



'Guf' og 'Gab'

Foreninger og frivilligt arbejde i Københavns Kommune

Bjarne Ibsen og Ulla Habermann
Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund
Syddansk Universitet

December 2005

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Indledning	6
Behov for mere viden	6
Hvilken undersøgelse?.....	7
Sammenfatning	8
I. Hvad ved vi om frivilligt arbejde fra tidligere undersøgelser?	14
Hvad er 'frivilligt arbejde'?	14
Hvad er en 'forening'?.....	15
Det frivillige arbejdes udvikling i Danmark.....	15
Omfanget af det frivillige arbejde generelt.....	16
Hvor finder vi de frivillige?.....	18
Det frivillige arbejde i idrætten.....	19
Forskelle mellem København og resten af landet.....	21
Hvem er de frivillige i foreningerne	22
<i>Alder</i>	23
<i>Køn</i>	24
<i>Uddannelse og socio-økonomisk baggrund</i>	25
<i>Børn og bopæl</i>	26
Hvor meget tid bruger de frivillige på det frivillige arbejde?.....	27
Hvorfor arbejde frivilligt?.....	28
Frivilligt arbejde, aktivitet og foreningstilknytning	30
<i>Aktiviteten</i>	30
<i>Organiseringsform</i>	30
Professionalisering af det frivillige arbejde.....	32
Holdninger til frivilligt arbejde.....	33
<i>De idrætsaktives holdninger</i>	33
<i>De frivilliges holdninger</i>	36
<i>Foreningernes holdning til frivilligt arbejde</i>	39
Sammenfatning af tidligere undersøgelser	41
II. Tolv foreninger i København.....	43
Københavns Kvindelige Gymnastikforening (KKG)	44
Salto City	47
Boldklubben Skjold	49
Brønshøj Boldklub.....	51
Det Russiske Samfund.....	53
RUSK.....	55
Fair Play.....	56
Ørkenfortet.....	58
IMAN.....	60
Det Danske Spejderkorps - Vikingerne	62
DUI –Leg og Virke.....	63
FDF, Ueterslev Friluftskreds.....	65

III. Det frivillige arbejde i foreningerne	68
Hvad er frivilligt arbejde (i vores forening)?.....	68
Værdier	69
<i>Åbenhed</i>	72
<i>Forskellighed</i>	73
<i>Socialt ansvar og opdragelse</i>	74
<i>Fællesskab og kammeratskab</i>	76
<i>Glæde og sundhed</i>	76
Hvad laver de frivillige?	77
Rekruttering af frivillige	79
<i>Fra 'umuligt' til 'uden problemer' at finde frivillige</i>	79
<i>Den daglige leders betydning</i>	80
<i>Opgavernes betydning for rekrutteringen</i>	81
<i>Formelle reglers begrænsning</i>	81
<i>'Undskyldningerne' for ikke at kunne finde frivillige</i>	81
<i>Ikke alle kan bruges</i>	82
<i>'Naturlig tilgang fra egne rækker'</i>	82
<i>Hjælp fra andre foreninger eller kredse</i>	82
<i>Folk skal opfordres</i>	83
<i>Krav til frivillige</i>	83
<i>Forældreopbakning</i>	84
<i>Tordenskjolds soldater</i>	86
<i>De 'indvandrede' frivillige</i>	86
Hvorfor frivillig?	87
<i>Medlemskab</i>	88
<i>Egne (og andres) børn</i>	89
<i>Lidenskab for aktiviteten/tro på sagen</i>	90
<i>Identitet og læring</i>	92
<i>Indflydelse og status</i>	94
<i>Det sociale samvær - kammeratskabet</i>	94
<i>Plus-sider og minus-sider</i>	95
Honorering af frivilligt arbejde.....	97
Frivillige og ansatte	99
Frivilligt arbejde og indvandrere	100
Frivillighed i fremtiden.....	104
IV. Hvordan styrkes det frivillige arbejde?	107
Hvad kan foreningerne gøre?.....	107
Hvad kan kommunen gøre?	110
Litteraturliste	113
Bilag 1. Undersøgelser af frivilligt arbejde i Danmark..	117
Bilag 2. Deltagere på fyraftensmøde om frivilligheden i København	118

Forord

Det frivillige arbejde er en uadskillelig del af fritids- og kulturforeningerne. Dels på grund af de mange gratis arbejdstimer de frivillige lægger i foreningerne. Dels fordi foreningernes kvaliteter er forbundet med de værdier, vi tillægger det frivillige arbejde. Mange foreninger beklager sig imidlertid over, at det er vanskeligt at få frivillige til de mange opgaver, og øgede politiske forventninger til foreningerne rejser spørgsmålet, om foreningerne i fremtiden i samme grad kan bygge på frivillig arbejdskraft, som de gør i dag.

Denne problemstilling satte Folkeoplysningsudvalget i København Kommune sig for at undersøge nærmere. For at finde frem til, hvad der er 'myte' og hvad der er 'fakta' i diskussionen, henvendte udvalget sig i 2004 til Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund ved Syddansk Universitet for at få gennemført en undersøgelse af emnet. Formålet med undersøgelsen har derfor været at få et billede af, hvordan det ser ud i København, samt hvad der kan gøres for at styrke frivilligheden i foreningerne

Undersøgelsen har givet os et indblik i foreningernes mangfoldighed og vist, at det der virker i en forening ikke nødvendigvis virker i alle andre. Alligevel er der nogle overordnede principper og ideer, som kan bruges i de fleste foreninger. Rapporten udmærker sig ved, at disse principper og ideer er fremlagt i rapporten, så den enkelte forening selv kan tilpasse dem egne forhold. Undersøgelsen anviser også konkrete forslag til, hvad kommunen kan gøre for at understøtte det frivillige foreningsliv. De vil blive drøftet i folkeoplysningsudvalget.

Folkeoplysningsudvalget ønsker at give en stor tak til de 12 foreninger, som frivilligt stillede sig til rådighed i undersøgelsen, og til forskerne Bjarne Ibsen og Ulla Habermann, som lagde et stort engagement i gennemførelsen af undersøgelsen.

Vi håber, at rapporten kan være til inspiration i foreningerne og ønsker god læselyst!

Johannes Nymark
Formand for Folkeoplysningsudvalget
November 2005

Indledning

Det er en udbredt opfattelse i foreningerne, at frivilligheden er på retur: At det er blevet vanskeligere at rekruttere frivillige, at stadig flere opgaver honoreres, og at det især er de unge, som svigter det frivillige ideal. Det frivillige arbejde opfattes af mange som en reminiscens fra en svunden tid, som kun få opofrende og idealistiske mennesker bruger deres tid på. Folk tænker bare på sig selv og gider ikke gøre noget for andre, hvis ikke de får noget for det. Sådan udtrykker mange foreningsledere sig i hvert tilfælde, når de skal forklare, hvorfor foreningen har svært ved at få medlemmerne til at påtage sig frivilligt arbejde.

Denne opfattelse falder i tråd med flere samfundsvidenskabelige teorier, som påstår, at der er sket en individualisering af samfundet, et skifte til nye organiseringsformer, en offentlig eller privat-økonomisk overtagelse af en række samfundsmæssige funktioner, der betyder, at en række sociale relationer enten forsvinder eller omdirigeres til et andet regi end foreningerne (Beck 1986; Gundelach 1988; Giddens 1990; Etzioni 1993; Castells 1997). Hvor forskellige disse teorier end er, så synes de at indikere et faldende beredskab for at udføre et frivilligt arbejde i en forening.

Hvis denne pessimisme holder stik 'i virkeligheden', er der god grund til bekymring. Foreningslivet er traditionelt blevet betragtet som en af grundstenene i det danske demokrati, som ophav til mobilisering af (nye) bevægelser, som interesseforkæmper og som skole i politisk kompetence. (Goul Andersen 2002). Af disse grunde menes foreningerne at have betydning for selve sammenhængskraften i samfundet og til generering af 'social kapital' (Putnam 1993; 2000). Men spørgsmålet er, om bekymringerne i for høj grad har sat dagsordenen?

Behov for mere viden

Flere undersøgelser kan ikke bekræfte den udbredte opfattelse, at frivilligt arbejde er på tilbagetog. Der er snarere sket en svag vækst i det frivillige arbejdes omfang (Boolsen 1988; Anker 1995; Fridberg 2000; Torpe 2000; Koch Nielsen 2005). Af flere grunde er der dog behov for mere viden om frivilligt arbejde på fritids- og kulturområdet i København:

1. De fleste undersøgelser er afgrænset til idræt, og derfor ved vi meget lidt om frivilligt arbejde i bl.a. børne- og ungdomskorpserne, indenfor amatørkultur og indenfor andre fritids- og hobbyaktiviteter.
2. De danske undersøgelser af frivilligt arbejde i foreninger har ikke omfattet foreningsliv i storbyområder. Vi ved derfor ikke, om resultaterne fra undersøgelser fra lavere urbaniserede områder også gælder i København.
3. Tidligere undersøgelser er overvejende kvantitative. Vi mangler derfor en dybere forklaring på de forskelle mellem foreningstyper og foreningsområder, som spørgeskemaundersøgelserne har afdækket.
4. Foreningslivet udsættes i disse år for betydelige udfordringer. For det første ønsker kommunerne et tættere samarbejde mellem kommunale institutioner og foreningerne, som politikerne gerne vil inddrage i løsningen af en række velfærdsopgaver. I Idrætspolitisk Redegørelse 2004 fra Københavns Kommune står der blandt andet, at 'Uddannelses- og Ungdomsudvalget finder det

vigtigt, at foreningsidrætten styrkes gennem et tæt samarbejde mellem skole, institution og idrætslivet' (BR 284/04: 5). For det andet udsættes mange foreninger i stigende grad for konkurrence fra kommercielle fritids- og kulturtilbud, og dette gælder i særlig grad storbyområder. For det tredje er der i nogle foreninger sket en professionalisering af visse opgaver. I København finder man det bl.a. i flere store foreninger, der har haft fremgang de seneste ti til tyve år. For det fjerde stiller familie- og arbejdslivet i stigende grad krav om fleksible muligheder for at kunne dyrke idræt og andre fritids- og kulturaktiviteter. Hvad betyder disse nye vilkår for frivilligheden i foreningerne?

5. Endelig er der behov for en undersøgelse, der kan munde ud i en række konkrete forslag til, hvordan det frivillige arbejde kan bevares og forbedres. Hidtil har undersøgelseerne kunnet pege på en række strukturelle / organisatoriske og kulturelle faktorer, som har betydning for, hvor stort det frivillige arbejde er i den enkelte forening, og hvor godt det fungerer. Det er derfor nødvendigt med undersøgelser, som i højere grad kan indkredse de processer og strukturer i foreningerne, som er fremmende eller hæmmende for det frivillige arbejde.

Hvilken undersøgelse?

Formålet med denne undersøgelse er at afdække sociale, strukturelle / organisatoriske og kulturelle faktorer, der er fremmende eller hæmmende for det frivillige arbejde i foreningerne, og på baggrund af dette at udarbejde forslag til, hvad såvel den enkelte forening som kommunen kan gøre for at styrke frivilligheden i foreningerne.

Undersøgelsen er afgrænset til det frivillige arbejde i foreninger indenfor idræt, fritid og kultur i Københavns Kommune.

Undersøgelsen indeholder tre dele:

1. Den første indledende del er en sammenfatning af, hvad tidligere undersøgelser har vist. På baggrund af data fra en ny stor undersøgelse af det frivillige arbejde i Danmark, som er gennemført i foråret 2004 (Frivillighedsundersøgelsen, se www.frivillighedsus.dk), belyses omfanget og fordelingen af frivilligt arbejde i København. Endvidere er resultaterne af tidligere undersøgelser af især idrætsforeninger sammenfattet.

2. Den anden og største del af undersøgelsen er case-undersøgelser af udvalgte foreninger i Københavns Kommune indenfor folkeoplysningsområdet. Der er udvalgt 4 foreninger indenfor tre foreningsområder: idræt, børne- og ungdomsforeninger samt kultur (musik, dans, teater mv.). Indenfor hvert af de tre foreningsområder er der både udvalgt foreninger, som har haft fremgang og succes de seneste ti år, og foreninger som har haft tilbagegang og vanskeligheder med at fastholde og rekruttere nye frivillige. Disse 12 foreninger er undersøgt ved interviews og indsamling af materiale om foreningen fra især de seneste ti år.

3. Den tredje del indeholder konkrete forslag til, hvordan det frivillige arbejde kan styrkes i foreningerne indenfor folkeoplysningsområdet i Københavns Kommune. Denne del er både et resultat af analyserne i første og anden del og en bearbejdning af de ideer og forslag, som foreningerne kom med på et møde om undersøgelsens resultater den 24. oktober 2005.

Sammenfatning

Formålet med denne undersøgelse er at afdække sociale, organisatoriske og kulturelle faktorer, der er fremmende eller hæmmende for det frivillige arbejde i foreningerne, og på baggrund af dette at udarbejde forslag til, hvad såvel den enkelte forening som kommunen kan gøre for at styrke frivilligheden i foreningerne. Undersøgelsen er afgrænset til det frivillige arbejde i foreninger indenfor idræt, fritid og kultur i Københavns Kommune.

Undersøgelsen omfatter tre dele. Den første del tager sigte på at give et overblik over resultaterne af en række danske undersøgelser af frivilligt arbejde de seneste 15 år. Den anden og største del af undersøgelsen er analyser af tolv udvalgte foreninger i Københavns Kommune indenfor folkeoplysningsområdet. Den tredje del indeholder konkrete forslag til, hvordan det frivillige arbejde kan styrkes i foreningerne. Disse forslag er bl.a. inspireret af foreningslederens ideer og kommentarer på et møde om undersøgelsens resultater, som blev præsenteret på Københavns Rådhus den 24. oktober 2005.

Det frivillige arbejde i foreningerne har mange nuancer og facetter, og der er store forskelle fra forening til forening. På tværs af gennemgangen af tidligere undersøgelser og interviewene med de mange frivillige i de tolv undersøgte foreninger kan der alligevel udledes en række konklusioner.

1. Optimisme: Flere arbejder frivilligt, ingen tegn på øget 'professionalisering' af foreningerne og fortsat stor tilslutning til 'det frivillige arbejde som princip'

Flere undersøgelser viser samstemmende, at andelen af befolkningen, som udfører frivilligt arbejde, er voksende. De seneste undersøgelser fra 2004 viser, at mere end hver tredje voksne dansker har udført en eller anden form for frivilligt arbejde indenfor det seneste år, og hver fjerde har gjort det indenfor den sidste måned.

Undersøgelser giver også grund til at tro, at antallet af foreninger fortsat vokser. Omkring en fjerdedel af de frivillige foreninger og organisationer, som findes i dag, er stiftet efter 1990, og halvdelen er stiftet efter 1975.

Endvidere tyder undersøgelserne på, at der ikke er sket en generel professionalisering af foreningslivet – kun hver femte lokale forening har ansatte lønnede medarbejdere. Det ser dog ud til, at der er sket en svag professionalisering af træner-arbejdet i idrætsforeningerne siden midten af 1980'erne.

Det store flertal af foreningerne - og de som arbejder frivilligt deri - tror da også fortsat på det frivillige arbejde som ideal, og de har ikke et ønske om, at arbejdet i foreningerne i højere grad skal varetages af lønnede med særlige kvalifikationer.

Mange foreninger mener, at det er svært at få ny frivillige, men problemet synes ikke at være blevet større de seneste 15 år. Det synes at være et grundvilkår for foreningerne, at det er svært at få frivillige.

2. *Pessimisme: Det frivillige princip har mindre betydning for medlemmerne i foreningen end for de frivillige - og det gælder især de unge medlemmer. Mange foreninger tvivler på, at foreningerne i fremtiden kan undgå en professionalisering*

Mens de frivillige selv hylder 'frivilligheden', tillægger flertallet af medlemmerne (her kun undersøgt blandt idrætsaktive) det ikke større betydning, at aktiviteten foregår i en forening, der er ledet af frivillige. Og det er især de unge, som er ligeglade.

Den voksende deltagelse i frivilligt arbejde finder vi især i de ældre aldersgrupper, mens der (måske) er tegn på vigende deltagelse i de yngre aldersgrupper.

Samtidig bruger de frivillige lidt mindre tid på det frivillige arbejde – i gennemsnit - end de frivillige gjorde for 15 år siden.

Til trods for den stor opbakning til frivilligt arbejde som princip, så tvivler en voksende del af foreningerne på, at de i fremtiden kan klare opgaverne ved frivilligt arbejde alene. Blandt de frivillige er det især de ældre, som er mest tvivlende.

3. *Det frivillige arbejde er ulige fordelt*

Der er kun små forskelle på, hvor meget mænd og kvinder engagerer sig i frivilligt arbejde, men der er store forskelle på, hvad de engagerer sig i. Mændene er især i overtal indenfor idrætten, mens kvinderne dominerer i det frivillige sociale arbejde.

Opdelt efter alder er frivilligt arbejde mest almindeligt i aldersgruppen 30-49 år, men også her afhænger det af, hvilken form for frivilligt arbejde vi ser på. De unge er især engageret indenfor idræt, fritid og kultur, mens der er forholdsvis mange ældre indenfor frivilligt socialt arbejde.

Højere uddannede og personer, der arbejder forholdsvis meget, er mere aktive i frivilligt arbejde end personer uden arbejde og uden uddannelse.

Det er meget svært at engagere borgere af anden etnisk herkomst i frivilligt arbejde, og det rammer foreninger, som har mange børn med en anden kulturel baggrund.

4. *Det er især indenfor idræt, fritid og kultur, at danskerne arbejder frivilligt*

Halvdelen af de frivillige er engageret indenfor idræt, fritid og kultur. Især idræt fylder meget, idet mere end hver tiende voksen deltager i en eller anden form for frivilligt arbejde i idræt indenfor et år.

5. *Københavnerne er mindre frivillige end man er i andre dele af landet, men flere foreninger har vist, at der er et stort potentiale*

Der er forholdsvis færre, der udfører frivilligt arbejde i København end i resten af landet. Undersøgelserne tyder også på, at det i særlig grad gælder idrætten. Det skyldes imidlertid ikke, at de københavnske idrætsforeninger i højere grad benytter lønnede ledere og trænere. Tværtimod er udgifterne til løn og omkostningsgodtgørelse mindre i foreningerne i København – i gennemsnit – end i landet som helhed. De københavnske idrætsforeninger synes heller ikke i samme grad som i

resten af landet, at det inden for de seneste fem år er blevet sværere at være frivillig leder. En del af forklaringen på disse forskelle skal dog findes i det forhold, at der er forholdsvis mange små idrætsforeninger i København, og de små foreninger bruger normalt kun frivillige og har ikke de samme problemer med at få frivillige, som de store foreninger har. Den lavere deltagelse i frivilligt arbejde i idræt i København skyldes heller ikke, at de idrætsaktive i København er mindre positive overfor frivilligt arbejde end andre steder i landet.

Undersøgelsen af de tolv foreninger i København viser endvidere, at der er et stort potentiale for et frivilligt engagement i København. Flere foreninger har både formået at engagere mange frivillige og vist nye veje for frivilligheden, som har skabt stor medlemsvækst og udvikling i de respektive foreninger.

6. Potentielle frivillige skal have 'en interesse for aktiviteten eller sagen' og så skal de opfordres

De vigtigste anledninger til at påtage sig et frivilligt arbejde er, at man har en interesse for sagen eller aktiviteten, og dernæst at man får en opfordring til at påtage sig en frivillig opgave. Man bliver frivillig i en aktivitet, som betyder noget for en selv. Men man melder sig sjældent selv som frivillig.

Det er især fire overordnede motiver, der får folk til at arbejde frivilligt:

- *Ansvar og solidaritet*, opbakning til 'sagen', engagement i værdier, ønsket om at hjælpe andre.
- *Identitet, selvudvikling, læring og selvtillid*.
- *Socialt samvær*, det er 'fedt', det er sjovt, det er et netværk.
- *Indflydelse*, medbestemmelse og indblik.

7. Der er store forskelle på det frivillige arbejde

Undersøgelsen viser, at der er store forskelle på, hvor godt 'frivilligheden' fungerer. Inden for de samme aktiviteter – i denne undersøgelse belyst på gymnastik, fodbold, spejderarbejde samt musik og teater – er der både foreninger, som går tilbage og har svært ved at finde nye frivillige, og foreninger som har udviklet sig gennem flere år og har forholdsvis let ved at få frivillige.

Der kan også være store variationer inden for den samme forening. Fx er det typisk nemmere at finde trænere til et seniorhold end til et lilleputhold, og det er lettere at skaffe en hjælpetræner til et førstehold end at skaffe en førstetræner til et tredjehold. Det er som regel også nemmere at skaffe frivillige til ad hoc opgaver end til det lange seje træk.

Endvidere viser undersøgelsen, at det ikke er det samme, som motiverer og engagerer de frivillige. Der er 'gab-opgaver' og 'guf-opgaver' i enhver forening, men heldigvis er der forskel på, hvad der opfattes som 'gab', og hvad der opfattes som 'guf'.

Endelig viser undersøgelsen også, at det som fungerer i en forening, ikke altid kan bruges i en anden.

8. *Aktiviteternes karakter – indhold, kultur og traditioner – har stor betydning for, hvor godt det frivillige arbejde fungerer i foreningen*

Nogle aktiviteter har flere frivillige end andre. Fx er der forholdsvis flere frivillige i holdidrætsgrene end i individuelle idrætsgrene. Både fordi det i højere grad er nødvendigt i holdaktiviteterne, og fordi kollektive (hold)aktiviteter i højere grad 'forpligter' medlemmerne. Men der er også store forskelle på, hvor stærkt der er tradition for frivilligt arbejde i den konkrete aktivitet. Musik- og teaterforeningerne har fx ikke samme lange tradition for frivillighed, som idrætten og spejderne har, og skal derfor selv opbygge normer for den frivillige indsats i foreningerne.

9. *Foreningens størrelse, struktur og måde at fungere på har stor indflydelse på frivilligheden*

Flere undersøgelser har påvist, at det frivillige arbejde varierer betydeligt mellem forskellige typer af foreninger. Det frivillige arbejde er forholdsvis størst og bedst fungerende i små foreninger indenfor en enkelt aktivitet, mens det er mindst i store foreninger, der beskæftiger sig med flere aktiviteter og har en hierarkisk og differentieret struktur.

I idrætsforeningerne står det frivillige arbejde relativt stærkt i de små foreninger indenfor en af de små individuelle idrætsgrene og indenfor et boldspil, mens det står svagest til i store foreninger indenfor en af de store motionsidrætsgrene (bl.a. gymnastik).

Undersøgelsen viser dog, at dette ikke er en 'naturlov'. Blandt de udvalgte foreninger til undersøgelsen fandt vi både en gymnastikforening, hvor det frivillige arbejde skranter så meget, at foreningen er tæt på at lukke, og en stor og voksende gymnastikforening, der i modsætning til de fleste gymnastikforeninger fungerer udelukkende ved frivillige trænere og ledere.

En faktor, som også spiller ind, er, om foreningen har lønnede 'daglige ledere', som bl.a. kan koordinere og støtte det frivillige arbejde og måske påtage sig nogle af 'gab-opgaverne'.

10. *Forhold som fremmer frivilligt arbejde*

Undersøgelsen har indkredset en række forhold, som er fremmende for frivilligheden:

- At foreningen og det frivillige arbejde opleves som 'ideelt' og meningsfuldt for den frivillige
- At der er stor frihed til den enkelte frivillige
- At foreningen er åben over for nye ideer og initiativer
- Ildsjælen, igangsætter, den visionære leder
- Oplevelsen af fremgang og 'at være med i en fed forening'
- Naturlig tilgang fra unge medlemmer, som 'oplæres' til frivillighed
- At der stilles krav til medlemmer og forældre om at hjælpe til
- At foreningen er en del af en større bevægelse eller organisation
- som kan hjælpe i perioder, hvor der mangler frivillige
- som 'leverer' frivillige fra en anden forening, når de flytter til København
- At folk 'prikkes' og opfordres
- At de frivillige får ros og anerkendelse
- At der er et godt fællesskab mellem de frivillige

11. Forhold som er en barriere for frivilligt arbejde

Men der er også en række forhold, som kan hæmme frivilligheden.

- Formelle, bureaukratiske regler og forhindringer
- Dårlige faciliteter og fysiske rammer for foreningens aktiviteter
- De dårlige undskyldninger
 - 'ikke som i gamle dage!'
 - 'meget lettere i Provinsen!'
- Mangel på tillid til, at andre kan gøre det lige så godt som de 'gamle' frivillige
- Mange medlemmer fra kulturer, der er fremmede overfor det frivillige arbejde
- At tiden skal bruges til andet end den aktivitet, man brænder for
- Konflikter og bøvl i foreningen
- At tingene ikke fungerer
 - man skal klare det hele selv
 - ingen opbakning

12. Flere ansatte er ikke altid løsningen

Halvdelen af de undersøgte foreninger har ansatte til at løse praktiske, koordinerende og administrative opgaver. I disse foreninger er man overbeviste om, at uden de ansatte gik det ikke. Men undersøgelsen viser også, at det ikke løser de grundlæggende problemer med at skaffe frivillige i de foreninger, hvor vilkårene for frivilligt arbejde er dårlige. Og samtidig er der foreninger uden en eneste ansat, der har stor succes.

13. Den gode forening

Holdninger og værdier spiller en betydelig rolle for involveringen i frivilligt arbejde. Man skal kunne se en mening med indsatsen. Men der er ofte tale om de frivilliges 'private' holdninger til samfundet, til medmenneskelighed og til fællesskab, som 'hæftes op' på foreningens idégrundlag og profil. De frivillige bekender sig ikke til bestemte værdier. De udlægger dem selv.

Undersøgelsen afdækker imidlertid nogle overordnede 'værdier' for 'den gode forening':

- *Åbenhed* over for nye initiativer og ideer
- *Forskellighed*: På den ene side accept af forskellighed i foreningen (som en konsekvens af åbenhed). På den anden side er forskelligheden fra andre foreninger også en vigtig identifikationsfaktor
- *Socialt ansvar og opdragelse*: Der skal 'være plads' til alle, der sættes sociale standarder: respekt for hinanden, ordentlig omgangstone, hold-følelse, integration osv.
- *Fællesskab og kammeratskab* er værdier som næsten alle fremhæver

14. Frivilligheden kommer ikke af sig selv

Såvel foreningerne som kommunen kan gøre noget for at styrke det frivillige arbejde. Undersøgelsen har givet inspiration til seks forslag til foreningerne og seks forslag til kommunen.

Forslag til foreningerne:

1. Formuler en frivillighedspolitik
2. Udtryk klare værdier
3. Organiser foreningen efter frivillighedens betingelser
4. Der skal være en mening med den frivillige indsats
5. Giv mulighed for indflydelse og læring
6. Styrk fællesskabet

Forslag til Københavns Kommune:

1. Gode vilkår – lokaler og faciliteter
2. Gør det let for foreningerne
3. Differentieret støtte?
4. Støtte til frivilligheds-netværk
5. Giv mulighed for gensidig inspiration
6. Formuler en frivillighedspolitik

I. Hvad ved vi om frivilligt arbejde fra tidligere undersøgelser?

I dette afsnit sammenfattes resultaterne fra en række undersøgelser og analyser af det frivillige arbejde i foreningerne, som er gennemført siden slutningen af 1980'erne, med særlig vægt på de nyeste undersøgelser og på idrætten. I bilag 1 er de vigtigste af disse undersøgelser nærmere beskrevet.

Hvad er 'frivilligt arbejde'?

Kært barn har mange navne. Det gælder også frivilligt arbejde: Filantropi, altruisme, ideelt arbejde, velgørenhed, veldædighed, tillidshverv, foreningsarbejde, folkeligt arbejde mv. På trods af dette er der op gennem 1990'erne etableret en fælles forståelse af begrebet både i Danmark og internationalt (Ibsen 1992; Skov Henriksen 1995; Habermann 1993; Betænkning nr. 1332 Socialministeriet 1997; Lorentzen 1993; Jeppsson Grassman og Svedberg 1999; Gaskin & Davies Smith 1995; Salamon og Anheier 1997; Ibsen og Habermann 2005).

1. For det første er aktiviteten, som vi betegner som frivilligt arbejde, *frivillig*, dvs. udføres uden fysisk, retslig eller økonomisk tvang. Man skal kunne trække sig tilbage eller holde op, uden at det truer ens liv økonomisk eller socialt, og arbejdet må ikke være bestemt af nødvendigheden af at tjene penge. Frivilligt arbejde er tværtimod kun muligt, hvis personen har sikret sin eksistens på anden vis. Derved adskiller frivilligt arbejde sig fra den form for gensidigt arbejde og hjælp, der fandtes i de agrare og feudale samfund, hvor det var nødvendigt og traditionsbestemt, at individet tog del i løsningen af en række opgaver, og derfor også opfattede det som en pligt. Det adskiller sig dermed også fra den uformelle hjælp, som gives til familiemedlemmer, venner og naboer.
2. For det andet er arbejdet *ikke lønnet*. Der kan dog være tale om forskellige former for omkostningsgodtgørelse, gratisydelser (fx gratis medlemskab, deltagelse i arrangementer, fritidstøj, telefon mv.) eller mindre betalinger af symbolsk karakter. Dette er især udbredt indenfor idrætten.
3. For det tredje er der tale om en handling eller aktivitet, *som udføres overfor andre end (den nære) familie*. Derved adskiller frivilligt arbejde sig fra husholdningsarbejde, hjemmearbejde ol.
4. For det fjerde skal arbejdet være til *gavn for andre*, dvs. at det skal have tilsigtede positive (velfærds)virkninger for andre og have en værdi for tredje person. Det er således ikke værdien for den, som udfører arbejdet, der gør det til frivilligt arbejde, men den værdi det har for andre. Men selvom handlingen udføres overfor og har positive virkninger for andre, kan det være motiveret af mere egennyttige motiver som interesse for sagen, magt, indflydelse, egen personlig udvikling og udvikling af netværk.
5. For det femte skal der være tale om *arbejde af formel karakter*, dvs. at det er organiseret og / eller aftalt. Almindelig hjælpsomhed af spontan og uformel karakter regnes altså ikke som frivilligt arbejde efter denne definition. Som oftest er det frivillige arbejde organiseret i frivillige organisationer/foreninger. Men det kan foregå i andre sammenhænge, f.eks. i det offentlige.

De fleste af de undersøgelser, vi refererer til her, benytter denne forståelse af frivilligt arbejde (Boolsen 1988; Ibsen 1992; Anker og Nielsen 1995; Halling 1997; Torpe 2000; Habermann 2000; 2001; Koch-Nielsen og Rosdahl 2005). Fortolkningen af begrebet og de deraf afledte spørgsmålsformuleringer er dog ikke helt ens, og det samme gælder den måde undersøgelserne er gennemført på. Derfor skal man være forsigtig med direkte at sammenligne tallene for befolkningens deltagelse i frivilligt arbejde fra de forskellige undersøgelser. I nogle undersøgelser har man for eksempel spurgt de interviewede, om de har 'tillidshverv', mens man i andre undersøgelser har spurgt, om de udfører 'frivilligt arbejde'.

Hvad er en 'forening'?

Det frivillige arbejde forekommer således oftest i frivillige organisationer og foreninger. De fleste læsere af denne rapport har sikkert en klar forståelse af, hvad en forening er. Betegnelsen bruges dog i mange sammenhænge, og derfor vil vi nedenfor præcisere, hvad vi forstår ved en forening (Ibsen og Habermann 2005):

1. For det første skal sammenslutningen have en *formel (juridisk) status* i form af vedtægter, en adresse og / eller et mødested samt en meningsfuld afgrænsning i forhold til omgivelserne. Derfor hører uformelle grupper, ad hoc grupper og midlertidige sammenslutninger og grupper ikke med under definitionen.
2. For det andet skal sammenslutningen have en *demokratisk beslutningsstruktur*, dvs. at der er almindelige demokratiske regler for, hvordan medlemmerne vælger og afsætter ledelsen mv.
3. For det tredje skal sammenslutningen være *privat / ikke-offentlig*, dvs. at den ikke er en del af eller kontrolleret af den offentlige sektor. Dette kriterium hindrer dog ikke, at foreningen udfører opgaver for den offentlige sektor eller overvejende er finansieret derfra.
4. For det fjerde skal sammenslutningen arbejde *non-profit*, dvs. at det ikke er organisationens primære formål at generere profit, hverken direkte eller indirekte. Enhver form for overskud skal bruges til organisationens formål og må ikke fordeles mellem organisationens ejere, medlemmer eller ledelse.
5. For det femte skal sammenslutningen være *selv-bestemmende*, dvs. at den selv bestemmer over egne anliggender og ikke er kontrolleret af andre organisationer.
6. For det sjette skal deltagelse i sammenslutningen være *frivillig*, dvs. at medlemskab og deltagelse i aktiviteter sker frivilligt, og at en del af arbejdet er frivilligt og ulønnet.

Denne gennemgang omfatter primært undersøgelser af frivilligt arbejde i foreninger af denne type, som vi har defineret her.

Det frivillige arbejdes udvikling i Danmark

Det var relativt sent i udviklingen af den moderne velfærdsstat, at man fik øjnene op for de frivillige organisationers og foreningers betydning for den frivillige indsats, som er tæt knyttet til disse organisationer.

Udviklingen af den frivillige sektor i Danmark er især påvirket af tre faktorer: Indførelsen af den demokratiske forfatning 1849, de folkelige bevægelser opståen i slutningen af 1800-tallet og tilblivelsen af velfærdsstaten fra 1930'erne og frem. De tre faktorer er naturligvis tæt forbundne, men overordnet set kan deres betydning for den frivillige sektor sammenfattes således: Den

demokratiske forfatning udgør selve grundlaget, folkebevægelserne giver liv og indhold, og velfærdsstaten definerer en arbejdsdeling og genererer ressourcer til sektoren (Ibsen og Habermann, 2005).

Kimmen til det forenings-Danmark, vi kender i dag, blev ganske vidst lagt i slutningen af 1700-tallet, da en række sammenslutninger - selskaber og klubber - blev dannet for at løse forskellige (ofte sociale) opgaver. Efter grundlovens vedtagelse (1849) blev de borgerlige frihedsrettigheder sikret og foreningsformerne brød for alvor igennem på næsten alle samfundsområder: Politiske partiforeninger, interesseorganisationer (godsejerforeninger, håndværkerforeninger, husmandsforeninger mv.), fagforeninger, økonomiske foreninger (sparekasser, sygekasser, brugsforeninger), filantropiske foreninger, idrætsforeninger, religiøse foreninger mv.

Det var på dette tidspunkt – i slutningen af 1800-tallet – at de store folkelige bevægelser opstod: bondebevægelsen, arbejderbevægelsen, missionsbevægelsen (de religiøse vækkelser: den grundtvigianske bevægelse og Indre Mission), afholdsbevægelsen og den folkelige idræt (Klausen og Selle 1995). Folkebevægelserne opstod som et forsøg på at løse de problemer, som en ny samfundsorden medførte, og hvor nye sociale skel gik mellem gårdmænd og husmænd, arbejdere og virksomhedsejere, tjenestefolk og borgerskab. Herfra stammer værdier og traditioner, som indholdsmæssigt stadig præger foreningslivet. For de skandinaviske velfærdsstaters udvikling fik disse folkebevægelser en enorm politisk betydning som demokratiske med- og modspillere. Og bevægelserne har i øvrigt været med til at give den danske (og skandinaviske) frivillige sektor nogle særlige træk. Dels de mange medlemskaber, som den dag i dag viser sig ved et meget højt gennemsnitligt antal forenings-medlemskaber pr. indbygger. Dels den relativt store frivillige indsats i foreninger og organisationer i sammenligning med andre europæiske lande. Og endelig er kerneområderne i den skandinaviske frivillige sektor koncentreret om kultur/idræt/fritid og langt mindre om social/sundhed/uddannelse, som man finder det i andre vestlige lande. Dette afspejler naturligvis den velfærdsstatslige kontekst, som foreningerne og organisationerne befinder sig i (Wollebæk og Selle 2000; Svedberg og Jeppsson Grassman 2001; Goul Andersen, Torpe & Andersen 2000).

Meget kortfattet resumeret må man sige, at de frivillige organisationer nu 100 år efter deres blomstringsperiode – og efter at være gået i glemmebogen i et par decennier (1960-1980) – atter har indtaget sin plads som en af velfærdssamfundets væsentlige aktører. Mange håb og forventninger er i civilsamfundets navn blevet stillet til den frivillige sektor, som den kan have svært ved at leve op til. Den skal personificere den personlige frihed, de sociale fællesskaber, kæmpe for menneskerettigheder, være grobund for selvhjælp, 'empowerment' og integration og fungere som skole til demokratiet. Samtidig forventes den at overtage opgaver, som staten ikke magter; men som de frivillige foreninger og organisationer i Danmark slet ikke har kapacitet til, hvis ikke der ansættes professionel ekspertise.

Omfanget af det frivillige arbejde generelt

Der findes kun få sammenlignelige undersøgelser af danskernes deltagelse i frivilligt arbejde, dvs. undersøgelser hvor man med års mellemrum har spurgt et repræsentativt udsnit af befolkningen, om de udfører frivilligt arbejde. Vi vil her referere fire undersøgelser, som på forskellige måder har undersøgt spørgsmålet og gjort det med års mellemrum, så det er muligt at se, om det er gået frem eller tilbage for involveringen i frivilligt arbejde.

Den første kvantitative undersøgelse af danskernes deltagelse i frivilligt arbejde blev gennemført af Socialforskningsinstituttet i 1987. Undersøgelsen viste, at 24 pct. af danskerne (over 16 år) havde udført en eller anden form for frivilligt arbejde inden for de seneste 12 måneder. I 1993 gentog Socialforskningsinstituttet undersøgelsen, og nu viste det sig, at 28 pct. af befolkningen over 16 år havde arbejdet frivilligt indenfor det seneste år. Analysen påviste altså en stigning på 4 pct. siden 1987, men pga. den statistiske usikkerhed kan den reelle stigning have været mindre. Lægger man dertil de, som *uformelt yder frivillige indsatser*, udgjorde de frivillige 49 pct. af befolkningen i 1993 (Boolsen 1988; Anker 1995).

Der blev også spurgt om deltagelse i frivilligt arbejde i den såkaldte 'Værdiundersøgelse', der er gennemført flere gange i Danmark. I 1990 svarede 26 pct. af de adspurgte, at de 'udfører frivilligt arbejde'. I 1999 svarede 38 pct. ja på det samme spørgsmål, dvs. en stigning på 12 procentpoint på knap 10 år (Koch-Nielsen & Dalsgaard 2002, 2004).

Undersøgelser af befolkningens deltagelse i fritids- og kulturaktiviteter er blevet gennemført med års mellemrum siden 1960'erne. Spørgsmål om deltagelse i frivilligt arbejde var medtaget de seneste to gange, denne undersøgelse blev gennemført. I 1998 blev de interviewede spurgt, om de regelmæssigt eller undertiden 'bruger en del af deres fritid til – uden betaling – at arbejde i fritidsorganisationer eller andet'. 34 pct. af befolkningen over 15 år svarede, at de arbejder frivilligt og ulønnet, mens 21 pct. svarede, at de gør det regelmæssigt, og yderligere 13 pct. svarede, at de undertiden gør det (Fridberg 2000: 1998). Seks år senere, i 2004, var andelen øget til 39 pct. Spørgsmålet var dog ændret en smule, idet de interviewede nu blev spurgt, om de 'bruger en del af deres fritid til – uden betaling – at være aktive i forskellige organisationer / foreninger'. 17 pct. af befolkningen er aktiv i en fritidsorganisation og 4 pct. indenfor en kulturaktivitet. Væksten i deltagelsen i frivilligt arbejde tilskrives i 2004 især større deltagelse i offentlige institutioner (fx skole, daginstitution og plejehjem) og i 'andre foreninger' (dvs. andre foreninger end de store foreningsområder: fritid, foreninger med socialt sigte, politiske foreninger og kulturforeninger). (Bille, Fridberg, Storgaard og Wulff 2005).

I 1998 gennemførtes også en undersøgelse af 'medborgerskab i Danmark', som bl.a. indeholdt et spørgsmål om deltagelse i frivilligt arbejde. 39 pct. af respondenterne - mellem 18 og 70 år – svarede, at de er engageret i frivilligt arbejde af en eller anden slags (Torpe 2000: 91). Desværre var spørgsmålet ikke med i tidligere tilsvarende undersøgelser fra 1979 og 1990, og derfor er det ikke muligt at bedømme, om andelen er større end tidligere. Man kan imidlertid sammenligne andelen, som varetager tillidsposter (inkluderer alle former for tillidshverv – også suppleantposter). Denne sammenligning viser en vækst i andelen af den voksne befolkning, som har en tillidspost i en forening eller organisation, fra 22 pct. i 1979 til 29 pct. i 1998 (Torpe 2000: 91).

Den seneste befolkningsundersøgelse af frivilligt arbejde blev gennemført i 2004 som led i den såkaldte 'Frivillighedsundersøgelse' (se beskrivelse af undersøgelsen i bilag 1). I denne undersøgelse svarer 38 pct. ja til, at de arbejder frivilligt, 35 pct. svarer ja til, at de har udført frivilligt arbejde inden for det sidste år, og 26 pct. har udført det inden for den sidste måned. Undersøgelsen omfatter et repræsentativt udsnit af personer fra 16 til 85 år (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005).

Selvom tallene for hvor stor en andel af danskerne, der udfører frivilligt arbejde, er forskellige fra undersøgelse til undersøgelse, så viser alle de refererede undersøgelser som et samlet billede, at der siden begyndelsen af 1990'erne er sket en vækst i befolkningens deltagelse i frivilligt arbejde.

Samtidig tyder flere undersøgelser af foreninger og frivillige organisationer på, at antallet af foreninger fortsat vokser. Omkring en fjerdedel af de frivillige foreninger og organisationer, som findes i dag, er stiftet efter 1990, og 50 pct. er stiftet efter 1975. (Torpe 2000, Ibsen 2005). Vi ved imidlertid ikke, hvor stor den reelle vækst er, da der ikke findes oplysninger om, hvor mange foreninger der i samme periode er ophørt.

En landsdækkende undersøgelse af idrætsforeningerne i Danmark, som Danmarks Idræts-Forbund og Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger gennemførte i 2004, viser næsten den samme fordeling af foreningerne efter alder. Og ser vi særskilt på idrætsforeningerne i København, viser en analyse, at hele 45 pct. af idrætsforeningerne er dannet siden 1990, mens der er forholdsvis meget færre foreninger, der er dannet i perioden fra 1950 til 1989 (www.dif.dk).

En undersøgelse af foreningslivet på Fyn, som er en del af 'Frivillighedsundersøgelsen', viser endvidere, at 72 pct. af foreningerne enten har fået flere medlemmer eller har fastholdt samme antal medlemmer indenfor de seneste fem år (Ibsen 2005). Den samme tendens finder vi i analysen af de københavnske idrætsforeninger, hvor det kun er hver tiende forening, der har haft medlemstilbagegang de seneste fem år (www.dif.dk).

Selvom vi i Danmark (og i Norden) har stærke traditioner knyttet til foreningslivet, kan det alligevel virke overvældende at konstatere, hvor mange foreninger, der faktisk findes. En undersøgelse af foreningslivet i Aalborg kommune fra 2001 kom frem til, at der på dette tidspunkt fandtes en forening for hver 80 indbyggere (Torpe 2003). Undersøgelsen af foreningslivet i Fyns Amt kommer næsten til samme resultat nemlig 82 indbyggere for hver forening. Dertil kommer minimum 3000 landsdækkende organisationer (Ibsen 2005).

Til sammenligning viser både norske og svenske undersøgelser op gennem 1990'erne en lille vækst i andelen, som udfører frivilligt arbejde (Wollebæk, Selle og Lorentzen 1999; Jeppsson-Grassmann og Svedberg 1999), og bevæger vi os helt til USA, er billedet det samme. Trods faldende deltagelse i foreninger, fællesskaber og sociale netværk er andelen af den amerikanske befolkning, der udfører frivilligt arbejde, vokset støt de seneste 25 år (Putnam 1999: 128).

Ser vi på det øvrige Europa ligger Danmark cirka i midten hvad angår befolkningens involvering i frivilligt arbejde, men der er overraskende små forskelle mellem de undersøgte europæiske lande - bortset fra de tidligere kommunistiske lande i Europa og Tyskland (såvel Øst- som Vesttyskland), der ligger betydeligt under det vesteuropæiske gennemsnit (Gaskin og Davis Smith 1995).

Hvor finder vi de frivillige?

De omkring 35 pct. af befolkningen, som deltager i frivilligt arbejde, er fordelt over mange områder – med idrætsområdet som den absolutte topscorer (se tabel 1). 11 pct. af befolkningen udfører frivilligt arbejde indenfor idræt, 3 pct. indenfor kultur og 5 pct. indenfor fritid i øvrigt, og tilsammen udgør det godt halvdelen af det frivillige arbejde. Det hænger selvfølgelig sammen med, at ca. 60 pct. af foreningerne er fritids-, kultur- eller idrætsforeninger. Kun 6 pct. udfører frivilligt arbejde indenfor det sociale og sundhedsmæssige område (Koch-Nielsen 2005). Det samme mønster finder vi i den seneste kultur- og fritidsundersøgelse, hvor de interviewede også har svaret på spørgsmål om frivilligt arbejde (Bille, Fridberg, Storgaard og Wulff 2005). Dette indikerer, at de frivillige først og fremmest er engageret i de aktiviteter og de organisationer, hvor deres egne interesser tilgodeses,

og kun i mindre grad er involveret i aktiviteter, hvis primære mål er at hjælpe svage medmennesker eller tager sigte på hele samfundet.

Tabel 1: Andelen af den danske befolkning, som har udført frivilligt arbejde inden for det sidste år på de forskellige områder. Mænd og kvinder (pct.)

<i>Samfundsområde</i>	<i>Mænd</i>	<i>Kvinder</i>	<i>Samtlige</i>
Kultur	3	3	3
Idræt	14	9	11
Fritid i øvrigt	5	4	5
Uddannelse, forskning	3	4	3
Sundhed, Sygdom	2	4	3
Socialt	2	4	3
Miljø	1	>1	>1
Bolig, lokalsamfund	8	4	6
Fagligt	3	2	3
Rådgivende, juridisk	1	>1	>1
Politik, partiforeninger	2	1	1
Internationalt	1	2	2
Religion, kirke	2	2	2
Andre	2	3	3
Frivilligt arbejde i alt	38	32	35
Total	1502	1632	3134

Kilde: Koch-Nielsen og Rosdahl 2005: 5-6

Sammenligner vi med andre europæiske lande, får vi et klart billede af, hvor meget idræt og fritid fylder i den frivillige organisering i Norden. En undersøgelse fra 1995 viser, at broderparten (mellem 50 og 60 pct.) af de frivillige i Danmark og Sverige er aktive indenfor idræt og fritid, medens tyngdepunktet i fx Storbritannien og Tyskland ligger på social- og sundhedsområdet (Gaskin & Davies Smith 1995). Disse forskelle mellem de europæiske lande kan som sagt forklares med forskellene i landenes velfærdssystemer. De nordiske velfærdsstater har i høj grad overtaget ansvaret for opgaverne indenfor social- og sundhedssektoren, og de frivilligt aktive medborgere koncentrerer derfor på idræts- fritids og kulturområdet.

Det frivillige arbejde i idrætten

Som det ses spiller frivilligheden indenfor idræt og fritid en meget stor rolle i Danmark, og i det følgende skal vi se nærmere på specielt idrætten, hvor vi har en del undersøgelser at trække på. Hvor det er muligt, vil vi dog drage sammenligninger til andre samfundsområder.

Ottesen og Ibsen undersøgte i 1998 bl.a. *de idrætsaktives* frivillige arbejde. Her svarede 8 pct. af de idrætsaktive mellem 16 og 75 år, at de ofte udfører frivilligt arbejde i en idrætsforening, mens 14 pct. gør det undertiden. Da 58 pct. af respondenterne i denne undersøgelse svarede, at de dyrker idræt, kan disse tal omregnes til henholdsvis 5 pct. af befolkningen, der ofte udfører frivilligt arbejde i en idrætsforening, og 7 pct., der undertiden gør det. (1). Tilsammen svarer det næsten til de 11 pct., som ifølge den seneste befolkningsundersøgelse udfører frivilligt arbejde i idrætssammenhænge (Koch-Nielsen 2005).

Knud Larsens analyse af data fra de store fritids- og kulturundersøgelser, også gennemført i 1998, viser, at 13 pct. af hele den voksne befolkning (over 15 år) deltager aktivt i foreningens møder og/eller arbejde, mens 4 pct. har egentlige tillidsposter i en idrætsforening (Larsen 2000).

Det er en udbredt opfattelse, at rekrutteringen af frivillige er blevet vanskeligere (www.dif.dk). En sammenligning af resultaterne fra flere undersøgelser gennemført de seneste 15 år tyder imidlertid ikke på, at der generelt er sket et fald i det frivillige arbejde i idrætsforeningerne. Idrætsforeningerne bruger ikke flere penge på løn, antallet af frivillige er ikke faldet, og andelen af idrætsforeninger, som svarer, at de ofte har vanskeligheder med at finde nye frivillige til bestyrelse og udvalg er ikke øget (tabel 2). I 2004 svarer 26 pct. at 'det er et stort problem at få frivillige til bestyrelsen', og 18 pct. svarede, at det er et stort problem at få frivillige til andre opgaver (Ibsen 2005). Tager man højde for den statistiske usikkerhed, er andelen af frivillige i bestyrelse og udvalg i idrætsforeningerne i forhold til antallet af medlemmer i foreningerne uændret. Og ser vi på andelen af foreningernes udgifter, som går til løn og honorarer, ser vi en faldende andel af idrætsforeningerne, som har lønnede instruktører og medarbejdere til andre opgaver.

En del af forklaringen kan være, at en stigende del af idrætsforeningerne er forholdsvis små, og at det især er i de forholdsvis få store foreninger, at vi finder lønnede medarbejdere.

1. Disse tal skal dog tages med forbehold, fordi undersøgelsen ikke er landsdækkende men blev gennemført i fire forskellige områder af landet (se bilag 1)

Tabel 2: 'Frivillighedsgraden' i idrætsforeningerne i 1989, 1997 og 2004 1)

	1989	1997	2004	
'Har ofte vanskeligheder med at finde nye frivillige til bestyrelse og udvalg' ...	24	26	26	
Antal medlemmer pr. frivillig i bestyrelse og udvalg 2)	27	27	29	
Idrætsforeningernes fordeling efter hvor stor en andel af udgifterne, som bruges til løn og honorarer 3)	0 pct.	30	46	79
	< 25 pct.	36	28	14
	> 25 pct.	35	25	7
N =	121	473	346	

Kilder: Ibsen 1992, 1997, 2004

- 1) Der er dog ikke tale om en sammenligning af de samme foreninger eller foreninger fra de samme kommuner. Undersøgelsen i 1989 omfattede 3/4 af alle idrætsforeningerne i følgende kommuner: Ballerup, Ejby, Brønderslev og Ølgod (Ibsen 1992). 'Foreningsundersøgelsen 1997', som er beskrevet i bilag 1, omfattede foreninger fra 17 kommuner fordelt på fire amtskommuner. Undersøgelsen fra 2004 omfatter alle foreninger i Fyns Amt. Tallene i denne tabel baseres dog kun på idrætsforeningers svar.
- 2) En undersøgelse af idrætten i Holbæk Kommune, gennemført i 1996, viste, at i gennemsnit var der én frivillig for hver 10 aktive medlemmer, svarende til én leder i bestyrelse og udvalg for hver 22 aktive, én instruktør for hver 29 aktive og én hjælper for hver 46 aktive medlemmer (Larsen 1996: 29).
- 3) Spørgsmålet er besvaret lidt forskelligt: I 1989 angav foreningerne deres udgifter på en række poster. I 1997 svarede foreningerne, om andelen af foreningens udgifter, der går til løn, udgør 0 %, under 25 %, 25 - 50 %, mellem 50 og 75 % og mere end 75 %.

Forskelle mellem København og resten af landet

Flere undersøgelser har tidligere vist, at der kun er små forskelle mellem de forskellige egne af landet på andelen af befolkningen, der udfører frivilligt arbejde, selvom andelen synes at være en anelse mindre i hovedstadsområdet end i den øvrige del af landet (Anker og Nielsen 1995: 59; Fridberg 2000: 201).

Den seneste kultur- og fritidsundersøgelse, gennemført i 2004, viser imidlertid større forskelle. Her er der forholdsvis flest, som udfører frivilligt arbejde, i bykommuner (42 pct.), dernæst kommer forstæderne til København (38 pct.) og landkommunerne (37 pct.), og færrest finder vi i Købehavn (29 pct.) (Bille, Fridberg, Storgaard og Wulff 2005: 277). Frivillighedsundersøgelsen, som også blev gennemført i 2004, bekræfter dette billede, om end forskellene er mindre. Den højeste deltagelse finder vi i landdistrikter og bymæssige bebyggelser med 36 pct., mens hovedstaden har den laveste deltagelse med 31 pct. Disse forskelle er dog endnu større, hvis vi alene ser på

idræts/fritidsområdet, hvor 20 pct. af befolkningen i landdistrikter udfører frivilligt arbejde mod kun 13 pct. i København (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005).

Ser vi alene på idrætten, så viser idrætsorganisationernes foreningsundersøgelse fra 2004, at der i gennemsnit er færre trænere og bestyrelsesmedlemmer i idrætsforeningerne i København (6,7 trænere og 9,3 bestyrelsesmedlemmer pr. forening) end i landet som helhed (9,5 og 10,7). Men denne forskel må først og fremmest tilskrives det forhold, at der i København er relativt mange små foreninger. Den samme undersøgelse viser, at det kun er hver femte idrætsforening i København, som har lønnede trænere, og knap hver femte forening, som har lønnede medarbejdere til andre opgaver. De københavnske idrætsforeningers udgifter til løn og godtgørelse udgør 25 pct. af de samlede udgifter mod 29 pct. for landet som helhed (www.dif.dk). Undersøgelsen viser også, at professionaliseringsgraden er betydeligt lavere i København end i Århus. Igen må dette især tilskrives, at der i København er forholdsvis mange små foreninger. I samme undersøgelse svarer 69 pct. af foreningerne i København, at de synes, at det er blevet sværere at hverve frivillige ledere, mens 57 pct. synes, at det er blevet sværere at hverve trænere.

Ottesens og Ibsens undersøgelse fra 1998, der blev gennemført i fire afgrænsede regionale / lokale områder af Danmark, viste, at andelen af de idrætsaktive, der udfører frivilligt arbejde i en idrætsforening, er dobbelt så stor i Salling-Fjends i Viborg Amt end i bydelene Sundby Nord og Indre Østerbro i Københavns Kommune (tabel 3).

Tabel 3: Andelen af de idrætsaktive der udfører frivilligt arbejde – opdelt på fire lokale / regionale områder (pct.)

	Ballerup	Indre Østerbro	Sundby Nord	Salling-Fjends	p <
<i>Udfører ofte eller undertiden.....</i>					
frivilligt arbejde i en idrætsforening.....	22	16	19	40	.001
frivilligt arbejde i anden forening, frivillig organisation mv.	38	36	37	40	.8
N =	381	596	373	341	1691
<i>Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Institut for Idræt, Københavns Universitet</i>					

Larsens analyse af data fra kultur- og fritidsundersøgelserne afslører ligeledes et meget stærkt sammenfald mellem urbaniseringsgraden på den ene side og på den anden side andelen af befolkningen, som deltager i møder og/eller foreningsarbejde samt andelen, der har tillidsposter i en idrætsforening. Mens kun 1 pct. af de voksne i hovedstaden har en tillidspost i en idrætsforening, er det hele 6 pct. i mindre byer

Hvem er de frivillige i foreningerne?

Der er imidlertid betydelige forskelle på, hvor meget forskellige grupper involverer sig i frivilligt arbejde, og hvordan de gør det. Vi skal her se på, hvordan personlige karakteristika som alder, køn, uddannelse og socio-økonomisk status spiller en rolle.

Alder

At de unge ikke længere 'gider' frivilligt arbejde, har været en vedholdende påstand i foreningerne. Og foreninger og organisationer har givet udtryk for, at det er blevet vanskeligere at få de unge til at engagere sig i frivilligt arbejde. Men holder det? Flere undersøgelser synes at bekræfte dette indtryk. Selv om undersøgelserne samtidig viser en moderat vækst gennem de seneste 10 – 20 år i andelen af befolkningen, som udfører frivilligt arbejde, så indikerer de samme undersøgelser alligevel et begyndende problem. (Torpe 2000; Abildgaard og Schøler 2000; Nielsen, Højholdt og Simonsen 2004).

Undersøgelserne viser, at frivilligt arbejde især engagerer de midaldrende – mellem 30 og 49 år – som indgår i de mange sociale arenaer, hvor et frivilligt engagement forudsættes (Watt Boolsen 1987; Anker og Nielsen 1995: 55; Fridberg 2000: 340; Koch-Nielsen og Rosdahl 2004; Bille, Fridberg, Storgaard og Wulff 2005). Flere af disse undersøgelser viser også, at en voksende andel af de ældre engagerer sig i frivilligt arbejde, og at den voksende deltagelse i frivilligt arbejde derfor kan skyldes en vækst i de ældre aldersgruppers deltagelse (Anker og Nielsen 1995: 55). Den samme tendens finder Torpe i ovenfor omtalte medborgerskabsundersøgelse. Mens andelen, der har en tillidspost, er vokset i aldersgrupperne over 39 år, er andelen stagneret i aldersgruppen 30 – 39 år og decideret faldet i aldersgruppen 20 – 29 år (Torpe 2000:91).

Såvel fritids- og kulturundersøgelsen fra 1998 som medborgerskabsundersøgelsen fra samme år, antydede en begyndende svækkelse af det frivillige engagement i idrætsforeningerne. En særskilt analyse af data fra fritids- og kulturundersøgelsen konkluderede, at *'den samlede andel af 'ydende' medlemmer, dvs. som bidrager aktivt til foreningsarbejdet under en eller anden form, er faldet fra 47 pct. i 1993 til 43 pct. i 1998'*. Analysen kunne dog ikke bekræfte, at det især skyldes et faldende engagement hos de unge (Larsen 2000). Medborgerskabsundersøgelsen kom derimod til det resultat, at der i gruppen 18 – 29 år var sket et fald i andelen, der er medlem af en idrætsforening, fra 43 pct. i 1990 til 28 pct. i 1998 (Torpe 2000:91). Den seneste undersøgelse af befolkningens fritids- og kulturaktivitet har desværre ikke taget dette spørgsmål op.

Ottesens og Ibsens undersøgelse fra 1998 kan ikke påvise større forskelle på andelen af de unge og andelen af de ældre, der udfører frivilligt arbejde i en idrætsforening (Ottesen og Ibsen 1999). Larsens analyse af data fra kultur- og fritidsundersøgelsen fra 1998 bekræfter, at tillidsposter er nogenlunde lige udbredt i alle aldersgrupper op til aldersgruppen 50-59 år (Larsen 2000). Men i forhold til hvor mange der dyrker idræt i en idrætsforening, er der forholdsvis flere midaldrende end unge, som arbejder frivilligt i idræt, fordi andelen, der er medlem af en idrætsforening, falder med alderen.

Spørgsmålet er imidlertid, hvorledes disse resultater kan fortolkes. Er der tale om aldersforskelle eller generationsforskelle? Dvs. er der tale om, at man påtager sig forskellige opgaver i de forskellige aldre? Eller er traditionen for frivilligt arbejde ikke ført videre til de yngste generationer? Habermann (2001) mener, at der kan være tale om en forskydning i de unges livsvilkår. De gifter sig senere og har længere uddannelsestid, og er derfor først 'voksne' og 'modne' til at påtage sig tillidsposter, når de er omkring de 30 år. Dertil kommer at det kan være vanskeligt for 'de unge' at få plads i foreningernes hierarki af 'gamle'. Vi ved nemlig, at unges holdninger til frivilligt arbejde ikke er mindre positiv end de ældres, dvs. at unge under 30 år i lige så høj grad som de ældre mener, at idrætsforeningen ville miste værdi, hvis det frivillige arbejde forsvinder (Habermann 2000).

Dertil kommer, at foreningerne - og forældrene – har en opgave med at give det frivillige arbejdes traditioner og værdier videre til de unge. Mere forpligtende frivilligt arbejde begynder børnene som regel først med, når de bliver 14 til 15 år. I Ottesens og Ibsens undersøgelse af børns idrætsliv fra 1999 svarede 15 pct. af børnene i 9. klasse, at de er træner/hjælpetræner, 9 pct. svarede, at de hjælper til på anden vis i foreningen, mens mindre end 1 pct. var leder. 38 pct. af de idrætsaktive børn, der gik i 9. klasse, svarede imidlertid 'JA' til, at "man frivilligt skal hjælpe til i sin forening". Dette giver altså et potentiale på 10-15 pct. af de store børn, der har en positiv holdning til frivilligt arbejde, men ikke har konkrete frivillige opgaver. Der er ingen signifikante forskelle mellem de fire geografiske områder på holdningen til at udføre frivilligt arbejde i idrætsforeningen, men sammenligner man, hvor mange der er træner eller leder i en idrætsforening, skiller Salling-Fjends sig meget ud med mere end dobbelt så stor en andel af de idrætsaktive børn i 9. klasse, der er træner eller hjælpetræner, sammenlignet med Ballerup, Indre Østerbro og Sundby-Nord (Ottesen og Ibsen 2000). Dette er sandsynligvis en afsmitning fra forældrenes engagement.

Dog må det i denne sammenhæng ikke glemmes, at idrætsforeningerne i forhold til andre foreninger har mange unge frivillige, netop fordi de har mange unge medlemmer. Sammenligner vi f.eks. med de sociale foreninger viser det sig, at knap 60 pct. af de frivillige i idrætsforeningerne er under 40 år, mens det i de sociale foreninger kun er 18 pct. af de frivillige, som tilhører denne aldersgruppe (Habermann 2001).

Køn

Det har været en almindelig antagelse, at der er en lige kønsfordeling i det frivillige arbejde. En øgning af kvindernes frivillige indsatser op gennem 1990'erne har forstærket denne forståelse. De seneste undersøgelser viser dog, at det fortsat i lidt højere grad er mændene, som udfører frivilligt arbejde. I kultur- og fritidsundersøgelsen fra 2004 svarede 41 pct. af mændene og 38 pct. af kvinderne, at de udfører frivilligt arbejde (Bille, Fridberg, Storgaard og Wulff 2005). Befolkningsundersøgelsen af det frivillige arbejde fra samme år viser en lidt større forskel (henholdsvis 38 pct. og 32 pct.) (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005). Begge undersøgelser bekræfter, hvad tidligere undersøgelser har vist, at der er betydelig forskelle på, hvad de to køn især engagerer sig i (se ovenfor i tabel 1). Sammenligner vi f.eks. idræt og socialt arbejde viser det sig groft sagt, at idrætten tiltrækker de unge mænd, mens det sociale arbejde tiltrækker de ældre kvinder. Faktisk er kvindernes andel af de frivillige i sociale foreninger dobbelt så stor som i idrætsforeningerne (Habermann 2001. Koch-Nielsen og Rosdahl 2005).

Nu kunne disse forskelle hænge sammen med, at der fx er flere mænd end kvinder, der er medlem af en idrætsforening. Det forklarer da også noget af forskellen, men Ottesens og Ibsens undersøgelse fra 1998 viser, at andelen af de idrætsaktive mænd, som udfører frivilligt arbejde i idrætsforeningen, også er højere end andelen af de idrætsaktive kvinder, som engagerer sig i frivilligt arbejde i foreningen (tabel 4).

Tabel 4: Andelen af de idrætsaktive, som udfører frivilligt arbejde – opdelt på køn og alder (pct)

Udfører ofte eller undertiden ...	Køn			Alder			
	Mænd	Kvinder	p <	16-39 år	40-59 år	60-75 år	p <
frivilligt arbejde i en idrætsforening.....	27	19	.001	23	22	16	.3
frivilligt arbejde i anden forening, frivillig organisation eller institution.....	38	36	.7	34	40	48	.001
N =	753	837		975	464	147	

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Institut for Idræt, Københavns Universitet

Denne kvindelige underrepræsentation gælder især på ledelsesposter. I undersøgelsen 'Kvinder på toppen – om kvinder idræt og ledelse' finder Habermann, Pfister og Ottesen (2004), at kvinder i høj grad er underrepræsenterede i idrættens ledelse. Knap en tredjedel af lederne i idrættens top er kvinder, til trods for at mellem 40 – 45 pct. af medlemmerne er kvinder. Heller ikke inden for de såkaldte kvinde-idrætsgrene, dvs. idrætsgrene hvor over 50 pct. af udøverne er kvinder, gør kvinderne sig gældende ledelsesmæssigt i forhold til udøverandel. I f.eks. gymnastik er 75 pct. at udøverne kvinder, medens kvinderne kun udgør 49 pct. af ledelsesposterne. Dertil kommer at jo højere man kommer op i idrætsforeningernes hierarki, jo mindre er andelen af kvinder i ledelsen. Lignende undersøgelser i Tyskland og Sverige viser samme tendens (Pfister & Hartmann-Tews 2003; Habermann 2005). Heller ikke i de sociale foreninger, hvor kvinderne dominerer det frivillige arbejde, sætter de sig i tilsvarende grad igennem i ledelsen (Habermann 2000 og 2001).

Men når dette er sagt, må det ikke glemmes, at idrætsbevægelsen nok er den organisationsgruppe, der (bortset fra fagbevægelsen) har flest medlemmer og flest frivillige og flest tillidsposter. Og som derfor også er Danmarks største 'kvindeforening' (Habermann 2004). Dertil kommer at nyere undersøgelser viser, at kvinder i stigende grad deltager aktivt i forenings- og organisationslivet. Kønsforskellene, som i 1970'erne faldt ud til mændenes fordel, er reduceret i begyndelsen af dette årtusinde. Til gengæld er – som nævnt – forskellene stadig tydelige, når det gælder den måde, de to køn deltager i foreningslivet på. Ligeledes er der store forskelle på, hvilke foreninger som særligt tiltrækker kvinderne, og hvilke foreninger mænd bliver medlem af. Kvinder og mænd bliver kort sagt medlemmer – og arbejder frivilligt – i forskellige slags foreninger (Vogel et al. 2003; Goul Andersen et al. 2000; Habermann og Ottesen 2004).

Uddannelse og socio-økonomisk baggrund

Undersøgelserne af det frivillige arbejde viser, at uddannelsen spiller en vis, men ikke afgørende, rolle for involveringen i frivilligt arbejde. Undersøgelsen af befolkningens involvering i frivilligt arbejde fra 2004 viser, at 25 pct. blandt dem uden en uddannelse, deltager i frivilligt arbejde, mod 45 pct. af dem med en lang videregående uddannelse. Denne sammenhæng er imidlertid ikke særlig stærk, når vi alene ser på det frivillige arbejde indenfor idræt og fritid. Det er også interessant, at et længerevarende højskoleophold ikke har betydning for involveringen i frivilligt arbejde indenfor idræt og fritid, men en svag betydning for mere værdi- og politisk orienteret frivilligt arbejde! (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005).

Sammenligner vi forskellige erhvervsgruppers deltagelse i frivilligt arbejde, finder vi også store forskelle. Den højeste deltagelse finder vi blandt selvstændige og funktionærer, hvoraf mere end 40 pct. arbejder frivilligt, mens kun 27 pct. af ufaglærte eller specialarbejdere deltager i frivilligt arbejde. Undersøgelserne viser endvidere, at personer uden et arbejde er betydeligt mindre engageret i frivilligt arbejde end personer med et lønarbejde. Det gælder både personer med pension og arbejdsløse. Dette mønster finder vi også indenfor idræt og fritid, mens forskellene er mindre end indenfor frivilligt socialt arbejde, som jo har mange ældre frivillige (Habermann 2001).

Hertil kommer, at vi især finder de frivillige blandt dem, som har meget lønarbejde. Mens 34 pct. af dem, der arbejder under 30 timer om ugen, deltager i frivilligt arbejde, er det hele 47 pct. af dem, der arbejder i mere end 40 timer om ugen. Denne sammenhæng er dog især stærk indenfor det politiske frivillige arbejde (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005).

I forlængelse af ovenstående viser undersøgelserne også en stærk sammenhæng mellem indkomst og deltagelse i frivilligt arbejde. Mens 47 pct. af dem, der har en månedlig bruttoindkomst på 30.000 kr. eller mere, udfører frivilligt arbejde, er det kun 28 pct. blandt dem, der har en månedlig bruttoindkomst på under 10.000 kr. Denne sammenhæng finder vi også på idræts- og fritidsområdet. Sammenhængen skyldes dog, at personer med en højere uddannelse eller en faglig uddannelse, som har en positiv indflydelse på deltagelse i frivilligt arbejde, tjener mere end personer uden en uddannelse, som typisk er mindre engageret i frivilligt arbejde (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005).

Afgrænser vi analysen til idrætten, viser der sig betydelige forskelle mellem de forskellige socio-økonomiske gruppers involvering i frivilligt arbejde. Ifølge en analyse af Knud Larsen er det især højere funktionærer og mellemfunktionærer, der er engageret i forskellige former for foreningsarbejde i en idrætsforening. Undersøgelsen afslører især en stærk sammenhæng mellem familieindkomst og involvering i en idrætsforening. Således er andelen i de højeste indkomstgrupper, som varetager tillidshverv i en idrætsforening, tre-fem gange så stor som i de laveste indkomstgrupper (Larsen 2000). Den seneste undersøgelse af befolkningens involvering i frivilligt arbejde bekræfter, at der også på idræts- og fritidsområdet er forskelle på de forskellige uddannelses- og erhvervsgruppers involvering på dette samfundsområde (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005). Andelen af de arbejdsløse, efterlønsmodtagere og kontanthjælpsmodtagere, der udfører frivilligt arbejde i en idrætsforening, udgør en meget mindre andel af de frivillige end indenfor frivilligt arbejde i sociale foreninger (Habermann 2001; Koch-Nielsen og Rosdahl 2005).

Den sociale skævhed er især tydelig i rekrutteringen til forskellige frivillige opgaver. Ibsens undersøgelse fra 1989 viste, at en relativ stor andel af formændene var 'selvstændige', men den mest skæve rekruttering fandtes blandt kassererne, hvor 2/3 var funktionærer og kun 1/10 var arbejdere, til forskel fra de øvrige lederposter, hvor knap halvdelen var funktionærer og 1/3 var arbejdere. Hvervet som kasserer synes altså at forudsætte ganske bestemte kvalifikationer, som funktionærerne især kan honorere (Ibsen 1993). Der findes ikke nyere undersøgelser, som kan bekræfte dette.

Børn og bopæl

Vi vil til slut i dette afsnit omtale yderligere to forhold, som viser sig at have betydning for involveringen i frivilligt arbejde. For det første viser undersøgelserne, at personer uden børn er mindre aktive i frivilligt arbejde end personer med børn. De aktive børnefamilier finder vi især

indenfor idræt og fritid og indenfor uddannelse, dvs. på områder hvor børnene tilbringer en stor del af deres tid. For det andet viser det sig, at jo længere man har boet i en kommune, jo mere aktiv er man i frivilligt arbejde (Koch-Nielsen og Rosdahl 2005). Det kan hænge sammen med, at jo længere en person har boet i et lokalområde, jo større er sandsynligheden for, at personen er medlem af en lokal forening (Ibsen 2002).

Hvor meget tid bruger de frivillige på det frivillige arbejde?

Tid anvendt til frivilligt arbejde er en usikker størrelse, dels fordi den udregnes på grundlag af de frivilliges eget skøn, og dels fordi et gennemsnitstal siger meget lidt om den enkeltes indsats. I mange undersøgelser har man målt antal frivillige timer ved at beregne gennemsnittet af de timer, som de interviewede har skønnet, at de bruger på frivilligt arbejde. Men en sådan fordeling bliver skæv, fordi de fleste bruger forholdsvis få timer, mens få af de frivillige bruger meget tid. Det betyder, at den enkelte frivillige sjældent genkender sig selv i 'gennemsnittet'. Ikke desto mindre gør gennemsnitstallet det muligt at sammenligne forskellige områder indenfor den frivillige sektor.

I den seneste befolkningsundersøgelse fra 2004 svarede de frivillige, at de i gennemsnit bruger 3-5 timer om ugen på det frivillige arbejde. Dette dækker dog - som sagt - over meget store variationer. Frivillige indenfor idræt, det sociale område og kulturen ligger i top, medens der indenfor fritids- og sundhedsområdet anvendes betragteligt færre timer i gennemsnit (Koch-Nielsen 2005). Sammenligner man med to tidligere befolkningsundersøgelser fra 1993 og 1987 viser det sig, at det antal timer, som den enkelte udfører frivilligt arbejde i, faldt svagt fra 1987 til 1993 (fra 17 -15 timer om måneden), og at der er tendens til yderligere en nedgang. Dette tal dækker dog også over tidsforbruget hos frivillige, der ikke er ledere i bestyrelse og udvalg, hvis tidsforbrug typisk er mindre end tidsforbruget hos formænd, kasserere og andre bestyrelsesmedlemmer (Anker og Nielsen 1995: 66).

I Habermanns undersøgelse fra 1999 af de frivillige i idrætsforeningerne viste svarene, at de frivillige i gennemsnit bruger 19 timer om måneden svarende til knap 5 timer om ugen på frivilligt arbejde i en idrætsforening. Den mest almindelige indsats ligger på omkring 10 – 15 timer om måneden svarende til 3 – 4 timer om ugen, men nogle få bruger mange flere timer og trækker således gennemsnittet op (Habermann 2000: 15).

Det er ikke overraskende især formændene, som bruger meget tid på frivilligt arbejde, mens trænerne bruger mindre tid derpå end de frivillige i gennemsnit. De ældre over 40 år bruger noget mere tid på frivilligt arbejde end de unge, hvilket primært hænger sammen med de hverv, de er frivillige i. De frivillige, som har meget lønarbejde, bruger mindre tid på frivilligt arbejde end de frivillige, der arbejder mindre eller slet ikke har et lønarbejde – f.eks. pensionister (Anker og Nielsen 1995: 65). Til gengæld viser det sig, at jo længere arbejdstid mændene har, jo større er andelen, der er engageret i frivilligt arbejde. For kvinderne er det lige modsat, selvom forskellene ikke er så store (Bonke 2002).

Tidsforbruget i disse undersøgelser er opgjort ud fra de frivilliges egne skøn over, hvor meget tid de bruger pr. uge eller måned. Det er imidlertid en meget usikker metode, fordi de færreste frivillige registrerer, hvor meget tid de bruger på deres frivillige arbejde. En undersøgelse fra 1996, hvor 88 bestyrelses- og udvalgsmedlemmer fra 19 idrætsforeninger i Århus kommune over en periode på tre måneder registrerede deres tidsforbrug i en dagbog, viste da også et betydeligt større tidsforbrug end de ovenfor refererede undersøgelser fandt frem til. I gennemsnit havde de frivillige ledere brugt

7,4 timer om ugen på frivilligt arbejde i idrætsforeningen, dvs. 2 – 3 timer mere end Habermanns undersøgelse kom frem til (Halling 1997: 10).

Hvorfor arbejde frivilligt?

Når man skal se nærmere på, hvad det er, som får folk til at melde sig til frivilligt arbejde, kan det være en fordel at skelne mellem ‘anledning’ og ‘motiv’ (Habermann 2001, Henriksen, Koch-Nielsen, Habermann og Ibsen 2005). Det kan være svært at skelne mellem drivkræfter, motiver og aktuelle anledninger for at yde en frivillig indsats, og en del tidligere undersøgelser har haft en tendens til at understrege de frivilliges uegennyttige motiver, hvilket har fået andre forskere til kritisk at påpege, at der også er mange egen-interesser involveret. De frivillige selv har aldrig lagt skjul på, at de ‘gør det’, fordi de gerne vil hjælpe til – men i høj grad også, fordi de selv får meget tilbage. Der vil således altid være tale om et både/og – kunsten er at få hele forholdet til at balancere.

I nedenstående tabel 5 er de frivillige på forskellige samfundsområder fordelt efter *den aktuelle anledning* til at komme i gang med frivilligt arbejde (de interviewede kunne give flere svar, derfor summeres ikke op til 100 pct.). Af tabellen kan man se, at den mest almindelige anledning til frivilligt arbejde er en opfordring – tæt fulgt af interesse for sagen. At så mange angiver grunden ‘jeg blev opfordret/valgt’ kan tolkes på mindst to måder. Dels at de frivillige i høj grad føler en slags social forpligtelse og ansvar – måske oven i købet solidaritet – i forhold til deres forening og til at stille op, når de bliver spurgt, og når der er brug for dem. Dels at man som frivillig gerne tager imod et valg, fordi man kan lære noget nyt og forfølge sin egen personlige udvikling, ligesom det er vigtigt at føle sig nødvendig. Det hænger godt sammen med, at medlemskabet fører frivilligt arbejde med sig. Her er det især idrætsforeningerne (26 pct.) og de øvrige fritidsforeninger (19 pct.), som angiver denne grund. En anden typisk grund til at starte er, ‘at der måtte gøres noget’.

Der er også forholdsvis stor enighed mellem de frivillige fra de forskellige områder om, at annoncer, medieomtale af frivilligt arbejde og ‘at få tid tilovers’ spiller en lille rolle som anledning til at gå ind i frivilligt arbejde. Kun 2 pct. af de frivillige på fritids- og kulturområdet begyndte, fordi der blev annonceret efter ulønnet arbejdskraft osv. (tabel 5).

Vi kan også tale om motiver, som muligvis ikke får folk til at starte som frivillige, men som er medvirkende til at de fortsætter. Forskningen har indkredset fire overordnede motiver for at udføre frivilligt arbejde (Habermann 2001):

- *Ansvar og solidaritet*, opbakning til ‘sagen’ og engagement i værdier og det at hjælpe andre.
- *Identitet, selvudvikling, læring og selvtillid*.
- *Socialt samvær*, det er ‘fedt’, det er sjovt, det er et netværk.
- *Indflydelse*, medbestemmelse og indblik.

Tabel 5: Anledning til at begynde på / udføre frivilligt arbejde, særskilt for forskellige samfunds-områder. Pct. andel af de frivillige på hvert samfundsområde.

	<i>Kultur</i>	<i>Idræt</i>	<i>Fritid</i>	<i>Sundhed</i>	<i>Social</i>
Blev opfordret/valgt	60	59	53	46	59
Der blev annonceret efter frivillige	2	1	2	3	9
TV, avisartikel om frivilligt arbejde	0	0	1	3	5
Måtte reagere på uretfærdighed / urimelighed	1	1	1	4	7
Det var nødvendigt / nogen måtte gøre noget	10	15	15	16	19
Udsprang af egen eller pårørendes interesse	58	61	57	59	55
Udsprang af job / uddannelse	8	5	4	7	4
Udsprang af medlemskab	7	26	19	14	6
Fik tid til overs	3	3	8	4	5
Ønske om at indgå i et socialt fællesskab	14	12	13	10	16
Et tilfælde	1	2	1	2	2
Andet	2	2	2	2	1
N =	106	359	145	92	96

Kilde. Koch-Nielsen og Rosdahl 2005

Frivilligt arbejde, aktivitet og foreningstilknytning

Som det fremgår ovenfor er det især indenfor idræt, fritid og kultur, at det frivillige arbejde findes. Men der er også store forskelle på det frivillige arbejdes betydning på disse samfundsområder. Vi skal her se på, hvilken rolle aktiviteten og organiseringsformen har for medlemmernes involvering i frivilligt arbejde. Vi anvender eksempler fra idrætten.

Aktiviteten

Er det frivillige arbejde især knyttet til bestemte aktiviteter? En undersøgelse af voksnes deltagelse og engagement i idræt, som Ottesen og Ibsen gennemførte i 1998, kan kaste lys over dette. Undersøgelsen viser, at holdboldspillere i højere grad udfører frivilligt arbejde i idrætsforeningen, end gymnaster gør (Ottesen og Ibsen 1999). Det kan skyldes flere forhold. For det første kræver holdboldspil ofte flere frivillige (trænere, holdledere, kørsel til kampe mv.) end den traditionelle folkelige gymnastik gør. For det andet er der i boldklubberne en større tradition for, at de fleste opgaver varetages af frivillige, end man finder i mange gymnastikforeninger, hvor man i højere grad benytter lønnede trænere og betaler for forskellige arbejdsopgaver. For det tredje er gymnastikforeningerne som regel større end boldklubberne, og andelen af medlemmerne, som udfører frivilligt arbejde, er omvendt proportional med foreningens størrelse. Endelig kan det også spille en rolle, at man i dag kan gå til gymnastik under andre organiseringsformer, hvor man ikke benytter frivilligt arbejde (især kommercielle motionsinstitutter og aftenskoler), og derfor forventer mange gymnaster og motionister ikke, at man skal hjælpe til i foreningen, og mange foreninger tør ikke stille krav derom til medlemmerne af frygt for, at de vælger at gå til gymnastik eller motion et andet sted. Aktiviteten har tilsyneladende bestemte traditioner for frivillighed ligesom ressourcerne anvendes forskelligt.

Organiseringsform

Som forventet hænger lysten til at yde en frivillig indsats sammen med, om personen selv er medlem af og aktiv i en forening. Det viser ovennævnte undersøgelse også. Knap halvdelen af de, som kun dyrker idræt i en idrætsforening, udfører også et frivilligt arbejde i denne forening, mens det kun gælder for hver tiende af de, der *ikke* dyrker idræt i en idrætsforening (tabel 6).

Tabel 6: Andelen af de idrætsaktive, som udfører frivilligt arbejde, opdelt efter om de dyrker idræt i en idrætsforening (pct.)

	Dyrker <u>kun</u> idræt i en for- ening	Dyrker både idræt i en forening og udenfor	Dyrker kun idræt udenfor en idræts-forening	p <
Udfører frivilligt (ulønnet) arbejde i en idrætsforening (ofte eller undertiden)	45	37	9	.001
Udfører frivilligt (ulønnet) arbejde i en anden forening, frivillig organisation eller institution (ofte eller undertiden)	32	39	36	3
N =	122	625	824	

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Institut for Idræt, Københavns Universitet

Larsens analyse af svarene i Socialforskningsinstituttets fritidsundersøgelse fra 1998 viser tilsvarende, at knap halvdelen af medlemmerne af en idrætsforening deltager aktivt i foreningens møder og/eller arbejde og hver syvende har tillidsposter (Larsen 2000).

Flere undersøgelser har påvist, at det frivillige arbejde varierer betydeligt mellem forskellige typer af foreninger. På baggrund af en undersøgelse gennemført i 1989 påviste Ibsen (1992) et sammenfald mellem frivillighedsgraden og en række forenings-kendetegn: Frivilligheden er størst i

- små foreninger,
- foreninger med en homogen medlemssammensætning,
- foreninger med forholdsvis mange voksne mænd,
- foreninger inden for en relativ lille individuel idrætsgren,
- foreninger uden kommercielle aktiviteter, og
- foreninger med en høj grad af autonomi i forhold til det offentlige og markedet.

Analysen kunne udskille tre foreningstyper, der bl.a. adskiller sig fra hinanden på det frivillige arbejdes relative betydning.

Frivillighedsgraden er størst i foreningstypen *'den lille idrætsforening'* (lille enstrengt forening indenfor en idrætsgren med forholdsvis lille udbredelse), som har den bedste normering af ledere og frivillige hjælpere, den laveste professionalisering og den længste funktionstid hos lederne.

Den laveste frivillighedsgrad findes i foreningstypen *'den store motionsforening'* (en forholdsvis stor forening indenfor en af de store individuelle motionsidrætsgrene), der involverer forholdsvis få i frivilligt arbejde, instruktørløn og omkostningsgodtgørelse til lederne er almindeligt, og de frivillige fungerer i forholdsvis få år, men bruger til gengæld mere tid på det frivillige arbejde end i de andre foreningstyper.

Imellem disse to foreningstyper finder vi *'boldklubben'* (forening indenfor en af de store holdboldspil), som har den højeste normering af instruktører og hjælpere, en gennemsnitlig normering af frivillige ledere, men har relativt de største udgifter til løn og omkostningsgodtgørelse.

Den samme undersøgelse viste endvidere, at udviklingen på den ene side går i retning af stadig flere små idrætsforeninger med en høj *'frivillighedsgrad'*, men på den anden side bliver de store foreninger, med forholdsvis færrest frivillige og de største problemer med at rekruttere frivillige, også større.

Disse konklusioner er siden bekræftet af en mere kvalitativt anlagt undersøgelse af udvalgte idrætsforeninger i Århus (Halling 1997), en tysk undersøgelse fra slutningen af 1980'erne (Heinemann og Schubert 1992), en undersøgelse af idrætsforeningerne i Holbæk kommune (Larsen 1996) og en stor kvantitativ undersøgelse af idrætsforeningerne i Norge (Enjolras og Seippel 2001:83-92). Den norske undersøgelse giver dog et mere nuanceret billede af den økonomiske uafhængigheds betydning for frivilligheden.

'Jo mer penger fra kommersielle og offentlige kilder, jo svakere står det frivillige arbeidet i laget som andel av alt arbeid. Samtidig tyder data på at de likevel legges ned mer arbeid både totalt og pr. medlem, både frivillig og betalt, i klubber som har store kommersielle og offentlige inntekter. Det er altså ikke snakk om noe enten eller, men et både-og. Jo høyere inntekter utenfra, jo større bliver den totale arbeidsinnsatsen. Høy grad av autноми i form af

stor relativ andel inntekter fra egne medlemmer ser ikke ut til å borge for høy intern administrativ og idrettslig aktivitet' (Enjolras og Seippel 2001: 91).

Professionalisering af det frivillige arbejde

Er den frivillige indsats i foreningerne ved at blive professionaliseret og erstattet af lønnet arbejde? Og er en sådan udvikling nødvendig for at holde foreningerne kørende?

Set i lyset af de opgaver, foreningerne skal løse, og de krav der stilles til de frivillige ledere, kunne man forvente en stigning i antallet af lønnede medarbejdere i foreningerne. Men undersøgelser af foreningslivet som helhed viser imidlertid, at det lønnede arbejde fylder meget lidt.

En undersøgelse fra midten af 1990'erne af samtlige foreninger i 6 kommuner viste, at 25 pct. af foreningerne havde lønnede ansatte, og kun 6 pct. mente, at lønnet arbejde i foreningerne havde fået mere vægt de seneste år (Habermann 1995). En undersøgelse af foreningerne i Aalborg i 2001 viste næsten det samme. I alt 26 pct. af foreningerne havde ansatte, 11 procent på fuld tid og 16 pct. på deltid. I de fleste tilfælde er der tale om færre end fem ansatte (Torpe 2003). Den seneste større undersøgelse af foreningslivet fra 2004 – gennemført i Fyns Amt som en del af 'Frivillighedsundersøgelsen' – viser, at kun 20 pct. af foreningerne har lønnede medarbejdere.

Der er dog en glidende overgang fra at have lønnede ansatte i foreningen og til at give de frivillige forskellige former for godtgørelse. En undersøgelse af de lokale foreninger i 6 kommuner viste, at 67 pct. af foreningerne altid eller undertiden refunderer de frivilliges udgifter, selvom beløbene er relativt beskedne (Habermann 1995).

Men selvom foreningerne i højere grad benytter sig af lønnet arbejdskraft i dag end for 20 til 30 år siden, så er der ikke meget, som tyder på, at dette har været på bekostning af frivillig arbejdskraft. Professionaliseringen er først og fremmest slået igennem på det organisatoriske landsniveau, selvom der også udføres et stort frivilligt arbejde i de fleste landsorganisationer. Og denne undersøgelse af foreninger i Københavns kommune kunne tyde på, at en god professionel indsats fra ansatte medarbejdere kan generere flere frivillige.

Det er især inden for idrætten, at vi finder traditionen (og muligheden) for at honorere de frivillige. Og det er da også her, vi finder undersøgelser, som mere detaljeret belyser, i hvor høj grad frivillige får honorarer eller omkostningsgodtgørelse. Det store flertal af bestyrelses- og udvalgsmedlemmer, instruktører, holdledere og hjælpere i idrætsforeningerne arbejder frivilligt og ulønnet, men mange modtager en eller anden form for materiel belønning eller kompensation for deres udgifter. Habermanns undersøgelse viser, at godt halvdelen, 57 pct., af de mest forpligtede frivillige i idrætsforeningerne - bestyrelses- og udvalgsmedlemmerne, trænerne og holdlederne - får en eller anden form for godtgørelse, dvs. omkostningsgodtgørelse eller honorar, for deres frivillige arbejde: 19 pct. får kørselspenge, 17 pct. får omkostningsdækning i øvrigt, 28 pct. får gratis-goder (fx træningstøj, nedsat kontingent), 15 pct. får en 'symbolsk betaling', og 13 pct. får en egentlig 'løn'. Det er først og fremmest trænerne, som modtager en eller anden form for godtgørelse eller løn. Fire ud af fem trænere modtager en eller anden form for betaling, men det er kun hver fjerde træner, der får en egentlig løn. Derimod er det kun omkring halvdelen af de øvrige frivillige, der modtager en eller anden form for betaling / godtgørelse (Habermann 2000).

Til sammenligning viste Ibsens undersøgelse ti år tidligere, at 12 pct. af udvalgs- og bestyrelseslederne fik kørselsudgifter refunderet, 21 pct. fik andre omkostninger dækket, 30 pct. fik diverse gratysydelse (fx fritidstøj, gratis medlemskab eller middag) og kun 1 pct. fik decideret honorar for deres arbejde i udvalg eller bestyrelse i idrætsforeningen (Ibsen 1992: 317). Hvad angår trænerne viste to undersøgelser fra henholdsvis 1985 og 1987, at 3/5 af instruktørerne dengang fik en eller anden form for omkostningsgodtgørelse eller løn (Kulturministeriet 1986; Berggren 1987).

Der er store forskelle fra idrætsgren til idrætsgren. Godtgørelse af en eller anden slags findes især i gymnastikforeningerne, hvor tre ud af fire får det, mens under halvdelen får det indenfor boldspil og endnu færre i de små idrætsgrene. Det samme gælder trænerlønnen, som især findes i gymnastik, hvor halvdelen får en egentlig løn. De store trænerlønninger findes dog typisk i boldspil, hvor fx træneren af førsteholdet ofte får en betydelig løn.

Det er i lidt højere grad kvinderne end mændene og i højere grad de unge end de ældre, der får løn og omkostningsgodtgørelse. Mens ni ud af ti af de unge under 20 år og to ud af tre under 40 år får en eller anden form for honorar eller omkostningsgodtgørelse, gælder det samme kun for hver tyvende frivillige over 60 år. Det skyldes, at kvinderne og de unge typisk er trænere, mens mændene og de ældre i højere grad er i bestyrelse eller udvalg (Habermann 2000).

Alt i alt ser det ud til, at andelen af trænerne, der slet ikke får noget for at være træner, er faldet lidt de sidste 10 - 15 år, mens der ikke synes at være sket en ændring blandt de øvrige frivillige.

Holdninger til frivilligt arbejde

Generelt er der i befolkningen en positiv velvilje overfor frivilligt arbejde. Bl.a. viste Socialforskningsinstituttets undersøgelse fra 1993, at 2/5 af de, som ikke var frivillige, gerne ville udføre et frivilligt arbejde, hvis de blev opfordret dertil. En europæisk undersøgelse fra 1995 viste, at danskerne generelt er meget positive i forhold til frivilligt arbejde. 85 pct. mente, at de frivillige foreninger spiller en aktiv rolle for demokratiet, og 82 pct. støttede det synspunkt, at frivillige har noget særligt at tilbyde samfundet (Gaskin & Davis Smith 1995).

Vi skal imidlertid her koncentrere os om de aktives og de frivilliges holdninger til foreningsliv og frivilligt arbejde. Også her er det især indenfor idræt, at vi har undersøgelser, der kan belyse dette.

De idrætsaktives holdninger

Tabel 7 viser, hvorledes de idrætsaktive (dvs. voksne som er medlemmer og aktive i en idrætsforening) forholder sig til en række påstande om idræt og frivilligt arbejde i foreninger (Ottesens og Ibsens 1998). Svarene viser, at selvom fællesskab og samvær i forbindelse med idræt tillægges stor betydning hos de fleste idrætsaktive, så er det kun hver femte idrætsaktive, der er enig i, at *“jeg vil helst dyrke idræt i foreninger, som ledes af frivillige, der er valgt af medlemmerne”*, mens dobbelt så stor en andel er uenig i udsagnet. Tilsvarende er andelen, som er enig i, at *“det spiller kun en lille rolle for mig, om jeg har indflydelse og medbestemmelse det sted, hvor jeg dyrker idræt”*, dobbelt så stor som andelen, der er uenig i udsagnet. I lyset af dette er det imidlertid interessant, at andelen af de idrætsaktive, som er enige i, at *“jeg vil gerne yde en frivillig indsats det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion”*, er lige så stor som andelen, der er uenig (tabel 7).

Tabel 7: De idrætsaktives holdning til en række påstande om foreningsidræt, frivilligt arbejde, mv. (pct.)

	Enig	Både/og	Uenig	Ved ikke	N
Jeg vil helst dyrke idræt i foreninger, som ledes af frivillige, der er valgt af medlemmerne	17	21	36	27	1529
Det spiller kun en lille rolle for mig, om jeg har indflydelse og medbestemmelse det sted, hvor jeg dyrker idræt	41	35	18	6	1551
Det har stor betydning for mig, at der er et godt fællesskab og samvær det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion	42	34	16	7	1556
Jeg vil gerne yde en frivillig indsats det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion	28	30	31	11	1537

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Institut for Idræt, Københavns Universitet

De ældre idrætsaktive er i højere grad foreningsorienterede i deres holdninger end de aktive unge. De ældre tillægger det i meget højere grad betydning end de unge, at der er et godt fællesskab det sted, hvor de dyrker idræt. De ældre foretrækker i højere grad at dyrke idræt i en forening, og endelig er de mere villige til at yde en frivillig indsats på det sted, hvor de dyrker idræt.

Det er i højere grad mændene end kvinderne, som lægger vægt på foreningslivet og fællesskabet, medens stor del af kvinderne synes at have en anden indgang til foreningsmedlemskabet og frivilligt arbejde (tabel 8). Kvinderne begrundede ofte deres idrætsdeltagelse med et mere instrumentelt og sundhedsmæssigt sigte, og de vælger ofte andre former for frivilligt arbejde end mænd (Habermann og Ottesen 2004).

Tabel 8: De idrætsaktives holdning til en række påstande om, hvordan idrætten skal organiseres, og hvem der skal betale for det – opdelt på køn og alder (pct.)

	Køn			Alder			p <
	Mand	Kvinde	p <	16-39 år	40-59 år	60-75 år	
- Enig -							
Jeg vil helst dyrke idræt i foreninger, som ledes af frivillige, der er valgt af medlemmerne	23	12	.001	13	21	40	.001
Det spiller kun en lille rolle for mig, om jeg har indflydelse og medbestemmelse det sted, hvor jeg dyrker idræt	38	44	.01	40	42	44	.6
Det har stor betydning for mig, at der er et godt fællesskab og samvær det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion	46	39	.01	39	43	66	.001
Jeg vil gerne yde en frivillig indsats det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion	32	24	.001	28	25	40	.01

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Institut for Idræt, Københavns Universitet

I Salling-Fjends i Viborg Amt er de endvidere betydeligt mere foreningsorienterede og villige til at yde frivilligt arbejde i forbindelse med deres idræt, end de er i København og især på Indre Østerbro, hvor andelen, der foretrækker at dyrke idræt i en forening er næsten en tredjedel af andelen i Salling-Fjends (tabel 9).

Tabel 9: De idrætsaktives holdning til en række påstande om, hvordan idrætten skal organiseres, og hvem der skal betale for det – opdelt på de fire områder (pct.)

	Ballerup	Indre Østerbro	Sundby Nord	Salling-Fjends	p <	N
- Enig -						
Jeg vil helst dyrke idræt i foreninger, som ledes af frivillige, der er valgt af medlemmerne	19	10	17	28	.001	1529
Det spiller kun en lille rolle for mig, om jeg har indflydelse og medbestemmelse det sted, hvor jeg dyrker idræt	36	47	39	39	.06	1551
Det har stor betydning for mig, at der er et godt fællesskab og samvær det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion	45	32	41	59	.001	1556
Jeg vil gerne yde en frivillig indsats det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion	29	22	28	39	.001	1537

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Institut for Idræt, Københavns Universitet

Som forventet er holdningen til foreningsliv og frivilligt arbejde i høj grad bestemt af foreningsmedlemskab. Mens halvdelen af de idrætsaktive, der kun dyrker idræt i en forening, gerne vil yde en frivillig indsats, gælder det samme kun for hver sjette af de idrætsaktive, der ikke dyrker idræt i en forening. Foreningsmedlemmerne synes også i højere grad - end de der ikke dyrker idræt i en forening - at det betyder noget for dem, at de har indflydelse og medbestemmelse det sted, hvor de dyrker idræt. Forskellene er dog forholdsvis små (tabel 10).

Tabel 10: De idrætsaktives holdning til foreningsliv og frivilligt arbejde – opdelt efter om de dyrker idræt i en idrætsforening (pct.)

	Dyrker <u>kun</u> idræt i en forening	Dyrker både idræt i en forening og udenfor	Dyrker kun idræt udenfor en idrætsforening	p <
		- Enig -		
Det spiller kun en lille rolle for mig, om jeg har indflydelse og medbestemmelse det sted, hvor jeg dyrker idræt	39	33	48	.001
Jeg vil gerne yde en frivillig indsats det sted, hvor jeg dyrker idræt / motion (er enig i udsagnet)	49	40	16	.001
N =	122	625	824	

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Institut for Idræt, Københavns Universitet

De frivilliges holdninger

Hvordan er de frivilliges holdninger til foreningsliv og frivilligt arbejde, og er der sket forskydninger i holdningerne de sidste ti år? Habermanns undersøgelse fra 1999 viser, at den helt dominerende holdning hos de frivillige fortsat er, at man skal bevare 'frivilligheden' i idrætsforeningerne. Således svarede fire ud af fem, at idrætsforeningerne vil miste sin værdi, hvis det frivillige og ulønnede arbejde forsvinder, og en sammenligning med svarene i Ibsens undersøgelse i 1989, hvor de samme spørgsmål blev stillet, viser, at der faktisk er flere af de frivillige, der har dette synspunkt i 1999 end ti år tidligere (Habermann 2000. Ibsen 1992) (tabel 11).

På den anden side er andelen af de frivillige, som er bekymrede for, om det frivillige arbejde kan slå til i fremtiden, øget. Således er halvdelen af de frivillige helt eller delvis enige i, at man i fremtiden bliver nødt til at ansætte og lønne flere ledere, hvis foreningerne skal løse de opgaver, som samfundet forventer af dem (tabel 12). De samme holdninger kan man finde i de sociale foreninger. Dog er man her mindre tilbøjelig til at ville lønne lederarbejdet i fremtiden. Men det er værd at bide mærke i, at de ældre frivillige (over 50 år) ytrer sig mere pessimistisk med hensyn til frivilligheden i fremtiden end de unge (under 30 år) gør (Habermann 2000 b).

Table 11: Attitudes to voluntary work among volunteers in management and committees in sports associations in 1989 and 1999 1)

	<i>Helt eller delvis enig</i>				Sign. < 5 pct.
	1989		1999		
	Pct.	N =	Pct.	N =	
Arbejdet som frivillig bliver ikke tilstrækkeligt påskønnet i samfundet	61	715	64	717	Nej
Medlemmerne i foreningen påskønner de frivilliges indsats	61	718	62	720	Nej
Det frivillige arbejde tager for meget tid ..	48	718	37	720	Ja
Det administrative arbejde i foreningen udgør kun en lille del af det frivillige arbejde	34	710	32	719	Nej
For meget af tiden går med at skaffe penge til foreningen	46	712	44	718	Nej
Medlemmerne vil kun "nyde" men gider ikke at "yde" noget til gengæld	56	718	58	723	Nej
Enhver der har lyst kan bruges som frivillig i idrætsforeningen 2)	44	715	74	723	Ja
Det meste af tiden som frivillig i en idrætsforening går med at snakke i telefon, udfylde papirer og sidde i møder	39	718	31	719	Nej
Det koster den enkelte frivillige i idrætsforeningen penge at være frivillig ...	73	718	56	721	Nej
Det er i dag vigtigere, at de frivillige i idrætsforeningen har ledererfaring og viden om økonomi, end at de ved meget om den idrætsgren de er frivillig i	47	719	35	721	Nej
Konkurrence fra aftenskoler, helsecentre og ungdomsskoler, hvor lederne får løn, gør det frivillige arbejde i foreningen surt	41	716	31	719	Nej
Idrætsforeningen skal i dag ledes som en privat virksomhed	40	710	35	717	Nej

1) Sammenligningen baseres på to undersøgelser:

1989: Ibsen, Bjarne (1992). Frivilligt arbejde i idrætsforeninger. Systime/DHL.

1999: Ulla Habermann (2000). Motiver for frivilligt arbejde i idrætsforeninger. IFI, Københavns Universitet.

2) Forskellen kan skyldes, at spørgsmålet indeholdt udtrykket "frivillig leder" i undersøgelsen i 1989

N = antal frivillige, der har besvaret spørgsmålet

Tabel 12: Holdninger til frivilligt arbejde blandt frivillige i bestyrelse og udvalg i idrætsforeninger i 1989 og 1999 1)

	<i>Helt eller delvis enig</i>				Sign. <5 pct.
	1989		1999		
	Pct.	N =	Pct.	N =	
Lederarbejdet i bestyrelse og udvalg bør i højere grad lønnes	34	600	28	720	Ja
Foreningerne bør i større omfang ansætte folk til administrative opgaver.....	29	677	29	717	Nej
Frivillig og ulønnet lederarbejde er ikke mere tidsvarende.....	20	674	18	715	Nej
Idrætsforeningen mister sin værdi, hvis det frivillige og ulønnede (leder)arbejde forsvinder.....	73	680	81	721	Ja
Det frivillige og ulønnede (leder)arbejde er en garanti for idrætsforeningernes uafhængighed.....	69	678	80	714	Ja
Det vil i fremtiden ikke være muligt at finde tilstrækkeligt med frivillige og ulønnede ledere til bestyrelse og udvalg...	51	677	63	721	Ja
Skal idrætsforeningerne løse alle de opgaver, som samfundet forventer af dem, må man ansætte og lønne flere ledere.....	45	671	50	718	Nej
Foreningen bør i samarbejde med kommunen tilbyde idræt for forskellige grupper (socialt truede unge, arbejdsledige, m.fl.)	52	671	54	720	Nej
Idrætsforeningerne bør også tilbyde andre aktiviteter end de idrætsgrene, den har på programmet	38	671	38	719	Nej
Idrætsforeningen bør samarbejde med skolen og andre lokale institutioner om forskellige aktiviteter.....	68	671	72	717	Nej
Idrætsforeningen bør tilbyde aktiviteter, som tilgodeser hele lokalbefolkningen.....	57	671	55	721	Nej
Idrætsforeningen bør koncentrere sig om at gøre noget for sine egne medlemmer....	78	671	72	720	Ja

1) Sammenligningen baseres på to undersøgelser:
 1989: Ibsen, Bjarne (1992). Frivilligt arbejde i idrætsforeninger. Systeme/DHL.
 1999: Ulla Habermann (2000). Motiver for frivilligt arbejde i idrætsforeninger. IFI, Københavns Universitet

N = antal frivillige, der har besvaret spørgsmålet

Foreningernes holdning til frivilligt arbejde

Vi skal til slut se på foreningernes holdning til frivilligt arbejde. I foreningsundersøgelsen fra 2004, som blev gennemført i Fyns Amt, tog foreningerne også stilling til en række udsagn om bl.a. frivilligt arbejde. Foreningerne skulle tage stilling til to modsatrettede udsagn ved enten at tilslutte sig det ene udsagn eller tilslutte sig det modsatte standpunkt eller ved at angive et standpunkt midt imellem.

Tre ud af fire foreninger indenfor fritids- og kulturområdet tilsluttede sig helt standpunktet, at '*det frivillige og ulønnede arbejde har en værdi i sig selv, som det er vigtigt at bevare*', mens under 5 pct. tilsluttede sig standpunktet, at '*hvis det var muligt burde det frivillige arbejde overtages af lønnet arbejdskraft*'. Der er kun små forskelle på holdningen til disse standpunkter mellem idrætsforeningerne og de øvrige fritids- og kulturforeninger (tabel 13).

Tabel 13: Fritids- og kulturforeningers holdning til to modsatrettede udsagn om det frivillige arbejdes betydning (pct. andel af foreningerne)

<i>Er enig i:</i>	Foreninger indenfor kultur og kunst	Idræts- og motionsforeninger (inkl.dans)	Fritids- og hobbyforeninger
Det frivillige og ulønnede arbejde har en værdi i sig selv, som det er vigtigt at bevare	74	75	79
Tilslutter sig et synspunkt midt imellem de to udsagn	21	23	19
Hvis det var muligt burde det frivillige arbejde overtages af lønnet arbejdskraft.....	5	2	2
I alt	100	100	100
N =	201	324	210

Kilde: Foreningsundersøgelsen i Fyns Amt, 2004. Frivillighedsundersøgelsen. Se www.frivillighedsus.dk

Dette ideelle standpunkt hos det store flertal af foreningerne bekræftes af foreningernes holdning til, om arbejdet i foreningen i højere grad bør være lønnet. Dette standpunkt er det igen mindre end 5 pct. at foreningerne på fritids- og kulturområdet, der helt tilslutter sig. Det modsatte standpunkt, at arbejdet bør være helt ulønnet, har især tilslutning hos fritids- og hobbyforeningerne, hvor tre ud af fire foreninger helt tilslutter sig standpunktet, mens det samme kun gælder for under halvdelen af idrætsforeningerne (tabel 14).

Tabel 14: Fritids- og kulturforeningers holdning til, om arbejdet i foreningen i højere grad bør lønnes eller være helt ulønnet (pct. andel af foreningerne)

Er enig i:	Foreninger indenfor kultur og kunst	Idræts- og motionsforeninger (inkl. dans)	Fritids- og hobbyforeninger
Arbejdet i foreningen bør i højere grad lønnes	5	5	1
Tilslutter sig et synspunkt midt imellem de to udsagn.....	37	51	27
Arbejde i foreningen bør være helt ulønnet.....	59	45	72
I alt	100	100	100
N =	200	325	207

Kilde: Foreningsundersøgelsen i Fyns Amt, 2004. Frivillighedsundersøgelsen. Se www.frivillighedsus.dk

Det tredje udsagn handler om, hvem foreningen kan bruge som frivillig. Godt halvdelen af foreningerne på fritids- og kulturområdet tilslutter sig helt standpunktet, at *'alle der har lyst og interesse for foreningens aktiviteter kan bruges som frivillig uanset uddannelse og kvalifikationer'*, men det kun er hver tiende forening, som helt tilslutter sig standpunktet, at *'mange af foreningens aktiviteter kræver, at de frivillige har en uddannelse eller særlige kvalifikationer dertil'* (tabel 15).

Tabel 15: Fritids- og kulturforeningers holdning til to modstridende udsagn om behovet for, at de frivillige har særlige kvalifikationer (pct. andel af foreningerne)

Er enig i:	Foreninger indenfor kultur og kunst	Idræts- og motionsforeninger (inkl. dans)	Fritids- og hobbyforeninger
Alle der har lyst og interesse for foreningens aktiviteter kan bruges som frivillig uanset uddannelse og kvalifikationer	64	54	55
Tilslutter sig et synspunkt midt imellem de to udsagn.....	28	38	32
Mange af foreningens aktiviteter kræver, at de frivillige har en uddannelse eller særlige kvalifikationer dertil.....	9	8	13
I alt	100	100	100
N =	198	320	203

Kilde: Foreningsundersøgelsen i Fyns Amt, 2004. Frivillighedsundersøgelsen. Se www.frivillighedsus.dk

I idrætsorganisationernes undersøgelse fra 2004 svarer 35 pct. af idrætsforeningerne i København, at det inden for de seneste fem år er blevet sværere at være frivillig leder, mens 55 pct. svarer, at det ikke har ændret sig, og kun 6 pct. synes, at det er blevet nemmere. Men i sammenligning med landet som helhed er andelen, som synes, at det er blevet sværere, betydeligt lavere (35 pct. mod 52 pct. i landet som helhed). Tilsvarende er andelen af idrætsforeningerne, som synes, at en af foreningernes største udfordringer de næste fem år er at *'fastholde eller øge antallet af frivillige ledere og hjælpere'*, meget lavere i København end i landet som helhed. *Som helhed ser idrætsforeningerne i København altså mindre skeptisk på frivilligheden i fremtiden end i resten af landet (www.dif.dk).*

Sammenfatning af tidligere undersøgelser

Denne gennemgang af de seneste 15 års danske undersøgelser af det frivillige arbejde i foreningerne viser,

- at 35 % af befolkningen udfører frivilligt arbejde (2004).
- at 18 pct. af befolkningen udfører frivilligt arbejde *indenfor idræt, kultur og fritidsområdet*. 11 procent findes alene i idrætsforeningerne, og 4-5 pct. af den voksne befolkning har tillidsposter i idrætsforeningerne (2004).
- at der ikke har været en tilbagegang for det frivillige arbejde i kvantitativ forstand, men der er begyndende tegn på et anderledes engagement.
- at der er betydelige regionale forskelle på andelen af befolkningen, der involverer sig i frivilligt arbejde – det frivillige arbejde involverer således relativt færre i København end i forstæderne til København, i mindre byer og i landdistrikterne.
- at mænd i højere grad end kvinder påtager sig frivillige opgaver i idrætten – og at dette især er påfaldende i idrættens ledelse. Kvinder dominerer derimod i det frivillige sociale arbejde.
- at der er forholdsvis små aldersbestemte forskelle på andelen, der engagerer sig i frivilligt arbejde i en forening, men de meste aktive er dog aldersgruppen 30-49 år. Alderen har imidlertid stor betydning for, hvor det frivillige arbejde finder sted. De unge er især aktive i frivilligt arbejde i idræt og andre fritids- og kulturaktiviteter. De ældre er forholdsvis mere aktive end de unge i frivilligt socialt arbejde.
- at personer, der har en lavere uddannelse og arbejder forholdsvis få timer om ugen, deltager mindre i frivilligt arbejde end personer, der arbejder mange timer om ugen og har en højere uddannelse.
- at *'frivillighedsgraden'* i foreningerne afhænger af såvel aktivitetens karakter som organisationsformen / foreningstypen: I idrætsforeningerne viser det sig fx ved, at det frivillige arbejde står relativt stærkt i de små foreninger indenfor en af de små individuelle idrætsgrene og indenfor et boldspil, mens det står svagest i store foreninger indenfor en af de store motionsidrætsgrene (bl.a. gymnastik).
- at der ikke generelt er sket en professionalisering af det frivillige arbejde – kun hver femte lokale foreninger har ansatte lønnede medarbejdere. Men tilsyneladende er der sket en svag professionalisering af træner-arbejdet i idrætsforeningerne siden midten af 1980'erne, mens det ikke er tilfældet for det øvrige frivillige arbejde i idrætsforeningerne.
- at en stor del af medlemmerne gerne vil yde en frivillig indsats i den forening, de er medlem af, men hovedparten har ikke valgt dette sted, fordi det er en forening med medlemsindflydelse og frivilligt arbejde.

- at de frivillige i foreningerne tilslutter sig idealerne for det frivillige arbejde i samme eller større grad end de frivillige gjorde for ti år siden, men at de trods dette i større grad er bekymret for og tvivler på, at det frivillige arbejde kan slå til i fremtiden.
- at foreningerne fortsat tror på det frivillige arbejde som ideal og ikke har et ønske om, at arbejdet i foreningerne i højere grad skal varetages af lønnede med særlige kvalifikationer.

II. Tolv foreninger i København

Dette afsnit indeholder en kortfattet beskrivelse af de tolv foreninger, som har deltaget i undersøgelsen. Sigtet dermed er at give en bedre forståelse for den kontekst, som de interviewedes erfaringer med og holdninger til frivilligt arbejde er knyttet til. Vi kan af gode grunde ikke komme rundt om alle sider af hver af de tolv foreninger, men har koncentreret os om at beskrive hver enkelt forenings historie, aktiviteter og værdier. Det frivillige arbejde i foreningerne beskrives og analyseres senere i rapporten. Interviewene blev alle gennemført i løbet af foråret 2005, og foruden disse interview bygger beskrivelserne på informationer fra foreningens hjemmeside samt materialer, medlemsblade og jubilæumsskrifter, som foreningerne har stillet til rådighed for undersøgelsen. Beskrivelserne er gennemlæst af de respektive foreninger.

Følgende foreninger har deltaget i undersøgelsen:

Idrætsforeninger:

Københavns Kvindelige Gymnastikforening

Salto City

Boldklubben Skjold

Brønshøj Boldklub

Kulturforeninger

Det Russiske Samfund

RUSK

Fair Play

Ørkenfortet

Børne- og ungdomsforeninger

IMAN

DDS Vikingerne

DUI, Østerbro afdeling

FDF K 33, Utterslev Friluftskreds

Københavns Kvindelige Gymnastikforening (KKG)

KKG blev oprettet i 1886. I 2005 har foreningen omkring 110 medlemmer – heraf 50 børn. Foreningens frivillige findes i bestyrelsen, som består af 6 medlemmer – alle kvinder. Dens formål er at dyrke idræt (gymnastik, svømning, folkedans, håndbold) i overensstemmelse med skiftende tiders krav. Foreningen hører hjemme i København, men ikke i et specielt lokalområde, hvilket givetvis hænger sammen med, at foreningen aldrig har haft egne lokaler.

Historie

Foreningen blev startet i 1886 på initiativ af uddannede eller vordende gymnastiklærerinder. Foreningen var fra starten stærkt inspireret af den såkaldte 'svenske' gymnastik (det Ling'ske system) og navne som Mimi Strömbeck, Elli Björkstén, og Else Larsen er uløseligt knyttet til foreningens historie. I starten fungerede foreningen alene som et 'mødested' for gymnastiklærerinder. Det blev dog snart uholdbart, og foreningen blev åbnet for alle interesserede kvinder. Imidlertid skulle de vordende medlemmer kunne bestå en gymnastikprøve, så foreningen undgik at få 'uskikkede' medlemmer. Meldte man sig ind i foreningen, var det tillige en pligt at møde op til øvelsesaftenerne.

Meget hurtigt fik foreningen imidlertid et mere folkeligt virke. Især mente man, at det var nødvendigt at gøre en indsats for arbejderkvinderne. Der blev lånt gymnastiksale og startet hold for fabrikspiger og ubemidlede kvinder – de såkaldte 'billige aftenhold' – som ofte var gratis for deltagerne, og hvor instruktørerne underviste uden vederlag. Disse 'billige aftenhold' fortsatte gennem mange år – ved KKG's 50 års jubilæum i 1936 udgjorde de halvdelen af holdene.

Foreningen havde nok sin storhedstid fra 1930 - 1950 med langt over 2000 medlemmer og med opvisningshold i gymnastik og danmarksmestre i håndbold. 1938 var KKG's elitehold valgt til at repræsentere Danmark på et nordisk gymnastikstævne. 1939 var der 70 forskellige hold fordelt på forskellige kommuneskole gymnastiksale. Selv krigen, de kolde sale og beslaglæggelsen af skolerne overlevede KKG, selvom genvordighederne kostede aktive medlemmer. I 1950 var der 1655 deltagere fordelt på 55 hold. Samtidig fik KKG mere og mere konkurrence bl.a. fra de mange aftenskoler, som opstod efter 1950, og langsomt dalede medlemstallet. I 1986 på 100-årsdagen var der 550 medlemmer, undervisning 10 forskellige steder i København, og en aktiv kreds af ledere. Diskussionen 'elite' eller 'motion', som opstod tidligt i foreningens liv, endte med, at motionslinjen gik af med sejren. Men det betød, at en gruppe medlemmer meldte sig ud og dannede 'Kvindelig

Idrætsforening'. Gennem årene afholdt foreningen dog jævnligt eliteopvisninger – dels for at vise ansigt og dels for at samle penge ind.

Gennem alle årene blev der afholdt årsfester, julefester og opvisninger – de seneste år skovture – alt sammen noget, som gav sammenhold i foreningen. Af 100-års-jubilæumsskriftet fremgår det, at selvom idrætten er kernen i foreningens liv, så *'har de selskabelige sammenkomster dog altid spillet en væsentlig rolle'*. Især fællessangen har spillet en rolle, og *'når 100 kvinder synger på én gang, bliver der en særlig stemning'*. Tilsyneladende var der også i 1986 overvældende stemning for at bevare KKG som en 'ren' kvindeforening, men eliteidrætten var taget af tapetet, og tyngden var så afgjort lagt på den brede motionsidræt: *'KKG fremtræder [i 1986] som en hyggelig og aktiv motions-gymnastikforening, hvor damer i alle aldre kan være med.'*

De seneste 10-15 år har der været en langsom men vedvarende tilbagegang i antallet af medlemmer og aktiviteter – det ene hold efter det andet er blevet lukket. Børneholdene i svømning kom i modgang, da svømmehallen skulle renoveres, og genåbnede ikke som forventet – det samme er tilfældet med et svømmehold for indvandrerkvinder.

Dertil kommer, at foreningen har haft besvær med at skaffe instruktører på holdene, og er til tider i tvivl om, hvorvidt instruktørerne *'er gode nok'*? I hvert fald har holdene klaget en del – eller er simpelthen gået i opløsning. Det har medført, at man har været tilbøjelig til at anvende de samme instruktører til mange hold – og har haft vanskeligheder med at få nye instruktører ind. Nogle gange har nye instruktører sagt fra midt i sæsonen.

Bestyrelsen mener, at kvindernes stigende deltagelse på arbejdsmarkedet har betydet, at medlemstallet er dalet. Også den stigende velstand, hvor folk fik biler og eget sommerhus, har betydet, at foreningslivet får tildelt mindre plads i folks liv. Dertil kommer de mange konkurrerende tilbud både på aftenskolerne og ikke mindst på fitness centrene, som er meget populære hos kvinderne. *'De vil gå, når de har lyst'*, er en bemærkning, som vender tilbage flere gange i interviewet. I 100-års-jubilæumsskriftet (1886-1986) nævnes endnu en grund, nemlig at der i København ikke er tradition for et foreningsliv i samme grad som i provinsen, fordi der er (næsten for) mange *'forskellige tilbud til dem, der gerne vil opleve noget i deres fritid'*.

Tanken om at holde op har strejft bestyrelsen, men planen er nu at se tingene an et par sæsoner – *'måske vender det'*. På den anden side er bestyrelsen noget opgivende, og den har ikke fantasi til at forestille sig, hvad der skulle motivere kvinder i vore dage til at dyrke gymnastik netop i KKG. *'Vi har også prøvet at spille med på ideen om motion på recept. Der kommer 3 -4 stykker, men de kan ikke være med, det er for strengt for dem'*.

Aktiviteter

KKG startede som en 'ren' gymnastikforening, men ret hurtigt kom andre aktiviteter til. Tennis og langbold var på programmet allerede i slutningen af 1800-tallet, i 1905 startede man svømmehold – og et par år efter kom håndbold og roning til (det blev dog opgivet efter et par år). I 1920'erne blev der oprettet hold i folkedans.

Foreningen, som tidligere havde elitehold, har siden 1980erne satset på bred undervisning uden konkurrencer. Men det har ikke betydet, at der ikke er taget nye aktiviteter ind – rytmik, jazz, styrketræning, workout, aerobic, afspænding m.v. Man har også – i et forsøg på at tilpasse sig til

‘moderne tider’ – igangsat hold for indvandrerkvinder eller hold for ‘motion på recept’. Begge dele uden stort held. Foreningen har for tiden to gymnastikhold og ét svømmehold.

Lokaler

Foreningen har ikke egne lokaler men lejer sig ind i forskellige gymnastiksale og svømmehaller efter behov. Foreningen stræbte fra starten efter at oprette et fond, hvis midler skulle benyttes til anskaffelse af eget lokale for foreningen. Det blev realiseret i form af et feriehus ved Solrød Strand (købt i 1930 og afhændet i 1968), men foreningen fik aldrig egne lokaler i København.

Feriehuset ‘Stjernen’, som medlemmerne kunne benytte, blev rammen om mange venskaber og utallige er de historier, som kan fortælles om livet i Stjernen, som også gennem den tyske besættelse betød meget for foreningens sammenhold. I 1960’erne havde mange mennesker efterhånden fået eget sommerhus og interessen for stedet begyndte at dale, samtidig med at myndighederne stillede krav til ændring/fornyelse af bygningernes standard. Det blev for stor en økonomisk belastning, og generalforsamlingen besluttede at sælge ejendommen.

At foreningen ikke har egne lokaler, har givet en del vanskeligheder gennem årene. De lokaler, foreningen har lånt eller lejet, har været underlagt andre ejeres ‘regler’ og har kunnet opsiges, når lokalerne har skullet istandsættes. Det har medført aflyst undervisning, hvilket igen har medført ustabilitet på holdene.

Værdier

Inspireret af Elli Björkstén har man holdt fast i værdierne fra starten – de var revolutionerende dengang, men er nu hverdag i KKG. Citeret fra forskellige årsskrifter kan værdierne udtrykkes som følger:

Liv i gymnastikken, frigjorthed legemligt og sjæleligt – glæde i sindet.

Legemet dygtiggjort til at være sjælens instrument.

Kvindegymnastik frigjort for mandsgymnastik og ledet af kvinder.

Foreningens værdier udtrykkes også i en sang, som blev sunget til årsfesten 1902 til gymnastikkens pris. Heri lyder det: ‘Den [gymnastikken] skaber Sundhed, Kraft og langt et Liv.....den forskønne Gang og Legem vort...’. Og i 1932 understreges at ‘Ben og Sind bli’r lette’. Det er glæden ved fysisk udfoldelse, som ofte fremhæves: ‘Gymnastik og idræt er glædeforøgere – brug dem!’, som Else Thomsen skrev i årsberetningen 1948-49. Og glæden understreges også i foreningens 100-års skrift, hvor det fremhæves, at KKG er ‘en glad motionsforening for alle’ (1986).

Det stod klart fra starten, at fremme af kvindeidræt er en væsentlig værdi: At ‘kvindernes selvstændiggørelse fremmes gennem friske og styrkende legemsøvelser’ (60 års jubilæumsskriftet). KKG var blandt de foreninger, som var repræsenteret på Amalienborgs slotsplads i 1915 for at takke for kvindernes valgret.

Foreningen afholdt de første år jævnligt eliteopvisninger, og en særlig historie er det, at overskuddet herfra i mange år gik til ‘Kvindernes Bygning’ 2 i solidaritet med fondens formål. Derfor har KKG altid været repræsenteret i ‘Kvindernes Bygnings’ repræsentantskab. KKG har således tidligt haft

2 ‘Kvindernes Bygning’, som stadig ligger i Niels Hemmingsensgade, København K., blev bygget i 1930’erne til at huse forskellige kvindeforeningers aktiviteter, og som midlertidige boliger til kvinder fra hele landet, som havde brug for et standsmæssigt sted at bo i København.

en vis tilknytning til kvindebevægelsen. Foreningen er dog ikke medlem af Dansk Kvindesamfund (stiftet 1871) – man har ønsket at stille medlemmerne frit.

Salto City

Salto City blev oprettet i 1996. Foreningen har ca. 900 medlemmer, hvoraf omkring halvdelen er mellem 0 og 18 år. Ca. en tredjedel af medlemmerne kommer fra Vesterbro, men det er især børnemedlemmerne. Foreningen har ca. 100 frivillige - bestyrelse, udvalg, instruktører og hjælpetrænere. Bortset fra én projektleder af et mindre 'integrationsprojekt', som får løn for tre timer om ugen, er alle frivillige. Derved adskiller foreningen sig fra de fleste gymnastikforeninger, der typisk lønner sine instruktører. Flere af holdene har to eller tre instruktører, og det kan lade sig gøre, fordi hver instruktør kun får 600 kr. i omkostningsgodtgørelse. Foreningen ledes af en traditionel bestyrelse, men den har ingen 'formand'

Historie

På et spørgsmål om, hvorfor foreningen blev dannet, siger et bestyrelsesmedlem. *'Det var de der jyske gutter, der kom til København, og nu skulle der ske noget. Og så havde de en idé med, at idræt og kultur skulle mødes, og det skulle være for alle samfundsgrupper, der i blandt også etniske børn og unge.'*

Det første må man sige er lykkedes til fulde. Derimod kniber det med at få børn af anden etnisk herkomst til at deltage. Men foreningen er på en lidt anden måde alligevel en 'indvandrerforening' – forstået på den måde at der ingen 'ærkekøbenhavnere' er i bestyrelsen. *'Men sådan var det ikke tænkt, da man dannede foreningen. Det skulle være en Vesterbro-forening, fordi der manglede en gymnastikforening i kvarteret. Men de meget stabile instruktører, og de som trækker læsset, det er folk der er kommet fra provinsen'* (bestyrelsesmedlem).

Og så adskiller foreningen sig fra mange andre gymnastikforeninger ved, at det er aktive unge gymnaster, der også er instruktører eller engageret i bestyrelsen. *'Men det lapper ikke så meget over – mellem bestyrelse og instruktører – som det tidligere har gjort. For fem år siden var alle i bestyrelsen også instruktører. Men nu er vi blevet større, og vi er blevet mere specialiserede'* (bestyrelsesmedlem).

Endelig synes flere af de mest aktive i foreningen, at den skiller sig ud fra andre foreninger ved at have en meget flad struktur.

Foreningen bærer således præg af nye ideer både hvad angår gymnastikken og måden at være forening på. På den anden side er den også et resultat af en lang tradition for 'folkelig gymnastik' i Danmark – selvom de ikke selv bruger dette udtryk. Et bestyrelsesmedlem udtrykker det på denne måde: *'Der er da tradition, jeg tænkte på det i weekenden til Salto-City dagen, hvor vi stressede rundt for at finde fanen, for den skal vi fandeme have med. I enhver anden forening vil man vide, hvor den fane er, og den ville også have været pudset ... så det er et godt billede på det. Selvfølgelig skal vi have fanen med, men ingen vidste hvor den var.'*

Aktiviteter

Foreningen beskæftiger sig først og fremmest med gymnastik, men den opfatter sig selv bredere som en krops-kulturforening. I sæsonen 2004-05 havde foreningen godt 30 hold på programmet: 9 hold for gymnastik og leg for børn, 3 forældre-barn hold, 2 hold for teenagere, 4 hold i gymnastik

for voksne (spring og / eller rytme), 4 mere motionsorienterede hold, 6 børnehold og 1 voksenhold i 'vandidræt' samt et hold i 'rope-skipling' og et hold i 'ultimate'. De fleste af disse hold + et par nye er på programmet i 2005. Det karakteriserer foreningen, at almindelig motionsgymnastik eller anden form for motionstræning kun udgør en lille del af foreningen. *'Når vi ikke har taget det ind, så er det jo nok en konsekvens af, at hvis der ikke er nogen, som har ytret ønske om det, så bruger vi ikke en masse krudt på det, der skal være nogen, som brænder for det, ellers falder det bare til jorden. Det koster for mange kræfter, hvis ikke der er nogen som brænder for det'* (bestyrelsesmedlem).

Foruden disse hold, som typisk mødes en gang om ugen, står foreningen for få større arrangementer. Foruden den traditionelle generalforsamling, der i Salto City ikke er så traditionel endda, afholder foreningen en gang om året en stor aktivitets- og opvisningsdag – 'Salto City Dag' - for alle foreningens hold. Dertil kommer 'Salto City Vanddag' og involvering i 'Kulturhavn' (i samarbejde med to andre foreninger om 'Big Splash'). Instruktørerne mødes flere gange til instruktørmøder, og som noget nyt blev der i 2005 arrangeret en vintersports-tur til Trysil i Norge for alle instruktørerne – på initiativ fra en af instruktørerne. Det er en måde at 'belønne' instruktørerne, som kun skulle betale kr. 500 for at deltage.

Endelig står foreningen for et lille integrationsprojekt, med konsulentbistand fra DGI Storkøbenhavn, som Københavns Kommunes Brobygningsspulje har støttet.

Lokaler og lokaltilknytning

Salto City hører først og fremmest til i DGI-byen, men den benytter også 6 skoler i København og Institut for Idræts lokaler på Nørre Allé. Generelt har foreningen gode vilkår, men der er stor forskel på DGI-byen og de lokale skoler.

Foreningen blev som nævnt oprettet med sigte på at være en forening for Vesterbro. Medlemsstatistikken fortæller imidlertid, at hovedparten af medlemmerne kommer udefra. Der er dog fortsat en følelse af forpligtelse overfor Vesterbro og integrationen af børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk. Derfor har foreningen engageret sig et 'integrationsprojekt' med støtte fra DGIs amtskontor. Foreningen har også et fint samarbejde med Studentersettamentets Boldklub og 'Idrætsfabrikken' på Vesterbro, men det vanskeliggøres alligevel af en helt anden baggrund. *'De har baggrund i Studentersettamentet, mens vi har baggrund i 'Ribe amt'. Det er meget forskellige ting'*.

Værdier

Foreningens officielle formål vidner om foreningens nære forbindelse til den folkelige gymnastik- og idrætstradition i Danmark. Der benyttes begreber og udtryk som 'forpligtende fællesskab', 'det hele menneske', 'andre kulturelle aktiviteter' og 'indflydelse og demokrati'. Derimod leder man forgæves efter 'sundhed'.

I sin helhed lyder formålsparagraffen således: *'Med udgangspunkt i foreningstraditionen og et forpligtende fællesskab mellem medlemmerne at tilbyde gymnastik, idræt og andre kulturelle aktiviteter for at fremme og udvikle medlemmerne fysisk og åndeligt – at arbejde for 'det hele menneske'. Gennem aktiviteter at øge de sociale relationer imellem børn og voksne, på tværs af alder, etnisk baggrund og social status. Ved medlemmernes indflydelse og medbestemmelse at styrke den enkeltes erfaringsgrundlag ved demokratiske beslutningsprocesser'*.

Det er ikke blot indholdstomme fraser – i hvert fald ikke for foreningens kerne-aktive. *'Det er jo nok noget vi alle har med hjemme fra. Vi har det med i rygsækken (...) lige netop vendingen 'det hele menneske' var oppe på generalforsamlingen, hvor vi snakkede om bredde og elite, mens andre mente, at det godt kunne forbindes med elite'* (bestyrelsesmedlem).

Boldklubben Skjold

Boldklubben Skjold blev oprettet i 1915. Klubben har i dag ca. 2400 medlemmer, hvoraf knap 1900 er under 19 år. Klubben er vokset meget stærkt siden 1990, da den havde 250 medlemmer. En opgørelse fra 2002 viste, at klubben havde 245 trænere og ledere, som arbejder frivilligt og ulønnet, og 20 ansatte medarbejdere, hvoraf halvdelen er ansatte på fuld tid.

Det forventes, at forældre til de yngste børn ikke alene er til stede under både træning og kamp. *'Vi forventer, at forældre hjælper træneren under træningen med praktiske ting'*. I de yngste aldersgrupper – mikro-holdene – forventer klubben, at forældre påtager sig opgaven som træner. Dette skyldes, at klubben ikke kan finde de trænere, de har brug for, og at man prioriterer at bruge de trænere, som klubben kan skaffe, på spillere i alderen 8 – 18 år. Man begrundes det endvidere med, at forældrene alligevel er til stede under træningen, og at forældrenes ansvarlighed og kendskab til børn i denne alder er større end hos unge trænere. Man har endvidere defineret en opgavefordeling mellem træneren, holdlederen og forældrene, hvor det fremgår, hvilke opgaverne forældrene skal tage sig af. Når børnene bliver ældre sker det, at nogle forældre fortsætter som træner, men ellers afløses forældre-trænerne af trænere, som klubben finder. Men det forventes fortsat, at forældrene kan træde til, hvis træneren må melde fra, og at de kan være dommer til holdets hjemmekampe og være behjælpelig med kørsel til udekampe. De mange hold og aldersgrupper er opdelt i forskellige 'grupper' og for hver af disse grupper er der ansat en 'gruppeleder' til at koordinere de forskellige hold indenfor hver gruppe (fx koordinere baner til træning).

Historie

Boldklubben Skjold startede som en arbejderklub. Stiftet i 1915 af *'en flok drenge i et vaskehus i boligkvarteret 'Brumleby' på Østerbro'*. En sætning som går igen mange steder i de materialer, som vi har fået stillet til rådighed fra klubben. Det er dog uvist, om det var sådan det startede. Ifølge et jubilæumsskrift fra 1990, da klubben blev 75 år, er der også fortællinger om, at initiativet til klubben blev taget i *'en snehule i Brumleby'* eller på *'en kælketur i Dyrehaven'*. I begyndelsen spillede drengene mod andre omkringliggende hold / klubber på Østerbro. Efter nogen tid meldte drengene sig ind i DUI – arbejderbevægelsens børne- og ungdomsorganisation - som afholdt fodboldturneringer. I 1929 blev klubben optaget i Arbejdernes Boldspil Union, som senere blev til Dansk Arbejder Idræt. Få år senere var klubben imidlertid så utilfreds med turneringen i ABU, at den meldte sig ind i Københavns Boldspil Union, som dengang betragtedes som organisation for 'borgerlig idræt'. Indtil 1984 var klubben forbeholdt mænd og drenge, men fra dette år kom damefodbold også på programmet.

Jubilæumsskriftet fra 1990 vidner om en klub med opture og nedture og flere gange har klubben været tæt på at lukke. Tre af foreningens gamle medlemmer afslutter en artikel om foreningens historie med nogle pessimistiske betragtninger om klubbens fremtid: *'Der har igennem de senere år med mellemrum været forlydender om, at 2 eller flere af klubberne på Fælledene skulle lægges sammen. Skjold har også været omtalt i denne forbindelse. Disse planer har ofte været baseret på ledermangel i de enkelte klubber. Det kan være svært for 'gamle' SKJOLDERE at acceptere*

sådanne sammenlægninger, og det er da også muligt, at de ikke bliver nødvendige. Men jeg mener, at man må se positivt og åbent på eventuelle kommende forslag, idet resultatet ellers let kan blive, at Boldklubben Skjold som klub måske dør af sig selv af mangel på ledere'.

På dette tidspunkt havde klubben 250 medlemmer. Året efter vedtog klubben et i foreningssammenhænge kontroversielt forslag. En tidligere ungdomsformand blev valgt som 'halvtids ansat formand', og samtidig blev bestyrelsen 'forynget' med en række 'barnefødte' Skjoldere. Siden da er medlemstallet næsten ti-doblet, det bedste herrehold spiller i den næstbedste række i Danmark, det bedste damehold spiller i 1. division, klubben er fusioneret med Stevnsgade Basketballklub, et aktieselskab til elitefodbold og elitebasket er oprettet, og endelig har klubben markeret sig som en meget aktiv Østerbro-klub med bl.a. fritidshjem, fritidsklub og 'Åben Hal' (et tilbud om motion for familien i weekenden). En af de nye i bestyrelsen i begyndelsen af 1990'erne mener, at udviklingen dels skyldes formandens visioner og evne til at overbevise andre derom, dels at så mange unge satte sig på klubben.

Aktiviteter

Klubben har to hovedaktiviteter: Fodbold og basketball. I denne undersøgelse har vi alene set på fodboldafdelingen. Under fodboldafdelingen findes i dag mere end 100 hold. Klubben afholder hvert år flere indendørs og udendørs stævner, men den står også for en 'fodboldskole' for børn (i sommerferien) mv.

Klubben rummer imidlertid også andre aktiviteter og projekter:

- Tre selvejende fritidsinstitutioner, som drives i samarbejde med Københavns Kommune: Idrætsfritidshjemmet Skjold for 6 – 9 årige med plads til 66 børn, der blev oprettet i 1999, og to Idrætsfritidsklubber for 10 – 14 årige med plads til 75 børn.
- Klubben driver en café: Café Offside.
- Den udgiver fire gange om året et klubblad.
- Og endelig står klubben for flere 'projekter', bl.a. 'Åben Hal', hvor man i Østerbrohuset kan dyrke idræt under selvorganiserede former i weekenden.

Disse aktiviteter og projekter drives overvejende af ansatte.

Flere af disse initiativer udspringer af facilitetsmangel, idet klubben søger nogle aktiviteter, som også giver adgang til faciliteter. *'Men vi er først og fremmest en fodboldklub, og så er der nogle personer, som har hjerte for 'Åben hal' og andre er lige nu engageret i ideer om skøjtebane, andre for basket. Men vi har hjertet for fodbold'. Klubben er således åben for nye aktiviteter. 'Men vi har jo ikke folk siddende til at tage sig af det. Folk må selv medvirke (...) Hvis folk kommer med gode ideer, så får de lov, men de skal overholde vores fælles spilleregler'.*

Baner og lokaler

I udendørs sæsonen træner de fleste hold i Fælledparken og et mindre antal hold i Ryparken. Om vinteren benytter man haller og gymnastiksale på skolerne på Østerbro og omegn. Klubben har endvidere et klubhus, som ligger mellem Parken og Østerbro Stadion. Manglen på baner og banernes beskaffenhed i Fællesparken er klubbens største problem, som man hele tiden vender tilbage til. Man er glad for klubhuset, men de færreste af børnene kommer der, fordi det ikke ligger tæt på banerne, og fordi der ikke er plads til så mange.

Værdier

Det er boldklubbens formål at *'opøve sine medlemmer i boldspil og udbrede et godt kammeratskab med flest mulige sociale aktiviteter'*. Vedtægterne blev senest ændret i 2003.

I dag stræber klubben både efter at fremme elitefodbold og at fastholde klubbens oprindelige værdier med vægt på kammeratskab, fodbold for alle og engagement i sociale projekter på Østerbro. Men selvom klubben skilter meget med de sociale sider af klubben, så er det *'god fodbold'* (og basket), som for alvor tæller og får opmærksomhed i klubben. Det meste af klubbladet handler om, hvordan de forskellige hold klarer sig, hvilke hold der er rykket op osv.

Men selvom klubben gerne vil begå sig blandt de bedste i fodbold i Danmark, så forsøger man at nedtone konkurrence- og præstationselementet hos de yngste børn. Når børn i alderen 4 – 8 år gerne vil spille i klubben, får forældrene en pjece, hvor man bl.a. kan læse, at *'træningen skal først og fremmest fremme glæden for fysisk aktivitet og legen med bolden. Desuden skal samværet med holdkammerater prioriteres højt'*.

Indtil 10 – 11 års alderen bliver børnene ikke inddelt efter niveau. I pjecen til forældrene skriver man endvidere, at *'når der spilles er devisen, at det er vigtigt at have det sjovt og lære, mens resultatet kommer i anden række (...)* Tilråb til spillerne til kamp og træning foretrækker vi at være opmuntrende og rosende frem for taktiske og kritiske'.

Klubben vil dog ikke afskære de særligt dygtige eller særligt interesserede børn i at træne mere og dygtiggøre sig i fodboldspillet mange finesser. Derfor har de børn, der ønsker det, mulighed for at deltage i *'miniput entusiast'*, hvor der stilles særlige krav til såvel børn som forældre: Spillerne skal møde op til minimum 90 pct. af træningen, de får *'lektier'* for (dvs. ting de skal øve hjemme), og forældrene skal hjælpe til. Målet er imidlertid ikke – iflg. klubben selv – bedre resultater i denne alder, men det enkelte barns udvikling.

Brønshøj Boldklub

Brønshøj Boldklub blev stiftet i 1919. Klubben har ca. 600 medlemmer. 80 til 85 pct. af medlemmerne i ungdomsafdelingen har anden etnisk herkomst end dansk. *'Vi har 15 forskellige sprog herude (...)* Det stiller endnu større krav, pga. udfordringer der ikke er normale i dansk foreningsliv' (formanden). I senior-afdelingen er det kun omkring 1 pct., som har anden etnisk herkomst. Medlemmer i bestyrelse og udvalg arbejder frivilligt, og det samme gør de fleste trænere, der dog modtager omkostningsgodtgørelse efter gældende regler. Klubben har fem fuldtidsansatte. En daglig administrator, en klubhusforvalter samt 3 projektmedarbejdere.

Historie

Brønshøj Boldklub blev stiftet i 1919 *'af nogle unge drenge på 15 – 18 år, der løb rundt på markerne omkring det nuværende Brønshøj Torv (...)* og man fejrede begivenheden ved at fortære fem pund gråpærer og tømme den sidste flaske vin fra hans (den første formand) afdøde fars vinkælder' (Brønshøj Boldklubs Jubilæumsskrift 1919 – 1994, side 2 og 5). De første år deltog klubben i lokale turneringer, men fra 1922 blev klubben medlem af Københavns Boldspil Union. Det første årti er præget af flere sammenlægninger med andre klubber, som både bragte gode spillere og gode ledere til klubben.

Brønshøj Boldklub – eller *'Hvepsene'* som fodboldkendere omtaler klubben efter den karakteristiske gul- og sortstribede spilletrøje – har stolte minder med flere ophold i den bedste

fodboldrække og omkring ti landsholdsspillere. Igennem 50 år er klubben rykket op og ned mellem den bedste, næstbedste og tredjebedste række i Danmark med en 5. plads i første division (den bedste række på dette tidspunkt) som den hidtil bedste placering i 1984. Blandt klubbens landsholdspillere kan fodboldkendere huske fodbold-koryfæer som Ove Andersen, Per Røntved og Kent Nielsen.

I 1978 valgte klubben at 'springe på vognen' med professionel fodbold, idet generalforsamlingen godkendte oprettelsen af en professionel afdeling: Brønshøj Boldklubs Professionelle Fodboldselskab ApS. Amatørklubben har dog aktiemajoriteten og har samme formand. Man lægger således stor vægt på den tætte forbindelse mellem moderklubben og den professionelle klub.

Igennem 1980'erne og 1990'erne gik medlemstallet tilbage, og i midten af 1990'erne – 75 år efter klubbens stiftelse – så klubbens nuværende administrator pessimistisk på fremtiden. *'Det der kan bekymre på længere sigt er, hvor foryngelsen på alle fronter skal komme fra, hvis det ikke i højere grad end nu lykkes at rekruttere stabile klubmedlemmer fra ungdomsafdelingen. Tiden nærmer sig, hvor mange af os vil have vores sportslige- og ledelsesmæssige fremtid bag os'* (Jubilæumsskriftet, side 99).

Siden da er medlemstilbagegangen fortsat, men på andre fronter har klubben markeret sig og fået bedre forhold. I 1998 flyttede klubben til Tingbjerg Idrætspark, og senest har klubben fået et nyt stort og moderne klubhus, hvor klubben også har givet plads til 'Værestedet' for bydelens unge. I 2003 fik klubben Integrationsministeriets foreningspris 'Integrationsprisen' for det store arbejde, man har lagt i at få børn og unge med anden etnisk herkomst til at spille fodbold. Og forfatteren til de pessimistiske ord, citeret ovenfor, er fortsat en af klubbens mest centrale personer sammen med formanden, der har beklædt denne post i mere end 25 år. Men pessimismen findes fortsat. *'Personligt har jeg sagt, at om 10 – 15 år er Brønshøj her ikke mere. Hvis ikke vi får de der af anden etnisk herkomst til at engagere sig, hvem skal så tage over'* (træner i klubben).

Aktiviteter

Brønshøj Boldklub er en fodboldklub – men mere end det iflg. klubben selv. *'Når man siger Brønshøj Boldklub tænker man især på underholdende fodbold og fremragende spillere, men også på den særlige stemning der er forbundet med klubbens navn og ikke mindste det velkendte kælenavn 'Hvepsene'* (Jubilæumsskriftet, side 2).

I det nye klubhus har man med støtte fra Københavns Kommune, Dansk Boldspil-Union og Danmarks Idrætsforbund oprettet et 'Værested' for bydelens børn og unge efter skoletid, hvor de kan spille computer, bordtennis, billard og fodbold. Det drives af en projektmedarbejder og tilknyttede frivillige. Mange af medlemmerne i 'Værestedet' spiller også i klubben. *'De går så her hen efter skoletid, indtil træningen begynder'*.

Man synes ikke, at man har kræfter til at involvere sig i mere. *'Og så skal vi også finde ud af, hvornår det er en 'fodboldklub', og hvornår det er en 'institution', for pludselig begynder det at smelte sammen, og hvor er vores identitet så, og så er vi pludselig en del af Københavns ungdomsklub ... hvornår kan vi sige nej til noget'* (daglig leder).

Anlæg og lokaler

Klubben spillede de første år på 'en knoldet bane på hjørnet af Husumvej og Slotherrensvej med omklædning i nogle af kommunens glemte kloakrør'. I 1932 flyttede klubben til et opfyldt

moseareal ved Rådvalsvej, hvor klubbens første klubhus blev opført af klubbens egne medlemmer og med støtte fra Brønshøj Grundejerforening. I 1977 flyttede klubben – på opfordring fra kommunen – til Tingbjerg efter en fusion fire år tidligere med Tingbjerg Idrætsforening. I årene derefter havde klubben Københavns største ungdomsafdeling. I 1998 flyttede klubben for fjerde gang. Denne gang til Tingbjerg Idrætspark, hvor klubben i dag råder over flotte baner og et nyt moderne klubhus på 1.134 m², hvor 'Værestedet' også holder til.

Værdier

Af vedtægterne fremgår det, at klubbens 'idé-grundlag' er, '*at give alle mulighed for at opnå glæde, udfordringer og oplevelser ved at spille fodbold på en måde, der er fodboldspillet og Brønshøj Boldklub værdigt*'. Klubben opfatter sig som en lokal klub – for bydelen.

Man lægger vægt på, at klubben skal være et sted for alle, og bredde og elite må ikke være på bekostning af hinanden. Og så lægger man vægt på det sociale aspekt. I Jubilæumsskrifter fra 1994 skriver klubbens nuværende administrator følgende: '*I Brønshøj Boldklub er vi i høj grad vor sociale forpligtelse bevidst – lad os nu også få mulighed for at tage fremtidens udfordringer op i overensstemmelse med de idealer, som idrætten opstiller for sine udøvere. Fairness og respekt for andre er ikke kun begreber, der gælder på idrætspladserne – de burde være en naturlig del af vor hverdag*' (Jubilæumsskriftet side 99).

Det Russiske Samfund

Foreningen 'Det Russiske Samfund' blev stiftet i 1998. Fra 1998 til 2004 er medlemsantallet steget fra ca. 40 til 120. Flest voksne kvinder, 50 pct. af medlemmerne, mens mændene udgør 16 pct. og børnene 34 pct. Mange kommer fra to-sprogede hjem. 2/3 af medlemmerne er russisksprogede, som bor i Danmark, mens resten er danskere og nogle få fra andre europæiske nationaliteter. 10-15 frivillige (hvoraf de fleste er medlem af bestyrelsen) bruger mange timer på foreningens arbejde – dertil kommer en del ad hoc frivillige. Foreningens overordnede formål er at støtte 'herboende russeres aktive kulturelle udfoldelse' – og at fremme det kulturelle samkvem mellem Rusland og Danmark. Foreningen er ikke knyttet til et bestemt lokalområde – medlemmerne kommer pga. interesse for sagen fra hele Storkøbenhavn. Foreningen har ikke 'faste' lokaler men har ofte mødeplads i Det Russiske Kulturcenter på Vester Voldgade. Til større arrangementer lånes lokaler på skoler o.l.

Historie

Det Russiske Samfund i Danmark blev grundlagt af en lille gruppe russisksprogede folk bosiddende i Danmark – og grundlaget var netop russisk sprog og kultur. Dels for at udbrede kendskabet hertil i Danmark som et tilbud til mennesker, som interesserer sig for russisk kultur. Men i lige så høj grad for at give herboende russere og deres børn mulighed for at bevare tilknytningen til russisk kultur. Foreningen henvender sig således først og fremmest til dem, der regner russisk for deres modersmål. Foreningen er politisk og religiøst uafhængig og derfor ikke knyttet til den ortodokse kirke, men mange medlemmer kommer i kirken, og den er et stærkt symbol på russisk kultur i Danmark. Foreningen har - i forhold til mange andre russisksprogede samfund i Danmark, som ret hurtigt er blevet nedlagt - været temmelig 'sejlivet'. Trods medlemskriser og forskellige uenigheder om, hvilke aktiviteter der skal prioriteres, har foreningen nu flere medlemmer end nogensinde før.

Aktiviteter

Foreningens aktiviteter er meget forskelligartede, man alle er centreret om uddannelse og oplysning.

Børneaktiviteter:

- 'Bevægelse, musik, rytme, dans' for børn fra 2-12 år (rytmikundervisning 3 gange om måneden).
- Børneteatercafeen 'Slikmund' for børn på 3 – 10 år (børneteater 4 gange om året – seneste forestilling var 'Den grimme ælling', som blev opført på dansk).
- 'På besøg i eventyrland' (sprogudviklingstimer for børn fra 2-6 år (3 gange om måneden).

Voksenaktiviteter:

- Foredrag om russisk og dansk historie og kultur (én gang om måneden) på dansk og russisk.
- Udflugter til kulturelle/historiske steder i Danmark (1-5 gange årligt) på russisk.
- Kvindeklub om udvikling, livsstil mv. – på russisk (1 gang om måneden).
- Litterære-musikalske aftener (på russisk) 2 gange årligt.
- Kontakter til danske højere læreanstalter med henblik på udbredelse af russisk kultur.

Endvidere afholder foreningen møder med kulturpersonligheder og underholdningsarrangementer samt artikelskrivning. Foreningen udgiver tidsskriftet 'Novij Bereg' – et tidsskrift for litteratur og samfundsspørgsmål, som (med jævne mellemrum) udkommer på russisk. Enkelte numre er oversat til dansk og giver bl.a. et indblik i forskellighederne i russisk og dansk tænkemåde. Tidsskriftet er nu en selvstændig enhed og udskilt fra foreningen, men det opfattes stadig som en vigtig del af foreningens oplysningsvirksomhed og tilbydes foreningens medlemmer med et fordelagtigt abonnement.

Der satses således på aktiviteter for 'hele familien' samt på ikke-russeres interesse for russisk kultur. Foreningen vil gerne have flere aktiviteter for unge mennesker, men den har ikke haft ressourcer til at føre disse planer ud i livet endnu. Man satser desuden på at give god service til medlemmerne, som kan få praktiske oplysninger om danske sociale, retslige og samfundsmæssige forhold, deltage i arrangementer og få rabat på tidsskrifter og rejser. Endelig kan foreningens hjemmeside - www.russam.dk - bruges af medlemmerne.

Den oprindelige idé, som startede foreningen, var at oprette en russisk børnehaven og at udgive et russisksproget tidsskrift. Børnehaven blev aldrig ført ud i livet, men tidsskriftet begyndte at udkomme. Det blev i 2004 udskilt fra foreningen og fungerer nu som en selvstændig enhed. Diskussionen i foreningen har handlet om, hvor store ressourcer der skal anvendes på at udgive et tidsskrift – eller om kræfter kunne anvendes bedre på russiske undervisningsprogrammer til børn fra tosprogede familier. Nogle medlemmer brød ud og dannede en ny forening 'Det Russiske Hus', som stadig eksisterer og har taget sig særligt af underholdningsaktiviteter, medens Det russiske Samfund i højere grad satser på kulturelle og uddannelsesmæssige aktiviteter. De to foreninger supplerer i høj grad hinanden, hvad børnearrangementer angår, og mange af de russiske børn kommer i begge foreninger, hvorimod de voksne har delt sig 'efter anskuelser og interesser'.

Værdier

Foreningen er optaget af at bevare russisk kultur og sprog og bringe forskellige generationer af russere i Danmark med russiske rødder tættere sammen. Foreningen er fokuseret på integration, forstået som

- at forklare kulturelle forskelle (gensidig forståelse),
- at bevare traditioner og rødder gennem det russiske sprog (det gælder især for børnene),
- at få mulighed for at udtrykke sig selv (aktiv kulturel udfoldelse), og

- at få hjælp til russeres praktiske integration (fx at finde arbejde i Danmark).

Af samme grund lægger foreningen vægt på sin status som 'forening med folkeoplysende aktiviteter', som giver mulighed for offentlig støtte til (især børne-) projekterne. Disse børneprojekter bygger på en tro på, at børns sunde og harmoniske udvikling (fysisk og psykisk/kreative) er en vigtig opgave for forældrene – og at foreningen ønsker at støtte dette.

Foreningen ønsker at være åben for og bakke op om realisering af medlemmernes ideer. Foreningen ønsker at vise, hvorledes en organisering som forening kan give muligheder, som man ellers ikke ville have kapacitet til som enkeltperson. Der tænkes på alt fra fester, teater- og musikforestillinger, foredrag og undervisning til hjælp med personlige problemer. *'Når alt kommer til alt, så husk mundheldet om risknippet: Et strå er let at knække, men samlet i et bundt – så går det ikke!'*

RUSK

Foreningen RUSK er en musikforening, der arbejder for at fremme musikmiljøet i København. Foreningen blev stiftet i 2000. I løbet af året er der 300 medlemmer inkl. såkaldte (ikke aktive) støttemedlemmer. For øjeblikket er der ca. 190-200 aktive, som regelmæssigt bruger øvelokalerne. En medlemsprofil viser, at der overvejende er tale om yngre, danske mænd i tyverne. Der er højst 10-12 piger med – ofte som sangere. Der er så godt som ingen indvandrere – de hører (sandsynligvis) mere til i Hip-Hop-miljøet.

De frivillige omfatter ca. 20 personer i faste udvalg – og mange melder sig igen og igen (stiller altid op). Desuden er der mange frivillige, som hjælper med til arrangementerne. Måske kommer de også fra andre foreninger (og omvendt). *'Vi checker det ikke. Bare de kommer, er vi glade.'*

Foreningen føler sig ikke specielt knyttet til lokalmiljøet på Amager – det var dér lokalerne tilfældigvis fandtes. Men der er et begyndende tilhørsforhold – fx er der påbegyndt et 'kvartersløft-projekt' i området, og den daglige leder på RUSK er kommet med i det lokale udvalg. Her sidder også repræsentanter fra Amager kulturråd – og *'vi vil gerne have et 'musiktorv' her i stedet for parkeringspladsen her udenfor'*. På den måde kan en musikforening gå ind i lokalpolitik. RUSK har da også arrangeret en koncert i Lergravsparken og afholdt arrangementer i samarbejde med kulturrådet. Men medlemmerne kommer ikke specielt fra Amager. Man mødes, fordi man er interesseret i at spille, ikke fordi man er fra Amager.

Historie

Flere musikforeninger i København gik sammen med det ene formål at få stedet oprettet og for at skaffe nogle ordentlige øvelokaler til rytmisk musik i København. Kommunen fandt i løbet af 1½ årstid de nuværende lokaler. Foreningen er altså et resultat af en gruppe menneskers lobbyarbejde for et kommunalt støttet øvelokale-sted i København. Lokalerne blev bygget til formålet og er særdeles velegnede, hvilket i sig selv er usædvanligt i kulturmiljøet i København. Der blev skaffet midler fra kommunen og fra Tips-og lottomidlerne.

På årets generalforsamling (16. marts 2005) blev RUSKs historie (gen)fortalt – som et led i at bestyrelsen gør en del ud af at få et foreningssammenhold på tværs af de forskellige bands. Den daglige leder har lagt mærke til, at når 'folk fra RUSK' mødes ude i byen, bemærker de, at de 'hører til' samme sted. Foreningen er for ung til at man kan tale om en 'udvikling' - det tager tid at opbygge brede aktiviteter, netværker m.v. Men stadig flere kender til foreningen og stadig flere

bands søger spilleplads. Tilgangen er naturligvis afhængig af, hvor mange lokaler der er, og den har stabiliseret sig. Der er til stadighed en del bands på venteliste.

Aktiviteter

Øvelokalerne er den naturlige basis – der kan spilles fra kl.9.00-23.00. Dertil kommer booking, lyd og lys, workshops/clinics, udlåning af baggear og konsulenthjælp til musikere i København, som har ideer, de gerne vil realisere.

Foreningen arrangerer store og mindre koncerter, og der laves festivalarrangementer i samarbejde med andre: Kulturhavn, Bastard i kulturhuset i Magstræde, Vesterbrofestivalen og Nørrebrofestivalen, Kulturhatten og Copenhagen Talents, der er et af de største arrangementer, som består af ca. 12 koncerter årligt, der afholdes på forskellige spillesteder i byen. Et særligt arrangement er Musikloppemarkedet, hvor man kan købe/bytte brugte instrumenter m.v. *'Vores flotteste arrangement'* har været Musik fra Undergrunden – et samarbejde med Øresundsselskabet, hvor der blev spillet koncerter på metrostationer, og hvor større navne blandedes med bands fra RUSK.

Foreningen koncentrerer sig hovedsageligt om rock og jazzmusik – hiphopmiljøet har ikke på samme måde brug for øvelokaler. Klub 47 har en del hiphop, og det har været på tale at etablere et fastere samarbejde med dem.

Værdier

Der er et meget bevidst arbejde for et foreningssammenhold på trods af opsplittningen i små bands. Formelt holdes foreningen sammen af demokratiet på generalforsamlingen, og reelt er det muligt at stille krav til grupperne om, at de skal stille op til generalforsamlingen, for der er mange der gerne vil have øvelokaler. Man kender efterhånden hinanden - *'vi kommer fra RUSK'*, og der bliver mere og mere sammenhold. Foreningen skal være et godt sted at komme både som spiller og frivillig.

RUSK har også en værdi om at være åben overfor andre musikforeninger, invitere dem, låne dem udstyr, stille op med frivillige. RUSK er meget bevidst om, at foreningens ressourcer skal være for *'hele København'*, at foreningen skylder deres stiftere at være åbne og hjælpe til i foreninger, som måske ikke har så mange ressourcer. *'Vi vil gerne være tovholdere for åbne arrangementer, og vi håber denne holdning fremgår af vores hjemmeside'*. Der er mindst 15 musikforeninger i København – og vi er ved at etablere et netværk, hvor vi kan hjælpe hinanden og udveksle erfaringer. *'Vi vil gerne dele ud af vores overskud.'*

Lokaler

Foreningen har egne lokaler på Øresundsvej, 2300 S. Der er kontor (med computer, printer m.v. til rådighed for medlemmerne), et møderum, et par opbevaringsrum, 16 øvelokaler, et mobilstudie (der er planer om at oprette et permanent studie) og et 1 elektronisk studie. Lokalerne stilles til rådighed af Københavns kommune og er bygget til formålet med en god lydisolering og ventilation. I samme kompleks ligger et beboerhus, en café, Amager-bio, et ungdomshus, lokaler til pensionistaktiviteter m.v.

Fair Play

Foreningen *'Fair Play'* blev stiftet for ca. 30 år siden. Foreningen tager sigte på at fremme vilkår og udfoldelsesmuligheder for rytmiske amatøraktiviteter – primært for børn og unge under 25 år

i Københavns kommune. Den har 160 – 170 medlemmer på årsbasis – fordelt på ca. 25 bands – og der er også enkeltpersoner, som øver. Der er stor efterspørgsel efter at få øvelokaler, så folk kommer nærmest af sig selv. Bestyrelsen består af fem medlemmer – alle mænd. Medlemmerne ville nok gerne gøre en indsats for foreningen, hvis de blev spurgt; men det kræver koordinering og styring/struktur af indsatsen – og det har der ikke været overskud til.

Historie

Foreningens historie fortæller sig i det uvisse - der findes måske nok optegnelser og referater fra møder, men der er ingen som ved, hvor de befinder sig (men spørgsmålet vækker dog nysgerrighed efter at finde frem til oplysningerne!). Fair Play er 'vist nok' Danmarks ældste øvelokaleforening, som blev oprettet på initiativ af musikerne, der også var med til at indrette og ombygge lokalerne i sin tid.

Hvis man kan tale om foreningens 'storhedstid', var det da man som en meget vigtig aktivitet havde et fast spillested 'Back Fish' (i samme bygning som lokalerne). Det var et stort potentiale, og det var vigtigt for folk at have et sted at spille og lytte til hinanden. Desværre gik det galt, og spillestedet måtte lukke – i høj grad på grund af uorden i økonomien – '*... det var vist noget med, at der blev taget af kassen, der var enormt dårlig styring – og at lokalerne blev brugt til at bo i – det var helt galt*'.

Foreningens har været stærkt tynget af en høj husleje - ca. 26.000 kr. om måneden. En privat udlejer har for nylig ladet lejen stige til næsten det tredobbelte. Men det er ikke til at overskue at skulle finde lige så velegnede lokaler – de findes ganske enkelt ikke. Foreningens økonomi er p.t. så vaklende, at man føler sig lukningstruet – der kæmpes for ikke at lukke og slukke for aktiviteterne. Det er iflg. den daglige leder mange øve-foreningers skæbne, og den bør undgås for Fair Play. Derfor går den daglige leders og bestyrelsens bestræbelser på at holde næsen oven vande og kæmpe for bedre tider.

Aktiviteter

Der er nogle rigtig gode bands i foreningen – 2-3 af dem er på vej frem og har fået en del omtale. Og der er p.t. ventetid for at få øvelokaler i foreningen. Men ud over øvningen er der ingen aktiviteter. Der arrangeres ikke koncerter – heller ikke i samarbejde med andre - men der er ønske/planer om det. Der er for tiden heller ikke overskud til at deltage i fælles kulturelle arrangementer.

Sådanne aktiviteter, som kunne give et tilhørsforhold til foreningen, mangler helt klart. De økonomiske problemer overskygger alt liv i foreningen – og truer med at tage pusten fra nye initiativer og arrangementer. Der er blevet talt om at holde en støttekoncert – de forskellige bands vil gerne stille op, men arrangementet har indtil videre været for stor en mundfuld for bestyrelsen.

Lokaler

Fair Play har 8 øvelokaler (3 bands deles om ét lokale) og et fællesareal, hvor folk kan mødes på tværs af bands. '*Det er et dejligt sted – og tæt på Metro*' i Dronningensgade på Christianshavn – men det er fuldstændig nedslidt og trænger rigtig meget til vedligehold, som ikke er foretaget pga. den dårlige økonomi. Lokalerne blev oprindeligt bygget af musikerne selv, da de flyttede dertil efter ti år på Vesterbro. De er indrettet ved hjælp af en frivillig indsats fra musikerne, og foreningens hjemmeside er også resultatet af et stykke frivilligt arbejde fra et af medlemmerne.

Værdier

Foreningens formål er at formidle undervisning, formidle samspil, drive øvelokaler og sørge for økonomisk støtte til aktiviteterne. Formålet har været til drøftelse i bestyrelsen, som mener, at de er 'fine nok', og derfor ikke ser grund til at ændre dem.

Der tales ikke om egentlige 'værdier'. Til gengæld bruges der meget energi på Folkeoplysningslovens 25-års regel, som betegnes som dræbende for foreningen. *'Vi modarbejder os selv – pludselig er folk ikke så velkomne længere. Det er meget ærgerligt, når vi kommer godt ud af det med et band. Vi har ikke smidt nogen ud, men vi kan komme i den situation - men musik er jo ikke afhængig af alder'*.

Ørkenfortet

Foreningen 'Ørkenfortet' blev stiftet i 1993. Foreningens formål er at støtte kreativ udvikling hos børn og unge. Ørkenfortet er en forening for børn og unge. Derfor vægtes aldersgruppen under 25, men den er også åben for folk i andre aldre, fordi foreningen gerne vil have den inspiration og udvikling, der sker, når unge og voksne kan være sammen. Foreningen har omkring 3-400 medlemmer på årsbasis. Men mange går ind og ud efter behov – og mange vender kontinuerligt tilbage. Næsten 60 pct. er piger/kvinder, 15 pct. er under 15 år og 53 pct. er 16 – 25 år. *'Det med de frivillige'* er ikke det, som præger foreningens hverdag mest, men når der skal laves arrangementer eller events stiller folk gerne op.

Ørkenfortet føler sig ikke som en speciel 'Islands Brygge-forening' – lokalerne ligger her, men *'andre lokaler med lige så gode eller bedre faciliteter (om muligt) ville, vi være lige så glade for'*.

Historie

I 1996 startede Gøgler og artistskolen som et uddannelsesprojekt for unge arbejdsløse. Skolen blev dengang kendt i vide kredse og samarbejdede med det offentlige (socialforvaltninger) og med forskellige kulturprojekter, fx Roskildefestivalen. Foreningen Ørkenfortet blev stiftet, da Gøglerskolen og Teatret DanceLab slog kludene sammen og dannede et såkaldt væksthuse eller kraftcenter, hvor unge amatører og professionelle kunne udveksle ideer og inspirere og hjælpe hinanden. I løbet af 1990'erne voksede aktiviteterne og samarbejdet udvidedes til mange sider. Teatret DanceLab ophørte, og i 2002 blev Gøglerskolen omdannet til produktionsskolen AKUF (Akademiet for utæmmet kreativitet), og stedet udviklede sig til det arbejds- og undervisningsmiljø, det er i dag. Ørkenfortet fungerer som en slags paraply og samlende forum for alle aktiviteterne.

Foreningen Ørkenfortet fungerer som et netværk og en ramme – mellem skolen og det professionelle miljø - for de unge, som går/har gået på skolen. Således har folk, når de er færdige med skolen, mulighed for at bevare kontakter til artist-, performance- og dansemiljøet. Desuden fungerer foreningen som et socialt netværk, hvor der kan opstå nye arbejdsrelationer, og hvor der samtidig findes lokaler, som giver mulighed for træning (det er sjældent at finde lokaler, som er egnede til fx at træne i trapez!), og mange professionelle kommer her for at træne, hvilket er en inspiration for de unge. For de mennesker, som har været i miljøet i mange år, har historien om Ørkenfortet en mening. *'Vi mener, det er fordi der er en bestemt ånd over stedet, som betyder, at folk bliver ved med at komme tilbage'*. Men for andre er stedet 'bare' en mulighed, når der skal bruges et lokale.

I slutningen af 1990'erne var der fuld gang i aktiviteterne, og foreningen var meget udadvendt.

Omkring år 2000 fandt foreningen sit nuværende 'leje'. Det er iflg. den daglige leder ikke længere nødvendigt – og heller ikke altid frugtbart - hele tiden at opfinde nye aktiviteter. Man er glad for den måde, foreningen fungerer på, for kontinuiteten og for de aktiviteter, som findes.

Aktiviteter

Foreningen har træningslokaler, værksteder m.v., som hver dag bliver brugt af ca. 100 medlemmer, der arbejder med egne forestillinger og deltager i forskellige aktiviteter: dansetræning, akrobatik/artisteri, gøgl/fakir, teatertræning. Desuden har foreningen den vigtige funktion, at man som medlem kan låne lokaler til træning og aktiviteter. Der er følgende faste aktiviteter:

- 'Åben træning', hvor alle kan deltage (Body Weather, som er en speciel træningsform indenfor dans, performance etc.).
- 'Åben scene' (sidste fredag i måneden). Her står de unge selv for at arrangere aftenen, desuden er der mulighed for at sætte forestillinger op, vise 'work in progress', filmforevisninger mm.
- 'Proces' - 24 timers maraton forestillingsarbejde for de unge medlemmer.
- Foreningen nogle få 'hold' i fx Tango for kvinder eller Capoeira (brasiliansk kampdans), salsa og yoga – *'her har trænerne haft god forståelse for stedet, og hvad det er vi vil, og åbenheden overfor samarbejde'*.
- 'Workshops' – som vi selv arrangerer eller som folk udefra står for (et tilbud til medlemmerne).
- Den årlige 'Festivitas' – årets 'afdansningsbal'.
- Børnedrama og børneakrobatik.

Foreningen samarbejder om aktiviteter med Kulturhavn, 'To the beat' (en forening som tilhører Ørkenfortet for breakdance mm.) samt danse- og teatergrupper (Cirq, X-act, Outlawfields mm).

Lokaler

Foreningens lokaler ligger på Kigkurren i en gammel fabrik, og består af nogle få kontorer, en kantine og 4 større sale (danse-salen, artist-salen, åben scene og gøgler-salen). Desuden er der en udendørscene. Lokalerne tilhører Københavns Kommune, som står for den udvendige vedligeholdelse, men de er i en temmelig dårlig stand især udvendig men også indvendig. Lokalerne kræver en del udstyr samt særlige gulve, spejlvægge, badefaciliteter mv., som det kan være svært at finde penge til. Men de er velegnede til formålet, mener foreningen, som er glad for faciliteterne.

Værdier

Foreningen præsenterer sig på hjemmesiden som *'et dynamisk center, som har til formål at skabe et mødested for kreative mennesker for at de gensidigt kan inspirere hinanden, støtte op om og deltage i hinandens projekter'* samt *'at tilvejebringe de bedst mulige faciliteter til skabelse af kunstneriske og kulturelle værker og projekter.'*

'Vi gider ikke ligne en aftenskole', understreges det. Der skal ikke være for mange 'hold', der 'bare' har brug for lokaler. Bestyrelsen tager det op og beslutter, om aktiviteterne passer til stedets kreativitet. Men det er altid en balancegang: *'Vi forsøger ikke at være for lukkede – vi vil være åbne for folk og ideer, som kommer til os. Og vi vil gerne være væksthus for at udvikle teater og dans på kryds og tværs.'* Med andre ord handler det om kollektivt at sætte kreativitet i spil.

Sådanne værdier er måske lidt gammeldags nu efter 15 år, mener den daglige leder – lidt for kollektive – men det er vigtigt for foreningen at holde fast i den kunstneriske integritet. Det er

ambitiøst at ville fastholde hele skalaen fra amatører til professionelle. Men det er ok, mener bestyrelsen, at favorisere de folk, som har brug for stedet og ikke bare dem, der har råd til at betale. *'Det skønt og en stor værdi, at undergrundsmiljøet fortsat eksisterer i 2005'*, siger den daglige leder – altså at et kunstnerisk miljø uden penge og relativt ukendt kan overleve og sommetider skabe kontakter til de mere professionelle scener, skoler og personer.

IMAN

IMAN blev stiftet i 2002. Navnet kan oversættes med 'tro'. Foreningen sigter mod at integrere børn og unge med etnisk minoritetsbaggrund i spejderlivet og dermed i den danske foreningskultur. Medlemmerne er nu ca. 200 børn fra arabisktalende familier – medlemstallet stiger hele tiden, og der må sommetider indføres venteliste, hvis der mangler frivillige ledere. IMAN er en spejdergruppe under Det Danske Spejderkorps tilhørende Absalon divisionen, der har flere grupper i København og på Frederiksberg. Der er ikke en speciel tilknytning til lokalområdet - medlemmerne kommer fra hele Københavnsområdet. Der kommer mange forældre i foreningen. Mange gør en stor indsats for foreningen, og de bruger den som samlingssted.

Historie

Foreningen opstod som idé i februar 2002 en søndag i moskeen, hvor mange børn og voksne var samlet for at fejre ALADHA (offerdag) – den dag Abraham ofrede en vædder i stedet for sin søn Isak. Den nuværende leder af IMAN foreslog, at der skulle oprettes en islamisk spejdertrop, fordi han længe havde ment, at børnene burde have nogle fælles aktiviteter. Som sagt så gjort – hver søndag lige siden samles alle børnene med de voksne frivillige, som har engageret sig i arbejdet.

Spejderaktiviteter som sådan er kendt i den arabiske verden siden Baden Powell startede bevægelsen, med det er ofte udmøntet på en anden måde end i Vesten og knyttet til en bestemt religion eller et politisk parti - det er altså en form for politisk eller religiøs ungdomsbewægelse. IMAN vil lave spejderarbejder 'på dansk'.

Medlemmerne kommer fra arabisktalende lande. Libanesere udgør kernen i foreningen, men der kommer også folk, som stammer fra Iran og Algeriet. I opstarten var der hjælp fra danske spejderledere. Alle i foreningen kender historien om, hvordan foreningen startede, og der holdes fest på foreningens 'fødselsdag'.

Foreningen vokser sig stadig større – og den er iflg. den daglige leder af foreningen næsten blevet for stor! Så stor at han er ved at drukne i papirarbejde – *'det var jo ikke meningen med det hele'*. Den første søndag kom 65 børn. Nu er der over 200 med i arbejdet, og der kommer stadig flere. Foreningen vandt integrationsprisen 2003, og i den anledning har den fået stor medieomtale.

Aktiviteter

Foreningen har åbent hver dag for de forskellige grupper, men om søndagen mødes alle fra kl.10 - 14. Ofte kommer også forældrene med og opholder sig i foreningens lokaler, medens børnene holder spejdermøder. På den måde fungerer foreningen også som en mødeplads for voksne. Børnene er fordelt på 9 forskellige grupper, som kører deres egne aktiviteter. De er opdelt på alder og køn (5 pige grupper og 4 drenge grupper).

Aktiviteterne er opdelt på læring (samfundskundskab og sprog) og fysisk aktivitet (idræt, gruppelege og spejderaktiviteter). Den dag, vi var på besøg, gik mange af grupperne op i at lave gaver til deres mødre (arabisk Mors-dag), som skulle komme senere på eftermiddagen.

Foreningen har i princippet aktiviteter hele året, men der er skruet meget ned i sommerferien, hvor mange er bortrejste. Sidste år var der planer om at deltage i Det Danske Spejderkorps' sommerlejr, men det blev desværre ikke til noget, fordi for mange af børnene var på ferie med familien. Men IMAN holder deres egen sommerlejr på et tidspunkt, hvor familierne ikke er bortrejste.

Lokaler

I starten mødtes man i et lokale, som blev lejet af moskeen, og har siden flyttet lokaliteter nogle gange. Foreningen har nu aktiviteter hver dag, og de forskellige grupper mødes i lokaler på Hejrevej i Københavns nordvest kvarter.

Værdier

Formålet er altså integration i det danske samfund via islamisk/arabisk funderet spejderarbejde – foreningen vil vise, at man sagtens kan være dansk muslim. Meningen med aktiviteterne er bl.a. at *'holde børn og unge væk fra gaden'*, at skabe trygge rammer for udviklingen af de to kulturer, og at give deltagerne indblik i de danske demokratiske spilleregler. Der lægges stor vægt på integration i det danske samfund. En måde at vise dette på er, at IMAN er en del af Det Danske Spejderkorps (DDS), og foreningen stræber efter og går helt og fuldt ind for - som det står i vedtægterne – *'at udvikle børn og unge til vågne, selvstændige mennesker, der er villige til efter bedste evne at påtage sig et medmenneskeligt ansvar i det danske samfund og ude i verden'*.

I interviewet kom det ofte frem, at børnene jo ikke er arabere. *'Det ville være synd at kalde dem for arabere'* – de er danskere, født og opvokset i Danmark. Deres sprog og hele deres verden er dansk – de tænker på dansk, og de vil senere ønske at få dansk medborgerskab. Sproget i foreningen er derfor både dansk og arabisk – men mange af børnene forstår ikke arabisk og kan ikke føre en 'voksen' samtale på arabisk. De taler ofte arabisk med deres forældre i hjemmet, men det betyder ikke at de lærer ordentligt arabisk – og derfor bliver deres danske sprog også 'fattigt'. En del af aktiviteterne går derfor ud på at give børnene et bedre arabisk sprog.

Man samler sig i foreninger, som kan bekræfte ens identitet, hvor man har en fælles rod, hvor der kommer andre, som man har mest tilfælles med. Sådan er det i danske foreninger, og sådan er det i IMAN, hvor arabisktalende forældre kan sende deres børn og selv komme – *'her forsvinder/drukner man ikke i mængden'*. Samme mønster finder vi hos danskere, når de er i udlandet, og amerikanere og australierne gør det her i landet. Foreningen ved, at de arabiske forældre har tillid til det, den står for, og at de derfor har en anden status hos børnenes familier end de danske myndigheder. *'Det er muligt at tale meget med forældrene om deres børns opførsel – det lyder måske underligt, men den tillid vi har fra forældrene bunder i, at de ved, at vi har de samme værdier. Så når vi fortæller forældrene, at deres søn er 'voldelig', forstår de, at det er alvor, at der må gøres noget'*.

Desværre er der en tendens til, at indvandrere isolerer sig mere og mere fra etniske danskere. Mange hører kun arabiske nyhedskanaler og læser kun arabiske aviser (som lederen i øvrigt mener, er fuldt på højde med de danske, men ikke er tilstrækkelige, når man nu bor i Danmark). Der kan være

mange grunde til sådan et reaktionsmønster, men lederen tror, at indvandrerne føler sig pressede og derfor søger mere sammen med ligestillede.

Det Danske Spejderkorps - Vikingerne

Det Danske Spejderkorps blev stiftet i 1910. Gruppen 'Vikingerne' blev oprettet i 1941 men sammenlagt med en anden gruppe i 1992. Tilsvarende FDF og DUI er den lokale gruppe at sammenligne med en 'afdeling' under en organisation, selvom hver afdeling har udstrakt selvstændig og selv vælger sin ledelse. En gruppe skal anerkendes af korpset, og denne anerkendelse kan trækkes tilbage, hvis gruppen ikke arbejder i overensstemmelse med korpsets forskrifter. Som andre lokale spejdergrupper ledes 'Vikingerne' af en gruppebestyrelse, der vælges af grupperådet, som omfatter forældre til børn under 18 år, medlemmer der er fyldt 15 år og medlemmer af gruppebestyrelsen.

Gruppen havde i begyndelsen af 2005 ca. 35 medlemmer, deraf 25 'minier' og 9 større børn. Gruppen har tidligere haft mange flere børn, men mange flytninger har kostet mange medlemmer. Gruppen har ingen medlemmer af anden etnisk herkomst. *'Vi gør jo ting, som er uvante, fx at sove sammen i telt'*

I foråret 2005 havde gruppen knap 10 frivillige, hvoraf to var på 'stand by', fordi man ingen trop havde, på dette tidspunkt. Man skal være 18 år for at blive udnævnt som leder i spejderkorpset. Inden udnævnelsen skal lederen underskrive korpsets ledererklæring. Gruppen har en 'hård kerne' af frivillige, som har været med i mange år, og en endnu større gruppe, der har været der kort tid. Der er en stor udskiftning i lederstaben. Alle arbejder frivilligt, og der er ingen omkostningsgodtgørelse. Lederne skal dog ikke betale for de ture, de er med på.

Historie

I 1909-10 kom spejderbevægelsen til Danmark. Nye organisationer opstod, og de eksisterende drengeforbund - FDF og DUI - optog store dele af spejdernes arbejdsmetoder. Den første egentlige spejderpatrolje i Danmark blev oprettet i 1909, i 1910 blev Det Danske Spejderkorps dannet, og i løbet af foråret 1911 skød det op med spejdertropper over hele landet. Hen på foråret var 114 tropper indregistreret under korpset (dertil kom et ukendt antal patruljer samt tropper der ikke blev indmeldt i korpset), og man anslog at der var ca. 5.000 spejdere. Mange af troppene tabte dog hurtigt gejsten igen, og snart var man nede på 60 - 70 tropper og ca. 1500 spejdere, som man holdt sig på de første år. Spejder-idéen tog oprindeligt kun sigte på drengene, men allerede i 1910 tog nogle piger sagen i egen hånd. Pige-spejderarbejdet blev dog ikke en succes de første år, hvor medlemstallet ikke kom over 100 piger (Trommer 1990).

Aktiviteter

De egentlige aktiviteter bygger på det traditionelle spejderarbejde, der bl.a. går ud på at lære børnene at klare sig i naturen, lejrball og snobrød, diverse duelighedstegn, weekendture, lave teater mv. På spørgsmålet hvad gruppen beskæftiger sig med, svarer en af lederne. *'Det er svært at definere, for det er så forskelligt. Det overordnede, vi forsøger at lære dem, er at klare sig selv, og at tænke sig om og tage stilling til diverse situationer. Og så lærer vi om forskellige ting, om Grønland, om naturen osv. Vi tager et eller andet emne, og så skal de selv være med til at bestemme, hvordan og hvad det skal bruges til og udmønte sig i.'*

Nogle af gruppens aktiviteter går ud på at træne eller forberede sig til fx 'Spejder Melodi Grandprix' og deltagelse i sæbekasse-rally under de kulturelle markedsdage på Nørrebro. Foruden de ugentlige aktiviteter tager gruppen (eller dele af gruppen) på hytte-ture, afholder sommerafslutning og deltager på korpsets landslejr. Gruppen har aktiviteter året rundt, men *'de gode ture og de gode møder ligger om sommeren'*.

Lokaler og lokaltilknytning

Gruppen hører til på Nørrebro, hvor den dels holder til i et lokale i Pr. Charlottesgade, dels benytter en 'bunker' i Nørrebroparken, som den selv har istandsat og møbleret. *'Det er meget sjovt, det med en bunker, men der er også problemer ved det. Der er fugtproblemer, der er koldt, der er mørkt, og det er svært at indrette sig. Vi har brugt mange timer på at male den, men man kan jo ikke skjule, at det er en bunker'*. Istandsættelsen af bunkeren, bl.a. med indlæggelse af el, varme og ventilation, er en del af et projekt i kommunen, hvor det skal afprøves, om 7 bunkere kan opfylde lokale mæssige behov hos fx spejdergrupper. Ved 'udsmykningen' af bunkeren har gruppen forsøgt at udtrykke tre universer: 'Naturoplevelser', 'tage udfordringer' og 'fremtidens spejder'.

Men gruppen har ikke et specielt tilhørsforhold til bydelen. Børnene kommer fra det meste af København og Frederiksberg. I løbet af de 15 år, gruppen har eksisteret, har den skiftet tilholdssted flere gange. Det har kostet mange kræfter, og man har mistet mange børn pga. det. Gruppen ejer selv en hytte i Bråde Skov ved Allerød, som er et 'skattet' sted til weekendture.

Værdier

'Det Danske Spejderkorps har til formål at udvikle børn og unge til vågne, selvstændige mennesker, der er villige til efter bedste evne at påtage sig et medmenneskeligt ansvar i det danske samfund og ude i verden. Korpset og de enkelte afdelinger tager ikke stilling i partipolitiske anliggender. Derimod forventes det, at korpsets voksne medlemmer personligt tager stilling i samfundsmæssige, etiske og religiøse spørgsmål'. Således lyder DDS' formålsparagraf. Forbundets idégrundlag bygger på den internationale spejderbevægelses principper. En central side af spejderarbejdet er friluftsliv og kendskab til naturen. Men samtidig ønsker man at give børnene samfundsforståelse.

En af lederne i gruppen udlægger korpsets mål og værdier på denne måde: *'Børnene skal lære at tage initiativ, at samarbejde og at blive selvstændige, men vi har stor selvstændighed indenfor korpset, så vi kan 'dreje' korpsets formål som vi vil ... jeg kan for så vidt gøre det jeg vil'*.

DUI-LEG og VIRKE

Landsorganisationen DUI-LEG og VIRKE (DUI) blev dannet i 1905. DUI Østerbro er en såkaldt 'afdeling' af DUI. Derved adskiller foreningen sig fra bl.a. idrætsforeninger, der i højere grad er selvstændige foreninger. De lokale afdelinger af DUI har navn efter landsorganisationen, de har som regel identiske vedtægter og de identificerer sig i betydelig grad med landsorganisationen. Afdelingerne er dog selvstændige og bestemmer i fællesskab over landsorganisationen via landsmøder hvert 4. år.

I foråret 2005 havde afdelingen knap 70 medlemmer (inklusiv de frivillige voksne), hvoraf godt halvdelen er børn. De seneste måneder er medlemstallet faldet drastisk, hvilket især tilskrives et lokalt byggeri, der gør, at det er vanskeligt at finde huset, hvor afdelingen holder til. Man vil gerne være 100 børn. På landsplan har DUI ca. 5.000 medlemmer. Det er næsten en halvering på ti år.

Afdelingen har omkring 15 frivillige. Nogle mere aktive end andre. Og så har man en stor gruppe af 'rand-medarbejdere', som man kan trække ind ved arrangementer.

Historie

'De Unges Idræt' – DUI – blev dannet i 1905 som en pendant til FDF, der var dannet i 1902. I tiden omkring århundredskiftet var 'missionen' en af arbejderbevægelsens hovedmodstandere, og socialdemokraterne brød sig ikke om det 'religiøse og militaristiske overformynderskab', som man mente FDF var. Men selvom ideologien afveg fra FDF, var arbejdsmetoderne, organisationsformen og terminologien stort set en kopiering deraf. De første år havde DUI stor succes, men hurtigt faldt medlemstallet igen, og organisationen fik aldrig den samme udbredelse som FDF (Trommer 1988). I dag tager DUI især sigte på at skabe væresteder - især i boligområderne - med positive fællesskaber for børn, unge og familier.

Aktiviteter

Afdelingen beskæftiger sig med mange forskellige aktiviteter af hobbypræget og kreativ karakter:

- mandag: Aktiviteter med produktion af TV til DUIs TV-station TV-Falken.
- tirsdag: mere fysisk betonedede aktiviteter for lidt større børn, fx fodbold og indendørs hockey.
- onsdag er for 'ungdomsgruppen' (14 – 22 år). I den seneste tid er der desværre ikke kommet så mange. *'Vi er glade for at der i det hele taget kommer nogen'*.
- torsdag gennemføres et integrationsprojekt, der består af et syværksted for muslimske kvinder og piger. Man stræber efter at skabe et trygt sted, hvor man fx ikke behøver at have tørklæde på. *'Og så er der fx købt et par cykler, så man kan lære at køre på cykel'*
- torsdag aften: hobbyprægede aktiviteter mest med sigte på mindre børn, fx gipsstøbning og fremstilling af sæbe.

Udover de faste ugentlige aktiviteter afholder afdelingen flere arrangementer om året, hvor den gør opmærksom på sig selv og rekrutterer både børn og frivillige. Der afholdes bl.a. en 4. klasses fest, 'Børnenes 1. maj' i Fælledmarken sammen med andre DUI-afdelinger samt et kræmmermarked. *'Når vi laver et arrangement, er det i høj grad for synligheden, men vi skal også tjene penge'*. Endelig deltager afdelingen også på DUIs landslejre og tager på weekendture. Noget som har stor betydning for de frivilliges engagement.

Men i øvrigt er det op til den enkelte afdeling og de frivillige deri selv at bestemme, hvilke aktiviteter og arrangementer, der skal være. *'Noget af det gode i DUI er, at man stort set kan få lov til at lave det, man gerne vil. For dem, der kan li det organisatoriske, er der en masse, og dem, som bedst kan li aktiviteterne, er der også brug for'*.

Lokaler og lokaltilknytning

Afdelingen holder til i ' eget hus' på Bellmansgade på Østerbro, hvor de fleste af aktiviteterne foregår. Bortset fra beliggenheden, er man meget glad for huset.

Hovedparten af børnene kommer fra en afstand af ca. 2 km. *'Vi er en Østerbro-forening, men ikke kun det. Vi er kendte i området – sporadisk. Typisk har mange været til vores Sankt-Hans-arrangement, som vi holder sammen med Lokalrådet'*.

Værdier

DUI er, som det hedder i organisationens pjecer, *'en selvstændig, idébetonet børne- og ungdomsorganisation, der bygger på arbejderbevægelsens grundholdninger'*. Formålet med

aktiviteterne er *'at give alle børn og unge mulighed for selvstændig udvikling i respekt og i samarbejde med andre mennesker'*.

Tidligere satte tilknytningen til arbejderbevægelsen sit stærke præg på organisationen. *'Mange startede med at blive DUI'er, så blev man DSU'er osv., men det er 30 – 40 år siden, den er der ikke mere'*. I dag spiller det en rolle men i noget mindre grad end tidligere ifølge lederne i Østerbro-afdelingen. Den centrale ledelse af organisationen er dog fortsat domineret af socialdemokrater. Formanden er således folketingskandidat for Socialdemokratiet. I de lokale afdelinger behøver man imidlertid ikke at være socialdemokrat. Blandt bestyrelsesmedlemmerne i afdelingen på Østerbro er der flere, iflg. formanden, som ikke stemmer på arbejderbevægelsens partier.

Men selvom Østerbro-afdelingen ikke opfatter sig som en *'socialdemokratisk'* børneforening, så er afdelingens mål og værdier alligevel præget af socialdemokratiske holdninger. Formanden nævner flere sager og aktiviteter, som er centrale for afdelingen. Det gælder kampen mod seksuelle overgreb på børn, kampen mod børnearbejde, børnedemokrati, deltagelse i internationale solidaritetsprojekter, modstand mod krigslegetøj (*'men det er blevet noget udvandet, bl.a. fordi vi jo har børnedemokrati. Børnene vil jo gerne spille computer, og det er jo egentlig vold og krig, de spiller''*) og så har man en kritisk holdning til konkurrence (*'men det var nok mere udpræget tidligere. Der var engang hvor man ikke måtte tælle point til rundbold, og der blev ikke talt mål, når man spillede fodbold. Men det er blødt op'*).

FDF, Upperslev Friluftskreds

Landsforbundet Frivilligt Dreng- og Pige-Forbund (i dag Frivilligt Dreng- og Pige-Forbund, FDF) blev stiftet i 1902. Denne kreds – FDF, Upperslev Friluftskreds – blev dannet i 1995.

Selvom kredsen formelt har stor selvstændighed, så er den alligevel en mere integreret del af landsforbundet, end vi finder i idrætsforeningerne. De enkelte kredse har således navn, formålparagraf, skjold (logo) og dragt til fælles med alle andre FDF-kredse. Derfor benytter man heller ikke udtrykket *'forening'* for kredsen.

Kredsen har en kollektiv ledelse, dvs. man har ingen formel leder. Trods dette er kredsen meget *'organiseret'* og struktureret forstået på den måde, at der er skriftligt nedfældede retningslinier for, hvad de forskellige frivillige har ansvaret for, for samværet mellem børn og ledere mv.

FDF skelner mellem *'medlemmer'*, som er børn under 15 år, *'seniorer'* (15 – 18 årige) og *'ledere'*, der skal være over 18 år. Kredsen havde i begyndelsen af 2005 ca. 65 medlemmer under 19 år. Dertil kommer de frivillige ledere.

Kredsen varetages af en flok frivillige, som står for de daglige aktiviteter, og en kredsbestyrelse, der består af repræsentanter for lederne, forældrene til børnemedlemmerne og de menigheder, som kredsen er tilknyttet. I 2005 har kredsen ca. 10 frivillige. Der er ingen i kredsen, som får løn eller omkostningsgodtgørelse. *'På en weekendtur betaler vi selv for maden. I andre kredse får man alt betalt, kørselsudgifter, telefon mv. Nu skal alle i kredsen, både medlemmer, frivillige og bestyrelsesmedlemmer, betale kr. 75. Men det synes mange da også, at det er at gå over strengen. Det skyldes medlemstilskuddet fra Dansk Ungdoms Fællesråd, og alt den bøvl der har været'* (leder i kredsen). Man bestræber sig på kun at *'ansætte'* nye ledere, som man selv har *'headhuntet'*, og efter nogen tid vurderes det, om den nye frivillige er egnet til at være børneleder.

Historie

Det første ti-år af 1900-tallet opstod en ny form for fritidsaktivitet for først og fremmest drenge, som meget hurtigt bredte sig. Perioden betegnes som 'vild' periode, hvor der overalt blev dannet frivillige kredse, korps, ungdomsforeninger mv. I 1902 blev *Frivilligt Drengesforbund* (FDF) oprettet med det formål at '*... forberede vejen for Kristi riges udbredelse blandt drenge ved at bringe dem under kristne mænds påvirkning og udføre en forebyggende, vækkende og bevarende gerning iblandt dem ...*'. Ideen var at fange drengenes interesse ved bl.a. idræt, sang og musik samt spejderaktiviteter og at styrke børnenes 'åndelige udvikling' gennem bl.a. foredrag og andagter.

I løbet af få år dannedes en række kredse i København og de større provinsbyer, og 10 år senere havde ca. 75 kredse tilsluttet sig forbundet, helt overvejende i de større og mellemstore byer (Frivilligt Pigeforbund blev oprettet i 1951 og sammenlagt med drengesforbundet i 1973) (Trommer 1988. Tjalve og Schmidt 1993).

FDF Utterslev Friluftskreds blev dannet i midten af 1990'ene. '*Der var en periode, hvor man mente, at løsningen på tilbagegangen for FDF var at danne nye kredse. Denne er et led i det. Man analyserede alle sogne for at finde ud af, hvor der manglede en kreds i forhold til børnetal, og så gik man bare i gang*' (leder i kredsen).

Aktiviteter

Kredsen afholder sine aktiviteter en gang om ugen. Oprindeligt beskæftigede FDF sig meget med musik og fysiske aktiviteter (leg og idræt). I dag er aktivitetsspektret efter alt at dømme meget bredere, og forbundet er slet ikke den 'musik-organisation', som den tidligere var (opgaven er overtaget af musikskolerne).

Kredsens aktiviteter kan opdeles i de traditionelle FDF-aktiviteter (bl.a. erhvervelse af diverse 'mærker' og gudstjeneste og andre aktiviteter i kirken) og en række friluftaktiviteter i Utterslev mose (bl.a. gå-ture, lege, klatring og løb). Men det er i høj grad overladt til de frivillige selv, hvad der skal foregå. '*Det er fantasien, der sætter grænser. Når det er de små, så skal der være fut i den. Men der er ikke et bestemt program (...)* Jo ældre de bliver, jo mere handler det om færdigheder. Så, '*fedt, nu kan jeg det*'. De lærer knob osv. Det er jo en lille ting, som det er rart at kunne' (leder i kredsen).

Som på mange andre områder i FDF er der dog en række retningslinier for, hvad aktiviteterne skal indeholde. Af vedtægterne fremgår det, at '*arbejdsstof- og form vælges, så medlemmernes interesser, evner og behov for aktivitet og engagement imødekommes*', og at 'arbejdsstoffet skal omfatte kristendoms-, forbunds- og samfundsstof samt valgfrit interessestof'.

Foruden de ugentlige møder deltager kredsen i en sommerlejr, står for sogneindsamling og har kontakt til Utterslev Kirkes menighedsråd og det lokale brugerråd i Utterslev mose.

Lokaler og lokaltilknytning

Kredsen hører til i Utterslev Mose, og den har en stærk tilknytning til den lokale kirke. Men ingen af de frivillige kommer fra området.

Trods kredsens korte levetid har den to gange oplevet at blive sagt op på de lokaler, som den har fået tildelt af kommunen. '*Tidligere delte vi lokaler med en dart-klub, men skolen inddrog så*

lokalet. Først da vi slog i bordet, skete der noget. Men vi var selv ude for at finde et lokale, og det fandt vi i 'mosen', et dagplejehus (...) Men vi ligger jo i krig med de dagplejemødre, som prøver på at få os ud. Vi bruger jo bare huset en gang om ugen, og mest til at have vores ting, vi er jo ude. Men de prøver at holde det pænt og opryddet, mens vi roder vanvittigt meget' (leder i kredsen).

Værdier

Landsforbundets – og dermed også kredsens – formål er *'at møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus'*. De kristne værdier spiller således en helt central rolle i forbundet. Af vedtægterne fremgår det, at barnet skal aflægge et væbnerløfte, når det meldes ind i kredsen. Her skal barnet afgive løfte om bl.a. at *'at stræbe efter altid at have en god samvittighed over for mennesker og over for Gud'*.

Såvel lederne (= de frivillige) og medlemmerne af kredsbestyrelsen skal have en personlig tilknytning til den danske folkekirke (som der dog kan dispenseres for af hovedbestyrelsen), og de skal *'medvirke til at skabe et kristent fællesskab, hvor den enkelte kan blive forstået, accepteret og respekteret'*. Endelig fremgår det også af forbundets håndbog, at den lokale kreds skal *'stå i tilslutning til og samarbejde med den eller de stedlige menigheder'*. I forhold til andre børne- og ungdomsforeninger er der formuleret en række ret specifikke krav og forventninger til lederne.

Det præger da også de frivillige og deres engagement. Flere af de frivillige er også engageret i andet kirkeligt arbejde, og man diskuterer meget værdier og holdninger.

III. Det frivillige arbejde i foreningerne

Hvordan står det til med det frivillige arbejde i foreningerne i Københavns Kommune?

Til at belyse dette spørgsmål blev 12 foreninger – fordelt på idrætsforeninger, børne- og ungdomsforeninger og amatørkulturforeninger – udvalgt til interviews (se oversigten side 42). Vi har talt med foreninger, som har haft fremgang og succes de seneste ti år, og med foreninger som har haft tilbagegang og vanskeligheder med at fastholde og rekruttere nye frivillige. Alle 12 foreninger er besøgt og interviewet i flere omgange, og flere steder har vi deltaget i generalforsamlinger og andre møder. I interviewene har vi talt med medlemmer i bestyrelserne og/eller de(n) ansatte og koncentreret os om foreningens historie, udvikling, aktiviteter, mål, værdier og det frivillige arbejdes aktuelle status. Hvor det har været muligt, har vi interviewet frivillige for at få deres holdning til det frivillige arbejde, hvorfor de er frivillige, og hvilke forhindringer der er. Endelig har vi set på foreningernes vedtægter, årsberetninger, jubilæumsskrifter mv.

Dette kapitel handler især om

- foreningernes egne opfattelser af deres frivillige arbejde,
- hvilke værdier der ligger bag,
- hvorfor folk bliver frivillige
- hvad de frivillige laver
- og hvordan foreningerne rekrutterer nye frivillige

Men vi ser også på

- honorering af frivilligt arbejde
- frivillige og ansatte
- frivilligt arbejde og indvandrere
- og frivilligt arbejde i fremtiden

Hvad er frivilligt arbejde (i vores forening)?

Kernen i foreningernes frivillige arbejde findes i bestyrelserne, som i sagens natur yder en indsats for foreningens ve og vel – og overlevelse. Bestyrelsesarbejdet er fælles for samtlige foreninger – men det udmøntes og praktiseres forskelligt fra forening til forening afhængig af forskellige vedtægter, traditioner og opfattelser af bestyrelsesarbejdets betydning. Og – ikke mindst – afhængig af foreningens medlemsprofil – køn, alder og etnisk oprindelse har betydning her.

I nogle foreninger findes de frivillige alene på bestyrelsesniveau. Det gælder f.eks. KKG (Københavns Kvindelige Gymnastikforening) og musikforeningen Fair Play. Begge foreninger er i vanskeligheder – KKG har svært ved at få nye medlemmer og Fair Play har økonomiske problemer. Bestyrelserne i begge foreninger har så svært ved at holde skindet på næsen, at der ikke er overskud til at organisere og koordinere en (måske livgivende) frivillig indsats.

Ifølge den daglige leder i Fair Play ville medlemmerne nok gerne gøre en indsats for foreningen, hvis de blev spurgt, men det kræver koordinering og styring/struktur af indsatsen – og det har der ikke været overskud til. Det er meget unge mennesker, som har uddannelse, kæreste og andre frivillige aktiviteter at se til, så det ligger ikke lige for at gøre en indsats i Fair Play – medmindre der laves en struktur/organisering, det kan ske indenfor. *‘Hvis man får fat i folk og forklarer, at der*

er brug for dem, og vi sørger for noget mad og sodavand – så er jeg sikker på, at medlemmerne vil være klar til at gøre en indsats'. Frivillighed ses altså som en positiv kraft for foreningen, men det kræver overskud.

I andre – og de fleste - foreninger bruges det frivillige arbejde som et aktiv og en nødvendighed i foreningens liv – og delvis som et krav for at få fællesskabet til at fungere. Det gælder fx musikforeningen RUSK. De frivillige er alle aktive i spillegrupperne – og kommer fra samtlige aldersgrupper: fra de 17-18-årige til de noget ældre i 30'erne. Stemningen/holdningen er at *'man kan godt være en dårlig koordinator – men en helt vild god en til at bære øl – så alle kan bruges'* (daglig leder). Der opereres med to slags frivillige: Koordinatorer/ledere og de praktiske grise – lige som der er faste frivillige og ad hoc frivillige eller *'randmedarbejdere'*, som dukker op til større arrangementer.

Samme mønster finder vi i DUI og FDF, hvor de frivillige alle har tæt (medlems)tilknytning til foreningen. De to sidstnævnte foreninger føler konkurrencen fra andre lignende virksomheder – fritidshjemmene og idrætsforeningerne. *'Det er nok nemmere at annoncere efter en fodboldtræner'* – og her er opfattelsen, at det er blevet sværere at få frivilligt arbejde på benene. *'Det er min opfattelse, at det er blevet sværere og sværere at få folk til at udføre frivilligt arbejde. Men når det så er sagt, så er det jo meget ærgerligt, for det samvær vi har sammen med børnene er unikt, fordi der ikke er penge indblandet i de. Folk kommer, fordi de kan li' det, de får ingen penge for det. Hvis det bliver professionaliseret, så er det et helt andet motiv'* (frivillig i FDF).

Også i idrætsforeningerne ses det frivillige arbejde som et særligt aktiv. At man ikke får penge for det, gør frivilligheden til en værdi i sig selv for foreningens selvforståelse og image. *'I en institution, der er der ansatte, men her er der nogen, som gør en indsats uden at få noget for det – og det tror jeg har betydning for forældrenes forhold til stedet'* (frivillig i Skjold). Ligesom frivilligheden har betydning som en mulighed at engagere sig. *'For nylig havde jeg en lang snak med min fætter, som også er økonom, som ikke kan forstå, altså hvis jeg brugte min tid på arbejde, så kunne jeg jo tjene noget mere. Og så måtte jeg jo sige, at jeg fik noget andet ud af det her, som jeg ikke kan få på arbejdet'* (frivillig i Salto City).

Den tredje type af foreninger ser ikke *'det frivillige'* som et væsentligt led i foreningens arbejde. Ørkenfortet er et eksempel på denne indstilling. *'Det med de frivillige'* er ikke det, som præger foreningens hverdag mest. Med når der skal laves arrangementer eller events, stiller folk op. Og når der skal være forestillinger, slås der tit opslag op om, at *'frivillige søges'* til forskellige opgaver. Dog er det afgørende, at *'det skal være noget, som engagerer folk'*. Til hverdag er det den daglige leder, som står for, at tingene fungerer – alt fra booking af lokaler, oprydning og koordinering af særlige arrangementer. Rengøring sørger medlemmerne selv for, og det er jo også en form for frivilligt arbejde!

Værdier

Store dele af foreningslivet betegner traditionelt sig selv som idébaseret. Enhver forening har et formål, som fremgår af vedtægterne. Store dele af foreningslivet i Danmark er opstået som en del af eller nært forbundet med de store politiske, religiøse eller folkelige bevægelser i Danmark. Det gælder især arbejderbevægelsen, bondebevægelsen, grundtvigianismen og Indre Mission. I mange byer og lokalsamfund var foreningslivet opdelt i forhold til anskuelse. Der fandtes både en grundtvigiansk ungdomsforening og en indre missionsk søndagsskole, en gymnastikforening

(inspireret af grundtvigianismen) og en KFUM-idrætsforening, et DDS-spejderkorps og et KFUM-spejderkorps, et AOF og et LOF osv.

Blandt de foreninger, som har deltaget i denne undersøgelse, kan flere føres tilbage til de store politiske og åndelige bevægelser i Danmark. DUI som en del af arbejderbevægelsen, FDF som en del af 'kirken' (og vel nærmest Indre Mission), de to fodboldklubber som gamle 'arbejderklubber', den ene gymnastikforening med rødder tilbage i den 'folkelige tradition' (selvom det er en ny forening) og den anden gymnastikforening med rødder tilbage i kvindekampen.

Denne opdeling af foreningslivet efter anskuelser spiller en mindre rolle i dag. Mange af foreningerne findes fortsat, men den ideologiske profil er ikke så tydelig. Den (tidligere) politiske og ideologiske tilknytning spiller tilsyneladende en lille rolle for foreningen, når de frivillige selv forholder sig til det.

Interviewer: At være en arbejderklub. Spiller det en rolle for jer?

'Måske for de ældre i klubben; men den nye ungdom, der kommer i klubben, har jo ikke en historie (red.: børn af anden etnisk herkomst). Da vi gamle spillede her, da var det jo gamle førsteholdsspillere, som var vores trænere, og der var så at sige en 'kæde' bagud. Det er der ikke mere' (forretningsfører, Brønshøj).

Interviewer: DUI har jo været en socialdemokratisk organisation?

'Sådan har jeg aldrig set på det' (formanden, DUI).

Ideologi er sjælden – men værdier findes overalt

Flere nyere undersøgelser og analyser af frivilligt arbejde har vist, at holdninger og værdier spiller en betydelig rolle for involveringen og hvor og hvordan, man involverer sig i frivilligt arbejde. Men der er ofte tale om de frivilliges egne holdninger generelt til samfundet, til medmenneskelighed og fællesskab, som så 'hæftes op' på foreningernes ideologi og profil.

Kun få af de 12 foreninger i undersøgelsen giver udtryk for et klart ideologisk (religiøst, kulturelt eller politisk) ståsted. Et eksempel er FDF-kredsen som klart bekender sig til kristendommen. Når man bliver leder i FDF, skriver man under på, at man vil forkynde evangeliet. Og de frivillige vi talte med, tillagde det stor betydning, at foreningen har klare værdier.

Vi er engageret i kirken på den måde, at det er meget håndgribeligt, vi tager et ansvar i hverdagen. Der er mere mellem himmel og jord ... Vi mener jo selv, at vi ligger et sted midt i mellem – det er det aktivistiske, den aktivistiske kirke, at være en aktiv kristen ... Der er jo andre kredse, fx i Jylland, der har en helt anden holdning til kristendom end vi har. I nogle kredse er det totalt Indre Mission, som sætter sit præg på kredsen. Det er jo noget helt andet'.

De to etniske kultur- og fritidsforeninger, som har deltaget i undersøgelsen, melder også ud med klare værdier. De har et dobbelt formål. På den ene side ønsker de at støtte egen kultur. På den anden side ønsker de også at fremme integration og kulturelt samarbejde. Den russiske kulturforenings overordnede formål er at støtte 'herboende russeres aktive kulturelle udfoldelse' og at fremme det kulturelle samkvem mellem Rusland og Danmark. Foreningen er således optaget af at bevare russisk kultur og sprog og bringe forskellige generationer af russere i Danmark med russiske rødder tættere sammen.

Spejdergruppen IMAN sigter mod 'at integrere børn og unge med etnisk minoritetsbaggrund i spejderlivet' og dermed i den danske foreningskultur. Som mange 'danske' foreninger ønsker IMAN at bidrage til at 'holde børn og unge væk fra gaden', at give børnene indblik i de danske demokratiske spilleregler og at skabe trygge rammer for udviklingen af de to kulturer og forskellige indvandrer-kulturer.

KKG havde tilknytning til den tidlige kvindebevægelse, og i foreningens formålsparagraf står der fortsat, at foreningen bl.a. tager sigte på 'kvindegymnastik frigjort for mandsgymnastik og ledet af kvinder'. I 1915 var foreningen blandt de foreninger, som var repræsenteret på Amalienborg slotsplads for at takke for kvindernes valgret. Det er en historie, som givetvis ikke (længere) siger så meget for mange af medlemmerne (selvom de givetvis har sympati for det), men for de frivillige i bestyrelsen er det den væsentligste sammenhængskraft i foreningen.

De øvrige foreninger giver udtryk for meget generelle formål og værdier, som de fleste i det danske samfund vil kunne tilslutte sig. Alligevel er mål og værdier en central side af danskernes forståelse af, hvad en forening er. Og på både private og offentlige arbejdspladser er det kommet på mode at udarbejde målsætning og idégrundlag. Derfor er det ikke underligt, at flere af foreningerne også fortæller, at de har afholdt visionsmøder og diskuteret formål på generalforsamlingen.

'Det er noget vi har snakket om mange gange. Vi har haft et par seminarer, hvor vi prøvede at lægge værdierne fast. Vi synes, at det svæver lidt. Vi så på målsætning. Vi har snakket meget om, hvordan vi får klubben til at hænge sammen, sådan på det organisatoriske plan' (forretningsfører, Brønshøj).

Det kendetegner imidlertid svarene, at de interviewede har svært ved at formulere værdierne. Man bøvler altså en del med at sætte ord på, hvad foreningen står for – eller man tilslutter sig uden videre foreningens formål. *'Vi taler ikke meget om værdier, men bestyrelsen har da vedtaget, at der ikke er grund til at ændre på formålsparagraffen – den er god nok'* (Fair Play).

Alligevel er det vores indtryk, at de frivillige har holdninger til det de gør og har engageret sig i, selvom de ofte har svært ved at sætte ord på det. På den ene side lægger de vægt på, at såvel foreningen som den enkelte frivillige har stor frihed til at arbejde med de aktiviteter, de gerne vil, og for de mål, der giver mening for dem. På den anden side søger de også 'fælles værdier'. Der er tilslutning både til *'at værdierne er vi da stort set enige om'* og *'det gode er, at vi kan gøre hvad vi har lyst til'* – dog indenfor foreningens rammer.

'Vi har nogle ledermøder, hvor vi snakker om mål og strategier, den røde tråd mv. Det er spejderbevægelsens styrke, at vi vil noget med aktiviteterne ... Det er da det, der er grund til, at jeg er spejderleder, at der er nogle værdier ... Men det har været sjovt, for vi har da ikke de samme holdninger ... Vi har stor selvstændighed indenfor korpset, så vi kan 'dreje' korpsets formål, som vi vil ... jeg kan for så vidt gøre det jeg vil ...' (leder, DDS-kreds).

'Vi holder ledermøder en gang om måneden. Og hvis der har været nogle problemer eller uenigheder, så bliver det taget op, og så kommer vi til enighed, så vi er enige udadtil. Når vi er det her fællesskab om børn, så bliver vi nødt til – i hvert fald udadtil – at fremtræde enige' (frivillig DUI).

'... men vi vil jo også gerne have, at det giver instruktørerne noget at være i foreningen ... vi vil gerne have dem til at diskutere, tage stilling, og sådan nogen ting, og være øjen-åbner for andre ting end gymnastik ... det skal være andet end bare gymnastik, som man kan være sammen om, jeg tror, at det er det, der ligger i det 'med det hele menneske' (Salto City).

I det følgende ser vi nærmere på nogle af de værdier, som foreningernes bestyrelser og frivillige gav udtryk for i interviewene, når de direkte blev spurgt om 'værdier'. Men ligeså ofte kom værdierne 'indirekte' til udtryk i de frivilliges fortællinger om foreningens aktiviteter og deres egen indsats.

Åbenhed

Flere af de interviewede foreninger vægrer sig ved at opstille præcise mål og værdier for foreningen. Man ønsker at være åben for initiativer og ideer ved at være en organisatorisk ramme for kulturel udfoldelse. Åbenheden ses som en værdi i sig. Men åbenheden er naturligvis (og samtidig) begrænset af aktivitetens egen værdi og den kulturelle og kunstneriske integritet som det centrale. Kvalitet og kreativitet bliver således værdier, som både trives pga. åbenheden, men som også sætter grænser for, hvor 'åben' man kan være.

Formålet for RUSK er således at stille spilleplads til rådighed. Foreningen er meget bevidst om, at foreningens ressourcer skal være for 'hele København', at foreningen skylder deres stiftere at være åbne og hjælpe foreninger, som måske ikke har så mange ressourcer. *'Vi vil gerne være tovholdere for åbne arrangementer, og vi håber denne holdning fremgår af vores hjemmeside'*. Der er mindst 15 musikforeninger i København – og disse foreninger er ved at etablere et netværk, hvor de kan hjælpe hinanden og udveksle erfaringer. *'Vi vil gerne dele ud af vores overskud'*, som bestyrelsen udtrykker det. Samtidig stilles der krav til medlemmerne om at bakke op om foreningsfællesskabet og at yde en frivillig indsats for foreningen.

Lidt i samme stil udtrykker Ørkenfortet sig. *'Vi forsøger ikke at være for lukkede – vi vil være åbne for folk og ideer, som kommer til os. Og vi vil gerne være væksthushold for at udvikle teater og dans på kryds og tværs'*. Med andre ord handler det om kollektivt at sætte kreativitet i spil. Sådanne værdier er måske lidt gammeldags nu efter 15 år, mener den daglige leder – lidt for kollektivt. *'Men det er vigtigt for os at holde fast i den kunstneriske integritet. Det er ambitiøst at ville fastholde hele skalaen fra amatører til professionelle'*. Derfor favoriserer bestyrelsen de folk, som har brug for stedet, og ikke bare dem, der har råd til at betale. Midt i åbenheden vælges der ud og træffes valg, som fremmer foreningens mål og værdier. Der er ikke frit valg på alle hylder. For medens åbenheden er en vigtig værdi internt, hvor der skal være *'plads til alle'*, hvor *'de som har noget på hjertet'* kan være med til at bestemme, og hvor man skal kunne *'snakke sig tilrette om tingene'* – så er foreningens formål alligevel styret af skrevne og uskrevne værdier, som man har med i rygsækken. Eksempler kan være, om man ønsker konkurrencehold, mere eller mindre elite, fællesskab, socialt ansvar, 'det hele menneske' mv.

'Fællesskab som værdi? Det er jo nok noget vi alle har med hjemme fra. Vi har det med i rygsækken. Vi forsøger at tage det bedste med derfra ... Lige netop den vending – 'det hele menneske' - var jo oppe på generalforsamlingen, hvor vi snakkede om bredde og elite, mens andre mente, at det godt kunne forbindes med elite, hvor der var den ekstra mulighed for dem.

Interviewer: *'Hvis nu der kommer én, som gerne have et konkurrencehold?'*

(Lidt snak på tværs, frem og tilbage. Man har tydeligt ikke et fast svar på det). *'Men passer det nu til den her brede forening, det tror jeg ikke'* (Salto City).

Når man bliver leder i FDF, skriver man under på, at man vil forkynde, og de frivillige vi snakkede med, tillagde det stor betydning, at foreningen har klare værdier. Alligevel er man åben for andre holdninger, hvis der er vilje til at diskutere det. I denne kreds fik vi indtryk af, at diskussionerne om værdierne var mindst lige så vigtige som værdierne i sig selv.

... Du skriver jo under på, at du vil forkynde, og står inde for FDFs værdigrundlag. Vi mener, at det betyder meget for forældrene, at de ved, hvad vi står for' (leder FDF).

Forskellighed

En måde at finde identitet på er at sammenligne sig med andre. Det gør foreningerne også, men forskellene, som trækkes frem, er ofte på det ydre, symbolske plan og viser sig i de aktiviteter, man beskæftiger sig med. *'Vi er anderledes'* er ofte i sig selv en værdi for foreningerne. Men at fremhæve forskellighed er nok vigtigere for idræts- og fritidsforeningerne, som er mere i konkurrence med hinanden, end for kulturforeningerne, som er i den situation, at der megen rift om de relativt få muligheder for øvelokaler i København.

Både FDF, DUI og DDS synes, at kredsen / gruppen adskiller sig meget fra de andre børne- og ungdomskorps / foreninger:

'Der er en gigantisk forskel, mere end dengang organisationen blev dannet. ...'[hos spejderne] kører man nok mere 'fagligt', fx duelighedstegn, mens vi holder os mere til det sociale. Og spejderne har nok mere naturligt et konkurrenceelement med, mens vi gerne vil være et 'fristed' for konkurrencen. Vi har ingen uniform. Spejderne har stadig noget med uniform, det er det samme over hele landet, man kan tage de samme mærker. I DUI er vi meget forskellige afdelingerne imellem. En afdeling på Fyn har linedance, mens vi har syværksted for indvandrerpiger. Det er utroligt forskelligt, hvad der bliver lavet rundt omkring i landet. Vi er sammen om vores grundholdninger, at der skal være plads til alle' (leder DUI).

Interviewer: *Hvad er så forskellen fra de kommunale fritidsklubber?*

'Ja den er sværere. De er da nok en større konkurrent for os. DUI er meget billige i forhold til mange andre tilbud', mener formanden, som understreger, at deres kontingent er så lavt, at alle har råd til at deltage.

'Vi bilder os selv ind, at vi har en skævhed og en skørhed, der gør en forskel. Vi leger og tumler med børnene, det er ikke det der voksenforhold, at vi skal være pæne, vi ligger lige så meget på jorden'. ... Her kommer forskellen i værdier også frem: ' jeg mener, at KFUM-spejderne er mere spejdere end de er kristne. Jeg kan bedre li' KFUM, der har vi flere paralleller, selvom vi ikke har så mange aktiviteter til fælles' (FDF).

En anden måde at skille sig ud på er at lave aktiviteter for særlige målgrupper – det gør fx Det Russiske Selskab (herboende russere) og IMAN (arabiske/libanesiske børn). Men det har fx også været kernen i KKGs arbejde, at der var tale om kvindegymnastik: *Kvindegymnastik frigjort for mandsgymnastik og ledet af kvinder.* Inspireret af Elli Björkstén har man holdt fast i værdierne fra starten – de var revolutionerende dengang, men er nu hverdag i KKG. Det står klart, at fremme af kvindeidræt er en væsentlig værdi – at *'kvindernes selvstændiggørelse fremmes gennem friske og styrkende legemsøvelser'* (60 års jubilæumsskriftet). Tilsyneladende var der også i 1986 – 100 år

efter foreningens stiftelse - en overvældende stemning for at bevare KKG som en 'ren' kvindeforening.

Socialt ansvar og opdragelse

Selvom foreningernes bevidsthed om deres oprindelse og ideologiske tilknytning tilsyneladende spiller en mindre central rolle i dag, så er traditioner og historie måske alligevel årsagen til, at mange foreninger – og deres frivillige – taler om et 'socialt ansvar'. Der skal 'være plads' til alle, det skal være økonomisk muligt for alle at deltage, der skal sættes sociale standarder. Det er vigtigt at der er tale om en 'social forening'.

'Hvis du tager vores formålsparagraf, så er det, at alle skal kunne komme til at spille fodbold, og at bredde og elite ikke må være på bekostning af hinanden. Så er vi vores sociale ansvar bevidst, at det er familiens sted at komme' (formand Brønshøj Boldklub).

Selvom DUI-afdelingen således ikke længere føler, at den er en 'socialdemokratisk' forening, og flere af de aktive i foreningen stemmer borgerligt, så giver formanden og de frivillige udtryk for mål og værdier, der har rødder i arbejderbevægelsen: arbejde for de svageste børn, kamp mod børnearbejde og seksuelle krænkelse af børn, børnedemokrati og en kritisk holdning til konkurrence.

'Vi har plads til de børn, der falder udenfor de normale fællesskaber. Der er plads til alle, og det lever vi højt på. Vi har mange børn, som det ikke vil sige så meget at gå til fodbold ... vi vil gerne gøre en forskel for børn og børnefamilier. Så der ikke kun er det der med at stå på gadehjørnet og være den hårde gut (leder, DUI).

Interviewer: *'Betyder det noget for engagementet, at man føler, at man gør en god sag, eller er det dagligdagen, hyggen med børnene?'*

'Det sidste er jeg mere med end det første' (frivillig, DUI).

'Det er begge dele ... fx når vi gør noget ud af at få et barn med på jubi-lejr, som ellers ikke har råd til at være med, som kommer fra svage hjem. Det er da noget, vi gør noget ud af' (formanden, DUI).

Ønsket om at gøre noget for børn i et socialt belastet kvarter var også en af ideerne bag gymnastikforeningen, da den blev oprettet for ti år siden. Et medlem af bestyrelsen forklarer, hvorfor foreningen blev dannet.

'Det var de der jyske gutter, der kom til København, og nu skulle der ske noget. Og så havde de den der idé med, at idræt og kultur skulle mødes, og det skulle være for alle samfundsgrupper, der i blandt også etniske børn og unge. Men i dag har vi svært ved at 'lokke' denne gruppe til foreningen' (bestyrelsesmedlem, Salto City).

Men intet er nyt under solen. En sådan social indstilling finder vi også hos KKG. Meget hurtigt efter sin start i 1886 fik foreningen et 'folkeligt virke'. Især mente man, at det var nødvendigt at gøre en indsats for arbejderkvinderne. Der blev lånt gymnastiksale og startet hold for fabrikspiger og ubemidlede kvinder – de såkaldte 'billige aftenhold' – som ofte var gratis for deltagerne, og hvor

instruktørerne underviste uden vederlag. Disse 'billige aftenhold' fortsatte gennem mange år – ved KKG's 50 års jubilæum i 1936 udgjorde de halvdelen af holdene.

Og i kølvandet på det sociale ansvar følger den sociale opdragelse. Børnene skal lære at omgås hinanden, indvandrerkvinderne skal lære danske normer, medlemmerne i rockbands skal indordne sig under demokratiske foreningsregler.

'Vi går forholdsvis højt op i, at man ikke slås, at man ikke mobber, og vi bliver 'fucking' meget sure, hvis der kommer racistiske udtryk' (leder i DUI).

'Vi har også haft et princip, at vi er imod krigslegetøj, men det er blevet noget udvandet, bl.a. fordi vi jo har børnedemokrati. Børnene vil jo gerne spille computer, og det er jo egentlig vold og krig de spiller (frivillig DUI).

'Fodbold som holdsport adskiller sig fra så mange andre sociale relationer, hvor de skal være individualister. De skal indrette sig efter hinanden, de skal stå i kø osv. Her tvinges de til i højere grad, i sammenligning med børnehaven, at være sammen med andre børn. I institutionen kan de i højere grad selv vælge, hvem de vil være sammen med. Det kan de ikke her. Her skal de fungere som et hold. Hos mig får de aldrig lov til at bestemme, hvem de er sammen med. Det jeg mener er, at man opdrages til at fungere i forskellige relationer ... i en fritidsinstitution, der er der nogen ansat, men her er der nogen, som gør det uden at få noget for det, og det tror jeg har betydning for forældrenes forhold til stedet' (træner i Skjold).

'Jeg kan mærke, at børnene er individualister – de er 'ønskebørn' – men de skal også kunne fungere socialt som hold ...de skal tale ordentligt til hinanden og til modstanderne. Man griner ikke af modstanderne, hvis en fx falder' (træner og leder i Skjold).

Selvom de frivillige ofte giver udtryk for, at de er 'trætte af at opdrage andre folks børn', så ligger der både direkte og indirekte i foreningernes arbejde, at der er tale om opdragelse til fællesskab. Der skal stå i kø, man skal vente på sin tur, man skal tage hensyn til hinanden, man skal lære, at der er andet i livet end konkurrence, man skal opdrages til demokrati. Det fremgår både af aktiviteterne idræt og 'spejderarbejde', og det viser sig som et krav i forhold til deltagelse i foreningsdemokratiet. 'At de lærer at tage initiativ, at de lærer at samarbejde, og at de bliver selvstændige', er vigtige værdier for de frivillige på tværs af foreningerne.

'Vi diskuterer meget pædagogik, nogle mener at vi skal give børnene en lang line, andre mener, at vi skal sætte grænser, for det får børnene ikke derhjemme. Værdierne er vi jo stort set enige om' (medarbejder i DUI).

'Vi går meget op i børnedemokrati. Det er ikke altid, at det lykkes lige godt. Men vi prøver både på landsplan og lokalt. I grupper kan det være svært at få indspark, men vi samler dem ofte for at diskutere og høre, hvad de gerne vil. Og så må vi jo se, om vi har tid og penge til det' (leder i DUI).

IMAN har fået integrationsprisen af Københavns Kommune for arbejdet med at lære indvandrerbørn om dansk demokrati og kultur. Foreningen sigter mod at integrere børn og unge med etnisk minoritetsbaggrund i spejderlivet og dermed i den danske foreningskultur. Meningen med aktiviteterne er bl.a. at 'holde børn og unge væk fra gaden', at skabe trygge rammer for

udviklingen af de to kulturer og forskellige indvandrerkulturer og at give deltagerne indblik i de danske demokratiske spilleregler. Aktiviteterne er følgelig opdelt på læring (samfundskundskab og sprog) og fysisk aktivitet (idræt, gruppelege og spejderaktiviteter).

I musikforeningen RUSK holder man fast i den demokratiske foreningstradition, og der stilles ligefrem krav om deltagelse. Mindst én repræsentant for hver af spillegrupperne skal møde til generalforsamlingen, og det er eksklusionsgrund, hvis man ikke møder op (uden gyldig grund med afbud). Men tydeligvis kommer de fleste og bruger anledningen til at mødes med de andre bands.

'Det skal være en demokratisk forening, og vi vil have, at generalforsamlingen fungerer – og samtidig ryger der jo en masse information ud på generalforsamlingen, som er vigtig' (bestyrelsesformand, RUSK).

Fællesskab og kammeratskab

Samtlige foreninger lægger vægt på fællesskab – og kammeratskabet i foreningen er en væsentlig grund til, at de frivillige holder ved (se senere). I idrætsforeningerne lægges der vægt på at mødes i klubhuset, og musikforeningerne vil gerne have et fælleslokale, hvor alle kan komme og udveksle synspunkter og dele erfaringer. Det er vigtigt for en forening at have en fællesskabsfølelse og et foreningssammenhold, og de nye foreninger må arbejde på sagen fx ved at opbygge en foreningshistorie.

I RUSK har den daglige leder lagt mærke til *'at når 'folk fra RUSK' mødes ude i byen, bemærker de, at de 'hører til' samme sted'*.

'For mig handler det også om nogle af de værdier, som jeg har oplevet i fodboldklubber, at være en del af et fællesskab' (frivillig SKJOLD).

'Det betyder meget ... det der kammeratskab, nu spiller vi på super-veteran-holdet – det er jo ikke fordi vi mødes så meget privat' (træner i Brønshøj).

'I weekenden tager vi jo nogle gange på aktivitetsfestivals, hvor vi mødes med de andre afdelinger. Vi har en årlig aktivitetsfestival, hvor vi mødes omkring 500 fra hele landet. I år skal vi på Jubi-lejr, hvor der også kommer nogle fra andre lande. Vi kender jo mange fra de andre afdelinger. Det er rimeligt nemt at komme til at kende hinanden, og så er der jo meget om fælles minder, om hvem der dummede sig dengang osv.' (frivillig, DUI).

Foreningerne holder fester og laver arrangementer (fra julefester til opvisninger/konserter/forestillinger), som er med til at give sammenhold i foreningen. Det har altid været en væsentlig del af foreningernes liv. *'De selskabelige sammenkomster har dog altid spillet en væsentlig rolle'* og *'når 100 kvinder synger på én gang, bliver der en særlig stemning'* (KKG). Men fællesskabet er også skrøbeligt – det er tæt forbundet med sammenholdet og stemningen i foreningen – med optimisme og overskud.

Glæde og sundhed

Selvom sundhed altid har været forbundet med det gode liv – og især med idræt – har de seneste års sundhedsforebyggelse næsten fortrængt andre mål og værdier ved idrætten – i hvert fald i den offentlige og politiske debat.

Sådan forholder det sig imidlertid ikke i foreningerne i denne undersøgelse. Sundhed er ikke et 'hot' emne, og det nævnes næsten ikke i interviewene med de to fodboldklubber, hvor man i meget højere grad er optaget af sociale værdier: respekt for hinanden, ordentlig omgangstone, holdfølelse, integration osv.

I Salto City bliver der også spurgt til, om sundhed er et vigtigt mål for foreningen og for de frivillige:

'Ja, ...[personen tøver lidt] ... Det står ikke helt øverst på tavlen, men det er helt sikker en værdi (træner, gymnastikforening).

'Jeg vil hellere bruge udtrykket 'velvære'. Sundhed er det, jeg putter i munden og bliver syg af osv. Velvære er, at jeg har det godt med mig selv, bliver godt tilpas' (anden træner i samme forening).

At det ikke er noget nyt at forbinde gymnastik med sundhed, viser følgende uddrag af en sang, som blev sunget til gymnastikkens pris ved KKGs årsfest i 1902. Her lyder det blandt andet:

*'Den skaber Sundhed, Kraft og langt et Liv...
...den forskønne Gang og Legeme vort...'*

Men samtidig understreges det gang på gang, at glæden er det vigtigste. Glæden ved fysisk udfoldelse, som bringer sundhed med sig: *Liv i gymnastikken, frigjorthed legemligt og sjæleligt – glæde i sindet* nævnes gang på gang i KKGs årsskrifter.

'Ben og Sind bli'r lette' (1932)

'Gymnastik og idræt er glædeforøgere – brug dem (1948)

Og ved foreningens 100-års jubilæum endnu en gang: *'vi er en glad motionsforening for alle' (1986).*

Hvad laver de frivillige?

De opgaver, som frivillige tager sig af, kan opdeles i

1. Bestyrelses- og udvalgsarbejde (som der bruges meget tid på).
2. Træning og aktiviteter/leg og læring (som er en regelmæssig ugentlig indsats).
3. Ad hoc opgaver fx fester og arrangementer og vedligeholdelse (hvor folk stiller op, når de kan og har lyst).

Der opereres med to slags frivillige: Koordinatorer/ledere og de praktiske grise. Det er en almindelig opfattelse, at det er lettere at finde folk til ad-hoc opgaver end til det lange seje træk.

'Nu fx festudvalget har der aldrig været problemer med at få folk til. Vi har ikke engang været ude at prikke folk' (Salto City).

'Hvis vi nu tager vores gammelmandsafdeling, der er der mange spillere fra, som har spillet her i mange år. Og de hjælper til ved mange af vores aktiviteter, fx Kræmmermarked. Vi kan godt få mange til at deltage i sådanne arrangementer, til møder mv., hvor de sætter 6 – 8 timer af, og så har de gjort deres det år. Men det kniber med det lange seje træk' (Brønshøj Boldklub).

Følgende konkrete eksempler kan belyse opgaverne nærmere.

I RUSK indgår de frivillige typisk i ad hoc udvalg, som tager hånd om forskellige aktiviteter, gennemførelse af workshops (clinics), vedligeholdelsesopgaver, fester, indretning af lokaler mv. De frivillige er alle aktive i spillegrupperne og kommer fra samtlige aldersgrupper: fra de 17-18 årige til de noget ældre i 30'erne. Ca. 20 frivillige sidder i faste udvalg, og mange melder sig igen og igen, dvs. stiller altid op. Desuden er der mange frivillige, som hjælper med til arrangementerne. Måske kommer de også fra andre foreninger (og omvendt). *'Vi checker det ikke. Bare de kommer, er vi glade.'*

I Det Russiske Samfund er der en del frivillige (som ofte går igen i bestyrelsen), som bruger mange timer på foreningens arbejde – børnearbejdet, planlægning og gennemførelse af arrangementer, oversættelsesarbejde mv. Derudover er der en del ad-hoc frivilligt arbejde, kagebagning mv. Også de foredragsholdere, som optræder ved foreningens arrangementer, gør en frivillig indsats 'for en flaske vin'. Formanden mener, at hun anvender i gennemsnit. 20 timer om ugen som 'alt-mulig-dame'.

En af foreningerne skelner mellem 'Guf-opgaver' og 'Gab-opgaver', men mener, at det heldigvis ikke betyder det samme for alle, fordi folk har forskellige præferencer. Når der er opgaver, som skal klares, tænkes der over, hvem opgaven passer bedst for. Og *'.. det skal være ok at sige, at det her gider jeg ikke'*.

'Jeg har da nogle af de her 'gab-opgaver', men heldigvis gør kommunen da meget for at reducere det. Men jeg kan godt li de her koordineringsopgaver, at folk kommer til mig, jeg kender jo alle instruktørerne. Der kan godt gå lang tid med det, men jeg kan mærke, at jeg ikke er mæt af det endnu' (kassereren i Salto City).

'Noget af det gode i DUI er, at man stort set kan få lov til at lave det, man gerne vil. For dem, der kan li' det organisatoriske, er der en masse, og dem, som bedst kan li' aktiviteterne, er der også brug for (leder i DUI).

Eksempler på aktiviteter, som varetages af frivillige i foreningerne

Træning i ropeskipping, gymnastik, vandidræt eller fodbold

Familiearrangementer, friluftaktiviteter, sogneindsamling, sommerlejr, syværksted og forkyndelse

Stævner, udflugter, koncerter og festivals

Rytmik, børneteater, foredrag, musikaften og kvindeklub

Booking, loppemarked, medlemsregistrering, regnskab, bestyrelsesarbejde og sponsorarbejde

Masser af møder, diskussioner, klubblad og 'projekter'

Ansøgninger, pasning af anlæg, koordinering og samarbejde med andre foreninger

Rekruttering af frivillige

Der er stor forskel på, hvordan foreningerne oplever rekrutteringen af såvel medlemmer som af nye frivillige – og om det opfattes som et problem eller ej. I nogle foreninger kommer folk af sig selv, og nogle har oven i købet ventelister for nye medlemmer. Andre foreninger oplever, at lige meget hvad de gør, så er det svært at finde både nye frivillige og medlemmer. Og atter andre ser ikke det frivillige arbejde som en kerneaktivitet i foreningen. Følgende eksempler viser nogle punkter på rekrutteringsskalaen fra 'umuligt' til 'uden problemer'.

Fra 'umuligt' til 'uden problemer' at finde frivillige

KKG er en af de foreninger, hvor de frivillige alene findes i bestyrelsen. Kun i starten arbejdede underviserne/trænerne – de entusiastiske lærerinder – gratis. Siden har foreningen altid haft som politik at betale instruktørerne. Det hænder dog, at nogle bestyrelsesmedlemmer underviser gratis - dog mod at få udgifter dækket. Foreningen har de senere år haft svært ved at finde nye instruktører – oplag fx på Institut for Idræt har ikke givet noget - og de få, som har meldt sig, er ophørt igen, og til tider har nye instruktører sagt fra midt i sæsonen. Foreningen har også været i tvivl om, hvorvidt de nye instruktører '*er gode nok*'? I hvert fald har holdene klaget en del – eller er simpelthen gået i opløsning. Det har medført, at man har været tilbøjelig til at anvende de samme instruktører til mange hold. Bestyrelsen føler sig magtesløs i forhold til rekrutteringen, og seneste 10-15 år har der været en langsom men vedvarende tilbagegang i antallet af medlemmer og aktiviteter – det ene hold efter det andet er blevet lukket.

Bestyrelsen mener selv, at kvindernes stigende deltagelse på arbejdsmarkedet har betydet, at medlemstallet er dalet. Også den stigende velstand, hvor folk fik biler og eget sommerhus, har betydet, at foreningslivet får mindre plads i folks liv – mener de interviewede fra foreningen. Dertil kommer de mange konkurrerende tilbud både i aftenskolerne og ikke mindst fitness centrene, som er meget populære hos kvinderne. '*De vil gå, når de har lyst*', er en bemærkning, som vender tilbage flere gange i interviewet. I 100-års-jubilæumsskriftet (1886-1986) nævnes endnu en grund, nemlig at der i København ikke er tradition for et foreningsliv i samme grad som i provinsen, fordi der er (næsten for) mange '*forskellige tilbud til dem, der gerne vil opleve noget i deres fritid*'.

At foreningen ikke har egne lokaler har givet en del vanskeligheder gennem årene. De lokaler, foreningen har lånt eller lejet, har været underlagt andre ejeres 'regler' og har kunnet opsiges med kort varsel, fx når lokalerne har skullet istandsættes. Det har medført aflyst undervisning, hvilket igen har medført ustabilitet på holdene.

Tanken om at holde op har strejft bestyrelsen, men planen er nu at se tingene an et par sæsoner. '*Måske vender det*'. På den anden side er bestyrelsen noget opgivende og har ikke fantasi til at forestille sig, hvad der skulle motivere kvinder i vore dage til at dyrke gymnastik netop i KKG. '*Vi har også prøvet at spille med på ideen om motion på recept. Der kommer 3 -4 stykker, men de kan ikke være med, det er for strengt for dem*' (bestyrelsesmedlem, KKG).

Modsat har Salto City, som har ca. 100 frivillige (instruktører, bestyrelsesmedlemmer, udvalgsmedlemmer og hjælpetrænere) ikke haft problemer med at finde frivillige.

‘Det skyldes måske også, at vi hører til i DGI-byen og kan være i gode lokaler. Det er et spændende sted at være’.

Tilmed har foreningen været i stand til at gennemføre et generationsskifte. Alle de, som startede foreningen for 10 år siden, er afløst af nye frivillige.

‘Der er et vist flow hele tiden, men det er ikke sådan ud og ind, men i forhold til andre foreninger er der måske større udskiftning, fordi der er mange studerende’.

Deres erfaring er, at hvis der er flere instruktører på samme hold, så føler man ikke, at man *‘hænger på den alene’*, og det giver mere fleksibilitet, som er afgørende for rekrutteringen. Erfaringen med rekruttering er også, at der skal spørges meget konkret. Hvis der er tale om en åben *‘løs’* udmelding, så melder folk sig ikke. *‘Men hvis vi spørger meget konkret. Vil du gøre dét eller dét. Så vil folk gerne’*. Åbenhed overfor de frivilliges og medlemmernes ideer er også vigtigt.

‘Vi er meget afhængige af en aktiv instruktørstab, og vi er meget åbne overfor deres ideer. Flere af dem er mindst lige så engagerede i foreningen, som bestyrelsen er. Det lapper imidlertid ikke lige så meget over – mellem bestyrelse og instruktører – som det tidligere har gjort. For fem år siden var alle i bestyrelsen også instruktører. Men nu er vi blevet større, og vi er blevet mere specialiserede’ (bestyrelsesmedlem, Salto City).

Men når foreningen vokser, kan det også være bekymrende for fremtidig rekruttering af frivillige. Foreningens størrelse kan have en betydning for, om man føler sig ansvarlig og forpligtet til at gøre en indsats. *‘Det er klart, at det gør en forskel, om man er 20 instruktører i en forening, eller man er 100. Hvis man er 20, så ved man, at hvis det ikke er mig denne gang, så er det næste gang. Sådan tænker man ikke helt, når man er 100, hvor man ikke helt føler det ansvar, som når man er 20’* (bestyrelsesmedlem, Salto City).

Musikforeningen RUSK har heller ikke svært ved at finde frivillige. *‘Folk vil generelt gerne, hvis de bare har tid’*. Og der er relativ stor opbakning til de frivillige aktiviteter. På generalforsamlingen kan folk melde sig til en række udvalg og opgaver – enten som styregruppemedlem (planlægning og gennemførelse) eller som frivillig (til praktiske opgaver). Der lægges aktivitetslister frem, og mange (på den seneste generalforsamling) skrev sig på, inden de gik hjem. Listerne er i øvrigt åbne, og man kan tilmelde sig når som helst. Den daglige leder og en studentermedhjælper udgør *‘de ansatte’* og fungerer i høj grad som service, koordinator og blæksprutte – men de er også initiativtagende og igangsættende, og de står for forhandlinger med andre foreninger om arrangementer mv. Det er helt klart, at uden denne faste kerne, ville de frivillige indsatser have svært ved at finde fodfæste.

Den daglige leders betydning

IMAN er et eksempel på, hvor meget den daglige leder betyder. Han er ildsjælen og foreningens idémand, og det er svært at finde andre, der på samme måde vil engagere sig i foreningens administrative arbejde og planlægning. Derfor er han som daglig leder (ulønnet) på Hejrevej næsten hver dag for at holde snor i aktiviteterne. Det er nemmere – men også et problem – at finde nok frivillige (især blandt mændene) til arbejdet med børnene. Der er ikke så mange af forældrene, som

egner sig til det. De er på en måde ikke 'danske nok'. De ledere og lederassistenter, foreningen har, kommer på lederkurser i Det Danske Spejderkorps for at lære om dansk spejderarbejde. Derfor er man godt i gang med at oplære de ældste børn/unge til at overtage arbejdet i foreningen efterhånden. De ældste af medlemmerne engageres som lederassistenter og får på den måde gradvist et ansvar. Et par af pigerne er allerede blevet ledere i pigegrupperne. Drengene er ikke helt gamle nok til at overtage ledelsen. Det bliver også pointeret, at det er vigtigt, at de har været med i IMAN fra de var 11-12 år, og på den måde kender reglerne og 'ånden' på stedet – man skal opføre sig ordentligt og disciplineret.

Der er/har været danske frivillige (fra KFUM spejderne) i foreningen. For ham var det en udfordring af lave spejderaktiviteter i en anden kulturel sammenhæng og at få opbygget den tillid, som er nødvendig i forhold til børn og forældre.

Opgavernes betydning for rekrutteringen

Det er ikke nødvendigvis foreningstypen, der betyder noget for, om rekrutteringen opleves som let eller svær. Også aktiviteterens indhold kan have indflydelse. Inden for den samme forening kan man skaffe frivillige til nogle aktiviteter men ikke til andre. Fx er det typisk nemmere at finde trænere til et seniorhold end til et lilleputhold.

'Ja, og så er det jo ikke så attraktivt at være træner for de yngste børn. Desværre. For det skulle jo være der, vi har de bedste' (Brønshøj Boldklub).

Formelle reglers begrænsning

Der kan også være formelle regler, som gør det svært at få frivillige. I Fair Play består bestyrelsen af 5 personer, hvoraf to er over 25 år. Det er iflg. den daglige leder et paradoks, når man tænker på 25-års reglen (for kommunalt tilskud i henhold til Folkeoplysningsloven), for bestyrelsesmedlemmerne skal på en måde beslutte at smide sig selv ud. Og det kan være svært at skulle sammensætte en slagkraftig bestyrelse bestående udelukkende af medlemmer under 25 år – for de mangler kompetencer og rutine. *'Vi har brug for nogen, som er lidt ældre i bestyrelsen, som kan tage fat og ved, hvad det handler om'*. Medlemmerne ville nok gerne gøre en indsats for foreningen, hvis de blev spurgt, men det kræver koordinering og styring af indsatsen – og det har der ikke været overskud til.

'Undskyldningerne' for ikke at kunne finde frivillige

Nogle foreninger har en drøm om, at flere frivillige kan styrke aktiviteterne i foreningen. Men det er ikke som i gamle dage, synes de.

'Vi kunne have mange flere børn, hvis vi havde nok frivillige. Vi kunne blot gå op på skolen og agitere for det, og det ville strømme til ...men folk binder sig ikke i samme grad som tidligere, folk er så flyvske' (frivillig i FDF).

Eller man giver storbyen skylden, for der er nu engang bedre på landet.

'... Men der er jo meget store forskelle i Danmark, selv i København. I det jyske hører vi jo ofte noget helt andet. Hvordan en by bakker op om hele foreningen (formand, Brønshøj Boldklub).

‘Jeg tror, det er mere ude på landet, det du snakker om, at forældrene vasker trøjer, kører børnene til kamp ol.’ Men denne opfattelse dementeres straks af en anden frivillig i samme forening. ‘Nej sådan er det da også i Glostrup, hvor mit barnebarn spiller’ (frivillige i Brønshøj Boldklub).

Ikke alle kan bruges

Samtidig kan man spørge, i hvor høj grad foreningerne egentlig har plads til eller er åbne for flere frivillige.

‘Vi kan jo altid bruge flere, men som det kører nu, mangler vi nok ikke. Men hvis vi vil udvide, så skal vi enten have flere, eller også skal vores indstilling ændres’.

Dertil kommer, at det (fx i FDF) er vigtigt, at de frivillige har forståelse for foreningens værdier.

‘Så skulle det være nogle, der har været FDFere som barn. Jeg synes, at det skal være nogen, der er FDFere under huden. Det er også en af de store diskussionsemner. Hvis nu der kommer en udefra, der aldrig har været FDFer. Vi prøvede det engang, og der var så meget, hun ikke forstod. Og kan de stille sig op og lave forkyndelse for børn. Vi mister vores værdier, hvis vi gør det der’ (frivillig i FDF).

Imidlertid er det uden for enhver tvivl, at foreningens mulighed for at tiltrække frivillig arbejdskraft er afgørende for, hvordan livet former sig i foreningen, og om stemningen er optimistisk eller det modsatte. *‘Vi har lige haft en dvale-vinter, fordi det er de samme mennesker, der har kørt det i nogle år’.* Så føles det som om foreningen skranter og kører på lavt blus, og så bruges kræfterne på ‘overlevelse’ i stedet for ‘udlevelse’ – der er ingen overskud. Og det kan være svært at komme ud af den negative spiral.

‘Naturlig tilgang fra egne rækker’

Der kan være tale om en ‘naturlig tilvækst’, dvs. at børnene vokser op og selv bliver ledere/trænere; men der skal en ekstra indsats til for at fastholde dem.

‘I de små rækker bruger vi nogle drengespillere til at være med til at træne. Og det fungerer, og de kommer så på kurser, og vi har haft mini-dommerkurser, og de får lov til at være dommer på 7-mands-kampe. Det er også drenge af anden etnisk baggrund ... Men selvom de er fantastiske fodboldspillere og søde og rare, når de bliver 15 år, så stopper mange, fordi så er det også noget med uddannelse, og det vil de jo også gerne ...’ (Brønshøj Boldklub).

‘Hvis vi ser et barn, som deltager meget aktivt, så spørger vi da på et tidspunkt, om han kunne tænke sig at være med til noget. Det var stort set på den måde, at jeg kom i gang’ (DUI)

Hjælp fra andre foreninger eller kredse

I spejderbevægelsen sker det også, at divisionen hjælper med at anvise frivillige til de grupper, som mangler ledere (DDS Vikingerne).

Og der kan bruges opslag/annoncer, hvilket er ret udbredt, men ikke altid så enkelt.

‘Vi er meget ikke-håndgribelige, ikke bygget op om bestemte aktiviteter. Det kan være svært at forklare, hvad DUI er ...og vi kan ikke appellere til socialdemokrater om at gå ind som

frivillige, fordi afdelingen som sådan ikke er en del af arbejderbevægelsen'
(bestyrelsesformand DUI)

Folk skal opfordres

Tidligere undersøgelser af frivilligt arbejde viser, at de fleste er blevet engageret i frivilligt arbejde, fordi de er blevet opfordret til at være med. Det svarer godt til erfaringerne og fortællingerne i de foreninger, vi har talt med. Her taler man om at 'prikke folk ud' – dvs. opfordre dem til at stille op. Det kan være medlemmer af foreningen, venner og bekendte eller børnenes forældre, der prikkes.

'Jeg kom her fordi jeg mødte nogle på idrætsstudiet, der var aktive her, og så blev jeg kapret som holdleder for 3. dameholdet. Og så spillede jeg lidt for sjov, og så kom jeg stille og rolig ind i det på den måde' (frivillig i Skjold).

'...det var gennem én, som er træner her, og han sagde at de manglede en' (frivillig Skjold).

Det er meget 'mund til mund' metoden. Kommer du ikke med ned og kigger og lignende...(DUI).

'Ellers er det jo prikke-metoden vi benytter. Men vi har det da jævnligt på bestyrelsesmødet, om der er potentielle emner, det er da ikke sikkert, at vi hele tiden kan være 8, som vi er nu. Vi tager den der brain-storm på, om vi kender nogen, der kan være instruktør eller udvalgsmedlem' (Salto City).

Krav til frivillige

Foreningerne er lidt i tvivl om, i hvor høj grad der kan stilles krav til de frivillige.

Den største diskussion er jo, at vi er frivillige, og derfor kan man ikke tillade sig at forvente noget decideret. Og når man altid er i bekneb for frivillige, og hvis vi fører det andet [kravene red.] ud i sin yderste konsekvens, så er det altid de samme, som sidder med aben. Jeg tror, at de fleste afdelinger må finde et kompromis mellem de holdninger der er, for afdelingen skal jo køre' (formand, DUI).

Samtidig er man ikke i tvivl om, hvilke krav der er relevante - fra kriminalitetscheck, over de frivilliges alkoholforbrug til værdidiskussioner. Og nogle foreninger gør en del ud af at lære de nye frivillige om organisationens holdninger. Måske er det her foreningernes traditionelle værdiorientering slår igennem i dagens frivillige arbejde.

'Vi har været helt fremme i skoen vedr. seksuelle overgreb på børn. Vi var den første organisation, som begyndte at tjekke, at ledere og frivillige ikke har en dom (...) Det er vigtigt at børnene har den størst mulige sikkerhed' (DUI).

'Faktisk er det et krav, at man skal have fulgt et introkursus i forbundet, for at man kan betragtes som en rigtig medarbejder. Det har afdelingen sat som krav. Afdelingen betaler. Der lærer man om DUI, om forbundets holdninger, hvordan man gebærder sig overfor børn' (DUI).

'Fx alkoholpolitik, hvor der er forskellige holdninger mellem afdelingerne. Engang havde vi rigtig mange helt unge medarbejdere, og de ville gerne holde nogle fester, og vi er så begyndt at fokusere på, at tage det lidt mere alvorligt, selvom vi egentlig ikke havde store problemer med det, men vi er begyndt at lave lidt fastere regler for, hvornår man må tage en øl og hvor mange' (DUI).

Interviewer: *Hvad vil I sige, hvis der er en person, som gerne vil være frivillig i FDF, fordi pågældende godt kan li' jeres aktiviteter, men samtidig siger, at han ikke er kristen?*

(lang pause) *'Det er da i orden, men han skal være villig til at diskutere det med os' (Leder FDF).*

Forældreopbakning

'Forældreopbakning' er et særligt kapitel indenfor rekrutteringen. 'Der er meget lidt forældreopbakning' eller 'det er et krav til forældrene, at de stiller op' er udtalelser, som genfindes mange gange i vores interviews med idrætsforeningerne. Og her er det oplagt at tænke forældrerekruttering, når det gælder børnehold, fordi det netop er de yngste børnehold, det kan være svært at finde trænere eller ledere til. Men der er stor forskel på, hvordan klubberne takler dette. Nogle steder stilles der krav til forældrene om, at de skal hjælpe til. Andre steder er det umuligt at stille et sådant krav. Og atter andre steder har man et princip om slet ikke at involvere forældrene i det frivillige arbejde.

DDS Vikingerne har ingen forældreopbakning til frivillige opgaver. På den anden side møder forældrene gerne op, når de bliver inviteret til fx sæbekassebygning – så måske handler forældreopbakning også om foreningens eget initiativ på området.

I Skjold skal forældrene til børnene på holdene for de yngste børn selv stå for træningen. På den måde er det lykkedes at få trænere, som det ellers ikke havde været muligt at finde.

'Og så har vi jo stillet det krav på holdene for de yngste, at forældrene skal være trænere. Vi kunne simpelthen ikke skaffe de mange trænere. Vi havde 8 – 10 hold på en meget stor årgang, og vi kunne simpelthen ikke skaffe trænerne dertil. Men det er gået fint. Forældrene er der jo alligevel, de følger jo børnene til træning. Og så har vi jo en ansat gruppeleder til at hjælpe holdene og trænerne ... Så får forældrene også et kendskab til hinanden og et fælles ansvar for holdet. Og det siger vi til dem, når de begynder. Og vi fortæller dem, at forældrene skal altså være med. Og det er også forældrene, som kører, tager saftevand med osv.'

Det gribes an på forskellige måder.

'Nogle hold deler opgaven mellem 3 – 4 forældre, og de har måske ikke den store planlægning og strukturering, og når man alligevel går derhen med sit barn, som man typisk gør de første 3 – 4 år, så er der ikke det store arbejde i også at stå for træningen, så kan man lige så godt være træner'.

Klubben er afhængig af, at forældrene hjælper til. I år har man defineret nogle opgaver, som forældrene skal klare: For det første skal de køre til udekampene. For det andet skal de selv skaffe / være dommere på hjemmebane, og de som ikke har prøvet det før, giver man et mini-kursus (bl.a. at lære dem, at de skal være så objektive som muligt).

'Jeg synes faktisk at de er ret gode til det. Især i de yngste årgange, hvor børnene alligevel bliver fulgt til træning. Og der skal være forældre til at tage sig af dem, når de 'falder ud' - især piger i den alder kan ikke koncentrere sig i 1½ time - til at trøste, give dem vand osv. Men der hvor jeg begynder at mærke problemerne er ældste mini-piger, der omkring 11 – 12 år, hvor de begynder at komme selv, og så er det sværere. Men selvfølgelig er det også her 'Tordenskjolds soldater'. Men det fungerer' (holdleder, Skjold).

DUI vil ikke lægge ansvaret over på forældrene og mener, at foreningen ville lukke, hvis de gjorde det.

'Det har da været oppe at vende, hvordan vi kan engagere forældrene. Det kan være en stor opgave nogle gange, så ville det være rart at sige til forældrene, HEJ. Men så kender vi jo nok forældregruppen, at hvis vi gjorde det, så ville det ikke fungere. Jeg synes, at mange af forældrene er 'forbrugere'. Jeg synes, at det er svært at engagere forældre i et frivilligt foreningsarbejde ... Der er altså også mange børn, som kommer fra belastede familier. Derfor er det vigtigt, at det kan være sådan et 'værsted', hvor kravene ikke er så store' (formand, DUI).

Brønshøj Boldklub kan man heller ikke gøre som i Skjold. Forældreopbakningen er 'meget, meget lille'.

'De [invandrerforældrene] kommer med de små, men når de er 7 – 8 år, så går de selv her over, og der har de en helt anden ...jeg har oplevet, at de har mindre søskende med på 3 år, og det går altså ikke, det er jo ikke en fritidsklub' (træner, Brønshøj Boldklub).

Dog er det lykkedes for enkelte hold at få forældrene til at komme til forældremøder ol., men klubben er ikke sikre på, om man kan 'stole' på forældrene.

'På et tidspunkt blev det sagt, nu skal forældrene køre, og mange forældre har muligheden for det, men hvis forældrene så svinger, så går det jo ud over en hel flok børn. Så nu har vi valgt en dyr løsning, at vi må benytte bus' (administrator, Brønshøj Boldklub).

Salto City har ikke brug for forældrene – der er rigeligt med trænere – og desuden kan det være for besværligt at involvere forældrene.

'Men vi har da fået dem til at bage kage osv. Men jeg tror nu ikke, der er den store vilje til at engagere sig mere. Der har jo været et forsøg på at inddrage forældrene mere i foreningen i form af et udvalg. Men forældrene ville ikke, der var et par enkelte, som deltog i et par møder, men det døde ud. Vi har jo også forsøgt at stable et forældrehold på benene, mens børnene er til gymnastik, men det lykkedes heller ikke' (bestyrelsesmedlem, Salto City).

FDF har som princip ikke at involvere forældrene som ledere.

'Andre steder rekrutterer man forældre, det er der mange steder man gør. Jeg har været i en anden kreds, hvor forældrene også var ledere, og forældre er nogen værre 'kyllinger', de der børn må ingen ting og ih åh. Vi har den holdning, at der er næsten ingenting, der er for farligt. Vi har flere karriere-forældre, der meget sent har fået børn. Hvis de skulle stå for

aktiviteterne, så ville den der galskab forsvinde, som vi har. De har hverken den energi, som vi har, og de har heller ikke værdierne' (leder, FDF).

Til gengæld har FDF forældrebestyrelser. Det er forskelligt fra kreds til kreds, hvor meget de laver. Og de har ikke fingeren på pulsen med de daglige opgaver.

'Det vil vi jo gerne have dem til, så vi kan bruge kræfterne på børnene og ikke tage så meget af det administrative. I mange bestyrelser er det bestyrelsen, der skaffer pengene, arrangerer loppemarked, juletræssalg mv.' (leder, FDF).

Flere af de idrætsfrivillige, som blev interviewet til undersøgelsen, er aktive, fordi deres eget barn dyrker idræt. De synes ikke, at de har fået 'armen vredet om', for når de alligevel skal derhen med barnet, kan man lige så godt være træner, som det udtrykkes.

'Og da min søn så begyndte, da ville jeg egentlig ikke være træner for hans hold, for det synes jeg er noget møg, men jeg synes, at trænerstaben her ude er dårlig, og jeg alligevel skulle køre ham herud, ja så kunne jeg jo lige så godt blive træner, i stedet for at lade en gøre det, som jeg ikke synes har så meget forstand på det, som jeg selv har' (træner, Skjold).

'Jeg startede, da min ældste søn var 2. års lilleputter, da startede jeg som afdelingsleder ... jeg startede som holdleder, og så spurgte de, om jeg ville være afdelingsleder, og det ville jeg da gerne, og efterhånden er jeg her ikke kun for mine egne børns skyld (afdelingsleder, Brønshøj Boldklub).

Tordenskjolds soldater

Det er en udbredt forestilling indenfor frivilligt arbejde, at det er 'Tordenskjolds soldater', dvs. at det er de samme personer, som engagerer sig både det ene og det andet sted. Det gælder dog kun få af de interviewede. En fodboldtræner har tidligere været engageret i et socialt værested, en anden træner har tidligere været formand for en cykelklub, og flere af lederne i FDF er engageret i andet kirkeligt arbejde. En af lederne derfra sætter ord på dette frivillige engagement.

'Jeg er typen der melder sig til Kræftens Bekæmpelses indsamling, jeg er typen, der cykler helt fra Amager til Utterslev for at opføre mig helt fjollet. Som sådan er jeg et overskudsmenneske. Det er noget af min identitet (...) Sådan er min mor også, jeg kender ikke nogen, der er så engageret som hun. Nu kan det lyde meget ideelt, som om man er en engel, men der er også noget ved ens person. Jeg er altså typen, der står op og gør sådan noget. For mit vedkommende er jeg engageret i FDF, så er jeg kasserer i noget der hedder U-net, og så er jeg med til at stå for et arrangement for noget der hedder senior-city ... Og det er som regel også mig, der har stået for sogneindsamlingen i Utterslev. Og Klaus og jeg er meget engageret i en kirke på Nørrebro. Men det er også meget de samme personer. Det er også vores omgangskreds' (leder, FDF).

De 'indvandrede' frivillige

Et mere kuriøst tema dukker op, når vi ser nærmere på, hvorfra de frivillige kommer. Et gennemgående træk i interviewene – især i idræts- og fritidsforeningerne – er nemlig, at en meget stor del af de frivillige er 'indvandrere' fra Fyn, Jylland og Bornholm. Disse indvandrere til København bringer med sig en stærk tro på, at frivilligheden har det langt bedre på landet – og samtidig er de kulturbærere af de værdier, som deres respektive (hjemme)foreninger står for, og

som de selv er vokset op med (se også afsnittet om 'værdier'). Det er frivillige, som 'altid har gået til gymnastik', eller som har været medlem af DUI eller FDF 'siden de var børn' – som med andre ord er født og opvokset med de danske foreningstraditioner. Fx er Salto City's bestyrelse en slags 'indvandrerforening' for folk fra provinsen.

'Det var de der jyske gutter, der kom til København, og nu skulle der ske noget ...I bestyrelsen har vi ingen ærkekøbenhavnere. Men sådan var det ikke tænkt, da man dannede foreningen. Det skulle være en Vesterbro-forening, fordi der manglede en gymnastikforening i kvarteret. Men de meget stabile instruktører, og de som trækker læsset, det er folk, der er kommet fra provinsen' (bestyrelsesmedlem, Salto City).

Man kan altså se en tendens til, at de frivillige i bestemte foreninger kommer fra samme egn eller by i provinsen – hvilket naturligvis også kan forklares med, at mange bliver opfordret af venner og bekendte til at deltage. Her er en interessant parallel til Det Russiske Samfund og IMAN, hvor folk af samme herkomst mødes, hvor kulturelle rødder har stor betydning, og hvor der dannes betydningsfulde sociale netværk.

'Jeg tror, at når man kommer til København, så giver en sådan forening jo en mulighed for et nyt netværk, at kende nogen. Mens de som altid har boet i København ikke i samme grad har behov for det' (frivillig Salto City).

'Det der fællesskab, man får, er næsten halvdelen. Man får en omgangskreds. Man flytter til byen, og så kommer man ind i sådant et fællesskab. Jeg havde knap nok været i byen en uge før jeg fik et brev om, at nu holder vi møde, om du kunne tænke dig at komme' (leder, FDF).

'Det er sådan en form for stamme, som vi lever i, laver arrangementer sammen med i forskellige sammenhænge. Det er i høj grad et 'arbejdsfællesskab', det er svært at skelne mellem 'venskab' og 'arbejdsfællesskab', og du finder først ud af det, når det er ophørt (leder, FDF).

'Jeg er vokset op med DUI, og det synes jeg så er fedt; medens andre er vokset op med fodbold, som de synes er fedt' (bestyrelsesmedlem i DUI).

Hvorfor frivillig?

Mange af de interviewede har ikke gjort sig mange tanker om, hvorfor de egentlig arbejder frivilligt i den pågældende forening. Det gør de bare. Når de konfronteres med spørgsmålet, er de imidlertid gode til at reflektere over det.

I tidligere undersøgelser har man ofte opdelt 'hvorfor frivillig' i de bagvedliggende motiver for frivillighed og den aktuelle anledning til deltagelse i frivilligt arbejde. Interviewene viser, at en sådan opdeling også giver mening her. Anledning og motiver overlapper hinanden – det kan undertiden være svært at se, hvad der er hvad. Men måske kan man som en tommelfingerregel sige, at anledningen får en til at starte, motivet får en til at fortsætte. Ligeledes er det indlysende, at der hos den enkelte frivillige sjældent findes ét bestemt og afgrænset motiv. Der er snarere tale om en blanding af forskellige bevæggrunde til at deltage i det frivillige arbejde – og blandingen består af såvel uegennyttige (altruistiske) motiver som af mere egennyttige motiver. Man giver og man får

tilbage – det er essensen af frivilligt arbejde. Det er sjovt og spændende ved at være med i 'den fede forening', at noget fungerer godt, og det er motiverende i at se, hvad der kommer ud af det.

'Jeg gør det jo også, fordi det er sjovt, fordi det er meget givende for mig. Det er jo noget helt andet end både privat og på arbejde. Det giver mig noget at være med til sådan en dag som i lørdags. Jeg havde en sjov oplevelse i lørdags. Der var to meget smarte unge, som havde forvildet sig ind på tilskuerpladserne, de skulle have været et helt andet sted, på en café for at spise noget lækkert laks. Og så se hvordan de iagttog det her show, men da så 'Tarzan og Pippi' kom på gulvet, så lå de hen af gulvet for at tage de helt rigtige billeder – det var jo fædre til et par børn – jeg tror virkelig, at vi gav dem en oplevelse. Det var det hele værd. Det siger mig en masse om, hvad foreningsliv kan være. Det synes jeg er sjovt. Og så synes jeg, at det er sjovt at være med i en forening, som er anderledes. Jeg har tit holdt oplæg om det, vi gør for andre foreninger. Og det er en fornøjelse. At have den der udveksling' (bestyrelsesmedlem Salto City).

'Det betyder da også noget, at vi har vind i sejlene – at det går godt for foreningen (bestyrelsesmedlem, RUSK).

Derfor er det også demotiverende, hvis der sker for lidt, hvis der kommer for få børn, hvis aktiviteterne smuldrer osv.

'Vores største problem er, at i perioder dukker der ikke så mange op (...) det går lidt ud over stemningen, den bliver lidt mat, og det mærker børnene (formanden, DUI).

De mest almindelige *anledninger* til at melde sig som frivillig er foreningsmedlemskab, egne børns aktiviteter og egen interesse for selve aktiviteten. De væsentligste *motiver* er tro på 'sagen', identitet og læring, indflydelse og status samt det sociale samvær og fællesskabet.

<i>Anledning</i>	<i>Motiv</i>
<i>til at starte</i>	<i>til at blive ved</i>
Medlemskab	
Egne børn	
Egne interesser (overlapper)	Sagen/værdierne
	Identitet og læring
	Indflydelse og status
	Det sociale samvær

Medlemskab

En meget udbredt anledning til at deltage i frivilligt arbejde er medlemskab af foreningen. *'Det er jo min forening'*. I mange tilfælde er der tale om en mangeårig tilknytning. I andre er medlemskabet nyt.

'Jamen det er jo min klub. Jeg startede her, da jeg var 9-10 år, da klubben holdt til på Rådvalsvej. Jeg har spillet på førsteholdet og kunne dengang let have skiftet til andre klubber, men gjorde det altså ikke. Spillede på førsteholdet i 12 år og gik så ned og spillede på tredjeholdet. Og så blev jeg træner for dem, og så har jeg stort set været træner siden' (træner, Brønshøj Boldklub).

Det irriterer ham derfor også, at mange af dem, han i sin tid spillede sammen med, og som fortsat kommer i klubben, ikke gider at være træner:

'Det jeg kan blive tosset på er, at de gamle tosser, der sidder der ude, de kommer to gange om ugen, men gider de at løfte en finger for klubben? Det er lettere over nogle bajere at sidde og brokke sig over de unge. De kunne da komme en gang om ugen og hjælpe mig' (træner, Brønshøj).

For mange er det imidlertid mere end den konkrete forening, det handler om. Især blandt de frivillige fra børnekorpsene / foreningerne er det hele organisationen eller bevægelsen (FDF og DUI), der betyder noget. Selvom de fungerer i selvstændige 'enheder', så betegner de interviewede fra børnekorpsene / foreningerne sig selv som en del af noget større - en organisation eller bevægelse - som de identificerer sig stærkt med.

'Det er jo en del af ens liv, og hvad skulle jeg ellers bruge tiden til ... jeg har tænkt tanken på, hvor meget tid jeg bruger på det, for de fleste her bruger omkring 10 fulde arbejdsuger om året' (formanden, DUI).

At de frivillige meget ofte er aktive medlemmer i foreningen giver helt sig selv – også i kulturforeningerne. De er en nødvendighed for at få tingene til at fungere. I de danske foreninger ses denne nødvendige indsats som en selvfølge. Men der er undtagelser, som viser, at foreningen ikke bare kan regne med, at medlemmerne stiller op. Det kræver en indsats og en markering af, at der er brug for de frivillige.

'Men jeg tror, at de fleste bare tænker på os som 'øvelokaler' og ikke som en forening, som har brug for sine medlemmer' (Fair Play).

I den russiske og arabiske forening har man derimod ikke samme tradition på rygmarven. Det er en del af integrationsprocessen 'at lære om frivilligt arbejde'. I IMAN opfordres forældrene kraftigt til at stille op til bestyrelsen (hvilket ikke afviger fra mange danske foreninger!). Men bestyrelsen giver et stort spillerum til den daglige leder (som også er frivillig), han får status af lederskikkelse, og de er tilbøjelige til at overlade fleste beslutninger til ham. *'Jeg er ked af at sige det – men bestyrelsen laver ikke så meget' (den daglige leder).*

I Det Russiske Samfund er man også oppe imod kulturelle forskelle. Der er ikke tradition for foreningsarbejde i Rusland på samme måde, som man kender det i Danmark. Mange kan på en måde ikke acceptere, at løbende aftaler og ansvarsområder er nødvendige i en 'fri, dansk forening'.

Egne (og andres) børn

Som nævnt tidligere er egne børns aktiviteter også en anledning til at forældre stiller op som frivillige. Dette gælder dog - af gode grunde - kun for foreningerne med aktiviteter for børn. Og det

er i udpræget grad tydeligt i idrætsforeningerne. Men også i IMAN og i Det russiske Samfund kommer mange af forældrene, fordi deres børn deltager i foreningens aktiviteter.

'Min søn startede her som 6 årig, og da han så blev lilleput, startede jeg med at køre ud til kampe. I efteråret blev jeg så træner, og det var jeg i ti år op igennem rækkerne. Og så var der nogen, som lokkede mig til at blive ungdomsformand. De sagde, jeg ville få mindre at lave, ja tak ... Og så har jeg været ungdomsformand i 5 – 6 år, og sidder i bestyrelsen, min søn spiller her fortsat, er 22 år. Jeg kan godt lide at have med de her unger at gøre' (træner, Brønshøj Boldklub).

En træner fra en anden fodboldklub, kom også i gang, da hans dreng begyndte at gå til fodbold i klubben, og han begrundet det med, at han kunne se, at han har 'kapaciteten' til det.

'Da min egen søn begyndte at gå til fodbold, da begyndte jeg en gang om ugen, dels fordi jeg havde kapaciteten til det, men også fordi det skal foregå på en ordentlig måde, og det er så fortsat, det er 5. år vi nu er gået ind i, og 4. år på samme hold, og det har udviklet sig kraftigt ... en ugentlig træning, året rundt, og med enkelte ekstra træninger, og med kampe og stævner, ca. to til tre gange om ugen i alt (træner, Skjold).

Og engagementet i egne børn strækker sig også til 'de andres' børn, og i det hele taget er samværet med børnene og deres hengivenhed noget, som flere af de interviewede fremhæver. De giver udtryk for en stærk forpligtelse, ja nærmest kærlighed til de børn, som de er trænere for.

'... så længe det er sjovt og hyggeligt, og du har det her feed back fra børnene. Så længe det kører som det kører, så er det i orden. Så kan man godt fortsætte' (træner, Brønshøj Boldklub).

'Man får et forhold til børnene, der på en eller anden måde gør, at man ikke kan slippe dem ... ja det lyder så rørstrømsk, men jeg holder virkelig så meget af de drenge, så jeg ville føle, at jeg svigter dem, hvis jeg holder ... når man har haft dem så lang tid, så får man en særligt forhold til dem ... jeg elsker dem over alt på jorden ... jeg er sgu ligesom en far for dem på en eller anden plan' (træner, Brønshøj Boldklub).

Men hvis der er for mange konflikter med børnene, taber de frivillige også let gejsten.

'Samværet med børnene er det positive. Det negative er, når man på kort tid har haft flere af de samtaler, hvor der har været ballade, så kan det være for meget, de kan have været oppe og slås. Vi slår meget ned på sådan noget, så indkalder vi forældrene, og hvis de ikke kommer, så får børnene ikke lov til at spille' (træner, Brønshøj Boldklub).

Lidenskab for aktiviteten/tro på sagen

Uden interesse – ja til tider nærmest lidenskab - for 'sagen' er der imidlertid ikke mange chancer for, at man finder anledning til at engagere sig frivilligt.

Interviewer: *Men hvorfor her i en gymnastikforening. Det kunne jo også være Amnesty, Kirkens Korshær ol.?*

'Ja men jeg synes, at det med sundhed er spændende ...Og så blev jeg instruktør... (bestyrelsesmedlem, Salto City).

Desuden spiller selve aktiviteten en rolle. Det er lysten til at beskæftige sig med fx gymnastik, musik eller teater og lære børnene at blive dygtige til aktiviteten, som er igangsætter for mange frivillige.

'Jeg kan ikke spille på højt niveau mere, fordi mine knæ ikke kan klare det, så det her er måden at få min lidenskab til fodbold ud på' (træner, Skjold).

'Jeg synes, at det er sjovt at se, hvordan børnene udvikler sig, at forme dem så de bliver gode gymnaster, det synes jeg er meget spændende' (træner, gymnastikforening).

Men her overlapper anledning og motiv – interessen er anledningen til at tage fat, men det er også et af de vigtigste motiver til fortsat engagement. Troen på 'sagen' og de værdier, som knytter sig hertil, er afgørende. *'De frivillige kommer for at bakke op om sagen'* (bestyrelsesmedlem, RUSK). Og værdierne er så at sige indbygget i aktiviteten.

'Og her mener jeg, at jeg kan videregive noget af det, som jeg tror på, kan påvirke dem i en sund retning ... Gensidig respekt, at man behandler hinanden ordentlig, som jeg synes flyder lidt, det at snakke pænt til hinanden. Selvfølgelig skal der være udvikling i det, rent fodboldmæssigt, men også rent personligt' (træner, Skjold)

'For mig er det essentielle, at børnene lærer noget, at de kommer til at kunne noget af det, man selv kan eller er glad for ... jeg vil da gerne have, at de bliver bedre, det er da en motivation, at man kan få sit hold til at blive bedre ... Hvis der skal være en 'værdi', så er det vel bevægelse ...' (træner, Salto City).

To fodboldtrænere udtrykker det næsten på samme måde, og det handler ikke kun om fodboldmæssig udvikling.

'Hvis ikke jeg ser fremgang for børnene, hvis ikke jeg ser, at de tager det til sig, så ville det ikke betyde sig meget for mig... Jeg træner dem sådan, at der er en struktur ... ellers kunne de jo bare løbe rundt nede i gården eller på fritidshjemmet, og sådan er det ikke hos mig. Min motivation ligger i, at jeg skal se, at de suger til sig, at de udvikler sig, og de bliver gode. At de udvikler sig som fodboldspillere – socialt og som hold. Børnene skal være engagerede i det ... men der er også den indflydelse man har på børnene' (træner, Skjold).

Til trods for at 'opdragelse' (som tidligere nævnt) ses som en værdi i foreningerne, irriterer det også flere af de interviewede, at de ofte skal bruge tid på at opdrage/skælde ud på børnene.

'Man vil jo gerne skabe noget for børnene, men når man så skal gøre mere end man egentlig har lyst til, når jeg skal opdrage dem, men jeg vil gerne lære dem gymnastik, og jeg synes ikke, at det er min opgave, at opdrage dem ... jeg vil ikke være deres forældre, det skal være forældrene, der motiverer dem til at være her ... hvis børnene ikke gider, og hvis jeg skal til at opdrage dem, bare det der med at de ikke gider høre efter, at de ikke respekterer mig som person' (træner, Salto City).

Identitet og læring

Meget tyder på, at frivilligt arbejde for mange er en livsform – et engagement som rækker ud over den konkrete forening. Det er for mange ‘naturligt’ at give en hånd med, hvor det er nødvendigt, og flere har erfaring fra tidligere frivilligt arbejde. Dertil kommer, at der i høj grad er tale om en form for ‘selvrealisering’ – man bliver bekræftet som menneske. På samme måde som lønarbejde giver mennesker identitet, bidrager det frivillige arbejde til identiteten – blot fra en anden vinkel.

’Jeg tror, at det har noget med selvrealisering at gøre. Jeg tror, at det er meget grundlæggende for mennesket at ville udrette noget, og det tror jeg da er en stor del af det’ (bestyrelsesmedlem, Salto City).

En ung træner fra en fodboldklub, som tidligere været engageret i frivilligt socialt arbejde på et værested på Vesterbro, synes, at det har meget til fælles med det at være fodboldtræner.

’Jeg blev engageret i værestedet, fordi jeg havde set på internettet, at de havde annonceret efter frivillige ... Jeg syntes, at der var enorm vækst derinde, det var fantastisk at se de her mennesker, som kom helt nedslået ind og så se, hvordan de blomstrede. Og det synes jeg godt, at jeg kan sammenholde med det her. Det er lidt det samme’ (træner, Skjold).

’Jeg tror, at mit engagement er en kombination af, at jeg er blevet involveret som forældretræner, og så at det er naturligt for mig, pga. andet frivilligt arbejde (i en cykelklub) og tidligere engagement (tidligere hjulpet til med EDB i klubben), at jeg også lægger et arbejde her (træner, Skjold).

Menneskers opfattelse af egen identitet har desuden sammenhæng med det indhold og de værdier, som er knyttet til aktiviteten. Man ser sig selv som idrætsmenneske, musiker og kunstner – ligesom foreningens aktiviteter kan være med til at opbygge en identitet som ‘russisk født boende i Danmark’. I interviewet fra IMAN kom det ofte frem, at børnene jo ikke er arabere ‘*det ville være synd at kalde dem for arabere*’ – de er danskere, født og opvokset i Danmark. Deres sprog og hele deres verden er dansk, de tænker på dansk, de vil senere ønske at få dansk medborgerskab. Denne identitet kan foreningen være med til at styrke, bl.a. ved at lære børnene at tage del i det frivillige arbejde.

At læring er et vigtigt motiv for frivilligt arbejde viser mange tidligere undersøgelser. I disse interviews viser denne dimension sig som regel mere implicit. Læringen er indbygget i selve aktiviteten. Men at de frivillige selv udvikler sig bliver sjældent udtrykt direkte. Men læring - bredt defineret – dukker op i mange sammenhænge. De frivillige udvikler deres kendskab til børn, til organisationsudvikling, til samarbejde med myndigheder, til arrangementsplanlægning, til booking, til konfliktløsning, til værdidiskussioner og meget mere. I Rusk er man opmærksom på dette og minder direkte de frivillige om, at ‘*frivilligt arbejde pynter på dit CV*’.

Som frivillig har man brug for anerkendelse og ros for indsatsen. Man har brug for begejstring. Det går igen i flere af interviewene, at de frivillige er gode til at rose hinanden, anerkende hinandens og andres frivillige indsats. Ligeledes sørger foreningerne for på forskellig vis at anerkende indsatsen.

’Man giver en flaske vin som tak’ (Det Russiske Samfund),

eller

'Bestyrelsesmedlemmer sparer 100 kr. om måneden på deres kontingent som kompensation for deres frivillige indsats. Men det skal jo ikke være derfor man stiller op' (Fair Play),

eller

'Det er ved fælles arrangementer, trænertræf ol., at vi kommer til at kende de andre, får en fælles reference, så det er vigtigt, også fordi der er den der opbakning til trænerne' (Salto City).

I interviewene er flere inde på betydningen af anerkendelse og ros.

'Pointen er, at den skal komme fra andre, som også gerne vil have ros. Vi må jo give hinanden den ros ... hvis du behandler folk ordentlig og anerkender det arbejde, de gør, så bliver de der også. Det kan være en lille banal ting som at købe en lille julegave til hver træner. Og jeg havde bare købt en lille kurv med en masse slik, bare det de får det. Gud får vi julegave! Og det gør jeg gerne ud af egen lomme, hvis bare vi kan holde på dem ... Man har brug for anerkendelse' (træner, Skjold).

'Når man har en god dag, og ungerne kommer med deres energi, når et eller andet lykkes med træningen, så bliver man glad, og selvfølgelig når forældrene roser ... Når man har haft en rigtig god træning med en god energi, og de har hørt efter hvad man siger' (træner, Skjold).

Derfor opleves det også demotiverende, hvis børn og forældre ikke gider at melde fra, møde op og svare på breve. Det opleves som manglende respekt for de frivilliges arbejde.

'Hvis man synes, man gør alt, informerer, men så ikke får afbud eller tilbagemelding, og må tage ud med 7 spillere, da kan jeg godt mærke ... Så har jeg lidt, hvis de ikke har mere til overs for det. Jeg har netop i dag trukket et hold, fordi der konstant var alt muligt andet børnene skulle til. Og så tænkte jeg, at så er det et prioriteringsspørgsmål, og så må de jo ikke være mere interesseret. Jeg sagde det til forældrene, jeg gider ikke bruge så meget tid på det, når interessen ikke er større. Det er en frustration' (ungdomsleder, Skjold).

'Hvis jeg har et mål med noget, en time eller en sæson, og det ikke lykkes, det er en øv-oplevelse.. Manglende tilslutning og manglende begejstring, det er deprimerende ... Eller at ens ideer ikke vinder fodfæste. Men hvis det lykkes at komme igennem med det man vil, og folk kan lide det, at man kan se fremskridt, det er engagerende' (Salto City).

Men det kan også være utilfredshed med egen indsats, som skaber frustrationer.

'Mine øv-oplevelser kommer af, at jeg ikke selv synes, at jeg kan yde det optimale, at jeg ikke har fået forberedt mig godt nok til træningen ... jeg vil gerne kunne engagere mig lige så højt i dette som på arbejde. Hvis jeg selv føler, at jeg har styr på det, har forberedt mig, så ... de fede oplevelser er, når gymnasterne får et gennembrud, hvad enten det er den første kolbøtte, eller salto, lige gyldigt hvad det er. Og så er det jo fællesskabet med de andre' (træner og bestyrelsesmedlem, Salto City).

Indflydelse og status

I nogle foreninger lægger de frivillige stor vægt på medbestemmelsen, og at man kan få lov til at gøre det, 'man har lyst til'. Andre steder kommer det ikke så eksplicit til udtryk. Men indirekte er selvbestemmelsen (over eget hold) og muligheden for indflydelse på foreningen en vigtig drivkraft.

'Men måske endnu mere spændende at være i bestyrelsen og tage nogle mere overordnede beslutninger, at være med til at diskutere nogle ting ... For mig spiller det også en rolle, at man er med til at bestemme. Der er ikke så mange 'plejer' (bestyrelsesmedlemmer, Salto City).

Men når folk er blevet involveret som træner, leder eller bestyrelsesmedlem, så spiller det en stor rolle, at tingene fungerer, at der ikke er for meget besvær. Det kan være, at andre frivillige ikke gør det aftalte, eller at der er dårlige faciliteter for aktiviteten. Så kan det være vigtigt, at man selv har indflydelse, eller at man kan tage en selvstændig beslutning.

'Sådanne ting skaber en negativ cirkel ... Helt konkret, hvorfor skal jeg slæbe net ud til målene, jeg kan forstå det med boldene, men nettet. Jeg har min fodboldopdragelse fra Hørsholm-Usserød Idrætsforening, grøn bane udenfor, masser af omklædningsrum, net på målene osv. På mit hold har vi taget den konsekvens, at vi selv investerer i bolde, toppe mv. Og det har jeg så med hjemmefra, og det har holdet / forældrene finansieret, så det ikke bliver for besværligt for mig (træner Skjold).

Med indflydelsen følger også status. Man er et kendt ansigt i foreningen. 'Det er fedt at sidde i bestyrelse og udvalg', hvor man kan være med til at forme foreningens fremtid (RUSK).

Det sociale samvær - kammeratskabet

Fællesskabet er – som tidligere nævnt - et begreb, der næsten automatisk tilskrives foreningerne som en særlig værdi ved dem. Flere af foreningerne nævner det også. Og det er et væsentligt motiv for det frivillige arbejde. De frivillige ser det som en slags bonus.

'Det er det helt centrale. Det jeg får ud af at være instruktør er et fællesskab med de andre og med holdet'.

Interviewer: *Det er jo en bred betegnelse, hvad er det for et fællesskab?*

'Jeg vil gerne have, at det er fællesskab, hvor der er forpligtelse, hvor folk byder ind, og det føler jeg netop, at der er mange, som gør i den her forening, til forskel fra andre, hvor folk bare 'køber ind ... Og så synes jeg, at specielt den her forening er meget social, man værner meget om instruktørerne. Jeg synes der er en anden stemning mellem instruktørerne end på et almindeligt gymnastikhold' (træner, Salto City).

I Det Russiske Samfund og IMAN ser man det sociale samvær som en del af foreningens eksistensberettigelse. De kulturelle rødder, at tale sammen på russisk og arabisk, at spise sammen og at mødes med andre ligestillede er af afgørende betydning for medlemmerne.

I DUI-afdelingen tillægger formanden også fællesskabet stor betydning. Man ses også privat, og netværket bruges til at rekrutterer nye frivillige.

'Det er sådan et lille 'vennefællesskab' ... alle ens venner er i DUI'.

Interviewer: *Er det den måde, at I får nye frivillige på?*

Det er én af måderne. Vi arbejder bevidst på at få nye via vores arrangementer. Men hvis man kender hinanden i forvejen, så er der nogle fordele ... men det er jo også et problem engang imellem, at de gamle garvede medlemmer gør tingene på en bestemt måde, som ikke altid er så logiske for de nye ... og så går man måske let sur i det ... men hvis man kender hinanden godt, så går det lettere ... det er noget vi arbejder med, at vi har øje for (formanden, DUI).

Samtidig er fællesskabet og kammeratskabet også med til at danne 'klikker' – nogen hører til, andre er ude. Og i de større foreninger er der tale om små fællesskaber i det store fællesskab. Det er fx meget begrænset, hvad trænerne i de store idrætsklubber kender til hinanden. Ligesom musikforeningerne og Ørkenfortet skal gøre en ekstra indsats, hvis medlemmerne i de forskellige bands og teater/artistgrupper skal føle, at foreningen er et tilholdssted for dem.

'Vi har holdt rådsmøder 1 gang om måneden, men de er aflyst for tiden, fordi der kom for få deltagere. I stedet har vi planer om en medlemsaften en gang i kvartalet' (Ørkenfortet).

På årets generalforsamling (16. marts 2005) blev RUSKs historie (gen)fortalt i en bestræbelse på at få et foreningssammenhold på tværs af de forskellige bands.

'Jeg har lagt mærke til, at når 'folk fra RUSK' mødes ude i byen, bemærker de, at de 'hører til' samme sted' (daglig leder, RUSK).

'Jeg er med på et trænerhold, det er det eneste jeg har med de andre trænere at gøre, og så selvfølgelig med de andre trænere i samme gruppe. Men vi mødes slet ikke her ved klubhuset, vi mødes i Fælledparken' (træner, fodboldklub).

Som nævnt går det igen i flere af foreningerne, at en betydelig del af rekrutteringen sker via 'det store fællesskab', og at fællesskabet desuden er en værdi i sig selv (se tidligere). Foreningsmedlemskabet er således både en anledning til at engagere sig frivilligt og en måde at komme ind i et fællesskab på.

Derfor er det også demotiverende, når fællesskabet ikke fungerer. Konflikter og dårlig stemning mellem de frivillige er klart belastende. En af de frivillige fortæller:

'Det skaber en dårlig stemning, man har ikke lyst til at komme hened. Men jeg synes, at vi fik det løst, vi holdt nogle kursus-sammenhænge og fik snakket om det, hvor vi kunne råbe af hinanden, og fik snakket tingene igennem, og da fik vi det løst. I tre år brugte vi hvert år en weekend på at løse problemerne. Vi lærte at tale ordentlig til hinanden. Og noget af det bundede i, at én gerne ville have noget mere ros fra de andre, at man ikke blev værdsat nok' (leder, DUI).

Plus-sider og minus-sider

Der er plusser og minusser ved alt – også ved frivilligt arbejde. Der vil altid være tale om et både/og – nødvendighed og rengøring melder sig på linje med begejstring og glæde. Men et står sikkert, og kan udtrykkes ganske kort. *'Det positive overstiger det negative. Ellers ville jeg ikke bruge min tid her'.*

Vi har sammenfattet de positive og mere negative sider på følgende vis:

Plussiden:

- Begejstring og glæde
- Samværet med børnene
- Fede oplevelser
- Foreningens 'aura'
- At skabt noget
- At få ros
- Selvrealisering
- Fællesskab
- At lære fra sig
- At udvikle sig selv

'...men det jo dejligt at komme herved, og så kommer 7-8 unger løbende og siger Hej Steen. Så de positive oplevelser er da i overtal'(Brønshøj Boldklub).

'...men jeg synes, at forældrene er gode til at rose os. De siger til mig, at jeg har et fantastisk tag på ungerne.' (Brønshøj Boldklub).

'... de fede oplevelser er, når gymnasterne får et gennembrud, hvad enten det er den første kolbøtte, eller salto, lige gyldigt hvad det er. Og så er det jo fællesskabet med de andre' (Salto City).

'Men den gode oplevelser er i forhold til børnene, når vi fx har haft en opvisning, og spørger om de vil ind igen, så står de bare med armene i vejret' (Salto City).

'Jeg tror, at det har noget med noget selvrealisering at gøre. Jeg tror, at det er meget grundlæggende for mennesket at ville udrette noget, og det tror jeg da er en stor del af det' (Salto City).

Minussiden:

- Ballade
- Bøvl med det praktiske
- Bureaukrati og administration
- Tidspres
- Manglende begejstring
- Følelse af ikke at yde det optimale
- Ikke at nå målet
- At fungere som pasningsordning
- At opdrage andres børn

'.. jeg ville jo hellere bruge min tid på at lære børnene at spille fodbold end at kæmpe med at få græsset slået' (Skjold).

' jeg vil gerne lære dem gymnastik, og jeg synes ikke, at det er min opgave, at opdrage dem' (Salto City).

'Ja, altså hvis børnene ikke gider ... bare det der med at de ikke gider høre efter, at de ikke respekterer mig som person' (Salto City).

'mine øv-oplevelser er når jeg ikke selv synes, at jeg kan yde det optimale, at jeg ikke har fået forberedt mig godt nok til træningen' (Salto City).

'Manglende tilslutning og manglende begejstring, det er deprimerende ... Eller at ens ideer ikke vinder fodfæste' (Salto City).

'Jeg har netop i dag trukket et hold, fordi der konstant var alt muligt andet, børnene skulle til. Og så tænkte jeg, at så er det et prioriteringsspørgsmål, og så må de jo ikke være mere interesseret. Jeg sagde det til forældrene, jeg gider ikke bruge så meget tid på det, når interessen ikke er større. Det er en frustration' (Skjold).

Honorering af frivilligt arbejde

Nogle af de frivillige får omkostningsgodtgørelse af forskellig størrelse, mens andre ikke får en eneste krone. Der er klart forskellige traditioner for honorering, og idrætsforeningerne har i højere grad end kulturforeningerne haft for vane at give deres trænere (men ikke bestyrelsen) et egentligt (penge)honorar. I kultur- og fritidsforeningerne kommer betaling stort set ikke på tale. Imidlertid kan vi på tværs af alle foreninger konkludere, at frivilligt arbejde udfører man sjældent for at få penge for det. Det er helt andre ting, som tæller. I det følgende ser vi nærmere på, hvordan forholdene er i de interviewede foreninger.

I en amatørmusikforening 'sparer' bestyrelsesmedlemmerne 100 kr. om måneden på deres kontingent som kompensation for deres frivillige indsats. I den ene fodboldklub får trænerne en godtgørelse, som følger de officielle regler for skattefri godtgørelse. I spejderkorpset slipper lederne for at betale for turene om sommeren.

I DUI har de slet ingen omkostningsgodtgørelse. *'Indtil for tre år siden betalte medarbejderne også kontingent, men vi har arbejdet på, at de er 'kontingentfri'. Og så kan de benytte huset et par gange om året til private formål'.*

Det samme gælder for FDF-kredsen.

'Hos os er der overhovedet ingen betaling. På en weekendtur betaler vi selv for maden. I andre kredse får man alt betalt, kørselsudgifter, telefon mv. Men det har også noget at gøre med, hvor mange penge kredsen har ... Nu skal alle i kredsen, både medlemmer, frivillige og bestyrelsesmedlemmer betale kr. 75 i kontingent for at organisationen kan få tipstilsbud for disse medlemmer. Men det synes mange da også, at det er at gå over stregen. Det er pga. medlemstilsbudet fra DUF, og alt den bøvl der har været'.

I den ene gymnastikforening har man altid givet honorar til instruktørerne, som det efterhånden er almindeligt i gymnastikforeninger. Den anden gymnastikforening er imidlertid gået den anden vej. Her får alle trænerne 600 kr. pr. sæson. *'Det er jo ikke egentlig løn. Og så betaler vi jo for deres deltagelse i fester mv.'* Derved adskiller foreningen sig fra de fleste gymnastikforeninger, som opererer med en eller anden form for løn, hvad enten det er egentlig løn eller skattefri omkostningsgodtgørelse. Til gengæld arrangerede foreningen sidste år en skitur til Trysil i Norge.

'Ski-turen er kommet efter forslag fra en instruktør. Det er jo så en måde, vi belønner instruktørerne på. De får jo ikke den store løn for at være instruktør. De får 600 kr. pr. sæson. Det er jo ikke egentlig løn. Og så betaler vi jo for deres deltagelse i fester mv. Til skituren betaler de selv 500 kr. Resten betaler foreningen. De får nogle oplevelser i stedet for løn.'

'Honoraret' kan således også være træner-trøjer (Skjold), kaffe og gode oplevelser (DUI), deltagelse i fester og en skitur (Salto City) og sidst men ikke mindst anerkendelse og ros for indsatsen.

De frivillige er faktisk sjældent interesserede i at få penge for deres indsats.

'Det med pengene tænker jeg slet ikke over. Ja det er nærmest noget, vi skal mindes om, når vi ikke har hævet beløbet. Husk nu ... Men det centrale er jo, om vi er instruktør for at tjene penge, eller for at give børnene en god oplevelse' (træner, Salto city).

'Jamen det er jeg ikke interesseret i. Nej, så tror jeg ikke, at jeg ville have den samme glæde ved det. Så var det lige som et arbejdsliv. Jeg kan godt li, at det ikke har noget med penge at gøre. Når det er frivilligt, er det mere på 'afslapningsbasis', der er ikke nogen, der punker dig på skulderen, hvis du ikke lige har gjort sådan og sådan' (DUI).

'Jeg har det sådan, at jeg synes man skal passe på med alle de penge. For hvorfor kommer folk her. For at tjene penge, eller for at lave et stykke socialt arbejde. Det kan godt være, at jeg er en af de sidste koryfæer, men jeg gør det af absolut interesse. Hvis jeg kan være med til at redde nogle få fra gaden, det kan godt være det lyder åndsvagt, jeg har set forskellige ting i mit liv, så derfor ...' (træner, Skjold).

'Principielt skal det være frivilligt. Fordi det skal være lysten, der driver værket. Og det skal være lidt græsrodsagtigt, noget vi gør for sjov skyld. Og hvis vi får løn for det, så stilles der jo også større krav.'

Interviewer: *Hvad siger du til Venstres forslag (om 7000 kr. om året i skattefri omkostningsgodtgørelse)?*

'Nej, det hører bare ikke til, det skal være frivilligt (leder, FDF).

Den modsatte holdning (til godtgørelsen) findes i Brønshøj Boldklub.

'Det synes jeg er genialt, så slipper man for at lave kørselsregnskab ... og det er måske en af årsagerne til, at det er svært at skaffe trænere. For selvom man måske får 4.000 kr., hvis man regner timelønnen ud, så er det måske 10 kr. i timen? Og det koster jo lige så meget den anden vej, du bruger jo noget til benzin, og ungerne får en sodavand – og i bestyrelsen får jeg ikke en krone' (træner, Brønshøj Boldklub).

Men egentlig aflønning af trænere går man heller ikke ind for i Brønshøj Boldklub. Der er ikke penge til lønninger generelt, men måske kunne det være en ide at tiltrække særligt gode trænere ved at lønne dem bedre end med blot en 'sodavand i ny og næ.' Spillerne fortjener gode trænere. Men de frivillige ville 'hverken bruge mere eller mindre tid' på sagen.

Der er også en vis stolthed ved det frivillige arbejde og en tro på at det aftvinger respekt hos andre.

'Jeg har en naiv tro på, at hvis forældrene ser, at der ydes en indsats fra én, der ikke får noget for det (omkostningsgodtgørelse på 400 kr. om mdr.), så er det også nemmere at stille krav til forældrene, jeg er ikke bange for at gøre det' (Skjold).

'Jeg har det lidt sådan, at jeg er stolt af det. Når jeg fortæller venner, at vi er en forening med 800 medlemmer, som i 10 år har fungeret på den måde. Det synes jeg er fedt. Men det griner mine kammerater da af. Der er mange, som ikke kan forstå det, at vi ikke vil kompenseres for arbejde som i andre foreninger, hvor man giver 250 kr. i timen' (træner, Salto City).

I visse tilfælde kunne det måske være en fordel med honorar. Der er ingen, som forlader en klub, fordi de ikke får honorar, men der er folk, som undlader at tilbyde deres hjælp. En mere stabil træner flok, kunne blive resultatet, hvis folk kunne honoreres lidt mere. Denne holdning findes dog udelukkende i idrætsforeningerne – og ikke når det handler om bestyrelsesarbejdet.

'... men jeg har ikke noget imod, at nogen får løn for det, især de unge, så de kunne tjene lidt her i stedet for at arbejde i Netto... Og det er svært at få nogle, når vi rykker op i junior- og ynglingerækkerne. To gange træning om ugen og kamp i weekenden, og så stiller det større faglige krav' (træner og ungdomsleder, Skjold).

Frivillige og ansatte

Flere af de foreninger, vi har interviewet, har ansatte til at løse praktiske, koordinerende og administrative opgaver. Faktisk har halvdelen af de 12 foreninger, som indgår i denne undersøgelse, lønede/ansatte medarbejdere under en eller anden form. Fra 15 timer om ugen i Fair Play til flere fuldtidsansatte i de store idrætsforeninger.

'Jeg har et stort ansvar for at få foreningen til at overleve – og jeg er ansat til at få det til at gå den rigtige vej – og det gør det også. Men vi har fx ikke flere penge end til 15 timer om ugen – jeg har selv været med til at spare på timerne ... Så man sparer egentlig på det, man har mest brug for' (daglig leder, Fair Play).

Og foreningerne med ansatte 'daglige ledere' er – som nævnt – af den overbevisning, at uden dem, gik det ikke. De ansatte er altafgørende for, at der er styr på tingene, og for at få endnu flere frivillige med i arbejdet. Samarbejdet mellem ansatte og frivillige fungerer iflg. foreningerne selv upåklageligt, selvom det naturligvis er en balancegang - også i forhold til bestyrelsen, som jo er arbejdsgiver for de(n) ansatte. Samtidig kan de ansatte evt. i samarbejde med formanden, når det er nødvendigt 'tage hurtige beslutninger, som senere godkendes i bestyrelsen' (RUSK).

'Så selvfølgelig skal de være frivillige ledere og trænere, men hvis ikke der er en rød tråd, en struktur, så går det ikke, og hvis vi ikke gjorde det her, så tror, jeg at det gik op i hat og briller. ... Og her i området stiller forældrene også store krav. De kan jo let finde en anden klub eller et andet hold. Det er jo ikke Dølleffjeldemusse det her. Der er en anden klub i den næste sidegade. Så det skal fungere (ansat, Skjold).

'Ja det fungerer fint ... holdene og trænerne kan ikke undvære os, og vi kan selvfølgelig ikke stå for alle holdene. Vi skal jo koordinere træning 13 – 14 forskellige steder. Bane-problemet

kræver meget koordination og de mange problemer, der er med banerne, det kan den enkelte frivillige vanskeligt klare – med kontakt til kommunen osv.’ (ansat i Skjold).

De ansatte er engagerede i foreningen på samme måde som de frivillige, og de lægger i mange tilfælde også et stykke frivilligt arbejde i foreningen ud over det, de er betalt for.

‘Vi der er ansatte laver også et stort frivilligt arbejde, udover de 37 timer vi får løn for. Der er jo også ofte os, der skal løse de ’lorte-opgaver’, som de frivillige kommer til os med. Det er jo ikke sådan, at vi kommer til de frivillige og siger, at nu skal I gøre det og det, snarere omvendt at vi servicerer dem, når de har behov for hjælp. Selvfølgelig sker det også, at vi må fortælle dem, at nu skal du altså gøre det her. Men jeg tror, at de ser os som nogen, der hjælper dem. Det håber jeg da’ (ansat, Brønshøj Boldklub).

Andre foreninger kan ikke se sig selv om ‘arbejdsgiver’ for ansatte.

‘Det er slet ikke den måde, at vi er forening på. Men vi har da talt om det, fx medlemsregistreringen. Jeg tror sagtens at en ansat kunne understøtte det frivillige arbejde. Men det er jo en helt anden måde at arbejde på. Her til jul kom der et brev om, at vi kunne søge om midler til nærgymnastik, og hvis vi havde haft en ansat, så havde vi jo lagt det på pågældendes bord og bedt ham om at tage sig af det. Det kan vi simpelthen ikke løfte på 14 dage, som vi i det tilfælde skulle, når vi alene har frivillige’ (bestyrelsesmedlem, Salto City).

Men til gengæld gøres en undtagelse, når der er tale om ‘særlige’ og ressourcekrævende projekter.

‘Det gælder fx Motion på Recept. Vi har også gjort det på integrationsområdet med støtte fra DGI’s amtskontor. Og på det projekt har vi én ansat i 3 timer’ (bestyrelsesmedlem, Salto City).

Også Brønshøj Boldklub har oplevet, at samarbejde med andre institutioner kræver en (professionel) indsats. Dels i form af tid, men også – interessant nok – fagligt. Imidlertid mener formanden, at der må være en grænse for samarbejde med fx den lokale fritidsordning, så folk ikke tror, at det hele er ‘kommunalt’.

‘Vi har et fint samarbejde med den lokale fritidsordning, men pædagogerne ville ikke arbejde sammen med vores frivillige... det er nogle år siden ... Vi arbejder på at gennemføre fælles kontingent, hvis de går i en fritidsordning og samtidig kommer i fodboldklubben (formanden, Brønshøj Boldklub).

‘Men vi skal også finde ud af, hvornår det er ’fodboldklub’ og hvornår det er ’institution’, for pludselig begynder det at smelte sammen, og hvor er vores identitet så, og så er vi pludselig en del af Københavns Kommunes ungdomsklub ... Hvornår er vi det ene, og hvornår er vi det andet, hvornår kan vi så sige nej til noget’ (ansat, Brønshøj Boldklub).

Frivilligt arbejde og indvandrere

Frivilligt arbejde som begreb og praksis har en anden betydning i andre samfund og i andre kulturer.

For eksempel var begrebet 'frivillig' tidligere i Rusland knyttet til kommunistpartiets børne- og ungdomsorganisation, hvor mange var med i pioner-bevægelsen. Denne 'fortid' er ikke befordrende for det frivillige arbejde i foreningen. Der er ikke tradition for foreningsarbejde i Rusland på samme måde, som man kender det i Danmark. Mange kan på en måde ikke acceptere, at løbende aftaler og ansvarsområder er nødvendige i en 'fri, dansk forening'. Derfor kan det være svært at sammensætte en fast gruppe af frivillige, og det smitter af på sammensætningen af bestyrelsen (se senere).

Det betyder dog langt fra, at medlemmerne er uvillige til at gøre en indsats – enten spontant eller i forbindelse med særlige arrangementer. Men ofte er det de samme mennesker, som trækker læsset. Og formanden udtrykker en vis forsigtighed med at opfordre folk at hjælpe til eller at melde sig til opgaver, fordi nogle er tilbøjelige til at springe fra. *'Det er jo frivilligt!'* Det 'frivillige' opfattes ikke (altid) som 'ansvarlighed'.

I den arabiske tradition er det sådan, at man arbejder frivilligt alene for sin egen 'sag' (politik eller religion), men man arbejder ikke frivilligt for andres børn. Derfor er det svært at forklare den danske tradition med frivilligt arbejde, som ofte ikke *direkte* gavner én selv – og det er svært at forstå, at når man laver noget til gavn for samfundet, så gavner det faktisk indirekte også en selv. Derfor er foreningens frivillige arbejde en læreplads for den danske måde at forstå frivillig indsats på, at når man bliver tilfreds med sin indsats, og når børnene bliver glade, så 'gavner det' alle. De børn, som er medlemmer i foreningen, kan betegnes som værende 'sat af' – både i deres forældres hjemland og i Danmark. Deres forældre holder fast i deres egne traditioner - ofte af nostalgi – og det bringer hverken dem selv eller deres børn nærmere danske måder at tænke på.

At det heller ikke er enkelt at integrere indvandrere og deres børn i danske foreninger, er der desværre mange eksempler på. KKG har en tradition for 'social solidaritet', og derfor forsøgte foreningen for nogle år siden at gøre en indsats for indvandrerkvinder. Men til trods for at her er tale om en ren kvindeforening, som burde have gode chancer hos indvandrerkvinderne (og deres mænd), har der ikke været gode erfaringer med samarbejdet. Kulturelt er foreningens danske 'gymnastikkultur' med regelmæssigt fremmøde (måske) for langt fra indvandrerkvindernes 'badekultur', som kan virke mere velegnede og ikke så forpligtende. Indvandrerkvinderne vil heller ikke klæde sig nøgne og vaske sig i svømmehallen – *'de gloede på mig, da jeg en dag gjorde det'* (citat fra interviewet).

En del af foreningerne har erfaringer med integrationsprojekter, og det er et gennemgående træk, at parterne skal have 'erfaring med hinanden', som i DUI, der har et syværksted for piger og forsøger at skabe tryghed *'så pigerne ikke behøver have tørklæder på'*, og hvor man gør noget ud af at lære indvandrerbørnene at cykle. Dernæst kræver det gensidig respekt. *'Hos de etniske børn skal man først sætte sig i respekt'* (træner, Brønshøj Boldklub). Andre foreninger har ingen medlemmer af anden etnisk baggrund. Det gælder bl.a. DDS-Vikingerne, som forklarer dette med, at *'vi gør jo ting, som er uvante, fx at sove sammen i telt'*.

Der er også en del opgivenesshed at spore hos foreningerne, når de taler om integrationsprojekter, og det resulterer i, at der faktisk ikke er mange medlemmer med indvandrerbaggrund.

'Vi har ikke så mange [børn af anden etnisk baggrund], og drengene starter senere end danske børn' (Skjold).

Salto City er bygget op på ideen om

' at idræt og kultur skulle mødes, og det skulle være for alle samfundsgrupper, der i blandt også etniske børn og unge. Men i dag har vi svært ved at 'lokke' denne gruppe til DGI-byen ... Vi kan godt få børn af anden etnisk baggrund med til arrangementer, som er åben for alle, fx for at hoppe i hoppeborg. Men vi har svært ved at få dem ind på holdene. Det kræver en ekstra indsats. Vi har indtil nu haft nok at gøre med at klare udviklingen i foreningen' (bestyrelsesmedlem).

Resultatet er, at der kun er ganske få medlemmer med anden etnisk baggrund. Derfor er der igangsat et projekt for at få flere med. Heller ikke i musikforeningerne er der mange med indvandrerbaggrund. En af forklaringerne kunne være, at indvandrere holder mere til i Hip-Hop-miljøet.

Kun i en af foreningerne – Brønshøj Boldklub – afspejler medlemssammensætningen, at lokalområdet er præget af mange indvandrere. Omkring 80 pct. af medlemmerne i ungdomsafdelingen er af anden etnisk herkomst, men kun 1 pct. i voksenafdelingen er det. Boldklubben fik i 2003 integrationsprisen, men situationen er, som det udtrykkes, vanskelig. Det skyldes kulturelle forskelle, manglende forældreopbakning, men også spændinger indvandrergrupperne imellem. Men, som formanden udtrykker det:

'Man skal jo også se på samfundsudviklingen. Det nytter ikke at tænke på den gang, vi var yngre. I hvert fald i vores område. Og det stiller endnu større krav, pga. udfordringer, der ikke er normale i dansk foreningsliv. De kulturelle overordnede forskelle. Hvordan skal vi kunne tackle det. Fx med bespisning. Der skal tages højde for maden, når vi er ude. Der er en ramadan, som vi skal tænke på osv., osv. Forældrene bakker generelt ikke op, og så er man jo dybt overrasket, når man skal betale kontingent. Der sker jo så også det, vi deltager i fællesmøder i Tingbjerg-parken, og vi deltager i nogle projekter, fordi området generelt er socialt belastet. Og det stiller store krav til koordinering (formanden, Brønshøj Boldklub).

Den manglende forældreopbakning betyder også, at man ikke bare kan regne med, at forældrene hjælper til eller stiller op som trænere.

'Nogle af forældrene taler ikke særligt godt dansk, og vi har jo 15 forskellige sprog herude, og de som ikke kan dansk ordentlig, de får ikke respekten hos børnene, fordi de jo har så mange forskellige sprog' (bestyrelsesmedlem).

De mange vanskeligheder med integration giver interne diskussioner i foreningen, hvor man forsøger at videreføre traditionerne fra dansk foreningsliv. *'Det kan jo godt være, at de kender til fodbold fra de lande, hvor de kommer fra, men de kender ikke foreningskulturen.'* (bestyrelsesmedlem). Og en del af medlemmerne med dansk baggrund foretrækker andre foreninger med færre eller ingen indvandrere, eller forældrene tager deres børn ud, når de kommer for meget i 'mindretal'.

Det kan også være vanskeligt at gennemføre særlige integrationsprojekter, som kræver en stor indsats og opbakning fra foreningens side, bl.a. fordi kontinuitet og det lange seje træk er en mangelvare i projektkulturen. Som formanden siger:

'Vi har jo fået støtte fra FOS, DBU og DIF til arbejdet med integration, men det som har været fejlen er, at man får støtte til det i 2 – 3 år, får ansat medarbejdere, og så er der ikke flere penge, og så skal du har et nyt projekt op at stå, skal søge nye penge, og ofte starte forfra'.

De frivillige i Brønshøj Boldklub ser medlemssammensætningen både som en udfordring og som en barriere, og de har en stor opgave som trænere med at holde sammen på tingene – både på holdet, internt i foreningen og i samarbejde med andre klubber.

'Mit hold er et af de eneste hold, hvor halvdelen af drengene er 'danske'. Jeg plejer nu at sige til drengene af anden etnisk herkomst, at de også er danskere, for de er jo født i Danmark. Og det kan de jo godt se. Og det er også en af grundene til, at jeg holder fast, for det er mig, der har lokket de danske drenge til holdet, fra min søns klasse bl.a. De drenge spillede ikke her ude, hvis jeg ikke var her. Jeg kender jo også forældrene, fordi de går i samme klasse' (træner, Brønshøj Boldklub).

'Vi har jo flere klubber omkring os, og dem snakker vi da med. De siger direkte, at spillerne ikke tør at tage herover pga. de mange spillere med anden etnisk baggrund. Og desværre, det er jo kendsgerninger, og det må vi jo forsøge at arbejde os væk fra ... det er svært, da det hele startede for 10 år siden, da fik vi at vide, at vi skulle give dem en lang snor, og det gjorde vi jo så, indtil Politiet kom og snakkede med os, og nu smider vi dem altså ud, hvis de ikke kan opføre sig ordentlig ... for det ødelægger jo klubben navn og rygte ... vi har ikke så store problemer mere, vi tackler dem hurtigt, vi har fået et disciplinærudvalg' (bestyrelsesmedlem, Brønshøj Boldklub).

'Folk siger: Hold kæft, kan du virkelig holde de der unger ud. Jeg tror i bund og grund, at der ligger en lille racist i os alle. Jeg bliver også rasende, når jeg hører om de sager, der sker. Så jeg må give Pia Kjærsgård ret, så giv dem da et los i røven ... Men der er jo en grund til, at de er sådan. Hvis jeg hver dag år efter år har fået at vide, at jeg er sådan og sådan, så laver man da noget mærkeligt noget. Vi vil gerne have nogle hvide ind, for ... selvom de ikke er en skid bedre. Men det ville betyde meget, det ville dæmpe drengene ... Så hver gang der kommer en dansk dreng, da skal vi gøre alt for at fastholde ham. Bare der var halvt af hver (træner, Brønshøj Boldklub).

'Men her inde ved siden af sidder de gamle medlemmer, og mange af dem hader som pesten de der drenge af anden etnisk herkomst, som spiller i klubben – de kunne jo komme og hjælpe mig i stedet' (træner, Brønshøj Boldklub).

Men det irriterer dem, at det som regel kun er de negative historier, som kommer frem, når der nu også sker så meget godt.

'Når vi går over i Tingbjergparken, så kommer de jo løbende og hilser på os ... Vi har jo opdraget dem til at give hånd. Det er en måde at vise respekt for hinanden. Det indførte vi for 7-8 år siden, at vi giver hånd, når de møder til træning og kamp. Det begynder de med allerede som lille-putter. Det synes jeg er meget lækkert. De kommer farende over og giver hånd' (træner, Brønshøj Boldklub).

Og integrationsprisen glæder de frivillige sig meget over *‘Man bliver da stolt, og så tænker man, så nytter det alligevel’*.

Et andet eksempel fra IMANs samarbejde med DDS (Det danske spejderkorps) viser historien med modsat fortegn. Samarbejdet har både fordele og bagdele for foreningen. Bagdelen er især de administrative regler, som efter IMANs opfattelse bør være mere fleksible. Der er meget faste regler, som ikke kan gradbøjes (eller fortolkes), så de passer til IMANs målgruppe. Forklaringen fra DDS er, at der skal være lige vilkår for alle. Men lederen af IMAN mener, at de arabiske forældres danske børn er så anderledes, at de ‘lige vilkår’ betyder diskrimination eller i det mindste disrespekt og langt fra retfærdighed for andre måder at tænke på. Derfor er IMANs bestyrelse blevet træt af DDS og vil helst melde sig ud igen. Det er ikke lederens ønske, men han synes, at forhandlingerne med DDS er besværlige og svære at takle, og at IMAN behandles (ikke bevidst) nedladende, selvom de i DDS er søde og rare: *‘Danskerne føler altid, at de ved bedst’*.

En sådan holdning er misforstået integration, som bliver til ensretning. Danskerne er tilbøjelige til ikke at ville tage imod andres tankegang – og det er nødvendigt med input fra begge sider. *‘Man har det sådan, når man bliver kaldt til møde, at man bliver taget i skole, det er ikke en ligeværdig situation – jeg synes ikke det er sjovt’*.

Danskerne kender foreningslivet og dets regler ud og ind – det er en indforstået del af deres kultur. Sådan er det ikke med de arabiske forældre. De har aldrig været i en forening før, og hvis man vil have de folk med, må man forholde sig til deres måde at tænke på – uden at reglerne brydes. Et eksempel er uniformerne, som er meget dyre. I IMAN stiller man ikke krav om at bære uniform, men der lægges vægt på, at uniformen kan være samlende og ‘integrerende’ i foreningen og i samfundet som helhed. Mange af mødrene har selv syet uniformer, som ifølge lederen er nøjagtigt magen til korpsets – faktisk pænere, af bedre stof og meget billigere! Men det er ikke tilladt. Uniformerne skal købes i en bestemt butik, som DDS ejer. I korpset mener man, at der er tale om en misforståelse, og at uniformerne ikke er identiske, som korpset kræver.

Et andet eksempel er medlemskontingentet, som DDS står meget stejlt på. Men IMAN er i den situation, at forældre (ofte med mange børn) ikke har råd og ikke kan få rabat. Kort sagt opkræver IMAN færre penge fra hvert enkelt medlem end DDS skal have – og det hænger selvfølgelig ikke sammen økonomisk.

Frivillighed i fremtiden

Der er en vis pessimisme at spore med hensyn til at kunne skaffe frivillige nok i fremtiden – det gælder specielt i fritids og idrætsforeningerne.

‘Jeg vil sige, jeg tror desværre, at det vil gå tilbage for foreningsarbejdet i Danmark. Men det kan godt være, at det skyldes, at jeg er flyttet til København. Der er i hvert fald ikke nær det samme foreningsliv her som på landet, hvor der har været foreninger altid – andelsforeninger og gymnastikforeninger; man er vokset op i en anden foreningstradition end i København’.

‘...Det er et problem indenfor hele FDF, at motivationen for det frivillige arbejde måske ikke er så stor, som den har været. Det er måske en ændring i samfundet, at man kræver lidt hele tiden ... man kan da se det i bare vores kultur, folk er blevet meget mere individualister, krævende at deres valg og deres liv skal leves på den måde de vil ...’

‘Og der kan man se en forskel mellem de, som er vokset op i FDF, og de som ikke er. De som forsøger at skabe fællesskab og skabe fælles rammer, det er de, som er FDFere. Det er meget flot sagt, men det er ikke helt forkert. Det er også derfor, at det altid er de samme, som sidder med i tusind foreninger’ (frivillige i FDF).

Samme pessimistiske vurdering giver en frivillig fra en af fodboldklubberne.

‘Da jeg startede som ungdomstræner i Hørsholm, da var det nemt ... Det sjove er jo, at man jo altid har hørt, at det var svært at få frivillige på Østerbro, men udenfor København, der var det let, men nu er det også svært de andre steder ... jeg tror, at racen er ved at uddø ...’ (Frivillige i Skjold).

De frivillige, vi interviewede, blev også spurgt, hvor længe de selv ville fortsætte med deres frivillige arbejde. Men ingen havde aktuelle planer om at stoppe.

‘Hvis man har haft en af de sure ting, som jeg har haft i dag, så tænker man da over, hvor længe man fortsætter. Jeg vil sige, at jeg ikke fortsætter lige så længe som vores formand. Han har gjort et kæmpearbejde. Han har snart været her i 40 år. Og har selv spillet. Men så længe det er sjovt og hyggeligt, og du har det her feed back fra børnene. Så længe det kører, som det kører, så er det i orden. Så kan man godt fortsætte’ (Brønshøj).

‘Jeg tror, at det er vigtigt, at man følger et hold op gennem rækkerne, og ikke som i andre klubber, hvor man kun er træner for et hold i to år ‘ (Skjold).

‘Jeg tror, at jeg fortsætter, selvom mine egne børn holder op. Det betyder da noget, at man har det fælles med børnene, men den ældste syntes ikke det var helt så sjovt, at jeg også var her. Når man er 14 – 15 år, så vil man også gerne have fri for forældrene (hendes egen søn spiller nu i Søllerød, de andre siger, at han er et af de største talenter, de har set)’ (Brønshøj).

Nogle finder på at lave en anden slag frivilligt arbejde.

‘Det med børnene, det har jeg lagt på hylden. Jeg kan godt li’ at have med regnskabet at gøre. Og at have føling med at gruppen er aktiv, at der sker noget’ (DDS).

‘Det jeg kan forestille mig er, at jeg engagerer mig i mine egne børn, i børnehaven, i skolen, mv. Men noget andet stort, det kan jeg ikke forestille mig lige nu’ (Salto City).

‘Lige nu tror jeg kun det er sport jeg vil engagere mig i, men om 15 år kan jeg forestille mig, at det er noget andet, nu har jeg jo fået nogle erfaringer (Salto City).

Og for nogle afhænger det af de familiære forhold eller af, hvordan livet i øvrigt former sig. Det frivillige arbejde har mange konkurrenter.

‘Jeg bliver ved de næste 5½ år, så rykker min søn op som senior, og så holder jeg op. ‘

‘Det er jo hele tiden en balance, fordi man ikke mere er sig selv, fordi den tid man bruger her tages fra noget andet, en indtjening eller tid med familien, vedligeholdelse af huset ... begynder

det økonomiske og praktiske også at spille ind, hvis man skal retfærdiggøre det i forhold til familien, så (Skjold)

'Familiemæssigt har det ikke været fjernt for mig, men der er ikke nogen, der har lavet det samme som mig, men engagement i det frivillige ligger ikke fjernt, men det kan blive krævende, når man har familie og børn, så kan der blive en prioritering, og da skal betingelserne for det frivillige være i orden' (Skjold).

IV. Hvordan styrkes det frivillige arbejde?

I det følgende har vi samlet 6 forslag til foreningerne og 6 forslag til kommunen. Forslagene er inspireret af kommentarer fra foreningsledere på et fyraftensmøde den 24. oktober 2005, hvor ideerne blev præsenteret (se liste over deltagerne i mødet i bilag 2).

Der findes ingen færdige, sikre og grydeklare opskrifter på, hvordan det frivillige arbejde 'bedst' kan og skal udføres, og hvad man kan gøre for, at det trives bedst muligt. Dertil er foreningerne og deres traditioner og værdier alt for forskellige. Hvad der virker i én forening, kan ikke (altid) overføres til andre foreninger. På den anden side er der visse overordnede principper og erfaringer, som har en vis almen gyldighed. Disse principper kan betragtes som ideer, som i den enkelte forening må omsættes og tilpasses foreningens vilkår og ønsker.

Mange vil sikkert nikke genkendende til flere af forslagene, og mange foreninger fungerer helt eller delvist derefter. De er i vid udstrækning inspireret af den måde, de undersøgte foreninger fungerer på. Vi er imidlertid overbeviste om, at der er foreninger, som vil kunne styrke det frivillige arbejde ved i højere grad at arbejde med nedenstående forslag. Og selvom vilkårene for det frivillige arbejde er gode i store dele af foreningslivet, så tror vi, at grundlaget for det frivillige arbejde kan blive endnu bedre i København, hvis der politisk er en større bevidsthed om, hvad der kan fremme frivilligheden i foreningerne.

Hvad kan foreningerne gøre?

Selvom analysen dokumenterer, at rekruttering af nye frivillige ikke er et stort problem i de fleste foreninger, så er vi naturligvis klar over, at det på nogle områder og til nogle opgaver kan være vanskeligt at finde de nødvendige frivillige. Fx kan det indenfor nogle idrætsgrene være vanskeligt at finde tilstrækkeligt med frivillige trænere. I dele af foreningslivet vil det altid opleves som et problem at få frivillige. Det er et grundvilkår for foreningerne. Men foreningerne kan gøre meget for at lette rekrutteringen og fastholdelsen af gode og engagerede frivillige.

1. *Formuler en Frivillighedspolitik*

- Diskutér sagen i bestyrelsen.
- Opret et 'udvalg til rekruttering af frivillige'.
- Samarbejd eventuelt med andre foreninger.
- Vær udfarende – bed folk om at være med.

Det er få foreninger, som har gjort sig særlige tanker om, hvordan de kan styrke frivilligheden og rekruttere flere frivillige. Hvis man spørger (idræts)foreningerne, om de har et sponsorudvalg, svarer mange bekræftende 'ja'. Et rekrutteringsudvalg er derimod en ukendt størrelse. Selvom foreningens eksistens afhænger af, at den formår at rekruttere og fastholde nye frivillige til mange forskellige opgaver, så er det sjældent, at foreningen har formuleret en egentlig 'politik' på området eller udviklet en strategi. Ofte forbindes rekruttering derfor med ulyst og besvær i stedet for energi og engagement. For at gøre rekruttering til en 'guf-opgave' skal den tages alvorligt af bestyrelsen og jævnligt tages med på dagsordenen.

Et netværk foreningerne imellem kan måske være til gavn. Vi har mødt flere eksempler på, at foreningerne indenfor et bestemt område (bl.a. musik- og teaterforeningerne og spejderne) hjælper hinanden ved, at frivillige så at sige går over foreningsgrænserne – typisk ved større arrangementer eller når tingene brænder på. Mellem foreningerne kunne man også etablere et netværk af 'eksperter' i forskellige foreningsopgaver (fx regnskab, IT, Folkeoplysningsloven, kontingentopkrævning mv.). Man kunne forstille sig, at frivillige en gang i mellem havde lyst til også at overskride sektor- og foreningsgrænser.

Alfa og omega i rekrutteringen er imidlertid at gå ud og opfordre folk til at være med – og en sådan strategi fungerer altid bedst, når man spørger dem, man kender i forvejen. Venner og bekendte – og foreningens medlemmer.

2. Udtryk klare værdier

- Står foreningens mål og værdier klart for alle? Sæt ord på.
- Lad medlemmerne erfare, at foreningen er et fælles ansvar.
- Lad børnene tidligt få opgaver i foreningen.
- Giv plads til diskussion og forskellige holdninger.
- Frem en 'kultur' for frivillighed.
- Gensidighed i stedet for service.

Selvom foreningerne sjældent i hverdagen 'bekender' sig til en bestemt ideologi – politisk eller religiøs – så har vi erfaret, at det frivillige arbejde, når de frivillige selv fortæller om det, er gennemsyret af idealer og værdier, og at disse værdier ganske naturligt knytter an til foreningens formål og tilhørsforhold. Det er en god idé at sætte ord på værdierne – ikke blot til jul og i festtalerne men også i foreningens hverdag og aktiviteter.

Samtidig er det vigtigt at være åben for, at værdierne diskuteres og måske ændres. Måske kunne det udtrykkes i sloganet 'Lad falde, hvad ikke kan stå': Foreningens bestyrelse og medlemmer må spørge sig selv. Hvilke værdier (traditioner og vaner) er livsvigtige, og hvilke hører en anden tidsalder til? Hvilke aktiviteter kan ikke overleve? Er de nødvendige?

I mange foreninger er selve frivilligheden en værdi i sig selv – sammen med begreber som 'medlemskab', 'medindflydelse' og 'forpligtende fællesskab'. Hvis foreningen ønsker, at den skal bygge på frivillighed, så skal det præge hele kulturen. Fra første færd må medlemmerne erfare, at her har alle et ansvar for, at det fungerer. Her er vi 'medlem' og ikke 'kunde'. Medlemmerne skal ikke blot inddrages som 'billig arbejdskraft' men gøres medansvarlige. I foreninger med mange børn, må de og deres forældre erfare, at her forventes det, at man hjælper til. Det kan være ved at hjælpe med omdelingen af telefonbøger for at skaffe penge til foreningen, ved på skift at stå for forskellige arrangementer, ved at køre med børnene til hytteture eller stævner, ved at hjælpe med at stille redskabsbanen op i gymnastik osv. Måske skal det stå på 'medlemskortet', hvilke værdier og principper foreningen bygger på. Og så må børnene i en tidlig alder inddrages som hjælpere. Det er i den alder, at grundlaget for fremtidens frivillige i foreningerne bliver skabt.

3. Organiser foreningen efter frivillighedens betingelser

- Mindre - relativt selvstændige – enheder giver overblik.
- Giv støtte og koordinering til de frivillige.

- Lille afstand mellem bestyrelse og de frivillige/medlemmerne.
- Fleksible og smidige beslutningsveje.
- Lad de frivillige selv vælge opgaver – mellem 'guf' og 'gab'.
- Mulighed for frivillige i teams – flere om opgaven letter ansvarligheden.
- Er foreningen indstillet på forandringer?
- Flad struktur, fleksibilitet og åbenhed.

Frivilligheden er størst i små foreninger. Både hvad angår omfanget af frivilligt arbejde og evnen til at finde nye frivillige. Men det er jo ikke meningen, at store foreninger skal blive mindre for at styrke frivilligheden. Der kan imidlertid dannes mindre grupper, hold eller teams med stor selvstændighed og ansvar – indenfor foreningens rammer. De små enheder kan desuden med fordel 'bestyres' af flere frivillige. Det giver mere frihed og fleksibilitet for den enkelte at dele ansvaret med andre – man kan lettere melde fra, hvis man er forhindret, og samtidig bliver det sjovere, når man arbejder sammen med andre i et fællesskab. På den måde får man både fordelene af 'små enheder' og af den store forenings drive og ressourcer.

Små enheder kræver imidlertid en indsats i forhold til den sammenhængskraft, som får foreningen til at blive en helhed. Det kræver koordinering, overblik og støtte til de små enheder. Selvom vi har slået fast, at foreningskulturen skal handle om gensidighed i stedet for (medlems)service – så må vi samtidig sige, at når medlemmerne har engageret sig frivilligt, så bør de også 'serviceres' i den grad det er muligt og rimeligt. Tingene skal fungere. I nogle foreninger er denne opgave overladt til en eller flere ansatte – i andre er det frivillige, der har opgaven – men i begge tilfælde er det bestyrelsens ansvar.

Det er også vigtigt, at de frivillige selv (indenfor foreningens rammer) kan vælge, hvad de har lyst til at beskæftige sig med. Man kommer ikke langt med at dele opgaver ud, som de frivillige ikke gider bruge tid på. Heldigvis er smag og behag forskelligt fra person til person. Nogle gider ikke bruge tid på tal og administration, mens andre faktisk synes det er sjovt at holde styr på medlemmer og regnskab.

4. Der skal være en mening med den frivillige indsats

- Frivilligt arbejde bygger både på lyst og nødvendighed.
- Der skal være brug for indsatsen.
- Der kan og skal opstilles klare forventninger.
- Husk at give anerkendelse og ros.

Meget frivilligt arbejde er nødvendigt, hvis vi ønsker, at foreningens aktiviteter og mål sikres - der er ganske enkelt ingen andre til at tage sig af det, hvis vi ikke gør det. Og det er jo i sig selv meningsfuldt, at der er brug for vores indsats. Men vi engagerer os ikke i frivilligt arbejde af nødvendighed alene – vi skal også have lyst. Og lysten kommer af den mening, det giver at se aktiviteterne folde sig ud – musikken som spilles, dansen som danses og fodboldspillet som bliver bedre og bedre. Og den glæde det giver at se ideer og værdier og foreningens mål blomstre.

Derfor kan foreningen sagtens opstille konkrete og klare forventninger til, hvad der forventes af de frivillige – også at medlemmerne forventes at tage deres frivillige tørn. Samtidig skal det frivillige arbejde have stor anerkendelse og give status i foreningen og de frivillige have megen ros for deres uundværlige engagement.

5. Giv mulighed for indflydelse og læring

- Indflydelse og medbestemmelse – realisering af egne ideer.
- Læring og udvikling.
- Personlig frihed.

Et af trækplastrerne i det frivillige arbejde er muligheden for at afprøve egne ideer, at kunne lære noget nyt og at udvikle sig – både fagligt og personligt. Det er vigtigt, at der indenfor den lille enhed er en høj grad af selvbestemmelse. Derfor skal der være plads og frihed til afprøvning af egne kompetencer, evt. mulighed for at komme på kurser. Samtidig er indflydelse på og medbestemmelse i foreningen som helhed noget af det, som tiltrækker frivillige. Men det kræver også, at foreningen er indstillet på forandring, hvis de frivillige ønsker det.

6. Styrk fællesskabet

- Fællesskabet i foreningen er afgørende for, om de frivillige fortsætter.
- Det skal (også) være sjovt.

Hold møder – men med måde og kun de ‘nødvendige’. Dan teams, tag på ture, hold fester – eller støt op om fællesskabsstærkende tiltag, som de frivillige selv har behov for eller arrangerer.

Hvad kan kommunen gøre?

På tværs af de undersøgte foreninger er der generelt stor tilfredshed med de vilkår, foreningerne har i Københavns Kommune, selvom der selvfølgelig også er kritik af flere forhold. Undersøgelsen indkredser da også flere problemstillinger, som bør overvejes i bestræbelsen på at fremme frivilligheden i foreningerne.

1. Gode vilkår – lokaler og faciliteter

- Et godt ‘samlingssted’ for foreningen.
- Faste tilholdssteder.
- Egnede lokaler.
- Lokaler som kan betales.
- Stor selvbestemmelse over tilholdsstedet.
- Aftale om vedligehold.

Kommunens vigtigste støtte til det frivillige arbejde er at skabe god rammer – det drejer sig særligt om at give foreningerne gode faciliteter og tilholdssteder. Medlemmerne skal kunne mødes og dyrke den aktivitet, de interesserer sig for. Men de skal også - hvis lokalerne ikke stilles til rådighed - kunne betale en rimelig husleje, så de ikke skal bruge al energi på at rejse penge.

Dernæst kommer, at det er vigtigt for foreningen, at lokalerne ikke er for spredte eller skiftende. For mange flytninger er ‘gift’ for foreninger – og dermed også for de frivilliges engagement. Ligesom sammenholdet i foreningen lider under manglende fællesrum, hvor medlemmerne kan mødes.

Endelig har det betydning, at foreningerne har så stor råderet som muligt over de lokaler, de benytter, og ikke skal fjerne sporene efter sig, hver gang aktiviteterne har fundet sted. Og så er det selvfølgelig af stor betydning, at lokalerne er egnede til formålet (fx lydisolerede) eller store nok til aktiviteten, fx til at sætte en forestilling op.

2. Gør det let for foreningerne

- Reducer bureaukratiet.
- Opret én 'indgangsdør' for alle henvendelser – evt. en fast kontaktperson/telefon.

Jo mere kommunen kan reducere bureaukratiske krav til regnskaber og medlemslister, jo lettere vil det være for foreningerne at finde folk, som vil påtage sig sådanne administrative opgaver. Og jo enklere det er at komme i kontakt med (den rigtige person i) forvaltningen, jo bedre vil foreningerne være rustet til at løse forskellige praktiske problemer.

Københavns Kommune har de seneste år bestræbt sig på at reducere de administrative krav, og generelt er foreningerne forstående overfor de fleste af de krav til ansøgninger og indberetninger, som de skal opfylde.

3. Differentieret støtte?

- Vilkårene for foreninger og frivilligt arbejde er meget forskellige.
- Kan støtten differentieres? Eller målrettes bedre?

Spørgsmålet er, om det er mest retfærdigt, at alle foreninger får den samme form for støtte, eller ville det i virkeligheden være bedre og mere frugtbart at give foreningerne støtte efter behov. Det er en problematik, som ender i så mange 'for' og imod', og som i den grad kan sætte gang i (politiske) holdninger, at den nok er uendelig – og måske uløselig. På den ene side er ens behandling af alle overskuelig og giver tryghed ud fra et rettighedsprincip. På den anden side giver den ingen mulighed for at gøre 'noget særligt', når der er brug for det, og tage højde for ulige vilkår.

Alle foreninger får tilskud til børn og unge under 25 år – også selvom alle erfaringer viser, at denne regel er vanskelig at administrere i nogle foreninger. Økonomisk støtte til lønnede medarbejdere, som kan koordinere og servicere det frivillige arbejde (fx i områder med mange borgere med anden etnisk baggrund) gives som projektmidler, hvilket igen kræver administration i form af ekstra ansøgninger og afrapportering. Særlige områder, som man politisk ønsker at give særlig støtte i en periode, lider også under den 'retfærdige' sagsbehandling.

4. Støtte til frivilligheds-netværk

- Opdater hjemmeside-funktionen for det frivillige område.
- Styrk muligheden for rådgivning til foreningerne.

Kommunen kan skabe større synlighed – og dermed større anerkendelse – af det frivillige arbejde i foreningerne ved at etablere et netværk. Den hjemmeside, som forvaltningen allerede har oprettet, kan udvikles med mere oplysning om, til og mellem foreningerne, fx til

- at efterlyse frivillige,
- at 'bytte' og udveksle frivillige tjenester,

- at hente inspiration – fx med et portræt af en forening hver måned, og
- at hente viden – fx ved links til andre nyttige hjemmesider og mulighed for at downloade forskningsrapporter mv.

Foreninger har tit brug for hjælp til at løse administrative og praktiske problemer – styrk denne rådgivning.

Dele af dette forslag har Københavns Kommune allerede realiseret.

5. *Giv mulighed for gensidig inspiration*

- Årligt forenings seminar.
- Kurser som har særlig relevans for foreninger i Københavns Kommune.

Det er ikke nødvendigt at opfinde den dybe tallerken hver gang – foreningerne har mange erfaringer, som de kan dele med andre, og som kan være til gavn som gensidig inspiration. Sådanne erfaringer kan udveksles på et årligt foreningsseminar eller på kurser, som er relevante for de københavnske foreninger, og som kan opkvalificere det frivillige arbejde.

6. *Formuler en frivillighedspolitik*

- Politiske udmeldinger om mål, forventninger og prioriteringer.
- Forståelse for foreningernes (lokale) vilkår i forhold til politiske mål (fx integration).
- Stil krav men med måde.
- Respekt for foreningernes egne værdier og autonomi.

Det er kommunens opgave at melde klart ud om politiske mål og prioriteringer, og hvilke forventninger der fra politisk hold stilles til foreningerne – men som ikke altid udtales.

Et årligt seminar kunne bruges til at diskutere sådanne udmeldinger – for eksempel ved at tage debatten om differentieret støtte op. Eller ved at diskutere hvilke krav det er rimeligt for kommunen at stille til foreningernes interne forhold – f.eks. vedtægterne.

En anden problematik er om - og i hvor høj grad - kommunen skal gå aktivt ind og medvirke til at oprette nye foreninger på områder eller i lokalsamfund, hvor der måske 'mangler' et foreningsliv.

Foreningerne 'Ældre i Bevægelse' blev startet i 1990'erne ved at kommunen i samarbejde med Danske Gymnastik og Idrætsforeninger (DGI) udbød aktiviteter, som deltagerne efter nogen tid selv overtog ansvaret for. Det kunne være inspiration for tilsvarende tiltag.

Litteraturliste

Abildgaard og Schøler, Simon (2000): *Unge har også meninger – idrætsforeninger som skoler i demokrati og medborgerskab*. Speciale. Aalborg Universitet.

Anker, Jørgen (1995): *De frivillige sociale organisationer*. København. Socialforskningsinstituttet. 95:12

Anker, Jørgen og Koch-Nielsen, Inger (1995): *Det frivillige arbejde*. Socialforskningsinstituttet. 95:3

Beck, U. (1986/1992): *Risk Society. Towards a new Modernity*. London Sage.

Betænkning Nr. 1332: *Frivilligt socialt arbejde i fremtidens velfærdssamfund*. København. Socialministeriet. 1997.

Berggren, F.; Jespersen, E. og Ibsen, Bjarne (1989). Fra folkeoplysning til foreningsforståelse. Om uddannelse i De Danske Gymnastik- og Ungdomsforeninger. i: Hansen, Jørn og Klausen, Kurt Klaudi (red.). *Mellem kald og videnskab. Ledelse og uddannelse i idrætten*. Idrætshistorisk årbog 1989. Bogforlaget DUO.

Bille, Trine og Torben Fridberg, Svend Storgaard og Erik Wulff (2005): *Danskernes kultur- og fritidsaktiviteter 2004 – med udviklingslinjer tilbage til 1964*. AKF forlaget.

Bonke, Jens (2002): *Tid og velfærd*. København. Socialforskningsinstituttet 02:26

Boolsen, Merete Watt (1988): *Frivillige i socialt arbejde - hvem, hvad og hvorfor*. Socialforskningsinstituttet.

Castells, M. (1997): *The Power of Identity. The Information Age: Economy, Society and Culture*. Vol. II- Malden, Massachusetts. Blackwell.

Enjolras, Bernard og Seippel, Ørnulf (2001): *Norske idrettslag 2000. struktur, økonomi og frivillig innsats*. Institutt for samfunnsforskning.

Etzioni, A. (1995) Ed.: *New Communitarian thinking. Persons, Virtues, Institutions and Communities*. Charlottesville and London. Lawrence & Wishart.

Fridberg, Torben (2000): *Kultur- og fritidsaktiviteter 1975 – 1998*. Socialforskningsinstituttet.

Gaskin, Katharine og Smith, Jutin Davis (1995): *A New Civic Europe*. London. Volunteer Centre - UK.

Giddens, A. (1990): *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the late modern Age*. Cambridge. Polity Press.

Goul Andersen, J.; Torpe, L. og Andersen, J. (2000): *Hvad folket magter. Demokrati, magt og afmagt*. København. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Goul Andersen, J. (2002): Danskernes deltagelse I foreningsliv og græsrodsbevægelser 1979-2000. I: *Bevægelser i demokrati. Foreninger og kollektive aktioner i Danmark*. Magtudredningen. Aarhus Universitetsforlag.

Halling, Anders (1997): *Den frivillige leder mellem foreningen og det offentlige - en undersøgelse af idrætslederens vilkår, arbejdsindsats, arbejdsopgaver samt ledelseskulturen i forskellige idrætsforeninger*. Institut for Idræt, Odense Universitet.

Habermann, Ulla (1995): *Kommuneprofiler. En Undersøgelse af det frivillige sociale arbejde i seks danske kommuner med særlig vægt på samarbejdsrelationerne til det offentlige*. Odense. Center for frivilligt socialt arbejde.

Habermann, Ulla (2000 a): *Motiver til frivillighed – frivillige i idrætsforeninger*. Institut for Idræt.

Habermann, Ulla (2000b): *Motiver til frivillighed – frivillige i Kræftens Bekæmpelse*. København. Kræftens Bekæmpelse.

Habermann, Ulla (2001): *En postmoderne helgen – om motiver til frivillighed*. Lund Dissertations in Social Work. Socialhögskolan, Lunds Universitet.

Habermann, Ulla (2004): *Kvinnor på toppen – om kvinnor, idrott och ledarskap*. Kartläggning. Stockholm. Sköndalsinstitutets forskningsavdelning.

Habermann, Ulla, Pfister, Gertrud og Ottesen, Laila (2004): *Kvinder på toppen – om kvinder, idræt og ledelse*. Kortlægning. København. Institut for Idræt. Københavns Universitet.

Habermann, Ulla og Ottesen, Laila (2004): *Omsorgskapital i idrætten*. Sociologi. Temanummer om Idræt og Køn. Nr. 2/15 .

Habermann, Ulla og Ibsen, Bjarne (2005): *Definition af den frivillige sektor i Danmark*. Arbejdsnotat. Frivillighedsundersøgelsen / www.frivillighedsus.dk.

Heinemann, K. und Schubert, Manfred (1992): *Ehrenamtlichkeit und Hauptamtlichkeit in Sportvereinen*. Verlag Karl Hofmann Schorndorf.

Henriksen, Lars Skov; Inger Koch-Nielsen, Ulla Habermann og Bjarne Ibsen (2005): *Recent trends in Danish volunteering and the organization of voluntary action*. Paper der blev præsenteret på conference afholdt af International Society for Third Sector Researc (ISTR), 27. – 29. april 2005.

Ibsen, Bjarne (1992): *Frivilligt arbejde i idrætsforeninger*. Systeme/DHL.

Ibsen, Bjarne (1993): *De frivillige lederes sociale profil og uddannelsesbehov*. i: Focus Idræt, august 1993.

Ibsen, Bjarne (1994): *De lokale foreninger i Danmark. En sammenligning af fritids- og kulturforeningerne med de sociale, sygdomsbekæmpende og humanitære foreninger*. Odense. Center for frivilligt socialt arbejde.

Ibsen, Bjarne (1997): Idrætsforeningernes forandring. Ikke publiceret manuskript.

Ibsen, Bjarne (2002): *Idræt i Vindinge*. Rapport fra en brugerundersøgelse af en lokal idrætsforening. www.cisc.sdu.dk.

Ibsen, Bjarne (2005): *Foreningerne på Fyn*. www.frivillighedsus.dk.

Jeppsson Grassman, E. & Svedberg, L.(1999): *Medborgarskapets gestaltningar. Insatser i och utanför föreningslivet*. I: Civilsamhället. Stockholm. SOU 1999:84

Klausen, Kurt Klaudi og Selle, Per (1995) (red): *Frivillig organisering i Norden*. Oslo. Tano.

Koch-Nielsen, Inger og Rosdahl, David (2005): *Frivilligt arbejde, pengegaver og uformelle hjælpeaktiviteter i den danske befolkning*. Arbejdspapir 02:2005. Socialforskningsinstituttet.

Koch-Nielsen, Inger og J. Dalsgaard Clausen (2002): Værdierne i det frivillige arbejde. I Gundelach, Peter (red.). *Danskernes værdier 1981 – 1999*. København: Hans Reitzels Forlag.

Koch-Nielsen, Inger og J. Dalsgaard Clausen (2004): Frivilligt arbejde. I Gundelach, Peter (red.). *Danskernes særpræg*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kulturministeriet (1986): *Den danske idrætsforening*. 1986.

Larsen, Knud (1996): *Voksnes idrætsdeltagelse i et lokalsamfund. Foreningsundersøgelsen*. Center for Idrætsforskning 1996.

Larsen, Knud (2000): *Befolkningens idrætsdeltagelse - En analyse af befolkningens idrætsdeltagelse baseret på Socialforskningsinstituttets kultur- og fritidsundersøgelser*. Idrætsforsk Skrifter nr. 7.

Lorentzen, H. (1993): *Frivillighetens integration*. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.

Nielsen, Jens Christian, Andy Højholdt og Birgitte Simonsen (2004): *Ungdom og foreningsliv. Demokrati – fællesskab – læreprocesser*. Roskilde Universitets Forlag.

Ottesen, Laila og Bjarne Ibsen (1999): *Idræt, motion og hverdagsliv*. Institut for Idræt, Københavns Universitet.

Ottesen, Laila, og Bjarne Ibsen (2000): *Idræt, børn og hverdagsliv*. Institut for Idræt, Københavns Universitet.

Lenk, Hans (1966): *Total or Partial Engagement? Changes Regarding the Personal Ties with the Sports Club*. i: *International Review of Sport Sociology*, Warsaw.

Lenk, Hans (1972): *Materialen zur Soziologi des Sporsvereins*. Verlag Ingrid Czwalina D 207 Ahrensburg. Hamburg.

Pfister, G. og Hartmann-Tews, I.(2002): *Social issues in women and sport. International and comparative perspectives*. London. Routledge.

Putnam, Robert D. (1999): *Bowling alone. The collapse and revival of american community*. Simon & Schuster. New York.

Salomon, L. og Anheier, H.(1998): *Social origins of civil society: Explaining til nonprofit sector cross-nationally*. I: *Voluntas* 9: 1-2, 29-49.

Skov Henriksen, L. (1995): *De frivillige. Hvad taler vi om og hvad forskes der i?* Rapport fra socialministeriets projekt om forskning i frivillig organisering på det sociale område.

Socialforskning (1996): *Borgerne om velfærdssamfundet*. Særnummer af tidsskriftet *Socialforskning*.

Torpe, Lars (2000): *Foreninger og demokrati*. i: Goul Andersen, Jørgen; Torpe, Lars; Andersen, Johannes (2000): *Hvad folket magter*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Torpe, Lars og Kjeldgaard, Torben K.(2003): *Foreningssamfundets sociale kapital. Danske foreninger i et europæisk perspektiv*. Magtudredningen. Aarhus Universitetsforlag.

Vogel, J. et al (2003): *Föreningslivet i Sverige. Välfärd, socialt kapital och demokratiskola*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

Wollebæk, Dag; Selle, Per og Lorentzen, Håkon (2000): *Frivillig innsats*. Fagbokforlaget. Oslo.

www.frivillighedsus.dk

Bilag 1. Undersøgelser af frivilligt arbejde i Danmark..

Ibsen, Bjarne (1997): Idrætsforeningernes forandring. Ikke publiceret manuskript.

Undersøgelsen, som gennemførtes i 1997, består af en spørgeskemaundersøgelse af lokale idrætsforeningerne i 17 udvalgte kommuner i Danmark, som repræsenterer forskellige landsdele og forskellige typer af kommuner i Danmark: Ribe Amt: Esbjerg, Varde, Ølgod, Helle, Bramming og Brørup kommune. Århus Amt: Århus, Odder og Hørning kommune. Fyns Amt: Gudme, Egebjerg, Marstal og Ærøskøbing kommune. Frederiksborg Amt: Hørsholm, Karlebo, Allerød og Fredensborg-Humlebæk kommune. Ca. 1200 idrætsforeninger fik tilsendt et spørgeskema, som indeholdt spørgsmål om a) konkrete manifesterede mål for foreningens aktiviteter, medlemmer, økonomi, antal frivillige, struktur mv., b) foreningsledernes holdninger og prioriteringer i foreningen og c) foreningsledernes retrospektive vurdering af foreningens forandring.

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (1999): Idræt, motion og hverdagsliv. Arbejdsnotat. Institut for Idræt (www.ifi.ku.dk, afdeling for historie og samfundsvidenskab, rapporten)

Undersøgelsen blev gennemført i efteråret 1998 i fire områder af Danmark: De fire Salling-kommuner samt Fjends kommune i Viborg Amt, Ballerup kommune og bydelene Indre Østerbro og Sundby Nord i Københavns Kommune. 4.498 voksne mellem 16 og 75 år blev udtrukket til at deltage i undersøgelsen, hvoraf 3017 besvarede de stillede spørgsmål. Det svarer til en svarprocent på 67.

Ottesen, Laila og Ibsen, Bjarne (2000): Børn, idræt og hverdagsliv. Arbejdsnotat. Institut for Idræt (www.ifi.ku.dk, afdeling for historie og samfundsvidenskab, rapporten)

Denne undersøgelse er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse i 5. og 9. klasse i de samme 4 geografiske områder, som undersøgelsen af voksnes fritidsvaner og hverdagsliv: Salling-Fjends regionen og Ballerup kommune, samt de københavnske bydele Indre Østerbro og Sundby Nord (se ovenfor). Fra 5.klasserne besvarede 1.436 børn de uddelte skemaer, svarende til 90 pct., og fra 9. klasserne besvarede 989 børn skemaerne, svarende til 85 pct.

Larsen, Knud (2000): Befolkningens idrætsdeltagelse. Idrætsforsk skrifter nr. 7

Analyserne bygger på data fra Socialforskningsinstituttets kultur- og fritidsundersøgelser i 1964, 1975, 1987, 1993 og senest i 1998. Den seneste undersøgelse, som analyserne i denne rapport primært henviser til, bygger på en landsrepræsentativ undersøgelse af den voksne befolkning over 15 år. 2016 personer blev udtrukket til undersøgelsen, hvoraf 68 pct. besvarede spørgsmålene.

Habermann, Ulla (2000): Motiver til frivillighed – frivillige i idrætsforeninger. Institut for Idræt, Københavns Universitet (www.ifi.ku.dk, afdeling for historie og samfundsvidenskab, rapporten).

Undersøgelsen indgår Ulla Habermanns afhandling: *En postmoderne helgen? – om motiver til frivillighed. Lund Dissertations in Social Work. Socialhögskolan, Lund Universitet. 2001.* Analysen bygger på svarene på et spørgeskema, som primært tog sigte på at belyse de frivilliges motiver og holdninger, der i 1999 blev udsendt eller uddelt til i alt 2.134 frivillige fordelt på 192 foreninger i fem af DGIs amtsforeninger: Storkøbenhavn, Sydhavsøerne, Svendborg, Horsens og Vestjylland. Deraf svarede 1.165, og hvis man ser bort fra et bortfald på 195, som skyldtes, at adressaten var ukendt, eller at respondenterne havde fået tilsendt to skemaer, er der en svarprocent på 60. De frivillige bestod af ledere i bestyrelse og udvalg, trænere og instruktører samt holdledere. Undersøgelsen omfattede således ikke det mere tilfældige frivillige arbejde, som mange medlemmer yder i forbindelse med kampe, opvisninger, stævner, arrangementer, fester osv.

Koch-Nielsen, Inger og Rosdahl, David (2005): Frivilligt arbejde, pengegaver og uformelle hjælpeaktiviteter i den danske befolkning. Arbejdspapir 02:2005. Socialforskningsinstituttet. Dette arbejdsnotat indeholder nogle af hovedresultaterne fra befolkningsundersøgelsen fra en kortlægning af den frivillige sektor i Danmark, der blev gennemført i 2004. Undersøgelsen er en del af det internationale forskningsprojekt 'Johns Hopkins Comparative Non Profit Sector Project'. Denne del af undersøgelsen omfatter interviews med et tilfældigt udtræk på 4.200 personer i alderen 16-85 år, hvoraf der blev opnået interview med 75 pct. Se mere om undersøgelsen på www.frivillighedsus.dk.

Ibsen, Bjarne (2005): Foreningerne på Fyn. www.frivillighedsus.dk. Rapport fra organisationsundersøgelsen, der indgår i kortlægningen af den frivillige sektor i Danmark, som er den danske del af det internationale forskningsprojekt 'Johns Hopkins Comparative Non Profit Sector Project'. Denne del af forskningsprojektet består af en registrering af alle former for frivillige organisationer – lokale såvel som landsdækkende – og en efterfølgende kvantitativ undersøgelse af disse organisationers struktur, mål og opgaver, økonomi, medlemstal, problemer mv. Undersøgelsen af de lokale / decentrale frivillige organisationer blev gennemført i Fyns Amt. Formålet med organisationsundersøgelsen er a) at afdække størrelsen og karakteren af den frivillige sektor i Danmark, dvs. populationen af frivillige organisationer, og sammenligne denne med andre lande, b) at belyse og forklare ligheder og forskelle mellem forskellige samfundsområder, hvor den frivillige organisering spiller en central rolle, og analysere specifikke problemstillinger indenfor hvert af disse områder, c) at belyse og forklare udviklingen i den frivillige organisering på de områder deraf, hvor tidligere undersøgelser gør dette muligt, og d) at forklare den frivillige sektors udvikling og særlige karakteristika i Danmark i lyset af forskellige teorier. Undersøgelsen omfatter bl.a. svar fra 1889 foreninger.

Idrætsorganisationernes foreningsundersøgelse i 2004. Undersøgelsen er en landsdækkende repræsentativ spørgeskemaundersøgelse udført i samarbejde med SFI Data. Et spørgeskema blev udsendt til 5.325 foreninger, hvoraf 3097 besvarede skemaet svarende til 58 pct. Grafer og konklusioner fra undersøgelsen er offentliggjort på organisationernes hjemmesider (www.dif.dk, www.dgi.dk).

Bilag 2. Deltagere på fyraftensmøde om frivilligheden i København

Mandag den 24. oktober 2005 afholdt Fritid & Idræt i Københavns Kommune et fyraftensmøde, hvor undersøgelsens resultater blev præsenteret og forslag til styrkelse af det frivillige arbejde blev diskuteret. Følgende personer og foreninger deltog.

Forening	Navn
foreningen Katsj	Marianne Riis Jette Sørensen
FDF Søkrede Sundby Kfums volleyballklub.	Starup Gitte Pia Petersen
foreningen VVV	Niels Martin Vind Balder Brøndsted Christina Faurby
Salto City	Søren Urup Charlotte Bach Thomassen
Ungdomsformand i Amager SK Ajax DIF	Lars Mott Mikkel Dorph Nielsen Anne Birgitte Madsen Ing-Britt Christiansen
Boksning KVIK Den Danske skiklub	Grabowski Jørgen Nielsen Per Vigemann Gitte Benedikte Holm
Salto City Gefion Landsforeningen for Bøsser og lesb. RUSK DGI FF Hvirvelvind Codehouse KGG DVL FDF K5 FDF Kf Kbh.s bi- og homoseksuelle ungdom DVL	Louise Hjort Hans Jørgen Pedersen Martin Føns Jakob Svendsen Anne Refsgaard Niklas Enstrøm Marianne Peyk Hjørdis Nielsen Anne Marie Palmgren Mogens Bjørnsson NN
Fritid & Idræt	Brian Harlø Maiken Holst Martin Borch Bo Billenstein Kirsten Eggert Jørgensen Solveig Heldt Lise Kingo Hansen Stig Jørgensen Winnie Brandt Madsen
Förening Øresund Kultur- og Fritid sekretariat Projektrådgivningen	Vivianna Nyroos Kaja Pedersen Anja Englev Olsen Nelima Lassen
5 stk.	NN

