

FRIVILLIGHEDS GUIDE



DBU JYLLAND



FRIVILLIGHEDSGUIDE 2022

Udgiver: DBU Jylland

Fotos: Henrik Bjerregrav

Denne guide er udarbejdet af Jens Ulrich, Ulrich Consult ApS. Guiden er blevet til på baggrund af en undersøgelse blandt udvalgte fodboldklubber og snakke med frivillige og tidligere frivillige. Dette datamateriale er suppleret med andre relevante undersøgelser og erfaringer fra frivillighedsverdenen.

I sit arbejde med guiden har Jens Ulrich hentet nyttig sparring fra ansatte i DBU Jylland, som har stor erfaring med frivillighedsarbejdet. Særlig tak herfor til Mike Winther og Palle Madsen.

DBU Jylland Kommunikation har stået for layout.

Guiden kan downloades gratis her: www.dbujylland.dk/frivillighedsguide

INDHOLD

I denne guide finder du	4
Frivillighed - Muligheder og udfordringer	6
De Frivillige kommer ikke af sig selv	8
Den ansvarsfulde frivillige	10
Den lejlighedsvis frivillige	12
Den menings søgende frivillige	14
Tendenser på tværs af frivillige	16
Hvordan ser dit klubfællesskab ud?	20
Et fællesskab er ikke bare et fællesskab	22
Samfundsengagement	26
(Nogle) frivillige vil gerne involveres	28
Anbefalinger til arbejdet med frivillighed (opsummering)	34
Kontakt oplysninger	35



INDHOLD

I DENNE GUIDE FINDER DU

INDLEDNING

Frivillighed er et helt centralt element i fodboldklubbers virke. Uden frivillighed, ingen klubber.

Men hvordan arbejder vi bedst med frivillighed? Hvordan har de frivilliges forventninger til deres frivillige arbejde ændret sig, og hvordan rekrutterer og fastholder vi dermed de frivillige?

Det er nogle af de centrale spørgsmål, som denne guide forhåbentlig kan hjælpe til at blive lidt klogere på.



GUIDENS OPBYGNING

I første del af guiden ser vi på tendenser i frivillighedsbilledet. Vi ser på forskellige typer af frivillige, og vi kommer med anbefalinger til, hvordan man kan rekruttere og fastholde frivillige.

At være frivillig handler også om at være en del af et klubfællesskab. Vi ser derfor på, hvordan man kan arbejde med at skabe forskellige typer af klubfællesskaber.

Nogle frivillige vil gerne bruge deres frivillige engagement i fodbolden til også at yde en social indsats. Vi ser derfor på, hvordan man som klub kan arbejde med et bredere samfundsengagement og dermed imødekomme denne tilgang til frivillighed.

Mange frivillige vil gerne være med til at påvirke både deres eget frivillige arbejde og klubbens udvikling. Vi ser derfor på, hvordan man på forskellig vis kan involvere de frivillige. Dette afsluttes med præsentation af en drejebog, man kan lade sig inspirere af, hvis man gerne vil invitere frivillige til eksempelvis en udviklingsworkshop.

FRIVILLIGHED - MULIGHEDER OG UDFORDRINGER

NYE UDFORDRINGER MED FRIVILLIGHED

Skal vi lykkes med at være en klub med mange og tilfredse frivillige, må vi rette vores opmærksomhed på tre områder:

1 Rekruttering

2 Fastholdelse

3 Klubkultur og klubudvikling

Vi må for det første se på, hvordan vi rekrutterer de frivillige. Dernæst må vi se på, hvordan vi fastholder de frivillige. Og dette må vi gøre med respekt for, at de frivillige er forskellige. Det betyder, at vi må lave forskelligt rekrutteringsarbejde og forskelligt fastholdelsesarbejde, hvis vi skal nå forskellige typer af frivillige.

Vi står her særligt over for en ny generation af frivillige, som vi må tænke i nye baner for at nå.

Når vi har forskellige typer af frivillige i vores klub, kan der også ligge en udfordring i at rumme denne forskellighed i klubben. Hvordan undgår vi, at vi får førsterangs- og andenrangsfrivillige? Og hvordan kan vi arbejde med, at alle i klubben anerkender hinandens frivillige bidrag som værdifulde? Det er nogle af de opmærksomhedspunkter, vi som klub hele tiden må have fokus på.

PAS PÅ SELVMÅL!

At vi skal have fokus på rekruttering og fastholdelse er en selvfølge. Langt de fleste klubber har stort fokus på dette. Men knap så selvfølgelig er det måske, at vores arbejde med klubkultur og klubudvikling også er vigtige ingredienser i vores arbejde med rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Det hjælper ikke at rekruttere frivillige, hvis klubben ikke kan tilbyde det, de frivillige efterspørger. Rekrutteringen bliver nemt en negativ boomerang, og de frivillige flygter hurtigt igen, hvis de ikke kan se sig selv i klubben.

Og er vi uheldige, så spreder de frivillige, som flygter fra vores klub, nogle dårlige fortællinger om vores klub, som det kan være rigtig svært at komme af med igen.

Vi må derfor hele tiden have fokus på, om vi har en klub og en klubkultur, som rammer de frivillige og de frivilliges behov.



DE FRIVILLIGE KOMMER IKKE AF SIG SELV

VI MÅ OP PÅ TÆERNE, NÅR VI SKAL REKRUTTERE FRIVILLIGE

Det kan være svært at forstå, at de frivillige ikke kommer af sig selv, når man selv synes, at ens frivillige arbejde er både sjovt og meningsfuldt og samtidig skaber en masse værdifuldt for klubben og klubbens spillere. Men virkeligheden er, at de frivillige ikke kommer af sig selv!

Det er ikke længere nok at lave et opslag om, at man søger frivillige og sætte det op klubhuset. Det er ikke nok at annoncere efter frivillige på klubbens hjemmeside eller på klubbens Facebook-side. Og det er slet ikke nok at komme med et opråb på den årlige generalforsamling.

Men hvad skal man så?

Det korte svar er, at man skal arbejde med mange forskellige indsatser. Og at det kræver tid og ressourcer.



Når man i undersøgelser spørger frivillige, hvorfor de er blevet frivillige, så er der mange, der svarer, at det er fordi de er blevet spurgt.

Når man i undersøgelser spørger dem, der ikke er frivillige, hvorfor de ikke er frivillige, så er der mange, der svarer, at det er fordi, der ikke er nogen, der har spurgt dem.

Læren af dette er, at vi må indstille os på at arbejde håndholdt med rekruttering af frivillige.

Det er ikke gjort med opslag, plakater og kommunikation på klubbens Facebook-side. Det er det personlige møde og de individuelle kontakter, der er brug for.

Håndholdte løsninger og personlige kontakter er guldet i fremtidens rekrutteringsarbejde.

De håndholdte løsninger skal samtidig tænkes, så de rammer netop den type frivillige, som man gerne vil rekruttere eller den enkelte frivillige, som man står overfor.

Og for at kunne lave dette match mellem håndholdte løsninger og typer af frivillige, så er det vigtigt, at man forstår, hvad der motiverer til frivilligt arbejde.

På de næste sider vil vi derfor præsentere tre typer af frivillige: *Den forpligtede frivillige*, *Den lejlighedsvis frivillige* og *Den meningssøgende frivillige*. Og vi vil se på, hvad der karakteriserer dem, og hvordan man kan motivere dem til at yde en frivillig indsats.

Når vi på denne vis præsenterer nogle frivillighedstyper, så er det samtidig også indlysende, at man ikke kan tvinge alle mennesker ned i nogle simple kasser eller beskrive dem som mere eller mindre faste typer. Men har vi en forståelse for nogle centrale forskelle mellem frivillighedstyper, så kan vi også nemmere forstå, hvordan vi rammer dem, der måske ligger mellem to typer eller måske kun er 80 procent i en type.

DEN ANSVARFULDE FRIVILLIGE



DEN ANSVARFULDE FRIVILLIGE...

løser gerne de opgaver, der er brug for, og vil gerne forpligte sig på opgaver over tid – også de organisatoriske.

At være frivillig i klubben er en stor del af Den ansvarfulde frivilliges identitet. Det er 'os' nede i klubben, og det er 'os', der vinder og taber.


Den ansvarfulde frivillige er frivillig, fordi hun ser det som værdifuldt at kunne hjælpe andre eller være med til at fremme en sag.

Den ansvarfulde frivillige ved godt, at en forening har brug for, at man er stabil i sit frivillige engagement. Det frivillige arbejde skal selvfølgelig være sjovt og meningsfuldt, men nogle gange er man også nødt til at tage det sure med det søde.

Foreningsfællesskaber er vigtige for Den ansvarfulde frivillige – både det, der foregår i klubhuset og det der opstår, når man tager på træningslejr sammen.

For Den ansvarfulde frivillige er det en dyd af være stabil, og Den ansvarfulde frivillige mener også, at en stabil indsats fra klubbens øvrige frivilliges side er alfa og omega for klubbens virke.

Den ansvarfulde frivillige ser fodbold som fodbold. Det er verdens dejligste spil, og det er sundt og sjovt for både børn, unge og voksne at spille fodbold.



*Hvis vi ikke alle er
med til at løfte,
har vi jo ingen klub!*

Udfordringer med Den ansvarsfulde frivillige

Den ansvarsfulde frivillige kan have svært ved at forstå, at andre ikke udviser samme forpligtelse og engagement, som hun selv gør.

Hvis opgaverne ikke er beskrevet, så ser Den ansvarsfulde frivillige det ikke som hendes pligt at løfte opgaverne.

Gode råd i arbejdet med Den ansvarsfulde frivillige

- Beskriv hvad de frivillige opgaver går ud på, og hvad der skal til, for at man er lykkedes med opgaven.
- Anerkend den frivillige med ros, opmærksomhed og med en klubtrøje eller en træningsdragt i ny og næ. Gerne i en sammenhæng hvor andre også lægger mærke til det.
- Understreg at det arbejde, som Den ansvarsfulde frivillige bidrager med, er væsentligt for klubben. Og lige netop den indsats, som den enkelte frivillige gør, er helt central og væsentlig for klubben og klubfællesskabet.
- Den ansvarsfulde frivillige kan godt motiveres af nødvendigheden; "Gør vi ikke en indsats nu, så ser det skidt ud for klubben".

DEN LEJLIGHEDSVISE FRIVILLIGE



DEN LEJLIGHEDSVISE FRIVILLIGE...

løser gerne opgaver, når det lige passer, og når det giver mening for ham selv i en travl hverdag.

At være frivillig i klubben er for Den lejlighedsvis frivillige et udtryk for at hjælpe andre. Grundlæggende er foreningslivet noget, vi bruger, men engang imellem må vi selvfølgelig også hjælpe til.

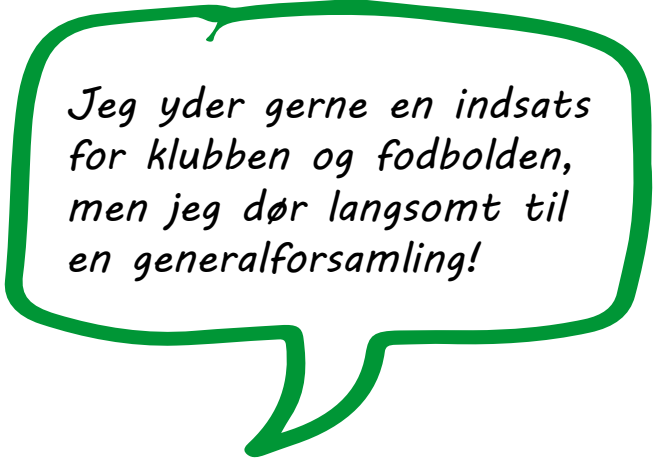
Den lejlighedsvis frivillige er frivillig i klumper – ad hoc frivillighed.

Det frivillige arbejde skal give mening for Den lejlighedsvis frivillige selv. Skal han være træner, er det for et hold, som hans eget barn spiller på. Skal han være med til at arrangere en aktivitet, så er det fordi, han også selv har lyst til at deltage.

Den lejlighedsvis frivillige kan godt yde en stor indsats, bare den ikke binder over tid eller rækker ind i andre arbejdsopgaver.

Den lejlighedsvis frivillige kan af og til se sit eget frivillige arbejde som en form for 'aflads-frivillighed'. Når min pige går til fodbold, så er jeg lidt tvunget til også engang imellem at yde en frivillig indsats – noget-for-noget!

Den lejlighedsvis frivillige ser fodbold som en meningsfuld og værdifuld aktivitet. Men vi er jo alle i bevægelse rent livsmæssigt, så kunne vi ikke udvikle lidt på fodbolden?



Jeg yder gerne en indsats for klubben og fodbolden, men jeg dør langsomt til en generalforsamling!

Udfordringer med Den lejlighedsvis frivillige

Den lejlighedsvis frivillige føler nemt, at man tager hele hånden, hvis han har tilbudt sin hjælp.

Den lejlighedsvis frivillige har respekt for "Tordenskjolds soldater", men har som udgangspunkt ikke lyst til at samarbejde med dem.

Gode råd i arbejdet med Den lejlighedsvis frivillige

- Del arbejdsopgaverne op i mindre bidder og beskriv hvad arbejdsopgaven går ud på.
- Det er vigtigt at kommunikere, at der er brug for en frivillig indsats til en afgrænset arbejdsopgave. Når opgaven er løst, så må vi se, om der er andet, der kunne have Den lejlighedsvis frivilliges interesse. Hvis ikke, er det også ok – vi kan jo bare håbe, at han kommer tilbage på et senere tidspunkt.
- Den lejlighedsvis frivillige skal have anerkendelse for, at det udførte arbejde er vigtigt; "Der var brug for netop dig, til netop denne opgave!".



DEN MENINGSSØGENDE FRIVILLIGE...

vil gerne tænke sit frivillige arbejde ind i en større sammenhæng. Det frivillige arbejde skal gerne sætte et aftryk, som rækker ud over klubben og fodbolden.

At være frivillig betyder for Den meningssøgende frivillige, at man bidrager til en større sag. Man ser fodbolden og det frivillige arbejde som en mulighed for at gøre en forskel, og man ser det frivillige arbejde som en mulighed for at være med til at løse større udfordringer.

Om de sociale udfordringer, der skal løses, ligger hos nogen, der allerede er i klubben, eller om det er udfordringer, som berører personer uden for klubben, kan være forskelligt.


Den meningssøgende frivillige ser en værdi i eksempelvis at kunne bidrage ind i ensomhedsproblematikken, være med til at imødegå mobning og understøtte udviklingen af fællesskaber for alle. Og fodbolden er her et glimrende redskab, som kan være med til at realisere disse meningsfulde ambitioner.

Den meningssøgende frivillige kan godt yde en stor indsats, men hun holder ikke længe, hvis der ikke tænkes ud af boksen rent fodboldmæssigt.

Klubfællesskabet og nærværet er vigtigt for Den meningssøgende frivillige. Og det kan både være de små fællesskaber omkring de enkelte hold, og det kan være det store fællesskab, som favner hele klubben.

Den meningssøgende frivillige benævnes af og til også som den nye generation af frivillige. Men generation handler her om mere end alder.

Den meningssøgende frivillige tænker, at fodbold er mere end fod-



*Det er vigtigt for mig,
at vi tænker nyt og
større, når vi tænker
fodbold!*

bold. Fodbolden er en glimrende løftestang til håndtering af samfundsmæssige, sociale og personlige udfordringer, som rækker langt ud over fodbolden selv.

Udfordringer med Den meningssøgende frivillige

Den meningssøgende frivillige har ofte en meget idealistisk tilgang til klubbens brede virke og kan derved have svært ved at acceptere, hvis klubben ikke hele tiden er nysgerrig på nye udviklingsmuligheder.

Den meningssøgende frivillige har som udgangspunkt svært ved at se sig selv som udfører af traditionelt administrativt og organisatorisk arbejde.

Gode råd i arbejdet med Den meningssøgende frivillige

- Det er centralt for Den meningssøgende frivillige, at hun kan se sig selv og sine egne værdier i det frivillige arbejde. Det er derfor vigtigt, at klubben kan skabe rum for, at Den meningssøgende frivillige kan involveres i udviklingen af nye aktiviteter og nye tiltag.
- Involvering, klubfællesskab, udsyn, nytænkning og samfundsmæssigt engagement er nøgleord, der skal navigeres efter, når man gerne vil fange Den meningssøgende frivilliges interesse og engagement.
- Den meningssøgende frivillige bliver motiveret af at kunne se en større mening med sit frivillige arbejde. Motivationen kommer derfor af, at "man kan se det store i det små."

TENDENSER PÅ TVÆRS AF FRIVILLIGE

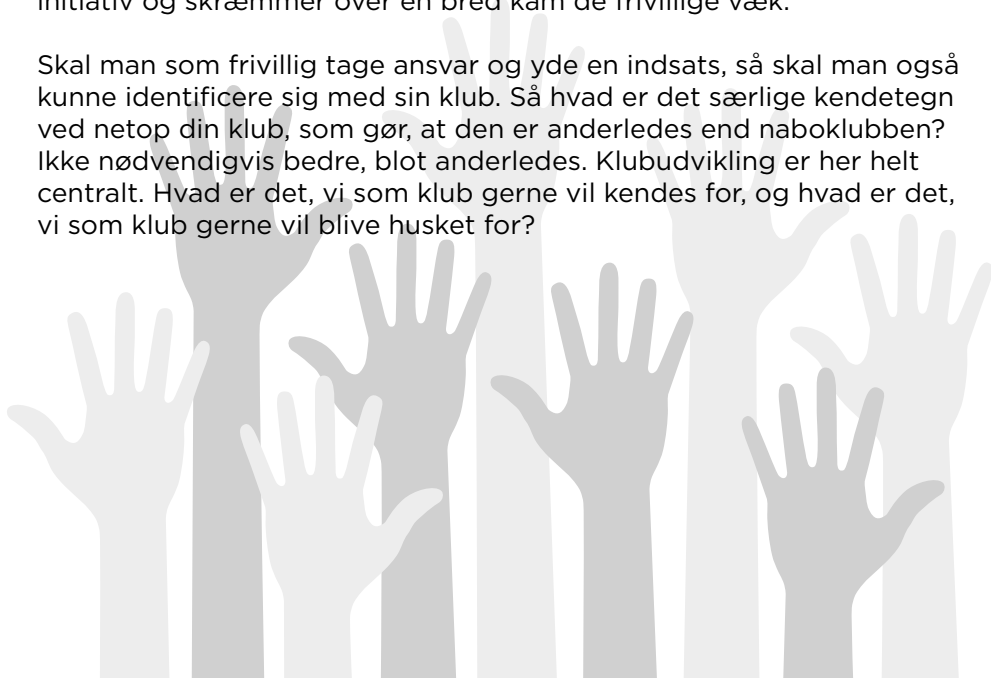
GENERELLE TENDENSER I FRIVILLIGHEDSBILLEDET - OG LIDT GODE RÅD

Frivillige vil gerne gøre noget for andre, yde en frivillig indsats i et fællesskab med andre og så gør det bestemt heller ikke noget, hvis det samtidig også er sjovt at yde en frivillig indsats. Sådant kan det generelle frivillighedsbillede kort opsummeres.

Alle har brug for anerkendelse – også de frivillige. Sørg for at arbejde med den type anerkendelse, som den enkelte har brug for. Nogen synes om klubtrøjer og blomster. Nogen vokser af, at deres arbejde værdsættes, når andre hører på. Og nogen har brug for at blive værdsat ved, at de kan mærke, at der skabes rum for netop den aktivitet, som de brænder for.

Det burde være en selvfølge, men sætninger som ”det har vi prøvet, og det kan ikke fungere” og ”sådan gør vi ikke her hos os” dræber al initiativ og skræmmer over en bred kam de frivillige væk.

Skal man som frivillig tage ansvar og yde en indsats, så skal man også kunne identificere sig med sin klub. Så hvad er det særlige kendetegn ved netop din klub, som gør, at den er anderledes end naboklubben? Ikke nødvendigvis bedre, blot anderledes. Klubudvikling er her helt centralt. Hvad er det, vi som klub gerne vil kendes for, og hvad er det, vi som klub gerne vil blive husket for?



KLUBKULTUR – ET SPØRGSMÅL OM SAMARBEJDE

Husk at alle frivilliges bidrag er lige vigtige. Som udgangspunkt yder alle de frivillige lige netop den indsats, de kan, og den indsats, der giver mening for dem. Så der findes ingen 'førsterangsfrivillige' og 'andenrangsfrivillige' i klubben. Heller ikke når man snakker om det på lukkede møder eller på sidelinjen!

Der ligger et arbejde i at rumme forskellige typer af frivillige i klubben på én gang. Det er et spørgsmål om klubkultur. Klubben skal vise, at alle bidrag er ønskebidrag. Og at der er brug for alle. Og skulle der opstå dårlig stemning i krogene, så skal det håndteres i opløbet. Ikke gennem sanktioner og irettesættelser, men gennem dialog og forståelse.

Var det måske en ide at udpege en 'Frivillighedsansvarlig' i klubben, som kunne fungere som en form for kulturminister? En nøgleperson, som har øje for, at de frivillige trives, at de frivillige bliver anerkendt og at de frivillige formår at arbejde sammen trods deres forskelligheder. Det er ikke en nem opgave, så måske skal klubbens Frivillighedsansvarlige også have lidt hjælp gennem målrettet kompetenceudvikling.




LIDT TIL EFTERTANKE

Vi skal møde de frivillige, hvor de frivillige er.

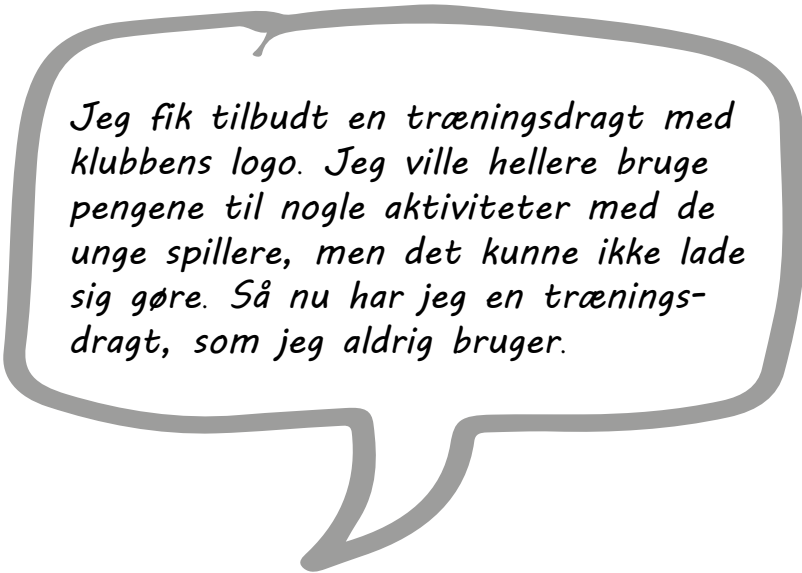
Vi skal være fleksible og parate til at gøre det, der passer bedst ind i situationen.

Ellers skræmmer vi nemt de frivillige væk samtidig med, at vi får skabt et dårligt ry omkring klubben.

Jeg ville gerne være træner på det hold, hvor min dreng spiller. Men jeg kunne se, at jeg ikke kunne alle aftener, så jeg spurgte klubben, om jeg ikke kunne lave en facebookgruppe, hvor jeg bad andre forældre træde til, hvis jeg ikke kunne. Jeg fik et nej - der skulle være kontinuitet i trænerrollen, så spillerne ikke blev forvirret! Det var drenge på 14 år!



Vi ville gerne have et pigehold, der kun træner og ikke spiller kampe. Men det kunne systemet ikke håndtere, og pigerne vil bare gerne være sammen, og ikke spille kamp!



Jeg fik tilbudt en træningsdragt med klubbens logo. Jeg ville hellere bruge pengene til nogle aktiviteter med de unge spillere, men det kunne ikke lade sig gøre. Så nu har jeg en træningsdragt, som jeg aldrig bruger.

HVORDAN SER DIT KLUBFÆLLESSKAB UD?

KAN KLUBFÆLLESSKABET BRUGES, NÅR VI SKAL REKRUTTERE OG FASTHOLDE DE FRIVILLIGE?

Svaret er ja. For nogle. Mange frivillige ser det som en stor del af det at være frivillig, at de er med i et fællesskab. Så for dem betyder det store klubfællesskab meget.

For andre er det ikke så vigtigt. De er med i mange andre fællesskaber, så de er ikke interesserede i at deltage synderligt i det store klubfællesskab. For dem kan eksempelvis det lille fællesskab omkring et ungdomshold, hvor de er trænere, være rigeligt. Eller måske det fællesskab, som opstår midlertidig omkring afviklingen af en afgrænset aktivitet. De har ikke brug for mere.

Men lad os se på, hvordan vi kan forstå vores klubfællesskab, og hvordan vi kan udviklet på det.

FÆLLES OM NOGET

Der findes ikke mange fællesskaber, hvor man bare er fælles, bare snakker eller bare er sammen. Ikke når det handler om foreninger. Her vil man gerne være fælles om noget – vi kan sige, at man er sammen om et ”fælles tredje”.

Fodbolden fylder selvfølgelig meget som et ”fælles tredje” i en fodboldklub. Men vi kan også tænke andre aktiviteter ind, som man kan være fælles om. Klubaftener, hvor man bare sidder, er ofte ikke nok.

Så hvad skal vi være sammen om? Er det fællesspisning? Er det foredrag? Er det en landskamp på storskærm? Er det en snak om sundhed? Eller noget helt femte?

VI SKAL HAVE ET GODT KLUBFÆLLESSKAB – SELVFØLGELIG! MEN HAR VI EGENTLIG TÆNKT PÅ, HVAD ET GODT FÆLLESSKAB ER?

Typisk ikke. Og har vi, så er det ofte noget med, at vi gerne vil rumme alle i vores fællesskab. Men al erfaring viser desværre, at det ikke er muligt.

Alene det, at vi gerne vil rumme alle, udelukker nogen. De kan ikke se sig selv i et fællesskab, som rummer alle. De vil kun være sammen med nogle, der ligner dem selv, har samme interesser som dem selv eller besidder de samme værdier som dem selv.

Så lige meget hvad vi gør, så kommer vores klubfællesskab til at ramme nogle og ikke andre.

Når der er nogle, der ikke bliver inkluderet i fællesskabet, så skyldes det ikke, at vi ikke vil have dem med. Vi ekskluderer dem ikke med vilje. At være ekskluderet fra et klubfællesskab handler ikke om, at man formelt set ikke må være med. Det er mere en følelse af ikke af føle sig inkluderet, nået eller taget hensyn til. Så eksklusion er noget, vi uforvarende kommer til, uden at det er hensigten.

Det betyder også, at det er dem, der er i klubben, som har et ansvar for at inkludere. Det er klubben, der har serveretten og måske også pligten, når der skal arbejdes med inklusion i klubfællesskabet. Så har vi det fællesskab, vi ønsker?

På næste side vil vi se på tre forskellige typer af fællesskaber. Nemlig *Det robuste klubfællesskab*, *Det tilpasningsvenlige klubfællesskab* og *Det dynamiske klubfællesskab*. De rammer alle nogle, men ikke alle.

ET FÆLLESSKAB ER IKKE BARE ET FÆLLESSKAB

Forskellige typer klubfællesskaber tiltrækker forskellige typer frivillige. Det betyder, at vi må være opmærksomme på, hvilken type klubfællesskab vi ønsker os i klubben.

Vi skelner i denne forbindelse mellem tre typer af fællesskaber.

DET ROBUSTE KLUBFÆLLESSKAB

Her har vi et klubfællesskab, som vi kan regne med. Når alt andet forandrer sig om ørerne på os, så ved vi, hvad vi får, når vi deltager i klubbens fællesskab.

Vi ved, hvilke aktiviteter der sættes i gang. Og vi er trygge ved, at den ene dag ligner den anden.

Vi har traditioner, som vi holder i hævd. Vi har faste normer for, hvordan vi er sammen, og vi ved, hvad det kræver, og hvad det giver, når vi er med i klubfællesskabet.

Fodbold er fodbold. Og vanskeligere er dén ikke. Så i Det robuste fællesskab ser vi også fodbolden som et stabilt samlingspunkt for vores klubfællesskab.

Så har jeg brug for eller ønsker jeg mig stabilitet, så er Det robuste fællesskab lige noget for mig.

DET TILPASNINGSVENLIGE KLUBFÆLLESKAB

Her har vi et klubfællesskab, som ændrer sig over tid. Ikke fra den ene dag til den anden. Men fællesskabet ændrer og udvikler sig, når det viser sig, at der er behov for det.

Behovet for ændringer kan komme af, at gruppen, som fællesskabet retter sig imod, ændres. Men det kan også være, at dem, der er med i fællesskabet selv, synes, at der er et behov for udvikling.

Det tilpasningsvenlige fællesskab bruger mange kræfter på at sikre sig, at ændringerne i fællesskabet er de rigtige. Skal der skabes en ny fælles retning, så skal det være fordi, vi kan se en god grund til det.

Fodbolden og aktiviteterne omkring fodbolden fylder typisk meget. Men i det Det tilpasningsvenlige fællesskab er man også parat til at se udviklingspotentialer i fodbolden.

Så har jeg brug for et fællesskab, som er parat til at følge med tiden, og som er opmærksom på, hvor der er behov for udvikling, så er Det tilpasningsvenlige fællesskab lige noget for mig.



DET DYNAMISKE KLUBFÆLLESSKAB

Her har vi et klubfællesskab, som hele tiden er i udvikling. Vi er altid helt oppe på tæerne for at være sikre på, at vores fællesskab er der, hvor det skal være.

Vi er evigt nysgerrige på, om vi rammer dem, som vi gerne vil ramme med vores fællesskab. Og vi er altid parate til at udvikle os i den retning, som der er behov for.

Det er lige før, at den ene dag ikke ligner den anden. Og det er vi stolte af. Vi synes, det er vigtigt, at vi tænker nyt. Både i forhold til, hvordan vi er sammen, hvilke normer vi abonnerer på og hvilke aktiviteter vi tænker giver mening.

Når vi har sagt A, så må vi også sige B. Og det betyder, at når vi synes, det er vigtigt at være i udvikling, så må vi også prioritere ressourcer på at understøtte denne udvikling. Det handler ikke kun om økonomi. Det handler også om, at vi er parate til at afsætte tid til, at vi sammen kan være nysgerrige på, hvad vi gerne vil med vores fællesskab.

Fodbolden er selvsagt vigtig. Men vi er også klar til at tænke ud af banen.

Så har jeg lyst til at være en del af et dynamisk fællesskab, hvor vi konstant bruger mange kræfter på at udvikle os, så er Det dynamiske fællesskab lige noget for mig.

IKKE ET UDTØMMENDE BILLEDE

Når der tegnes et billede med tre typer af fællesskaber, så tegnes der ikke et fuldt billede af, hvilke typer fællesskaber man kan forestille sig.

Men det er erfaringen, at man med afsæt i disse tre typer af fællesskaber kan tænke videre i, hvordan ens klubfællesskab skal se ud, og hvordan det skal udvikles.

NÆSTE SKRIDT MED FÆLLESSKABELSEN

Det kan være en god idé at finde ud af, hvordan ens klubfællesskab er, og hvordan man godt kunne tænke sig, at det skulle være.

Og en sådan proces behøver ikke være særlig vanskelig.

Snak om det på næste bestyrelsesmøde, snak om det næste gang, I har møde med de frivillige. Eller snak om det der hvor det giver mening.

Udgangspunktet for en god snak kan være en hurtig gennemgang af de her præsenterede frivillighedstyper. Og selv om du tænker, at de selv har en klar forståelse for, hvor jeres fællesskab er, og hvilket fællesskab, I tænker, er det optimale, så vil du med stor sandsynlighed opleve, at der er mange perspektiver på disse betragtninger – og så er dialogen jo startet op!



SAMFUNDSENGAGEMENT

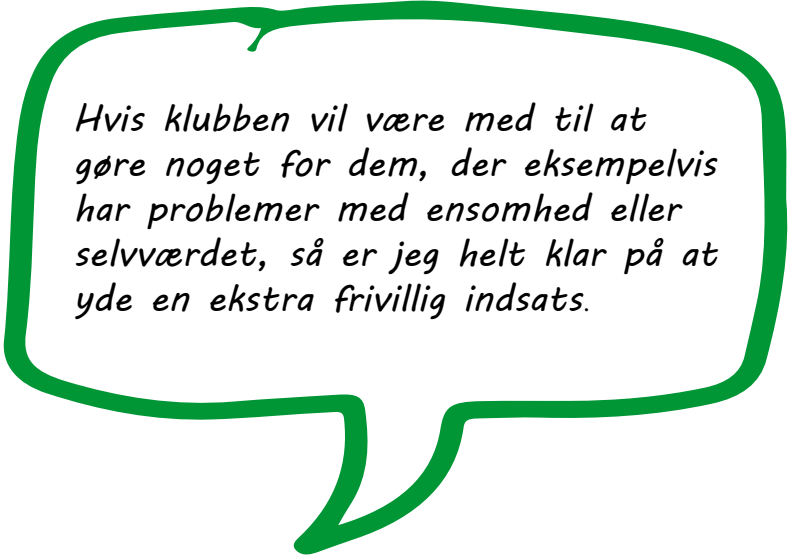
NÅR FODBOLD BLIVER MERE END FODBOLD

Skal man som klub være med til at løfte et større samfundsmæssigt ansvar? Skal man være med til at afhjælpe sociale problemer som ensomhed og mobning? Skal man være med til at afhjælpe psykiske udfordringer som social angst eller psykiske lidelser hos personer, som normalt ikke kommer i klubben? Skal vi være med til at understøtte integration? Skal vi...

Der er mange opgaver og muligheder.

For nogle typer af frivillige vil det være motiverende, at man kan se, at man med sin frivillighed ikke alene hjælper klubben og klubbens spillere, men også er med til at løfte i en større sags tjeneste.

At være motiveret af at løfte et større samfundsmæssigt ansvar gør sig gældende på tværs af de tre beskrevne frivillighedstyper. Dog har det en særlig betydning for Den meningssøgende frivillige.



Hvis klubben vil være med til at gøre noget for dem, der eksempelvis har problemer med ensomhed eller selvværdet, så er jeg helt klar på at yde en ekstra frivillig indsats.

HVORDAN ARBEJDES DER MED SOCIALE INDSATSER?

I DBU Jylland har vi mange gode eksempler på, at klubber har lavet særlige hold og turneringer for bestemte målgrupper. Man kan også arbejde med særlige tiltag, som kan understøtte, at personer med en ekstra udfordring kan sluses ind i såvel de almindelige aktiviteter, man har i klubben, som i klublivet mere generelt.

Har du brug for inspiration, så se mere her: www.dbujylland.dk/klubben/klubben-og-kommunen/dbu-kommunestrategi/social-indsats/

Eller kontakt en af vores kommunekonsulenter her: www.dbujylland.dk/om-dbu-jylland/kontakt/kommune-samfund/

FLERE GEVINSTER AT HØSTE

Hvis I som klub er parat til at igangsætte initiativer, som har et bredere sigte end fodbolden, så er der flere gevinster at høste.

- 1 For det første er I selvfølgelig med til at løfte en opgave, som de berørte nyder godt af.
- 2 For det andet har I også mulighed for at skabe aktiviteter, som kan være med til at rekruttere en ny gruppe af frivillige.
- 3 Og når de frivillige først ser sig selv som en del af klubben, så er der for det tredje også mulighed for at motivere dem til andet og mere end de nye aktiviteter, som I har igangsat.
- 4 Og endelig, for det fjerde, vil arbejdet med en social indsats også kunne gøre, at klubben 'kommer på landkortet', og der med åbnes der for yderligere muligheder for at rekruttere frivillige.

INVOLVERING

(NOGLE) FRIVILLIGE VIL GERNE INVOLVERES

INVOLVERING - HVORFOR?

Mange frivillige vil gerne være med til at sætte deres præg på klubben og på de aktiviteter, som de er engageret i.

Det betyder ikke, at man nødvendigvis har lyst til at blive valgt ind i bestyrelsen, men mange vil gerne involveres på anden vis.

Mange frivillige siger, at hvis de skal engagere sig, så skal de gerne have et overblik over, hvilke opgaver det er, de siger ja til. Opgaverne må gerne være klart definerede og beskrevne. Her er der ikke brug for medbestemmelse. Men når først man har haft sin gang i klubben i et stykke tid, så vil mange gerne være med til at sætte deres præg på klubben og dens aktiviteter.

Involvering og medbestemmelse virker derfor ikke altid direkte ind i en rekrutteringssammenhæng men kan være væsentligt, hvis man gerne vil fastholde de frivillige. Men har man som klub et godt ry for at inddrage sine medlemmer og sine frivillige, så er man også foran på points, hvis man gerne vil være en attraktiv klub for de frivillige.


Mange frivillige – særligt de yngre, De lejlighedsvis frivillige og De meningssøgende frivillige – bliver skræmte af en lidt for konservativ klub. Er der ikke udvikling, og er man som klub ikke modtagelig for nye input og tiltag, så daler de frivilliges motivation og engagement.

Den attraktive klub skal derfor være tilkoblingsduelig og lydhør – og det kalder på, at man skal invitere til deltagelse og involvering.

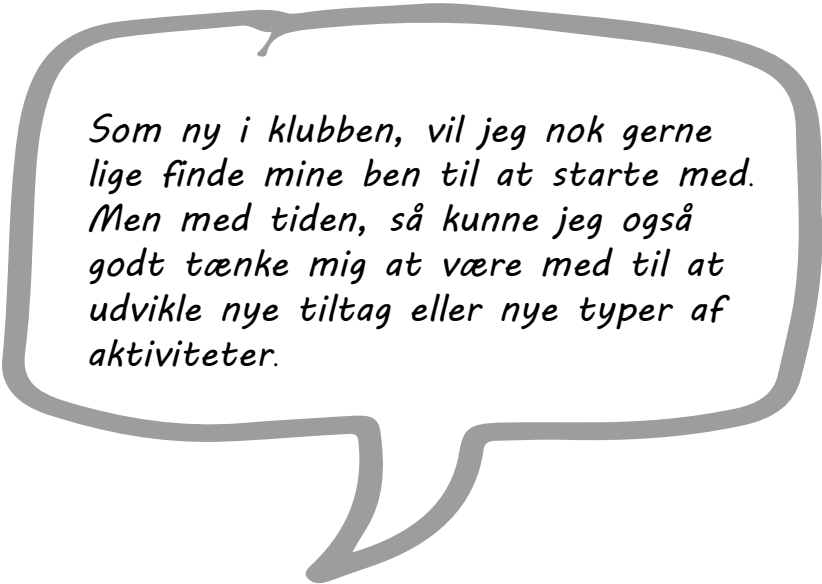
ET ÅBENT SIND

Når vi møder et initiativ, eller nogen formulerer en ny idé, skal vi være åbne og anerkendende.

Alle ved, hvor dræbende det er at blive mødt med sætningen: ”Det er et godt initiativ, MEN...”. Men vi har alle oplevet, at vi føler os oprigtig mødt, hvis vi mødes med sætningen: ”Det er et rigtig godt initiativ, OG...”.



Hvis jeg skal være frivillig, så vil jeg vide lige nøjagtig, hvad det er jeg skal lave. Jeg har tidligere haft indtrykket af, at hvis man rækker en lillefinger, så tager klubben hele hånden.



Som ny i klubben, vil jeg nok gerne lige finde mine ben til at starte med. Men med tiden, så kunne jeg også godt tænke mig at være med til at udvikle nye tiltag eller nye typer af aktiviteter.

DELTAGELSE- OG INVOLVERINGSFORMER

Hvordan får vi så de frivillige i tale og giver dem medbestemmelse?

Hvis vi som klub gerne vil arbejde med at give medbestemmelse til medlemmerne og de frivillige, så kan det gøres mere eller mindre ambitiøst.

Som klub kan vi **lytte** til medlemmerne og de frivilliges ønsker og behov, når vi tilfældigt møder dem i klubhuset og på lægterne. Dette er ikke en systematisk inddragelsesmetode, men lytter vi efter, kan der være megen god inspiration at hente her.


Vi kan også spørge medlemmerne og de frivillige, hvad de tænker og hvad de godt kunne ønske sig. På denne vis inviterer vi til **deltagelse**. Vi kan bruge spørgeskemaer, og vi kan spørge bredt ud, hvis vi har en større gruppe samlet (f.eks. til møder eller generalforsamling). Når vi på denne måde er nysgerrige og gerne vil invitere til deltagelse, så henter vi inspiration og nye ideer. Men det er stadig klubben, der i sidste ende vælger, hvilke ideer der skal arbejdes videre med.

Bagsiden af mønten er her, at vi ikke kan imødekomme alle ønsker, og at nogle derfor kan føle, at de ikke er blevet hørt

Vil vi gerne invitere medlemmerne og de frivillige ind i udviklings- og beslutningsprocesser, så arbejder vi med at understøtte medbestemmelsen gennem **involvering**. Og involvering er skridtet videre end at invitere til deltagelse.

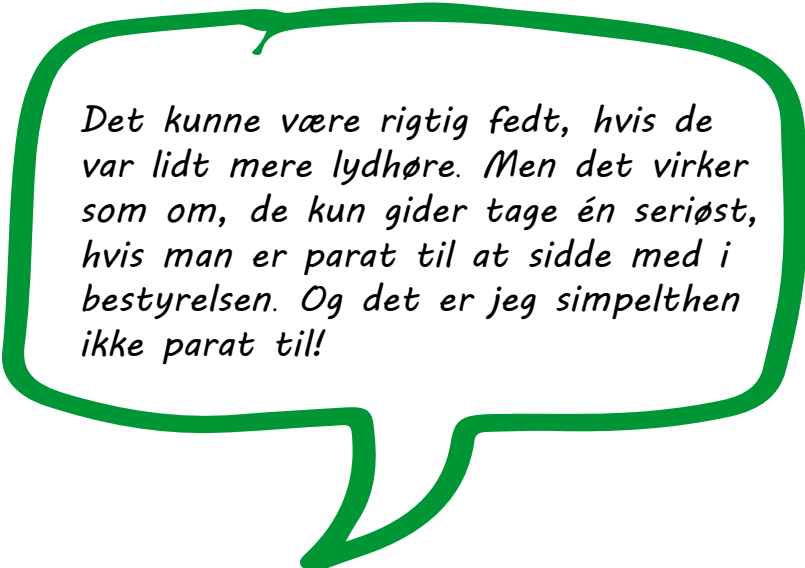
Her er vi gået hele vejen, når det kommer til at give medbestemmelse. Vi afgiver i princippet magt og beslutningskompetence til de involverende processer.

Vi skal her være skarpe på, hvad involveringen skal dreje sig om. Hvad er det, vi skal udvikle på, og hvad er ikke en del af dagsordenen? Vi kan arbejde med involvering i eksempelvis workshops, udviklingsseminarer eller fokusgrupper.



Det er klart, at har jeg selv været med til at skabe nogle nye aktiviteter, så kommer jeg også til at brænde mere for dem.

Generelt kan vi sige, at jo mere ambitiøse vi er med at give medbestemmelse, jo mere udvikling kan vi også få skabt. Og jo mere medbestemmelse, jo mere ejerskab og engagement skabes der også i forhold til de tiltag, der udvikles.



Det kunne være rigtig fedt, hvis de var lidt mere lydhøre. Men det virker som om, de kun gider tage én seriøst, hvis man er parat til at sidde med i bestyrelsen. Og det er jeg simpelthen ikke parat til!

DREJEBOG FOR EN UDVIKLINGSWORKSHOP, HVOR DE FRIVILLIGE INVOLVERES

Når man skal facilitere en workshop, hvor medlemmerne og de frivilliges involveres, er det vigtigt, at man har en klar plan for, hvordan workshoppen skal afvikles. Her får du et forslag til en drejebog, som kan være nyttig at arbejde ud fra.

1 Byd velkommen og rammesæt dagen

Tak dem, der er mødt op, for at de er kommet. Start ikke med at være ærgerlig over, at der ikke er mødt flere op. Det er ikke dem, der er kommet, der skal høre denne klage (hvis nogen overhovedet).

Rammesæt mødet – det praktiske og det indholdsmæssige. Hvornår er vi færdige? Er der pauser? Hvem styrer mødet? Hvad er det, vi skal udvikle på, og hvad er det, som ligger uden for vores udviklingsarbejde (vilkår)? Hvad er formålet med dagen? Hvilken status har dagens resultat – bliver det, vi udvikler, gennemført, eller skal det besluttes eller behandles andetsteds først? Hvordan ser dagens program ud?

2 Start med en proces, hvor der genereres nye ideer

Her skal der ikke tales om, hvordan ideerne realiseres og heller ikke om, hvorvidt ideerne er gode eller ej. Det handler kun om at komme med input.

Start eventuelt i mindre grupper eller to-og-to. Indsaml ideerne eller lad deltagerne selv præsentere dem i plenum.

3 Så skal ideernes samles og systematiseres

Det kan være en god ide at lave en proces, hvor man forsøger at samle eller klynge de fremkomne ideer. Hvis ideerne er skrevet på post-its, kan man samle dem, der ligner hinanden og give dem en fælles overskrift.

Husk at involvere deltagerne i processen og forsøg at skabe størst mulig konsensus blandt deltagerne om, hvordan ideerne kan klynges og gives en overskrift.

4 Så skal der prioriteres

Når vi har grupperet ideerne, skal vi til at prioritere. Hvor mange forslag kan vi rumme, og hvilke er de bedste og vigtigste?

Start eventuelt med at lade dem, der synes, at en ide er god, forklare hvorfor ideen er god. Få alle ideerne præsenteret. Undgå helst at man begynder at kritisere de andre ideer.

Efter præsentationerne kan man tage en dialog om, hvad der skal prioriteres. Enten i plenum eller også med en start i mindre grupper.

Måske kan man allerede her blive enige. Som processtyrer kan man godt appellere til, at deltagerne er lydhøre over for de forslag, der er mest stemning for. Og at man som deltager også er parat til at parke sine kæpheste ude i garderoben.

Kan man ikke lykkes med at skabe konsensus, kan man gå til afstemning. Giv eventuelt deltagerne 5 stemmer hver, som de kan prioritere på de fremlagte ideer. Så har vi et resultat.

5 Afrunding og næste skridt

Lav en opsummering og konkluder på resultatet. Fortæl hvad næste skridt er. Hvordan arbejdes der videre med de prioriterede ideer? Er der ideer, der ikke er blevet prioriteret, men som måske er "boblere" – hvad gør vi så med dem?

Tak deltagerne for en god indsats.

ANBEFALINGER TIL ARBEJDET MED FRIVILLIGHED

NÅR DU ARBEJDER MED FRIVILLIGHED, SKAL DU HUSKE

- At **anerkende de frivillige** på lige netop den måde, som den enkelte frivillige har behov for.
- At **alle frivilliges bidrag er væsentligt** og værdifuldt for klubben.
- At arbejdet med at rekruttere og fastholde frivillige kræver **håndholdte løsninger**, hvor det er de personlige relationer, der skal opdyrkes.
- At **klubfællesskabet** er vigtigt, og at din klub må overveje, hvordan netop jeres fællesskab kan formes, så det skaber mest mulig værdi.
- At det kan være værdifuldt at **tænke fodbolden ind i en større sammenhæng**.
- At klubbens medlemmer og **de frivillige får en stemme** i arbejdet med at udvikle klubben og klubbens aktiviteter.
- At arbejdet med frivillighed og arbejdet med at understøtte en positiv frivillighedskultur kan styrkes ved at udpege en **frivillighedsansvarlig**, som kan fungere som klubbens kulturminister.

HAR DU SPØRGSMÅL?

KONTAKT DBU JYLLAND

I DBU Jylland har vi stort fokus på frivilligheden. Vi hjælper meget gerne – både med råd og vejledning og med at understøtte klubberne i deres konkrete arbejde med frivillighed.

Kontakt os endelig, hvis din klub har brug for hjælp eller støtte.

Du finder kontaktoplysninger her:

www.dbujylland.dk/klubraadgivere

Du finder mere generel inspiration til dit arbejde med frivillighed her:

www.dbujylland.dk/frivillighedsweb





DBU JYLLAND

DBU JYLLAND

Kileparken 27
8381 Tilst

tlf. 8939 9999
info@dbujylland.dk