektiehjælp og bankospil. I 2. g beslutter han og nogle klassekammerater at starte en forening, og 3 måneder senere står de med træningstid og 30 medlemmer. Selmir motiveres af at få unge væk fra gaden og ind i foreningslivet. At give et bedre liv til børn og unge, som har det svært. Han er også engageret i andre bestyrelser og i lokalpolitisk arbejde.

SIMONE

Simone er sidst i 30'erne og er i dag ansvarlig for frivillige i en NGO, der arbejder med at styrke trivsel i idrætslivet. Hun startede sin frivillige rejse som projektleder på en indsats overfor børn og unge ifm. sit professionelle erhverv. Efter et års pause fra det ser Simone helt tilfældigt et opslag på FB fra den NGO, som hun i dag stadig er frivillig i, og det vel at mærke indenfor en idræt, som hun aldrig selv har dyrket eller på anden måde har været engageret indenfor.

Simone motiveres af at gå forrest og sætte ting i gang, samt af fællesskabet hun har fået med de andre frivillige, som hun betegner som sin "anden" familie.

SUSANNE

Susanne er i midten af 60'erne, formand for en flerstrengt forening hun selv stiftede midt i 1990'erne, og som hun i dag er deltidsansat i. Susanne er vokset op med frivillighed i en familie, hvor alle var aktive i lokalsamfundet eller en idrætsforening. Alle skulle bidrage til opgaver i hjemmet; deltagelse i foreningsaktiviteter fik man fri til. Hun blev som 13-årig hjælpetræner og derefter instruktør, forældretræner og nu formand for en forening. Undervejs har Susanne i en periode været konsulent i et specialforbund.

Sussannes motivation var som helt ung begejstringen over at være en del af noget, blive tage alvorligt og lære fra sig. Da hun blev ældre, var det muligheden for at være med til at skabe, bestemme, forandre og lave det, som interesserede hende. Hendes passion er at udvikle rummelige fællesskaber, der også formår at inkludere dem, som kun i begrænset omfang har erfaring med foreningslivet.

Til overvejelse!

I forsøget på at operationalisere notatet vil du løbende i læsningen støde på "Til overvejelse"-bokse. Vi håber, at disse spørgsmål, udsagn m.v. kan være med til at skabe en sammenhæng mellem det du læser og så den konkrete foreningsvirkelighed, som du er en del af.

Notater skriver ikke sig selv

Tak til de 12 informanter som ind i en ofte hektisk hverdag alligevel prioriterede at dele ud af deres historier – noget der for flertallet ikke forekom specielt enkelt. I processen med at indsamle data er vi mange gange stødt på udtrykket: "Det har jeg ikke tænkt over før". Vi håber derfor også, at vi med notatet kan være med til, at du som læser bliver udfordret til at tænke over, hvad det egentlig er, der driver dig, dine motivationer, personligt udbytte m.v. Denne italesættelse af det der for mange af ildsjælene reelt viste sig at have karakter af kroppers tavse viden, er for os og se nemlig ret afgørende for, at vi også kan formidle frivilligheden videre til andre.

Frederiksberg september 2024

Sophie Amalie Juul Bilø, Lene Karsbæk og Søren Østergaard

2. Det var ikke noget der indgik i min planlægning - perspektiver på rekruttering til frivillighed

Når VIVE spørger danskerne, hvorfor de er blevet frivillige i en lokal idrætsforening, svarer 57 pct., at det "udsprang af egen interesse", mens 56 pct. svarer, at de blev opfordret eller valgt til at varetage en opgave. Og disse to tilgange til rekruttering kan sagtens supplere hinanden.

Fire ud af ti (38 pct.) angiver, at det udsprang af deres børns aktiviteter, mens 23 pct. er blevet frivillige, fordi "nogen skulle påtage sig opgaven". Gruppen, der blev frivillige som følge af annoncering på hjemmesider, opslag på sociale medier eller artikler om frivillighed, er ret lille. F.eks. er 4 pct. blevet aktive, fordi de så et opslag, hvor en forening søgte nye frivillige (VIVE 2021).

Tallene dækker således over en gruppe af mennesker, der dels involverer sig på baggrund af deres egne interesser for en given aktivitet, mens andre involverer sig for at muliggøre deres børns deltagelse i aktiviteter. I nogle tilfælde bliver frivillighed en naturlig udvidelse af deres øvrige engagement i lokalsamfundet, mens det for andre rammer ind i en situation i deres liv, hvor der skal ske noget andet. Nogle træder ind i frivillighed gennem aktiv opsøgning eller en pludseligt opstået mulighed, mens andre rekrutteres mere direkte gennem opfordringer fra foreningen, eller fordi der ikke er andre til at påtage sig opgaven.

Men hvordan sker den konkrete rekruttering, og hvad går forud for, at man som frivillig siger ja til en opgave? Det vil vi – med afsæt i de 12 medvirkende rekrutteringsberetninger – dykke ned i. De fleste af beretningerne er ret "ordinære", hvilket medvirker til at understrege en central pointe i notatet, nemlig at vi i udgangspunktet ikke kan vide, hvem der over tid udvikler sig til at blive bærende kræfter i foreningslivet.

Centralt i beretningerne er dog, at de sjældent melder sig selv. Deres rejse mod at blive en ildsjæl sker ofte "tilfældigt", fordi nogen har modet – eller tager sig tiden til at opfordre dem til at påtage sig en rolle. Kun meget få vælger at bringe sig selv i spil, og dem der gør reagerer som oftest på, at der enten ikke er andre, eller fordi de er utilfredse med eller gerne vil forbedre det tilbud, som deres børn præsenteres for.

"Den klassiske rekruttering" - når den der rekrutterer, kan se sig selv i den der rekrutteres

En helt – og måske reelt mest udbredt – tilgang til rekruttering er, når vi kan se noget af os selv i den, vi rekrutterer. Det kan være som udøver eller som træner/instruktør. Henning, som er ungdomsformand i en fodboldklub, fortæller følgende:

"(...) Som 18-årig dengang jeg spillede fodbold. Så kom der en af klubbens ledere og spurgte, jamen skal du ikke være træner? Og så syntes jeg jo, det kunne også være sjovt. Og så startede jeg på det. Og så tror jeg, det er sådan, når man føler, at der er noget, man er god til, så synes man også, det er sjovere. Jeg fik nogle drenge og fik lært dem at spille lidt bedre fodbold, og vi vandt flere kampe, end vi tabte. Så det var egentlig naturligt. Jeg blev student som 20-årig og gik så på seminariet. Og da jeg var færdig med seminariet og var fast fodboldspiller og var træner ved siden af, så kom klubbens formand på det tidspunkt og spurgte. Han ville gerne videre i systemet. Han ville gerne være formand. Så spurgte han: Jamen, er det ikke dig, der skal være formand for vores klub? (...) Og jeg tænkte, det var nok en lidt for stor mundfuld, men jeg fik en snak med nogle af dem, der sad i bestyrelsen og sagde, jamen, de ville hjælpe mig, hvad de kunne, og så tænkte jeg, jamen, det gør jeg. Og så blev jeg formand for en fodboldklub som 24-årig."

Rekrutteringen sker i dette tilfælde gennem en personlig opfordring fra en erfaren leder i klubben. Rekrutteringen bygger på relationer og tillid. Klubbens daværende formand ser den unge træners potentiale til at påtage sig større ansvar. Det er et eksempel på, hvordan rekruttering i mange frivillige miljøer kan ske gennem faser, hvor man først får succes i én rolle, og derefter opfordres til at tage en større rolle.

Henning tøver i første omgang med at påtage sig formandsrollen, da det virker som en "for stor mundfuld". Men gennem samtaler og opmuntring fra andre i bestyrelsen bliver han overtalt til at tage rollen. Dette viser, at rekruttering ikke nødvendigvis handler om, at den rekrutterede person er fuldstændig klar til at påtage sig opgaven. Nogle gange handler det om at overkomme tvivl og frygt med hjælp fra et stærkt netværk af mentorer og kolleger, som er villige til at støtte den nye leder.

At man i foreningslivet rekrutterer dem, der har vist såvel kompetencer som driftssikkerhed, er stadig en udbredt rekrutteringsstrategi. En strategi, der dog især i forhold til rekruttering af yngre frivillige, er under pres. Det skyldes, at antallet af udøvere i ungdomsidrætten er faldende, og omsætningshastigheden hos yngre trænere og instruktører er stigende. Således er den kritiske masse af yngre trænere/instruktører, der ligner dem, der har ansvaret for at rekruttere, faldende.

Det kan gøres bedre – når forældrene rykker fra sidelinjen til banen

Fire ud af ti frivillige er blevet rekrutteret igennem deres børns idrætsaktiviteter. I nogle foreninger er det en kultur, at aktiviteterne op til en vis alder varetages af såkaldte forældretrænere, der som oftest har funktionelle erfaringer med den idræt, deres børn dyrker. Disse forældres frivillige engagement begynder, fordi der er et behov. Hvis foreningen ikke kan finde forældre, der vil påtage sig rollen, er der ikke noget hold!

For andre – og en noget mindre gruppe – gør det sig gældende, at de selv melder sig som frivillige, fordi de ser et behov eller oplever, at der er dimensioner af deres børns møde med foreningslivet, som kan optimeres.

Niels, som er formand i en stor "boldspilsklub", fortæller om sin indgang til frivillighed i foreningslivet:

"Og så var det egentlig først, da min datter (...) da hun blev en 5-6 år og gerne ville starte til håndbold, så meldte vi hende til, og jeg kunne fornemme, der var run på, og der var mange børn, og så snakkede jeg med trænerne om, at jeg gerne ville hjælpe, og så blev jeg assisterende træner for et mixhold. Og så var det, at da vi fik nogle flere piger ind på holdet, at jeg snakkede med den daværende børneansvarlige i klubben om at starte et pigehold op for min egen datter og de årgange, der lå lige oppe af hendes årgang. Og kunne så gennem vi selv påvirke og starte det her pigehold op fra bunden. Og så det gjorde vi så... Det er jo selvfølgelig interessen i, at det er for ens eget barn, men det er også, fordi jeg kunne se, at der var mange piger. Hvis pigerne altid fik lov til at træne sammen med drengene, så stoppede de før eller siden. Det kunne jeg ikke acceptere, fordi så var der ikke noget hold til min datter. Så det var sådan lidt båret af, at man godt kunne se, at det her er nødvendigt, det skal gøres."



I forbindelse med datterens engagement i foreningsidrætten tager Niels selv initiativ til at træde ind i rollen som assisterende træner. Der er et tydeligt behov for hjælp – mange børn og pres på de eksisterende trænere. Så en tydelig mangel på ressourcer, og ønsket om at skabe et bedre miljø for datteren og de andre piger i klubben, får Niels til selv at træde til og tilbyde sin hjælp. En "rekruttering", der opstår ud af et ønske om at skabe positive forandringer og forbedringer for en større gruppe – et godt miljø for alle pigerne – fra en, der oplever det udefra. Det afspejler en personlig motivation, der går ud over det snævre behov for at støtte sit eget barn til at skabe noget, der gavner en bredere gruppe. Hans engagement er også drevet af en form for retfærdighedssans og ønske om at sikre ligestilling i idrætsmiljøet. Hans analyse er, at pigerne stopper, hvis de skal blive ved med at træne med drengene, og med afsæt i et ønske om at imødekomme pigernes behov vælger han at udfordre status quo.

Det interessante i Niels' historie er, at han forud for sit engagement på datterens hold har været aktiv i andre sammenhænge – fx som FDF-leder og i relation til hans arbejde. Og da han ser et behov på datterens hold, forekommer det ham helt naturligt – med hans historik og tidligere engagement som frivillig – at træde til, selvom han i udgangspunktet ikke har konkret erfaring med at træne børnebald. Han er et godt eksempel på, at "frivillighed" ikke kun er aktivitetsindlejret, men i højere grad afspejler et særligt værdisæt og en forståelse for, at fællesskaber bliver bedre, når flest mulige bidrager.

Rekruttering – forstået som at tilbyde sine kompetencer, når man ser behov eller udviklingspotentialer – er for flere af informanterne deres vej ind i foreningsidrætten. En tilgang, der betyder, at de frivillige bringer sig selv i spil, hvilket så igen kræver, at der er foreninger, der har mod på at invitere frivillige ind, som i udgangspunktet er engageret, fordi de ønsker at udfordre de tilstedeværende forhold og rammer.

Den der har modet, skal nok lære det – når frivilligt engagement tager afsæt i, at der ikke var andre som meldte sig

For 23 pct. af dem, der bliver frivillige i foreningsidrætten, gør det sig gældende, at de meldte sig, fordi der ikke var andre, der rakte hånden op. Denne tilgang ser vi også blandt informanterne, som føler sig kaldet til – men ikke altid kvalificerede - at løfte en opgave eller funktion, selvom det ikke var deres oprindelige plan. Astrid, som er formand for en større flerstrengt forening, indledte således sin karriere på den måde:

”Jeg har været selv i den gymnastikklub, og har været der i mange år. Så bliver man spurgt, om man har lyst til at være en del af bestyrelsen. Så har jeg nok bare været en, der har haft svært ved at sige nej, og tænker, det kan jeg måske godt, og kom ind i det på den måde, og så stoppede formanden, der var der efter et par år, og så blev det mig, der blev formanden, og så har det bare hængt ved lige siden. Dengang, så var det fordi, der var ikke var andre, der sagde ja til den opgave, og så tænkte jeg, nå jamen det kunne jeg da godt prøve, og se om jeg kunne klare den opgave. Jeg tror ikke, det var noget, jeg tænkte, at det skal jeg bare være. Det var nok mere, fordi der ikke lige var andre, der bød ind på opgaven. Der skulle jo findes en. Jeg ville ikke sige nej, hvis man står og ikke har en løsning på det, så tager jeg den. Jeg er ikke sikker på, at jeg har følt, at jeg var kompetent til opgaven, men at det måtte jo prøve at se, om det var noget jeg kunne lære. Og så vokser man jo med opgaven tænker jeg. Bliver klogere på nogle ting.”

Astrid påtager sig, i lighed med andre af informanterne, ansvaret uden at have søgt det aktivt og ofte som løsning på en akut situation. De repræsenterer en form for værdibaseret rekruttering, hvor individet, med afsæt i en konsekvensanalyse af, hvad der kunne ske, hvis de ikke påtager sig rollen, føler et moralsk ansvar for at tage den. Citatet er også et eksempel på, hvordan det for de fleste informanter gælder, at de gennem deres frivillige rolle udvikler sig og vokser med opgaven og udvikler færdigheder og selvtillid. Et klassisk udsagn vil ofte være, at den der har evnen, også har pligten!

At give tilbage – når aktive opsøger mulighederne for at blive frivillige

Når man oplever at deltagelse i foreningsidrætten handler om meget mere end bare selve aktiviteten, men også om at få selvtillid, møde anerkendende voksne, et frirum fra mobning, foreningen som ens anden familie osv., udvikler der sig hos en gruppe af aktive et ønske om at være med til at skabe rammer, som kan gøre det samme for andre. Den konkrete rekruttering sker dog som oftest først, når de bliver spurgt.

Noa, som igennem længere tid har været eksplicit om, at han gerne ville være træner, fortæller:

”Jeg tror, at jeg synes bare, at det var fedt at være med. Jeg ville bare gerne være træner. Og havde egentlig gået og sagt det lidt til mine venner dernede og til min daværende træner i et halvt års tid. Jeg ville gerne være træner... og så blev jeg så spurgt. Og det synes jeg bare var megafedt, fordi det ville jeg gerne være en del af.”

Det, at han bliver spurgt, bliver afsættet for, at han nu på 10. år er engageret som træner og bestyrelsesmedlem. I lighed med Noa, hvis engagement i vid udstrækning hænger sammen med, at foreningen i en vanskelig periode i hans liv, har været et vigtigt frirum, er der også andre informanter, der fortæller den samme historie. Nemlig at foreningslivet gjorde en forskel i deres liv, og at deres frivillighed i vid udstrækning handler om at ”betale tilbage”.

”Den mirakuløse hvervning” – når frivillige rekrutteres gennem sociale medier

Som skrevet i indledningen, er det få der engageres, fordi de ser et opslag på en hjemmeside eller sociale medier. Frivillighed handler om opgaven, men handler også om, at vi gerne vil engageres sammen med mennesker, som vi kender og kan identificere os med. Dette gælder reelt for de fleste mennesker, men er i særlig grad vigtigt for unge, som i stadig større omfang angiver, at de oplever, at deres sociale kompetencer – herunder evnen til at komme ind i nye fællesskaber – som vigende (Skolebørnsundersøgelsen 2022).

Når vi vælger at understrege dette, er det fordi det for de fleste foreninger ikke giver den store mening at anvende rekruttering via SOME som en central del af deres rekruttering. Den virker bedst i sammenhænge med en stor kritisk masse – læs: større byer. Og til at rekruttere til landsdækkende aktiviteter – f.eks. rådgivningstjeneste - for på landsplan udgør de 4 pct. numerisk et ret stort antal. Rekruttering gennem sociale medier m.v. bør derfor være en sekundær tilgang til rekruttering, og så kan man med mellemrum opleve, at ”miraklet sker”. Forstået som, at der sker et match mellem foreningsbehov og en person, der på det helt rigtige tidspunkt ser et opslag og tænker; ”Det kan jeg godt se mig selv som en del af”.

Et sådant match opstod mellem Simone og en organisation, som arbejder med at styrke trivsel i idrætslivet. Efter et års pause fra et andet frivilligt engagement går hun – på opfordring – i gang med at søge efter en rolle som frivillig, hvor hun kan bruge sine kompetencer. Hun fortæller følgende:

”Jeg havde ikke været frivillig i et års tid, og så siger min bedre halvdel sådan lidt, nu tror jeg, du skal ud og finde noget andet for du skal bruge dit krudt på noget... Jeg begynder at kigge og helt tilfældigt i forbindelse med, at jeg er på sociale medier, støder på ”foreningen”... Jeg læste om foreningens arbejde og tænkte, at det kunne da være veje at I bruge mig? Jeg kan lave noget. Jeg kan arrangere, jeg kan gøre alt. Jeg skal bruge mine kræfter på et eller andet. Og så blev jeg hevet ind i møllen. Og kom til at være med til at starte det lidt op.”

Simones rekruttering sker på baggrund af en oplevelse af et tomrum efter at have stoppet i et andet frivilligt job. Hun oplever et behov for at udfylde tiden med noget meningsfuldt og bruge sine kompetencer i forhold til organisering, planlægning og koordinering. Hun har ikke selv nogen funktionelle erfaringer med det idrætsmiljø, hun bliver en del af, og hendes engagement i frivilligt arbejde er drevet af et grundlæggende behov for at bruge sine ressourcer på noget meningsfyldt uagtet en konkret sag eller et projekt.

Der er mange veje ind i frivilligheden, men grundlæggende handler det om, at man enten bliver spurgt – eller at foreningen er parat til at ændre sig i mødet med især forældre, der ønsker sig at tingene bliver gjort anderledes! – en opsamling

Rekruttering til frivillighed kan ske på mange måder, men falder de i fire hovedspor – med indbyggede fællesmængder:

- Jeg har en interesse for at være med til at udvikle rammen omkring den fritidsinteresse som er min passion.
- Jeg blev frivillig i forbindelse med, at mit barn blev aktiv i en idrætsforening – og afsættet for mit engagement var enten, at der var et behov, som matchede mine kompetencer, eller fordi jeg så en mulighed for at forbedre kvaliteten af det tilbud, mit barn var en del af.
- Fordi jeg som aktiv ønsker at engagere mig i at udvikle en forening, der selv har betydet meget for mig.
- Fordi der ikke var andre, der var villige til at påtage sig opgaven.

Når man lytter til beretningerne fra dem som af specialforbund, Get2sport m.fl. omtales som ildsjæle kunne det måske mane til eftertanke:

- at de blev frivillige, fordi de blev spurgt.
- at det ikke var noget, de havde planlagt.
- at de ønskede at ændre noget/udfordre status quo.

Hvad betyder det for vores arbejde med rekruttering af frivillige:

- at frivillighed ikke kan sættes på formel, og det ikke er til at sige, hvem der bliver fremtidens ildsjæle?
- At den mest betydende faktor er, at de bliver spurgt.
- At det sjældent er noget, der er planlagt.
- At dem, der pt. udfordrer vores praksis og kultur måske er dem, der om nogle få år er dem, der prioriterer at bruge tid og ressourcer på at stå i spidsen for den lokale forening?

Måske betyder det, at vi som forening er nødt til:

- at gå nogle runder med os selv i forhold til, om vi er parat til at lade os udfordre.
- at etablere kulturer, hvor vi er meget mere proaktive – måske etablere en struktur - i forhold til at invitere flere ind i vores fællesskab ved at spørge dem...

I eventyrerne skal prinsessen kysse en del frøer, før hun rammer en prins. Det er lidt det samme i forhold til fremtidens ildsjæle – jo flere vi spørger og tør invitere indenfor – jo større mulighed er der for, at vi også rammer dem, der skal stå i spidsen for foreningen i fremtiden.

Til overvejelse:

Hvad tænker I om den tilfældighed, der trods alt viser sig i, hvem der bliver frivillige?

Hvordan prioriteres rekruttering frem for andre opgaver?

Er der noget i teksten som udfordrer dig i forhold til jeres egen praksis i forhold til prioritering af frivillighed?

Har I en realistisk model, der gør, at I får kysset flest mulige frøer?

Hvordan tackler I udfordrende forældre eller aktive, der stiller spørgsmål ved kulturen – og dermed ofte også udviser et engagement i ”sagen”?



3. Frivillighed; en integreret tilgang til livet eller et aktivt tilvalg – om betydningen af socialisering og mødet med fællesskaber der satte aftryk

I interviewene fremgår det ret klart, hvor stor betydning, det miljø man er vokset op i kan have i forhold til motivationen til at engagere sig. For nogle af de frivillige har kulturen i deres familier, eller det foreningsliv de har været en del af, skabt en naturlig ramme for overgangen til, at de også selv er blevet frivillige. For andre har ændrede livsomstændigheder som f.eks. sygdom eller flytning været en katalysator for et frivilligt engagement i idrætslivet, mens frivillighed for andre bliver en måde at give tilbage til et fællesskab, der har hjulpet dem gennem vanskelige perioder i deres liv og været et frirum. Dette afsnit undersøger, hvordan både socialisering i familier og foreninger samt personlige udfordringer kan forme vejen til frivilligt engagement. En central pointe er, at motivationen bag frivillighed ikke alene er knyttet til en social forpligtelse, men også kan udspringe af personlige erfaringer, der gør det meningsfuldt at fortsætte, skifte retning i eller genoptage sit frivillige engagement.

Det har været en selvfølge for mig - når frivillighed er en del af socialiseringen

Som overskriften understreger, har det miljø, man er opvokset i stor betydning for ens frivillige engagement. Flere af de frivillige, vi har talt med, har fået deres værdier og engagement med hjemmefra, fra familier, der har været dybt involveret i foreningslivet:

”Det har været en del af den kultur, jeg har fået med mig. At sådan lever vi i vores familie. Min far har siddet i alle mulige bestyrelser, og min mor har siddet i menighedsrådet, og gået ind og lavet noget, hvor man bidrog til samfundet uden, at man nødvendigvis skulle have noget for det. Så jeg tænker, at det er en del af det DNA, som jeg har med mig. (...) Det har været en selvfølge [for mig].”

Som citatet understreger, har det for Susanne, formand og stifter af idrætsforening, været familiens store engagement i foreningslivet, der tidligt i livet har gjort frivilligheden til en del af hendes identitet.

For en række af vores interviewede har deres familiekultur haft en afgørende indflydelse på, hvornår og hvordan de engagerer sig i frivilligt arbejde. Dette betyder, at deres engagement ofte er begyndt tidligt og har føltes naturligt, ikke som et pålagt ansvar, men som en integreret del af deres liv. For dem har frivilligheden ikke nødvendigvis krævet en bevidst beslutning, men er ofte noget, der har udviklet sig som en konsekvens af de normer og traditioner, de er vokset op med.

Samlet for de af vores interviewede, som er vokset op i hjem præget af frivilligt engagement, har frivilligheden været en naturlig forlængelse af de værdier, de er vokset op med og det bliver en selvfølge at give tilbage til fællesskabet uden nødvendigvis at forvente noget til gengæld.

”Jeg har nok altid været frivillig” – når kulturen foreningslivet er et selvfølgeligt afsæt for frivillighed

For andre af informanterne har frivilligheden været en naturlig del af det foreningsmiljø de er en del af.

”Man kan sige, at jeg nok altid har været lidt frivillig. Det startede, da jeg var helt ung, hvor jeg havde gået til spejder i nogle år. Og så som en del af den kultur, der var i FDF, det var, at når du blev ældre, så bidrog du også til de mindre holds afvikling af deres aktiviteter osv. Så det at være der og hjælpe med at lave noget, det er ligesom kommet ind allerede, da jeg har været 12, 13, 14 år. Jeg startede tidligt (...) Det lå ligesom i kulturen, at alle blev det med tiden. (...) Det var meget inkorporeret i, at nu er du blevet senior væbner, så skal du også give noget igen, ikke? (...) Og så havde jeg også nogle gode kammerater, som også gjorde det.”

Citatet fremhæver, hvordan frivillighed kan blive en naturlig del af ens liv, når det er en del af den kultur og de fællesskaber, der karakteriserer foreningen, man er aktiv i. For nogle af informanterne begynder rekrutteringen altså allerede, når de er børn, hvor foreningen, i dette tilfælde FDF, lærer deres medlemmer, at det at bidrage til fællesskabet er en selvfølge, når man bliver ældre. Hvordan det er indlejret i kulturen, at man skal hjælpe med at afvikle, hjælpe og bidrage til fællesskabet, bliver en norm, der internaliseres og gradvist bliver en naturligt for alle. For disse informanter er frivillighed ikke noget, de pludseligt vælger, men snarere noget, der udvikles trinvis som en del af deres foreningsrejse. Denne trinvished gør, at de langsomt bliver indlejret i et frivilligt miljø uden at være en bevidst beslutning hos den enkelte. Det er en socialisering, hvor det at bidrage bliver en naturlig forlængelse af deltagelse i fællesskabet. Disse ildsjæle er altså heller ikke født ildsjæle, men formes gennem de sociale strukturer, normer og kulturer, de er en del af, i foreninger, hvor frivilligt arbejde er en del af den naturlige udvikling.

En konkret måde at få flere til at blive frivillige på kan altså være at gøre frivilligheden til en del af kulturen i foreningen ved tidligt og systematisk at spørge børn og unge, om de har lyst til at være frivillige. Og potentialet er kæmpestort. Andelen, der angiver, at de gerne vil være frivillige, **hvis** de blev spurgt, er blandt de 16 til 25-årige på 58 pct (Center for Frivilligt Socialt arbejde, 2018).

Lars, som er formand for større boldspilsklub og aktiv på nationalt niveau i et specialforbund er et eksempel på, hvad vi potentielt går glip af, når vi ikke spørger ”alle”. Han kommer fra en familie, hvor frivilligt arbejde var en del af DNA’et, og var med i elevrådet og organiserede gamle elevers fester på sit tidligere gymnasium:

”Jeg er vokset op i en familie, som har købt meget ind på en dansk samfundsmodel, hvor vi alle sammen skal løfte i flok for at få det bedste ud af det. Og jeg voksede op i et børne-empowerment-år, hvor børn kunne alt muligt og skulle alt muligt, og det tror jeg, at jeg igennem skole og i familien er blevet opdraget til at bidrage. Elevrådet, det er jo bare sådan en ting, jeg har syntes var givende for mig og spændende og også en mulighed for at få indflydelse, så det ville jeg gerne. Og det har så fulgt mig op igennem årene. Jeg er meget dårlig til at sidde i sådan en sammenhæng og ikke række hånden en der bliver spurgt, om der er nogen, der vil hjælpe til med noget...”

Han fortæller følgende om hans manglende deltagelse i frivilligt arbejde i den lokale idrætsforening, han voksede op i: *”Ja, det blev jeg aldrig introduceret til faktisk. Det var først meget senere, jeg blev det. Jeg kunne godt forestille mig, at jeg ville have syntes, at det var interessant, hvis jeg var blevet spurgt”*. Lars nævner, at han aldrig er blevet spurgt om han ville deltage i frivilligt arbejde i sin idrætsforening, selvom han havde potentialet og interessen. Lars’ historie illustrerer, at socialisering i sig selv ikke altid er nok til, at man selv melder sig som frivillig. Den manglende invitation kan betyde, at selv personer med en opvækst i en frivillig familie, og som er vant til at række hånden op, ikke nødvendigvis engagerer sig, hvis de ikke bliver opfordret til det.

Når foreningslivet bliver et centralt frirum i ens ungdomsliv – og frivillighed bliver en måde at ”betale tilbage”...

For nogle af informanterne har personlige omstændigheder haft stor indvirkning på deres tilknytning til foreningslivet.

”Jeg blev mobbet meget dengang. (...) Jeg blev kaldt perker (...) Jeg blev altid ked af det, når jeg blev råbt ad. Så da jeg startede til kampsport, det gav bare en eller anden respekt og selvtillid for mig selv, og jeg turde at svare igen. Jeg fik en tro på mig selv. Da jeg startede til kampsport, så turde de ikke, at lave problemer med mig mere. Det er det, der har hjulpet mig og selvfølgelig også disciplin”.

Haseeb, formand og stifter af idrætsforening, fortæller, hvordan kampsport hjalp ham igennem en svær folkeskoletid. For Haseeb var kampsport altså en livsændrende aktivitet, der hjalp ham med at overvinde mobning og styrkede hans selvtillid. Han fortæller videre:

”Jeg havde nogle voksne i klubben, der tog sig godt ad mig, ikke? Altså, nu kommer jeg fra en baggrund, hvor mine forældre kommer fra Pakistan, og de kom jo her for at arbejde, ikke? De har aldrig været vant til foreningskultur. Hvis man ikke er vant til foreningskultur, så ved man ikke, hvad det indebærer, og hvad det gavner de unge mennesker. Det gavner unge mennesker rigtig meget. For det er bare det der at bakke sine børn op. Det har kæmpe betydning for de unge mennesker. Og sådan nogle ting manglede jeg selv som ung. Jeg var afsted til mange stævner. Mange gange, da jeg sagde til min far, at jeg skulle gå til kampsport, sagde han, ja okay. Der var ikke noget at følge med, ligesom andre forældre følger med. Jeg kan godt mærke, at jeg nogle gange er blevet ked af det. Men jeg har fået opbakning til alt andet. Sporten kom godt nok lidt senere, men jeg savnede det i starten”.

Fortællingen viser, hvordan personlige omstændigheder og svære oplevelser i ungdomsårene kan blive afgørende drivkræfter for frivilligt engagement senere i livet. Haseebs oplevelse med mobning og den manglende støtte fra sine forældre til hans sport gjorde, at han senere blev motiveret til at give sin støtte videre til andre unge, der står i lignende situationer. Hans engagement i kampsport handler derfor ikke kun om sporten, men om at give de unge mennesker den opbakning og støtte, som han selv manglede.

Noa, ungdomstræner, har på lignende måde fundet stor støtte i foreningslivet, under en udfordrende folkeskoletid. Noa finder det fællesskab i idrætsklubben, som han mangler i folkeskolen. Han fortæller at:

”Jeg følte, at jeg stod i stor gæld til klubben, fordi det havde givet mig en hel masse. Hvis jeg ikke havde haft badmintonklubben og gået til efter skole, så ved jeg ikke, hvad jeg havde lavet i de ni år. Så havde jeg gravet mig ned i et hul et eller andet sted, tror jeg. Og det er jo ikke fordi, at jeg blev mobbet eller noget sådan videre voldsomt i min folkeskoleklasse, men det var en meget dysfunktionel klasse. (...) Og jeg havde ikke nogen venner der. Der var mange, der gik til fodbold sammen i den klasse, som havde et eller andet fællesskab. (...) Og så var der mig og nogle andre, som stod lidt udenfor og fandt lidt vores egne veje. Og min vej blev så badminton, og det tror jeg, det synes jeg var, senere er rigtig fedt, og på det tidspunkt, uden at vide det, at det havde jeg rigtig meget brug for.”

Badminton bliver vejen, der hjælper Noa med at finde sin egen plads og giver ham noget meningsfuldt at engagere sig i. Ligesom kampsport blev en vej til selvværd og disciplin for Haseeb, blev badminton for Noa en livline, der hjalp ham igennem de år, hvor han følte sig udenfor i klassen.

Fælles for begge historier er, at sporten blev en central faktor i deres udvikling og senere frivillige engagement. Deres historie viser, hvordan frivillighed kan udspringe af personlige erfaringer med at have fået noget værdifuldt tilbage gennem en aktivitet eller et fællesskab. De har begge oplevet, hvordan foreningslivet kan skabe rammer, der giver unge mulighed for at finde deres egen vej og opnå støtte, uanset om det er fra trænere, kammerater eller et fællesskab uden for skolen. Begge historier understreger, hvordan foreningslivet kan fungere som en beskyttende og opbyggende faktor for unge mennesker, der står overfor udfordringer i deres liv.

Når livet slår kolbøtter – når ændrede livsomstændigheder er en katalysator for frivillighed

For en gruppe af de interviewede har ændringer i deres livsomstændigheder, flytning, skilsmisse m.v., været med til at skubbe deres engagement i en ”positiv retning” forstået som, at livsændringer har medvirket til, at de har kastet sig over nye frivillige opgaver. For Niels, der aktuelt er formand for en boldspilsforening og som er blevet introduceret til frivillighed i FDF, er situationen lidt anderledes. For ham har sygdom været årsag til, at hans frivillige arbejde har ændret karakter fra et meget ”snævert” fokus på hans egen datter til et meget bredere fokus på frivillighed og fællesskab i foreningen:

”Jeg har været formand i over 4 år nu... og at jeg fik den funktion handler om, at jeg på et tidspunkt bliver så syg, at jeg ikke længere kan varetage en funktion som træner... Og så var det, at jeg tænkte, hvis jeg skal kunne bidrage med noget andet, så skulle det være at gå ind i bestyrelsen... Når jeg kom ind i bestyrelsen, så var det jo ikke for at tilgodese min datter, eller hendes hold. Det var for at tilgodese alle børnehold, i princippet alle hold (...) Så motivationen var jo nok mere at sige, hvordan kan jeg gøre det godt for alle børn, alle forældre, alle medlemmer, alle trænere i klubben.”

Som citatet antyder spiller sygdom en central rolle i beslutningen om at træde ind i bestyrelsen. I stedet for ”blot” at trække sig tilbage, bliver sygdommen en katalysator for at revurdere, hvordan han fortsat kan bidrage til klubben på en meningsfuld måde. Da træning ikke længere er en mulighed på grund af helbredet, bliver bestyrelsesarbejdet set som en alternativ vej til at have indflydelse og bidrage. Sygdommen er et vilkår som gør at Niels ændrer kurs og finder en ny måde at engagere sig på og kan opfylde hans ønske om fortsat at være aktiv i klubbens udvikling. Han ændrer kurs og engagement fra et mere ”smalt” fokus på hans datter og hendes årgang til et noget bredere perspektiv på foreningsliv og fællesskab.

Frivillighed er IKKE en medfødt egenskab – og det er noget der skal aktiveres! – en opsamling

Vi har forskellige forudsætninger og erfaringer med i ”rygsækken” når vi møder foreningslivet, og for nogen kan det forekomme mere naturligt at engagere sig end for andre, men det rækker ikke ved det forhold, at frivillighed altid er noget, der skal aktiveres – og som oftest ved, at man bliver spurgt!

At være vokset op med frivillighed, kan både være en fordel og en ulempe. Ulempen kan være, at man er blevet afskrækket ift. omkostningerne og derfor ikke ser det som noget positivt. Fordelen er, at man ved, hvad det er, hvad det indebærer og derfor ved, hvad man skal og hvad det kræver, hvis man vælger at sige ja.

Men det ændrer ikke ved, at frivilligheden skal aktiveres også hos dem som har alle forudsætningerne, hvilket kalder på, at vi arbejder med at etablere kulturer, hvor vi er meget mere proaktive og strukturerede i forhold til at invitere flere ind i vores fællesskab ved at spørge dem. Det kan f.eks. være at:

- Vi - i lighed med en del af de uniformerede børne- og ungdomsorganisationer – spørger ALLE når de når en vis alder...
- Vi lader alle børnehold være forældredrevne eller, at der i foreningens ”årshjul” bliver indlagt ”frivillige” opgaver til alle årgange, således at vi sikrer at flest mulige får funktionelle erfaringer med frivillighed – opgaver der potentielt kan ”reaktivere” en latent frivillighed.
- At dem der rekrutterer er på ”gulvet” – vi kan ikke skrive os ud af det med opslag på hjemmesider, opslag på Holdsport eller SoMe – de skal i udgangspunkt ”faces”!

Til overvejelse:

Hvad tænker du, når undersøgelser der viser, at der er ret store grupper, der aldrig er blevet frivillige, fordi de ikke er blevet spurgt? Er det noget I kunne arbejde mere systematisk med i jeres forening?

Har I grupper af "sovende" frivillige som I kunne aktivere? Tidligere aktive eller frivillige forældre, bedsteforældre, frivilligbørn eller medlemmer, der på grund af "skift" i livsomstændigheder har fået mere tid? Og hvilke tiltag skal der til at aktivere denne gruppe?



4. Hvad driver de frivillige i hverdagen? Perspektiver på motivationer...

Livet som frivillig kræver ofte, at man kan have mange bolde i luften; hvem dømmer på søndag, ansøgningsfrister, møder med kommunen, træningsplan, forældrekontakt, sponsorer og alt muligt andet. ”Praktiske” gøremål og opgaver som giver den enkelte større eller mindre energi, og som i sig selv næppe medvirker til, at man over tid hos de mange kan bevare et frivilligt engagement, der for nogen reelt har karakter af et fuldtidsjob. Så hvad er de bagvedliggende motiver, der gør at de – ofte over mange år – bevarer deres frivillige engagement?

Når vi spørger ind til det, er der en gruppe af de interviewede, der på trods af et udefra set imponerende engagement, har svært ved at forklare deres motiver, mens andre er mere tydelige omkring, hvilke motiver og værdier, der gør, at de vedholdende investerer ressourcer i såvel at drifte som udvikle lokale foreningsfællesskaber.

Motiverne blender som oftest ind i hinanden – ønsket om at tilbyde aktiviteter af god kvalitet, udvikle klubben eller projekter, øge medlemstallet – og for nogen også om at spille med på højeste niveau. Og så ønsket om, gennem idrætten og det fællesskab der er knyttet til idrætten, at gøre en forskel i menneskers liv! Til gengæld betoner de – måske overraskende – at det at ”bestemme” og have ”magt” ikke fylder så meget, når de skal forklare, hvad der motiverer dem i forhold til deres frivillige engagement.

Muligheden for at påvirke en udvikling og/ eller skabe noget nyt!

Udvikling er et helt centralt omdrejningspunkt for de fleste af dem vi har interviewet – og det kan være udvikling af nye projekter, men også udvikling forstået som at optimere på noget bestående. Henning fortæller om, hvordan muligheden for at være med til at påvirke en udvikling motiverer ham i forhold til at gå og tage et ledelsesansvar i en klub med lang historie bag sig.

”... Det ligger helt naturligt i min opdragelse at hvis man ønsker noget ændret, må man gå ind og tage et ansvar, og det valgte jeg så at gøre ved at gå ind i bestyrelsen... Da jeg går ind i bestyrelse, handlede det i vid udstrækning om, at jeg kunne se mig selv være til at udvikle klubben i en bestemt retning sammen med en ambitiøs formand, der ville noget mere. Vi arbejder hele tiden løfte overliggeren. Vi ville gerne gøre det bedre. Vi lavede et nyt talentarbejde. Og vi redefinerede klubben. Hvordan den skulle arbejde. Og det hele endte ud af vi 2018 blev årets klub i Danmark...”

Det at blive en del af et team, hvor alle vil udvikling, og hvor man udfordrer hinanden, er for Henning en vigtig motivationsfaktor i forhold til at lægge stor energi i frivilligt arbejde, som han prioriterer højere end sit civile job – der ellers set udefra – virker ret spændende!

Hvor Henning sammen med andre brugte tid på at udvikle på noget bestående, har flere af dem vi interviewede valgt at etablere deres egne projekter, der har udviklet sig til velfungerende foreninger. For Haseeb og Selmir handlede det om, at de ønskede at møde et lokalt behov for bestemte aktiviteter, mens Susanne fortæller, at hun etablerede en forening for at møde nogle af de behov, som hun og hendes familie oplevede i forbindelse med en flytning:

”... Jeg havde jo følelsen fra da jeg var hjemme i min egen barndomsrum, hvor alle kendte Susanne, fordi hun var jo en del af den forening, og hvor det var nemt at komme ind i fællesskabet. Og da jeg så flyttede til den by, hvor jeg bor nu, så mærkede jeg den tomhed, der kom af ikke at høre til. Og derfor skabte jeg det for mig selv og for mine børn. Og kunne mærke hvordan det gav en dyb tilknytning. Altså for mig er det jo en forankring

til hele livet ved at kunne have det fællesskab og have folk omkring mig. Og derfor bliver det også vigtigt for mig, at jeg kan skabe det til andre. Fordi det er en del af det, hvor jeg tror på, hvis vi skal kigge ind i samfundsmæssigt, at vi ikke skal have unge mennesker, der går ned ved flaget, at vi ikke skal have gamle, der er ensomme, at vi ikke skal alt muligt andet. Så er vi nødt til at vide, hvordan vi skaber nogle fællesskaber, hvor vi mærker, at vi er velkomne. Det var dejligt, at du kom. Hvor er det fedt du er her.”

Hvor Haseeb og Selmir kigger ”udad” kigger Susanne ”indad” og formår ud af det, at etablere en forening som reelt formår at favne de fleste – også de ”skæve”. Afsæt er forskelligt, men de formår alle tre at udvikle fællesskaber, der sætter markante aftryk i deres lokalområder.

Den som har evnen, har også pligten

Følelsen af ansvar og pligt overfor den forening de er tilknyttet, fylder meget hos de interviewede. Der er en bevidsthed om, at hvis de ikke tager sig af opgaverne, så er det ikke sikkert, at der vil være nogen andre til at gøre det, hvilket skaber en form for abstrakt pligtfølelse. Denne pligtfølelse er ikke nødvendigvis konkret eller bundet til bestemte personer, men er snarere en følelse af ansvar over for fællesskabet som helhed. Lars, som er formand i en stor boldspilsklub med et semi-professionelt hold i den bedste nationale række, fortæller:

”Jeg følte et ansvar for at få det hold til at fungere. Jeg kunne godt mærke, at pengene ikke var der til, at der var en betalt organisation, men at vi alle skulle bidrage. Og det passede mig sådan set fint nok. Det ville jeg gerne. Det var nogle funktioner, som skulle varetages, ellers ville de ikke blive det. Hvis jeg ikke gjorde det, så var der ingen til at gøre det. Så det var sådan ret tydeligt (...) Jeg synes, det var ikke noget stort arbejde. Jeg synes, det var også for at kunne gøre det godt. Jeg oplevede også, at andre forældre, de peb, når det var, at de skulle noget. Så var det, åh det var svært, skal vi nu sidde ved dommerbordet igen? Og der synes jeg, at det er nemmere bare at gøre det. Nogle gange synes jeg, at det er nemmere at gøre ting selv, end at bede andre om det. Og jeg synes også, at den som har evnen, har pligten, jeg synes jeg evner det ret godt (...) Det er jo en eller anden form for abstrakt pligtfølelse, ikke? Og så synes jeg, at jeg ikke kan lide at springe fra midt i det hele velvidne, hvor hårdt det vil være for dem, der er tilbage.”

En abstrakt pligtfølelse er i nogen grad drivkraften for Lars’ vedholdenhed som frivillig. Det handler ikke kun om at udføre specifikke opgaver, men også om ikke at lade andre i stikken ved at trække sig midt i det hele. Lars erkender, at indsatsen er afgørende for, at tingene fungerer, og at det ville skabe problemer for holdet, hvis han trak sig.

Denne tilgang gør sig gældende for en række af de interviewede - de, der har evnen, har også pligten til at tage ansvar. Lars ser sig selv som en, der både kan organisere og udføre opgaverne, og derfor føler det som naturligt at påtage sig ledelsen og sørge for, at tingene bliver gjort.

Sara, som er formand for Buelaugget bliver spurgt om hun vil fortsætte som formand, hvis hendes datter ikke går der mere, og knytter disse ord på sin pligtfølelse:

”Jamen, nu har jeg jo været involveret i den her klub så længe, så det betyder jo noget for mig. Og det er også derfor, jeg siger, at jeg ikke vil bare sige, hvis min datter stopper, så gider jeg ikke mere. Lige fra den ene dag til den anden. Fordi jeg, som jeg sagde, føler, at jeg har en forpligtelse til det. Men så vil jeg også prøve at få skabt en eller anden organisation, som vil være sikker på, at det kan godt bære, også selvom jeg er væk. Og det er jo også det, som jeg arbejder hen mod. At få skabt den organisation, ikke fordi jeg er på vej ud, men det er simpelthen bare lige for at være sikker. Hvad nu, hvis jeg ligger syg, for eksempel, eller et eller andet? (...) Det har vel noget med personlighed at gøre, det er vel fordi, at jeg tænker, at jeg kan jo ikke bare slippe alt og bare smutte. Hvis ikke jeg føler, at der er nogen, der kan tage over, så kører jeg jo selvfølgelig videre indtil,

at der er nogen, der kan tage over. Det er jo synd for trænerne og det er synd for bueskytterne. Det kan jeg da ikke, også selvom mit barn skulle stoppe nu i dag. At jeg har været med til at bygge noget op, så det er jo en eller anden form for en baby, som jeg har lidt svært på at slippe. Og jeg skal jo være sikker på, at baby har det godt, at baby ikke bare dør.”

Sara har været involveret i organisationen i lang tid, og denne langsigtede involvering har skabt en dyb følelse af ansvar, som gør, at hun ikke kan forestille sig at trække sig fra klubben, selv hvis hendes datter ikke længere er tilknyttet. Den følelsesmæssige forbindelse til klubben ses tydeligt i hendes sammenligning af organisationen med en "baby", som de har været med til at opbygge og nu føler ansvar for at beskytte og sikre overlevelse. Sara udtrykker også bekymring om klubbens fremtid, hvis hun trækker sig som formand. Hun er også et eksempel på, hvordan motivationen for flere af de frivilliges vedkommende udvikler eller ændrer sig over tid. Den oprindelige motivation for hende var at sikre overlevelse og udvikling af datterens bueskyttelaug, og over årene ændrede det karakter til en følelsesmæssig tilknytning til en organisation, som hun har været med til at skabe. At forlade organisationen uden at sikre dens fremtid er ikke en mulighed!



Forpligtelsen gælder også dem der endnu ikke er en del af fællesskabet

Forpligtelse lyder tungt, men blandt de interviewede er der en gruppe, der betoner at forpligtelse, glæde og følelsen af at gøre en forskel ofte går hånd i hånd. Dette kommer blandt andet til udtryk i samtalen med Susanne, der er formand i en flerstrengt forening:

”Når man er så heldig, at man kan være i et fællesskab, så synes jeg, man har en forpligtelse til at kigge ud efter dem, som ikke nødvendigvis er en del i et fællesskab. Og hvordan kan de blive hjulpet ind? Så det er virkelig blevet en mission for mig. Og jeg har altid, også via mit arbejde, synes det var meget vigtigt at kunne skabe de fællesskaber, hvor der er en sjov stemning og en rar stemning og plads til alle og plads til de forskelligheder, der er. Og jeg elsker at diskutere, selvom man har forskellige holdninger, men det skal være på en måde, hvor man har respekt for hinanden. Og den værdi er for mig også meget vigtig at bringe ind i foreningen. Det giver mig for det første en dyb glæde i hjertet, at jeg kan gøre en forskel. Og jeg ved, hvordan jeg finder veje. Og den del er der en dyb tilfredsstillelse i.”

Susanne beskriver en stærk moralsk og social forpligtelse til at hjælpe dem, der ikke automatisk indgår i fællesskaber, og ser det som sin mission at inkludere dem. Dette viser en værdibaseret tilgang til frivillighed, hvor det ikke kun handler om at deltage i et fællesskab, men også aktivt at arbejde for at gøre fællesskabet inkluderende og åbent for alle uanset forskelligheder. Denne fortælling går igen for mange af informanterne. Susanne beskriver også en "dyb glæde i hjertet" og "dyb tilfredsstillelse" ved at kunne gøre en forskel. Dette indikerer, at den primære drivkraft bag engagementet er en indre belønning snarere end en ydre. Ved at hjælpe andre og

skabe noget meningsfuldt finder hun glæde og mening. Der er en stærk sammenhæng mellem at give til andre og at opleve glæde og personlig tilfredsstillelse – noget der også går igen i en række af de øvrige interviews.

Ønsket om at gøre en forskel fylder meget...

I DIF's frivillighedsundersøgelse (2023) fremgår det, at 83% af de frivillige i idrætten motiveres af muligheden for at hjælpe andre og 69% motiveres af at bidrage til lokalsamfundet. Den samme tendens gør sig gældende i mange af interviewene, hvor ønsket om at gøre en positiv forskel i deres medlemmers liv og bidrage til at skabe såvel sammenhængskraft som sociale forandringer, fylder en del. Hvilket fokus der i den enkelte forening handler meget om, hvilken kontekst foreningen er hjemmehørende – for nogen handler det om at skabe miljøer, der medvirker til f.eks. at øge børn og unges muligheder for trivsel, mens andre har et ønske om at kunne adressere ret tunge sociale problemstillinger – noget som Selmir sætter ord på:

”Jeg bor herovre (...) og der er jo sådan en del unge, der ikke har noget at tage sig til. Og det er jo også alle de projekter, jeg har været med i, der har jeg altid tænkt på, at vi skal have de unge væk fra gaden og til at være en del af foreningslivet eller et eller andet, vi kan trække dem til med, fordi de skal ikke stå og spilde deres ungdom på alt det pis derude. Så det var det der motiverede mig. At give et bedre liv til mange børn og unge, som har det svært. (...) Det der drev mig der, når jeg startede klubben op, og jeg var med i alt det her, det var jo fordi, det motiverede mig, at jeg vidste godt, at imellem det her foreningsliv og klubliv og alt det her, så kunne jeg godt trække flere unge og børn med ind, så de ikke stod og spildte deres ungdom på en masse kriminalitet eller andet.”

Selmir er drevet af et ønske om at give noget tilbage til lokalsamfundets børn og unge, og er drevet af en overbevisning om, at klubben i sig selv kan være med til at styrke dette samfund og den indsats. Ved at tilbyde en struktureret aktivitet og et trygt miljø er klubben med til at skabe en ny dynamik i området, hvor de unge bliver rollemodeller og deltager aktivt i lokalsamfundet. Kærligheden til kampsporten driver de daglige aktiviteter og giver de unge en konkret interesse, mens bidraget til lokalsamfundet viser et dybere engagement i at skabe en bedre fremtid for området.

Også for Niels skinner motivation om at bidrage positivt til lokalmiljøet også tydeligt igennem. Han beretter om at tage socialt ansvar i nærmiljøet.

”Jeg er formand i en fodboldklub i et område med socialt belastede familier, og det ansvar vil vi gerne tage alvorligt. Vi vil gerne stå for fodboldaktiviteter kendetegnet ved en god kvalitet, men vi skal også have fokus på, at det skal være noget, der gavner det sted, jeg bor. I dag er vi f.eks. ude og lave satellittræning i udsatte boligområder... Det giver mig utroligt meget, at jeg også fanger nogle af dem, som ikke selv vil finde ned til os.”

Niels lægger stor vægt på et ansvar for at arbejde i det område, hvor han selv bor. Det er tydeligt, at det ikke blot handler om at hjælpe hvor som helst, men derimod at gøre en forskel i eget nærområde, som han føler sig forbundet med. Han understreger, at han arbejder forebyggende gennem sin rolle i fodboldklubben. Niels er også drevet af ønsket om at give børn og unge et sundt og meningsfuldt alternativ til kriminalitet eller anden uhensigtsmæssig adfærd. Det viser en bevidsthed om, at fodboldklubben kan fungere som et trygt og konstruktivt miljø for unge fra socialt belastede familier. Niels taler om sociale rettigheder i forbindelse med sit frivillige virke. Dette antyder, at han ser det som en ret for børn og unge fra udsatte områder at have adgang til de samme muligheder for udvikling og fritidsaktiviteter som andre børn. Dette afspejler en stærk værdi omkring socialt engagement og en tro på, at alle bør have lige muligheder for at trives og udvikle sig uanset deres baggrund. Et andet vigtigt aspekt er betydningen af at være fysisk til stede i de socialt udsatte boligområder.

Niels nævner specifikt satellittræning som en metode til at nå ud til de unge, som ikke er fortrolige med foreningslivet. Her kommer foreningstilbuddet til dem – ikke omvendt. Det vidner om en pragmatisk og opsøgende tilgang til socialt arbejde, hvor klubben møder de unge, hvor de er, og skaber bro mellem dem og de muligheder, klubben tilbyder.

Det er ikke ønsket om ”magt”, men udvikling og ønsket om at gøre en forskel der driver frivillige! – en opsamling

De frivillige vi har haft med i projektet, er motiverede af værdier der i vid udstrækning rækker ud over dem selv – ønsket om at udvikle eksisterende foreninger, udvikle nye fællesskaber samt ønsket om at skabe og styrke fællesskaber, hvor inklusion og at gøre en forskel for alle, også dem uden et fællesskab, er vigtige mål. Bemærkelsesværdigt er det i hvilket omfang ”pligtfølelse” over for foreningen/projektet også er en motiverende faktor for mange af de frivillige, der har været med i undersøgelsen. Måske særligt interessant er det, at denne pligtfølelse for en gruppe af de medvirkende udvikler sig fra at være et engagement i den aktivitet deres barn er tilknyttet til en oplevelse af ansvar overfor hele foreningen – og ofte er processen gået forholdsvis hurtigt!

Til overvejelse

Pligtfølelse fylder en del hos ildsjælene! Hvilke associationer giver dette begreb fro dig? Engagementet er for en gruppe af informanter gået fra ”delheden” – deres barns hold – til helheden – forstået som hele foreningen. Genkender du denne proces? Og hvordan giver vi flere muligheden for at blive introduceret til ”helheden”?

Hvordan kan denne pligtfølelse overføres til de nye generationer, som måske har andre forventninger til frivilligt arbejde? Hvordan sikrer man kontinuiteten i det frivillige engagement, samtidig med at man appellerer til yngre generationer, der måske ønsker mere fleksible og kortvarige forpligtelser – det vi i notatet kalder ”seriel frivillighed”?

Hvordan kan jeres forening understøtte og facilitere den ”*udviklingsstlyst*” der er hos nogle frivillige? Kan man arbejde med at etablere rammer, der tillader frivillige at have mere frihed til at eksperimentere og drive fornyelse? Og hvordan balancerer man dette med de nødvendige faste opgaver i hverdagen?

5. ”Det giver mig også en masse” – nogle få perspektiver på det personlige udbytte...

Udover glæden ved at se projekter gå fra en tanke til at blive til virkelighed, glade udøvere, forældre der siger tak, og den glæde der er ved at være en del af et fællesskab, der gør en forskel i menneskers liv – hvad oplever de frivillige ellers som udbytte ved at være involveret i at bruge så meget tid på frivilligt arbejde?

I samtalerne omkring personligt udbytte ved frivillighed har overvejelserne bevæget sig i mange retninger, men to forhold er i særlig grad blevet betonet, nemlig den personlige anerkendelse, samt netværk – forstået som venner/bekendte/kolleger, og så et bredere lokalt netværk, hvilket for nogen har ført til, at de også er blevet inviteret til at påtage sig andre opgaver!

Anerkendelse skaber tilhørsforhold og engagement

Anerkendelse fungerer som en stærk drivkraft for engagement og vedholdenhed for en stor del af dem vi har interviewet. Da Henning bliver spurgt ind til motivationen for hans frivillige engagement, nævner han med det samme anerkendelse:

”Jeg tror motivationen er som i en hvilken som helst anden jobsituation eller fællesskab. Altså det er anerkendelsen. Det har man jo lavet masser af undersøgelser på. At det er sgu ikke lønsedlen, der gør folk glade. Det er det, at ens kollegaer, dem man omgås, anerkender en for at lave et godt stykke arbejde. Og så er det ligegyldigt om man er frivillig i en fodboldklub eller om man skal interviewe mig eller om man sidder et andet sted. Hvis man får anerkendelse for det job man laver. Så har man jobglæde. Eller glæde i det fællesskab man nu er i. Så tror jeg ikke den er længere.”

Anerkendelsens betydning bliver bekræftet af Susanne, der peger på, at personlig kontakt og synlighed er nøgleelementer i at opretholde motivationen blandt frivillige. Susanne fortæller, hvordan det er vigtigt at besøge alle hold og instruktører for at vise, at man værdsætter deres indsats:

”Og jeg bruger tid på at gå ud og besøge alle hold og alle instruktører, så de kan føle, at du var sgu også lige ude og hilse på mig. Fordi den del med at blive set, er helt afgørende for at blive ved med at være frivillig.”

Susanne pointerer vigtigheden i at blive set i sit frivillige arbejde, hvilket flere af de interviewede understrejer som værende helt essentielt for følelsen af værdsættelse af ens frivillige arbejde.

Anders, der er håndboldtræner, er en af dem, der understreger betydningen af anerkendelse igennem små, daglige interaktioner - anerkendelse fra forældre, spillere, og selv en enkel high five fra formanden, kan have stor betydning:

”... Al anerkendelse tæller. Fra forældrene, fra spillerne, fra... Modstanderholdets trænere, når man efter en kamp siger. Det var sgu sjovt. Ja, det kan være for klubben. Jeg synes, det er fedt, at... At bestyrelsesformanden kender mit navn. Altså, det er også anerkendelse. Ikke? Ja. En high five fra ham. Det tæller også. Altså, nogle af de der små ting.... Jeg behøver ikke det store. Men den der følelse af, at man er set. At man er anerkendt. Det er faktisk det vigtigste for...”

Anders understreger betydningen af, at være en del af et fællesskab, hvor man bliver set og værdsat, har stor betydning for hans motivation. For ham handler anerkendelse ikke kun om præstationer, men også om at blive bekræftet i sin eksistens og indsats i fællesskabet.

Hermed er han med til at understrege en hel central pointe, nemlig at anerkendelse ikke blot er en ekstra bonus, men en fundamental komponent i at sikre, at frivillige føler sig motiverede og engagerede. Udfordringen består derfor i at skabe en foreningskultur, hvor frivillige bliver set, værdsat og anerkendt for deres indsats på både det personlige og det organisatoriske niveau.

Nye netværk i og udenfor foreningslivet...

For en stor del af informanterne er foreningslivet blevet en del af deres sociale netværk – dog med store variationer i forhold til antal og tyngden i relationen. Astrid, som er formand i en større flerstrengt forening og er en af dem, der oplever at have fået et større netværk, fortæller: "... Det er blevet en stor del af mit sociale netværk... *Altså når jeg kigger på det, så kommer tæt på halvdelen af mine venner fra sportsverdenen.*" Astrid fortæller om, hvordan de sociale relationer i foreningen over tid er blevet den vigtigste motivationsfaktor for hendes engagement som formand. I begyndelsen påtog hun sig rollen som formand på grund af mangel på andre frivillige, men over tid er det sociale aspekt blevet drivkraften for fortsat engagement. For Simone har foreningslivet udviklet sig til det, som hun betegner som sin "anden familie":

"Det har jo givet os den her ekstra familie... Vi er med til hinandens fødselsdage, tager på weekendovernatning, og spørger til hvad der rører sig i hinandens liv. Det er venner, jeg har fået i mit voksne liv. Og det er fandme hyggeligt. Det er hyggeligt, at have fået relationer på den måde. For jeg er ikke sikker på, at vi ellers havde fundet sammen..."

Simone sætter ord på, hvordan frivillighed kan udvikle sig til mere end blot samværet omkring de konkrete aktiviteter, der er knyttet til det frivillige arbejde, og hvordan frivillighed i foreningslivet kan føre til uventede venskaber. Det er dog også vigtigt at tilføje, at ikke alle de medvirkende har det på samme måde – for nogen af dem man sidder i bestyrelsen med er det "blot" et arbejdsfællesskab, som man løser en opgave sammen med. Lars, der er formand for en større boldspilklub, fortæller:

"... Der er jo også en social dimension i det her bestyrelsesarbejde. At der er på en måde et kollegialt tilhørsforhold til de andre. Vi gør noget sammen. Vi gør noget, som vi synes er vigtigt sammen... men jeg er ikke venner med nogen af dem. Jeg synes, at de er gode kollegaer. Eller lidelsesfæller... Men jeg tror faktisk ikke, at jeg ville komme til at ses med de her mennesker privat..."

Uanset om man oplever at engagementet i frivilligt arbejde udmønter sig i tætte venskaber, familielignede relationer eller "lidelsesfæller", er der blandt de interviewede et stort fokus på netop den sociale del af frivilligheden, således at denne dimension også "dyrkes" i hverdagen, og ikke blot bliver noget der omtales i "skåltaler". For en række af de medvirkende har deres frivillige arbejde ført til, at de er blevet valgt ind i Folkeoplysningsudvalget, er med i udvalgsarbejde i deres specialforbund m.v., og har på den måde medvirket til, at de også har fået udvidet deres netværk til også at omfatte arenaer udenfor foreningen. En af de medvirkende fortæller, hvordan han i forlængelse af at etablere en velfungerende og voksende forening som ret ung har fået jobtilbud og muligheder for yderligere ansvar og udvikling, både inden for idræt og i andre organisatoriske sammenhænge.

"... Men det med at starte foreningen op har også givet mig nogle andre muligheder for mig personligt, kan man sige. Jeg har fået tilbud, jobtilbud fra andre, fra folkeskoler, fra privatskoler. Jeg er blevet tilbudt en stilling i idrætscenteret. Og så er jeg også blevet tilbudt at være eventkoordinator for Ungerådet i min kommune... og så må man lige vurdere, hvad vil man, hvad vil man ikke."

Udsagnet illustrerer, hvordan frivilligt arbejde kan fungere som et springbræt til andre muligheder – i dette tilfælde i lokalområdet og for andre på nationalt niveau. Ved at påtage sig en ledende rolle i en forening har

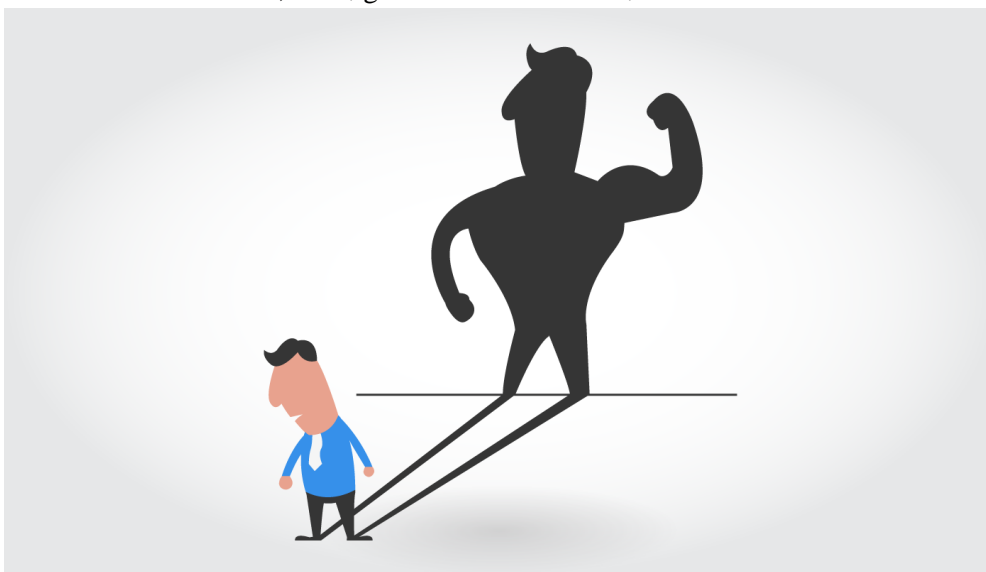
han fået mulighed for at opbygge erfaringer og færdigheder, der er attraktive for andre institutioner såsom skoler og kommunen. Det viser, hvordan et frivilligt initiativ og engagement kan blive bemærket, giver større netværk og i nogle tilfælde belønnet med konkrete nye muligheder.

Anerkendelse er en afgørende vigtig drivkraft - Opsamling

Personlig anerkendelse og påskyndelsen af den frivilliges indsats i foreningerne er helt essentielt for at fastholde frivillige i deres arbejde! Frivillige, der føler sig set og anerkendt, er mere tilbøjelige til at blive i deres rolle over tid. Anerkendelse fungerer som en stærk drivkraft for engagement og motivation, uanset om det er i form af en verbal tak, en high-five fra formanden eller andre små gestusser. Dette giver en følelse af værdsættelse af den frivilliges indsats. Det er vigtigt, at ledelsen i foreningen gør en bevidst indsats for at synliggøre og fejre de frivilliges arbejde!

Frivilligt arbejde kan skabe stærke sociale bånd. For nogle bliver foreningen en del af deres sociale netværk eller en "anden familie". Dette netværk kan udmønte sig i både personlige relationer og professionelle muligheder, såsom jobtilbud eller udvidet ansvar i andre organisationer. Hvis foreningen skaber muligheder for, at frivillige kan mødes uden for deres formelle opgaver (f.eks. sociale arrangementer, fester eller fælles aktiviteter), styrkes tilhørsforholdet og samhørigheden blandt frivillige – og til foreningen!

Nye frivillige kan blive tiltrukket af muligheden for at opbygge et netværk, både socialt og professionelt. Hvis foreningen formidler historier om, hvordan frivilligt arbejde fører til nye venskaber eller sociale bånd, kan det være en motiverende faktor for folk, der søger et fællesskab eller ønsker at udvide deres netværk.



Til overvejelse...

Hvor gode er I til at anerkende de frivillige i jeres forening? Hvad gør I helt konkret – og hvor tit?
Hvordan man kan indbygge anerkendelse i foreningens daglige drift? Kan man etablere faste procedurer, der sikrer, at frivillige regelmæssigt får feedback og bliver synlige i foreningen?
Hvilke initiativer tager I til at skabe stærke fællesskaber og tilhørsforhold til jeres forening blandt frivillige?
Hvordan kan I i jeres forening tydeliggøre de personlige og professionelle fordele ved frivilligt arbejde?

6. Hvilke ”typer” af frivillige er der – og hvordan rekrutterer vi dem?

I dette afsnit vil vi gerne introducere til fem ”typer” af frivillige, vi er stødt på i forbindelse med undersøgelsen og give nogle bud på, hvordan man i hverdagen kan arbejde med at skabe miljøer, der gør det attraktivt for disse ”arketyper” at blive frivillige.

Der er naturligvis et vist overlap mellem de fem ”typer”, men deres vej ind i frivilligheden er ofte meget forskellig, hvilket understreger behovet for en mere multifacetteret tilgang til frivillighed.

De ”typer”, som vi har valgt at have fokus på, er følgende:

Når engagement går på to ben – de unge aktive udøvere

De unge i foreningen, som er aktive udøvere og som også har en interesse i at være frivillige. Fordelen ved at de har begge roller i foreningen er 1) at der er større mulighed for, at de forbliver i foreningen, også selvom deres egne sportslige ambitioner ikke bliver opfyldt, og 2) at de allerede er aktive, kender kulturen i foreningen og har en idrætsfaglighed, som kan gives videre til de yngre.

Det man skal holde sig for øje, er at unge i dag:

- Er vokset op i skærm-baseret virkelighed og horisontale vennegrupper – forstået som at deres venner ofte er på samme alder som dem selv. De har derfor ofte begrænsede erfaringer med at facilitere aktiviteter for nogen, der er yngre end dem selv, så de skal introduceres til at være ”den voksne og rollemodel”. En væsentlig del af ”onboarding” af denne gruppe består derfor i at gøre dem trygge i at stå overfor andre uden, at det bliver akavet og pinligt.
- De rækker ikke selv hånden op og spørger om hjælp – de vant til at google – så husk aktivt at spørge ind til, hvordan det går!
- Husk at de er vokset op i familier med en udpræget grad af familiedemokrati – forstået som at de har været med til at bestemme feriedestination og farven på den nye bil. Så husk at skabe mulighed for, at de kan være med til at påvirke beslutninger. Spørg om deres feedback og involver dem i beslutninger.
- De er meningssøgende og vil vide, hvorfor vi gør som vi gør – ikke fordi de er kritiske, men fordi de gerne vil forstå, hvilke overvejelser der ligger til grund for en bestemt aktivitet.
- Centrale værdier er inklusion og diversitet.
- For dem handler ledelse om relationer, anerkendelse og muligheder for at finde løsninger sammen, og de respekterer i udpræget grad funktionel autoritet – folk der i praksis viser de kan noget!
- De efterspørger balance – en work-life-balance, hvor der er plads til både idræt, studie, familie og fritid.
- De er ofte ikke afklaret med, hvad de skal om et år – så rekrutter dem til kortere tidsrum, hvilket i praksis betyder, at de ofte forbliver aktive i længere tid!

Input til i praksis at gøre sig attraktiv overfor de unge:

- Spørg dem! – Og rekrutter gerne i grupper!
- Struktureret introduktion til frivillighed – tilbud om træneruddannelse, hvor de unge inddrages i tilrettelæggelsen af deres egen uddannelse
- Supervision og feedback på deres træning m.v. – måske af en ungeansvarlig, der kombinerer idrætsfaglighed med evnen til at kunne supervisere, undervise, inddrage og anerkende.
- Fleksible rammer der giver mulighed for at prioritere ”vigtige” events i forbindelse med uddannelse, arbejde, samt at det er OK at skippe en træning for at være på træneruddannelse eller socialt arrangement med andre unge trænere.

- Tænk i overskuelige forpligtigelser udformet som en form for serielt projektengagement – fx 3 eller 6 måneders aftaler.

Nogen skal jo gøre det – eller ”det der kan der vist optimeres på” – forældre

Forældre bliver primært frivillige, fordi de gerne vil støtte op omkring deres børns idræts- og foreningsdeltagelse enten fordi, der mangler frivillige omkring aktiviteten eller de vurderer, at de kan være med til at løfte kvaliteten.

De fleste forældre:

- Har et meget realistisk forhold til deres egne børns kompetencer på idrætsarenaen...
- Kommer med høje forventninger i forhold til, hvad foreningslivet kan i forhold til deres og andres børn i forhold til at håndtere modstand, opleve forskellighed, træne de relationelle færdigheder....
- Har ikke lyst til at være til besvær.
- De motiveres af at være en del af et fællesskab og vil gerne som alle andre ses og anerkendes for deres bidrag.
- De vil gerne inddrages og være med til at tage beslutninger og vil måske udfordre foreningen på kulturen.

Hvorfor vi gør, som vi gør? Og hvad gør vi så, når de stiller spørgsmålstejn og udfordrer rammerne og kulturen? Anbefalingen er klart at tage imod og være nysgerrige på deres spørgsmål og baggrunden for, hvorfor de stiller dem. Og helt generelt åbne op for demokratisk deltagelse i foreningerne, hvis vi vil have forældrene med, både dem der spiller med og ”imod”.

De er nødvendigvis ikke fortrolige med foreningskulturen og/eller aktiviteten, så en god onboarding, uddannelse, støtte og supervision vil bidrage til, at de bliver mere trygge i rollen.

Vores historier viser også, at forældrenes engagement kan ændre sig over tid fra kun at være rettet mod eget barns deltagelse, fx som træner eller holdleder, til at bidrage til et engagement for hele foreningen fx bestyrelsesposter eller udvalg. Og så skal vi huske, at idræt er en arena blandt mange arenaer i forældrenes liv, så glæd jer over dem som prioriterer, at idræt skal fylde meget i deres liv, og have mindre fokus på dem som ikke vil/kan bidrage!

Input til at gøre sig attraktiv overfor forældrene:

- Spørg dem – og spørg til deres kompetencer, således at deres introduktion til frivillighed tager afsæt i opgaver de føler sig fortrolige med!
- Struktureret introduktion til frivillighed – god onboarding, både til aktiviteten, kultur og praksis i foreningen.
- Åbenhed fra foreningen ift. spørgsmål og feedback – husk at de ofte spørger med afsæt i uvidenhed og reelt har et ønske om at forstå ”meningen” med det vi gør!
- Uddannelse, supervision og feedback som kan skabe tryghed og udvikling i deres rolle som frivillig.
- Hjælpeværktøjer stilles til rådighed fx aldersrelaterede træningsplaner, ugentlige træningsprogrammer m.v.
- Inddragelse i tilrettelæggelse af on-boardingforløb og træneruddannelse, som gerne skal være så fleksibel, at frivilligt engagement kan hænge sammen med deres familieliv.
- Anerkendelse fx afholdelse af sociale events i foreningen for trænere, ledere og frivillige og/eller bestyrelsesmedlem/træneransvarlig som (struktureret) ser og anerkender deres indsats.

- Invitation til feedback på foreningens struktur, kultur og praksis enten løbende eller struktureret.
- Giv flest mulige erfaring med frivillighed gennem ”tvunget” forældre-engagement – f.eks. opgaver som udføres af årgange!
- Åbne op for øget demokratisk deltagelse i foreningen for forældre – f.eks. at de har stemmeret til generalforsamlingen.

En fascination for selve idrætten eller det som idrætten kan! – De nørdede og passionerede

De passionerede findes i mange udgaver, men her fokuserer vi på to overordnede kategorier:

Den aktivitetsindlejrede passion

Den passionerede er vild med sin idræt, og gennem sit engagement i foreningen udlever den passionerede sin begejstring og fascination for sporten og ønsker at videregive den til andre. Det kunne være fodboldtræneren, som drives af en kærlighed for spillet og for at gøre andre så gode og passionerede til og omkring fodboldspillet som muligt. Idrætten er målet, fællesskabet er et af midlerne.

Den fællesskabsbaserede passion

Fokus er på fællesskabets muligheder for at løfte såvel individer og grupper, og idrætten udgør et såkaldt ”fælles tredje”, der fungerer som en struktur for arbejdet med at skabe fællesskaber, der er med til f.eks. at optimere på børn og unges trivselschancer. Idrætten er midlet, fællesskabet målet. De passionerede er ofte selv opsøgende på foreninger og miljøer, hvor de kan sætte deres kompetencer og passion i spil, og det er ikke afgørende, at fællesskaberne afspejler den idrætsfaglighed, som den frivillige selv har erfaring med!

De passionerede har ofte oplevet at idrætten og/eller foreningsmiljøet og fællesskabet har haft en særlig betydning i deres liv, som de ønsker at give videre, hvilket for nogen betyder, at de ligger rigtig mange timer i arbejdet. De passionerede bliver ligesom alle andre motiverede af at være i et fællesskab, have indflydelse, udvikle sig, blive anerkendt og få mulighed for medbestemmelse og indflydelse.

Fra passion til aktion!

Input til at gøre sig attraktiv overfor de passionerede:

- Spørg dem – spørg til deres passion, kompetencer og erfaring, og hvordan de ser, at de kan bidrage.
- Tilbud om uddannelse/videreuddannelse, supervision og feedback – gerne af andre passionerede specialister, der kan motivere til udvikling i rollen.
- Struktureret anerkendelse og synlighed fx fra uddannelsesansvarlig, bestyrelsesmedlem og/eller formand.

De ”indfødte” – når man er vokset op med frivillighed

Måske er de vokset op med forældre, som både sad i bestyrelsen i det lokale menighedsråd, var trænere i badmintonklubben og arrangerede fællesspisninger for naboerne på vejen. I familier hvor spørgsmålet ikke var om de skulle være frivillige, men hvor og hvor meget?

De har frivilligkulturen som en indlejret erfaring i kroppen og ikke mindst i hukommelsen - oftest som noget positivt. Men de skal aktiveres gennem at blive spurgt og med fordel nok af andre end familien.

Input til at gøre sig attraktiv overfor ”de indfødte”:

- Spørg dem – spørg til deres ”historie”, kompetencer og erfaring, og hvordan de ønsker at bidrage på en måde, der ”flugter” med deres historie.
- Tilbud om uddannelse/videreuddannelse, supervision og feedback som kan skabe udvikling i rollen.
- Struktureret anerkendelse og synlighed fx fra uddannelsesansvarlig, bestyrelsesmedlem og/eller formand.

Iværksætteren – projektmakeren

Iværksætteren ser et behov og møder det. Iværksætteren har et særligt drive for at sætte noget i gang, løbe med en indsats, et projekt eller specifikke opgaver, der skal eller kan udføres for at møde et behov hos medlemmer, foreningen eller lokalområdet. Der er ikke langt fra ord til handling, og iværksætteren trives bedst med hurtig sagsbehandling i bestyrelsen, frie tøjler, opbakning og tillid. Og at blive anerkendt for deres drive til at yde en indsats og mod til (ofte) at gøre noget anderledes.

Hvordan aktiverer vi ”iværksætteren”

- Arbejd med at udvikle en kultur, hvor der er højt til loftet, og hvor der er åbenhed i forhold til at gøre ting på andre måder.
- Være klar til at lade enkeltpersoner løbe med projekter/opgaver/indsatser på deres præmisser – evt. have skitseret en ramme, budget og tidsplan forinden.

De SKAL spørges! – en afsluttende note....

En central pointe fra projektet er, at frivillige SKAL spørges! Det er et meget lille mindretal, der melder sig selv – og dem der gør, er ofte kendetegnet ved, at de i nogen grad er fortrolige med opgaven.

For en stor gruppe af dem, der er med i undersøgelsen, var frivillighed ikke en del af planen – det var ikke noget de aktivt opsøgte, men de blev aktive, fordi de blev spurgt eller så, at der var et behov for hænder!

Det store potentiale ligger i at udvikle realistiske og funktionelle strukturer, der gør at ”alle” får mulighed for at få erfaringer med frivillighed, og at ”alle” spørges. Det kunne i praksis betyde

- At vi tilbyder ALLE 13-årige et trænerkursus eller, at de får tilbuddet om at blive ”ungtrænere”.
- At vi giver ALLE forældre praktiske erfaringer med frivillighed – årgangsforankrede opgaver, hvor man er frivillig med nogen man kender – og at ALLE efterfølgende udfordres til at påtage sig en rolle som frivillig i den ”tak for hjælpen”- mail som foreningen udsender efterfølgende.

Det vigtige er, at vi får ritualiseret nogle funktionelle praksisser, der sikrer, at flest muligt – uden at vi gør os særlige anstrengelser – jævnlige bliver spurgt, om de har lyst til at blive frivillige, og at vi, i stedet for at lade os frustrere af dem, der siger nej, prioriterer at have fokus på dem, der gerne vil, eller ikke afviser at blive frivillige. Og dem er der heldigvis langt flere af, end vi tror...

God arbejdslyst med at finde fremtidens ildsjæle – og husk, at du næsten aldrig på forhånd kan vide hvem de er!

Referencer

Mette Hjære og Helene Elisabeth Dam Jørgensen: *Tal om unge og frivillighed. Tendensrapport om 16-29 åriges frivillige*, Center for frivilligt socialt arbejde 2018

Madsen, K m.fl. (2023): *Skoldebørnsundersøgelsen - Helbred, trivsel og sundhedsadfærd*

blandt skoleelever i 5., 7., og 9. klasse i Danmark, SDU 2023.

Epinion, *Frivillighedsundersøgelse, DGI & DIF 2023*, <https://www.dif.dk/media/wpflbseh/befolkningsundersogelse-frivillighed-2023.pdf>

VIVE Frivillighedsundersøgelse 2021, *VIVE – repræsentativ befolkningsundersøgelse af danskernes frivillige arbejde i 2020*. <https://www.vive.dk/media/pure/16186/5662919>

