



Hvorfor gider folk være frivillige for andre folks børn?

Oplæg ved DIF's udviklingskonference i Idrættens Hus den 23. januar 2012

v/

Karsten Østerlund, ph.d. stipendiat

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

Institut for Idræt og Biomekanik

Syddansk Universitet



Frivillighedens generelle trivsel

**Medierne
(og nogle foreningsledere)**

Frivilligheden
er under
afvikling!

**De fleste undersøgelser på
området**

Frivilligheden
er under
udvikling!

Frivillighedens generelle trivsel

Afvikling



- Folk gider ikke arbejde frivilligt. De tænker kun på sig selv.
- De frivillige i idrætten bliver ældre og ældre.
- Det er svært at skaffe frivillige.

Udvikling



- Der er flere end nogensinde før, der arbejder frivilligt inden for idrætten.
- Ja, det er der en tendens til, men det sker ikke på bekostning af de unge.
- Ja, men sådan har det altid været...

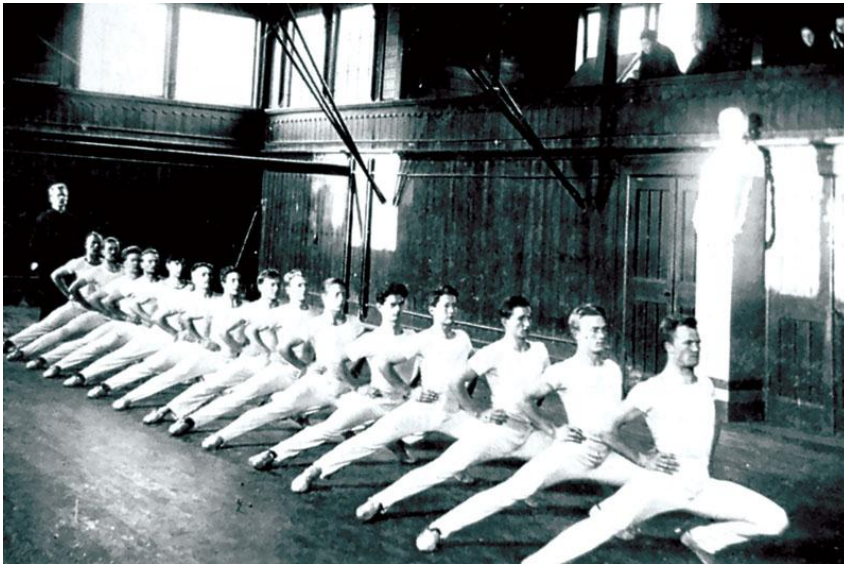
Efter 2. verdenskrig har idrætsforeningerne mistet deres familielignende karakter [...] Det overvældende flertal af yngre klubmedlemmer tænker kun på dyrke deres idrætsgren og tror, at det eneste en forening laver er at stille sportsudstyr og baner til rådighed.

(En desillusioneret tysk foreningsleder citeret i: Lenk 1966)

Frivillighedens generelle trivsel

Lad være med at forherlige ”de gode gamle dage”

Ja, mange ting var anderledes dengang, men de var ikke nødvendigvis bedre ...heller ikke når det gælder frivilligheden!



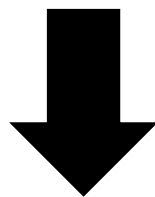
Den måde vi snakker om frivilligheden påvirker dens trivsel.
Derfor: **Lad os tale positivt om frivilligheden!**

Frivillighedens generelle trivsel

- Når det så er sagt er det hele ikke rosenrødt – der er visse **udfordringer for frivilligheden**, som stiller **nye krav** til foreningsidrætten (eller i hvert fald dele af den).

Livsfaseudfordringen

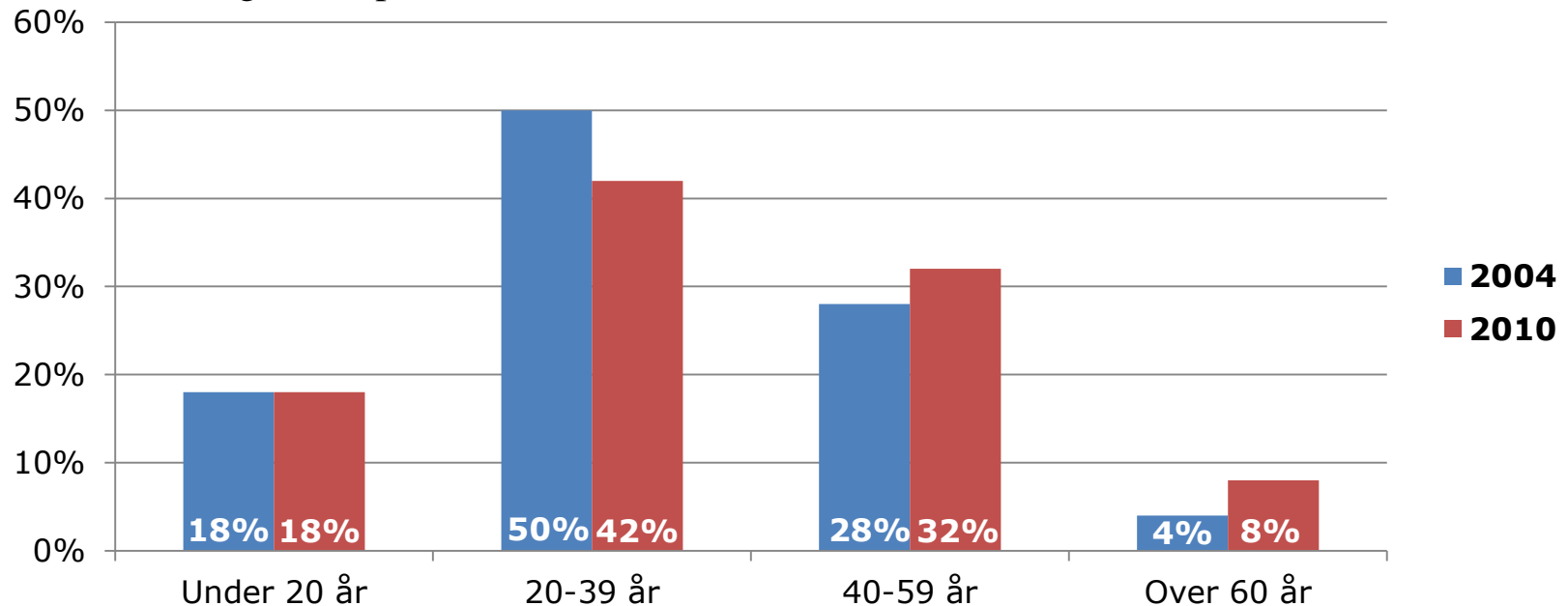
Den ”moderne” frivillighed



Ledelsesmæssige udfordringer

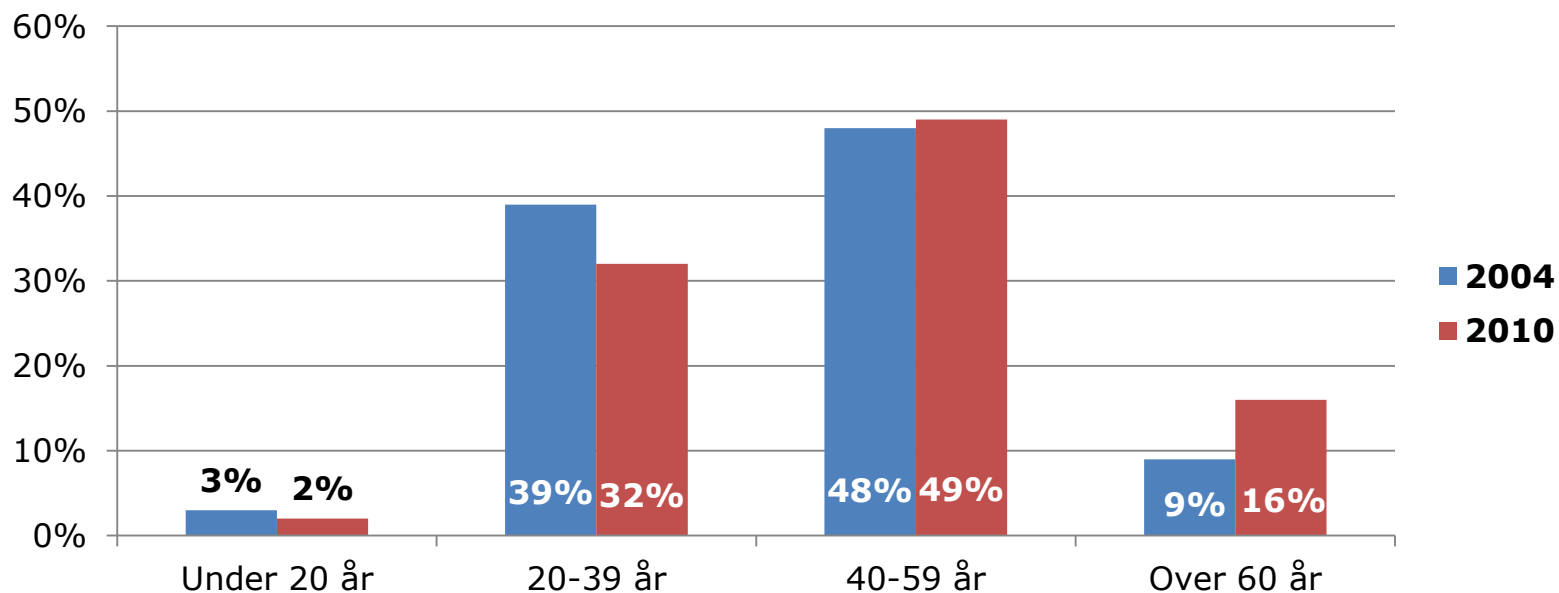
Livsfaseudfordringen

Foreningernes trænere/instruktører fordelt på fire aldersgrupper i hhv. 2004 og 2010 (pct.)



Livsfaseudfordringen

Foreningernes ledere fordelt på fire aldersgrupper i hhv. 2004 og 2010 (pct.)



Faktisk ser det ud til, at ”problemgruppen” er de 20-39-årige, og her spiller ændringer i hverdagslivet og livsfaser formentlig en væsentlig rolle

=> **Er det for vanskeligt at kombinere frivilligt arbejde med karriere og børn?**

Livsfaseudfordringen

- **Ændringer i hverdagslivet – den moderne hverdag:**
 1. Flexibelt arbejdsmarked (fritiden må tilpasse sig)
 2. Ønsket om at gøre karriere (større tidsforbrug på arbejde)
 3. Familiestrukturer præget af øget ligestilling
- => Øget pres på ”travle voksne”, især i forældrefasen.

Den ”moderne” frivillighed

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

Den ”moderne” frivillighed

- Stoler vi på beskrivelsen af den ”moderne” frivillighed, kan det være med til at forklare...:
 - ...hvorfor der er kommet flere frivillige i idrætten samtidig med at det opleves som svært at rekruttere frivillige.
 - ...hvorfor unge og ældre fylder relativt mere i populationen af frivillige inden for idrætten på bekostning af især ”travle voksne”.
 - ...hvorfor nogle typer af foreninger oplever det som sværere at rekruttere frivillige end andre (dette kommer jeg tilbage til).

Den ledelsesmæssige udfordring

- At holde sig for øje, at rigtig mange er villige til at gøre en frivillig indsats, men kun i **de rigtige rammer!**
- Skab fleksibilitet – giv mulighed for en frivillighed som er:
 - **Tidsbegrænset**
 - Lad være med at fortælle medlemmerne at frivillighed er lig et livslangt engagement
 - **Opgaveorienteret**
 - Knyt frivilligheden til bestemte, afgrænsede opgaver (det giver ofte smag for mere!)
 - **Interesseorienteret**
 - Lad de frivillige arbejde med de opgaver, de synes er meningsfulde for dem

Forskelle mellem foreningstyper

- Det er meget vigtigt at holde sig for øje, at **idrætsforeninger er forskellige** på en lang række punkter og derfor står med forskellige udfordringer.



- Det handler derfor om at **differentiere frivillighedsstrategierne**, ideelt set så de passer til den enkelte forening, men måske mere realistisk så de passer til foreningstypen.

Forskelle mellem foreningstyper

- En klassisk opdeling af idrætsforeninger med relevans for frivilligheden:

1. Aktivitetsforeningen



2. Holdboldspilsforeningen



3. Motionsforeningen



Forskelle mellem foreningstyper

	Aktivitetsforeningen	Holdboldspilsforeningen	Motionsforeningen
Andel af DIF's foreninger	34 pct.	30 pct.	4 pct.
Andel af medlemsskaren i DIF	9 pct.	30 pct.	21 pct.
Typisk størrelse	Under 100 medlemmer	100-500 medlemmer	500+ medlemmer
Andel børn under 18 år	23 pct.	51 pct.	41 pct.
Andel unge mellem 19 og 25 år	7 pct.	15 pct.	3 pct.
Andel voksne på over 25 år	70 pct.	35 pct.	56 pct.
Idrætsgrene	Mange forskellige små idrætsgrene som fx hanggliding, bowling, petanque og curling	Holdboldspil som fx fodbold, håndbold, basketball og volleyball	Store motionsidrætsgrene som fx badminton, tennis, gymnastik (herunder motion) og golf

Forskelle mellem foreningstyper

	Aktivitetsforeningen	Holdboldspilsforeningen	Motionsforeningen
Antal medlemmer pr. frivillig	5,2	6,6	42,9
Professionaliseringsgrad (andel lønnede ansatte)	3,8 pct.	5,9 pct.	28,6 pct.
Udvikling i antal frivillige de seneste 5 år	Stabil, lille fremgang	Stor variation, lille fremgang	Stor fremgang
Udvikling i antal lønnede de seneste 5 år	Stort set uændret	Stort set uændret	Stor fremgang
Let/svært at skaffe frivillige	Relativt set let	Relativt set svært	Relativt set let
Tiltag for at rekruttere frivillige	Få	Mange	Mange
Frivillighedsidealet	Relativt set stærkt	Relativt set stærkt	Relativt set svagt
Træner-/instruktørbehov i forhold til antal medlemmer	Middelhøjt	Højt	Lavt
Lederbehov i forhold til antal medlemmer	Højt	Middelhøjt	Lavt

Det kunne se ud til, at holdboldspilsforeningen står over for de største udfordringer, når det gælder fremtidens frivillige arbejde i idrætten!

Aktivitetsforeningen

■ Kendetegn:

- Mange små foreninger
- Mange voksne medlemmer
- Mange frivillige i forhold til medlemmer
- Relativ lav professionaliseringsgrad



■ Konsekvenser for frivilligheden:

- De frivillige er groft sagt ”frivillige for sig selv”
- Egeninteresse for idrætten gør det meningsfuldt at være frivillig
- Der vil være frivillige så længe der er interesse for idrætsgrenen
- Rekruttering gennem sociale netværk i foreningen er ofte nok

Motionsforeningen

■ Kendetegn:

- Mange store foreninger
- Både mange børn og voksne
- Få frivillige i forhold til medlemmer
- Relativ høj professionaliseringsgrad



■ Konsekvenser for frivilligheden:

- Der er ikke brug for så mange frivillige i forhold til medlemstallet
- Der er relativt mange voksne medlemmer
- Med aktiv rekrutteringsindsats lykkes det som regel at skaffe frivillige
- Mange ressourcestærke foreninger med mulighed for at "lønne"

Holdboldspilsforeningen

■ Kendetegn:

- Mange mellemstore foreninger
- Mange børn og unge
- Mange frivillige i forhold til medlemmer
- Relativ lav professionaliseringsgrad



■ Konsekvenser for frivilligheden:

- Der er brug for mange frivillige i forhold til medlemstallet
- Der er relativt få voksne medlemmer i forhold til børn og unge
- Det er ofte ikke nok at rekruttere blandt foreningens medlemmer
- Ofte er foreningerne afhængige af børneforældre ("de travle voksne")

Forskelle mellem foreningstyper



At understøtte det frivillige arbejde

- **Det starter i foreningen...**
 - Læg en **strategi** for frivillighedsrekrutteringen (det gør under 10 pct.) og lav måske et **udvalg** for rekruttering og fastholdelse af frivillige.
 - Definer **klare og afgrænsede** frivillige opgaver.
 - Organiser frivilligheden i **teams** – flere om opgaven letter arbejdet.
 - Giv mulighed for **indflydelse og selvbestemmelse** for de frivillige.
 - Lad tidligt **børn og unge** få egnede frivillige opgaver i foreningen.

At understøtte det frivillige arbejde

- ...men specialforbundene kan også hjælpe til...
 - Sæt **særlig fokus på bl.a. holdboldspilsforeninger** og foreninger med lignende udfordringer.
 - Vær sparingspartnere for foreninger, der ønsker at lægge **strategier** for frivillighedsrekruttering og –fastholdelse.
 - Bidrag med **erfaringsudveksling** mellem foreninger og **gode råd** i forhold til, hvordan frivilligheden kan organiseres.
 - Vær med til at **kommunikere ud**, hvad det vil sige at være en del af en forening og hvad der kræves af medlemmer (og forældre).
 - Hjælp foreningerne med at få **flere ”travle voksne”** medlemmer, bl.a. ved at oprette flere fleksible træningstilbud. Det giver et bedre rekrutteringsgrundlag.

At understøtte det frivillige arbejde

- **...og kommunerne kan skabe gode vilkår!**
 - Sørg for **gode rammer** for foreningen: Gode faciliteter, tilholdssteder og fællesrum i geografisk nærhed (helst samme sted).
 - **Reducer bureaukratiet** (fx krav til regnskaber, medlemslister, ansøgninger og indberetninger).
 - Opret gerne **én ”indgangsdør”** for alle foreningshenvendelser.
 - Overvej fordele og ulemper ved **differentieret støtte**, fx således at foreningerne får ”efter behov” i stedet for at alle foreninger får samme form for støtte.

Frivillig for andre folks børn?

- Ja, det er muligt!



- Men i de rette (fleksible) rammer...



- Således at der er mange til at bære arbejdsbyrden!



Tak for opmærksomheden!

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

