



De frivillige er kun til låns

Næstved forenings- og fritidsference 2024

DGI

HEJ!

- Jesper Wæver Mather
- Konsulent Foreningsledelse og udvikling
- DGI Storstrømmen
- Diplomuddannelse i ledelse
- Formand Møn Golfklub
- Formand Bogø Menighedsråd
- Badminton træner Bogø IF

...og så er jeg glad for at være her og møde jer!

2 tendenser vi ser på i dag

- Flere og flere frivillige er episodiske
- Flere og flere frivillige "shopper" fra en den ene forening/organisation til den anden



START

Motivation og pleje af frivillige

for at kunne motivere flere til at være aktive frivillige.

Vi kommer til at se på:

- Tendenser om frivillighed generelt
- Den gode velkomst
- Indflydelse, ansvar og ejerskab
- Anerkendelse

BEVÆG
DIG FOR
LIVET

FRIVILLIGHED ANNO 2022

STATUS PÅ FRIVILLIGHEDEN I
IDRÆTSFORENINGER UNDER DIF OG DGI



Frivillighedsundersøgelse 2023

Rapport

11-05-2023

Epinion for DGI, DIF og Bevæg dig for livet



FRIVILLIG- UNDERSØGELSE 2022



En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel

BØGER TIL CIVILSAMFUNDET

DEN KORTE VEJ TIL ET GODT MATCH

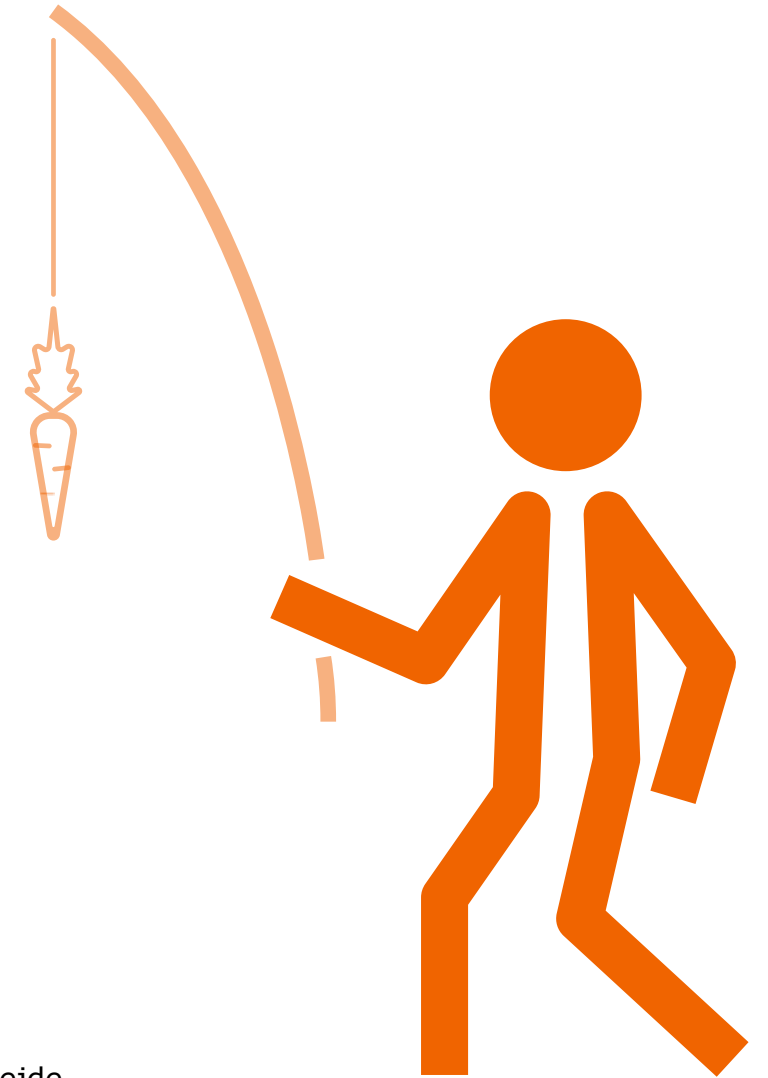
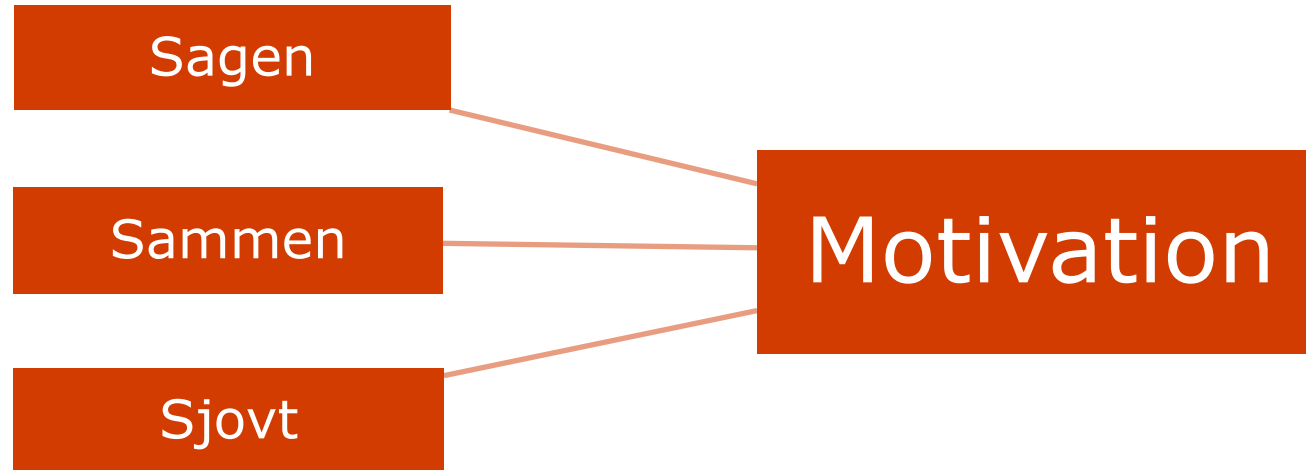
AF LARS SKOV HENRIKSEN, ANE GRUBB,
HANS-PETER Y. QVIST, ELISABETH LILLEØRE HOLSTEIN
OG CENTER FOR FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

STØTTET AF VELUX FONDEN



Pixiudgave af
forskningsrapporten:
"Match. Rekruttering og
fastholdelse af frivillige i
civilsamfundsorganisationer.
En undersøgelse på området
for socialt udsatte"

Hvorfor er vi frivillige – alle sektorer



Man kan spørge sig selv:

- Hvilken forandring skaber vi?
- Hvordan sikrer vi fællesskabet imens vi gør det?
- Hvordan har vi det sjovt?

Observeret på <https://frivillighed.dk/analyser> 1. december 2022. Center for frivilligt Socialt arbejde

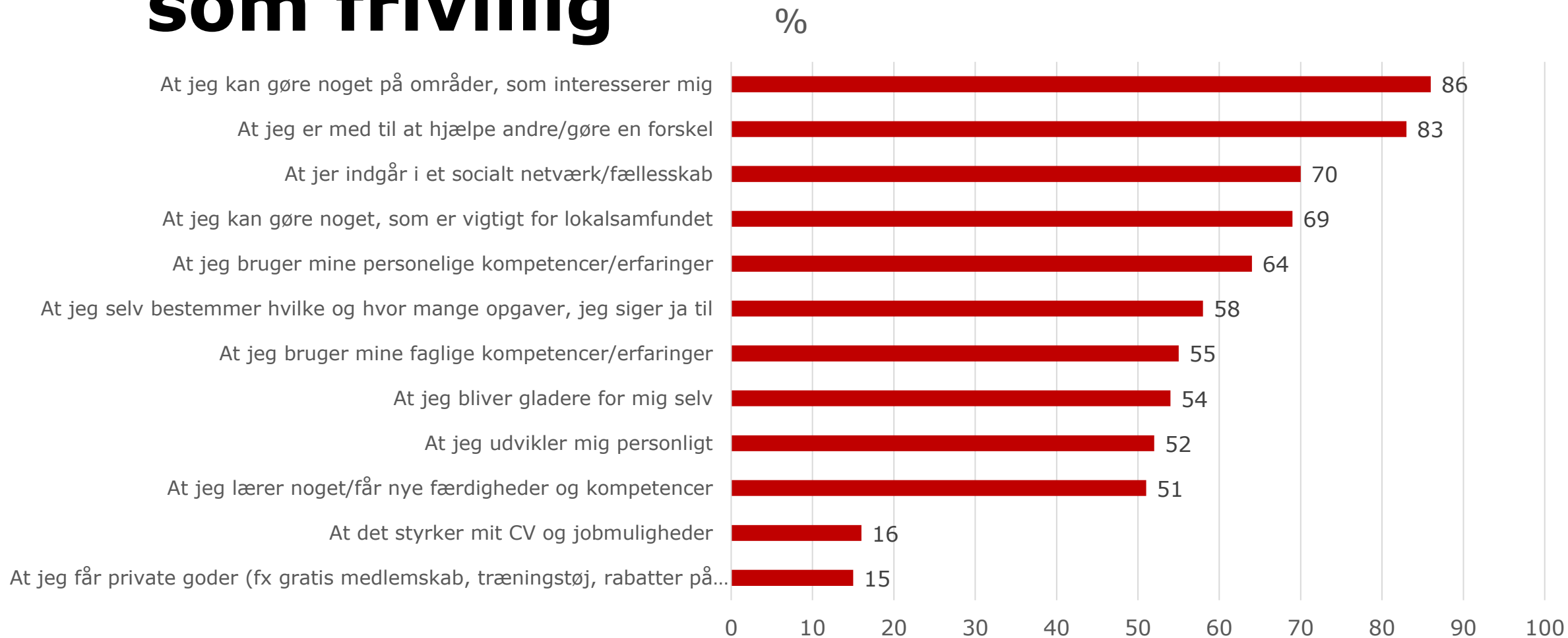
Hvad vil du gerne arbejde med

**Hvad vil
du gerne
arbejde
med?**

1. Bæredygtighed og klima: 38%
2. Besøgsven og mentor: 37%
3. Leg og bevægelse: 32%
4. Cafe og væresteder: 32%
5. Lektiehjælp: 30%
6. Træning og idræt: 24%
7. Flygtninge og integration: 21%
8. Praktisk arbejde: 17%
9. Bestyrelse og strategi: 16%

Kl. 7 undersøgelsen, 2019

Motiver i forhold til at arbejde som frivillig



(Epinion for DGI og DIF, 2023)

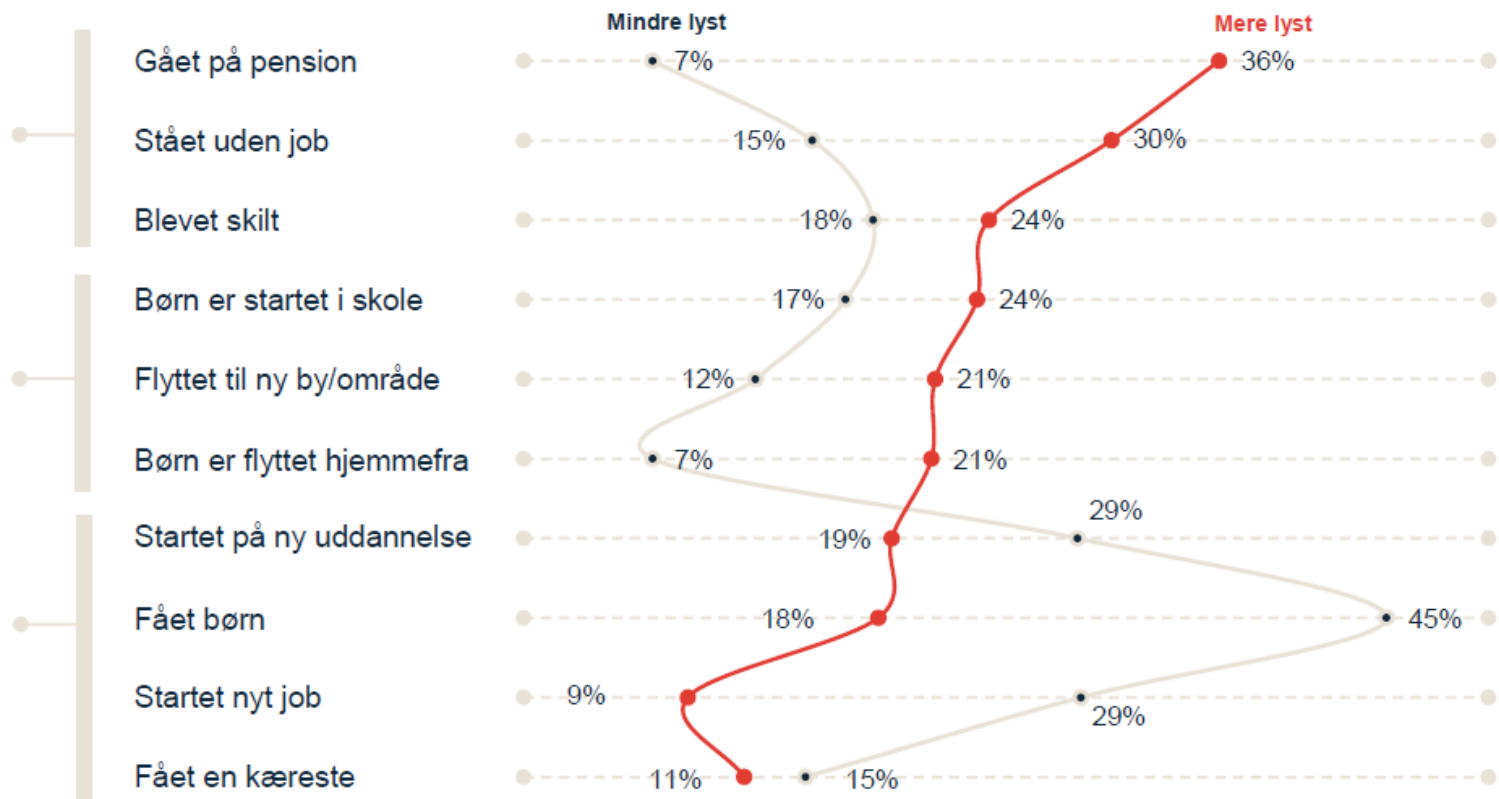
At have lyst til og mulighed for at være frivillig afhænger i høj grad af ens livssituation – at få børn, starte nyt job eller uddannelse mindsker særligt lysten

Hvordan påvirker følgende livsbegivenheder din lyst til – og/eller mulighed for at udføre frivilligt arbejde?

Livsbegivenheder, hvor man **siger farvel til noget**, som at gå på pension, stå uden job eller at blive skilt, er det som giver flest lyst til eller mulighed for at udføre frivillige arbejde. Samtidig er der dog også en betydelig andel for hvem, det har den modsatte effekt.

Når ens børns starter i skole, man flytter til et nyt område eller ens børn flytter hjemmefra, kan det ligeledes have indflydelse på ens lyst til frivilligt arbejde. Det kan bl.a. hænge sammen med nye **fællesskaber**, man introduceres til eller opsøger igennem/uden barnet og/eller i nyt lokalområde.

Endelig er der livsbegivenheder, som **tager ekstra meget tid eller fokus**. Det kan være at starte ny uddannelse eller job, eller at få børn. Dette er alle ting, hvor flere siger, at det giver dem mindre lyst eller mulighed for at være frivillig. At få en kæreste er samlet set det, som i lavest graf ændrer lysten til frivillighed – og omtrent lige mange svarer, at det har ændret lysten positivt som negativt for dem.



Lysten til at arbejde som frivillig

Giver mere lyst til at arbejde som frivillig

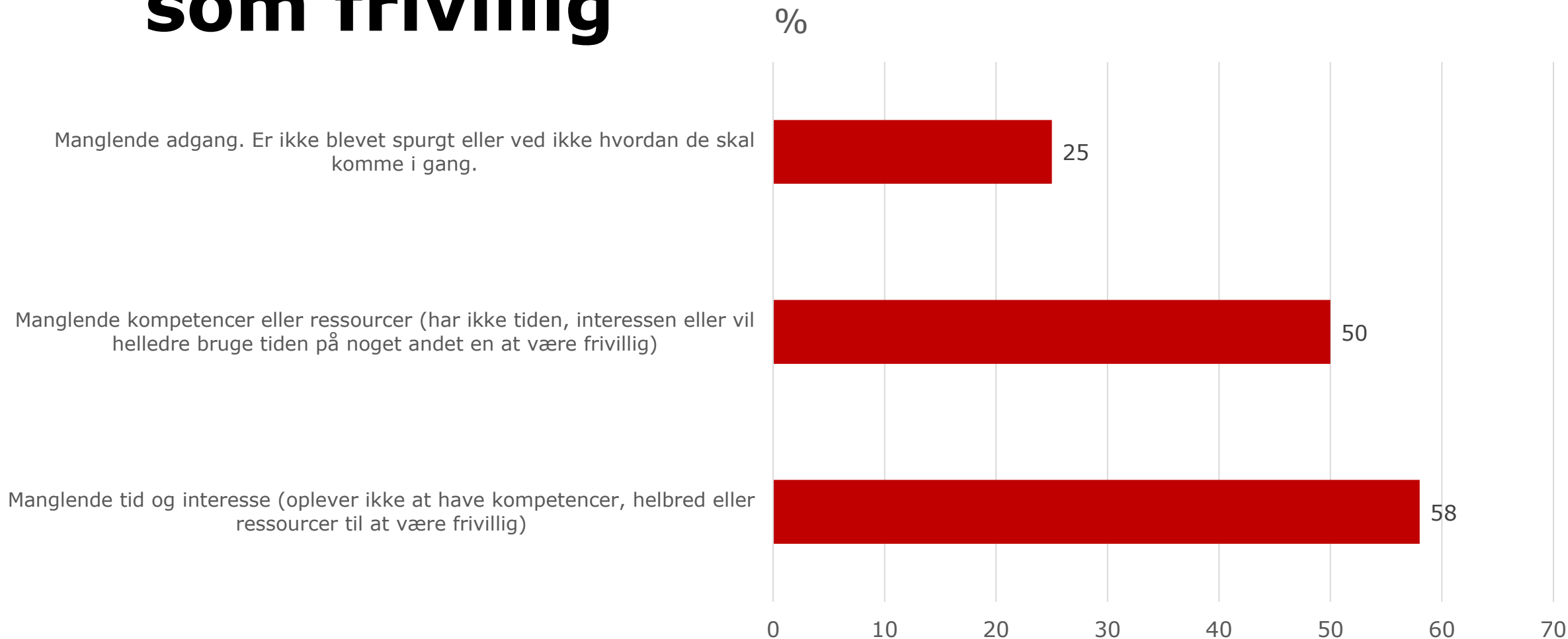
- Sige farvel til noget
- Går på pension
- Står uden job
- Bliver skilt
- Børn starter i skolen
- Man flytter til nyt område

Giver mindre lyst til at arbejde som frivillig

- Starte nyt job eller ny uddannelse
- Få børn

(Formandsundersøgelsen DIF og DGI, 2022)

Barrierer i forhold til at arbejde som frivillig



(Epinion for DGI og DIF, 2023)

- Tag en samtale, hvor I runder godt af og drøfter læring.

- Vær konkret på, hvad I inviterer frivillige ind til – og hvordan.

- Tænk i løbende tiltrækning, så andre kan tage over på opgaver

- Hav en fast kontaktperson, der understøtter og hjælper frivillige godt ind i foreningen

- Hold løbende FUS-samtaler med den enkelte frivillige

- Lav en klar forventningsafstemning omkring samarbejdet



Den frivilligvenlige forening

Trin 1: Skab en frivilligvenlig forening

1. Dan en foreningskultur der bygger på et energigivende perspektiv – "Glasset er halv fyldt"
2. Spot og dyrk foreningens små og store succeser
3. FORTÆL, tal om og fejer foreningens succes (Ingen jantelov)
4. Arbejd for at foreningens nuværende frivillige er glade – de fungerer som udstillingsvindue for nye frivillige
5. Arbejd for at få en stærk frivillig identitet (hvordan bliver det sejt, fedt, eksklusivt,... at være en del af jeres frivillige fællesskab)

Trin 2: Sørg for gode rammer og vilkår for den enkelte frivillige

1. Barrierer og motivationsfaktorer i de forskellige livsfaser
2. Hvad er jeres bud på gode rammer og vilkår, når I læser ned i Livsfase materialet og generationsforskningen?

Link til Livsfaser og Frivillighed [her](#):

Viden - målgrupper

Livsfaser – “fra vugge til krukke”

Skitserer 17 livsfaser og hvad, der karakteriserer dem.

Grundtanken i modellen er at:

Den menneskelige udvikling kan opfattes som en proces, der kan opdeles i en række faser.

Det er overgangene mellem faserne, der er den udløsende faktor for forbrug, tid, vaner og fritidsinteresser.

Vigtigt værktøj i.f.t. at få viden om målgrupper.

Materialer

- Opslagsværk
- PP på unge, voksne og seniorer – frivillighed

Link: [Her](#)



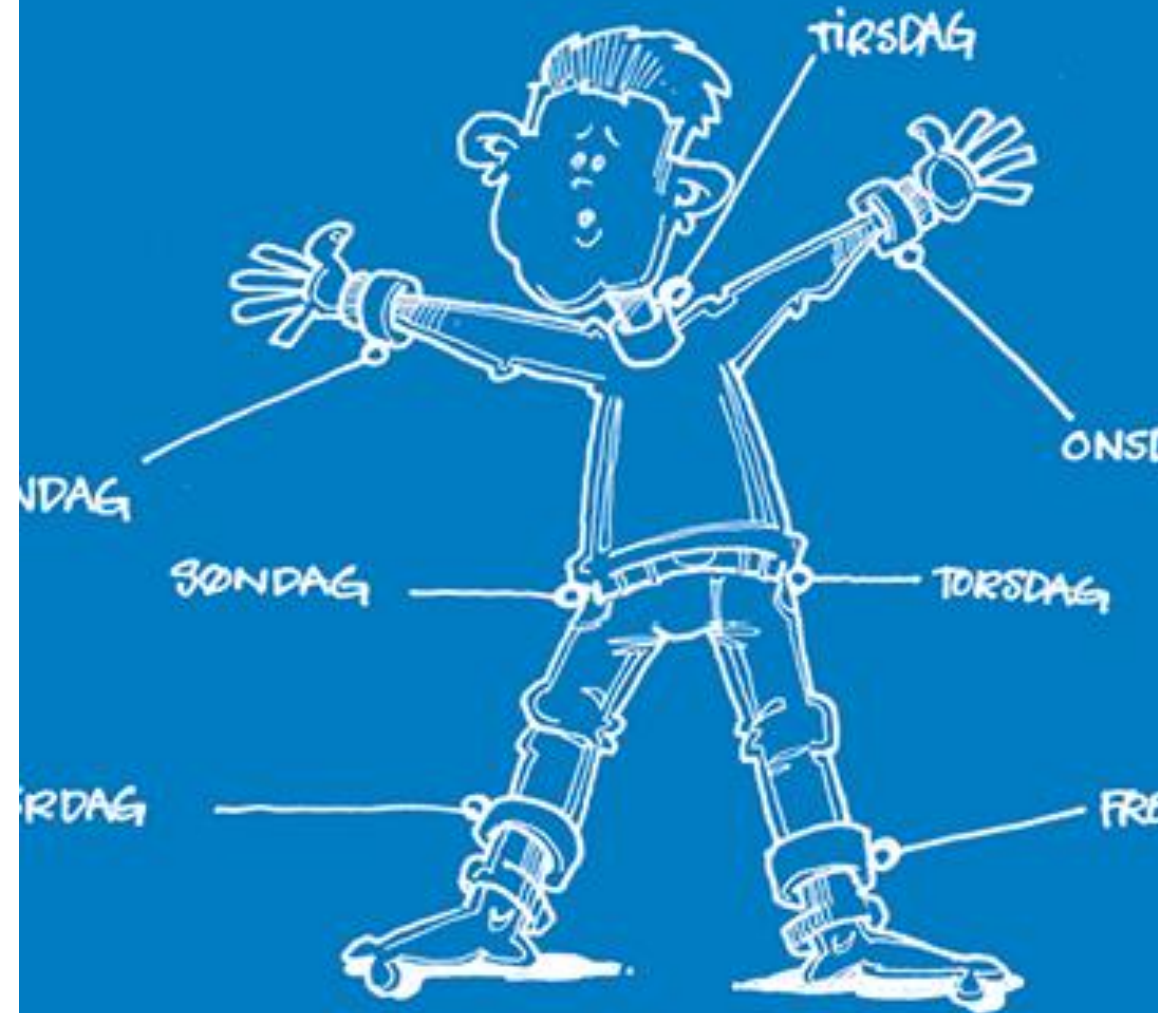
Familie med skolebørn/tweens – panik, tidspres og aflad

Familiefolket har stadig travlt. Børnene er nu så store, at de kan passe sig selv nogle timer ad gangen eller lege med kammeraterne efter skoletid og i weekenderne.

Forældrene kan fokusere lidt mere på karrieren og sig selv. Pengene bruges nu ikke kun på familien som helhed, men også på den enkelte. Teknologien kommer også i centrum. Enhver tween med respekt for sig selv har flere devices, en spillekonsol, og et tv på værelset.

Boligen – specielt køkkenet, køleskabet og spisebordet – bliver en banegård i hverdagene. Alle kommer og går efter egen tidsplan, og måltiderne indtages, når det nu passer.

Weekenderne er dog fortsat i familiens tegn. Her bruges der penge på fælles oplevelser. Ferierne foregår i stigende grad i udlandet eller på feriesteder, hvor familien er i fokus.



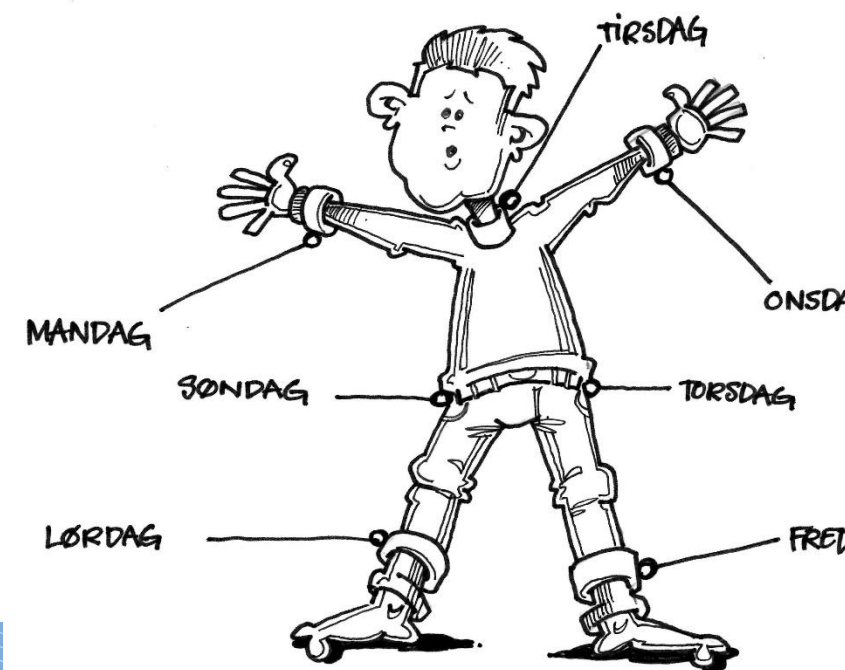
Barrierer, motiver og rekruttering - Familie med skolebørn

Motiver

- Plads til nærvær i en travl hverdag.
- Nemt og bekvemt.
- Tilbage til vennerne og det sociale liv.
- At være noget for sine børn.
- Kvalitetstid med sine børn.
- At få et frirum i hverdagen og prioritere sig selv.
- Tillid og ansvar.
- Skal se meningen.
- Elsker målbar succes.

Rekruttering

- Gennem børnenes fritidsaktivitet.
- Fokus på at gøre noget godt for sig selv.

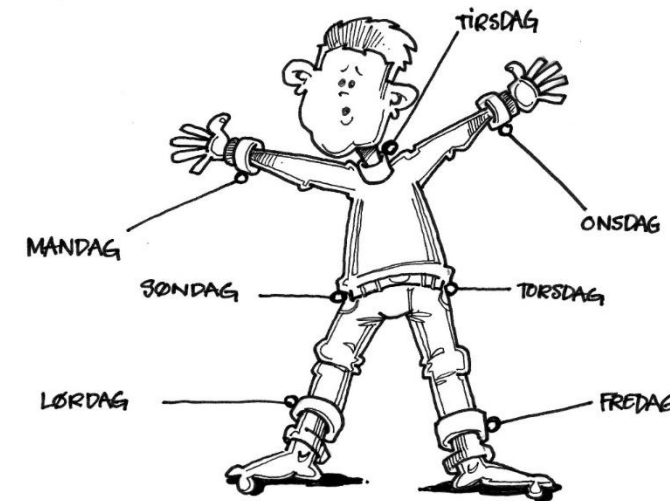


Barrierer, motiver og rekruttering

- Familie med skolebørn

Barrierer

- Manglende energi og overskud.
- Foreningslivet kan have været på afstand en del år, og det kan være svært at tage første skridt .
- Tiden prioriteres på venner, familie eller karriere.
- Alle hiver i en (forældrebestyrelse, barn 1s fodboldhold, barn 2s dansehold osv.).
- Tiden prioriteres til oplevelser med børnene.



Trin 3: Sørg for at der er flere nemme og tydelige veje til frivillighed

1. Den frivillige kan selv finde vej

Hvordan finder den nye frivillige selv vej?

2. Den frivillige bliver spurgt

Hvordan arbejder vi strategisk med at spotte og spørge?

3. Den frivillige bliver frivillig via en stærk frivillighedskultur/-identitet i foreningen.

Det er hovedreglen at folk hjælper til, sådan har det været lige fra start og det ved folk. Det er fedt at være en del af den frivillige identitet så folk kommer og spørger om de må være med.

Trin 4: Lav en plan for frivillighed

1. Er vi klar til at modtage nye frivillige og hjælpe godt i gang?
 - Har I styr på jeres frivillig identitet?
 - Har I opgaver til alle?
 - Hvad skal der til for, I er klar?
2. Hvordan arbejder I med rekruttering til opgaver/roller som kræver særlige kompetencer?
 - Har I gjort jer overvejelser om, hvilke egenskaber og kompetencer I specifikt søger?
 - Hvem i jeres netværk har disse egenskaber og kompetencer?
 - Hvem kender nogen, der kender nogen?
 - Hvordan gør vi dem klar til opgaven/rollen?
3. Hvem spotter nye frivillige? (hvornår?)
4. Hvem spørger nye frivillige? (hvornår?)
5. Hvem sørger for inklusion, introduktion og en god start? (hvornår?)
6. Hvem tager imod frivillige der henvender sig af sig selv?
7. Hvem tager afsked med de frivillige der "shopper" videre?

Opgaveskema

Opgaven <ul style="list-style-type: none">• Overskrift	Afvikling af juleafslutning på børneholdet.
Indholdsbeskrivelse <ul style="list-style-type: none">• Konkret og detaljeret beskrivelse af opgaven	<ul style="list-style-type: none">• Booke lokaler.• Sørge for indbydelse + tilmeldinger.• Sørge for aktiviteter.• Sørge for forplejning, der plejer at være godteposer og saft til børnene + kaffe og småkager til forældrene.• Sørge for julegave til træneren (max. 200,- kr.).
Organisering <ul style="list-style-type: none">• Kan opgaven med fordel løses af flere?	Opgaven vil fint kunne deles mellem tre eller flere forældre. Opgaveløserne kan frit bestemme omfanget af juleafslutningen og det konkrete indhold. Foreningen giver et tilskud på xx kr. til arrangementet.
Tid <ul style="list-style-type: none">• Hvad er det forventede tidsforbrug?	Ca. 25 timer alt afhængig af, hvordan opgaveløseren/-ne vælger at afvikle arrangementet.
Støtte <ul style="list-style-type: none">• Hvem kan svare på eventuelle spørgsmål	Bente der var med til at afvikle juleafslutningen sidste år, vil gerne svare på eventuelle spørgsmål.

Indflydelse

Ansvar

Ejerskab

Faktorer for motivation

Der findes faktorer i den frivilliges omgivelser og strukturer, som kan fremme eller hæmme motivationen:

Den frivilliges hverdag; skole, arbejde, familieliv
Kommunikationen som de modtager
Relationerne til de andre

Kilde: Frivilligkoordering – hvorfor og hvordan, Forlaget Ingerfair

FUS – Frivillig Udviklingssamtaler



Formål

- Sikre at du har det godt, trives i gruppen og opgaverne giver mening for dig



Motivation

- Hvad motiverer dig til at være en del af det her?
- Er der noget du gerne vil lære eller erfare gennem din involvering?
- Er der nogle konkrete opgaver som du allerede nu er motiveret for at varetage?
- Hvordan fungerer du bedst i en gruppe



Læring

- Du har haft xxx ansvarsområder, føler du at det giver dig mulighed at få de erfaringer du gerne vil opnå?

Forventningsafstemning

- Hvad går samarbejdet ud på?
- Hvordan kommunikerer vi?
- Hvor ofte mødes vi?
- Forventet tidsforbrug?
- Hvornår stopper samarbejdet?
- Hvordan sikrer vi trivsel og motivation?



Forventningsafstemning

– rammer og ansvar

FASTLAGT	PÅVIRKELIGT	FRIT

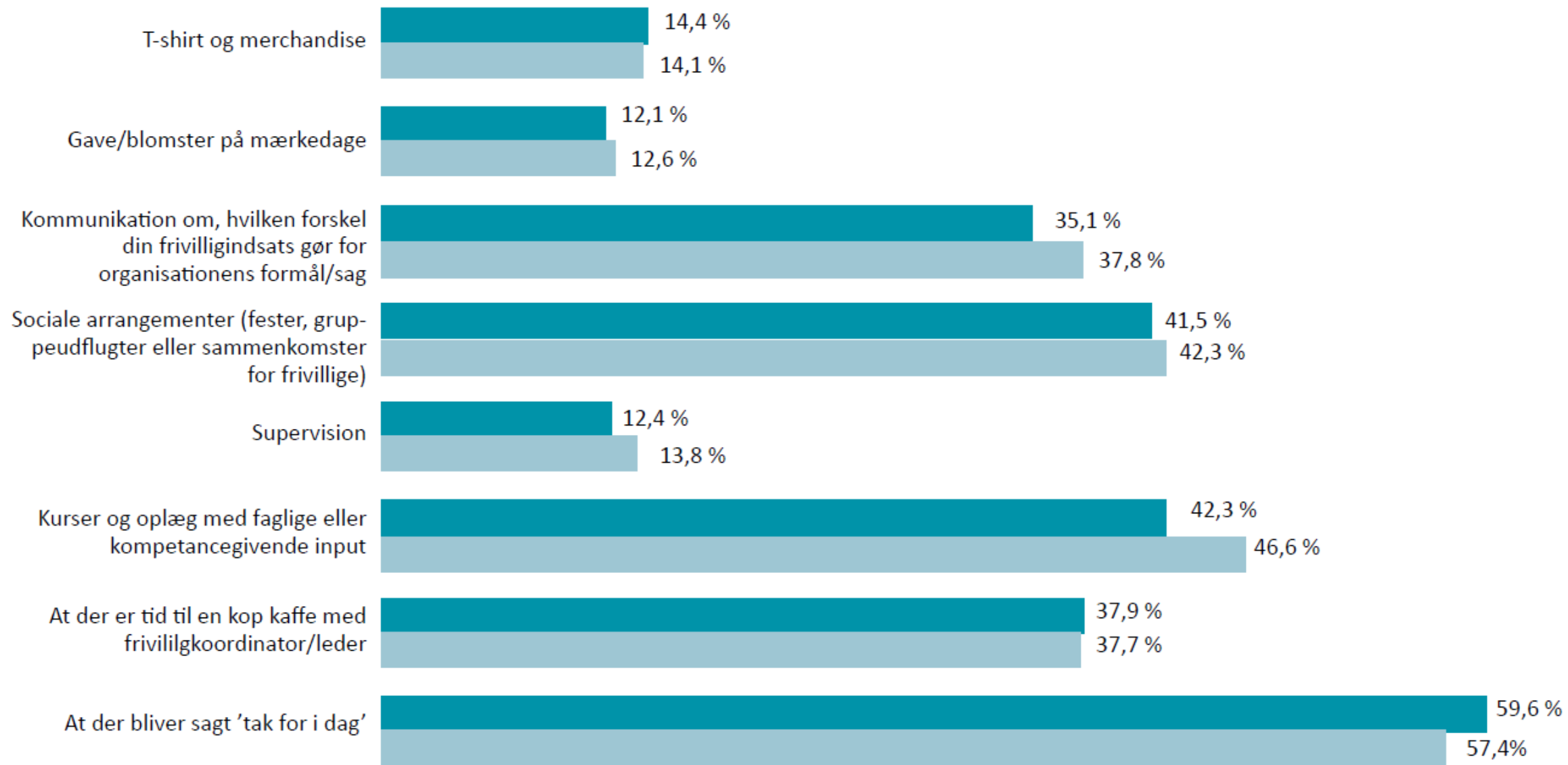
Anerkendelse

Motivation af frivillige:



“Nogen gange
behøver man bare sige
tak for hjælpen!”

Oplevet anderkendelse Ønsket anderkendelse



ANERKENDELSE AF FRIVILLIGE ♥

NYE IDEER



HVEM ER VI GODE TIL AT ANERKENDE:



HVORDAN GØR VI I DAG?



HVEM GLEMMER VI AT ANERKENDE?



HVORDAN VIL VI GØRE DET I FREMTIDEN?



DGI Storstrømmen

**Jesper
Wæver
Mather**



Konsulent
Foreningsledelse og
Fodbold

DGI Storstrømmen

T 79 40 48 67

M 21 49 81 02

E jesper.waever.mathe...

Vi tilbyder:

- Rådgivning og foreningsudvikling med fokus på at videreudvikle og løfte jeres forening, der hvor netop I har behov.
- Kurser, der kan opfylde de behov, som I har i foreningen. Og vi skræddersyr gerne korte og længere forløb specielt til jer.
- Arrangementer, som kan styrke glæden og gejsten hos alle jeres medlemmer.

Vi understøtter:

- Jeres samarbejde med både lokalsamfund, kommuner og andre samarbejdspartnere.

Tak for i dag