



# Guf & Gab



**Foreninger og frivilligt arbejde  
i Københavns Kommune**

## Guf og Gab

Foreninger og frivilligt arbejde  
i Københavns Kommune

Pixiudgave

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

December 2005

Komplet udgave kan læses på:  
[www.kk.dk/folkeoplysning](http://www.kk.dk/folkeoplysning)



## Indholdsfortegnelse

Om pixiudgaven .....	4
Forord .....	5
Indledning .....	6
Hvilken undersøgelse?.....	6
Hvad siger undersøgelsen?.....	7
Hvordan styrkes det frivillige arbejde? .....	10
Hvad kan foreningerne gøre? .....	11
Hvad kan kommunen gøre? .....	14



## Om pixiudgaven

Denne pixiudgave er et sammentræk af undersøgelsen "Guf og Gab – Foreninger og frivilligt arbejde i Københavns Kommune". Den indeholder baggrunden for igangsættelsen af undersøgelsen, en kort sammenfatning og konkrete forslag til, hvordan det frivillige arbejde kan styrkes.

Hele undersøgelsen er desuden trykt og kan rekvireres ved henvendelse til Fritid & Idræt, Lise Kingo Hansen, tlf. 3366 3863, e-mail [liking@kff.kk.dk](mailto:liking@kff.kk.dk). Den kan også downloades på Københavns Kommunes hjemmeside: [www.kk.dk/folkeoplysning](http://www.kk.dk/folkeoplysning)





## 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.

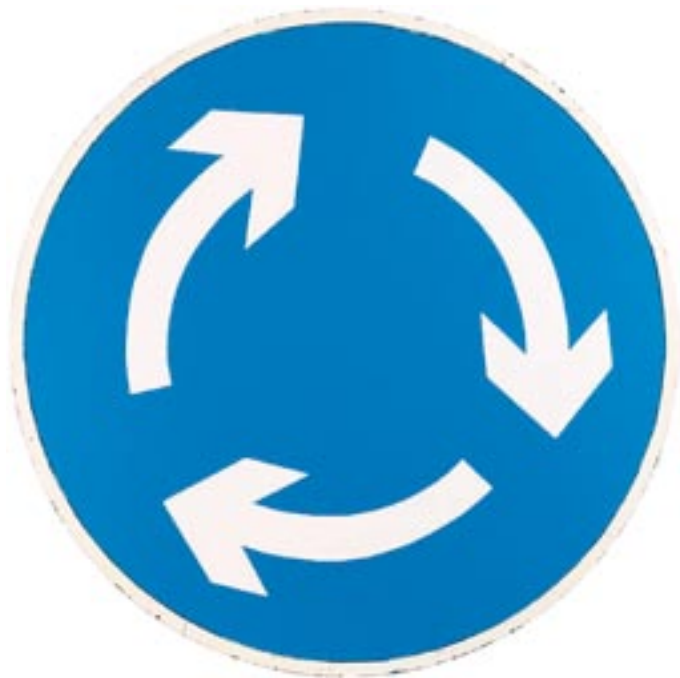
Denne problemstilling satte Folkeoplysningsudvalget i København Kommune sig for at undersøge nærmere. For at finde frem til, hvad der er 'myte' og hvad der er 'fakta' i diskussionen, henvendte udvalget sig i 2004 til Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund ved Syddansk Universitet for at 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  
December 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.

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. Af disse grunde menes foreningerne at have betydning for selve sammenhængskraften i samfundet og til generering af 'social kapital'. Men spørgsmålet er, om bekymringerne i for høj grad har sat dagsordenen?



## Hvilken undersøgelse?

At arbejde frivilligt i en forening er både 'guf' og 'gab'. Som regel er det spændende opgaver og et engageret fællesskab, der giver lyst til at fortsætte. Men der er også kedelige (men nødvendige) opgaver og besværlige krav, som får mange til at stoppe som frivillig. Det frivillige arbejde trives, når guf-opgaverne overskygger gab-opgaverne.

Formålet med denne undersøgelse er at belyse, hvordan det står til med det frivillige arbejde i foreningerne. Hvilke faktorer er fremmende og hvilke er hæmmende, og hvad kan der gøres for at styrke frivilligheden. 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 bl.a. en ny stor undersøgelse af det frivillige arbejde i Danmark, som er gennemført i foråret 2004 (Frivillighedsundersøgelsen, se [www.frivillighedsus.dk](http://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.

## Hvad siger undersøgelsen?

Det frivillige arbejde i foreningerne har mange nuancer og facetter, og der er store forskelle fra forening til forening. På tværs af denne forskellighed 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 foreninger 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 især 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 selvtilid.
- 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 lønede '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 bøl 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

## Hvordan styrkes det frivillige arbejde?

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.

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 genkende 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.

### I. Formuler en Frivillighedspolitik

- Diskuter 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 ture 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 fordel 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 trækplasterne 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 fællesskabsstyrkende 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.

### I. 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.

Der næst 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 lønede 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.







**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
Kultur- og Fritidsforvaltningen