

DYNAMISKE FRIVILLIGREJSER

HVORDAN FINDER VI EN VEJ MELLEM FLEKSIBILITET OG KONTINUITET?

Mange foreninger oplever, at det er blevet sværere at besætte bærende roller i foreningen som fx bestyrelsesposter, mens flere unge gerne vil engagere sig i mere enkeltstående aktiviteter såsom sommerlejre og events.

Bevægelsen mod mere fleksibelt engagement kan være udfordrende for foreningerne, som har brug for kontinuitet og forpligtelse. Samtidig udtrykker flere frivillige også et stort ønske om at være en del af noget trygt, hvor man kan regne med hinanden.

Det efterlader foreningerne i et paradoks: På den ene side skal de muliggøre fleksible former for engagement for at matche de frivilliges ønsker.

På den anden side må de sikre et forpligtende og kontinuerligt foreningsfællesskab for at imødekomme ønsker og behov fra selvsamme frivillige, og for at sikre kontinuitet i foreningens drift og ledelse.

I denne artikel ser vi på, hvordan klassiske engagements- og frivilligmodeller kan suppleres med en mere dynamisk tilgang.

Sidst i artiklen introducerer vi en øvelse, som I kan prøve af i egen forening.

[**Spring direkte til øvelsen her.**](#)

Hvad er dynamiske frivilligrejser?

Der findes mange eksempler på, hvordan frivillige starter som aktivitetsfrivillige, hvor de primært er tilknyttet en enkelt aktivitet, og senere engagerer sig mere i det organisatoriske arbejde ved fx at stille op til bestyrelsen.

Foreningerne skal finde balancen mellem at muliggøre og bakke op om denne udvikling, og samtidig undgå at det organisatoriske arbejde bliver endemålet og den eneste rigtige vej at gå.

Derfor er det vigtigt at have fokus på, hvordan frivillige bevæger sig mellem forskellige roller, og at man fra organisationens side muliggør disse bevægelser. Der findes nemlig mange forskellige motivationsfaktorer, når man engagerer sig frivilligt, og motivationen kan ændre sig over tid og kan udfolde sig forskelligt fra frivillig til frivillig.

Det kan derfor være nyttigt at overveje, om det er muligt at gøre frivilligrejsen i foreningen mere dynamisk og fleksibel.

Frivilligrejsen er den periode, man som frivillig er tilknyttet en forening. I den periode kan man bevæge sig mellem forskellige roller og være mere eller mindre aktiv.

Foreninger, der lykkes med at muliggøre den dynamiske rejse mellem forskellige frivilligroller, muliggør samtidig, at man kan være frivillig, selvom man gennemgår forskellige livsfaser og forandringer, der kan ændre ens motivation eller mulighed for at deltage i forskellig grad.

Dynamisk betyder flydende

At noget er dynamisk læner sig op ad ord som bevægelig og flydende, og det står som modsætning til fx statisk eller stillestående.

Dynamisk frivilligrejse betyder, at den tid man er tilknyttet en forening er bevægelig. Der skal være mulighed for, at man kan bevæge sig mellem forskellige roller og positioner som frivillig, fremfor at være låst fast i en bestemt rolle. Tidsforbruget kan også variere: I perioder deltager man med mange timer, i andre perioder med færre timer, og man kan veksle mellem at være aktivitetsfrivillig eller mere organisatorisk orienteret.

Det er også vigtigt at forstå, at frivilligrejsen ser forskellig ud for forskellige frivillige.

Frivilligrejsen er altså individuelt tilpasset, mere eller mindre bevidst, til den frivilliges motivation og ressourcer kombineret med de rammer og opgaver, der er i foreningen.

Et par forbehold:

Er dynamisk altid godt?

Det kommer an på, hvor I står som organisation. De fleste foreninger vil have gavn af at muliggøre dynamiske frivilligrejser og deltagelsesformer, da det vil betyde at flere forskellige mennesker kan være med, og at de kan være med i forskellige livsfaser. Det kan derfor for langt de fleste foreninger være gavnligt at stille sig selv spørgsmålene:

- Er det muligt at være frivillig hos os, når ens livsvilkår skifter?
- Kan man tage en pause som frivillig, hvis man fx skal ud og rejse, i praktik eller lignende, og hvordan kommer man tilbage igen?
- Kan man træde tilbage fra en bestyrelsespost og blive i foreningen i en anden rolle?
- Og er det legitimt og socialt accepteret at gøre det?

Når det er sagt, så er DUFs medlemsorganisationer vidt forskellige.

Hos mange sociale organisationer er langvarig forpligtelse en forudsætning, når man fx møder udsatte børn og unge, som har brug for en fast og blivende kontakt til en mentor/lektieven. Her vil det ikke være ønskværdigt eller muligt med meget fleksible frivilligformer.

Eksempel:

I elev- og studenterbevægelsen er det frivillige engagement koblet til den uddannelsesfase man er i – fx er man aktiv i Danske Gymnasieelevers Sammenslutning (DGS) mens man går i gymnasiet og i en kort periode bagefter.

Hos organisationer med præmisser, der minder om dette, vil det ikke nødvendigvis være relevant at kigge på, hvordan de kan aktivere unge udenfor deres målgruppe. De kan i stedet fokusere på hvordan deres eksisterende målgruppe kan trives med deres frivillige arbejde, ved siden af et travlt ungdomsliv på og lige efter fx gymnasiet.

Er der fx plads til at være frivillig i perioder med eksamener, eller kan man holde en pause, hvis man har for travlt i en periode. Er der mulighed for at tage ekstra ansvar, selvom man ikke har en tillidspost osv.

Formålet med at skabe dynamik i frivilligrejsen er, at give mulighed for længerevarende engagement og tilknytning blandt flere forskellige frivillige.

Men hvis man ikke ønsker at de frivillige skal engagere sig i længere tid end de allerede gør - eller hvis man oplever at de frivilligrejser, der eksisterer i organisationen i forvejen, er lige som de skal være - er det måske ikke her man skal sætte ind.

Et blik på eksisterende modeller

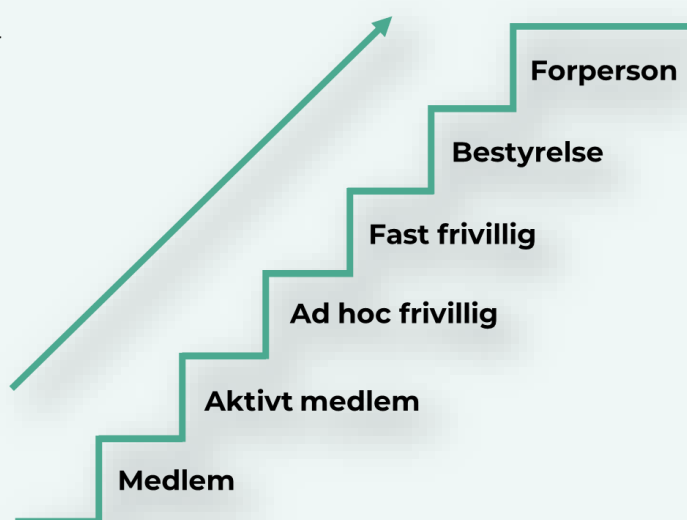
Engagementstrappen

I DUF ser vi, at klassiske engagementsmodeller kan være brugbare at tænke med i forhold til frivilligdeltagelse og udvikling i foreninger. Vi ser, at der er mange eksempler på, at deltagelse og engagement starter med en person som tilskuer, til medlem, aktivt medlem og så videre – altså at frivillige bevæger sig op ad trappen mod mere engagement, ansvar og forpligtelse. Dette er hvad engagementstrappen som model illustrerer.

Trappemodeller kan [hjælpe organisationer til at blive klogere på, hvordan de kan skubbe til denne udvikling](#). For eksempel kan man have en procedure for, hvordan man tager imod de nysgerrige og får introduceret mulighederne i organisationen for dem - eller hvordan man får øje på dem, der gerne vil have ekstra ansvar, og hjælper dem til at tage det.

Der hvor de mange trappemodeller bliver udfordrende er, at [de sjældent er en hjælp til, hvordan man kan tage et skridt ned ad trappen igen](#). Eller to eller tre trin ned - eller til siden. Ligesom trappemodellerne ikke har svar på, [hvilke skridt man kan tage, når man har nået toppen](#). Som trappemodellerne er udformet, er der intet næste skridt for dem, der er på toppen (fx forperson og hovedbestyrelsesmedlemmer).

Derimod er der en dyb kløft. Og selvom det næppe har været hensigten med modellerne, at skridtet efter øverste trin er at falde helt ned ad trappen, er det faktisk ofte det der sker for frivillige ledere, der ikke ønsker at være ledere mere.



Der er en risiko for at frivillige forlader organisationen helt, hvis man ikke kan komme med gode bud på, hvordan man kan fortsætte sit engagement på en meningsfuld måde, når man ikke længere ønsker at være leder eller kerneaktiv. Dette kan være et rigtigt og oplagt næste skridt for nogle, men i mange tilfælde ville den frivillige måske gerne være blevet og have fortsat sit engagement i en mindre skala eller anden rolle.

Hvis man først har været kerneaktiv og brugt så meget energi og engagement, vil man med al sandsynlighed have en stærk tilknytning til foreningen og dens formål. Dette vil med fordel kunne fortsætte, hvis alternative deltagelsesformer var mulige og synlige for den enkelte.

Endelig har trappemodellerne et [indgroet hierarki](#) indbygget i sig, hvilket i hvert fald har to u hensigtsmæssige konsekvenser:

- 1) Ideen om, at målet er at nå toppen
- 2) at eftersom toppen er endemålet, er toppen også implicit "den bedste placering."

[For det første stemmer ideen om "toppen som endemålet" ikke overens med den virkelighed, der gør sig gældende i foreningslivet.](#) Det er langt fra alle frivillige der ender som bestyrelsesmedlemmer, og det er heller ikke ønskværdigt – for som regel vil der slet ikke være lige så mange tilgængelige bestyrelsesposter, som der er frivillige.

Når modellen ikke stemmer overens med virkeligheden, er der risiko for, at den kan skabe u hensigtsmæssige forventninger. Dette kan fx kan lede til oplevelsen af at "fejle" hvis ikke størstedelen af frivillige ender som kerneaktive.

[For det andet kan ideen om "toppen som den bedste placering," have den konsekvens, at værdien af de andre trin mindskes.](#) Dermed betragtes frivilligroller med mindre eller andet slags ansvar, som mindre værd, mindre attraktive og mindre gavnlige for organisationer. Dette stemmer heller ikke overens med virkeligheden, hvor der i lige så høj grad er behov for de aktive frivillige, som bidrager til fællesskabet og til at køre foreningens kerneaktiviteter i lokalforeningerne, som der er behov for bestyrelsesmedlemmerne.

I organisationer, hvor man ikke er opmærksom på, at de lavere trappetrin også har værdi, ender det sommetider med at bestyrelsesmedlemmerne laver alt arbejdet. Det kan gå ud over både bestyrelsens og de øvrige medlemmer, samt frivilliges trivsel og engagement i længden. I sidste ende kan det føre til at de må trække sig.

Selvom trappemodellerne er anvendelige til nogle ting, er der altså også bagsider ved at bruge dem. Hvis man ønsker at gøre brug af en engagementstrappe i sin organisation, er det derfor [vigtigt, at gøre sig bevidst om hvad modellen ikke kan, samt hvilke indlejrede hierarkiske forståelser, modellen bærer med sig.](#)

Et blik på eksisterende modeller

Frivilligkernemodellen

En mindre hierarkisk opstillet model er frivilligkernemodellen, der dog stadig mangler de dynamiske aspekter, som vi er på udgik efter.

Frivilligkernemodellen anvendes ofte til at give en forståelse af, hvordan forskellige slags frivilligroller er placeret i forhold til hinanden i den specifikke organisatoriske kontekst. Den kan også hjælpe til at kaste lys på, hvor i organisationen der måske mangler frivillige.

Ligesom trappemodellen tegner den et billede af en bevægelse – her fra udkanten mod midten, fremfor nedefra og op. Hvor trappemodellen har en meget tydelig hierarkisk opbygning, er frivilligkernemodellens runde form mere blød. Det er her nemmere at forestille sig at man kan flytte sig både den ene og den anden vej – altså både udefra og ind og indefra og ud.

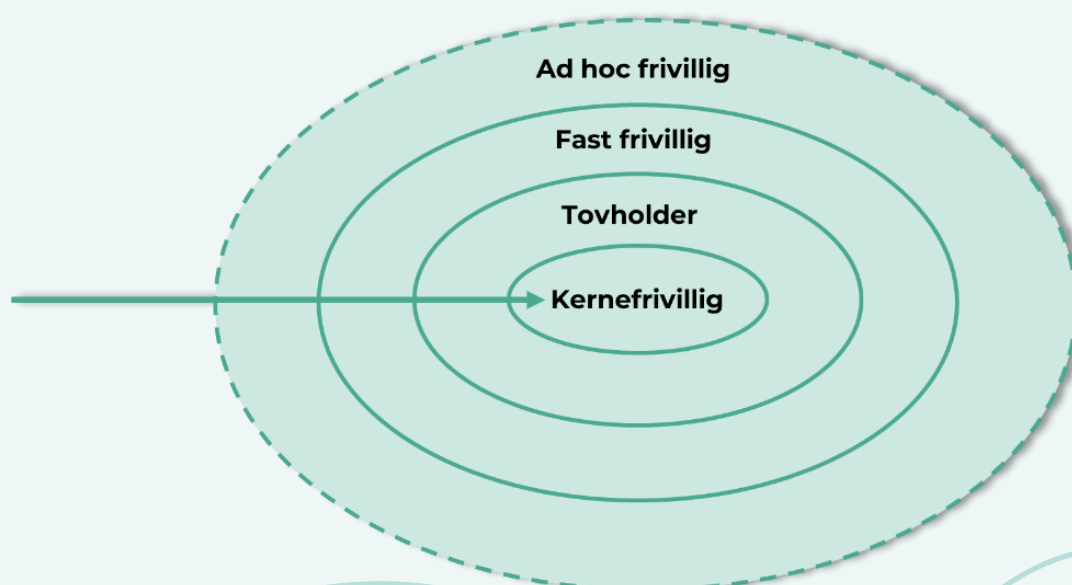
Det er dog sjældent sådan modellen bliver anvendt i praksis, hvor fokus som regel vil være på, hvordan man muliggør bevægelsen fra den yderste cirkel ind mod midtercirklen.

Idet modellen er optegnet som en cirkel med forskellige ringe, vil en oplagt tolkning desuden være, at noget er center og noget er periferi, og at centret er bedre end periferien.

Når denne kritik så er afgivet, skal det med det samme understreges, at vi i DUF ikke er imod bevægelsen nysgerrig → kernefrivillig. Faktisk vil vi rigtig gerne understøtte netop denne bevægelse, for vi ved at mange organisationer har udfordringer med at rekruttere netop kernefrivillige.

Vi erkender derfor også, at der er et hierarki, og at ønsket om at understøtte mere dynamiske frivilligrejser ikke er at nedbringe antallet af top-engagerede frivillige i de tungere ansvarsroller.

Vi tror bare på, at vejen til længerevarende tilknytning og engagement ser mere forskellig ud end som så, og dermed ikke kan indfanges i disse hierarkiske og ensidede modeller alene. Der er derfor brug for modeller, der indfanger de dynamiske frivilligrejser, og ikke kun de lineære.



Krusedullemodellen – et alternativ?

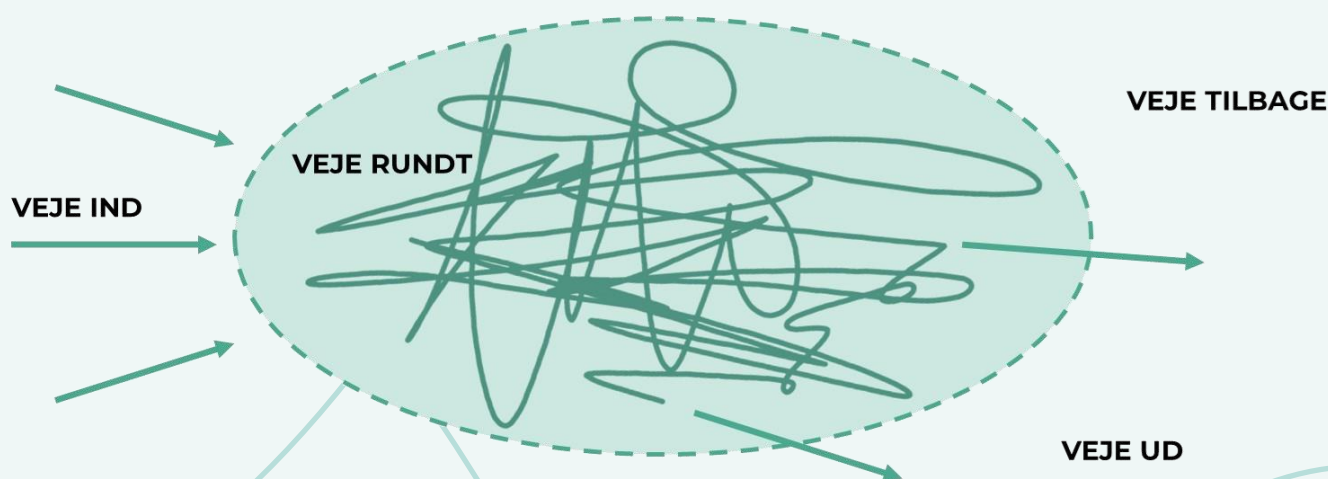
En klassisk frivilligrejse, som både engagementstrappen og frivilligkernemodellen illustrerer, er hvor man starter som lokal frivillig, siden vælges ind i lokalbestyrelsen og til sidst ender i landsbestyrelsen. Denne rejse ser vi flere eksempler på i DUFs medlemsorganisationer, men det er ikke den eneste rejse, der eksisterer.

Der findes endnu flere eksempler på [alternative frivilligrejser](#), hvor man fx starter som frivillig på en sommerlejr afviklet af den nationale organisation, og bagefter bliver tilknyttet en lokalafdeling, måske tager en pause i noget tid, og så vender tilbage i en helt anden rolle.

Vores bedste bud på at illustrere den dynamiske frivilligrejse er med krusedullemodellen, som er et opgør med mere klassiske modeller som fx engagementstrappen, den lineære A til B eller frivilligkernemodellen.

Krusedullemodellen viser måske et mere retvisende billede af, hvordan frivillige rent faktisk bevæger sig i organisationen. Den kan dog ikke i sig selv bruges til at forklare, hvordan man skaber mere dynamiske frivilligrejser. I stedet kan man bruge den til refleksion og til at tegne foreningens egen frivilligrejse.

DUF har udviklet en workshopøvelse, der tager udgangspunkt i krusedullemodellen og ønsket om at skabe mere dynamik i foreningen. Øvelsen er beskrevet på de næste sider.



VÆRKTØJ: TEGN JERES FRIVILLIGREJSER

REFLEKTER OVER DYNAMISKE BEVÆGELSESMULIGHEDER I JERES FORENING



1 – 1,5 time



5-20 personer



Rum med plads til at tegne, og summe i grupper



A3 papir og tuscher

Formål

Mange foreninger befinder sig i et paradoks: På den ene side ønsker de at skabe mere fleksibilitet for de frivillige. På den anden side at skabe kontinuitet og forpligtelse, hvor de frivillige er tilknyttet organisationen over længere tid, og engagerer sig i flere led af foreningen.

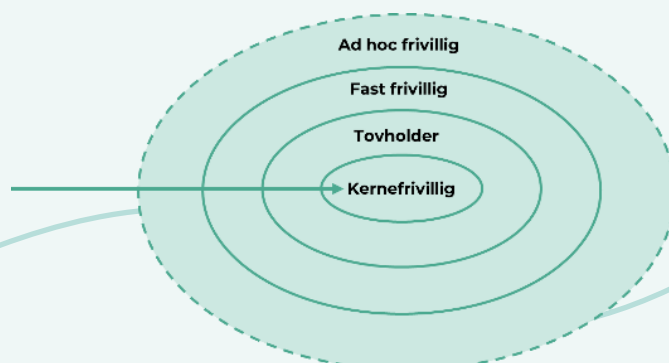
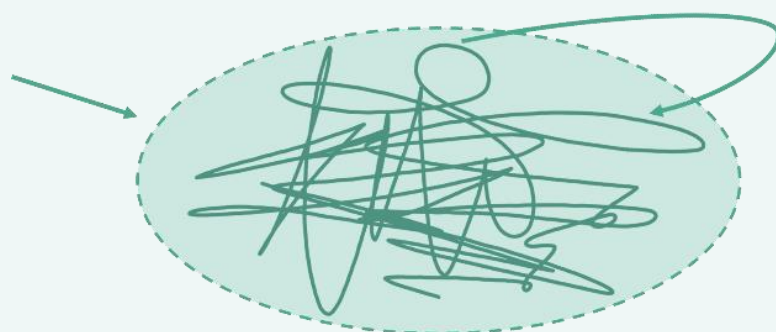
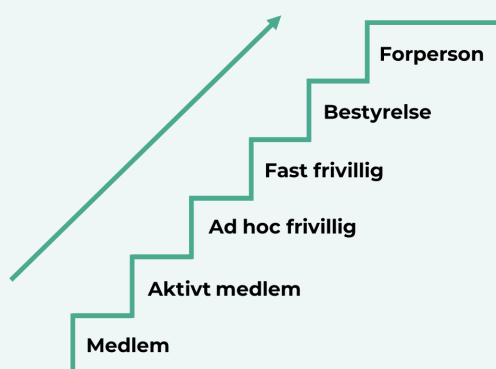
Denne øvelse giver mulighed for at reflektere over hvilke typiske frivilligrejser, der er i jeres organisation, og hvordan I kan arbejde med at gøre dem mere dynamiske og synlige, så der er plads til flere forskellige måder at deltage på.

Introduktion

Det er vigtigt at få rammesat temaet for deltagerne. Brug artiklen ”Dynamiske frivilligrejser” som inspiration.

Vis trappemodellen og krusedullemodellen, eller tegn dem på en tavle eller flip-over, og fortæl, at modellerne er med til at vise, at vi måske har et for enkelt billede af, hvordan det er muligt at udvikle sit engagement i foreningen.

Forklar, at øvelsen har til formål at hjælpe jer med at få øje på, hvordan I kan skabe bedre muligheder for, at frivillige har lyst til at blive og udvikle sig i foreningen.



Tegneøvelse

Selve tegneøvelsen har to led (A og B). Hvis I laver øvelsen blandt en gruppe af ansatte, som ikke selv har frivilligerfaringer i foreningen, kan I nøjes med at lave B:.

a) Tegn *din egen* frivilligrejse

1. *Hvilke roller har du haft i din tid i foreningen?*
2. *Hvilke grader af engagement, ansvar og forpligtelse har du bevæget dig mellem?*
3. *Hvordan kan du tegne din rejse? Tegningen skal ikke se ud på en bestemt måde.*

Lad deltagerne vise hinanden deres tegninger og fortælle om dem, enten to og to eller flere afhængig af gruppens størrelse.

b) Tegn *typiske* frivilligrejser i jeres forening:

1. *Hvordan bevæger frivillige sig **typisk** i jeres forening?*
2. *Tænk på specifikke personer og prøv at tegne nogle forskellige typiske frivilligrejser. Prøv at se rejsen fra den frivilliges perspektiv.*
3. *Del med hinanden – hvordan ser det ud hos jer og hvad får i øje på? Kan vi udlede nogle få frivilligrejser, som er mere almindelige end andre?*

Refleksion og dialog: Mulige handlinger

Når I har gennemført tegneøvelsens del A og B (eller kun B) skal deltagerne sammen reflektere over, hvordan I kan arbejde mere med dynamiske frivilligrejser i jeres forening.

Besvar nedenstående spørgsmål i grupper, og brug her evt. noget tid på at skrive ned på post-its så I kan tage de gode ideer med videre.

1. Hvilke **muligheder og barrierer** er der for at skifte roller, ansvar og grad af engagement i jeres forening?
2. **Hvordan kan vi gøre det tydeligt** for de frivillige, hvilke muligheder, der er for at skrue op eller ned, eller hvordan de kan få en anden rolle?
3. Hvordan arbejder vi med at understøtte dynamisk engagement – og hvad kunne vi med fordel **gøre mere/mindre af?**
4. Slut af med at samle op på de vigtigste pointer og handlingspunkter og aftal, hvordan I vil gå videre med det, I er kommet frem til.