Artikler om frivillige ledere og trænere i Idrætsliv, DIF.

Idrætsliv 11/2007:

Frivillighed øger jobchancer

Idræt på CV'et: En ny lov om anerkendelse af de såkaldte realkompetencer betyder, at det er blevet lettere at bruge sit frivillige engagement ved jobsøgning. DIF er klar med ny hjælp til jobansøgere.

Af Morten Mølbæk Lyebalk

Hvad enten du er fører af spejdertroppen i Bindslevs KFUM&K afdeling, korleder af gospelkoret i Smørum Nedre eller ungdomsleder i den lokale idrætsforening, så kan du nu få anerkendt og vurderet dine kvalifikationer som leder i foreningslivet. At frivilligt arbejde er noget, som kan give pote, vidner 19 årige Daniel Abildtrup Madsen og 24 årige Kristina Breyens beretninger om. Begge har de været frivillige idrætsledere, og begge lykkedes det at få job ved at skrive og snakke om det mangeårige engagement i deres respektive foreninger i forbindelse med jobansættelsen. For Daniel Abildtrup Madsen, som i dag er formand i flagfootball klubben OTG Goats i Odense, førte det til, at han fik job som skolelærervikar på Vissenbjerg Skole. Stor betydning i jobsituation »Jeg tror, det betød meget til jobsamtalen, at jeg kunne henvise til mine trænergerninger både i badminton og i flagfootball, samt det, at jeg går på ungdommens lederakademi i Brøndby,« siger Daniel Abildtrup Madsen og henviser til de positive bemærkninger, der faldt fra arbejdsgivernes side omkring det frivillige engagement.
For Kristina Breyen, der nu er næstformand i Brøndby Bordtennis Club, førte det frivillige arbejde til fuldtidsjob som fuldmægtig i Fødevarestyrelsen. »Jeg gjorde det, at jeg undersøgte kerneværdierne på arbejdspladsen. En af kerneværdierne er engagement. Og det nævnte jeg under samtalen. Vi kom ind på det, fordi jeg i min ansøgning skrev om mit lange engagement i bordtennisklubben, dels som spiller, dels som træner og bestyrelsesmedlem, « siger Kristina Breyen og tilføjer:
»Det var helt bestemt medvirkende til, at jeg fik jobbet. Det, at have flere bolde i luften på en gang, og at man har overskuddet til at yde en ekstra indsats, betyder meget. « De to unge frivillige havde selv skrevet deres ansøgning og CV. Med den nye lov, som trådte i kraft 1. august, er der ekstra hjælp at hente for den frivillige leder. For helt konkret betyder det, at den frivillige leders realkompetencer, som er summen af ens formelle kvalifikationer og uformelle, sociale og organisatoriske kompetencer, nu nemmere kan vurderes og beskrives. Dette gøres ved at følge anvisningerne på den nye hjemmeside www.realkompetence-forening.dk. Dermed kan de frivillige ledere vedlægge de færdigarbejdede papirer, som på en nem, overskuelig og struktureret måde beskriver kompetencerne fra foreningslivet, når han eller hun søger job. DIF opretter sparringskursus I forbindelse med den nye realkompetencelov er DIF klar med et nyt tiltag målrettet den frivillige idrætsleder, som ønsker sparring for at få den bedst mulige vurdering af de evner, som er erhvervet gennem det frivillige arbejde i foreningen.
I november udbyder DIF gratis sparringskurser. Her er det hensigten, at den erfarne leder i idrætsforeningen erhverver værktøjer til spørgeteknik samt får autorisation til at vejlede den unge idrætsleder i forbindelse med udfyldelsen af realkompetencevurderingen. DIF håber, at tilbuddet om vejledningshjælp kan føre til flere unge frivillige i foreningslivet. »Vi ser gerne, at lederne ude i klubberne bruger det som lederrekruttering. Når man i klubben skal hverve nye trænere, så kan man sige: Se, vi kan tilbyde denne realkompetencevurdering. Den betaler vi. På den måde er det jo et middel til at rekruttere flere unge mennesker til leder- og trænergerninger i idrætsforeningen,« siger DIFkonsulent Kim Bjelstrand. <

Koncernchef: Frivillige er guld værd

Et plus: Det er ikke kun en fortærsket og slidt frase, at frivilligt arbejde betaler sig. For de frivillige i foreningerne er eftertragtet i erhvervslivet, fortæller koncernchefen i Falck.

»Det ser jeg absolut positivt på. Så absolut. « Så klar i mælet er Allan Søgaard Larsen, koncernchef i Falck A/S, da samtalen drejer ind på, hvad det betyder i en jobsituation, at man er eller har været engageret som frivillig i foreningslivet. »Generelt ser vi meget positivt på folk, som er samfundsmæssigt engageret,« siger Allan Søgaard Larsen, som 1990-97 var personalechef i Falck A/S Region Nord afdeling,

og som også selv har haft det frivillige arbejde som leder i en håndboldklub inde på livet. Allan Søgaard Larsen understreger dog, at det ikke er så vigtigt, om man er træner i en idrætsforening eller er leder af spejderbevægelsen. Allan Søgaard Larsen fastslår samtidig, at det frivillige arbejde primært spiller en afgørende rolle i ansættelsessituationen, hvor to jobansøgere i øvrigt har de samme kvalifikationer. Han er dog ikke i tvivl om, at det frivillige arbejde i foreningslivet i det hele taget er ét stort plus.
Kontakt giver tolerance
»Man får et bredt netværk. Man er typisk i kontakt med mange mennesker i mange forskellige sociale grupper og aldersgrupper. Det betyder jo, at man måske generelt har en mere tolerant og forstående tilgang til, hvordan mennesker kan være. Og i dag, hvor du er på en arbejdsplads, så er det jo afgørende, at man er i stand til at samarbejde med kolleger og kunder samt arbejde i forskellige projektforløb,« siger Allan Søgaard
Larsen og slår fast: »Det at kunne acceptere, at de, som er omkring en, er anderledes end en selv, er altså et meget væsentligt træk, og det er efter min opfattelse noget af det, som et frivilligt arbejde i en forening fører med sig.«

Tag de frivillige seriøst

Professionelle frivillige: Gymnastikklubben VGF 89 har med metoder, der ofte ses i erhvervslivet, opnået stor succes med rekruttering og fastholdes af frivillige.

Af Jacob Andersen

22. februar 2007

Medarbejdersamtaler, krav om kvalitet og julegaver fra ledelsen som tak for året, der gik. Nej, vi befinder os ikke på en almindelig dansk arbejdsplads, men derimod i Vestjysk Gymnastikforening. Med et værdisæt i baghånden, der på mange måder minder om noget, man ser i erhvervslivet, har gymnastikforeningen i de seneste år præsteret at rekruttere og ikke mindst fastholde et stort antal frivillige ledere og instruktører i foreningen.

En metode, som blandt andet har mødt stor ros i Danmarks Gymnastik Forbund. Det handler om at tage sine frivillige – eller medarbejdere, som formanden for foreningen, Egon Bech-Pedersen, udtrykker det – seriøst.

»Vi vil gerne have, at man står ved det at være leder, som man eksempelvis gør det i en helt normal organisation. Mennesker vil gerne tages alvorligt, og sådan forholder det sig naturligvis også inden for idrættens verden. Det er vores filosofi,« siger Egon Bech-Pedersen. Han mener ikke, at klubbens relativt seriøse tone skræmmer potentielle frivillige væk – snarere tværtimod.

»Nogle har måske tænkt i begyndelsen, at det da er lidt underligt, at vi blandt andet holder årlige medarbejdersamtaler med vores ledere, men det er bare, indtil de har prøvet det. Folk virker til at være glade for at møde mig og teamchefen en gang om året. Det er en god måde at høre både ris og ros på. I virkeligheden gør vi det jo, fordi vi interesserer os for den enkelte leder,« siger Egon Bech-Pedersen.

<>
Rekrutteringen, fastholdelsen og anerkendelsen af de frivillige i VGF 89 cirkulerer omkring følgende nøglepunkter:
> Høje krav til den enkelte træner. Eksempelvis får ledere direkte besked, hvis der er utilfredshed med træningen
> Årlige medarbejdersamtaler
> Årlig teambuildingtur for alle frivillige i VGF 89
> Julegaver til klubbens frivillige
>Fast uddannelsesprogram for de unge ledere

>Anerkendelse af den frivilliges ideer og initiativer

Egon Bech-Pedersen mener, at det på papiret næsten professionelle forhold, man har til sine trænere og ledere, er af vigtig karakter, men måske vigtigst af alt, så skal der være plads til de gode idéer.

»Vi har ry for, at kun fantasien sætter grænser i VGF. Kommer du til os med en god idé, så er vi ikke sene til at gribe den, og vi bruger også gerne nogle penge på at føre den ud i livet. Det er en af vores måder at tage folk seriøst på.«

Mangel på ledere tvinger klubber i knæ

Klubkrise: Mange foreninger kæmper for livet på grund af desperat mangel på formænd og kasserer. Aflønning kan være løsningen, mener ekspert.

Af Jacob Andersen

22. februar 2007

Om godt et halvt år skal der dækkes op til fest i Stenlille Idrætsforening. Her fylder den sjællandske forening nemlig 100 år. Men invitationerne til den store fødselsdagsfest var ualmindelig tæt på hverken at blive trykt eller delt ud, da klubben gennem længere tid har ledt efter en ny hovedbestyrelse.

Stenlilles formand gennem mange år, Per Knudsen, har længe overvejet at gå af, men manglende tilslutning til klubbens bestyrelse har fået ham til at blive – og sådan går det sikkert også næste gang, når der er generelforsamling i marts.

»Jeg er 70 år, og jeg synes altså snart, det er på tide, at der er nogle unge, som tager over. Men folk har åbenbart meget travlt i disse tider, så det ender sikkert med, at jeg tager en tørn mere. Jeg vil trods alt ikke være med til at begrave klubben det år, hvor vi fylder 100 år,« lyder det fra Per Knudsen, som er kontant i sin holdning til DIF's store takkekampagne, der snart løber af stablen.

Fralægger sig ansvar
»Tak skader aldrig, men jeg har på fornemmelsen, at det, der også er brug for mange steder i Danmark, er en god opsang til dem, der fralægger sig alt ansvar og forventer en masse ting fra sin lokale idrætsforening for 500 kroner om året,« lyder det fra formanden.

Problemet i Stenlille er langt fra enestående. Over hele landet findes der eksempler på ældre som nyere foreninger, der lige nu kæmper for livet på grund af mangel på frivillige til især bestyrelsesposterne.

Sportsøkonom Troels Troelsen fra Copenhagen Business School mener, at manglen på frivillige bliver dansk idræts største udfordring i de kommende år.

»Det ser sort ud især i forhold til at få udfyldt posterne omkring bestyrelsesarbejdet,« siger Troels Troelsen. Han mener, at aflønning på visse poster – blandt andet inden for administrativt arbejde i foreningerne – kan være vejen frem.

»Alternativet kan i værste tilfælde være, at den enkelte forening lukker, fordi det er umuligt at

skaffe den rette frivillige arbejdskraft. Aflønnede medarbejdere kan løse dette problem specielt i de større klubber, og så må medlemmerne i stedet acceptere en mindre kontingentstigning,« siger Troels Troelsen. Breddechefen i DIF, Jan Darfelt, ser også muligheder i aflønning på visse poster i foreningslivet.

»Det kan blive en løsning, hvis klubbens bestyrelsesmedlemmer er ved at drukne i det, man egentlig kalder sekretariatsarbejde. En deltidsmedarbejder eller lignende kan være med til at frigive en række kræfter hos klubbens frivillige bestyrelsesmedlemmer, så de i stedet kan koncentrere sig om de sjovere ting i klubben, eksempelvis udvikling af ideer.«

Svømmer i frivillige

Opbakning: Aalborg Svømmeklub er god til at skaffe mange frivillige. Hemmeligheden ligger blandt andet i et systematisk forhold til klubbens mange ildsjæle.

Af Jacob Andersen

22. februar 2007

Det må være en enhver klubformands drøm at kunne trække på en stor og erfaren database af frivillige, når der er brug for det.

Sådan har det i lang årrække forholdt sig i Aalborg Svømmeklub, som for over 30 år siden tog en smart beslutning, da man etablerede Aalborg Svømmeklubs Venner. Klubbens på det tidspunkt nyvalgte formand, Gunnar Sørensen, så i øjnene, at svømmeklubben var afhængig af frivillig arbejdskraft, og at det kunne være gavnligt med en vis systematik omkring de frivillige.

I dag har Aalborg Svømmeklubs Venner omkring 200 frivillige, som blandt andet hjælper til ved store stævner. Fx skal mange af 'vennerne' snart i arbejde, når klubben afholder DM i april. Koordineringen af de mange frivillige er organiseret, hvor en ansvarlig tovholder sørger for at holde snor i de mange frivillige og få vagtplanskabalen til at gå op ved diverse stævner.

»Da vi stiftede Aalborgs Svømmeklubs Venner i 1974, var ideen, at vi skulle have flere forskellige kræfter ind og trække læsset i klubben. Vi gik efter, at de, der blev valgt ind i Aalborg Svømmeklubs Venner, ikke samtidig måtte sidde i bestyrelsen. Vi ville helst undgå gengangere,« siger Gunnar Sørensen fra Aalborg Svømmeklub. I midten af februar i år fratrådte han formandsposten for at give plads til yngre kræfter – efter 33 år på posten. Et godt bevis på, at det ikke er det værste i verden at være frivillig i Aalborg Svømmeklub. Spørgsmålet er så, om svømmeklubben gør noget ekstraordinært for at holde på de frivillige.

Brug hjælp
»Min opfattelse har altid været, at hvis der nogen, som tilbyder deres hjælp, så er det vigtigt, at vi gør brug af den. Hvis vi ikke gør brug af den tilbudte hjælp første gang, så står man jo ikke i kø for at tilbyde sin hjælp næste gang,« siger Gunnar Sørensen, som helst ser, at klubben formår at holde på de frivillige over en så lang årrække som muligt.

»Ja, de frivillige skulle gerne blive her mindst en 14-15 år, når de først har meldt sig på banen.«

Skal man holde på de frivillige i så lang tid som muligt, kræver det ifølge den afgående formand, at rammerne er optimale hele vejen rundt i klubben.

»Først og fremmest skal man sætte pris på sine frivillige. Det gør man blandt andet ved at holde hyggearrangementer for dem hvert år. Derudover sørger vi altid for at have nogle gode trænere og medarbejdere til at passe bassinkanten og sørge for, at de har nogle gode forhold. Det smitter automatisk af på medlemmerne, og så begynder resultaterne i alle henseender at komme.«

Thomas Helveg

Hvad har frivillig arbejdskraft betydet for din fodboldkarriere?
»Jeg skal blankt erkende, at jeg som ung i de små klubber ikke var så bevidst om det frivillige arbejde omkring mig. Men nu kan jeg godt se, hvor meget det egentligt har betydet.
Det, at idrætsudøvere har fået gode forhold som for eksempel kridtede baner, rene omklædningsrum osv., har været et privilegium, som mange glemmer at værdsætte.«
»Der er også mange frivillige på topniveau, fx kontrollører og de, der gør klar til store kampe. De gør det af lyst og vilje, og det skal også værdsættes.«
»Jeg synes, at det er absolut i orden at lave en kampagne, der husker os på at takke de frivillige. Det er ofte dem, vi ikke ser og hører noget til, men det er dem, der fortjener anerkendelse.«

Et tak motiverer

Blæksprutte: Det er godt at få et tak eller en blomst engang imellem, mener 'årets leder' fra Svenstrup Gymnastikforening, Jane Kolding.

Af Sarah Bech Lundegaard, erhvervspraktikant i DIF

22. februar 2007

Jane Kolding er 40 år, og til daglig bruger hun lang tid på sit arbejde i hæren som overkonstabel. Når hun får fri fra arbejde, knokler hun ofte videre i den lokale idrætsforening. Hun bruger det meste af sin fritid som frivillig træner, cafeteriamedarbejder og meget andet i Svenstrup Gymnastikforening. Der er knap nok tid til privatliv. Hendes store indsats i foreningen blev belønnet i 2006, da hun blev udnævnt som 'årets leder'.

Men selv mener Jane Kolding ikke, at hun har gjort sig særlig fortjent til denne titel.

»Det er en meget stor ære, men jeg synes ikke selv, at jeg er nogen leder, så derfor mener jeg ikke, at jeg har den store ret til titlen som årets leder,« siger Jane Kolding. Hun vil hellere betegnes som en blæksprutte, fordi hun laver så mange forskellige ting i klubben.

Når blæksprutten Jane Kolding har sin daglige gang i Svenstrup Gymnastikforening, laver hun mange forskellige ting. Hun serverer røde pølser over disken i cafeteriaet, hun står vagt ved diverse arrangementer, og hun træner de unge piger på ynglingeholdet.

Fester igennem
Jane Kolding nyder det frivillige arbejde med de mange børn og unge. Men somme tider kan motivationen godt dale lidt.

»Jeg kan godt blive lidt træt af det, når de unge ikke gider møde op til træning. Det er en ringe tak.«

Og netop tak er det, der skal til engang imellem, især når man bruger så meget tid på det

frivillige arbejde, som Jane Kolding gør.

»Jeg syntes, at det er en god idé med en kampagne, der gør folk opmærksomme på, hvor meget frivilligt arbejde der egentlig bliver gjort rundt omkring. Selv bliver jeg mere motiveret til at arbejde frivilligt, når folk minder mig om, at det, jeg laver, er godt.«

Som regel bliver Jane og de andre frivillige i Svenstrup Gymnastikforening takket med en fin tale og store buketter til større arrangementer i gymnastikforeningen.

»Det er dejligt at få en blomst engang imellem, og jeg bliver motiveret til at fortsætte mit frivillige arbejde.«

Til marts, når Svenstrup Gymnastikforening fejrer 100-års jubilæum, skal Jane Kolding dog hverken lave mad eller servere vin.

»Jeg skal feste igennem med de andre frivillige i Svenstrup Gymnastikforening. Det skal der jo også være tid til.«

Juliane Elander Rasmussen

Hvad har frivillig arbejdskraft betydet for din karriere som roer?
»Det har betydet utrolig meget for mig. Især min tidligere træner Per Amby, som er rochef i Odder Roklup, har hjulpet mig meget. Han har været med til at motivere mange børn og unge til at komme i gang med rosporten. Jeg fik en utrolig stor opbakning af ham. Jeg tager stadig nogle gange selv til Odder for at deltage i arrangementer og stævner. Nogle gange tager jeg landsholdskammerater med. Det er min måde at sige tak til min gamle klub på.«
»Det lyder som en rigtig god idé med at takke de frivillige, fordi det før har været et stort problem inden for blandt andet rosporten, at der ikke har været nok frivillige, så jeg synes, det er godt, at nogen gør opmærksom på, at det er vigtigt at værdsætte frivilligt arbejde.«

Frivillige ledere sætter sig i chefstolen

Frivilligt arbejde bidrager betydeligt til karrieren. Det viser en Gallup-undersøgelse lavet for DUF

155 erhvervsledere ud af 200 har været aktive i foreningsarbejde, inden de fyldte 30 år. Og stort set hver eneste af dem har arbejdet for sin forening i mindst fire år. Det viser en opsigtsvækkende Gallupundersøgelse, som DUF står bag.

150 af de adspurgte erhvervsledere, der sidder på vidt forskellige chefposter, mener, at erfaringerne fra deres frivillige arbejde og engagement har bidraget betydeligt til den karriere, de har i dag.

Det positive resultat kommer ikke bag på formanden for DUF, Jeppe Bruus Christensen. Han er glad for undersøgelsen.

- Det er vigtigt at synliggøre, hvad man får ud af foreningsengagementet. Jo mere lederansvar man tager, desto flere kompetencer opbygger man også, siger han.

De frivillige skal forkæles, men hvordan?

Debat.

Af Kristian Evendt, cand. scient. i idræt

23. marts 2006

Overskriften er inspireret af kulturministerens tidligere debatindlæg, hvor det bliver understreget, at det skal være lettere at være frivillig. Dette synes alle, der kender til den danske foreningsmodel, at være ganske enige om, men det bliver vel egentlig først rigtig interessant, når vi spørger hinanden om, hvad der så skal gøres for de frivillige? I det følgende retter jeg fokus mod trænerne, der i højere og højere grad fremhæves som omdrejningspunkt for foreningens aktiviteter.

Trænerens rolle i dag
Før man kan tage stilling til ovennævnte spørgsmål, er det vigtigt at forstå, at trænerens rolle har ændret sig væsentligt i takt med samfundsudviklingen. I fx folkeskolen har lærerens rolle ændret sig, så læreren i dag i højere grad end tidligere har en opdragende funktion, som går ud over tiden for faglig læring. Ligeledes er trænerens rolle også blevet forandret.

I modsætning til hjemmet og skolen vælger barnet selv, hvor det ønsker at bruge sin fritid. Falder fritidsvalget på en idrætsklub, giver det træneren en unik socialiseringsstatus, som rækker langt ud over det sportslige, hvad enten man som træner ønsker det eller ej.

I en tid, hvor tilbuddene til de unge bliver flere og flere, oplever idrætsklubberne en øget konkurrence om de unge. Man har i en årrække talt om zapperkultur blandt de unge, hvor de hopper fra den ene aktivitet til den anden. Skal idrætsklubberne kunne konkurrere om de unges gunst, så kræver det en vis kvalitet i de tilbud, som klubben udbyder. Og hvis der skal være kvalitet i træningen, så stiller det også større krav til den frivillige træner. Dermed bliver det i stigende grad sværere for den tilfældige forælder, som træner sin søns hold af mangel på andre trænere, at leve op til de krav.

Forkæl frivillig arbejdskraft med lønnet arbejdskraft
Dermed ikke sagt, at den frivillige foreningsmodel har spillet fallit. Jeg er ikke i tvivl om, at vi skal bibeholde vores foreningsmodel, hvor det frivillige arbejde forbliver grundpillen i vores klubber. Dette skaber et ganske særligt engagement blandt trænerne, som ikke kan erstattes.

Men i en stadig mere hektisk hverdag, hvor forældrene stiller flere krav til trænerne, og der er flere administrative opgaver, kan det være svært for trænerne at få tid til det, som de egentlig ønskede, nemlig at træne børnene. Det kan være svært at holde hovedet oven vande, og det er ikke sjældent, at trænerne forlader klubben og tager en masse viden med sig.

Klubberne kan komme denne udvikling i forkøbet ved at anvende lønnet arbejdskraft til at varetage nogle opgaver i klubben. For mange er dette et brud med frivillighedsprincippet, men i mine øjne er det en nødvendighed for at overleve. Hvorledes, denne lønnede arbejdskraft skal anvendes til at 'forkæle' de frivillige med, er op til klubberne. De kan fx ansætte

specialister til at hjælpe de frivillige trænere til at udvikle sig, så de kan leve op til nutidens krav både inden for de sportslige og de pædagogiske eller andre områder.

Fra klubbens side forkæler man indirekte også sig selv, idet trænerne får større viden, og træningen bliver dermed bedre, og spillerne lægger forhåbentlig fjernbetjeningen på bordet og holder ved. Uanset hvad, er disse metoder mere langsigtede end fx blot at forkæle trænerne med øgede økonomiske kompensationer, som der ofte tales om, hvor træneren forkæles med et engangsbeløb, som forsvinder fra klubben. Så hellere forkæle dem med viden, som bliver i klubben til gavn for leder, træner og spiller.

Frivillige skal opfordres

Guf og gab: En ny undersøgelse har afdækket forholdene omkring frivilligt arbejde i foreningerne. Den frivillige leder er ikke død endnu, men skal opfordres til det frivillige arbejde, er konklusionen.

Af Brian Martin Rasmussen

23. marts 2006

Undersøgelsen 'Guf og Gab – foreninger og frivilligt arbejde i Københavns Kommune' viser, at foreninger kan gøre mere ud af at opfordre venner, bekendte og foreningens medlemmer til at være frivillig træner eller leder og giver råd til, hvordan man styrker det frivillige arbejde.

Det er Bjarne Ibsen og Ulla Habermann fra Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund fra Syddansk Universitet, der har lavet undersøgelsen.

Bjarne Ibsen og Ulla Habermann fortæller om rapporten, at »… det ser ud til, at flere københavnere arbejder frivilligt, og der er intet tegn på øget 'professionalisering' af foreningerne. Det frivillige arbejde hyldes fortsat som princip, og det tyder på, at antallet af foreninger i København fortsat vil vokse.«

Stort potentiale
Det viser sig, at potentialet for frivilligt engagement i klubber og foreninger er stort. 12 foreninger har fungeret som case, hvoraf de fire var idrætsforeninger. Undersøgelsen kommer med konkrete idéer og forslag til, hvordan det frivillige arbejde kan styrkes i foreningerne samt, hvad kommunen kan gøre for at lette det frivillige arbejde. Foreningerne opfordres blandt andet til at formulere en frivillighedspolitik.

»Det er få foreninger, som har gjort sig særlige tanker om, hvordan de kan styrke frivilligheden og rekruttere flere frivillige. Hvis man spørger idrætsforeningerne, om de har et sponsorudvalg, svarer mange bekræftende 'ja'. Men et rekrutteringsudvalg er derimod en ukendt størrelse, selvom foreningens eksistens afhænger af, om den formår at rekruttere og fastholde nye frivillige,« siger Bjarne Ibsen om undersøgelsen.

Mindre vigtigt for de unge
De frivillige selv hylder frivilligheden, men flertallet af medlemmerne i idrætsforeninger tillægger det ikke nogen større betydning, at foreninger er ledet af frivillige. Mange mener, at det frivillige princip har mindre betydning for især de unge medlemmer i foreningen end for dem, der arbejder frivilligt.

Undersøgelsen kan hentes på Københavns Kommunes hjemmeside, www.kk.dk, under folkeoplysning.

Baggrund
Mange foreninger har svært ved at finde frivillige. Og spørgsmålet er, om foreningerne i

fremtiden i samme grad kan bygge på frivillig arbejdskraft, som de gør i dag.

I 2004 henvendte folkeoplysningsudvalget i Københavns Kommune sig til Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund ved Syddansk Universitet for at undersøge denne problemstilling nærmere og få gennemført en undersøgelse af emnet.

Formålet med undersøgelsen var at finde ud af, hvad der kan gøres for at styrke frivilligheden i foreningerne med udgangspunkt i Københavns Kommune.

Undersøgelsen viser dog, at de potentielle frivillige skal have en interesse for aktiviteten eller sagen, og at de skal opfordres.

Hjælp til eller betal

Frivillighed: Hvis du vil slippe for at hjælpe til dit barns træning og kamp, så skal du betale 300 kroner. Kravet hos Skjern GF fodbold har vakt opsigt over hele landet.

Af Max Steinar, freelancejournalist

27. april 2006

Over det ganske land er der et generelt problem med at skaffe frivillige. Et problem, vi har behandlet i Idrætsliv flere gange.

I det yderste Vestjylland har man grebet til et hidtil uset værktøj for at aktivere forældrene. Man afkræver ganske enkelt de inaktive forældre en ekstra betaling på 300 kroner, hvis de overhovedet ikke vil eller kan hjælpe deres barns klub.

Forhistorien i Skjern er ikke den samme som i så mange andre klubber, for man er faktisk rimelig flot bakket op. For eksempel har Skjern GF fodboldafdelingen i forvejen cirka 100 trænere, holdledere og andre frivillige.

Men med næsten 500 aktive fodboldspillere er der behov for yderligere cirka 50 personer til organisationsarbejde, dommere til mindst 500 kampe, 13 frivillige til klubhuset, 3.000 mandetimer til forskellige arrangementer og mere til.

I stedet for at gå den sædvanlige 'tiggergang' besluttede formanden for Skjern GF Fodbold, Alf Andersen, at prøve en helt ny vej.

50 klubber har ringet
Alle børn under 14 år fik en seddel til deres forældre. Herpå kunne forældre vælge mellem 25 forskellige muligheder for at assistere klubben og dermed deres barn. Det kunne fx være det 'ultimative', nemlig at være træner, hjælpetræner eller holdleder, men også andre opgaver som at bage i klubhuset hver anden uge (eller bage kage derhjemme tre gange på en sæson), at dømme nogle kampe, at hjælpe med medlemsregistrering, hjemmeside eller julekoncert og så videre.

Initiativet har vakt en vis opsigt. Også uden for Skjern.

»Jeg er blevet ringet op af cirka 50 klubber fra hele Danmark, som har store problemer med at skaffe hjælpere, nogle er klar til at dreje nøglen og lukke. Jeg blev ringet op af en håndboldleder fra Sjælland, som havde sendt 200 breve ud til forældrekredsen med råb om hjælp og en dato på et møde. Til mødet kom kun seks personer – alle fra bestyrelsen,« fortæller Alf Andersen.

»Vi er nok rimelig heldige, for herude er der tradition for at hjælpe. Men da det ikke er

tilfældet hos alle naboklubberne, så mangler de trænere, og derfor kommer mange nye spillere til Skjern. Så er det pludselig os, der mangler frivillige, og derfor har det været nødvendigt med denne idé,« oplyser Alf Andersen.

Ganske få sure forældre
290 børn har fået sedler med hjem, og der har hovedsageligt været positive reaktioner.

»Indtil nu har jeg fået 160 sedler tilbage fra forældre, som alle er klar til at hjælpe. 31 vil gerne hjælpe med indendørs fodbold, cirka 90 vil hjælpe ved arrangementer som fx 'Fjorden Rundt' (cykelløb omkring Ringkøbing Fjord, red.). Fire har meldt sig som assistenter for vores kasserer, og det overrasker mig positivt, for det plejer at være det job, der er ringest tilslutning til. Endelig har otte forældre meddelt, at de gerne vil betale sig fra tjansen. Jeg har fået tre meget negative reaktioner på e-post, det er alt.«

Negativ kan man ikke kalde Kjeld Mortensen. Den 38-årige far til Camilla på syv år er med sin datter til mikroputfodbold for første gang og har netop fået stanget en seddel ud.

»Jeg havde hørt om det gennem dagspressen, og jeg har ingen problemer med ideen. Det er bare ok. Mange andre klubber i området fører en hensygnende tilværelse, og det ønsker jeg ikke skal ske i Skjern, så jeg er helt klar til at hjælpe. Jeg lider ikke af den misforståede opfattelse, at træningen er en kommunal plejeopgave,« siger Kjeld Mortensen, mens han ser Camilla sprinte rundt til sin første træning.

Længere væk på de flittigt brugte boldbaner står Lene Jacobsen. Vinden er hård og kold denne aprileftermiddag, og det kniber med at holde varmen, mens hun ser sine miniputpiger spille fodboldkamp.

Rabat?
»Jeg oplever hos nogle forældre til mine piger, at de er lidt utilfredse med sådan at få 'kniven på struben',« fortæller Lene Jacobsen.

»For eksempel har jeg lige fået en seddel tilbage fra en mor. Hun har sat flere krydser – men er lidt knotten over at få et ultimatum. Jeg har hørt forslaget om at hæve kontingentet en smule og så tilbyde rabat til de forældre, som gerne vil hjælpe. Der ligger en stor, psykologisk gevinst i dette, for folk elsker at spare,« lyder det med et smil fra holdlederen.

Uanset hvad, så har det skabt en frugtbar diskussion, tilsyneladende ikke kun i Vestjylland.

»Jeg tror, det vil have en positiv afsmitning på alle klubberne omkring Skjern,« forudser Alf Andersen.

»Vort mål er at få 75 procent besvarelser. Det vil være fantastisk flot, og allerede nu kan jeg konstatere, at vi har fået rigelig opbakning. Ja, faktisk må vi meddele til flere forældre, at vi desværre ikke kan bruge dem lige nu og her, men at vi måske kommer tilbage!«

Slutteligt har Alf Andersen denne melding på, hvordan han vil forholde sig over for de forældre, der hverken svarer på seddel eller betaler de 300 kroner. Det viser sig, at klubben naturligvis ikke har tænkt sig at udelukke et eneste barn af den grund.

»Jeg tror, vi sender pengene retur, til dem, der har betalt, og spørger, om folk dog ikke vil bytte med at bage kage en enkelt gang eller to,« svarer fodboldformanden.

Frivillige kan en masse

Interview: Erhvervslederen og kommunalpolitikeren André Lublin har trods en rygende travl hverdag været formand for Gentofte Ride-Klub i næsten ti år.

Af Hanna Britt Milling

27. februar 2004

André Lublin kommer ind gennem porten i skarpt trav. Lidt forsinket, fordi endnu et bestyrelsesmøde inde i byen trak ud. I én flydende bevægelse lægger han dokumentmappen, tager den mørkeblå, lange frakke af, trækker stolen ud og sætter sig.

Dér sidder han så som et levende billede på kontrasten mellem det effektive erhvervsliv og det frivillige foreningsliv. I diskret jakkesæt på en kontorstol, som er ved at opgive ævred, presset ind mellem møblerne i det lille kontor på Gentofte Ride-Skole.

Hans tid er tydeligt kostbar. Mens blikket vandrer mellem kontoret og rytteren uden for vinduet, begynder han at tale i et tempo, der nærmer sig galop.

André Lublin er i begyndelsen skeptisk. PFA-sagen har sat sine spor, og den gider han altså ikke tale om. "Det er fem år siden." Lidt senere fortæller han dog om, hvor glad han blev for medlemmernes opbakning, da de under sagen på en generalforsamling gav ham et stort bifald.

Men han vil gerne tale om, hvordan klubben for ti år siden var kommet i store problemer både økonomisk og administrativt, og om, hvorfor en travl topchef som han blev frivillig leder og som formand gik i gang med at genopretningen af klubben.

"Det var en udfordring. Og så det at yde en indsats for den klub, som jeg selv drog fordel af. Når man er medlem af en klub, drager man fordel af, at der er nogle, som laver et stykke frivilligt arbejde. Så må man også selv yde en indsats. Det gjorde jeg så og blev fanget af hele opgaven med at få det op at stå igen. Dengang næstformand Johan Schrøder og jeg kom til, havde klubben mange tomme bokse og stor uorden i hele administrationen. Klubben var tæt på konkurs," fortæller André Lublin.

Gentofte Ride-Klub blev i 1975 udskilt fra den landsdækkende Sportsrideklubben, der blandt andet arrangerer den berømte Hubertusjagt i Dyrehaven. Gentofte Ride-Klub har en rideskole med 35 heste og ponyer og en privatafdeling med 75 heste og ponyer. I alt 550 medlemmer, der rider dressur, springning og jagt og er en blanding af eliteryttere, motionister og pony- og handicapryttere.

Et af midlerne til genopretning var at anskaffe rideskoleponyer. Det har betydet, at stalden er fuld, og at der nu er 120 på venteliste til rideskolen og til opstaldning.

"Dengang var staldene, ridehusene og de udendørs anlæg meget nedslidte. Fordi vi hvert år har haft et lille driftsoverskud, har vi langsomt – med sponsorers og kommunens betydelige hjælp – kunnet rette op. Nu er vores faciliteter blevet rimeligt pæne, og senest har vi fået råd til renovering af vores udendørs arealer inklusiv ridebanen."

Frivillige kan ikke ledes
Genopretningen gjaldt ikke kun de fysiske rammer, men også de 14 ansatte, som André Lublin fik ansvaret for at lede og motivere igen.

Her har han kunnet trække på sine erfaringer som erhvervsleder. Men han afviser, at man kan lede klubbens medlemmer:

"I en forening kommer medlemmerne af lyst, hvor de på en arbejdsplads måske også kommer af nød og for at skabe sig en karriere. Man er derfor nødt til at appellere og motivere medlemmerne til at bidrage til foreningens trivsel. Man kan selv gøre et stykke arbejde for dem ved at lave bestyrelsesarbejde, men man kan ikke lede medlemmerne i en forening."

"Derimod er medarbejderne i en virksomhed ansatte. Dér kan du sætte mål og kræve

resultater, du kan følge op på det og samtidig give dem tryghed og uddannelse og motivere dem. Det er to forskellige udfordringer," mener André Lublin, der også kender til at mangle frivillige, fx den ene gang om året, hvor der er hovedrengøring.

"Fremmødet er ikke ligefrem imponerende. I vores hverdag, hvor folk er så stressede og pressede, er det ikke alle, som har tid eller lyst til det."

Hvad gør du så?

"Så må man jo gøre det selv eller … Ja, hvad gør man så? Der er jo nogle, som gør et stykke arbejde. I øjeblikket fungerer fx vores stævneudvalg og redaktionsgruppen rigtig godt, men den frivillige arbejdskraft svinger, fordi folk er frivillige i en periode, og når børnene bliver store, siger de fra. Det er måske også rimeligt."

Hvordan motiverer du medlemmerne til fx at påtage sig en bestyrelsespost?

"Det gør man ved, at man udser sig nogle emner, tager en samtale med dem og ganske simpelt appellerer til dem. Det får vi mange gange positiv respons på."

Vi kan ikke bare lukke

Men en stor idrætsforening er også ofte en lille virksomhed, hvor erfaringer fra erhvervslivet er nyttige, mener André Lublin.

I rideklubben er der 14 ansatte, som skal have løn hver måned, og en række vikarer i weekenden. Hestenes trivsel er afhængig af de ansattes trivsel, og i realiteten har klubben toholdsdrift. Første hold fra klokken syv om morgenen til klokken 14-15, hvor andet hold tager over til klokken ti om aftenen. Hestene skal have foder fire gange om dagen, der skal være nogen hos dem om natten, og derfor bor nogle af de ansatte over stalden.

"Heste er jo levende dyr, der skal passes 24 timer i døgnet. Vi kan ikke bare lukke i weekenden," forklarer André Lublin, der primært har brugt mange af sine ledelseserfaringer til at opstille nogle klare mål og strategier for klubben. Og til at lede medarbejderne:

"Det er vigtigt, at vi ikke altid kommer og spiller bussemænd, men også roser vores medarbejdere. At der er en god tone mellem medarbejderne og ledelsen. De ved, at vi gør det frivilligt og yder en indsats for at få det til at køre rundt, så de er også positive over for os. Desuden er det vigtigt for en leder at være synlig."

André Lublin har også lagt vægt på at lave nogle klare ansvarsbeskrivelser, fordi der ikke er penge til en daglig leder, hvilket tidligere gav nogle gnidninger. Og han har sat en ære i at ikke at bruge flere penge, end klubben får ind. Derfor har klubben nu en pæn egenkapital, og overskuddet bruges på forbedringer:

"Bestyrelsen er jo ulønnet. Ikke en gang en middag om året får vi for det. Vi har altid sørget for, at der ikke kunne sættes en plet på, hvad vi foretager os."

Hvad betyder det for en klub som denne, at man har nogle klare ansvarsbeskrivelser og arbejdsopgaver?

"Det betyder forhåbentlig, at klubbens medlemmer føler, at der er mere orden på det. Jeg ved, at det siges, at vi har styr på tingene, men derfor kan der da godt forekomme ting, som ikke er perfekte."

For André Lublin er det vigtigt, at foderet er i orden, at der er god halm, og at hestene bliver behandlet ordentligt, at der er styr på undervisningen og kvalificerede undervisere. Og at sikkerheden er i orden, så man undgår ulykker. Fx lærer alle nye ryttere aldrig at løbe på staldgangen eller gå bag en hest og at ride med hjelm.

Dansk Ride Forbund blåstemplede sidste år klubben. Blåstemplingen svarer på nogle punkter

til DIF's 'Et godt idrætsmiljø for børn', men har derudover en meget omfattende sikkerhedsdel.

Frivillighed er et helt klart plus
I sin tid som erhvervsleder har André Lublin været med til at ansætte mange medarbejdere med foreningsbaggrund.

Hvordan ser erhvervslivet på de kompetencer, man får som frivillig leder i en forening?

"Ud fra mine egne erfaringer er både det at have været soldat og at være frivillig helt klart et plus. Som frivillig i foreningslivet har du jo vist, at du kan lede, at du kan motivere, og du kan have med børn at gøre, som mange gange er mere ulydige end medarbejderne," smiler André Lublin.

"Så en ansøger, der havde en lederuddannelse inden for militæret, eller var leder i foreningslivet, fik helt klart et plus."

Sponsorer skal ikke blande sig
Mens André Lublin var direktør, var PFA hovedsponsor for Lyngby Boldklub i otte år. I den situation var han meget bevidst om rollefordelingen mellem forretningslivet og foreningslivet.

"Det var en helt klar politik, at vi ikke blandede os i bestyrelsesarbejdet eller i klubbens liv. Vi havde ikke nogen indflydelse på klubbens dispositioner. Men vi sagde, at sponsoratet var betinget af, at klubben opførte sig pænt. Vi ville jo ikke have negativ opmærksomhed."

"I en aftale skal det også være klart, hvilken strategi klubben følger, så der ikke er nogen overraskelser for sponsorerne. Der har været nogle sager her på det seneste, især i fodbold, hvor lederne har været rådvilde omkring, hvordan de skal forholde sig til spillere, som ikke opfører sig ordentligt. Derfor skal der være nogle etiske retningslinjer, så sponsoren kan være sikker på ikke at få dårlig omtale."

Oplevelser til handicappede
Uden for vinduet er en ny rytter ved at sidde op på sin hest. André Lublin nikker diskret og fortæller, at hun er en af rideskolens mange handicappede ryttere:

"Vi har meget stor glæde af at give handicappede mulighed for at få en oplevelse i deres meget ofte barske liv. Vi har nogle, som er så svært handicappede, at de kommer i kørestol og må bæres op på hesten, men de børn får altså en oplevelse, som gør, at de får noget livsindhold. Jeg kan mærke på dem, at de får nogle gode oplevelser."

Hvad betyder det for klubben, at her kommer handicappede ryttere?

"Det betyder, at vi har et element i vores dagligdag, hvor de andre unge mennesker ser og forstår, at der er nogle, som har det hårdere end dem selv. Det giver måske en bredere livsopfattelse."

Golf var for tamt
André Lublin begyndte meget usædvanligt først at ride som 48-årig, da han ikke længere kunne spille fodbold på grund af et skadet knæ.

"Min kone og jeg ville have en fælles sportsgren, og jeg prøvede at spille golf, men det var for tamt, og så begyndte vi at ride begge to."

Hvad betyder det for dig at ride?

"Det giver en frigjorthed, en …. Når man rider, kan man ikke tænke på andet. Du kobler fuldkommen af fra dit forretningsliv, fordi du kun kan koncentrere dig om én ting: hesten. Du kan ikke sidde med alle mulige ting i hovedet, for så går det galt. Du har jo et sprællevende dyr under dig."

"Det at ride er ikke kun at sidde på hesten. Det er også at passe den før og efter. Strigle, sadle op og rense hove. Det er utrolig vigtigt med samværet, fra du kommer ned til stalden, hvor den modtager dig og er glad for at se dig, til du skridter den varm og rider på den. Og når du er færdig, er går hele processen om igen med at sadle af og tørre den, strigle og rense hove. Og snakke med den. Det er utrolig positivt."

André Lublin har tidligere haft to heste og halvpart på en, og nu er han på udkig efter en ny, selv om den kræver 2½-3 timers arbejde hver dag.

Da han går ud i stalden for at se på en hest, som han muligvis vil købe, forandrer hans kropssprog sig tydeligt; det bliver afslappet og afdæmpet. Ingen hurtige bevægelser. Han sænker stemmen, og selv taletempoet går ned i skridt.

André Lublin rider en times tid på Leo, som hesten kaldes, og så går forhandlingerne om prisen med ejeren i gang. Der tinges i dagevis, inden han igen er hesteejer. Man er vel forretningsmand.

Blå bog
André Lublin er 63 år og blev i 1966 færdig som cand.act. fra Københavns Universitet. Ansat samme år i PFA, hvor han blev administrerende direktør 1985. Gik på pension 1. august 2001.

Har en række bestyrelsesposter i erhvervslivet, herunder posten som formand for Elkraft. Blev i 2001 medlem af Gentofte kommunalbestyrelse for De Konservative, hvor han er formand for folkeoplysningsudvalget, næstformand for kultur- og fritidsudvalget samt medlem af økonomiudvalget og byplanudvalget.

André Lublin har redet, siden han var 48 år, og har været formand for Gentofte Ride-Klub siden 1995