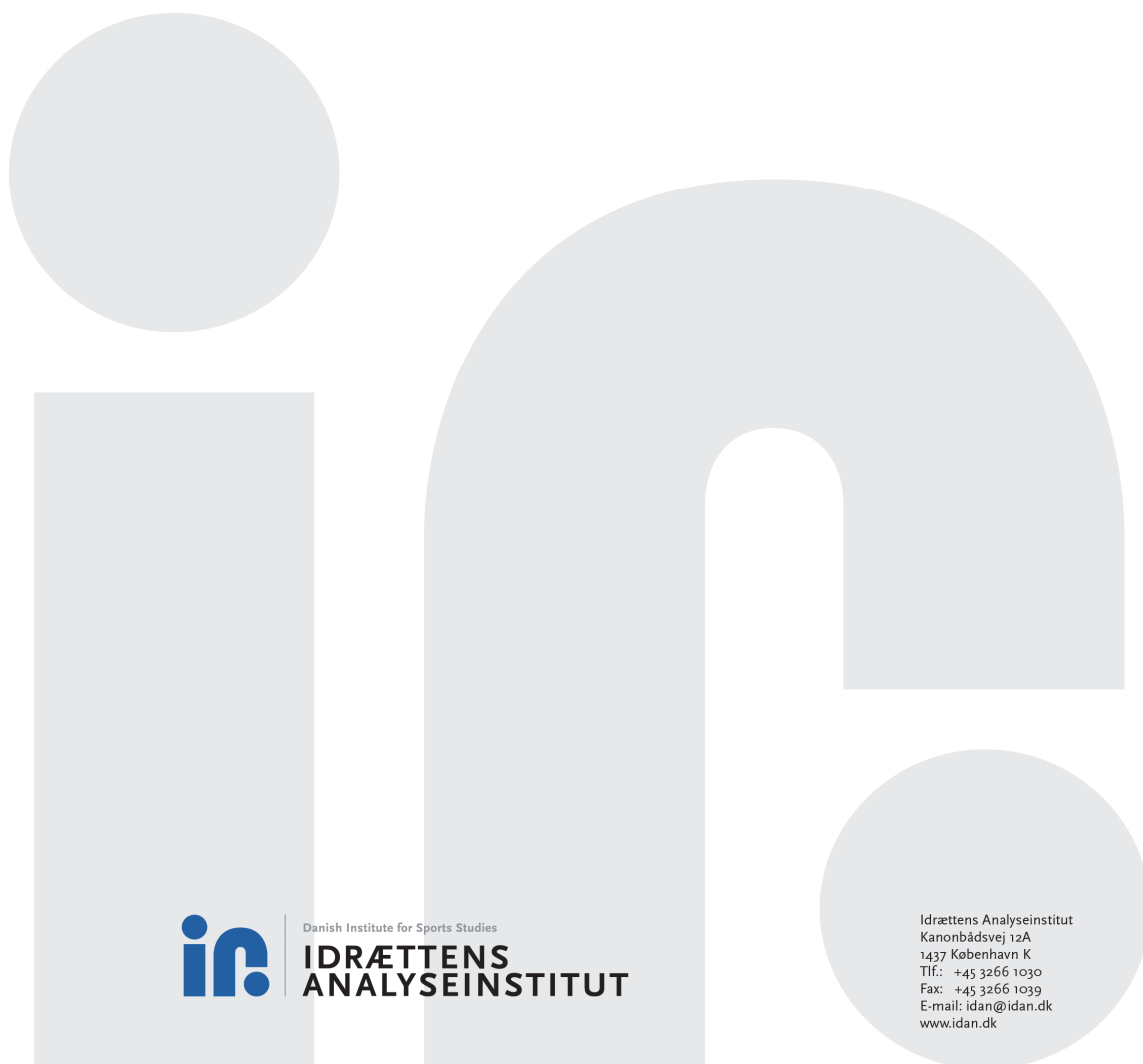


Frivillighed i Dansk Handicap Idræts-Forbund

Notat

Trygve Buch Laub
Idrættens Analyseinstitut
Juli 2012



Danish Institute for Sports Studies

**IDRÆTTENS
ANALYSEINSTITUT**

Idrættens Analyseinstitut
Kanonbådsvej 12A
1437 København K
Tlf.: +45 3266 1030
Fax: +45 3266 1039
E-mail: idan@idan.dk
www.idan.dk

Der findes 414 foreninger i Dansk Handicap Idræts-Forbund¹ (DHIF), som er et af de 61 specialforbund under Danmarks Idræts-Forbund (DIF). Men i modsætning til langt størstedelen af de øvrige specialforbund beskæftiger foreningerne i DHIF sig ikke med én type idræt alene. Fællesnævneren er i stedet handicap blandt de 13.607 aktive atleter i DHIF², som tæller alt fra syns- og hørehæmmede, til udviklingshæmmede og folk med fysiske handicap.

Det stiller DHIF-foreningerne over for nogle særlige udfordringer. Ikke alene skal de tilbyde medlemmerne instruktion og konkurrence i forskellige idrætter, akkurat som det er tilfældet i andre idrætsforeninger, men de skal også kunne tage hånd om og servicere medlemmer, der kan have brug for anden assistance og instruktion end den rent sportslige.

Af disse grunde er DHIF og de 414 foreninger i forbundet en unik case. Derfor indgår de ikke i en af de tre typer af foreninger, som rapporten 'Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten' beskæftiger sig mere indgående med: Aktivitetsforeninger, der typisk er små og beskæftiger sig med mere nicheprægede idrætter, holdboldspilsforeninger, som er mellemstore og ofte har mange børn blandt medlemmerne, og endelig motionsforeninger, som typisk har rigtig mange medlemmer, der for en stor dels vedkommende dyrker deres idræt på egen hånd².

Ud over disse foreninger indgår i datamaterialet for den store undersøgelse af frivilligheden i DIF en række DHIF-foreninger, og det er derfor muligt at lave særlige udtræk og analysere, hvordan netop handicapidrætsforeningerne ser ud på frivillighedsområdet.

Det er således formålet med dette notat. At beskrive frivilligheden i Danmarks Handicap Idræts-Forbund, hvordan den adskiller sig fra øvrige idrætsforeninger og dermed klæde DHIF bedst muligt på til at håndtere udfordringerne med rekruttering og fastholdelse af fremtidens frivillige i foreningerne.

Data og repræsentativitet

Baggrunden for dette notat er en undersøgelse af frivillighed i idrætten, som blev foretaget i efteråret 2010 blandt samtlige foreninger i DIF, hvoraf lidt over halvdelen svarede på et ti sider langt spørgeskema. I alt svarede 5203 idrætsforeninger på spørgeskemaet og indgik således i undersøgelsen. 133 af disse foreninger er DHIF-foreninger.

Nogle foreninger fungerer både som handicapidrætsforeninger og som almindelige foreninger – hvad man i DHIF-regi kalder 'rask'-klubber. Man kunne eksempelvis tænke sig en skytteforening, der både har hold for handicappede og ikke-handicappede. Hvis en sådan klub både er medlem af Danmarks Skytte Union og Dansk Handicap Idræts-Forbund, har den modtaget to spørgeskemaer; ét der spørger specifikt til skyttedelen, og ét der spørger specifikt til handicapidrætsdelen. Typisk er det foreningsformanden, der har svaret på vegne af den enkelte forening (eller foreningsafdeling).

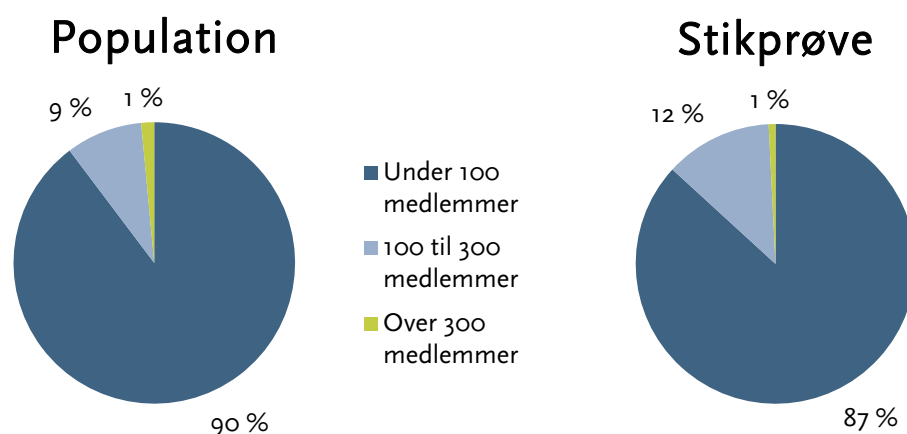
¹ Tal fra 2011, fundet på: <http://www.dif.dk/STATISTIK.aspx> - besøgt d. 2. juli 2012

² Rapporten 'Fremtidens frivillige foreningsliv' kan bestilles eller downloades gratis på: <http://www.idan.dk/sitecore/content/Vidensbank.aspx>

Svar fra 133 DHIF-foreninger på det ti sider lange spørgeskema om og omkring frivillighed giver et ganske godt udgangspunkt for en nærmere analyse, men allerførst skal vi vurdere, om DHIF-foreningerne, der indgik i undersøgelsen, er repræsentative for DHIF som helhed, hvor der jo er mere end 400 foreninger i alt. Det kan vi vurdere ved hjælp af medlemstal, der er registreret fra centralt hold i DIF og kan sammenlignes på tværs af populationen (alle DHIF-foreninger) og stikprøven (de 133 DHIF-foreninger i frivillighedsundersøgelsen).

Som nævnt indledningsvis, viser de seneste tal, at der i 2011 var 414 DHIF-foreninger med i alt 13.607 medlemmer. Det svarer til ca. 33 medlemmer for hver forening. I frivillighedsundersøgelsen har de 133 i gennemsnit 44 medlemmer hver.

Figur 1: Udmærket repræsentativitet i stikprøven³



DHIF-foreningernes fordeling på små (under 100 medl.), mellemstore (100-300 medl.) og store (300+ medl.) foreninger.

DHIF-foreningerne i frivillighedsundersøgelsen er typisk en smule større end den gennemsnitlige DHIF-forening, men som figurerne herover viser, er der ikke den store forskel på DHIF som helhed og de foreninger, som har deltaget med besvarelser i frivillighedsundersøgelsen. Vi kan derfor konkludere, at DHIF-foreningerne i frivillighedsundersøgelsen i hvert fald i forhold til deres størrelse er repræsentative for DHIF som helhed.

De frivillige

Som ovenstående illustrerer, er størstedelen af foreningerne i DHIF små foreninger med mindre end 100 medlemmer. Det er typisk for små foreninger – uanset om de beskæftiger sig med handikapdræt, curling, bordtennis eller noget helt fjerde – at de har relativt mange frivillige i forhold til antallet af medlemmer, alene fordi en typisk frivillig bestyrelse har fem-seks medlemmer og derfor fylder forholdsmæssigt mere i foreninger med 40 medlemmer end i foreninger med 200 medlemmer.

³ Tal fra 2010, hvor frivillighedsundersøgelsen blev gennemført.

For derfor at perspektivere DHIF-foreningernes frivillighed på det bedst mulige grundlag, vil vi i det følgende sammenligne DHIF-tallene med tal for specialforbund, hvor foreningerne i gennemsnit også har mellem 40 og 50 medlemmer. Det drejer sig om bowling, bordtennis, fægtning, petanque, styrkeløft og billard. Til sammen udgør disse fem specialforbunds foreninger kategorien 'Andre foreninger, samme størrelse'. Det kan naturligvis også være interessant at sammenligne DHIF-foreningernes tal med landsgennemsnittet, dvs. det samlede tal for, hvordan samtlige idrætsforeninger i undersøgelsen har svaret. 'Landsgennemsnittet' eller 'Landsplan' som samlebetegnelse for hele foreningsidrætten vil derfor også blive inddraget i nogle af de følgende analyser.

Tabel 1: Mange frivillige i DHIF-foreningerne

	Antal medlemmer	Antal frivillige ledere	Antal frivillige trænere	Antal frivillige til andre opgaver
	i gennemsnit pr. forening			
DHIF-foreninger	44,1	8,8	9,7	7,0
Andre foreninger, samme størrelse	43,2	5,7	3,2	4,5
Landsgennemsnit	179,3	9,5	13,4	11,7

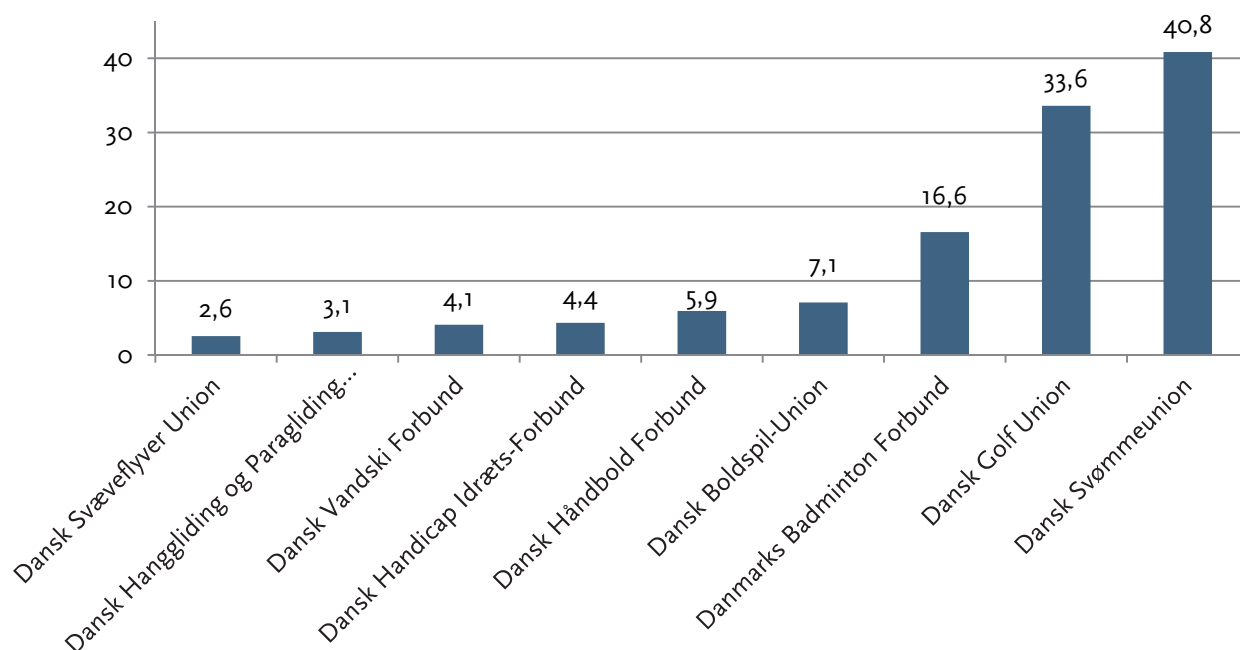
Der er i gennemsnit i hver DHIF-forening ca. ni frivillige ledere, ti frivillige trænere og syv frivillige til andre opgaver. Ledere betyder i denne sammenhæng bestyrelses- og udvalgsmedlemmer. Trænere er personer, der i praksis underviser og instruerer foreningens medlemmer. Endelig er 'frivillige til andre opgaver' en gruppe, som ikke er helt klart defineret, men kan dække over holdledere og hjælpere, officials til stævner og arrangementer eller frivillige, der står for pasning af cafeteria, klubhus eller lignende.

Som det fremgår af tabellen, er der flere frivillige på alle poster i DHIF-foreninger, end man finder i andre foreninger af samme størrelse, og der er faktisk ikke mange flere frivillige i den gennemsnitlige idrætsforening på landsplan, selvom den er mere end fire gange større en den gennemsnitlige DHIF-forening. Der er med andre ord rigtig mange frivillige i foreningerne i Dansk Handicap Idræts-Forbund, selvom de typisk er relativt små. Særligt ser der ud til at være mange frivillige trænere i DHIF-foreninger, når man sammenligner med andre foreninger.

Når man ser på antallet af frivillige i forhold til antallet af medlemmer i de enkelte foreninger, hvad man kunne kalde *frivillighedsgrader*⁴, er det endnu mere tydeligt, at DHIF-foreningerne skiller sig ud ved at have rigtig mange frivillige.

⁴ Frivillighedsgraden er antal medlemmer for hver frivillig leder eller træner. Et lavt tal er derfor tegn på en høj grad af frivillighed (få medlemmer for hver frivillig leder eller træner). De frivillige med andre opgaver er sorteret fra i denne sammenhæng af to grunde: For det første er definitionen af hvad 'andre opgaver' dækker over som nævnt uklar og kan skabe mere forvirring end indsigt, og for det andet har mange foreninger ikke svaret på netop det spørgsmål, og der er derfor en stor statistisk usikkerhed forbundet med at arbejde med tal på denne gruppe.

Figur 2: Høj frivillighedsgrad i DHIF



Frivillighedsgraden (antal medlemmer for hver frivillige leder/træner) i de fire mest frivillige forbund og udvalgte øvrige til sammenligning.

Kun i forbundene for svæveflyvning, hanggliding/paragliding og vandski er frivillighedsgraden højere, og her er tallene endda usikre, fordi de er baseret på besvarelser fra meget få foreninger. DHIF-foreninger er der derimod over 100 af i frivillighedsundersøgelsens datamateriale, og på den baggrund kan vi se, at der i gennemsnit er mellem 4 og 5 medlemmer for hver frivillig leder eller træner⁵. Det er et meget lavt tal og væsentligt lavere end de typiske holdboldspilsforeninger som håndbold og fodbold, der ellers hører til blandt de mest frivillige af de større foreningsidrætter. Store idrætsgrene som badminton, golf og svømning har derimod det til fælles, at der i disse foreninger er relativt langt mellem de frivillige⁶.

DHIF-foreningerne skiller sig altså væsentligt ud ved at have så høj en grad af frivillighed, som det er tilfældet. Der er rigtig mange frivillige folk til ledelsen af foreningen og instruktion og træning i det sportslige, hvilket uden tvivl hænger sammen med, at en stor del af de aktive stiller særlige krav til assistance og administration i foreningerne. I DHIF-foreninger med mange unge under 25 år blandt medlemmerne er der særligt mange frivillige.

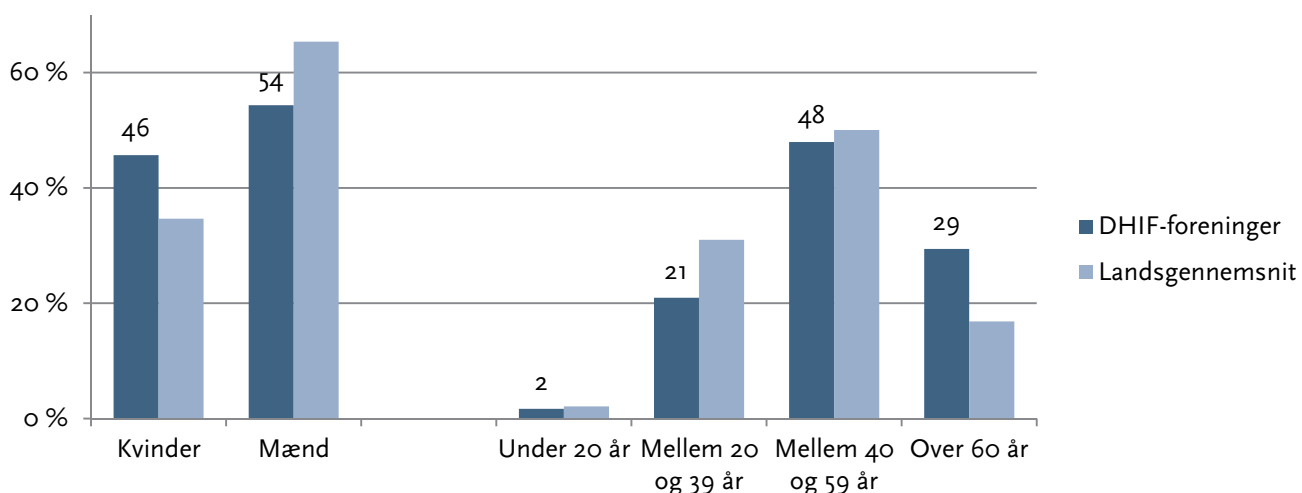
⁵ Frivillighedsgraden er udregnet som gennemsnit af de enkelte foreningers frivillighedsgrader og er derfor ikke lig med det gennemsnitlige antal medlemmer divideret med det gennemsnitlige antal frivillige ledere og trænere, som fremgår af tabel 1. Begge tal illustrer dog på hver sin vis, at der er mange frivillige i DHIF-foreningerne.

⁶ Læs evt. mere om, hvordan visse typer af idrætter adskiller sig fra andre i kapitel 6 'Foreningstyper' i rapporten 'Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten'.

Hvem er de frivillige?

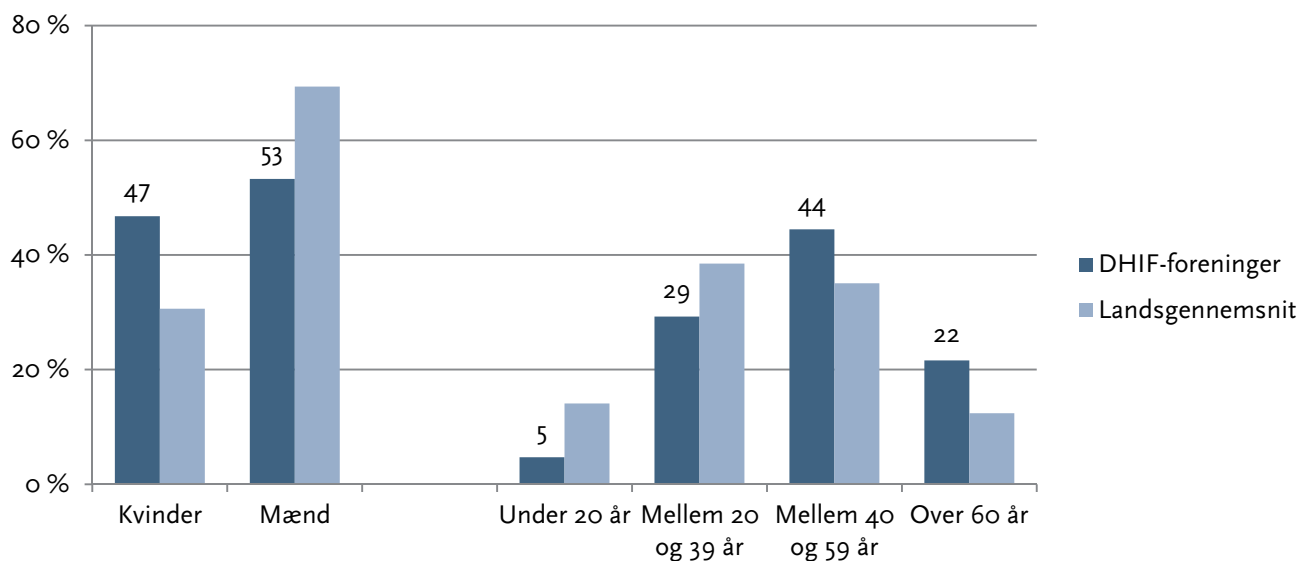
De frivillige i foreningerne under Dansk Handicap Idræts-Forbund ligner de øvrige frivillige i det danske foreningsorganiserede idrætsliv på nogle områder og adskiller sig på andre. Eksempelvis er to tredjedele af alle frivillige mænd, når man ser på samtlige foreninger. I DHIF er der dog væsentligt flere kvinder både blandt de frivillige ledere og trænere, som søjlerne yders til venstre i de to figurer herunder illustrerer.

Figur 3: De frivillige lederes fordeling på køn og aldersgrupper



Mens 35 pct. af alle frivillige ledere på landsplan er kvinder, er det 46 pct. for DHIF-foreningerne. På aldersfordelingen adskiller DHIF-foreningerne sig primært ved, at de frivillige ledere generelt er noget ældre end frivillige ledere i andre idrætsforeninger. 29 pct. af DHIF-foreningernes frivillige ledere er over 60 år, mens det samme kun gør sig gældende for 17 pct. på landsplan. Størstedelen af de frivillige ledere (48 pct.) hører til i kategorien 40-59 år.

Figur 4: De frivillige træneres fordeling på køn og aldersgrupper



Den næsten ligelige kønsfordeling går igen hos DHIF-foreningernes frivillige trænere. Andelen over 60 år er en smule mindre, mens størsteparten også for trænernes vedkommende er mellem 40 og 59 år. På det område adskiller DHIF-foreninger sig en smule, for tendensen til, at trænere typisk er yngre en ledere, er væsentligt mere tydelig på landsplan, som det fremgår, hvis man sammenligner de lyseblå søjler i de to ovenstående grafer.

Med andre ord, er DHIF-foreningernes frivillige godt oppe i årene sammenlignet med den gennemsnitlige danske idrætsforening. Det kan ses – og bliver det ofte – som et faresignal om, at frivilligheden er for nedadgående i yngre generationer, men det kan også være en styrke at have godt fat i folk over 60 år, for det er en befolkningsgruppe, som yder en stor og kompetent frivillig indsats, og der bliver flere af dem i fremtiden, sådan som den demografiske udvikling i Danmark ser ud i de kommende årtier.

De frivilliges køns- og aldersfordeling er også et udmærket billede på medlemmernes køns- og aldersfordeling i DHIF-foreningerne med den undtagelse, at børn og unge fylder en del mere blandt medlemmerne (21 pct.)⁷, end de gør blandt de frivillige ledere og trænere i foreningerne (henholdsvis 2 og 5 pct.). Det er et udbredt fænomen i foreningsidrætten og ikke begrænset til DHIF-foreningerne, at der er mange børn blandt de aktive og mange mellem 20 og 59 år (for en stor dels vedkommende forældre) blandt de frivillige.

For foreningerne under Dansk Handicap Idræts-Forbund gælder desuden det særlige, at de ikke altid som udgangspunkt kan spørge de aktive medlemmer, når der mangler frivillige. Flere DHIF-foreninger fortæller, at de handicappede medlemmer er en gruppe, som ikke altid er i stand til at tage fra i det frivillige arbejde. Det giver sig udslag i at DHIF-foreninger i mindre grad end andre foreninger rekrutterer frivillige blandt medlemmerne, hvilket vil blive uddybet i det følgende i figur 11.

Ud over de frivillige er der i DHIF-foreningerne generelt også rigtig mange lønnede folk. På det område adskiller sig DHIF-foreningerne sig væsentligt fra størstedelen af den øvrige foreningsorganiserede idræt i Danmark.

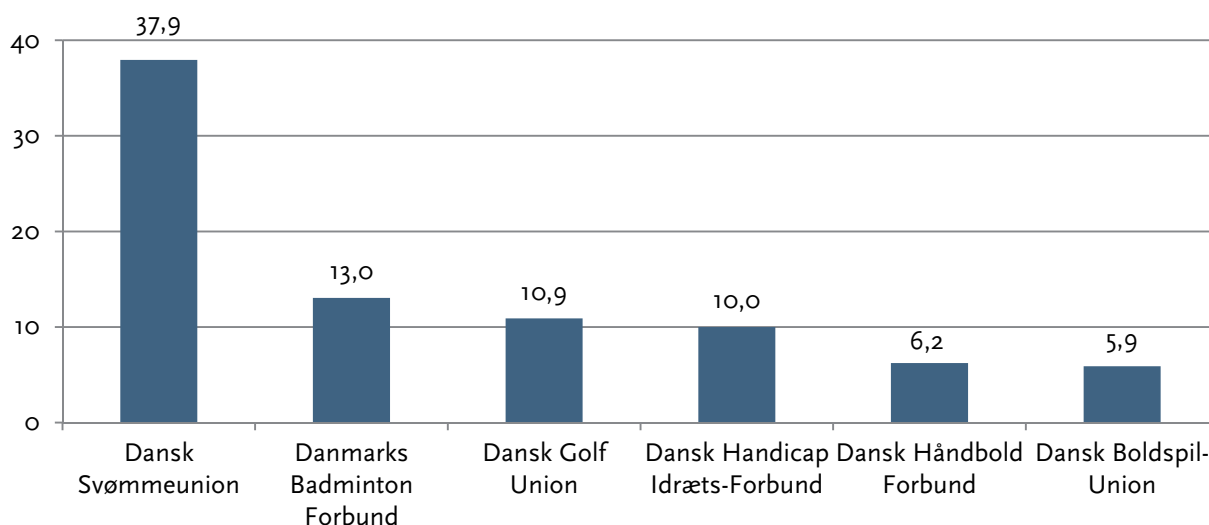
Tabel 2: Mange lønnede i DHIF-foreninger

	Antal lønnede ledere	Antal lønnede trænere	Antal lønnede til andre opgaver	Grad af professionalisering
	i gennemsnit pr. forening			
DHIF-foreninger	0,7	2,2	0,4	10,0
Andre foreninger, samme størrelse	0,1	0,3	0,0	3,3
Lands gennemsnit	0,2	2,0	0,7	7,3

⁷ Tal fra 2010 (så de er sammenlignelige med frivillighedsundersøgelsens tal), fundet på: <http://www.dif.dk/STATISTIK.aspx> - besøgt d. 2. juli 2012

Den gennemsnitlige DHIF-forening har ca. to trænere på lønningslisten, hvilket er meget ulig idrætsforeninger af den relativt begrænsede størrelse, som DHIF-foreninger typisk har. Også på lederposterne er der gerne en enkelt lønnet person i DHIF-foreninger, hvilket er et særsyn i idrætten i øvrigt. Samlet set er det 10 pct. af alle ledere og trænere i DHIF-foreningerne, der er lønnede. Også i forhold til antallet af lønnede i foreningerne ligger Dansk Handicap Idræts-Forbund i toppen, dvs. blandt de specialforbund, hvor foreningerne i allerhøjeste grad gør brug af lønnet arbejdskraft.

Figur 5: Høj grad af professionalisering i DHIF



Graden af professionalisering (antal lønnede i forhold til antal frivillige ledere og trænere) i udvalgte specialforbund.

Handicapidrætten er den niende mest professionaliserede idræt på leder-/trænersiden⁸. De foreninger, der er mere professionaliserede, er typisk også væsentligt mindre frivillige, som de fremgik af figur 2. Og omvendt, hører holdboldspilsforeninger, der gør brug af rigtig mange frivillige, til i den lavere ende af professionaliseringsskalaen.

Men DHIF-foreninger skiller sig ud ved *både* at være hjemsted for rigtig mange frivillige *og* gøre brug af relativt mange lønnede folk, især på trænersiden. Ingen andre foreningstyper deler det særpræg, og man kunne forestille sig, at det skaber nogle særlige forhold og problemstillinger i de enkelte foreninger. Mest oplagt er spørgsmålet: Hvornår skal man have løn for sin indsats i en DHIF-forening? Det spørgsmål kan melde sig for de frivillige trænere, der i mange foreninger går rundt side om side med folk, der får løn for deres træner- og instruktøropgaver.

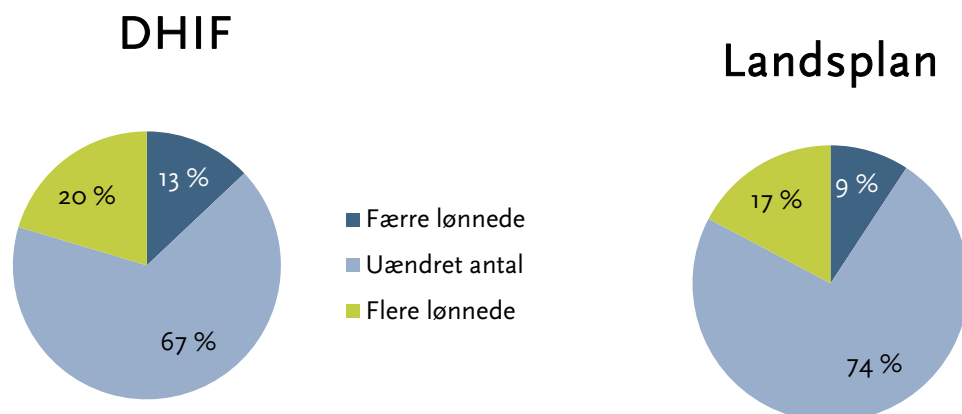
Mange foreninger har svært ved at skaffe tilstrækkeligt med frivillige. Også i handicapidrætten, som vi skal se nærmere på i det følgende. Man kunne derfor også tolke DHIF-foreningernes sære kombination af høj frivillighed og høj professionalisering som et tegn på, at man køber sig til hjælp i

⁸ Ud over svømning, badminton og golf, som indgår i figuren, er også foreningerne inden for skøjteløb, gymnastik, tennis, ridning og ishockey mere professionaliserede end DHIF-foreningerne.

foreningerne, når det bliver for svært at få frivillige til at tage sig af specifikke (typisk træner-) opgaver.

Der er dog ikke nogen umiddelbare tegn på, at de mange lønnede i DHIF-foreningerne primært er kommet til i de seneste år eller som erstatning for manglende frivillige.

Figur 6: Udviklingen i antal lønnede



Andelen af foreninger inden for DHIF og i hele landet (landsgennemsnit), der har fået henholdsvis færre lønnede, et uændret antal eller flere lønnede fra 2006 til 2010.

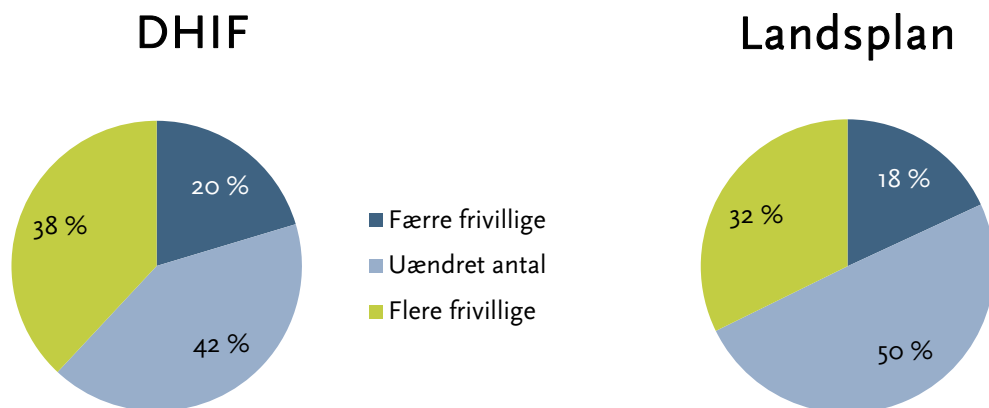
Størstedelen af DHIF-foreningerne har over de fem år fra 2006 til 2010 haft et stabilt antal lønnede efter eget udsagn. Ca. 13 pct. angav at have færre lønnede, mens 20 pct. mente, at de havde fået flere lønnede i perioden. Disse tal ligner landsgennemsnittet til forveksling og peger ikke i retning af, at der er sket nogen særlig udvikling i DHIF-foreningerne, hvad angår forholdet mellem frivillige og lønnede blandt ledere og trænere.

Det viser sig desuden, at de foreninger, der over femårsperioden fra 2006 til 2010 har fået flere lønnede, typisk også har fået flere frivillige, og omvendt blandt foreninger, der har fået færre lønnede i perioden. Der er altså ingen umiddelbare tegn på, at de mange frivillige i DHIF-foreningerne (eller i de relativt få øvrige idrætsgrene med høj grad af professionalisering) er der for at udfylde leder- og især trænerposter, som det er umuligt at få frivillige til at tage på sig.

Umuligt er det nemlig ikke at rekruttere frivillige. Faktisk lykkes det i vidt omfang hver eneste dag rundt omkring i foreningsidrætten, men der er stor forskel på, hvor meget besvær de enkelte foreninger oplever med at rekruttere og fastholde de frivillige.

Rekruttering og fastholdelse af frivillige

Figur 7: Udviklingen i antal frivillige

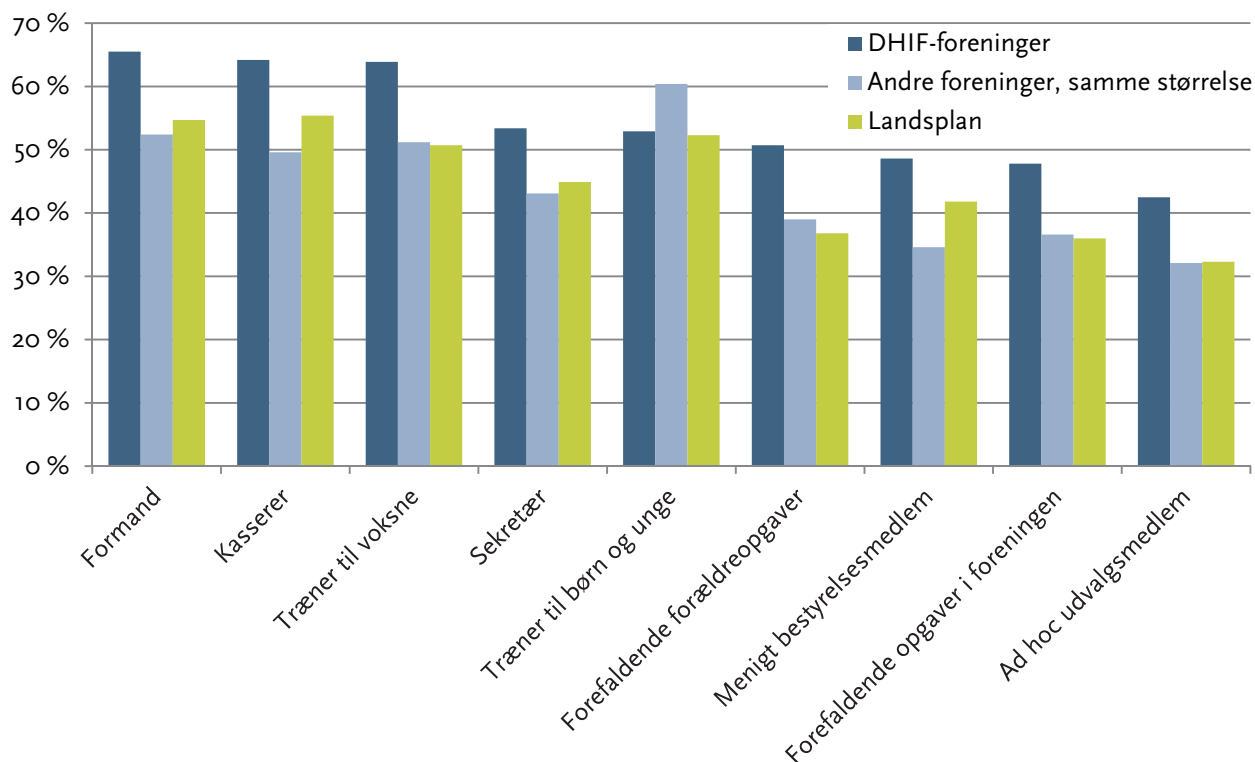


Andelen af foreninger inden for DHIF og i hele landet (landsgennemsnit), der har fået henholdsvis færre frivillige, et uændret antal eller flere frivillige fra 2006 til 2010.

I virkeligheden er det et mindretal af idrætsforeningerne, både i DHIF og på landsplan, der i perioden fra 2006 til 2010 oplevede en nedgang i antallet af frivillige. Kun hver femte DHIF-forening mener, at der i efteråret 2010, da frivillighedsundersøgelsens dataindsamling fandt sted, var færre frivillige i foreningen, end der havde været fem år tidligere i 2006.

Men det betyder ikke, at de frivillige er nemme at lokke inden for i foreningsidrætten. Et stort antal frivillige er i mange idrætter også lig med store udfordringer, fordi det kræver tid og energi at rekruttere et tilstrækkeligt antal. Når en stor andel har oplevet stabilitet eller fremgang i antallet af frivillige, som det er tilfældet blandt foreningerne under DHIF, er det ikke ensbetydende med, at rekruttering og fastholdelse af frivillige går som en leg. Der kan tværtimod ligge stort besvær og meget hårdt arbejde bag at opretholde en høj frivillighedsgrad. Det er tilfældet i mange holdboldspilsforeninger, og det lader i høj grad til også at være tilfældet i DHIF-foreningerne.

Figur 8: Besvær med at rekruttere frivillige



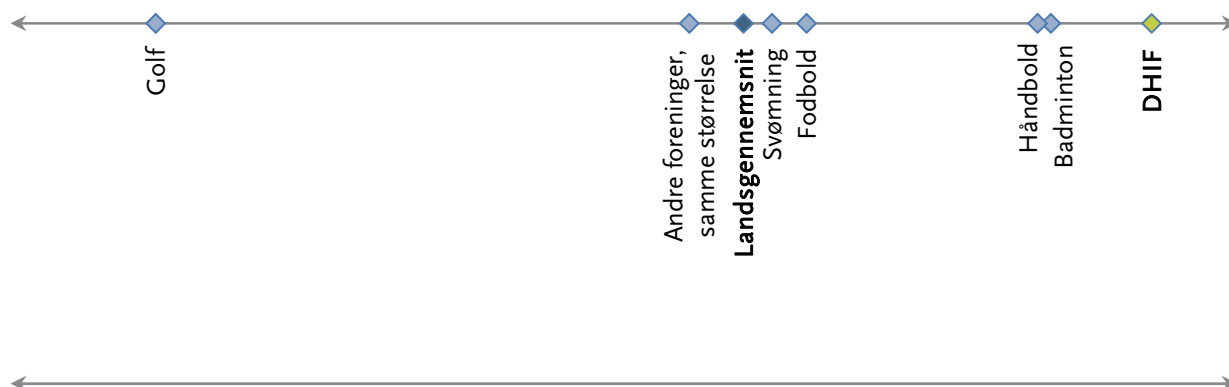
Andelen af foreninger, der finder det 'Svært' eller 'Meget svært' at rekruttere frivillige til udvalgte poster.

Ligesom foreningsidrætten generelt finder DHIF-foreningerne det sværest at rekruttere frivillige til de centrale og ansvarstunge poster som formand og kasserer. Men tendensen er endnu tydeligere i DHIF, hvor ca. 65 pct. af alle foreningerne mener, at det er svært eller ligefrem meget svært at skaffe en ny frivillig formand eller kasserer, når det bliver nødvendigt. Andelen er noget større end på landsplan eller i foreninger af samme, begrænsede størrelse.

Kun på trænerposter til børn og unge skiller DHIF-foreningerne sig ikke negativt ud, og det giver overordnet et billede af en type foreninger, der slider mere end de fleste andre med at skaffe frivillige til foreningens arbejde og i særdeleshed til arbejdet med administrationen (formand og kasserer) og trænere til voksne udøvere. For at give en vurdering af, hvor svært foreningerne inden for de enkelte specialforbund samlet set har ved at rekruttere frivillige, kan vi se nærmere på *rekrutteringsindekset*.

⁹ Ved at give svarene fra 'Meget let' til 'Meget svært' talværdier fra 1 til 5 udregnes en samlet værdi for den enkelte forenings besvær med at rekruttere frivillige til de nævnte poste. Gennemsnittet af foreningernes værdier inden for et givent specialforbund afspejler specialforbundets placering på rekrutteringsindekset.

Figur 9: DHIF-foreninger har det sværere end de fleste med rekruttering af frivillige



Udvalgte specialforbunds placering på rekrutteringsindekset. Placering mod venstre betyder relativt lettere rekruttering, og modsat betyder placering mod højre sværere rekruttering.

Der er ingen idrætsgrene, hvor et flertal af foreningerne mener, at det ligefrem er let at rekruttere frivillige. Men der er stor forskel på, hvor svært foreninger inden for givne specialforbund overordnet har ved rekruttering af alt fra formand til ad hoc-hjælpere. Foreningerne i DHIF skiller sig (igen) ud ved at finde det endnu sværere end de fleste. Kun inden for tre specialforbund¹⁰ under DIF oplever foreningerne efter eget udsagn mere besvær end DHIF-foreningerne.

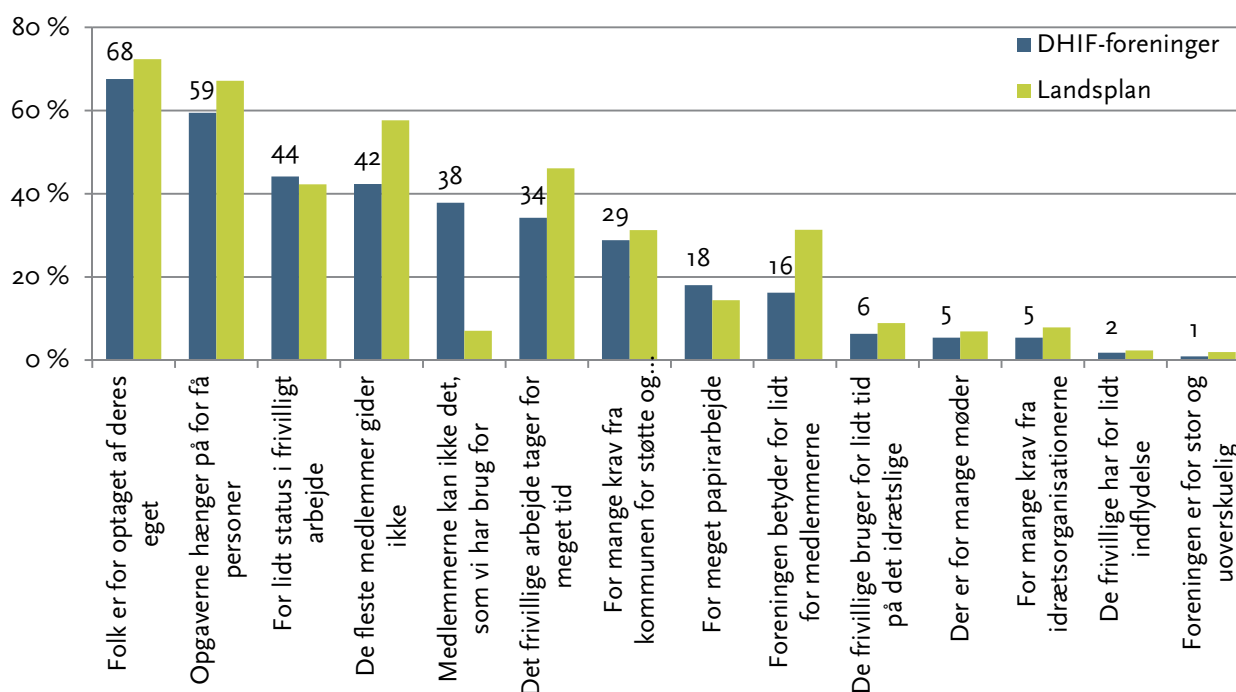
Særligt bemærkelsesværdigt er det, som begge ovenstående figurer illustrerer, at små foreninger typisk har lidt lettere ved at rekruttere frivillige, men at dette forhold slet ikke slår igennem i de ellers små DHIF-foreninger.

Hvorfor er det svært at skaffe frivillige?

Et oplagt spørgsmål i denne forbindelse er naturligvis: Hvad gør det svært for DHIF-foreningerne at rekruttere frivillige? Og det er desuden interessant at se nærmere på, om der er visse former for barrierer i forbindelse med rekruttering af frivillige, som DHIF-foreningerne oplever i højere grad end andre foreninger.

¹⁰ Det drejer sig om skøjtøløb, styrkeløft og squash, men her er tallene igen baseret på relativt på besvarelser og derfor statistisk usikre.

Figur 10: Oplevede barrierer for rekruttering af frivillige



Andelen af foreninger, der mener, at den de nævnte forhold er med til at gøre det svært at rekruttere frivillige.

Umiddelbart ligner DHIF-foreningerne øvrige foreninger, når det kommer til de oftest nævnte barrierer for rekruttering af frivillige. Her handler det primært om samfundsmæssige forhold, som foreningen ikke selv har den store indflydelse på. F.eks. at folk er for optaget af deres eget til at arbejde frivilligt, og at der er for lidt status og påskønnelse i det frivillige arbejde i dagens Danmark. Som sådan er en stor del DHIF-foreningerne – og de øvrige idrætsforeninger – med til at give næring til det indtryk, man kunne få: At frivilligheden er i forfald. Og det er til trods for, som vi har set, at det faktisk er et mindretal (knap hver femte forening på landsplan), der har fået færre frivillige over en femårsperiode.

Der er også punkter i ovenstående figur, hvor DHIF-foreningerne adskiller sig fra foreningsidrætten på landsplan. Medlemmerne spiller en anden rolle i forhold til rekruttering af frivillige. De fleste idrætsforeninger ser som det første nærmest pr. automatik på deres medlemmer, når de skal finde folk til frivillige opgaver. Rekrutteringsgrundlaget er med andre ord nærmest lig med medlemsskaren i foreningerne dog med den undtagelse, at foreninger med mange børn (især holdboldspilsforeninger) også i høj grad rekrutterer forældre. Men i DHIF-foreningerne, hvor medlemmerne pr. definition på den ene eller anden måde er begrænsede i deres muligheder for sportslig udfoldelse og deltagelse, er det også begrænset, hvor meget de kan deltage i det frivillige arbejde. 38 pct. af DHIF-foreningerne siger, at medlemmerne ikke kan det, som foreningen har brug for hos de frivillige.

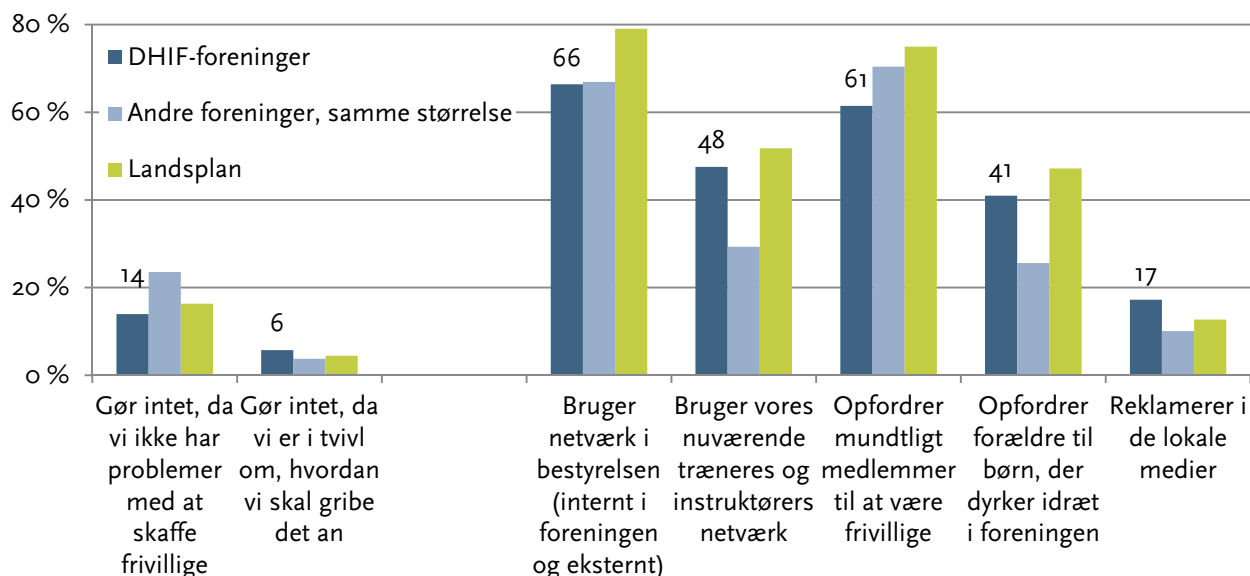
Man kunne – i hvert fald ude fra set – forestille sig, at frivilligt arbejde i en handicapidrætsforening handler om pleje og servicering af folk, der ikke kan selv i lige så høj grad eller endda mere, end det handler om sport, træning og konkurrence. Det lader dog ikke til at være tilfældet, idet kun et fåtal

blandt DHIF-foreningerne (svarende til fåtallet af foreninger på landsplan) mener, at de frivillige bruger for lidt tid på det idrætslige. Man kunne også tænke sig, at foreninger med en relativt høj grad af professionalisering, som DHIF-foreningerne jo er trods deres beskedne størrelse, kunne opleve problemer med at motivere folk til at være frivillige, når de skal være det side om side med folk, der får penge for at være i foreningerne. Ganske vist siger 44 pct. af DHIF-foreningerne, at der er for lidt status i og påskønnelse af det frivillige arbejde, men det tal er ikke nævneværdigt større end i foreningsidrætten som helhed og giver ikke indtryk af, at der skulle være en særlig problemstilling forbundet med at skaffe frivillige i et miljø med relativt mange lønnede. At være frivillig behøver heller ikke at være ensbetydende med slet ikke at få sit arbejde honoreret, som figur 12 i det følgende illustrerer.

Generelt er foreningerne enige om at være uenige i, at forhold, der bunder i foreningen selv (for mange møder eller for lidt indflydelse for de frivillige) er hæmmende for rekrutteringen. Det gælder også for foreningerne under DHIF, og det er måske også meget naturligt, at næsten ingen af dem mener, at deres forening er for stor og uoverskuelig til, at man kan engagere frivillige, når man holder for øje, at DHIF-foreningerne hører til blandt de mindste på landsplan.

Men selvom foreningerne generelt i højere grad ser barrierer for frivilligheden i samfundsudviklingen end i den interne organisering, gør det en forskel, hvordan de i praksis tackler udfordringen med at rekruttere og fastholde frivillige.

Figur 11: Hvad gør foreningerne for at rekruttere frivillige?

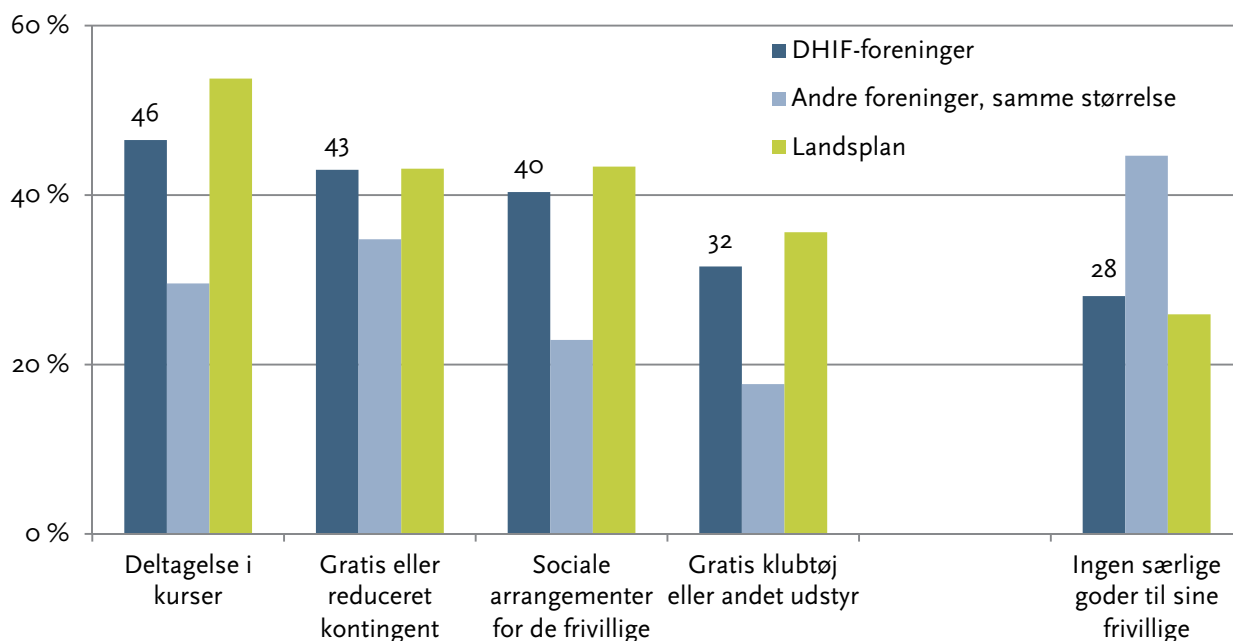


Andelen af foreninger, der benytter de forskellige metoder til at rekruttere frivillige.

DHIF-foreningerne går lidt oftere end andre foreninger uden om medlemmerne i rekruttering af nye frivillige, hvilket skal ses i forlængelse af ovenstående om, at en del af DHIF-foreningerne ikke mener, at deres medlemmer er i stand til at løfte de frivillige opgaver. Derfor må man i lidt højere grad se andre steder hen, men der er ikke nogle enkelte metoder til rekruttering, som DHIF-foreningerne i betydeligt højere grad benytter sig af end andre. I forhold til andre foreninger af samme størrelse

er DHIF-foreningerne dog oftere opsøgende over for forældre til børnemedlemmer og annoncerer oftere efter frivillige i lokale medier.

Figur 12: DHIF-foreningerne giver goder til sine frivillige



Andelen af foreninger, der giver de forskellige typer af goder til frivillige specifikt som honorering for deres indsats for foreningen.

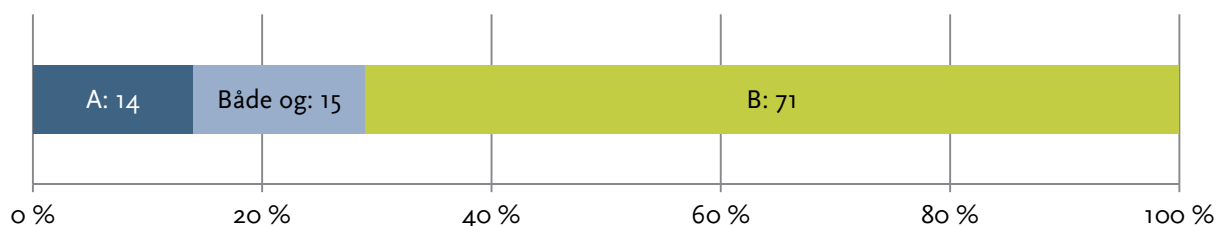
Lidt mere end hver fjerde DHIF-forening honorerer ikke på nogen måde det frivillige arbejde i form af goder af forskellig art. Det tal ligner foreningsidrætten på landsplan meget godt, og det samme gør sig gældende i forhold til specifikke former for goder. Her kan vi se, at knap halvdelen af DHIF-foreningerne takker sine frivillige med rabat på eller gratis deltagelse i kurser og medlemsskabet i foreningen og sociale arrangementer til ære for de frivillige. Også i forhold til gratis tøj eller udstyr, som 32 pct. af DHIF-foreningerne tilbyder de frivillige, ligner DHIF idrætsforeningerne på landsplan.

Foreninger på samme størrelse, som den gennemsnitlige DHIF-forening skiller sig ellers ud ved ikke i særlig høj grad at honorere frivilligt arbejde. DHIF-foreningerne er altså, måske ansporet af de store vanskeligheder med at rekruttere frivillige i første omgang, mere opmærksomme end andre foreninger af samme størrelse på at give noget igen for det frivillige arbejde, som ledere, trænere og andre lægger i foreningen.

Fremtidens frivillige

Mange DHIF-foreninger er uden tvivl opmærksomme på at honorere det frivillige arbejde, fordi de er bevidste om, hvor vigtig en ressource, de frivillige er i foreningen, og hvor svære de frivillige er at få fat på. Derfor er det også interessant at se nærmere på, hvor mange DHIF-foreninger, der er bevidste om, hvordan de fremadrettet vil rekruttere og fastholde frivillige.

Figur 13: Kun få DHIF-foreninger går strategisk frivilligheden



Andelen af foreninger, der har svaret 'Helt enig' eller 'Noget enig' i udsagnene:

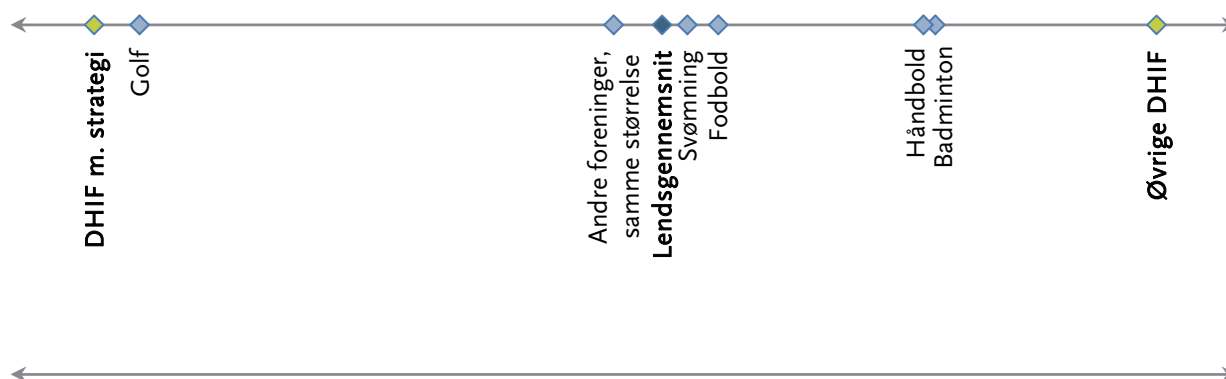
A: Foreningen har en bevidst strategi for, hvordan den rekrutterer og fastholder frivillige.

B: Foreningen forsøger at få nye frivillige, når der er behov for det, men har ikke en særlig strategi for det.

Selvom frivilligheden er en af de største udfordringer i foreningsidrætten generelt, er det relativt få foreninger, der gør sig bevidste tanker om, hvordan man vil rekruttere og fastholde de frivillige, som foreningen i fremtiden vil have brug for. Det gør sig også gældende i foreningerne under DHIF, som er mere pressede på frivilligheden end de fleste. Også her er det med 14 pct. et betydeligt mindretal af foreningerne, der går strategisk og systematisk til rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Rapporten 'Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten' har som den primære anbefaling¹¹, at foreningsidrætten beskæftiger sig med frivilligheden i foreningerne på en lige så systematisk måde, som man har tradition for at arbejde med økonomi, sponsorer og lignende, hvor man har overordnede ansvarspersoner eller udvalg. Den anbefaling er i høj grad også gældende for DHIF-foreningerne, hvor det er tydeligt, at de få foreninger, der har en frivillighedsstrategi, også har væsentligt lettere ved at rekruttere frivillige, end de øvrige DHIF-foreninger.

Figur 14: DHIF-foreningerne med strategi for frivilligheden har det lettere



DHIF-foreninger henholdsvis med og uden frivillighedsstrategi og øvrige specialforbunds placering på rekrutteringsindekset. Placering mod venstre betyder relativt lettere rekruttering, og modsat betyder placering mod højre sværere rekruttering.

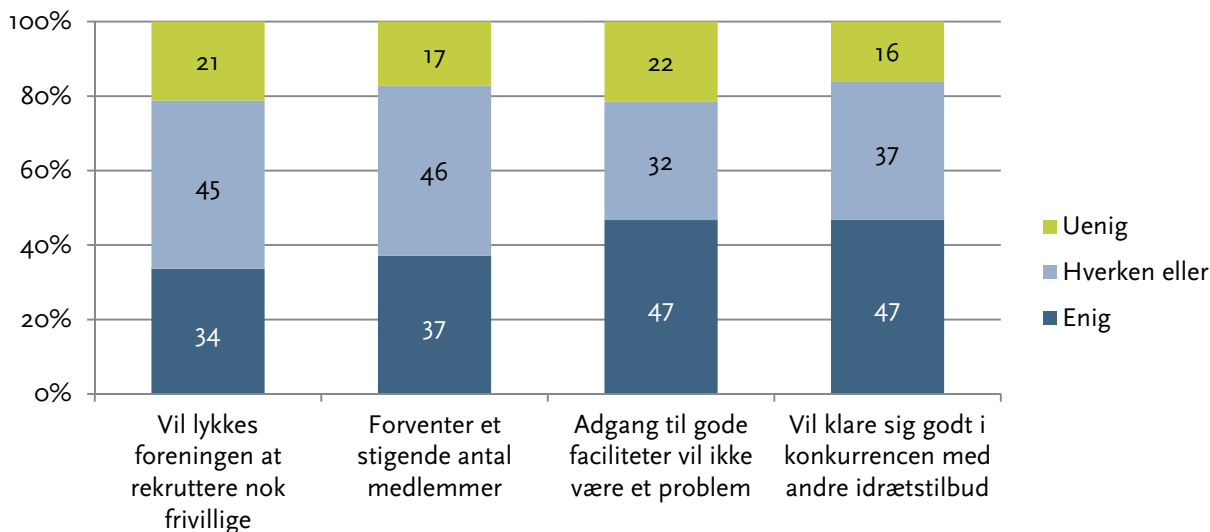
¹¹ Se evt. hovedkonklusionerne og samtlige ni anbefalinger i det indledende resume-afsnit af rapporten 'Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten'.

Figuren ovenfor illustrerer, at der er væsentlig forskel på det besvær DHIF-foreningerne oplever med rekruttering af frivillige, afhængig af om de har en forudgående strategi for, hvordan de rekrutterer og fastholder frivillige (i modsætning til at handle, når problemet er opstået, og de frivillige mangler).

Det tjener naturligvis bedre til illustration end som direkte sammenligning, men rekrutteringsindekset giver et billede af, at DHIF-foreningerne med en strategi har det nogenlunde lige så let (eller mindre svært) som gennemsnittet af golfklubber. Det svarer til, at den enkelte forening typisk svarer, at de har 'Hverken let eller svært' ved at rekruttere frivillige til samtlige poster fra figur 8 – en væsentlig forbedring fra gennemsnittet af DHIF-foreninger, der, som samme figur viste, er mere tilbøjelige til at svare, at de har svært eller meget svært ved at rekruttere frivillige, særligt til formand, kasserer og voksentræner.

En strategi kan være mange ting, ligesom de udfordringer, der kan være forbundet med at være frivillig forening er mangeartede¹². Hvad der passer bedst i den enkelte forening afhænger i høj grad af lokale forhold og ikke mindst af en indgående forståelse for de særlige forhold, der er forbundet med at drive en handicapdrætsforening. Derfor er en anden af hovedkonklusionerne i rapporten 'Fremtiden frivillige foreningsliv i idrætten', at man både i specialforbund og kommuner overvejer, hvordan man kan assistere foreningslivet med at udvikle sig, implementere frivilligstrategier og lære af erfaringer i andre foreninger i lokalområdet eller inden for samme idræt.

Figur 15: DHIF-foreningernes syn på fremtiden



DHIF-foreningernes holdning til udsagn vedrørende den nærmeste fremtid (de kommende 5 år).

Der er god grund til at gøre sætte ind på området. De frivillige er DHIF-foreningernes største bekymring for fremtiden. Kun ca. hver tredje DHIF-forening er enig i, at det vil lykkes at rekruttere et tilstrækkeligt antal frivillige i fremtiden. Knap halvdelen tvivler, og hver femte forening er decideret

¹² Se evt. bilag 1 for at få et indblik i de forskellige udfordringer, frustrationer og løsninger i DHIF-foreningernes arbejde med frivillighed. I bilaget er samlet foreningernes svar med egne ord på deres syn på deres syn på frivilligt arbejde, den betydning, det har for foreningen, og hvor godt det er lykkedes at fastholde og rekruttere frivillige.

uenige i, at det vil lykkes. Bekymringerne om fremtidens frivillige deler DHIF-foreningerne med det meste af den foreningsorganiserede idræt i Danmark. På landsplan er det dog lidt flere (41 pct.) af foreningerne, der er enige i, at de vil rekruttere nok frivillige i fremtiden, mens 13 pct. er uenige.

Sammenfatning

Frivillighedsundersøgelsen, der blev foretaget blandt DHIF-foreninger i efteråret 2010 indeholder et repræsentativt udsnit af foreningerne i Dansk Handicap Idræts-Forbund, og kan som sådan bruges til at se nærmere på, hvordan frivilligheden ser ud i handicapidrætten.

DHIF-foreningerne er en unik case i dansk foreningsidrætssammenhæng, idet de både har en høj grad af frivillighed, med kun mellem fire og fem medlemmer for hver frivillig leder eller træner, og en høj grad af professionalisering. Ti procent – og her er det især på trænersiden – er lønnede i DHIF.

Der er store udfordringer forbundet med at rekruttere frivillige i foreningsidrætten generelt og i DHIF-foreningerne i særdeleshed. Især formand, kasserer og træner til voksne udøvere er det svært at skaffe frivillige kræfter til. Skåret over én kam lader DHIF-foreningerne til samlet set at have sværere ved rekrutteringen af frivillige end de fleste andre idrætters foreninger, og det bliver ikke lettere af, at DHIF-foreningerne i jagten på nye frivillige ofte må se bort fra medlemmerne, som ellers er foreningsidrættens primære rekrutteringsgrundlag. Næsten hver fjerde DHIF-forening siger, at medlemmerne ikke er i stand til at udføre de frivillige opgaver, som foreningens har brug for.

Sandsynligvis ansporet af dette søger DHIF-foreningerne oftere andre veje (spørger forældre til aktive børn og annoncerer i lokale medier), når de søger frivillige. De giver også oftere end andre foreninger af samme størrelse goder til de frivillige i form af kursusdeltagelse, fester eller tøj og udstyr.

Selvom rekruttering og fastholdelse af frivillige tydeligvis er en stor udfordring, ifølge DHIF-foreningerne selv en større udfordring end medlemstal eller adgang til faciliteter, så er det relativt få (14 pct.), der har en bevidst strategi for, hvordan man skal rekruttere og fastholde det nødvendige antal frivillige. En strategi tilgang til området viser sig at have positive effekter på, hvor meget besvær foreningerne oplever, og i DHIF-foreningerne, hvor lønnede og frivillige ofte løser opgaver i fællesskab er det oplagt at arbejde mere professionelt med frivilligheden, forstået som en langsigtet og systematisk tilgang til udfordringerne i den enkelte forening gerne forankret i en tovholder eller fast udvalg. I den sammenhæng kan DHIF specialforbund være med til at klæde foreningerne på og udveksle erfaringer mellem dem.

Bilag 1: DHIF-foreningernes syn på frivilligt arbejde med egne ord

Bedst at det frivillige er ulønnet

Bestyrelsesarbejde, vedligehold af strukturen samt hjælp ved stævner har altid været baseret 100% på frivilligt arbejde i foreningen. Det er især blevet sværere at finde frivillig hjælp til arbejdsdage (vedligehold) og stævner.

Da det er handicappede vi arbejder med, er det meget svært og rekruttere frivillige, da der for det midste ingen forældre er, hvis der er forældre, er de altid noget op i alderen, og de handicappede ikke kan påtage sig store krævende arbejdsopgaver. Det har også betydning, at de frivillige som vi kontakter, har lidt erfaring med handicappede

Da vi er en forening for handicappede og svømning er vores eneste aktiv, er det særligt hjælpere med en forståelse for de handicappede.

Da vi er en handicapforening kræver det et særligt klientel af hjælpere, vi har hjælpere som har været hos os i over 20 år.

Da vi er en lille forening med få medlemmer, (familie relateret) har det stor betydning for foreningens arbejde, både på klub - lokal - region og landsplan. Da mange af de frivillige bestyrelsesmedlemmer er i familie.

Da vi har med fysisk og psykisk handicappede mennesker at gøre, skal der være indsigt for frivillige i, hvordan man takler disse personer, det er ikke lige til for alle. Samtidig er vores medlemmer mellem 30 og 85 år, så det er ikke nemt at få baglandet med i vores arbejde, alle bor i bofællesskaber, så der er ingen hjælp at hente, derfor er det ikke nemt for os at få frivillige til at hjælpe. Derfor er det Tordenskjoldts soldater om igen. Den dag vi slutter er der ingen til at tage over, så opløses foreningen.

De aktive kommer godt ud af det med de frivillige leder/trænere. Det er svært at rekruttere frivillig arbejdskraft, da de unge mennesker har andre gøremål.

De frivillige der er i foreningen er for det meste nogen der har været med i mange år, men det er næsten umuligt at skaffe ny emner til det frivillige arbejde. Vi er en handicapforening med kun 2 forskellige idrætter, og kun omkring 40 medlemmer

Den del af foreningens arbejde der vedr. DHIF består af 2-3 aktive, hvorfor det frivillige arbejde nemt kan klares af undertegnede, så der har ikke været behov for at rekruttere flere.

Den frivillige ånd er en uddød race. Men frivillig arbejdskraft er et must for enhver forening, hvis man vil overleve i dagens Danmark. Vi har i 28 år udelukkende haft frivillige ledere/trænere, men efterhånden som det har været svært at rekruttere nye, har vi taget konsekvensen og er begyndt at ansætte ulønnede ledere/trænere. De får en månedlig skattefri omkostningsgodtgørelse, hvilket i øvrigt kun kan lade sig gøre, da vi får stillet gratis lokaler til rådighed, samt er meget aktive på området med at afholde stævner m.m. hvor vi kan oparbejde et pænt overskud, som så går til ledere, trænere og hjælpere. Ydermere har vi fået ansat en administrativ leder i skånejob, som varetager de opgaver, som skal foregå indenfor normal arbejdstid, og som bestyrelsen normalt ikke kan nå.

Der er enkelte frivillige arbejdere der hjælper til og har gjort det i en årrække til arrangementer og når der er forefaldende praktisk arbejde. Bestyrelsen er frivillig og der har været meget stor udskiftning gennem årene. Primært tror jeg pga en for stor arbejdsbyrde for det enkelte bestyrelsesmedlem. Opgaverne burde blive delt ud på flere.

Der er mange års tradition for at alt arbejde udføres af frivillige. Indenfor de sidste to år har vi fået ungdomstrænere, der får kørselsgodtgørelse - det har været et stort skridt. For mig er det vigtigt at videreføre yde/nyde princippet i foreningen, hos mine børn og i samfundet. At få frivillige til at påtage sig en opgave kan gøres lettere hvis opgavens omfang er beskrevet - forventningsafstemning er et vigtigt element. At få grupper til i fællesskab at påtage sig en opgave gør det ofte lettere at rekruttere. I klubben er der personer, der i mange år (20-40år) har ydet en stor indsats for klubben.

Det ber en absolut nødvendighed for os som er Blinde at have frivillige hjælpere til vores sport.

Det betyder alt at vi kan få hjælp når vi laver stævner. Men da vi er en lille forening på kun 25, og 4 leder er det meget svært. Det er voksen handicappet vi har og vi træner kl 13, da vi ikke kan få haltid på andre tidspunkter. Det er de store idrætter der løber med de gode tider, det gør også at vi ikke kan få nogle til at hjælpe. Den dag vi 4 siger stop er der ingen der vil tage over. Det har før været lønnet igennem et beskyttet værksted, men der skulle spares, så var det idræten der blev skåret væk. Så os 4 der har været med fra starten er dem der holder det køren

Det er af stor betydning for foreningen med frivillig arbejdskraft, da det er med til at holde liv i foreningen. Det er dejligt med frivilligt arbejdskraft, det giver sammenhold. Det kan godt være svært at fastholde folk, da mange unge skal ind og læse videre.

Det er afgørende. Der er ikke økonomi til at ansætte. Det er altid de samme personer der stiller op. Det kræver en stor indsats at finde nye frivillige.

Det er altafgørende at klubben/bestyrelsen har et godt net og samarbejde med de frivillige. Disse fastholdes i klubben ved at få et ansvar/opgave som passer til egen formåen hvilket styrker motivationen.

Det er altafgørende for foreningen overlevelse, at der stadigvæk er mulighed for at rekrutterer frivillige ledere og instruktør. De mennesker, som vælger at udfører frivilligt arbejde beviser, at når man interesserer sig for noget, så kan man godt yde en indsats uden, at de bliver økonomisk belønnet for det. Det er meget svært for os at fastholde og rekrutterer frivillige. Alle sammen vil gerne deltage i foreningens idrætslige aktiviteter og kommer med mange rosende ord til os frivillige for vores indsats. Men når der mangler folk i bestyrelsen så er der pludselig ikke så mange der har lyst til at yde en lille indsats. Arbejdsindsatsen i vores foreningen er forholdvis begrænset hvis bare opgaverne blev delt ud på flere hænder men det er svært at overbevise folk om.

Det er en god erfaring for mange unge at have opgaver indenfor handicapidræt, og det kan tælle emd når desøger uddannelse. Vor aktivitet kræver høj grad af teoretisk og praktisk indsigt og viden, så det tager lang tid at udanne en god frivillig instruktør/hjælper. Vi bruger derfor ret mange recurser og penge på uddannelse. Desværre er de unge ofte hos os i relativt kort tid pga. uddannelse hvor de bliver for optagede eller flytter fra byen. De ældre instruktører/hjælper kan på den anden side fastholdes i mange år. Vi har det socialt godt og stemningen i klubben er særdeles god.

Det er foreningens klare opfattelse at vi skal bruge frivillige ledere, de fleste handicappede er omgivet af professionelle hele dagen, så her er nogle andre. Det er krævende arbejde, så i de seneste år er det blevet svært og vi har måttet lukke 2 hold i år.

Det er ikke blevet nemmere at rekruttere og fastholde frivillige hjælpere. Alle har så travlt og ønsker ikke at binde sig. Vi kan godt få nogle "løse" hjælpere ind i mellem, men der SKAL jo være en stabil kerne, som er der hver gang, og som føler et ansvar. Det synes jeg er vores problem. Det er "Tordenskjolds soldater" - altså de samme få personer, som står med stort set alle opgaver/alt ansvar, og vores gennemsnitsalder i bestyrelsen og hjælperstaben er alt for høj, så det er rigtig nødvendigt med nye yngre kræfter, hvis klubben skal have en fremtid - trist, men det er fakta.

Det er MEGET vanskeligt at få medlemmerne til at yde en arbejdsindsats, der giver en økonomisk gevinst. Ofte hjælper det, hvis pengene er øremærket til det hold som udfører arbejdet. Bestyrelsen fungerer godt med en fast kerne, der har siddet i flere år. Træner og dommergerninger er meget vanskeligere, at skaffe folk til.

Det er meget vigtigt for vores forening at der foretages frivilligt arbejde og vi profilerer os også med, at vi nyder stor glæde af alle de frivillige, der er i vores forening. Til tider kan det dog være svært at rekruttere nok frivillige ledere.

Det er selvfølgelig rart at få klaret opgaver i foreningen, uden at der skal lægges noget budget til, da ressourcer jo kommer et sted fra. da vi vores måkgruppe ikke er så stor (mennesker med nedsat benfunktion der evt har interesse i XXX) er det så som så med at finde medlemmerne.

Det er svært og vores idrætsgren XXX er på nedadgående på landsplan, det er ikke til at skaffe hjælpere og dommere, og det er for dyrt at komme med ud til stævnerne, da det er fysisk og udviklingshæmmede og de skal næsten alle have hjælpe med og det koster dyrt, det gør også at de som er spillere og ikke handicappede også skal være hjælper for dem der kun må spille hvis de har en hjælper med. Det er også svært for de handicappede der har personlig hjælper, det er ikke altid at de kan komme med til week.end stævner, og der skal bestales for 2 hver gang. Vores 3 frivillige hjælpere er også i bestyrelsen og er også spillere, vi hænger godt ved men når helbredet svigter er klubben i stor nød, hvor kommer der så nye fra. Der er ikke raske unge der vil være med i Handicap idræt, så vi spørger hellere dem vi kender der er blevet 60 og derover der ikke arbejder mere.

Det er uhyre vigtigt for en rideklub på landet, at vi har en skare af frivillige (voksne ryttere og forældre), som vil og kan hjælpe ved alle mulige aktiviteter og er i stand til at hjælpe nye i gang. Vi er i den heldige situation, at vi oftest får ja, når vi beder om hjælp :-))

Det er utroligt svært at skaffe frivillige, der findes i dag så mange frivillige foreninger, som skal bruge frivilligt arbejde. Og det virker ikke som om frivilligt arbejde i en forening der tilbyder idræt til handicappede står øverst på deres lister. Mange gange er det fordi de ikke kan forholde sig til personer med et handicap. De frivillige vi har er folk som har det tæt ind på livet, ved enten at have et handicappede barn, barnebarn, søskene eller andet familiemedlem.

Det er vigtigt at foreningen hele tiden har frivilligt arbejde. Dette giver de berørte medlemmer en forståelse for, at intet kommer af sig selv, og ved at yde en frivillig indsats er man samtidig med til at holde kontingentet nede, og dermed mindske klubbens samlede udgifter. Det er lettest at hverve frivillige blandt de ældre (50

- 70) end blandt de unge. De ældre har tiden mens de yngre har mange forpligtelser i dagligdagen. Skal de yngre engageres, så sker det typisk til veldefinerede opgaver over en kortere periode. Er opgaverne afgrænsede og beskrevet i detaljer er det ikke svært, at rekruttere og holde på den frivillige og ulønnede arbejdskraft - alt efter devisen "fordi den frivillige rækker klubben en lillefinger, så behøver vi da ikke være grådige og tage hele armen".

Det er vigtigt for foreningens medlemmer, at de instruktører og hjælpere vi har, har god tolerance og stor hjælpsomhed, idet mange af vore medlemmer ikke kan klare idrætten uden hjælp til omklædning m.v. Det sociale betyder meget for vor forening

Det er vigtigt og givende for begge parter at have frivilligt arbejde i foreningen. Det har været givende for foreningen og for de frivillige. Vi gør en indsats med at belønne frivillige i form af special arrangerede fester og andre goder. Det er sådan da lykkedes godt at rekruttere og fastholde dem. Vi har også et samarbejde med TDC som giver vores frivillige muligheder for at skaffe penge til deres idrætsgrene.

Det er vigtigt, at foreningens medlemmer yder et frivilligt stykke arbejde til gavn for det forpligtende fællesskab. Et sådant fællesskab er af betydning for det enkelte medlem, men det kan godt være vanskeligt at fastholde og rekruttere frivillige, for det kræver et overskud for den enkelte person.

Det frivillige arbejde er med til at danne rammen om fællesskab og hyggelige stunder, når bare det ikke får overtaget og tager så meget tid, at man ikke har overskud til den egentlige idræt, man har valgt at dyrke. Det frivillige arbejde er desuden med til at styrke medindflydelsen og medlemmernes oplevelse af at de rent faktisk har medindflydelse på klubbens daglige aktiviteter og drift.

Det har været vanskeligt for vores forening at fastholde frivillig arbejdskraft. Det kan kræve særligt kendskab til handicapområdet, både fysiske og psykiske handicappede, at være instruktør eller træner. Stabilitet blandt trænere er en mangelvare for foreningen. For mange spørger til "løn" som noget af det første i en beskrivelse af arbejdet som f.eks. træner. "Hvad får jeg i løn". => især yngre mennesker spørger oftere om dette. Efter foreningens formålsparagraf, er frivillig engagement at foretrække. Frivillige findes ved personlig henvendelse.

En forening som vores kan kun drives med frivillige

En idræts klub der henvender sig til handicappede, har i højere grad end tidligere og andre såkaldte raskklubber, fået behov for at ansætte særligt kvalificeret hjælp, specielt til træning og instruktion. Men for at bevare foreningsstrukturen er det fortsat af stor betydning, at foreningen bygger på frivillighed i ledelsen. Det kan dog vise sig at blive for svært at rekruttere hvis arbejdsopgaverne bliver for store. I så fald må der må der betales for administration.

For os betyder frivilligt arbejde alt, uden kunne vi ikke være her.

Foreningen blev startet på frivilligt initiativ og i sin 24 årige liv har hovedsagligt baseret sin aktiviteter for ridning for handicappede fra institutioner i XXX område. Frivilligt arbejde er helt nødvendigt for at fastholde aktiviteterne. Det lykkes godt på grund af engagement fra ledernes side

Foreningen består udelukkende af frivillige. De der er aktive har været det i flere år. Problemet er at få nye frivillige. Alle har en aktiv hverdag, familie, arbejde osv. som kræver så meget, at det er vanskeligt at få tid til frivilligt arbejde.

foreningen bygger på frivilligt arbejde

Foreningen er helt afhængig af frivilligt arbejde, der er hverken økonomi eller stemning for lønnede medarbejdere. Dog er nogle få unge lønnet som instruktører, da vi ser det som de unges alternativ til et fritidsarbejde. Der er i vores forening pt ikke store problemer med rekruttering til foreningsarbejdet.

Foreningen er helt afhængig af frivilligt arbejde. Foreningen har bestemt i råd til lønnet arbejder. Foreningen har indtil videre haft vellykket rekruttering af frivillige arbejdskraft, og har haft dem i mange år.

Foreningen er idrætsforening for udviklingshæmmede og er oprettet og ledet af bostøttemedarbejdere i kommunen og er dermed også et pædagogisk projekt. der er ikke gjort noget for at rekruttere frivilligem, men det kan godt blive nødvendigt i fremtiden p.g.a. kommunens økonomi.

Foreningen har et godt netværk gennem forældre og venner og har ikke haft det store problem at skaffe folk til at hjælpe.

Foreningen har udelukkende frivillige og ulønnede. Det er pt ikke svært at få nok folk. Frivilligheden sikrer at folk engagerer sig af lyst og ikke pga pengene. Det er lykkes rigtigt godt at fastholde de frivillige og samtidig få nye

Foreningen kan ikke eksistere uden frivilligt arbejde. Det er svært er få medlemmerne til at yde frivilligt arbejde.

Foreningen kan ikke undvære de frivillige og deres arbejdsindsats betyder rigtigt meget til feks afvikling af stævne - som dommere. Det er lykkedes at fastholde hjælpere til stævner ved at give god forplejning under arrangementer, give dem små ansvarsområder og især stole på, at de kan håndtere opgaverne. Dette er rygtedes så folk dukker op af sig selv. Gamle forældre til børn der ikke længere dyrker atletik er begyndt at dukke op igen fordi de savner det. Små sponserede gavekort uddeles som erkendtlighed en gang om året og der er tit en flaske vin eller chokolade som tak.

Foreningens medlemmer er alle interesseret i sejlsport i alle afskygninger, så det er ikke svært at finde frivillige til aktiviteter omkring sporten og havnen. Jeg tror ikke at nogen i foreningen ville have det på anden måde! Foreningens problem er, at den er landsdækkende (og forresten med LANDSHOLD deltager i internationale stævner - hvilket I IKKE har spurgt om tidligere) og at alle medlemmer er mentalt handicappede og kun kan yde MEGET beskeden indsats - både som trænere/medhjælper o.a - og vi derfor må "trække" på forældre og andre interesserede.

foreningens syn bygger på frivilligt arbejde på de aktivitetsområder, som finder respons, ellers dropper vi aktiviteten. Problemer med at fastholde frivillige opstår kun, især når de unge flytter til storbyer og begynder en højere uddannelse. Men som instruktører på klubture står de alligevel til rådighed - undtagelse er eksamenstid!

frivillig arb.kraft er en betingelse for at vores forening kan bestå - vi har brug for mange ekstra hænder som hjælpere i vandet. Heldigvis er vores unge gode til at holde fast og vi forsøger efter bedste evne at påskønne dem i ord og gerning. Ledere og bestyrelse er tordenskjolds soldater der mere eller mindre minder om en familie. Det er ok men vi så gerne at flere engagerede sig, vi bliver gamle!

Frivillig arbejde er guld værd for foreningen at fastholde de frivillige gøres ved god pleje ros og atter ros, samt fortælle hvor vigtige de er for foreningen. At fastholde og rekruttere lykkes hvis det overnævnte kan fastholdes

Frivillige er alfaomega for vores klub. Hvis der er en eller flere ildsjæle i en klub kan de i høj grad tiltrække flere frivillige. Klubfølelsen er noget vi prøver at få ind i de nye medlemmer fra start og man bliver hurtigt indvolveret med små opgaver (også deres forældre). Vi har været temmelig gode til at fastholde frivillige, men det virker som om det bliver sværere i fremtiden. Der er vildt mange tilbud og klubben skal hele tiden være oppe på tæerne.

Frivillige er vigtige for forenings fundament. De frivillige er med til at give foreningen sjæl. Behandles de frivillige godt bliver de hængende.

Frivillige yder en uvurderlig indsats - uden dem ville foreningen ikke kunne eksistere. Vi har ingen problemer med at fastholde vore frivillige, men problemer med at rekruttere.

Frivilligt arbejde er en betingelse for at klubben overhovedet kan eksistere. Det er ligesom et krav at disse frivillige har det fornødne "overskud", da vores brugere (senhjerneskadede personer) ikke magter opgaven.

Frivilligt arbejde er livsnerven for at drive en klub som vores. Der er simpelthen ikke penge til at lønne alle de frivillige som vi gør brug af. Det er dog som oftest "Tordenskjolds Soldater" der giver en hånd med. Det er altid lidt trægt, at få nye folk igen, men når de først er i folden, bliver de, så længe de har aktive børn.

Frivilligt arbejde er nødvendigt, men desværre ikke nemt for os at få nye frivillige, eller fastholde dem vi allerede har.

Frivilligt arbejde er nødvendigt, og skal først og fremmest hentes fra forældreopbakningen og dernæst de unge/voksne der ønsker at bevare tilbuddet i området. Det skal være klart for alle medlemmer at udvalgs og bestyrelsesarbejde i modsætning til tidligere tiders tillids/æresposter, idag er hjælp til selvhjælp både på motion og sundhedsområdet, men også for at bryde den sociale armod i lokalområderne.

frivilligt arbejde er uerstatteligt, foreningen kan ikke klare sig uden. men det er rimeligt vanskeligt at fastholde frivillige, der bliver ikke gjort nok for at anerkende det frivillige arbejde der bliver udført. vor sejlklub er meget opdelt i udvalg som ikke samarbejder på kryds og tværs, derfor er det ligesom om det er små foreninger i foreningen. klubbladet kunne tage nogle flere artikler op om de enkelte udvalg og deres aktiviteter.

Frivilligt arbejde i hjørnестenen i enhver forening. Hvis der ikke er frivillige så er der ingen aktivitet. I vores forening er der absolut ingen problemer med at fastholde og rekruttere frivillige, idet forældrene ved, at uden deres hjælp er der ikke noget tilbud til deres børn. Da tilbuddene til målgruppen af handicappede børn ikke er særlig stor, så yder forældrene gerne en indsats for at aktiviteten og dermed foreningen kan bestå.

Frivilligt arbejde hos os er opdelt i 2 kategorier. Pensionærer som har hest opstaldet driver vores forening og er tvunget til min at lægge 40 timers frivilligt arb. om året. Man lægger mange flere timer. Det fungerer generelt godt. i Rideskole delen er det aldrig lykkedes os at få forældrene til at lægge frivilligt arbejde. Mange forældre hjælper til med at sadle deres bares hest op, men kommer ikke til arbejds dage mv. Det er vores egen skyld da vi aldrig har gjort noget for at få det til at fungere. Hele vores bestyrelse består af frivillige. De lægger et kæmpe stykke arbejde og driver frivilligt en klub med 120 medlemmer. Det fungerer pt rigtig godt, men er jo afhængig af de rigtige folk på de rigtige poster. Det kan være et problem hvis ikke de findes i klubben

Her i vores lille forening har vi ikke problemer med at fastholde hjælpere samt medlemmer. Men vi er også kun en lille forening. Ca. 35

Hovedforeningen sætter meget stor pris på de frivillige. Uden de frivillige ingen tilbud. Det vendes ofte i bestyrelsen, hvorledes vi kan fastholde vores frivillige.

HVERT UDVALG FORSØGER SELV AT SKAFFE FRIVILLIGE OG DET HAR STOR BETYDNING FOR FORENINGEN SOM HELHED. VI HAR UDELUKKENDE FRIVILLIGE SOM LEDERE, INSTRUKTØRER OG I DIVERSE UDVALG.

I bund og grund er vores vanskelighed ved at skaffe frivillige hovedsagligt trænere og instruktører, at vi ikke kan yde dem et skattefrit honorar på mere end reglerne foreskriver.

I VORES FORENING HAR DET I MANGE ÅR IKKE VÆRET NOGET PROBLEM AT REKRUTERE FRIVILLIGE OG FASTHOLDE DEM. FRIVILLIG ARBEJDSKRAFT HAR OG VIL ALTID VÆRE FORENINGENS ENESTE MÅDE AT KUNNE OVERLEVE PÅ.

I vores forening kan vi ikke eksistere uden frivilligt arbejdhjælp

I vores forening, har vi nogle rigtige gode hjælpere, der bliver ved med at komme i klubben år efter år, fordi de kan lide det, og da det er en handicap idrætsforening, betyder det også meget for medlemmerne at det er de samme trænere år efter år.

Jeg startede XXX 13 år i XXX og vi en Idræt forening i XXX tværs /kommune siden 12 år siden Vi har en god navn ved kommune/taleintut,sygehus vores medlemmer er alene på sygdon mange blev skildt vi står i samme båd nogle kan ikke snakke men står det hele

Klubben er 60 år gammel og klarer sig fortsat udelukkende med frivilligt arbejde. Vi ser ingen grund til at ændre dette.

Med de kontingenter osm vi har, er det nødvendigt at foreningen drives af frivillige. Vi har mange der kommer kun og kun for at dyrke deres idræt og betaler for den og vi ser intet til dem ellers. Vores medlemstal er stabilt og har været i magne år

nu er jeg formand i 6 år men hvis jeg vil gå at så er der ingen frivillig der stiller up så tag men lige 2 år mere, for klubbens skyld. så er det i 80 % i tilfælde tror jeg rund omkring i XXX. Vi er glæd for die frivillige vi har med hver 2 år et stor landsmetser skab fra 'DGI ca. 125 frivillig og på denne møde finaser vores håndbold afdelein.

spillererne bestemme selv forenings aktiviteter som formand giver jeg opgaver til spillerne og de er frivillige klubben XXX

Syntes at frivillig arbejdskraft er alle tiders, det har stor betydning for klubben med frivillige. De frivillige vi har har været der i mange år og det er svært at skaffe nye.

Trænerne er frivillige da vi rekruterer dem fra forældre kredsen. Bestyrelsen er delvis forældre og andre, men det er sværere at rekruttere

Uden frivillig arbejdskraft ville vores forening ikke eksistere. Derfor er frivillig arbejdskraft en nødvendighed. Men det er svært for os at rekruttere og fastholde frivillige.

Vi arbejder med handicappede børn og unge. Vi mener, at frivilligt arbejde som instruktører skal honoreres. Pårørende og de ældste gymnaster forventes at hjælpe til uden vederlag. Og det er aldrig noget problem. Til gengæld vægter vi et fornuftigt og relevant informationsniveau og et par årlige opvisninger med traktement for vore elever og deres pårørende. Arrangementerne er mådeholdne, men meget glade og givende. Vi tilbyder også deltagelse i kurser, både i og udenfor vort regi. Vi har kontakt med DHIF og gennem dem får vi ofte kontakt til nye instruktører. Disse instruktører er unge, der brænder for sagen. Vi får vores instruktører til at forstå, at vi værdsætter deres indsats med ros og opmærksomhed. Det sker, at en instruktør rejser, og det kan vi jo ikke holde for. Men stabilitet i instruktørgruppen og pligtopfyldenhed er væsentlige for at vores målgruppe føler sig trygge og velkomne.

Vi er alle i foreningen glade for foreningen og hjælper alle til i dagligdagen, og vi sætter alle en ære i at gøre det frivilligt da det er det vi mener er sundest for foreningen

Vi er en handicap idrætsforening. Vi er meget glade for alt det frivillige arbejde, der udføres, og foreningen kan/kunne ikke eksistere uden frivillige. Vi har som regel frivillige indtil de bliver for gamle eller syge. Vore lønnede frivillige er livreddere i svømmehallerne, og det er jo et lovkrav. Det er ikke muligt at skaffe ulønnede livreddere.

Vi er en lille forening med ca 65 medlemmer. Medlemmerne er alle fysisk eller psykisk syge og bor i bofællesskaber. Mange har hjælpere med når de er til idræt, og vi har et meget godt forhold til pædagogerne, men ind i en bestyrelse, nej tak. Vores bestyrelse er stærkt ramt af sygdom i øjeblikket. Vores kasserer venter på at blive opereret for en forkalkning i hjertekappen, vores næstformand er lige blevet opereret for kræft, og et andet bestyrelsesmedlem har lige trukket sig p.g.a. demens, så jeg pukler og slider i det, som formand), alt hænger i øjeblikket på mig, det er sgu godt nok træls. Det er bestemt ikke let at få nogen ind i en bestyrelse.

Vi er en XXX klub for blinde og stærkt svagtseende og derfor er vi helt afhængig af frivillige eftersom medlemmerne ikke kan XXX med hinanden. Mange af vore piloter har været tilknyttet klubben i mange år

vi er kun en lille klub med 65 medlemmer vi har ingen problemer med at rekruttere frivillige det behov vi har for anvendelse af frivillig arbejdskraft består i at hjælpe medlemmer der ikke selv kan klæde sig af og på da vi er en handicap svømmeklub og vi kører i bus til svømmehallen da vores kommune dækker en stort geografisk område efter sammenlægning

Vi er meget glade for det samarbejde vi har med klubbens frivillige. Langt hovedparten af vore frivillige er med i arbejdet i mange år. Der er ikke store vanskeligheder i at få frivillige til specifikke opgaver eller som udvalgsmedlemmer.

Vi er tre mennesker som holder vores lille forening kørende. Vi tilbyder idræt for handicappede unge og voksne. Vi synes vi gør et godt stykke arbejde, da vores tilbud er, for nogle af vores medlemmer, den eneste mulighed for social samvær. Vores forening vil ikke kunne køre hvis det ikke var frivilligt, da nedskæringer i kommunen gøre tilskuddet latterligt lille, den dækker ikke en gang en måneds hal-leje. Vi synes det er svært at rekruttere frivillige. Vores målgruppe er specielt, og vi har brug for folk der har arbejdet eller arbejder med handicappede. Vi opfordrer tit bostederne til at give en hånd, men får ingen svar, desværre....

vi gør en større indsats nu for at fastholde forældre og gøre dem opmærksomme på at de skal arbejde for deres børns skyld. Så længe børnene er medlem deltager forældrene også

vi har altid brugt frivillig arbejdskraft i bestyrelse og udvalg, det fungerer fint, og er man først kommet ind bliver man som regel siddende i flere år

Vi kan ikke drive hvor XXX Forening uden frivillig indsats

vi køre på frivillig arbejdskraft

Vi synes i foreningen at vi har et godt samarbejde med de hjælpere som er lønnede og kommer i klubben med de brugere som vi har rekruttering lykkes ikke så godt men når vi først får dem indlemmet så er det nemme og fastholde i teamet

vi vil gerne have frivillige til at komme, og det er sket at vi har beholdt disse i en kort årrække. det giver et ekstra løft at der kommer nye ansigter. vi kan klare os uden de frivillige, men kommer til at mangle nye kræfter til at overtage vores poster i fremtiden.

Vi ønsker kun frivillig og ulønnet arbejdskraft. XXX skal være en hobby og ikke et "erhverv" - både som danser og som hjælper. Er man lønnet, kan man blive stillet overfor følgende: Du får penge for det, så bare se at få dit eller dat gjort. Vi har ikke fået tilgang i flere år - vores idræt er for lille og for meget belastet af urimelige og forkerte fordomme om, at XX er sidste udvej på plejehjemmet. Men vi har ingen problemer med at fastholde dem, vi har.

Vores forening er 100% afhængig af frivillige. Vi har netop for denne sæson besluttet ikke at lønne trænere i kr. Til gengæld giver vi træningstøj, to sociale aftener (bowling m spisning e.l.) en opfølgende samtale for alle trænere (som MUS på arbejdspladser) derudover opfordrer vi til at tage på kursus hver sæson. Sæsonen afsluttet med en gave til ca. 500,- (brugskunst, gavekort eller lignende) Vi har haft stor udskiftning blandt de frivillige og håber at de nye tiltag vil få dem til at holde ved - især samtalen håber vi vil give et større tilhørsforhold for den enkelte.

vores forening er baseret på forældres/hjælpere frivillige arbejde. Det er kun træner der er lønnet med et mindre beløb. Der er pænt mange forældre der er frivillige i arbejdet, men det er ikke lykket at skaffe flere frivillige trænere. Det er lykkedes at fastholde den træner vi har i 6 år, men ikke at skaffe en mere. Foreningen kan slet ikke fungere uden frivilligt arbejde.

Vores handicapidrætsforening har altid haft frivilligt arbejde - både i bestyrelsen og alt andet i foreningen og det er det foreningen bygger sit arbejde på.

Vores klub er en idrætsforening baseret på frivilligt arbejde. Men klubben er i konkurrence med andre fritids-tilbud og børn, unge og voksne stiller større krav til idrætsforeningen end tidligere. Det betyder, at kerneprodukterne skal være 100 pct. i orden. Vi bliver derfor nødt til at stille større krav til trænere end tidligere, og derfor er vi også nødt til at aflønne disse. Det betyder så igen, at er nødt til at være mere effektive i resten af organisationen. Der skal rejses penge til trænere og konkurrencedygtige medlemstilbud/aktiviteter, og der skal være gode faciliteter. Det betyder, at kravene til ledernes (de frivilliges) kompetencer i forhold til sponser, fundraising, planlægning og afvikling af indtægsgivende arrangementer samt kontakt til politikere og forvaltning skærpes. I takt med at foreningen bliver mere "professionel" bliver det sværere at finde frivillige ledere med de rette kompetencer - også fordi foreningens ledere i stigende grad må afgive tiden fra selve idrætten til fordel for mødelokalet og skrivebordet. Vi har heldigvis været gode til at fastholde ledere og tiltrække en del nye hen over årene, og vi får ligeledes rekrutteret flere hjælpere gennem idrætsrelaterede aktiviteter. Vi er således gået væk fra

Vores medlemmer er alle udviklingshæmmede - og en lille del udfører også frivillig arbejde i foreningen. Mødet med frivillige har stor værdi for medlemmerne. Det er et lille åndehul i det daglige, hvor mødet er omkring idrætten og ikke omkring alt det man skal have hjælp til fra professionelle. Mange trænere bliver i en del år, da der er en stor kærlighed til klubben - og vores anderledeshed. Vi synes selv vi anderkender trænerens indsats ved at tydeliggøre dem. Uden trænere, ingen forening. Og medlemmerne er eksperter i anderkendelse. De er meget glade for deres trænere - som er måske 70% af grunden til at de kommer til træning. Resten er muligheden for at møde andre medlemmer. De fleste trænere rekrutteres via andre trænere - men nu begynder www.frivilligjob.dk at give nye trænere også.