

TENDENSER I FRIVILLIGHED

PARADOKSER I LEDELSE
AF FRIVILLIGT ENGAGEMENT

UNG, FRIVILLIG OG GLAD

LEDELSE AF FRIVILLIGE
FÆLLESSKABER

DEN HISTORISKE FORSTÅELSE
SOM NØGLE TIL FREMTIDEN

Tendenser i frivillighed

Frivillighed i forandring
Hvordan har frivilligheden det hos jer?

4-9

Paradokser i ledelse af frivilligt engagement

Kunsten at balancere flere hensyn på samme tid
Hvordan skaber I plads til engagement?

10-13

Ung, frivillig og glad

Brænd igennem uden at brænde ud
Har I husket at forventningsafstemme?

14-17

Ledelse af frivillige fællesskaber

Værktøjer til ledelse af frivillige
Har I blik for hinanden i foreningen?

18-21

Den historiske forståelse som nøgle til fremtiden

Rejsen gennem det danske foreningsliv
Har du tænkt over historien i din forening?

22-25



Forord

Frivilligt engagement og lysten til at forpligte sig på hinanden, og det vi er fælles om, har altid været under forandring. Lige nu oplever vi i DUF, at der er kommet et fornyet fokus på tilstanden på det engagement og unges forventninger, evne, mod og lyst til at indgå i forpligtende fællesskaber.

Forpligtende fællesskaber og frivilligt engagement er grundsten i et velfungerende og levende foreningsliv, der giver børn og unge muligheder, åbner verden og skaber demokratisk dannelse, som både samfundet og børn og unge har brug for.

Det er ikke sådan lige til at blive klog på præcis, hvad der sker og hvorfor, men mange foreninger oplever ændringer i udfordringer om engagement både i aktiviteter og bestyrelser - både lokalt og nationalt. Det gælder både, når det handler om at engagere nye medlemmer og skabe et kontinuerligt engagementet hos de erfarne.

Unge har et stort engagement. Aktive medlemmer og ledere brænder for at gøre en forskel, somme tider så meget at man brænder ud og mister lysten. Det er en udfordring både for den enkelte og foreningen, men også for at have et attraktivt foreningsliv i hele Danmark.

Med dette magasin sætter vi spot på frivilligheden. Det skal være et udgangspunkt for en fælles samtale om værdien i forpligtende fællesskaber, og hvordan vi i fremtiden skaber endnu mere bæredygtige og inkluderende fællesskaber, der har en mangfoldighed, som gør plads til alle børn og unge.

Magasinet tager en lang række emner op og stiller både skarp på tendenser i frivillighed, trivsel blandt unge frivillige, tips til foreningsudvikling og meget mere. Undervejs vil du støde på en række refleksionsspørgsmål, som giver inspiration til samtaler og handlemuligheder i de fællesskaber, vi færdes i.

God læsning.

**Christine Ravn Lund,
Forkvinde for DUF**



FRIVILLIGHED I FORANDRING

Frivillige er kernen i foreningslivet, og derfor har det stor betydning, når flere foreninger oplever udfordringer med at tiltrække og fastholde de frivillige. Frivilligheden har altid været under forandring, men flere steder i civilsamfundet har der i de seneste år været ansporinger til at dømme krise på frivilligområdet. Hvordan ser det ud, når vi spørger DUFs medlemsorganisationer?

Stor forskel i frivilliges engagement

Når man kigger ud over frivilliglandskabet i DUFs medlemsorganisationer, er der stor forskel på, hvordan det ser ud. Hvor nogle oplever en mangel på frivillige og et dalende engagement, er andre foreninger i vækst med et stigende frivillig-antal og stor gejst.

Fælles for mange er dog en oplevet forandring i måden, frivillige engagerer sig på. For dem, der har udfordringer, handler det altså ikke nødvendigvis om, at der er færre frivillige, men at både aktive og potentielle frivillige søger nye deltagelsesformer og blandt andet har et stort ønske om og behov for fleksibilitet i deres frivillige engagement.



Det, jeg oplever, er, at der bliver stillet flere og flere krav til én, da vi skal have et fuldtidsstudie for at få SU, have et studiejob for at kunne få et job, jeg skal være en god søster, en god datter og ned og træne.

Færre ressourcer til de samme opgaver

DUF har i efteråret 2023 afholdt en række frivillig labs, interviews og en frivilligkonference for at blive klogere på, hvordan frivilligheden har det i DUFs medlemsorganisationer. Mange steder går det godt, men der er også udfordringer.

Flere af DUFs medlemsorganisationer oplever, at de mangler frivillige og har svært ved at få foreningen til at køre rundt på en bæredygtig måde, hvor opgaverne kan fordeles ud på nok hænder, og der er gejst og engagement omkring det frivillige fællesskab. Det er ikke nødvendigvis fordi, der er færre frivillige, men fordi de frivillige, som er aktive, ikke lægger det samme engagement som tidligere, og blandt andet søger mere fleksible deltagelsesformer. "Opgaverne, der ligger, bliver løst med de mennesker der er. Men det er ikke fordi, de bare står i hobetal og venter på at komme ind, det er der også problemer med..." beskriver en deltager fra en af DUFs afholdte frivillig-labs i efteråret 2023.

Flere kræfter på at rekruttere

Foreningerne oplever, at det er svært at tiltrække unge til at deltage og afholde aktiviteter. Især på poster med mere ansvar som bestyrelsesarbejdet, der kræver en fast forpligtelse, er det en udfordring.

Det leder til, at flere af DUFs medlemsorganisationer oplever, at de ikke kun skal bruge kræfter på deres kerneaktiviteter, men i høj grad skal bruge ressourcer og energi på at rekruttere nye frivillige. Flere foreninger peger på, at man efter en længere periode med corona og nedlukninger, har oplevet nærmest at skulle forfra. Aktiviteter blev på stribe aflyst, og man skulle til at engagere folk på nye måder og gennem digitale platforme.

Nu står man på den anden side. Foreningerne har et hul på 2-3 år i den naturlige frivilligfødekæde med en masse nye frivillige, der ikke har viden om, hvordan man gjorde før, og som i mange tilfælde mangler nogen at læne sig op ad.

Unge oplever flere krav

Corona er dog ikke det eneste bud på, hvorfor frivilligheden er under forandring. På DUFs frivilligkonference i oktober 2023 udtalte Signe Gertz, frivillig i spejderbevægelsen i samtalen "Frivilligheden indefra":

"Det, jeg oplever, er, at der bliver stillet flere og flere krav til én, da vi skal have et fuldtidsstudie for at få SU, have et studiejob for at kunne få et job, jeg skal være en god søster, en god datter og ned og træne."

TENDENSER I FRIVILLIGHED:



De større krav til unge gør, at de bliver nødt til at prioritere mere mellem deres aktiviteter, og denne prioritering kan mærkes hos DUFs medlemsorganisationer.

Det handler om trivsel

I forhold til dette er unges trivsel en meget væsentlig faktor, og ønsket om og behovet for at passe på sig selv har blandt andet gjort det mere legitimt at melde fra til aktiviteter i sidste øjeblik, oplever flere foreninger.

”Der har i de sidste år været et stort fokus på unges mentale sundhed – er det så ikke meget naturligt, at unge begynder at prioritere sig selv og sige fra engang i mellem?” spørger en frivillig leder i en af DUFs medlemsorganisationer.

Noget af det, flere af DUFs medlemsorganisationer oplever, er, at værdien af frivilligheden og foreningsfællesskabet ikke længere på samme måde bliver talt op. For mange bliver frivilligheden valgt fra, da man ikke ser, det har samme værdi som fx et studiejob.

DUFs medlemsorganisationer er åbne for at afprøve nye ting, men oplever, at det kan være svært at finde balancen mellem at åbne op for mere fleksibel frivillighed, når både forening og frivillig samtidig har brug for kontinuitet og forpligtelse i fællesskabet.

DUFs medlemsorganisationer kan inspirere hinanden

Fælles for DUFs medlemsorganisationer, på trods af stor diversitet i paraplyen, er forståelse for, at udfordringerne omkring frivillighed ikke løser sig selv. Og foreningerne opsøger derfor aktivt nye måder at imødekomme de frivilliges behov på.

Til DUFs mini-konference om frivillighed i oktober 2023 kunne man møde næsten 30 forskellige medlemsorganisationer, som var til stede for at blive inspireret til at forstå udfordringerne, som de oplever, og de tendenser der ligger bag. Her var det tydeligt, at der allerede er mange gode ideer og initiativer til arbejdet med frivillighed, og at mødet og erfaringsudvekslingen mellem DUFs medlemsorganisationer kan inspirere og sætte perspektiv på de udfordringer, rigtig mange af os oplever, når det kommer til frivillighed.



Ny indsats i DUF sætter frivilligheden under lup

DUF har i strategiperioden 2023-24 et øget fokus på frivillighed. DUF kigger med indsatsen "Frivilligt engagement i en ny virkelighed" på, hvordan medlemsorganisationerne oplever det frivillige landskab i deres forening, og hvad de gør for at imødekomme eventuelle udfordringer. Gennem indsatsen vil der blive udviklet nye initiativer og værktøj til at styrke de bæredygtige frivilligmiljøer og -fællesskaber - både lokalt og nationalt.

Kontakt konsulent Aline Højholt, på ah@duf.dk, hvis du eller din forening har ønsker, input eller bidrag til frivillighedsindsatsen.



40%



Hvor mange danskere laver frivilligt arbejde?

Omkring 40% af den danske befolkning svarer ja til at have lavet frivilligt arbejde inden for det seneste år. Dette tal har ligget stabilt i mange år, og selvom mange foreninger oplever mangel på frivillige, er der altså ikke tegn på, at der er færre frivillige i Danmark. Generelt ses dog et fald i det antal timer, frivillige i Danmark ligger, fra 17 timer om måneden i 2004 til 14 timer om måneden i 2019. (Kilde: CFSA og VIVE)

TENDENSER I FRIVILLIGHED:





Hvordan har frivilligheden det hos jer?

Hvordan går det med frivilligheden i din forening?

Hvordan oplever du selv, det er, at være frivillig i øjeblikket?

Hvad er det mest udfordrende ved at være frivillig, og hvad er det bedste?

Kan du genkende nogle af udfordringerne fra artiklen? Hvilke er mest genkendelige eller interessante?

Hvordan arbejder I med at skabe et stærkt frivilligmiljø i din forening?

KUNSTEN AT BALANCERE FLERE HENSYN PÅ SAMME TID

Arbejdet med unge frivillige kalder ofte på både faste rammer og frihed. På både tillid og styring. På tildeling af selvstændigt ansvar, men uden at lade de frivillige stå alene. Når det kommer til frivillighed og udfordringer knyttet her-til, er der ingen simple eller lette løsninger. Derimod kræver frivilligledelse at balancere flere hensyn på samme tid. I stedet for at tale om problemer og løsninger kan det derfor give mening at anskue udfordringerne som *paradokser*.

Vi skal skabe rammer der frisætter

Allerede i begrebet frivilligt arbejde ligger der et indbygget paradoks, og at lede frivillige kommer med en stribe dilemmaer for organisationerne. Hos DUFs medlemsorganisationer mærker mange for eksempel, at de frivillige efterspørger rammer, ellers forsvinder trygheden og motivationen. Men bliver rammerne for faste og opleves opgavepresset for stort, så melder de frivillige fra. Der skal altså rammer og frihed til på samme tid – det er et både og frem for et enten eller. Paradokset er til at få øje på, når organisationerne skal skabe rammer, der frisætter.

Hvad er et paradoks?

”Paradokser er udfordringer, hvor handlealternativer strider mod hinanden og er relaterede på den måde, at et valg mellem dem kun er en midlertidig løsning, hvorefter spændingen vil dukke op igen. Paradokssets yderpoler er som yin og yang; de indeholder begge den anden og er gensidigt afhængige.”

Definitionen er lånt fra www.lederweb.dk's artikel: "Paradoksledelse – kunsten at sætte sig mellem to stole".



Paradokser skal ikke løses, de skal håndteres, og de håndteres bedst ved at finde den rigtige balance, som når man står på et vippebræt, og skal balancere med sin vægt på flere punkter for ikke at ramme gulvet.

Mellem fleksibilitet og kontinuitet

Et andet centralt paradoks hos DUFs medlemsorganisationer er kunsten at finde balancegangen mellem fleksibilitet og kontinuitet. Begge er nødvendige drivkræfter for både den frivillige og foreningen:

”Vi oplever at, de frivillige efterspørger en høj grad af fleksibilitet, fordi de mere episodisk ønsker at indgå i organisationerne, hvilket udfordrer organisationernes behov for sammenhæng og kontinuitet,” forklarer Christina Juul Anderson, chefkonsulent hos DUF.

Hun uddyber:

”Fleksibiliteten kommer blandt andet til udtryk i, at de frivillige forventer, at opgaverne i foreningen er tilpasset den enkeltes overskud, formåen og livssituation. Det er ofte en

PARADOKSER I LEDELSE AF FRIVILLIGT ENGAGEMENT

udfordring for sammenhængskraften i foreningen, der har behov for kontinuitet fra de frivillige for at bevare fællesskabet og relevansen.”

”Det interessante er, at vi samtidig ved fra DUFs frirumsundersøgelse, at unge har brug for de stabile sociale relationer i foreningsfællesskabet, fordi det bidrager til oplevelsen af frirum. Så det er en sammensat størrelse,” uddyber Christina Juul Anderson.

Anerkend paradokset og omfavn det

Første skridt for organisationerne er at blive bevidste om paradokserne og søge sammenhængende frem for at gå ud i yderpolerne. Alene det at få et nyt blik på virkeligheden kan synliggøre nye handlemuligheder.

”Organisationerne kan fx håndtere paradokset om fleksibilitet og kontinuitet ved at arbejde mere dynamisk med roller og opgaver, men med et klart fælles mål. Det sætter en ramme, som skaber retning og tryghed. Det forudsætter til gengæld tæt dialog med de frivillige for at sikre sammenhæng mellem de frivilliges ønsker og de opgaver, der skal løses. Ved at involvere den frivillige i opgaverne gennem dialog, koordinering og forventningsafstemning kan man finde den røde tråd, hvor arbejdet bliver motiverende og frisættende; og de frivillige føler, at de skaber værdi,” siger Christina Juul Anderson, og fortsætter;

”Sidst, men ikke mindst, skal vi huske at tale om et ”os” - altså tale fællesskabet frem, så de frivillige lettere kan tage et ansvar, fordi flere er sammen om opgaven.”





Hvordan skaber I plads til engagement?

Oplever du selv at dit frivillige engagement er fast eller mere fleksibelt?

Har du oplevet, at dit engagement ændrer sig i forskellige perioder?

Hvilke faktorer påvirker dit engagement?

Hvilke paradokser er til stede i jeres forening, når det kommer til frivillighed?

I hvor høj grad formår din egen forening at give plads til både fleksibelt og mere kontinuerligt engagement?

I hvor høj grad formår din egen forening at balancere frihed og gode rammer?

BRÆND IGENNEM UDEN AT BRÆNDE UD

Frivilligt engagement skaber en ild – og et drive, som gør os i stand til at løse store og komplekse opgaver, fordi vi oplever, at det, vi gør, er virkelig menings[1]fuldt. Det er fantastisk for både den enkelte frivillige og foreningen. Men hvordan undgår vi, at frivillige brænder ud, når arbejds- og forventningspresset bliver for stort? DUF stiller skarpt på, hvordan medlemsorganisationerne og de frivillige sammen kan sætte gode rammer for trivsel og bæredygtigt engagement.

DUFs ungeanalyse fra 2023 viser, at foreninger for mange unge er et frirum, hvor man som frivillig gerne påtager sig et stort ansvar. Men nogle foreningsaktive fortæller også om at brænde ud, fordi det kan være svært at sætte grænser for ens egen arbejdsindsats – samtidig med at det frivillige engagement skal balanceres med alt det andet, man skal i et ungdomsliv.

”Vores ungeanalyse viser, at nogle unge forelsker sig så meget i deres forening, at de er villige til at investere sig selv 120% i fællesskabet og i de opgaver, der er. Blandt andet fordi de føler, at de får så meget tilbage. Vores medlemsorganisationer mærker engagementet, men de ser også, at frivillige kan komme til at presse sig selv på godt og ondt, hvis de føler de altid skal give alt,” beskriver Simon Meggers Matthiesen, konsulent i DUF.





Størstedelen af tiden er det megapositivt for ens trivsel. Men der er også noget i, at man nogle gange godt kan glemme, at der er en verden uden for foreningslivet. Når der ligesom er mange ting i ens liv, som jo skal gå op, så kan det også godt blive en stressfaktor. Især hvis man har ansvarsroller eller er sådan en, som folk ser som typen, der har styr på ting. Så kan man godt komme til og lægge rigtig meget energi, og måske også mere end man har at give af.

- ung foreningsaktiv, Ungeanalyse 2023

Mærker flere efter og melder fra?

Frivillige er forskellige, og det samme er det, som presser dem. Presset i foreningerne kan komme både inde- og udefra. Men selvom DUFs ungeanalyse viser, at unge stadig er topmotiverede for at være aktive i deres foreningsliv, så er der tegn på, at nogle frivillige kommer med et andet mindset og en ny tilgang til opgaverne.

"I DUFs foreningsteam oplever vi, at unge frivillige er en del af en meget ansvarsbevidst generation, der ikke ønsker at tage mere ansvar på sig, end de kan bære. Derfor er nogle unge måske bedre til at sige "nej tak" til opgaver, eller hvor der ikke er tilstrækkelig fleksibilitet i forhold til også at varetage forpligtelser i andre livsarenaer fx i skolen, i familien eller blandt venner," fortæller Nanna F. Kjølholt, konsulent i DUF.

DUFs ungeanalyse peger også på, at tiden med Covid-19 har skabt en ny social kultur blandt unge, hvor man i højere grad mærker efter og melder fra, hvis man ikke har overskud til at tage af sted til sin aftale. På den ene side er det godt at kunne mærke efter, hvad man har lyst og overskud til at bruge sin tid på. På den anden side fortæller nogle unge, at man ikke længere kan regne med en aftale på samme måde som før, fordi det er legitimt at melde fra uden nogen "god" grund - også i foreningslivet.

"I en foreningssammenhæng kan konsekvensen blive, at en endnu større arbejdsbyrde falder på de mest pligttopfyldende frivillige, som i forvejen løfter meget i foreningen," forklarer Simon Meggers Matthiesen.

Nanna F. Kjølholt tilføjer: "De pligttopfyldende kommer så ofte kommer til at føle, at de ikke gør det "godt nok" og i øvrigt heller ikke føler sig særlig anerkendt for det, de gør."

Sæt fælles rammer for trivsel

Vil vi undgå stress i foreningsarbejdet, handler det altså ikke nødvendigvis om, at vi slet ikke skal præstere eller stille krav til hinanden i foreningen. Men om at forstå hvad der i øvrigt fylder i hverdagen hos foreningens frivillige, få udstukket opgaver på en meningsfuld og balanceret måde - og hjælpe hinanden med at lave en fælles rammesætning for, hvornår vi er lykkedes! Frivillige kan fx blive usikre, hvis de står for alene med svære opgaver, eller hvis organisationen ikke har klare forventninger til roller.

DUF lægger derfor op til, at medlemsorganisationerne definerer rammer for forskellige



opgaver og tager en åben snak med hinanden om forventninger til de forskellige frivillige roller i foreningen. Så har alle parter en målestok for, hvornår engagementet er godt nok.

Foretag fleksibilitetstjek

Medlemsorganisationerne skal kunne rumme og give plads til, at unge engagerer sig på en anden måde end tidligere. I dag kommer engagement måske mere drypvis og i bølger, hvor den enkelte har brug for at kunne skrue op og ned for aktiviteterne i højere grad end tidligere. At skabe bæredygtig frivillighed handler om, at det er naturligt at tale åbent om, hvis opgavepresset bliver for stort og uoverskueligt for den enkelte. Men også at vurdere om det kræver noget af fællesskabet og ikke bare handler om den enkelte, vurderer Simon Meggers Matthiesen og Nanna F. Kjølholt.

Foreningerne må derfor være nysgerrige på, om deres strukturelle rammer trænger til et "fleksibilitets-tjek" og samtidig være ærlige omkring, hvilke behov for kontinuerligt engagement foreningen og fællesskabet har for at kunne fungere på en bæredygtig måde. For nogle foreninger kan ønsket om fleksibilitet håndteres ved at lade de frivillige engagere sig i kortere projekter, i stedet for at forvente, de stiller op til langvarigt arbejde i udvalg eller bestyrelser. For andre kan det være et fokus på, hvordan opgaverne kan løses i teams i stedet for individuelt, der letter opgavepresset.

De ændringer, der skal til, begynder med at italesætte udfordringerne sammen og være nysgerrig på, hvad der ligger bag. På den måde kan man styre uden om misforståede hensyn og sikre ejerskab til de forandringer, man fælles finder frem til.

FAKTA

51%

Tal åbent om pres

Tal fra Ungetrivselsrådet fra 2022 viser, at 41% af unge har oplevet stresssymptomer i løbet af det sidste halve år. Tilsvarende viser DUFs ungeanalyse, at 51% af unge mellem 16-29 år er enige i, at de ofte er så pressede eller stressede, at de har svært ved at slappe af. Unges trivsel er et stærkt element i samfundsdebatten, og det skal det også være hos medlemsorganisationerne. Foreningerne har en vigtig rolle i at skabe rammerne, så deres frivillige trives og ikke bliver stressede og melder fra. Samtidig er det centralt for foreningerne, at de stadig har den sammenhængskraft og kontinuitet, der skal til, for at styrke fællesskabet.

Læs meget mere om Ungeanalysen [her](#). Og find Ungetrivselsrådets analyse [her](#).



Opfordring til at tage dialogen

Tal åbent om det, der presser jer som frivillige, og hav en dialog om, hvad de hyppigste årsager til dette er. Tag en fælles snak om, hvad den enkelte frivillige oplever som pres, for vi reagerer alle forskelligt, og sørg for at afstemme forventninger med hinanden.

Har I husket at forventningsafstemme?

Gode spørgsmål til dig selv og din forening, når du får en ny opgave/rolle i din forening:

Hvilke forventninger har du til dig selv i opgaven/rollen?

Hvilke forventninger har andre til dig i opgaven/rollen?

Hvor stemmer forventningerne overens, og er der nogle steder, de ikke gør?

Hvilke tre forventninger har du mest lyst til at leve op til?

Hvilke to forventninger bør, kan eller vil du ikke leve op til?

Hvordan kan du få afstemt dine forventninger med andre i din forening?

Spørgsmålene er inspireret af Landsrådet för Svergies barn- och ungdomsorganisationer (LSU)'s øvelse "Forvåntningskollen".



VÆRKTØJER TIL LEDELSE AF FRIVILLIGE

Det er en kompleks opgave at lede frivillige i foreningerne. DUF kommer her med tre konkrete bud på værktøjer, som kan motivere frivillige og samtidig udvikle medlemsorganisationerne.

Arbejdet med unge frivillige kalder ofte på både faste rammer og frihed, som vi har belyst i artikler her i magasinet. Den cocktail gør det til en vanskelig opgave for foreningerne at rekruttere, fastholde og lede frivillige, når opgaverne skal fordeles i fællesskabets navn.

”Foreningerne står med to centrale udfordringer. Der er behov for ledelse af frivillige for organisationens skyld, fordi de frivillige er organisationens grundlag og hjerteblood. Derudover er der behov for kompetent ledelse for de frivillige skyld, så de bevarer motivationen. Kunsten er at holde balancen,” siger Guro Klausen, konsulent hos DUF.

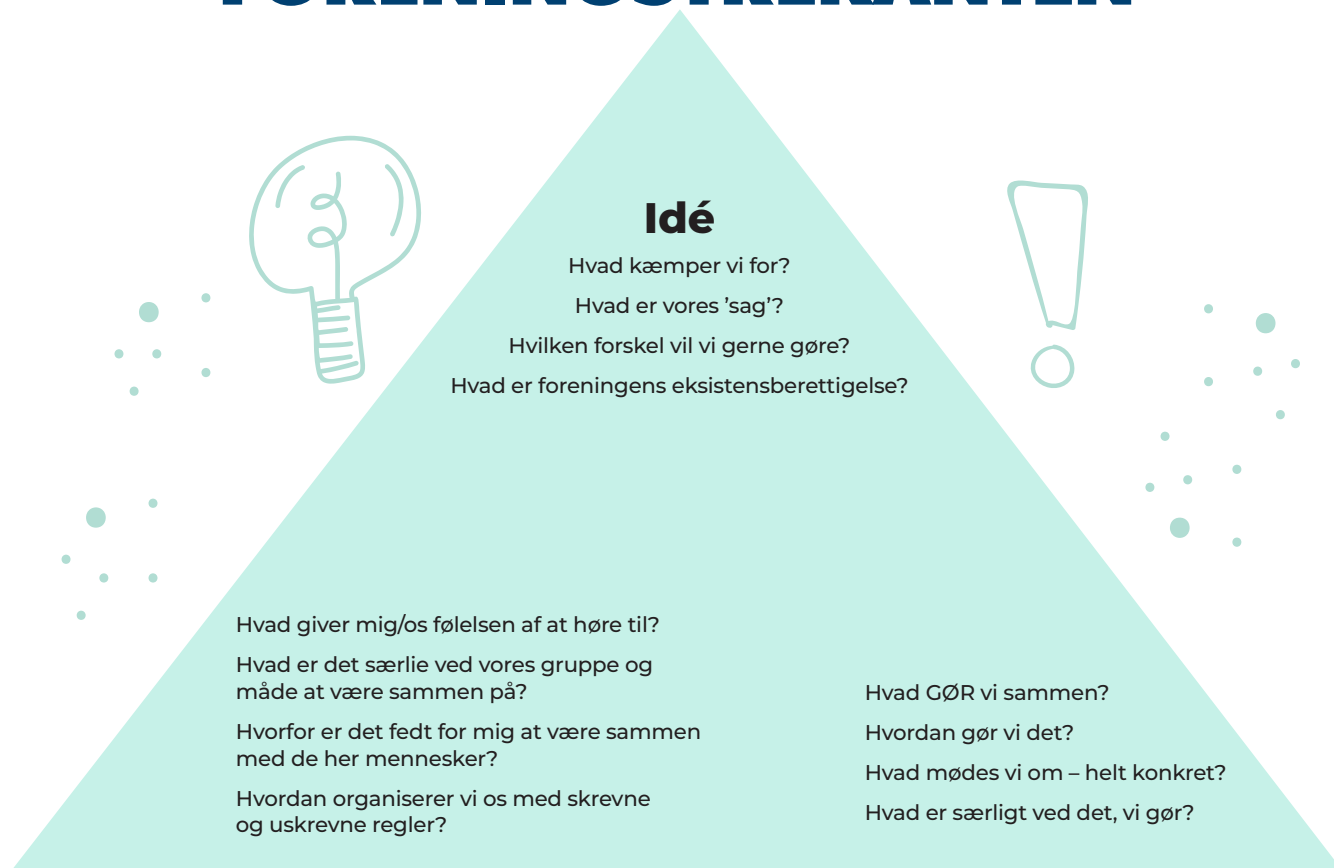
Puslespillet skal gå op

Frivillige er en forudsætning for, at der overhovedet findes en forening, og frivillige kommer med vidt forskellige kompetencer og menneskelige ressourcer. Foreningerne skal se den mangfoldighed som en styrke; det er som et puslespil, hvor den enkelte frivillig gør en forskel, samler helheden og skaber udvikling.

1. Tænk bare helt trekantet

En måde at motivere og skabe samspil mellem frivillige og foreningen er at tage udgangspunkt i DUFs model ”foreningstrekanten”. Trekanten består af: formål, aktiviteter og fællesskab. Formålsparagraffen rummer hele grundlaget for og ideen med foreningens eksistens. Aktiviteterne er det, vi mødes om, som omsætter ideen til virkelighed. Og fællesskabet handler om det sociale, og måde vi organiserer os på, der gør gruppen og foreningen til noget helt særligt.

FORENINGSTREKANTEN



Fællesskab

Aktivitet

"De fleste frivillige leder typisk efter lidt af det hele, altså aktiviteter, formål og det sociale aspekt, når de melder sig ind i en forening og finder fællesskabet. Men tager man dialogen, vil foreningen opdage, at den enkelte frivillige typisk brænder lidt mere for et af de tre elementer i trekanten," siger Guro Klausen.

Med den viden i baghånden kan organisationerne række ud efter frivillige og motivere dem ved at indgå i en dialog om, hvad det er, der særligt motiverer den enkelte, når opgaverne skal fordeles. Brænder den frivillige især for foreningens formål og sag, så vil politisk strategiske opgaver give mening.

Brænder den frivillige for aktiviteterne, så har man fundet repræsentanten, der fx kan arbejde for at sammensætte gode oplevelser for børnene i lokalsamfundet. Banker hjertet mest for fællesskabet, så står posten til det sociale udvalg åben, hvor den frivillige kan arbejde med den gode kultur og tone i foreningen.

2. Sæt gang i FUS

DUF oplever at flere og flere foreninger bliver inspireret af MUS-samtalerne; den udviklende samtale som vi kender fra erhvervslivet. I foreningslivet kaldes samtalen for FUS, der står for FrivilligUdviklingsSamtale, som kan bruges til at gå på opdagelse i frivilliges motivation og give frivillige en stemme.

Et andet greb fra erhvervslivet, som bruges i foreningerne, er onboarding. Det kan fx være en introsnak, hvor frivillige bliver mødt af en kontaktperson, og får en imødekomende



velkomst i fællesskabet og bliver spurgt ind til, hvem de er. Onboarding er et effektivt redskab til at afdække, hvilke ønsker og forventninger, den enkelte har, hvad frivillige særligt ønsker at bidrage med eller blive bedre til.

Onboarding kan senere følges op af FUS, hvor forening og frivillig i fællesskab følger op på erfaringerne, bl.a. i forhold til om interesse og motivation har ændret sig og tilpasser opgaverne derefter.

Både onboarding og FUS er værdiskabende på tværs af lag i foreningen lige fra lokalgruppeniveauer til bestyrelser.

3. Mentorordninger skubber til kulturen

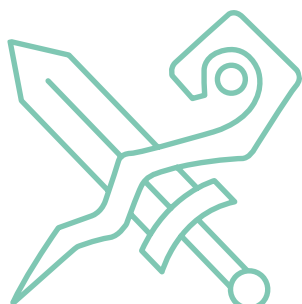
Mentorordninger er blevet mere almindelige i foreningerne, og læringen går ikke kun en vej. En mentorordning kan være klassisk sat op med en erfaren frivillig, den nye frivillige kan sparre med, men kan også fungere på andre måder.

Nogle arbejder fx med "følordninger", hvor en frivillig kan deltage i en arbejdsgruppe som føl for at observere og suge til sig.

Det kan være, når bestyrelsen mødes eller lignende. De nye frivillige kan udover at være observatører også blive inviteret til at komme med input og ideer til, hvordan foreningen kan videreudvikle forskellige tiltag.

Processen er med til at udvikle kulturen i foreningen, så den forbliver relevant og attraktiv i omverdenens og ikke mindst i frivilliges øjne.

Samtidig bidrager mentorordninger og observatørrollen til, at det bliver nemmere for foreningerne at sikre generationsskiftet, når nye frivillige skal føre foreningernes livsblod og tillidsposter videre.



Har I blik for hinanden i foreningen?

Har du en fornemmelse af, hvad der motiverer andre i dit fællesskab?

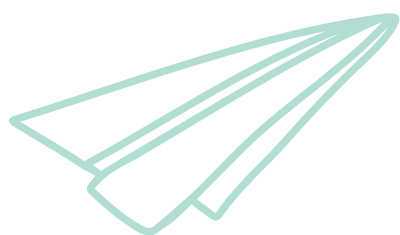
Kunne der være andre motivationer og egenskaber end dine egne, der kunne bidrage til foreningen?

Kan der være andre veje, end du selv har gået, ind til en central post eller opgave i foreningen?

Hvordan kan du bedst motivere andre til at tage en bestyrelsespost?

Hvis du sidder på en tillidspost, er næste generation så sikret? Hvad har du gjort dig af tanker om det?

DEN HISTORISKE FORSTÅELSE
SOM NØGLE TIL FREMTIDEN:



1849 - 2023

REJSEN Gennem DET DANSKE FORENINGSLIV

For at forstå vores nutid som deltagere i det samfundsengagerende foreningsliv og kunne påvirke den fremtid vi gerne vil være en del af, er det relevant at kaste et blik på, hvad det er for en historie, foreningsdanmark er skabt af.

Historien om det frivillige foreningsdanmark er ikke så let at indfange. Samfundsudvikling og foreningsudvikling sker i samspil og parallelt omkring vores opfattelser af samfund, stat, fællesskaber og økonomi. Ét udgangspunkt kan være en tese om menneskers grundlæggende sociale trang. I det allerførste udgangspunkt et spørgsmål om at leve. Flere sammen er stærkere end den, der er alene, når det handler om simpel overlevelse, men også når det handler om styrke. Et flertal er i reglen stærkere, og flere kan fordele risiko og ansvar mellem sig og dermed opnå mere.

I dansk historie har vi set personer forene sig for en lang række forskellige formål. Andelsbevægelserne som fandt ud af at slå sig sammen om deres erhverv for at få bedre økonomi i deres produktion, de kirkelige missionsbevægelser som havde både sociale og moralske formål, og fagbevægelsen der kæmpede for bedre rettigheder, er eksempler på nogle af de foreningstraditioner, vi er formet af. Nogle var i udgangspunktet politiske i deres virke og ønskede at forandre samfundet, mens andre politiserede mere på de indre linjer i foreningens virke.

Grundloven kickstarter foreningstraditionen i Danmark

Dansk forenings- og demokratitradition udvikles stærkt efter vedtagelsen af grundloven i 1849 og indførelsen af forsamlingsfriheden. Fra at der var nogle få foreninger, som var godkendt af kongen før 1849, kan vi i dag tælle op mod 100.000 organisationer og frivillige foreninger. At danne en forening blev i disse år den gængse måde at løse opgaver på i fællesskab i lokale foreninger. Senere kom de større folkelige bevægelser – fx Arbejderbevægelsen eller afholdsbevægelsen.

Højskolerne og dannelse

Med indførelse af et borgerligt demokrati kom fokus på dannelsen og demokratiseringen af folket, så de kunne deltage i det "nye" folkestyre. De nye foreninger var demokratisk opbygget og medvirkede til den praktiske dannelse af borgeren. Hertil kom de danske folkehøjskoler, der som skoleform havde til opgave at "give almindelige mennesker indsigt i forhold der gjorde dem i stand til at deltage i samfundslivet".

(kilde, højskolerne.dk)

Velfærdskrav og muligheder

Siden vedtagelsen af den første sociallov i 1933 har staten påtaget sig ansvaret for at understøtte dem, der ikke kan selv i vores samfund. Skiftende trends inden for socialområdet har stillet skiftende krav, særligt til de sociale foreninger. Fra blot at være leverandører af medmenneskelig og individuel hjælp har foreningerne skulle tilpasse sig de universelle sociale rettigheder, vi har i Danmark og senere igen være aktører der kunne levere kreative og innovative løsninger i velfærdssamfundet.

2. Verdenskrig udfordrer det demokratiske sindelag

2. Verdenskrig og de totalitære regimers indtog i Europa gav de demokratisk sindede i Danmark lidt af en forskrækkelse. Vores grundlov og tradition var ikke nok til at forhindre en invasion eller at en del danske også flirtede med tanken om det fine i at have en stærk mand som leder af nationen i stedet for det besværlige demokrati. Det var nødvendigt at genvække det demokratiske sindelag.

Efter krigen: Demokratiet skal vindes for hver generation

Hal Kock formulerede det i sin bog "Hvad er demokrati?" at demokratiet ikke må tages for givet, men vindes for hver generation. DUF blev stiftet med netop det formål at forsamle de demokratisk sindede organisationer og arbejde på tværs af politiske skel for at vinde kommende generationer for demokratiet. Det er stadig en kerneopgave for DUF og en vigtig del af arbejdet hos DUFs medlemsorganisationer uanset, hvad deres formål og aktiviteter i øvrigt består af.

Folkelig bevægelse og flere valg

50erne og 60ernes økonomiske og politiske udvikling var en udfordring for foreningerne. Der var mange tilbud i fritidslivet og flere medier at vælge i mellem, når man skulle have tiden til at gå – dels opstod der bevægelser, som tog afstand fra de traditionelle foreninger, der virkede for gamle og for besværlige for den enkelte at opnå indflydelse på. Flere af bevægelserne fra den tid har dog senere taget form af mere traditionelle organisationer.

Pandemi, SOME, dannelse og trivsel

00ernes teknologiske udvikling og senest den globale Covid pandemi har igen været katalysator for forandringer i samfundet og dermed foreningslivet. Sociale platforme har ændret kommunikationen og vores relationer til hinanden. I dag er pres og trivsel højt på dagsordenen. Relationer og forpligtelse og ikke mindst tid er blevet et tema i vores foreningsliv.

I dag: Samfundet og det frivillige foreningsliv

Det frivillige foreningsliv i Danmark eksisterer stadig med den dobbelthed, at foreningerne er til for sig selv med eget formål som kerne, hvad enten det er sport, kultur, politik, aktiviteter for børn og unge osv. Samtidig er foreningerne med til det større formål at være medskabere af vores demokrati og de borgere, der er byggesten i et demokrati.

I løbet af historien er der kommet andre formål til, som fylder mere eller mindre i forskellige perioder. Samspillet mellem foreningsliv og samfund bliver også defineret af, hvad vi opfatter som samfundets opgave. I nogle perioder er den demokratiske dannelse højt på dagsordenen, i andre perioder har det været dannelsen af fremtidens ledere og innovatører, der blev kaldt på. Og i andre igen har det været foreningsliv og frivillighed som faktorer, der kan bruges til at løse sociale opgaver.

Historien skærper bevidstheden

Ligesom samfundet påvirker foreningerne i Danmark, er det modsatte også tilfældet. Det er ikke kun de politiske organisationer, der arbejder for at påvirke vores samfund. Forskellige foreninger kan påvirke enten enkeltstående dagsordener fx sundhed, natur, uddannelse osv. Foreninger kan også påvirke mere grundlæggende antagelser om, hvad samfundet er, og hvilken ansvarsfordeling der er mellem borgere og stat. Det har vi fx set i udviklingen af stemmeretten i Danmark og opfattelsen af, hvem der skal hjælpe, når borgere ikke kan klare sig selv økonomisk eller socialt.

Billedet af udviklingen står unægtelig klarere, når vi kan betragte det historisk. Tendenser og bevægelser træder tydeligere frem, og det er klart, hvad der forklarer hvad. Dette historiske rids kan gøre os bevidste om, hvilke forhold og påvirkninger der gør sig gældende for det frivillige foreningsliv i dag.

Alle har en unik fortælling

Hver eneste organisation har en unik fortælling om, hvad den er skabt af, og hvordan den har udviklet sig over tid. Den enkeltes organisations historie kan pege på, hvad der er den særlige kerne, der definerer et fællesskab og gør det stærkt. Historien kan hjælpe til at pege på, hvor der særligt er mulighed for at påvirke det omkringliggende samfund.



Har du tænkt over historien i din forening?

Hvilke historiske nedslag vil du fremhæve som definerende for din organisation?

Hvilke nyere tendenser, tror du, påvirker din organisation mest lige nu?

Hvilken historie vil du gerne skrive om din organisation eller forening 20 år fra nu?

Hvad er den største styrke ved den danske foreningstradition?



Er din forening i udvikling?

Kontakt DUFs foreningsrådgivning,
hvis I har brug for hjælp eller sparring.

Skriv til raadgivning@duf.dk eller tjek DUFs uddannelser på Duf.dk



Scherfigsvej 5
2100 København Ø
Tel. +45 3929 8888
CVR. 13078513
duf@duf.dk

Temapolitisk magasin om frivillighed
Udgivet til DUFs delegeretmøde 2023

Fotograf Ida Guldbæk Arentsen
Redaktion: Signe Bo, Aline Højholt og Nanna F. Kjølholt

Tak til bidrag fra bl.a. Christina Juul Anderson, Guro Klausen, Simon Meggers Mathiesen,
Emilia Sevgi Bøge Caliskan og Maiken Exner

Journalistisk assistance Pia Bundgaard Hansen og Partnermedier