

Inspiration til mindre  
foreninger, der vil  
engagere unge

---

# Engagement behøver plads

---



CENTER FOR  
FRIVILLIGT  
SOCIALT ARBEJDE



**Engagement behøver plads  
- Inspiration til mindre foreninger, der vil engagere unge**

Redigeret af Suzette Frovin og My Gaarde Andreassen

1. udgave 2018

Center for Frivilligt Socialt Arbejde  
[www.frivillighed.dk](http://www.frivillighed.dk)

ISBN: 87-90440-39-0

Foto: Nils Pedersen  
Grafisk tilrettelæggelse og layout: [www.lindhardt-krull.dk](http://www.lindhardt-krull.dk)  
Tryk: Mark & Storm Grafisk

Center for Frivilligt Socialt Arbejdes publikationer kan frit citeres  
med tydelig kildeangivelse.



# Engagement behøver plads

Inspiration til mindre foreninger,  
der vil engagere unge

## INDHOLD

### FORORD ..... 6

## 1. AFKLARING. ER UNGE FRIVILLIGE NOGET FOR JER? ..... 8

- 1.1. Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde.  
Af Mette Hjære og Helene Elisabeth Dam Jørgensen,  
Center for Frivilligt Socialt Arbejde ..... 10
- 1.2. Unge i dag skal altid være på vej.  
Af Jens Christian Nielsen, DPU ..... 18
- 1.3. Har I plads til unge i jeres forening?  
Af Mette Wang, konsulent på Center for Frivilligt Socialt Arbejde ..... 24
- 1.4. Regler og lovgivning for unges frivillige arbejde.  
Af Dorte Nørregaard ..... 32

## 2. HANDLING. SÅDAN BLIVER I KLAR TIL AT ENGAGERE UNGE FRIVILLIGE ..... 40

- 2.1. Kommunikation i ungehøjde.  
Af Lill Christensen fra frivilligcenteret ..... 42
- 2.2. Ledelse af unge frivillige: Dialog og plads til indflydelse.  
Af Frederik Fredslund Andersen, DUF ..... 48
- 2.3. Sådan rekrutterer I unge frivillige.  
Af Torsten Højmark Blunck Hansen, Center for Frivilligt Socialt Arbejde.... 54
- 2.4. Taler I med jeres unge frivillige om motivation?  
Af Torsten Højmark Blunch Hansen ..... 62

### **3. SAMARBEJDE. SKAB GODE RAMMER FOR FRIVILLIGHEDEN ..... 72**

- 3.1. Den gode velkomst er vigtig.  
Af Sara Lisberg Larsen, Ventilen Danmark ..... 74
- 3.2. Case: INSP! slipper kræfterne løs!  
Af My Gaarde Andreassen ..... 82
- 3.3. Konkret ansvar og en åben foreningskultur tiltrækker unge.  
Af Anni Lyngskær og Nanna Bang, Tuborgfondet ..... 88
- 3.4. Giv plads til at folde engagementet ud.  
Af Laura Auken, Center for Frivilligt Socialt Arbejde ..... 96

### **CENTER FOR FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE ..... 99**

## FORORD

**At være en del af et frivilligt fællesskab kan gøre en stor forskel i et menneskes liv. Det gælder ikke mindst unge, som er ved at finde deres eget ståsted i livet. Men mange foreninger synes, det er svært at få kontakt til unge. Nogle foreninger har helt opgivet de unge, for "vi er nok alt for gammeldags til dem". Samtidigt er danske unge de aller mest frivillige i Europa. Og mange af dem, som ikke allerede er frivillige, vil gerne – bare de bliver spurgt.**

'Engagement behøver plads' handler på 11 forskellige måder om unge og frivillighed. Når vi byder unge velkommen i de frivillige fællesskaber, viser vi dem muligheder for, at de kan engagere sig i deres lokalsamfund, et særligt emne eller en udvalgt gruppe af mennesker. Vi introducerer dem også til nye og stærke fællesskaber, der kan skabe positive forandringer i deres eget liv.

Mange unge har allerede kørekort til foreningslivet og er måske både lektiehjælper, træner og bestyrelsesmedlem – plus frivillig på en festival. For andre unge vil mødet måske være allerførste gang, de for alvor deltager i et frivilligt fællesskab. Men ens for både den erfarne og debutanten er, at de ønsker at blive modtaget og forstået på egne præmisser og hurtigt opleve, at de er velkomne og gør en reel forskel.

**"HVIS I ER ÅBNE,**

**NYSGERRIGE OG GIVER RELT ANSVAR**

**TIL DE UNGE, VIL I OPLEVE, AT I FÅR**

**NYE IDÉER, NY ENERGI OG BLIVER**

**SET PÅ MED NYE ØJNE"**

Unge er forskellige – lige som os andre. Selv om to unge har samme alder, kan de leve helt forskellige liv og have ret forskellige forudsætninger. Disse forskelligheder kan både være en udfordring og en styrke for jeres forening. Men hvis I er åbne, nysgerrige og giver ansvar til de unge, vil I opleve, at I får nye idéer, ny energi og bliver set på med nye øjne.

Hvis I ønsker flere unge i jeres forening, giver 'Engagement behøver plads' jer nyttig viden og god inspiration til, hvordan unge kan føle sig motiverede til at yde en frivillig indsats i netop jeres forening.

Bogen kan også være med til, at I bliver afklaret. For ingen siger, at alle foreninger skal have masser af unge frivillige. Det er op til jer at vurdere, hvad I har lyst til og mod på.

Et er dog sikkert: Når vi åbner dørene til de frivillige fællesskaber og giver plads til andre end dem, vi plejer at være, så får flere adgang til de fællesskaber, foreningerne rummer. Og det giver altid værdi for os alle, både dem, som allerede er med – og dem, som træder ind ad døren for første gang.

## PROJEKT FRIVILLIG TAKKER FOR GODT SAMARBEJDE

'Engagement behøver plads' er blevet til på baggrund af et landsdækkende program, som netop havde til formål at invitere unge ind i de frivillige fællesskaber. Fra 2010 til 2018 bidrog Projekt Frivillig til at engagere elever på landets knap 200 kompetencegivende ungdomsuddannelser i frivilligt arbejde.

Projekt Frivillig var finansieret af Børne- og Socialministeriet, Undervisningsministeriet og Kulturministeriet. Den daglige drift og udvikling af Projekt Frivillige blev varetaget fra landssekretariatet på Center for Frivilligt Socialt Arbejde i samarbejde med en styregruppe og en følgegruppe. Til at indfri formålet og invitere unge ind i frivilligheden havde FriSe og seks udvalgte regionale Projekt Frivillig-centre en vigtig lokalforankrende funktion. I samarbejde med frivilligcentre, kompetencegivende ungdomsuddannelser og unge bidrog de regionale Projekt Frivillig-centre til, at unge i hele landet fik mulighed for at engagere sig som frivillige. Og FriSe havde en særlig funktion for unge på frivilligjob.dk.

Vi vil gerne sige tak til de over 200 uddannelsesinstitutioner, som gennem årene har været afgørende for, at de unge har mødt det frivillige Danmark. Et stort tak skal også lyde til FriSe og alle de frivilligcentre, som gennem programmets levetid har fungeret som regionale Projekt Frivillig-centre. Ved Projekt Frivilligs afslutning var de: Frivilligcenter Århus, De Frivilliges Hus i Aalborg, Frivilligcenter Vesterbro-Kongens Enghave, Frivilligcenter Odense, Frivilligcenter Rundersdal og Frivilligcenter Lolland. Herfra varetog de samarbejdet med regionens øvrige frivilligcentre, kompetencegivende ungdomsuddannelser og lokale foreninger.

Sidst, men ikke mindst vil vi takke styregruppen, som bestod af Børne- og Socialministeriet, Undervisningsministeriet og Kulturministeriet, og følgegruppen, hvor der sad repræsentanter fra Social- og Indenrigsministeriet, Undervisningsministeriet, Kulturministeriet, FriSe, Dansk Folkeoplysnings Samråd, Danmarks Idrætsforbund, Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger, Dansk Ungdoms Fællesråd, Danske Gymnasier, Danske Erhvervsskoler, Frivilligrådet, SOSU-lederforeningen, Danske Gymnasieelevers Sammenslutning og Erhvervsskolernes ElevOrganisation.

Rigtig god fornøjelse med bogen - og med at invitere unge ind i frivillige fællesskaber.

### Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Juni 2018

Indholdet i denne bogen afspejler viden og erfaringer fra Center for Frivilligt Socialt Arbejdes arbejde med Projekt Frivillig samt rådgivning og konsulenteropgaver for en bred vifte af frivillige organisationer. Den viden har vi suppleret med bidrag fra eksperter inden for unge og frivillighed. Desuden har vi spurgt nogle af de mange tusinde unge, som gennem Projekt Frivillig har fået et officielt frivilligbevis for deres frivillige indsats i foreninger, om vi må dele deres oplevelser og læring med at være frivillige. De unge frivilliges beretning finder I som citater undervejs i bogen. Tusind tak til INSP! i Roskilde for lægge hus til fotosession i foråret 2018. Alle billeder i bogen er fra INSP!





---

# AFKLARING ER UNGE FRIVILLIGE NOGET FOR JER?

---

- 1.1. Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde.  
Af Mette Hjære og Helene Elisabeth Dam Jørgensen,  
Center for Frivilligt Socialt Arbejde ..... 10
- 1.2. Unge i dag skal altid være på vej.  
Af Jens Christian Nielsen, DPU ..... 18
- 1.3. Har I plads til unge i jeres forening?  
Af Mette Wang, konsulent på Center for Frivilligt Socialt Arbejde ..... 24
- 1.4. Regler og lovgivning for unges frivillige arbejde.  
Af Dorte Nørregaard ..... 32

---

# 1.1

# Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde

**AF HELENE ELISABETH DAM JØRGENSEN OG METTE HJÆRE,  
CENTER FOR FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE**



## OM FORFATTERERNE

**Mette Hjære** er koordinator for analyse- og formidlingsteamet på Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA). Mette Hjære er ekspert i analyse, praksisundersøgelser og evalueringer og står bag flere omfattende analyser og undersøgelser fx Frivilligrapporten. CFSA's frivilligrapport kortlægger hvert andet år danskernes frivillige indsats, udviklingen i de frivillige sociale organisationer og samarbejdet mellem kommunerne og den frivillige sektor. Læs mere på [www.frivillighed.dk](http://www.frivillighed.dk)



**Helene Elisabeth Dam Jørgensen** er analysekonsulent på Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) og arbejder med evalueringer og analyser for foreninger, organisationer og kommuner. Helene Elisabeth Dam Jørgensen har omfattende viden om forskningsmetoder, registerdata, surveys og store datasæt på det sociale område. Helene står bag flere af CFSA's analyser og evalueringer af det frivillige sociale arbejde, herunder CFSA's Frivilligrapport. Læs mere på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)

---

På Center for Frivilligt Socialt Arbejde taler vi jævnligt med foreninger, der oplever, at det er vanskeligt at engagere unge i frivilligt arbejde. Et dyk ned vores seneste undersøgelse af unges frivillighed giver et aktuelt billede af, hvem unge frivillige er – og hvorfor de engagerer sig frivilligt arbejde. Derfor vil vi gerne invitere jer med på en tur gennem vores befolkningsundersøgelse, som er en del af Frivilligrapporten 2016-18.

## STORT ENGAGEMENT BLANDT EN GRUPPE AF UNGE

I en tid, hvor vi ofte hører om unges manglende engagement, kommer det bag på mange, at hele 37 procent af de 16- 29 årige faktisk allerede er frivillige – cirka hver tredje af disse unge er ovenikøbet frivillige i flere sammenhænge. Selv om der er tale om et lille fald fra tidligere undersøgelser<sup>1</sup>, er det stadig værd at bemærke, at unges frivillighed ligger på linje med befolkningens frivillige engagement. I 2017 havde 39 % af alle danskere således været frivillige inden for det seneste år. Og hvis vi zoomer ind på teenagerne, kan vi se, at hele 41 % var frivillige i 2017.



Når vi ser på kønsfordelingen blandt unge frivillige, er der forskel i forhold til resten af befolkningen. Mens der blandt alle frivillige stort set er ligestilling mellem mænd (39,3 %) og kvinder (38,6%), er der flere unge kvinder (39%) end unge mænd (35%), der er frivillige. Kønsfordelingen blandt unge har været konstant gennem de seneste 14 år<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Se bl.a. 1) Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012. Fridberg og Henriksen (red.), SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København 2014. 2) Den frivillige sociale indsats. Frivilligrapport 2014. Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2015.

<sup>2</sup>Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012. Fridberg og Henriksen (red.), SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København 2014.

## FRIVILLIGHED GÅR I ARV

Meget peger i retning af en stærk social arv, når vi ser på frivilligt engagement. Blandt halvdel af frivillige unge er også nære familiemedlemmer frivillige. Det betyder, at der er en gruppe af unge, der så at sige har fået frivilligheden ind med moder-mælken og derfor kender den frivillige verden særdeles godt. Det er typisk også en gruppe, for hvem det frivillige engagement ligger i naturlig forlængelse af deres interesser og værdier.

## GOD IDE AT SPØRGE UNGE, DER IKKE FRIVILLIGE

Blandt de ikke-frivillige er der et stort uudnyttet potentiale. Her svarer hele 43 % nemlig, at de vil være frivillige, hvis de bliver spurgt. Det er alt næsten hver anden ung, der i dag ikke er frivilligt engageret, som er klar til at sige "ja tak", hvis de får en personlig opfordring til at påtage sig en frivillig opgave.

For jer, der gerne vil engagere en ung målgruppe, er det altså værd at overveje, hvilke unge I gerne vil engagere. Er det de indfødte frivillige, de nye frivillige eller dem, der endnu ikke har erfaring med frivillighed, I gerne vil nå ud til?

## 20 - 24-ÅRIGE BRUGER FLEST TIMER

Der er relativt store udsving i antallet af timer, som unge bruger på deres frivillige arbejde. I gennemsnit bruger de – i øvrigt ligesom resten af befolkningen - 15 timer om måneden på deres frivillige engagement. Sammen med ældre over 70 år er de 20-24-årige dem, der målt i timer bruger mest tid på frivillighed, mens teenagerne bruger absolut færrest timer.

**16-19 ÅR**

**8**

**TIMER  
OM MÅNEDEN**

**20-24 ÅR**

**20**

**TIMER  
OM MÅNEDEN**

**25-29 ÅR**

**15**

**TIMER  
OM MÅNEDEN**

SAMLET FOR ALLE UNGE = 15 TIMER

Over halvdelen af unge frivillige (55 %) er under uddannelse. Teenagerne går typisk i gymnasiet eller på en anden ungdomsuddannelse, hvor de har mulighed for at være frivillige i elevråd og festudvalg eller engagere sig som velkomstambassadører, værkstedsmentorer eller lignende.



Nogle steder samarbejder foreninger med lokale ungdomsuddannelser fx i forbindelse med temadage eller landsindsamlinger, men typisk lægger unge deres frivillige foreningsengagement uden for skole- og uddannelsestid.

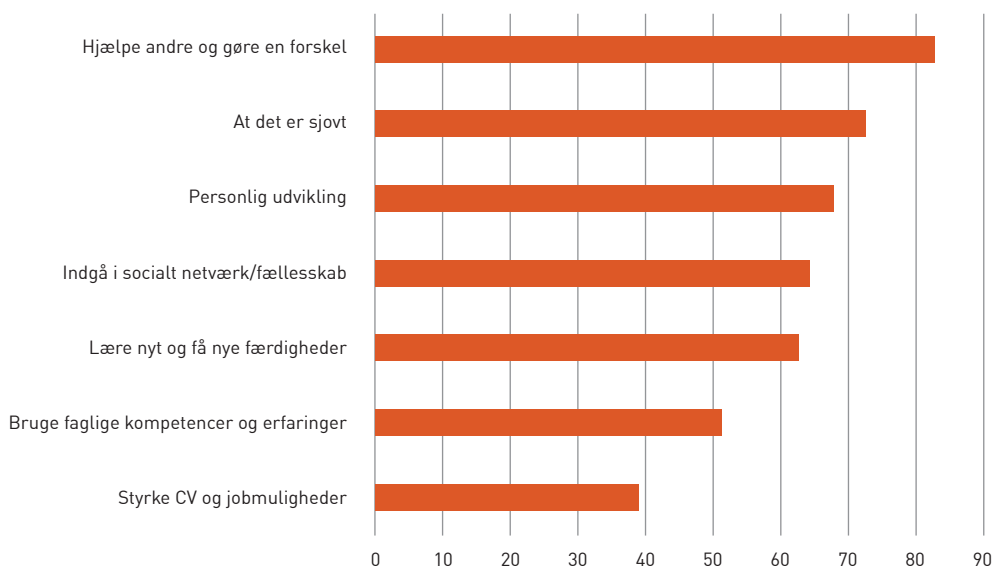
## GØRE EN FORSKEL SAMMEN MED ANDRE


Ønsket om at hjælpe andre og gøre en forskel sammen med andre er den typiske anledning til, at unge engagerer sig. På den måde ligner unge resten af befolkningen. De vil gerne have det sjovt sammen om en fælles sag. Men unge er også optaget af at udvikle sig, prøve sig selv af i andre sammenhænge og lære nyt, hvilket ikke er så overraskende, når vi husker, at unge befinder sig en livsfase, hvor de skal finde deres eget ståsted i livet.

Det er oplagt, at unge i langt højere grad end ældre er optaget af, at deres frivillige engagement også er med til at styrke deres CV. Unge er på vej ud på arbejdsmarkedet og gør sig naturligt tanker om, hvordan de kan forbedre deres muligheder for at lande et godt job.

Nogle foreninger oplever, at unge er CV-ryttere, der først og fremmest engagerer sig for at forbedre deres egne job- og uddannelsesmuligheder. Men når vi spørger unge, hvad der motiverer dem, kan vi se, at CV'et ligger meget langt nede på listen over de primære motivationsfaktorer. Også for unge frivillige handler det først og fremmest om at være med til at gøre en forskel for nogen sammen med andre. Eller som en ung kvinde sagde, efter hun havde engageret sig i frivilligt arbejde gennem sin ungdomsuddannelse: *"Det frivillige arbejde ville jeg udføre alligevel. Frivilligbeviset var bare en bonus, der forhåbentlig kunne lette min jobsøgning."*

Denne tabel viser, hvad det er der motiverer unge i deres frivillige arbejde.





**"JO YNGRE FRIVILLIGE ER, JO MERE SANDSYNLIGT ER DET,  
AT DE FORETRÆKKER AT VÆRE MERE LØST TILKNYTTET.  
DE VIL GERNE HJÆLPE EN ONSDAG AFTEN ELLER EN  
LØRDAG EFTERMIDDAG, MEN ER IKKE INTERESSERET  
I AT VÆRE BUNDET AF EN FAST VAGTPLAN".**

## **FRA AT GÅ TIL NOGET TIL AT GØRE NOGET**

Vores befolkningsundersøgelse viser desuden, at rigtig mange unge finder vej ind i frivillige fællesskaber, fordi de allerede er medlem af en forening, hvor de fx "går til noget". Kulturen i foreninger, der laver aktiviteter for børn og unge, er typisk sådan, at der nærmest er en naturlig overgang fra fx at gå til fodbold eller spejder til at blive træner eller leder. Mange unge giver på den måde tilbage, hvad de selv har nydt godt af fra andre frivillige unge og voksne. Der er desuden en gruppe af unge, som har meldt sig ind i en forening alene for at støtte en god sag, men som så hen ad vejen påtager sig et frivilligt engagement i foreningen.

## **LØSE OPGAVER OG FASTE FORPLIGTELSE**

Ildrætsområdet og det sociale område er der, hvor unge oftest er frivillige. De udfører typisk praktisk arbejde som køkken- og caféjanser, rengøring og indkøb eller er trænere/ledere.

Hvorfor unge engagerer sig i netop den type opgaver, handler måske om, at netop de opgaver matcher godt med unges interesser og tidsforbrug. Men det kan også handle om, hvor gode foreningerne er til at huske at invitere unge ind i bestyrelsen og i udviklings- og planlægningsopgaver. En del børne- og ungdomsorganisationer arbejder fx målrettet med at engagere flere unge i foreningens mere formelle fora som bestyrelse og arbejdsgrupper. I flere foreninger kan unge ned til 16 år stille op til bestyrelsen, ligesom der også er mange foreninger, der arbejder med årlige valg til bestyrelsen, fordi unge kan have svært ved at binde sig for en længere periode.

Jo yngre frivillige er, jo mere sandsynligt er det, at de foretrækker at være mere løst tilknyttede. De vil gerne hjælpe en onsdag aften eller en lørdag eftermiddag, men er ikke interesseret i at være bundet af en fast vagtplan. Til gengæld sagde halvdelen af de unge (51 %), vi spurgte i Frivilligrapporten 2016-18, at de er frivillige i længere tid eller på mere kontinuerlig basis. Kunsten for jer, der gerne vil engagere unge frivillige, er at gøre plads til både det episodicke og det mere langvarige engagement. Unge efterspørger nemlig begge dele.





## UNGE VIL GERNE FORENINGSLIVET

Foreningsmedlemskabet har ofte stået for skud, når den frivillige verden skulle finde forklaringer på, hvorfor unge er svære at engagere. Men faktisk er unge næsten lige så ofte som andre medlemmer af den forening, de er frivillige i. Det gælder for 61% af unge frivillige.

Jo yngre den frivillige er, jo større er sandsynligheden for, at vedkommende ikke ved, om han/hun er medlem af foreningen. Måske ved den unge ikke, hvad medlemskabet indebærer, eller forældrene betaler medlemskabet, og derfor er den unge ikke måske direkte engageret i sit medlemskab. Til gengæld er unge ikke i tvivl om, at de er frivillige. Medlemskabet ser altså ikke ud til at være afgørende for unges frivillige engagement.

## GIV PLADS TIL DE UNGE ENGAGEMENT

Når vi ser på resultaterne i Frivilligrapporten 2016-18, er der som sagt et stort potentiale i at engagere unge i frivillighed – det gælder både unge, der allerede er erfarne frivillige, og unge, der aldrig har prøvet kræfter med frivillighed. Det handler om at give plads til, at unge kan gøre en forskel og samtidig have det sjovt sammen med andre frivillige – og at tilrettelægge de frivillige opgaver, så der både er plads til dem, der har lyst til at hjælpe en gang imellem, og dem, der gerne vil møde op hver uge. Men fremfor alt handler det om at spørge unge direkte, så skal de nok sige ja.

**"NÅR VI SER PÅ RESULTATERNE I**

**FRIVILLIGRAPPORTEN 2016-18, ER DER**

**SOM SAGT ET STORT POTENTIALE I AT**

**ENGAGERE UNGE I FRIVILLIGHED**

**– DET GÆLDER BÅDE UNGE, DER ALLEREDE**

**ER ERFARNE FRIVILLIGE, OG UNGE,**

**DER ALDRIG HAR PRØVET KRÆFTER**

**MED FRIVILLIGHED".**

---

# 1.2


# Unge i dag skal altid være på vej

AF LEKTOR JENS CHRISTIAN NIELSEN



## OM FORFATTEREN

**Jens Christian Nielsen** er lektor i ungdomsforskning og forskningsleder ved DPU (Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse), Aarhus Universitet. Jens Christian Nielsen har i de seneste 15 år udgivet en række videnskabelige artikler om unge og ungdomsliv – herunder om unges trivsel, læring og deltagelse i sociale fællesskaber. DPU er Danmarks største universitetsmiljø for grundforskning og anvendt forskning inden for pædagogik og uddannelse. På DPU er det forskernetværket KULT, som beskæftiger sig med ungdomsliv i et samfundsmæssigt perspektiv. Læs mere på [edu.au.dk](http://edu.au.dk)



”Hvad skal du bagefter?” lyder et almindeligt spørgsmål til danske unge. Spørgsmålet udtrykker ikke alene en nysgerrig deltagelse i de unges liv. Det afspejler også et samfundssyn på ungdommen som en livsperiode, hvor nuet ikke tæller så meget. Fremfor at være nysgerrig på, hvad den unge er optaget af lige nu, viser vi med dette spørgsmål, at det vigtigste er, hvor den unge er på vej hen. Er man ung, skal man helst have en klar plan for sin fremtid eller i det mindste for det næste skridt af sin udvikling. Et skridt, der nærmest uvilkårligt skal være forbundet med valg af og formål med uddannelsesvalget.

**H**vis det frivillige foreningsliv ønsker at engagere flere unge i det frivillige arbejde, er det vigtigt at have blik for de udfordringer, nutidens ungdomsliv stiller unge over for, og hvordan disse udfordringer påvirker unges muligheder for at deltage i frivilligt arbejde.

Dette kapitel beskriver, hvordan det at tage en uddannelse og de tilknyttede udfordringer er et afgørende forhold for unge og deres liv. For netop uddannelsesaspektet har en central betydning for måden, hvorpå foreninger kan invitere unge ind i de frivillige fællesskaber.

## **FORPLIGTET PÅ UDVIKLING OG FREMTIDSVALG**

Danske unge skal kunne manøvrere i et spændingsfelt, hvor der både blandt politikere, institutionelle aktører, forældre og unge selv er eksplicite forestillinger om, hvad der er normale overgange mellem den ene uddannelse til den næste, og hvad der er problematiske overgange. Fx skal alle 15-17-årige danske unge have en personlig uddannelsesplan, der indeholder deres egne og nedskrevne overvejelser, valg og mål for deres fremtid. Uddannelsesplanen skal bidrage til, at unge sætter sig realistiske og individuelle mål, og til at der er sammenhæng og retning i deres uddannelsesaktiviteter efter 9. klasse. Samtidig skal det fremgå af planen, hvordan den unge indtil sit 18. år opfylder den samfundsbestemte pligt til at være i gang med uddannelsesaktivitet eller beskæftigelse.

Så selv om danske unge tilsyneladende har store muligheder for selv at vælge fremtid via forskellige uddannelsesmuligheder, kan de ikke undslå sig at *skulle* vælge en uddannelse. De kan heller ikke undgå at indgå i fællesskaber, der stiller krav til dem om, at de aktivt selv kan forvalte deres liv og fremtid på legitim vis. Det kommer fx til udtryk i de mange formelle og uformelle spørgsmål til deres uddannelsesvej og personlige fremtidsplaner.



## VINDERE OG TABERE I UNGDOMSLIVET

En vigtig pointe er, at kravet om, at unge selv er i stand til at forvalte deres liv, kan øge polariseringen mellem unge, der griber deres ungdomsliv an på forskellig vis. I unges og i samfundets øjne fremtræder nogle unge, som om de nemt kan at håndtere de mange valg, de er stillet over for, og derved fremstår de som vinderholdet. Andre unge ser ikke umiddelbart ud til at håndtere de mange valg, og de oplever sig som tabere, der er marginaliseret fra dem, som fremstår som "vinderne".

Dette krav om løbende selvforvaltning rammer unge, som har problemer i ungdomslivet ekstra hårdt, da de oplever, at de selv er ansvarlige for, at de ikke trives med kravene og de mange valg. Har man ikke som ung en legitim fremtidsvej i andres og egne øjne, eller endnu værre ingen klar plan, så påvirker det også synet på, hvordan den unge selv håndterer tilværelsen her og nu.

Når jeg interviewer unge, giver mange et billede af, at de lever et ungdomsliv med vindere og tabere. Især unge, der har mistro i sig selv, har en markant tendens til at bebrejde sig selv, når de ikke kan håndtere ungdomslivets udfordringer. De kobler ofte selvbebrejdelse med følelsen af, at de er utilstrækkelige.

De unge fortæller, at de oplever, at de selv har ansvaret for deres eget liv, egen udvikling og egen fremtid. I deres øjne har et succesfuldt ungt menneske godt styr på sin uddannelse og en plan for fremtiden samtidig med, at hun eller han præsterer et godt og attraktivt socialt ungdomsliv. Gymnasieeleven Isabella fortæller fx, hvor vigtigt det er, at man formår at se ubesværet ud og kan håndtere presset i de forskellige arenaer, ungdomslivet udspiller sig i:

Det er vigtigt at kunne præstere et godt ungdomsliv på alle arenaer. I den digitale arena og på sociale medier forstærker unge ofte selv denne fremstilling af det ukomplicerede ungdomsliv. En iscenesættelse, der let kan give den enkelte unge indtryk af, at alle andre unge formår at jonglere med de mange bolde uden at få sved på panden. Så selv om unge med deres sunde fornuft godt ved, at ikke alle lykkes med at score de gode karakterer og have seje kærester, kommer unge let til at føle sig forkerte, hvis de ikke oplever, at de kan fremvise et tilsvarende selvbillede.

Er man et ung menneske med stærk hjemve og som ikke trives i fællesskabet på fx efterskolen, bliver man af samfundet hurtigt vurderet ikke-uddannelsesparat. For en ung, der går ned med stress i gymnasiet, kan det nemt blive et personligt og skamfuldt nederlag, fordi han/hun oplever ikke at kunne indfri ens egne og andres forventninger til at være en kompetent og "rigtig" ung.





## SELV ANSVARLIG FOR SINE UDFORDRINGER

Nutidens unge kan have særligt svært ved at række ud efter hjælp, netop fordi de oplever, at de selv er skyld i deres problemer og derfor også selv har ansvaret for at løse dem. Selv om der er læring og anerkendelse i, at unge oplever ansvar for eget liv, egen trivsel og egen udvikling, er der tydeligvis også behov for udvikle sociale og kollektive støttestrukturer, så unge ikke oplever, de står helt alene med ansvaret – og det **alene** er deres **egen** skyld, hvis de mistrives eller har sociale problemer inde på livet. Den store opgave er derfor at skabe og understøtte institutioner og fællesskaber, der ikke bare har blik for, hvordan vi ruste den enkelte unge til at mestre sin egen uddannelse og personlige liv, men også ruste unge til at mestre ungdomslivet sammen med andre – i et godt fællesskab.

Det er vigtigt, at unge kan hjælpe og støtte hinanden, og de oplever, de har nogen at dele ansvaret for deres liv med – også når det er svært.

## FASTE FORPLIGTELSE ER SVÆRT

Ungdomstiden handler om at være på vej. For nutidens unge fremstår det tydeligt som et vilkår, der både giver muligheder for et godt ungdomsliv og kvalificerer dem til et godt voksenliv. Men det er også et krav, unge skal kunne mestre. En vellykket håndtering af uddannelsesvalg og uddannelse fremstår som afgørende for, hvordan voksne, andre unge og den unge selv ser på kvaliteten af deres nuværende liv og fremtidsmuligheder.


Uddannelse er således en så central del af ungdomslivet, at den frivillige verden derfor er nødt til at forholde sig aktivt til, hvilken rolle uddannelser spiller i unges liv og deres forudsætning og motivation for at engagere sig frivilligt.

## FORENINGER KAN GIVE PLADS TIL UNGE

Først og fremmest er det vigtigt at have blik for, hvordan ungdomslivet ser ud for unge frivillige og potentielle frivillige, og hvilke udfordringer de aktuelt står med eller over for i den nærmeste fremtid.

## Overgange i ungdomslivet

Når foreninger oplever, at unge pludseligt kan finde på at stoppe som frivillig eller vil holde en længere pause, er årsagen ofte knyttet til unges overgange i ungdomslivet. Foreningernes muligheder for at have aktive unge medlemmer og frivillige ledere er derfor afhængige af, hvilke andre livs- og læringssammenhænge unge indgår i. Overgangen fra skole til ungdomsuddannelse, fra ungdomsuddannelse til eventuel videreuddannelse og til arbejdsliv er for mange unge lig med perioder af ungdomslivet, hvor der bruges mange kræfter på både at finde sine ben rent fagligt, men også på at etablere sig i nye sociale sammenhænge og finde en god plads i mange fællesskaber samtidigt.



Det er vigtigt at se på, hvilke perspektiver unge har i forhold til deres uddannelse, job og sociale liv. Ofte fylder blandt andet venskaber og forelskelser rigtig meget i den unges bevidsthed i netop overgangene. Derfor kan det være vanskeligt for unge at forene disse skift i livssammenhænge med et forpligtigende og længerevarende foreningsarbejde med stort ansvar og krav om faste mødetider og kontinuitet, da deres mulighed for at deltage i høj grad afhænger af deres uddannelses- og arbejdssituation.

## **God dialog med de unge er forudsætningen**

For den enkelte forening betyder det, at det er værd at overveje, dels hvordan unge kan støttes i de mange skift, som et moderne ungdomsliv indebærer, dels hvordan unge kan få mulighed for at deltage på mindre forpligtende og faste måder.

Civilsamfundet kan måske netop tiltrække nye unge ved at have individuelle og fleksible løsninger, der kan gøre det muligt for den enkelte unge at fastholde et foreningsengagement igennem et varierende ungdomsliv med mange andre forpligtelser og krav. Og samtidigt gøre det tydeligt, at de kan indgå i fællesskabet, selv om andre har mere faste ordninger. Er det fx muligt at tage hensyn til de unges rytmer og hverdagsliv, når aktiviteterne i foreningen planlægges ved at respektere læseferier, aftenarbejde og studieture?

Det gælder om at være opmærksom på, hvad unge i øvrigt laver, at se dem som hele mennesker og at gå i dialog med dem om deres ønsker, drømme og forventninger.

Så som forening kan det være værd at spørge sig selv: Hvordan ser vores unge (potentielle) frivilliges liv ud, hvilke udfordringer står de aktuelt over for, og hvilke tanker gør de sig om deres fremtid? Men også: Hvad synes de selv, de får ud af at være med i vores forening? Hvad søger de? Hvad er vigtigt for dem? Og ikke mindst: Hvordan kan vi bidrage til, at unges deltagelse i vores forening fortsat giver mening for dem selv?

Spørgsmål, der helt sikkert kun kan besvares i en god og løbende dialog med de unge selv.

---

# 1.3

## Har I plads til unge i jeres forening?

AF METTE WANG, KONSULENT PÅ CENTER FOR FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE



### OM FORFATTEREN

**Mette Wang** er konsulent på Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) og har omfattende viden om organisations- og netværksudvikling i små og mellemstore foreninger samt frivilligcentre. Mette Wang rådgiver og underviser både frivillige og ansatte i foreninger og landsorganisationer i blandt andet samskabelse, rekruttering, fundraising, bestyrelsesarbejde og organisationsudvikling. Hun er desuden koordinator for CFSA's faglige netværk for konsulenter i landsdækkende frivillige sociale organisationer. Læs mere på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)



Et godt match mellem jeres forening og potentielle frivillige fordrer, at I ved, hvad der motiverer nye frivillige, men også at I kender jer selv som forening. De to foregående kapitler giver et indblik i unges (frivillige) liv. I dette kapitel får I redskaber til at blive klogere på jeres egen forening. I vil blandt andet kunne få svar på, hvordan jeres forening tager sig ud for andre – og om I er klar til at ændre jeres arbejdsform, organisationsstruktur og/eller aktiviteter for at tiltrække og engagere unge.

Når I ved, hvem I er, og hvorfor I ønsker at engagere unge som frivillige, er det lettere for jer at tage stilling til, hvordan I kan lykkes med at invitere unge frivillige indenfor. Først og fremmest handler det om, at I skal turde stille jer selv nogle ofte svære spørgsmål. Og så skal I engagere så mange som muligt i jeres forening i diskussionerne. I har nemlig brug for bred opbakning i jeres arbejde med at engagere unge frivillige



### Forandringer starter ofte i bestyrelsen.

I grundbogen "At lede en sag" (Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2018) kan I læse mere om, hvordan bestyrelsen bedst lykkes med at skabe opbakning til interne forandringer i foreningen. Bogen kan downloades gratis på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)

## FIND SVARET PÅ, HVORFOR VIL I ENGAGERE UNGE

Ideer og nytænkning kan opstå alle steder i foreningen, men det vil ofte være bestyrelsen, der tager initiativ til større forandringer. Som bestyrelse skal I allerførst afklare, hvorfor I - og andre i foreningen – synes, det er vigtigt, at I engagerer unge frivillige. Foreninger, der interesserer sig for unge og frivillighed, begrundes det ofte med, at foreningens frivillige mestendels er ældre mennesker, eller at foreningen er ved at være lidt støvet. Andre forklaringer kan være et behov for at udvikle foreningens aktiviteter, et ønske om at stå stærkere lokalt eller en lyst til at give nye generationer indflydelse på foreningslivet.

Der er næsten lige så mange årsager, som der er foreninger. Jeres opgave er at gå på opdagelse i jeres motivation for at række ud til unge frivillige. Husk, at det er ingen skam at fravælge unge frivillige, hvis det undervejs viser sig, at der ikke er væsentlige grunde til, at I vil have unge frivillige med i jeres forening.



## ØVELSE

### Fordomssafari.

Fordomme er ubekræftede forestillinger, som kan være positive, negative eller neutrale. På tværs af foreningen skal I finde frem til en fælles forståelse af, hvad det vil betyde for foreningen at invitere unge frivillige ind i jeres fællesskab. Det kan I gøre ved at tage på safari i de fordomme, I har om unge frivillige:

1. Spørg jeres frivillige enkeltvis og i fortrolighed: "Hvorfor skal vi have unge frivillige i vores forening?" "Hvad forventer du af unge frivillige?" "Hvilke tanker gør du dig om, at vi overdrager opgaver til unge frivillige i foreningen? Hvilke opgaver kunne det være?" Giv jeres frivillige plads til at luften deres tanker og bekymringer uden at gå i rette med deres input.
2. Sammenhold de input, I samler ind, med de beskrivelser af unge, I kan læse i kapitel 1.1 *Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde* og kapitel 1.2 *Unge i dag skal altid være på vej*. Er der særlige kendetegn, I hæfter jer ved i de to kapitler, som enten passer godt til jeres forening – eller som I har svært ved at forene med det, I kan og vil tilbyde unge frivillige?
3. Diskuter nu, om (og hvor) I kan se et potentielt match mellem unge og jeres forening. Er der oplagte aktiviteter, tilbud eller rammer, som kan motivere unge frivillige? Hvis I kan se, at der er mulige match mellem unges ønsker og jeres forening, kan I begynde arbejdet med undersøge, hvordan I bedst kan give plads til unge frivillige hos jer.


## SÅDAN FÅR I UNGE FRIVILLIGE TIL AT VÆLGE JER

Når I har diskuteret, hvorfor og hvordan I vil engagere unge som frivillige i jeres forening, er det tid til at se på jeres frivilliges og foreningens forudsætninger for at give unge plads i foreningen. Her kommer to forslag til, hvad I kan arbejde med for at gøre jer attraktive for unge frivillige.

### Har I plads til nye frivillige i jeres fællesskab?

Ungdommens Røde Kors har flere unge frivillige end Ældre Sagen. Overrasket? Nej vel?

Pointen er, at nogle foreninger har unge som en del af deres identitet, mens det for andre ligger uden for kerneaktiviteten. Selv om unge er en helt ny gruppe af frivillige hos jer, behøver det ikke være umuligt at lykkes med at engagere unge. Men I må være parate til at udfordre jeres eksisterende fællesskab, så der også bliver plads til unge frivillige. Forudsætningen for at lykkes er, at I beslutter jer for at have tillid til unges evner, energi og egne holdninger.



I kapitel 3.4 *Konkret ansvar og en åben foreningskultur tiltrækker unge* er der gode råd at hente til at samarbejde med unge frivillige. Her kan I også læse om de hensyn, I med fordel kan tage, når I skal inkludere unge i jeres fællesskab.

Oftentimes er vi ikke opmærksomme på, at vores foreningsfællesskaber kan virke ekskluderende på nye grupper af frivillige. Det kan være omgangstonen, som er svær at falde ind i – eller det kan være måden, I udfører jeres arbejde. Det kan også være bittesmå ting, som at alle frivillige har en kop med deres eget navn. Det skaber på en hjemlig og imødekommende stemning blandt de frivillige, men det kan også få nye frivillige til at føle sig udenfor. For hvornår er man så 'frivillig nok' til at få sin egen kop?

I bør derfor give jeres foreningsfællesskab et grundigt eftersyn: Er jeres fællesskab så åbent, at I nemt kan inkludere nye unge frivillige – eller fællesskabet måske netop så stærkt, at det er vanskeligt for nye frivillige at finde sig til rette?

## Hvem kan unge frivillige spejle sig hos jer?

Vi er rigtig gode til at rekruttere frivillige, der ligner os selv. *Rekruttering i eget billede* kalder man det. Faktisk er det sådan, at vi ofte rekrutterer nye frivillige via vores egne netværk. Men når I rekrutterer fra jeres egne netværk, overser I let potentielle frivillige blandt fx unge. Og lige præcis med unge ved vi, at der er en stor gruppe, som gerne vil være frivillige, hvis de bliver spurgt direkte (se kapitel 1.1 *Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde*).

For at nå ud til unge er I altså nødt at løfte blikket ud over jeres egne netværk og se, hvor I kan finde unge, som I kan engagere i jeres sag. Det kan fx være på ungdomsuddannelserne i jeres område.

Og så skal I kigge indad og se, om der er nogen i jeres forening, som unge kan identificere sig med. Måske har I allerede spurgt unge, som har takket nej, fordi der ikke er nogen i jeres forening, som unge frivillige oplever, de har noget til fælles med.


Hvis I ikke allerede har unge i jeres forening, kan der være andre parametre, som unge kan spejle sig i. Det kan fx være de frivilliges passion for sagen, foreningens arbejde med ledelsesudvikling eller særlige aktiviteter og tilbud i jeres forening.

## I SKAL TURDE PRØVE NOGET NYT

Har I ikke tidligere haft unge frivillige, vil det formentlig skabe en mærkbar forandring, når I inviterer unge ind i jeres forening. I skal derfor være enige i frivilligruppen om, at I har mod på at prøve noget nyt.

## Overvej at ændre på de krav, I stiller til unge frivillige

Måske tænker I, at I ikke så meget har brug for at ændre arbejdsgange og måder at organisere jer på, men at det i stedet handler om måden, I rekrutterer unge på. Det kan være rigtig nok,



men ofte griber jeres rekrutteringsindsats også langt ind i måden, I organiserer jer på.

Overvej som det første, om I stiller eksplicitte krav til jeres frivillige, der direkte udelukker unge. Det kunne være alder, særlig erfaring, uddannelse, bindingsperioder mv.

I må være indstillet på at justere jeres krav, så unge også kan imødekomme dem. Kan I fx ændre på åbningstider, mødetider, mødesteder, medlemsformer, kontingent, kommunikationsveje, bilagsrefusion, opgavefordelinger og lignende, som kan være en barriere for unge, der befinder sig i en livsfase, der kræver mulighed for fleksibilitet?

**"OVERVEJ SOM DET FØRSTE, OM I STILLER EKSPPLICITTE KRAV**

**TIL JERES FRIVILLIGE, DER DIREKTE UDELUKKER UNGE. DET**

**KUNNE VÆRE ALDER, SÆRLIG ERFARING, FÆRDIG UDDANNELSE,**

**BINDINGSPERIODER MV."**

## Giv unge mulighed for en snuseperiode

Nogle foreninger arbejder med snuse- eller prøveperioder, hvor de giver potentielle frivillige mulighed for at se, om foreningen er noget for dem.

I kan i øvrigt lære meget om jeres forening af at lytte til de spørgsmål, som nye frivillige stiller i snuseperioden. Måske gør I noget, som er særligt motiverende, eller som virker decideret afskrækkende for nye frivillige – uden at I selv ved det.

## Skab mulighed for at komme med ind i maskinrummet

I snuseperioden vil det være oplagt at præsentere unge frivillige for jeres kerneaktiviteter, men tænk også i alternative baner. Hvilke meningsfulde aktiviteter, der støtter op om kerneaktiviteterne, kan en ny ung frivillig prøve kræfter med i jeres forening? Hvilke aktiviteter giver unge mulighed for at være sammen med og lære andre frivillige i foreningen at kende? Hvordan kan nye unge frivillige møde brugerne eller på anden vis få en konkret oplevelse af den forskel, I som forening gør?

Tænk i det hele taget over, hvordan unge frivillige allerede i den første tid kan danne sig et indtryk af jeres forening, som kan motivere dem til at fortsætte med at være frivillige hos jer. Se mere i kapitel 2.4 *Giv unge en årsag til at være frivillige hos jer*.



### ØVELSE TIL PKT. 1

## Foreningstjek: Har I det, der skal til?

Hvem er bedre end unge selv til at vurdere, om I har det, der skal til for at engagere unge frivillige?

Brug denne øvelse til at undersøge, om jeres forening er klar til unge frivillige. Husk på forhånd at aftale, hvordan I vil bruge svarene, herunder hvor meget I er parate til at ændre for at skabe plads til unge frivillige.

### Find de rigtige unge til jeres undersøgelse

Først skal I beslutte, hvilke typer af unge frivillige I gerne vil nå ud til. I kapitel 4.2 *Kom ud og mød den digitale generation* kan I få inspiration til, hvordan I definerer jeres målgruppe blandt unge.

Når I har målgruppen på plads, skal I finde repræsentanter fra målgruppen, som kan give jer konstruktiv feedback. I kan fx finde unge gennem jeres netværk, via opslag på skoler og ungdomsuddannelser og på sociale medier. Målet er ikke at rekruttere frivillige, men at få input til, hvordan I kan lykkes med at tiltrække unge frivillige. Det kan være en god ide at tilbyde biografbilletter eller lignende som tak for deres bidrag.

Når I har samlet en gruppe på 5-7 unge, inviterer I dem på besøg i jeres forening.

### Forslag til plan for besøg af unge i jeres forening

- 1) Gør det allerede i invitationen klart, hvor lang tid mødet tager, og hvad I gerne vil tale om. Byd deltagerne velkommen, som I normalt byder jeres frivillige velkommen og introducer deltagerne til jeres kerneopgaver. Lad dem om muligt prøve kræfter med nogle af de opgaver, I overvejer at sætte unge frivillige til.
- 2) Lav en opsamling som afslutning på besøget. Her er det en god ide at lade nøglepersoner i foreningen deltage – og at aftale, hvem der tager noter til mødet. Lad de unge fortælle om deres overordnede indtryk af foreningen: Hvad kan de godt lide? Hvad savner de? Hvad forstår de ikke? Hvad undrer de sig over? Hvad vil de sige om foreningen til deres venner?
- 3) Dyk nu ned i de unges svar og få dem til at blive konkrete, så alle på mødet forstår de input, I får fra de unge. Det er vigtigt, at I lytter til de unges kommentarer uden at begynde at forsvare jer. Afslutningsvis kan I spørge, om I må kontakte dem igen, hvis I får brug for at få uddybet deres svar.
- 4) I har nu en liste med udviklingspunkter. Herefter er opgaven at prioritere, hvilke punkter I vil arbejde videre med.
- 5) Inviter resten af foreningen til et møde og præsenter resultaterne af jeres undersøgelse. Diskuter, hvordan I sammen kan skabe de bedste rammer for at invitere unge ind i jeres forening.





## **DET ER JER, DER SKAL VÆLGE UNGE TIL**

I mange foreninger kommer unge frivillige ikke af sig selv. Årsagen kan meget vel være, at unge frivillige eller unge brugere ikke er en del af foreningens kerneaktiviteter. Hvis det er tilfældet hos jer, skal I derfor beslutte, om I er parate til justere på rammer, arbejdsgange og aktiviteter for at tiltrække unge frivillige. Men først og fremmest skal I spørge jer selv, hvorfor I vil bruge kræfter på at engagere en helt ny gruppe af frivillige. Der er mange gode grund til at invitere unge ind i foreningerne – I skal finde jeres.

Når I har besluttet jer for at invitere unge ind i jeres forening, skal I gøre det med åbne øjne og ører. Lyt nysgerrigt til, hvordan de oplever jer og jeres arbejde og brug det til at tilpasse og målrette aktiviteter, der passer til den livsfase, som unge befinder sig i med mange forandringer og stor omskiftelighed.

Ved at vælge unge til giver I jer selv mulighed for at udvikle jeres forening og for at lade jer inspirere af unges engagement og ideer. Unge frivillige kan skabe mange forstyrrelser undervejs, men efterhånden som I lærer hinanden at kende, vil der også være en stor berigelse at hente, både for jer og for jeres unge frivillige.

***”DER ER MANGE GODE GRUNDE***

***TIL AT INVITERE UNGE IND***

***I FORENINGERNE – I SKAL***

***FINDE JERES”***

---

# 1.4

# Regler og lovgivning for unges frivillige arbejde


AF DORTE NØRREGAARD



## OM FORFATTEREN

**Dorte Nørregaard** er udviklingsleder på Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA). Hun har omfattende viden om udvikling af frivilligheden på unge-, ældre- og velfærdsområdet og er specialist i facilitering af udviklingsprojekter og samskabelse mellem den frivillige verden og den offentlige sektor. Dorte Nørregaard rådgiver frivillige, foreninger og kommuner i organisationsudvikling, ledelse af frivillige, juridiske forhold, bestyrelsesansvar, strategi og udviklingstendenser. Læs mere på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)





I dette kapitel bliver I præsenteret for de vigtigste regler, som I skal være opmærksomme på, hvis jeres frivillige er under 18 år. Der er ikke særlig lovgivning for foreninger eller frivillige i Danmark, men der findes generelle regler, som er gode at kende, når I engagerer unge under 18 år.

## ARBEJDSMILJØ

Reglerne i Arbejdsmiljøloven gælder som udgangspunkt også for frivilligt arbejde. Arbejdsgiveren er i den sammenhæng foreningens bestyrelse. Selv om en frivillig ikke får løn for sin indsats, skal I derfor være opmærksomme på, at I overholder reglerne for arbejdsmiljø. I arbejdsmiljølovgivningen er der særlige regler for unges lønarbejde. Loven handler fx om, hvor mange timer forskellige aldersgrupper må arbejde, på hvilke tidspunkter af døgnet unge må arbejde, hvilke arbejdsopgaver de må udføre, hvor tunge løft de må foretage, og om de må arbejde alene. I kan med andre ord ikke gå ud fra, at unge under 18 år må udføre de samme opgaver som frivillige over 18 år.

Ifølge arbejdsmiljøloven skal I så vidt muligt sikre, at frivillige ikke risikerer at komme til skade i forbindelse med deres frivillige arbejde. Børn og unge under 18 år er mere udsatte for ulykker og arbejdsbetingede lidelser end voksne på grund af deres fysiske og mentale udvikling. Derfor findes der særlige regler for dem.


Arbejdsmiljølovgivningen regulerer arbejdsmiljøet for alle, uanset alder. Det er vigtigt at huske på, at arbejdsmiljøloven ikke forhindrer unge i at deltage i frivillige aktiviteter som fx træning eller turneringer i en idrætsklub. Loven skal derimod sikre, at unge udfører deres frivillige arbejde i et godt arbejdsmiljø.



Arbejdsmiljølovgivningen gælder som udgangspunkt også for frivilligt arbejde. Læs mere om reglerne for unges arbejdsmiljø hos Arbejdstilsynet på [www.arbejdstilsynet.dk/da/regler/unge](http://www.arbejdstilsynet.dk/da/regler/unge)

## FORSIKRING OG ANSVAR

Som almindelig frivillig er du – uanset din alder – kun dækket af dine egne forsikringer både i forhold til ansvar og ulykke. Børn og unge under 18 år er ikke juridisk myndige. I de fleste tilfælde vil et eventuelt juridisk ansvar, som de af en eller anden grund bliver pålagt, gå videre til forældrene. Det gælder fx, hvis en ung kommer til at gøre skade på en anden persons ejendele og dermed har pligt til at erstatte ejendelene.



Det er altså familiens egen forsikring, der skal dække, hvis frivillige under 18 år selv kommer til skade eller kommer til at gøre skade på andre personer eller andre personers ejendele i forbindelse med sit frivillige arbejde. I praksis er det ofte den forsikring, som forældrene har tegnet for deres barn, som skal dække. Familien skal selv anmelde sagen til deres forsikrings-selskab. Hvis den unge frivillige ikke er forsikret, skal han/hun selv eller forældrene erstatte skader af egen lomme.

Det er ikke lovpligtigt at have en forsikring mod skader på ejendele eller en ulykkesforsikring. Mange forældre har dog valgt at forsikre deres børn mod skader på ejendele og ulykker. Hvis en ung frivillig er blevet erstatningspligtig, er det altså en god idé at inddrage forældrene.

Nogle landsorganisationer har valgt at tegne forsikringer, som dækker alle frivillige – uanset om de er over eller under 18 år.

## **ALMINDELIG FRIVILLIG ELLER ULØNNET ANSAT?**

Der findes situationer, hvor frivillige uanset alder forsikringsmæssigt regnes som "ulønnede ansatte". Her har arbejdsgiveren (fx den forening, der står for den frivillige aktivitet) forsikringsansvaret, fordi de frivillige i situationen bliver ligestillede med lønnede ansatte. Det betyder, at arbejdsgiveren:

- 1) har pligt til at tegne en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, som dækker, hvis den ulønnede ansatte kommer til skade, og
- 2) har erstatningspligt over for andre personer, hvis den ulønnede ansatte kommer til at gøre skade på dem eller deres ejendele. Erstatningspligten over for andre personer kan foreningen vælge at dække via fx en erhvervsansvarsforsikring. I modsætning til arbejdsskadeforsikringen er disse forsikringer ikke lovpligtige.

**"DET ER IKKE LOVPLIGTIGT AT HAVE EN FORSIKRING MOD**

**SKADER PÅ EJENDELE ELLER EN ULYKKESFORSIKRING. MANGE**

**FORÆLDRE HAR DOG VALGT AT FORSIKRE DERES BØRN MOD**

**SKADER PÅ EJENDELE OG ULYKKER. HVIS EN UNG FRIVILLIG ER**

**BLEVET ERSTATNINGSPLIGTIG, ER DET ALTSÅ EN GOD IDÉ AT**

**INDDRAGE FORÆLDRENE."**

## HVORNÅR SKAL FORENINGENS FORSIKRING SÅ DÆKKE?

Sondringen mellem "almindelige frivillige" og "ulønnede ansatte" kan være kompleks og bygger altid på en konkret vurdering. Kort fortalt handler det om, at jo mere relationen mellem "arbejdsgiveren" og den frivillige ligner en normal arbejdsgiver/lønmodtager-relation, desto større er sandsynligheden for, at der er tale om ulønnede ansatte, som foreningen skal forsikre.

Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der vurderer, om den person, som udfører frivilligt arbejde, er frivillig eller ulønnet ansat. De ser blandt andet se på, om den frivillige skal igennem en obligatorisk uddannelse, og om den frivillige bliver instrueret af repræsentanter fra foreningen i, hvordan han/hun skal udføre sine frivillige opgaver. Det spiller også ind, om foreningen kan fyre den frivillige, hvis han/hun ikke lever op til de standarder, som er fastsat at foreningen.



Forsikringer og arbejdsskadeforsikringer for frivillige er indviklet. Læs mere om forsikring af frivillige i guiderne "Lovpligtig arbejdsskade-forsikring til frivillige" og "Forsikring af frivillige". I finder dem på [www.frivillighed.dk/guides](http://www.frivillighed.dk/guides).

## BESTYRELSESARBEJDE

Der er ingen generelle aldersgrænser for bestyrelsesmedlemmer i en forening. Derfor kan unge under 18 være fuldgældige medlemmer af jeres bestyrelse. Det kan være en god måde for unge at få erfaring med demokratiske processer og komme tæt på foreningens ledelse. Bestyrelsen er den juridisk ansvarlige ledelse i jeres forening, men i modsætning til myndige bestyrelsesmedlemmer kan bestyrelsesmedlemmer under 18 år ikke stilles personligt til ansvar for bestyrelsens beslutninger.

Myndighedsalderen er relevant i forhold til eventuelle juridiske forpligtelser over for omverdenen, som bestyrelsens påtager sig på foreningens vegne. Hvis en bestyrelse handler uansvarligt eller groft uagtsomt, kan bestyrelsens medlemmer i helt sjældne tilfælde blive idømt et personligt erstatningsansvar. Men det forhold gælder altså kun for bestyrelsesmedlemmer over 18 år.

## EN HELT UNG BESTYRELSE

Hvis alle bestyrelsesmedlemmer er under 18 år, er der ikke nogen af bestyrelsens medlemmer, der kan tegne foreningen juridisk. Det betyder, at ingen i bestyrelsen som udgangspunkt kan oprette bankkonti, underskrive ansøgninger til offentlige instanser eller fonde, godkende låneaftaler mv. I sådanne tilfælde er det nødvendigt, at foreningen finder en person, som er myndig, og som vil være juridisk ansvarlig for bestyrelsens handlinger, åbne bankkonti, skrive under på kontrakter mv. Det kan fx være en forælder til et af bestyrelsens medlemmer.



Alle i bestyrelsen deler det juridiske ansvar i foreningen. Det betyder, at I hæfter sammen for bestyrelsens handlinger. Læs mere om bestyrelsens ansvar i guiden "Bestyrelsens juridiske ansvar". I finder dem på [www.frivillighed.dk/guides](http://www.frivillighed.dk/guides).

## SKAL FORÆLDRE GIVE TILLADELSE TIL MEDLEMSKAB?

Hvis en ung under 18 år gerne vil være medlem eller frivillig i en forening, men forældrene er imod, er det ikke helt klart, hvad foreningen skal gøre. På den ene side har forældrene den juridiske myndighed over den unge, indtil han/hun er myndig. På den anden side har Danmark igennem blandt andet FN's Børnekonvention forpligtet sig til, at myndighederne skal "... anerkende barnets ret til foreningsfrihed og dets frihed til at deltage i fredelige forsamlinger."

I praksis betyder det, at unge under 18 år i vidt omfang selv kan vælge, hvilke foreninger de vil være medlemmer af eller frivillige i. Det er kun, hvis medlemskabet eller den frivillige aktivitet udgør en trussel mod dem, som de ikke selv kan gennemskue, at forældrene kan annullere den unges medlemskab eller modsætte sig, at den unge deltager i frivillige aktiviteter.

Alligevel anbefaler Center for Frivilligt Socialt Arbejde, at forældre til unge frivillige under 18 år kan følge med i foreningens opgaver og udvikling fx via jeres hjemmeside eller Facebookside. Det er også en god ide at give forældre besked om, hvor de kan finde informationer om jeres forening, hvordan det frivillige arbejde foregår hos jer, og hvad foreningen gør for at sikre ordentlige forhold for unge frivillige.

## BØRNEATTEST

I skal indhente børneattest på alle i jeres forening, som får direkte kontakt til børn under 15 år. Vi anbefaler, at I altid indhenter børneattester – også selv om I er i tvivl, om det er nødvendigt.

I skal kun indhente børneattester på personer over 15 år. For frivillige under 15 år, som er i direkte kontakt med andre under 15 år, gælder det, at I først skal indhente børneattest, når den frivillige fylder 15 år.



Børneattesten anmoder I om på Politiets hjemmeside [www.politiet.dk](http://www.politiet.dk). Læs mere om reglerne for børneattester i guiden 'Børneattester i frivilligt socialt arbejde' på [www.frivillighed.dk/guides](http://www.frivillighed.dk/guides)



## UDSKÆNKNING, SALG OG SERVERING AF ALKOHOL

Unge under 18 år må ifølge loven om restauration og alkoholbevilling ikke udskænke alkohol. Det betyder, at unge under 18 år ikke må arbejde – lønnet eller frivilligt – i lokaler, som har alkoholbevilling. Det kan fx være kulturhuse, caféer i sportshaller, teatre og festivaler. Det gælder også garderober eller toiletter, der ligger sammen med lokaler med alkoholbevilling.

Hvis I som forening ikke har en alkoholbevilling, afhænger forbuddet af, om I holder et offentligt eller et lukket arrangement. Hvis I holder et offentligt arrangement (fx en gadefest, turnering, festival eller et loppemarked), skal I søge en lejlighedstilladelse hos kommunen for at servere alkohol, jf. restaurationslovens § 22. Ved offentlige arrangementer er det forbudt, at unge under 18 år udskænker, sælger eller serverer alkohol. Hvis I derimod holder et lukket arrangement eller en privat fest, er der ingen love, der bestemmer om unge under 18 år må udskænke eller servere alkohol.

Vi anbefaler, at jeres bestyrelse eller ledelse laver regler for unge og alkohol. I bør sikre jer, at alle i foreningen og de unges forældre kender reglerne.

## REGLER ER NÆSTEN ENS FOR ALLE ALDRE

I dette kapitel har vi berørt nogle af de særlige regler, som gælder, når unge under 18 eller 15 år er frivillige i en forening. Rigtig mange regler gælder for alle frivillige, uanset alder. At invitere unge frivillige ind i jeres forening bør derfor ikke give anledning til særlig bekymring for, om I overholder de gældende regler og love.

## LÆS MERE OM REGLER OG LOVE FOR FORENINGER OG FRIVILLIGE

De emner, vi har gennemgået i denne artikel, behandler vi grundigt i disse guider, som alle kan downloades gratis på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk):

- Forsikring af frivillige
- Forsikring af foreningens ejendele
- Lovpligtig arbejdsskadeforsikring til frivillige
- Regler for foreningens brug og behandling af personoplysninger

**"JEG HAR FÅET EN BEDRE**

**FORSTÅELSE FOR MENNESKER,**

**SOM HAR EN ANDEN BAGGRUND**

**END ÉN SELV"** Jo, 17 år, Rotary.

**"DET HAR VÆRET GIVENDE AT SE, HVILKEN FORSKEL**

**EN VARM JAKKE ELLER ET PAR STRØMPER KAN GØRE FOR**

**ET ANDET MENNESKE"** Leon, 17 år, Flensburg Hilft Grenzenlos E.V.

**"JEG HAR KUN FÅET**

**GODE OPLEVELSER OG**

**ERFARINGER VED**

**AT VÆRE BESØGSVEN"**

Louise, 18 år, Marienlyst Plejecentre.

**"IGENNEM MIT FRIVILLIGE**

**ARBEJDE ER JEG BLEVET**

**ENDNU MERE SIKKER PÅ,**

**HVAD JEG VIL ARBEJDE**

**MED I FREMTIDEN"**

Nicoline, 17 år, Roslev Børnehave.



**"JEG HAR UDVIKLET MINE**

**SOCIALE KOMPETENCER, DA**

**JEG HAR SKULLET ARBEJDE**

**MED MANGE NYE MENNESKER"**

*August, 16 år, Charity Club.*

**"JEG HAR FÅET RYKKET MINE**

**PERSONLIGE GRÆNSER OG ER**

**I DEN GRAD VOKSET SOM PERSON**

**I HELE MIT FORLØB SOM**

*Kathrine, 19 år, Save a Heart.*

**"MIT FRIVILLIGE ARBEJDE**

**HAR ØGET MIN KULTURFORSTÅELSE**

**OG GIVET MIG ET BILLEDE AF,**

**AT INDVANDRERE ER GLADE,**

**SOCIALE OG ARBEJDER HÅRDT**

**FOR AT INTEGRERE SIG"**

*Mads, 19 år, lektiehjælper v. Trivselshuset v/Asagården.*





---

# HANDLING

# SÅDAN BLIVER

# I KLAR TIL AT

# ENGAGERE

# UNGE

# FRIVILLIGE

---

- 2.1. Kommunikation i ungehøjde.  
Af Lill Christensen fra frivilligcenteret..... 42
- 2.2. Ledelse af unge frivillige: Dialog og plads til indflydelse.  
Af Frederik Fredslund Andersen, DUF..... 48
- 2.3. Sådan rekrutterer I unge frivillige.  
Af Torsten Højmark Blunck Hansen, Center for Frivilligt Socialt Arbejde..... 54
- 2.4. Taler I med jeres unge frivillige om motivation?  
Af Torsten Højmark Blunck Hansen ..... 62

---

# 2.1


# Kommunikation i ungehøjde

AF LILL CHRISTENSEN, KOMMUNIKATIONSKONSULENT



## OM FORFATTEREN

**Lill Christensen** har været Projekt Frivilligs regionale konsulent i Nordjylland og ansat i Frivilligcenter Aalborg. I Projekt Frivillig arbejdede Lill Christensen med at hjælpe og inspirere lokale foreninger i regionen med at rekruttere og engagere unge i frivillige fællesskaber. Projekt Frivillig var frem til lukningen den 1. januar 2018 et tværministerielt program, som gav unge på landets ungdomsuddannelser indblik i frivilligt arbejde og byggede bro mellem de unge og frivillige aktiviteter i foreninger rundt om i landet. Læs mere om Projekt Frivillig på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)



Unge er unikke individer som du og jeg. De har forskellige interesser, og de bruger de mange medieplatforme, der i dag er til rådighed, forskelligt. Derfor kan det være en kompleks opgave at skræddersy kommunikationen til unge uden først at have defineret, *hvilken* gruppe af unge I vil nå. I dette kapitel bliver I præsenteret for metoder, der hjælper jer med at målrette jeres kommunikation til potentielle unge frivillige.

## VÆLG JERES MÅLGRUPPE

For at sikre et godt match mellem unge og det, I kan tilbyde som forening, skal I finde ud af, hvilken gruppe unge I vil i kontakt med. Det gør I ved at finde en specifik målgruppe *blandt* unge, så I ikke forsøger at ramme alle unge på en gang. For at finde jeres målgruppe skal I diskutere, hvad der kendetegner den gruppe af unge, I gerne vil i kontakt med. Det kan fx være alder, uddannelse/beskæftigelse, bopæl, kompetencer eller interesser.

### Tilsæt personlighed

Når I har defineret den målgruppe, I gerne vil nå ud til, har I et godt udgangspunkt for at lave en *persona*. En persona er et internt kommunikationsredskab, som I kan bruge til at skabe et klart og virkelighedsnært billede af de unge, I vil engagere.

Personaen er nemlig en fiktiv person, der illustrerer jeres målgruppe. Hvis I arbejder med flere målgrupper blandt unge, er det en god ide at lave en persona for hver målgruppe.

I skaber personaen ud fra det, I allerede kender til målgruppen, og ved at finde informationer på nettet, læse artikler eller kigge på eksempler fra andre, som kommunikerer med den målgruppe, I vil nå. En anden mulighed er at invitere unge fra målgruppen til et møde, hvor I kan få et indblik i, hvem de er, hvad der kendetegner dem, og hvad de er optaget af.

Personer hjælper jer med at målrette jeres kommunikation, så I taler ind i jeres målgruppes virkelighed – og så I kommunikerer via de kanaler, som "jeres" unge bruger.



## Sådan skaber I en persona.<sup>1</sup>

Ideer til, hvad beskrivelsen af jeres persona kan indeholde:

- Navn og alder
- Familieforhold
- Uddannelse/beskæftigelse
- Beskrivelse af personlighed
- Kompetencer
- Medievaner
- Forventninger og forestillinger om frivilligt arbejde
- Et foto, der ligner ung fra jeres målgruppe

### Eksempel på persona



Emil er 20 år. Han bor i et rækkehus i Vejgaard, Aalborg med sin familie. Emil har to mindre søskende, som begge går i folkeskole. Emils mor er pædagog, og Emils far er tømrer.

Emil går på Autocollege, hvor han læser til bilmekaniker. Han er en stille fyr, som ikke gør meget væsen af sig ved første møde. Han kan godt lide at se, hvordan andre udfører en opgave, før han selv skal i gang – på det autoværksted, hvor han nogle gange hjælper til, er der en garvet mekaniker, som Emil godt kan lide at bruge tid sammen med. De arbejder godt sammen, synes Emil, fordi de ved, hvad de hver især skal. De behøver ikke hele tiden tale om opgaven.

På skolen er det oftest Emil, der tager initiativ, når de skal lave gruppearbejde. Han er god til at skabe overblik og har ikke noget imod at fordele opgaverne i gruppen.

I sin fritid er Emil sammen med sine venner – de fleste af dem er nogen, han har kendt siden folkeskolen. Enten kører de en tur sammen, eller også chatter de på Snapchat og Messenger eller spiller online computerspil.

I mange år spillede Emil håndbold, men han holdt op for nogle år siden. Han kunne ellers godt lide at træne juniorholdet i klubben, men til sidst synes han ikke, han havde tid nok til at træne og tage til kamp i weekenden. Nogle gange savner han faktisk fællesskabet i klubben, men han får ikke rigtig gjort noget ved det.

<sup>1</sup>Guide til udvikling af personaer: Hvem er din persona? Lene Nielsen, Kommunikationsforum, 2011 (<http://www.kommunikationsforum.dk/artikler/guide-til-udvikling-af-personaer>).

**"TRE UD FIRE UNGE ER PÅ YOUTUBE**

**DAGLIGT, OG DE BRUGER KANALEN SOM**

**DERES PRIMÆRE SØGEMASKINE."**

## UNGE ELSKER VIDEO

Platformen YouTube er for unge både det nye tv og den nye søgekanal. Det er her, de lader sig underholde, lærer nyt eller bliver inspireret. Fire ud af fem unge er på YouTube dagligt,<sup>2</sup> og de bruger kanalen som deres primære søgemaskine (fremfor fx Google). Stort set alle unge (99% i 2016) ser videoer på YouTube, Facebook og Instagram,<sup>3</sup> der sammen Snapchat er unges foretrukne sociale medier<sup>4</sup>.

Derfor er det en rigtig god ide, at I overvejer om jeres budskab kan deles som video frem for som tekst på sociale medier. Kig unge over skulderen for at få ideer til, hvordan I kan gribe det an – eller få hjælp fra unge til at lave video for jer. I kan fx optage korte film fra jeres aktiviteter med brugerne, som I kan dele på sociale medier. I kan også lave et frivilligjobopslag til unge på video og lægge det op på sociale medier med en opfordring til at dele jeres opslag.

Og så er det værd at vide, at vi – og unge især – bruger mobilen frem for computeren til at gå på nettet.<sup>5</sup> Det stiller færre krav til billedkvaliteten, og I kan derfor sagtens optage jeres videoer med en almindelig mobiltelefon. Hvis I har mod på det, kan I tekste jeres videoer – mange af os ser nemlig videoer i bussen eller andre steder, hvor vi ikke har lyden på telefonen slået til.



### Må jeg bruge dit billede?

Husk, at I skal have tilladelse fra dem, I optager på film eller tager billeder af. På [www.frivillighed.dk](http://www.frivillighed.dk) finder I guiden 'Regler for foreningers brug og behandling af personoplysninger', som beskriver reglerne for brug af billeder på foreningers hjemmeside og sociale medier.

<sup>2</sup>Unge brug af sociale medier i 2018. Generation Lab, 2018.

<sup>3</sup>Brug af adskillige sociale medier hitter hos unge. Danmarks Statistik, 2016.

<sup>4</sup>Unge brug af sociale medier i 2018. Generation Lab, 2018.

<sup>5</sup>Medieudviklingen 2017. DR Medieforskning, 2018.



## KOM GODT I GANG ONLINE

Men hvor skal I starte, når I vil kommunikere med unge i det, der umiddelbart kan synes at være et uoverskueligt landskab af sociale medier?

Som sagt er Facebook, Snapchat, Instagram og YouTube unges foretrukne sociale medier – i den rækkefølge.<sup>6</sup> Mange af jer har måske allerede en Facebook-side, hvor I kan arbejde med at målrette (en del af) jeres kommunikation, så den taler til jeres målgruppe. Hvis I vil have stor gennemslagskraft på Facebook, skal I arbejde med annoncer. Det koster ikke mange penge, og I har mulighed for at målrette jeres opslag, så de fx kun bliver set af unge i jeres område.

Facebooks grupper er desuden et glimrende redskab til at organisere projekter, aktiviteter, events og lignende. Erfaringen er, at grupperne sammen med Messenger stort set kan erstatte mails, som unge sjældent bruger. Vær dog opmærksom på, at I overholder Persondataforordningen og ikke deler følsomme personoplysninger i grupper og på Messenger (se guiden 'Regler for persondata i foreninger' på frivillighed.dk).

De fleste danskere kender til Facebook, men hvordan nu med de andre sociale medier, som unge bruger? Her er det godt at huske, at selv unge er relativt nye på medier som fx Snapchat. Så vær ikke bange for at kaste jer ud i at prøve kræfter med et nyt medie, hvis I vurderer, at der er størst chance for at møde de unge der.

Og så skal I selvfølgelig løbende have jeres persona i baghovedet, så jeres målgruppe kan spejle sig i de tekster, billeder og videoer, I deler.

## MØD UNGE I VIRKELIGHEDEN

Det personlige møde mellem mennesker er ofte mere forpligtende end et møde på sociale medier. Derfor kan I med fordel kombinere online kommunikation med at møde unge fra jeres målgruppe i virkeligheden. Ud over at deltage i eller tage initiativ til særlige arrangementer i jeres lokalområdet har mange foreninger gode erfaringer med at holde oplæg på skoler fx i forbindelse med en morgensamling.

Hvis I skal på besøg på en skole, er det en god ide at holde oplæg sammen med en af de unge frivillige, I allerede har i jeres forening. Erfaringen er nemlig, at når de unge får anbefalinger fra en, de kan identificere sig med, er der større sandsynlighed for, at de unge får mod på at kaste sig ud i frivilligt arbejde.

Hvis I ikke allerede har unge frivillige i jeres forening, kan I bruge jeres persona til at skabe en god fiktiv fortælling om, hvad Emil får ud af at være frivillig hos jer, hvad hans opgaver består i,



<sup>6</sup> Unges brug af sociale medier i 2018. Generation Lab, 2018.

**"DET PERSONLIGE MØDE MELLE M ENNESKER ER OFTE MERE FORPLIGTENDE END ET MØDE PÅ SOCIALE MEDIER. DERFOR KAN I MED FORDEL KOMBINERE ONLINE KOMMUNIKATION MED AT MØDE UNGE FRA JERES MÅLGRUPPE I VIRKELIGHEDEN."**

og hvorfor han synes, det er værd at bruge sin fritid på. Læs eventuelt op af hans fortælling og vis billedet af Emil, så de unge får mulighed for at identificere sig med Emil.

Undervejs i jeres oplæg skal I huske at engagere de unge. Det kan være ved at stille dem spørgsmål, hvor de ved håndsrækning skal svare på, hvor mange der har været frivillige (spørg eventuelt et par stykker bagefter, hvorfor/hvorfor ikke de har været frivillige). I kan også bede eleverne om at tale sammen to og to fx om, hvad de tænker om frivilligt arbejde. Eller I kan lave en quiz i programmet Kahoot . Få flere ideer til skolebesøg i guiden 'Rekruttering af unge frivillige på skoler og uddannelsesinstitutioner' på frivillighed.dk.

## **ET SIDSTE TIP: UNGE LAV ER IKKE FRIVILLIGT ARBEJDE**

Erfaringen viser, at meget få unge svarer positivt på spørgsmålet: "Laver du frivilligt arbejde." Det skyldes ikke, at unge *ikke* er frivillige (for det er de i stor stil, som du kan læse i kapitlet 1.1 'Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde'). Forklaringen er derimod, at unge ikke forbinder frivillighed med arbejde. Derfor kan det være en god ide at bruge vendinger som *frivillig indsat* eller *frivilligt engagement*.

## **VIS HVEM I ER PÅ SOCIALE MEDIER – MØD UNGE I VIRKELIGHEDEN**

Hvis I ikke allerede har erfaringer med at kommunikere til en særlig målgruppe – og ovenikøbet på sociale medier, kan det umiddelbart virke som en uoverkommelig opgave. Men det allerbedste I kan gøre, er at bruge tid på at definere, hvilken gruppe af unge I vil nå ud til og så kaste jer ud i det. Spørg eventuelt unge i jeres netværk om hjælp – måske er der ligefrem et par unge, der synes, det kunne være sjovt at lave en Snapchat-profil for jer.

Endelig er det værd at have in mente, at de sociale medier nok fylder meget i diskussionen om unges medievaner, men også for unge gælder det, at det er mødet, der for alvor gør en forskel. Faktisk er det blandt de ikke-frivillige, der er størst potentiale – her svarer 43 pct., at de ville være frivillige, hvis de blev spurgt direkte (se kapitlet 1.1 'Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde'). Derfor kan det være en god investering at invitere jer selv på besøg på de lokale ungdomsuddannelser.

---

# 2.2

# Ledelse af unge frivillige: Dialog og plads til indflydelse


AF FREDERIK FREDSLUND-ANDERSEN



## OM FORFATTEREN

**Frederik Fredslund-Andersen** er chefkonsulent i Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF), hvor han rådgiver foreninger om ledelse, foreningsudvikling og uddannelse. DUF er paraplyorganisation for 72 idébestemte og samfundsengagerende børne- og ungdomsorganisationer, som overvejende har unge medlemmer. Læs mere om DUF på [duf.dk](http://duf.dk)





Unge befinder sig i en livsfase, hvor forandringer er et grundvilkår: De flytter hjemmefra, rejser ud, starter uddannelse, er i praktik, får arbejde. Vi ved, at de forandringer også har indflydelse på deres frivillige engagement. Det viser sig blandt andet ved, at de er frivillige flere steder end ældre og nogle gange i kortere perioder.<sup>1</sup> Vi ved også, at det kræver nærværende ledelse og en høj grad af demokratisk dialog ud over de formelle, traditionelle foreningsstrukturer for, at unge finder sig til rette i foreningerne.

Der findes ikke én model til at lede unge frivillige, som passer til alle foreninger og unge. Det handler i høj grad om, at I som forening er villig til at forpligte jer på det lange seje træk, hvor I opbygger en stærk kultur med plads til forskellige holdninger og varierende grad af engagement inden for jeres formål. Den formelle foreningsstruktur kan med andre ord ikke stå alene. Hvis I vil engagere unge frivillige, er det vigtigt, at der løbende er tid og rum til ligeværdig dialog og direkte demokratisk indflydelse.

I dette kapitel vil jeg med afsæt i mit arbejde med forenings- og ledelsesudvikling i DUFs medlemsorganisationer præsentere tre principper for god ledelse, som I kan bruge som pejlemærker i ledelsen af unge.

## UNGE VIL TAGES ALVORLIGT

Unge vil gerne være en del af fællesskaber, der rækker ud over skolen og familien. Faktisk er unge i Danmark sammen med Irland de mest frivilligt engagerede unge i EU.<sup>2</sup> Afgørende for unges engagement er, at de oplever et ejerskab til det fællesskab, de engagerer sig i. Unge vil gerne være *foreningsejere*, hvilket betyder, at de skal have indflydelse på de opgaver, de påtager sig – og have mulighed for at få ansvar, også selv om de er nye i foreningen. Unge vil gerne opleve, at deres indsats, holdninger og idéer bliver taget alvorligt – og de vil gerne være med til at diskutere foreningens fremtid og sætte deres præg på de løbende aktiviteter eller de næste store mål. Jo mere de kan være med til at påvirke fællesskabets beslutninger og få et særligt ansvar, jo større bliver deres ejerskab til jeres fællesskab.

Jeg ser indimellem, at bestyrelser gerne vil skåne unge for de organisatoriske opgaver for ikke at skræmme dem væk. Men det er misforstået hensynbetændelse, som kun bidrager til, at



<sup>1</sup>Frivilligrapporten 2016-18. Center for Frivilligt Socialt Arbejde.

<sup>2</sup>European Youth. Flash Eurobarometer 455, 2018.

**"FORENINGSLIVET KAN NOGET HELT SÆRLIGT, NÅR DET  
HANDLER OM AT LÆRE UNGE OM MEDBESTEMMELSE,  
INDFLYDELSE OG DEMOKRATISK DIALOG. I FORENINGERNE KAN  
UNGE FRIVILLIGE OPLEVE, HVAD DET HELT KONKRET VIL SIGE  
AT VÆRE EN DEL AF ET DEMOKRATISK OG MENINGSFULDT  
FÆLLESSKAB, HVOR DE KAN GØRE EN SYNLIG FORSKEL  
SAMMEN MED ANDRE FRIVILLIGE."**

unge får mindre ansvar, som igen fører til mindre engagement. Hvis unge blot skal udføre en opgave, bliver de sjældent hængende særligt længe, fordi de ikke har noget ejerskab til hverken aktiviteten eller foreningen. Derfor er det vigtigt at huske, at unges foreningsengagement nok kan starte i det små, men lykkes I med hurtigt at uddelegere både opgaver og ansvar, stiger engagement og ejerskabet tilsvarende. Til glæde og gavn for både jer og jeres unge frivillige.

Foreningslivet kan noget helt særligt, når det handler om at lære unge om medbestemmelse, indflydelse og demokratisk dialog. I foreningerne kan unge frivillige opleve, hvad det helt konkret vil sige at være en del af et demokratisk og meningsfuldt fællesskab, hvor de kan gøre en synlig forskel sammen med andre frivillige. Men det kræver som sagt mod både i bestyrelsen og i foreningen at give plads til, at unge kan udvikle deres foreningsejerskab – og samtidig kalder det på nye former for ledelse.

## **SÆT GODE RAMMER FOR UNGES ENGAGEMENT OG EJERSKAB**

Ejerskab betyder altså, at unge er engageret i og føler et medansvar for en sag eller et fællesskab. Mange foreninger har traditionelt sat lighedstegn mellem medlemskab og ejerskab, fordi medlemskabet giver direkte adgang til medbestemmelse fx på generalforsamlingen. Det repræsentative demokrati er foreningslivets grundstruktur, men at engagere og lede unge frivillige kræver mere direkte demokrati og dialog, hvor der er plads til mellem generalforsamlingerne at træffe gode beslutninger om ansvar og opgaver i fællesskab. Foreningsejerskabet er altså langt fra knyttet til det formelle medlemsdemokrati alene. Når DUFs medlemsorganisationer lykkes med at engagere så mange unge, skyldes det blandt andet, at netop børne- og ungdomsforeningerne arbejder bevidst med at give unge indflydelse og ansvar i hverdagen. Det betyder, at ledelsesopgaven består i at uddelegere opgaver og løbende i fællesskab med jeres unge frivillige at finde de bedste løsninger mere, end at bestyrelsen på egen hånd skal træffe alle beslutninger.

Når I skal lede og engagere unge i en fælles sag, er der særligt tre principper, der er værdifulde at tage udgangspunkt i; nemlig inddragelse som demokratisk ideal, nærhedsprincippet og idéfællesskabet. Dem ser vi nærmere på her:

## 1. Inddragelse som demokratisk ideal

Den daglige ledelse skal tage udgangspunkt i et **demokratisk ideal om inddragelse**, der rækker ud over den formelle beslutningsstruktur. Hvis I fx skal vedtage nye aktivitetsformer, indsatser eller strategier, så opnår I som ledelse større opbakning til jeres beslutninger ved at inddrage jeres frivillige i diskussioner og beslutninger. Inddragelsens succes kan måles på jeres vilje til at lytte og give plads til input fra alle frivillige, herunder også unge frivillige, før I tager en beslutning. Hvis forandringer og nye tiltag skal have effekt, skal frivillige kunne genkende deres input i den endelige beslutning.

Inddragelse kan have mange former. Det kan være online diskussioner, møder, debatter, events eller andre typer af samtaler. For unge gælder det, at I skal gøre jer overvejelser om, hvilke typer af inddragelse der passer bedst til dem. Det afgørende er, at I skaber et tydeligt og åbent rum, hvor unge kan gøre deres stemme gældende. Når I lykkes med at inddrage unge i strategiske diskussioner og beslutninger både på generalforsamlingen og det daglige samarbejde, vil I opleve, at jeres unge frivillige efterfølgende tager ejerskab til nye tiltag og arbejder sammen med resten af foreningen mod et fælles mål.



### ØVELSE TIL PKT. 1

#### Inddragelse som demokratisk ideal.

3 spørgsmål om inddragelse, som bestyrelsen må stille sig selv i forbindelse med forandringer eller nye tiltag:

1. Hvis vi skal 360 grader rundt om forandringen, hvilke og hvor mange grader er vi så særligt interesserede i at lytte til og få input på?
2. Hvordan vil vi gerne være i dialog med de frivillige, og hvilken mødeform vil være konstruktiv for både dem, der skal være en del af forandringen, og for bestyrelsen?
3. Hvordan træffer vi beslutningen til sidst og afslutter inddragelsesprocessen?

## 2. Nærhedsprincippet

Når I vil gennemføre et nyt tiltag eller igangsætte nye aktiviteter, er det vigtigt, at det sker ud fra et **nærhedsprincip**. Det vil sige, at I skal kunne oversætte nye initiativer til en virkelighed, der er meningsfuld også for unge frivillige. Unge vil gerne sætte deres eget præg på deres frivillige engagement. Det betyder, at de bliver motiveret af, at der er frihed til at udmønte, virkeliggøre og udfolde nye tiltag ud fra deres eget ståsted. Hvis I fx har lokalafdelinger, kan I derfor ikke forvente en ensartet udmøntning af det samme tiltag eller initiativ over alt i landet. Ledelsesopgaven handler således både om at finde et fælles afsæt for nye tiltag og om at give rum til forskellige måder at forstå et nyt tiltag på, så de frivillige kan se sig selv i nye aktiviteter og opgaver.



### ØVELSE TIL PKT. 2

#### Nærhedsprincippet.

#### Øvelse: Forstå dem, der er tæt på forandringen

1. Tegn to parallelle cirkler.
2. I den inderste cirkler beskriver i jeres nye tiltag med en overskrift og yderligere 3-4 fire ord om formål og koncept. I den yderste cirkel sætter I 5-10 prikker, der hver repræsenterer en person, der vil blive en del af det nye tiltag, og som har en holdning til tiltaget. Det er vigtigt, at alle i øvelsen kender personen, og ellers at I får beskrevet personen godt.
3. Brug 3-5 minutter på at tale om hver enkelt af personernes holdninger og perspektiver – også selv om I ikke helt præcist ved, hvad de mener. Samtalen skal afdække de berørtes syn på og anker imod tiltaget. Det vigtige er, at I forsøger at sætte jer i deres sted og ser på det nye tiltag gennem deres øjne.

Formålet med øvelsen er, at I bliver opmærksom på de mange forskellige perspektiver, der kan være internt i foreningen, på den forandring, I ønsker.

## 3. Idéfællesskaber

Unge frivillige vil gerne være en del af en større sag med et højere formål, et idéfællesskab. Her kan de nemlig koble sig på en overordnet idé og samtidig bidrage til at gøre en konkret forskel for nogen fx som besøgsven for ensomme ældre eller ved at lave sommerlejr for udsatte børn. Idéfællesskaber har den styrke, at de skaber et stærkt tilhørsforhold til foreningen og en tæt samhørighed blandt de frivillige, fordi de oplever, de er sammen om at gøre en forskel for nogen. Et idéfællesskab kræver, at I som forening har en tydelig vision eller en stærk fortælling, som unge frivillige kan identificere sig med og engagere sig i. På den måde bliver det tydeligt for unge – og for alle andre eksisterende og potentielle frivillige – hvad de engagerer sig i, og hvorfor sagen er vigtig.

Et stærkt idéfællesskab har ydermere den styrke, at mens det overordnede formål er klart for alle frivillige, er der plads til en bred vifte af aktiviteter, tilbud og initiativer inden for fællesskabet. I idéfællesskabet kan frivillige nemlig udvikle egne ideer og initiativer, som både tjener foreningens overordnede formål og giver plads til mindre, og måske mere overskuelige, fællesskaber i det store fællesskab. Netop den type engagement, hvor unge både kan mødes med andre om en god ide og samtidig udvikle deres egen aktivitet inden for idéfællesskabet, giver et stort foreningsejerskab. Således kan idéfællesskabet være med til at styrke unges foreningsejerskab og dermed til at fastholde unge frivillige i jeres forening.



### ØVELSE TIL PKT. 3

#### Idéfællesskaber.

#### Øvelse: Find jeres idéfællesskab

Skriv en nekrolog over jeres forening på 10 linjer, hvor I som minimum besvarer følgende to spørgsmål:

1. Hvorfor blev vi overhovedet startet som forening i første omgang?
2. Hvad ville verden mangle, hvis ikke vi var der?

Teksten giver et bud på, hvad der er centralt i netop jeres idéfællesskab.

## OPSAMLING: GIV PLADS OG SKAB RETNING MED LEDELSE

De demokratiske strukturer i foreningen er stadig et fælles referencepunkt, der kan fordele magt, tildele poster og skabe tydelighed, hvis der opstår konflikter i jeres forening. I ledelse af unge frivillige skal I imidlertid mere se den traditionelle struktur som et bagtæppe. Når I leder unge frivillige, rækker opgaven ud over de formelle demokratiske strukturer som bestyrelsesmøder og generalforsamlinger. Det gælder i særlig grad, når I sammen med unge skal prøve nogle nye tiltag af, arbejde efter en ny strategi eller realisere nye initiativer. Samtidig er det langt fra sikkert, at unge bare vil være kunder i en forening, hvor de møder op en gang om ugen og løser en opgave, I på forhånd har defineret.

For at motivere og give unge ejerskab skal I lede efter principperne om inddragelse som et demokratisk ideal, nærhedsprincippet og et stærkt idéfællesskab. Hvis I giver plads til unges engagement, vil I opleve en mangfoldighed af særpræg og engagement i aktiviteter, koncepter og indsatser.

Jeres ledelsesopgave består således i at rumme unges egne initiativer og engagement og samtidig sikre, at det sker i overensstemmelse med jeres øvrige frivillige aktiviteter og tilbud og ikke mindst foreningens overordnede formål.

---

# 2.3


# Sådan rekrutterer I unge frivillige

AF TORSTEN HØJMARK BLUNCK HANSEN, CENTER FOR FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE



## OM FORFATTEREN

**Torsten Højmark Blunch Hansen** er konsulent på Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA), Torsten Højmark rådgiver frivillige og ansatte i foreninger, landsorganisationer og kommuner om rekruttering, ledelse, motivation og frivilligt engagement samt om etablering af foreninger, bestyrelsesarbejde, jura, organisations- og strategiidvikling i foreninger og frivillige organisationer. Læs mere på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)



Mange foreninger gør en indsats for at rekruttere unge, men uden held. I dette kapitel får I redskaber og inspiration til at arbejde fokuseret og målrettet med at rekruttere unge frivillige. For dig, der er erfaren frivillig, vil mange af rådene i artiklen være genkendelige. Det skyldes, at unge i høj grad er drevet af den samme motivation som andre frivillige; nemlig at de gerne vil være en del af et engageret fællesskab, der arbejder sammen om en sag.

Der er dem, der siger, at unge er noget helt særligt, fordi de er født i en digital tidsalder præget af nye kommunikationsformer og andre typer af fællesskaber. Men når vi kigger på gruppen af unge, kan vi se, at de ligesom os andre er kendetegnet ved at være en sammensat gruppe med forskellige interesserer og værdier.

Faren ved at tale om unge som én samlet målgruppe er, at I risikerer at fokusere på særlige egenskaber og karaktertræk, som ikke nødvendigvis passer på de unge, I gerne vil nå ud til. For at arbejde med unge som målgruppe er I derfor nødt til at interessere jer for netop den gruppe af unge, som I gerne vil have i tale. Det gør I ved at forstå, hvilken livsfase de befinder sig i, hvad der motiverer dem, og hvad de er særligt optaget af – elementer, som er vigtige i enhver rekrutteringsindsats. Se kapitel 2.1 *Kommunikation i ungehøjde*.

## **TAG AFSÆT I LIVSFASEN**

Unge liv tager sig naturligvis anderledes ud end for 20-30-50 år siden. Det betyder, at unge kommer med en anden livshistorie end os, der er født før årtusindeskiftet. Så I skal både forsøge at forstå, hvad unge er formet af, og hvilken livsfase unge befinder sig, når I vil engagere dem i frivilligt arbejde.

For at I kan danne jer et billede af den gruppe af unge, I vil engagere, er det relevant at finde svar på spørgsmål som: Er målgruppen under uddannelse? Bor de hjemme, eller er de netop flyttet hjemmefra – måske til en ny by? Er det en målgruppe, der ved, hvad de vil i livet, eller undersøger de stadig mulighederne? Har jeres målgruppe allerede erfaring med frivillighed, eller er frivillighed nyt for dem?

Hvis I vil rekruttere unge i udsatte positioner, skal I lytte særligt opmærksomt til den unges lyst til og mod på at bidrage til fællesskabet som frivillig. Unge i udsatte positioner kan have mange ressourcer, som de ikke selv kan se. Derfor er det jeres opgave at hjælpe dem med at folde deres ressourcer ud ved at understøtte deres frivillige indsats, særligt i begyndelsen, men også undervejs (se mere i kapitel 2.4 *Husker I at tale med jeres unge frivillige om motivation?*). Vær desuden opmærksom på, at der også er mulighed for, at unge i udsatte positioner kan udvikle deres frivillige engagement på linje med andre unge.



## ET FRISK PUST – OG ET NYT NETVÆRK

Mange foreninger oplever, at unge er med til at forny foreningen, fordi de kan bidrage med andre ressourcer og kompetencer og et andet blik på opgaverne end foreningens øvrige frivillige. Samtidig vil unge ofte være villige til at bruge deres netværk til at rekruttere andre unge fra deres omgangskreds – eller få deres forældre til at give en hånd, hvis der er brug for det. Det betyder, at unge frivillige ud over at være en fornyelse i sig selv også kan være med til at understøtte jeres generelle rekrutteringsindsats.

## GÅ SYSTEMATISK TIL VÆRKS

Når I som forening vil engagere unge, er det en god ide at tage afsæt i rekrutteringsprocessens fem faser.


Her får I en introduktion til de tre første faser af processen, som giver jer et godt afsæt for at lykkes med at nå unge: 1) Udformning af rekrutteringsstrategi og målsætning, 2) Frivillig-job-analyse og 3) Valg af rekrutteringsmetode(r). De øvrige to faser er 4) Samtaler og onboarding af nye frivillige og 5) Læring, evaluering og igangsætning af indsatser. Læs mere i guiden 'Sådan rekrutterer I nye frivillige' på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk).

## FASE 1: REKRUTTERINGSSTRATEGI OG MÅLSÆTNING

At finde unge frivillige kan føles som at lede efter en nål i en høstak. Det er hverken let eller ligetil. Første skridt mod at lykkes er, at I får konkrete erfaringer og arbejder målrettet med at rekruttere unge frivillige.

Det er en god ide at nedsætte et rekrutteringsudvalg, som kan sætte mål og retning for jeres rekrutteringsarbejde.<sup>1</sup> Fordelen ved at opsætte mål er, at det er tydeligt, hvor I er på vej hen – og at I kan følge, hvor langt I er fra målet. Udvalget bør løbende evaluere jeres mål og indsats. Undervejs bliver I nemlig klogere på, hvad der virker, og hvad der ikke virker. Det betyder at I kan justere jeres indsats ud fra den viden, I får i arbejdet med rekruttere unge frivillige.

Det er en god ide at lade rekrutteringsudvalget sætte mål for rekrutteringsindsatsen sammen med resten af foreningen, så indsats og mål bliver forankret bredt i jeres forening.



<sup>1</sup>Undersøgelse af foreningsudvikling med 'DM i Foreningsudvikling' som case. Karsten Elmoose-Østerlund og Christian Røj Jørgensen, SDU, 2016





## Sådan udvikler I konstruktive mål for rekruttering af unge.

1. Inviter til møde, hvor I taler om, hvad I hver især ønsker at opnå med jeres rekrutteringsindsats – hvad er jeres mål?
2. Skriv alle forslag til mål ned og vælg 3-5 mål ud, som alle kan enes om.
3. Stil spørgsmål til de enkelte mål for at sikre, at målene lever op kriterierne i SMART-modellen. Ifølge modellen er et godt mål SMART:
  - a. Specifikt: Er jeres mål så enkelt formuleret, at det let kan forstås af alle?
  - b. Målbart: Hvordan kan I måle, at I har opnået målet?
  - c. Accepteret af alle: Bakker alle (eller de vigtigste aktører) op om målet?
  - d. Realistisk: Er det muligt at nå jeres mål?
  - e. Tidsbestemt: Hvornår skal jeres mål være opfyldt?
4. Rediger herefter de endelige mål med udgangspunkt i diskussionen om SMART-kriterierne.
5. Husk, at rekrutteringsudvalget løbende skal følge op på målene, så I kan vurdere, om og hvornår I har opnået det, I ville.

## FASE 2: FRIVILLIGJOB-ANALYSEN

Næste skridt i rekrutteringsprocessen er en frivilligjob-analyse, hvor I taler om, hvilke krav I har til de frivillige, I gerne vil rekruttere. Frivilligjob-analysen hjælper jer med at afstemme jeres forventninger, så I bliver skarpe på, hvem I vil rekruttere, og på hvordan næste fase i jeres rekrutteringsstrategi skal tage sig ud for at nå i mål.

I arbejdet med analysen kan I have brug for at (gen)overveje, om der er sammenhæng mellem de unges livsfase og de frivilligjob, I kan tilbyde. Det er ikke usædvanligt, at foreninger udbyder frivilligjob på tidspunkter, hvor unge er i skole, læser til eksamen eller er på arbejde.

Frivilligjob-analysen har desuden den fordel, at den skaber et fælles fundament i foreningen. Hvis potentielle frivillige henvender sig af egen drift, vil I allerede have gjort jer vigtige overvejelser om, hvad I kan tilbyde og inden for hvilke rammer.

## REKRUTTERING AF UDSATTE UNGE

Hvis I vil rekruttere unge i udsatte positioner, skal I tilpasse jeres rekrutteringsstrategi, så den passer til målgruppen. Vær særligt opmærksom på, at udsatte unge ikke nødvendigvis

er i gang med en uddannelse. Det betyder, at I skal rekruttere andre steder end på uddannelsesinstitutioner. Dertil kommer, at udsatte unge typisk ikke selv vil henvende sig til jer – og i modsætning til andre unge bliver de sjældent direkte opfordret til at være frivillige. I skal med andre ord være nysgerrige på, hvor de udsatte unge er – og hvordan I bedst kan motivere dem til at engagere sig i frivillighed.

Husk at tage alle nye frivillige i hånden i den første tid – det gælder både for udsatte unge og for alle andre unge, som ikke tidligere har været frivillige og derfor ikke ved, hvordan man gearbæder sig i foreningslivet.



## ØVELSE

### Frivilligjob-analysen – sådan gør I.

I kan have forskellige holdninger til, hvad den potentielle frivillige skal kunne for at kunne lykkes hos jer. Denne øvelse hjælper jer med at finde frem til fælles mål.

1. Afsæt for analysen er jeres forenings formål - og hvordan frivillige bidrager til at opfylde formålet. Det betyder, at analysen tager udgangspunkt i jeres og ikke i den frivilliges behov.
2. Find sammen svar på følgende spørgsmål:
  - Hvordan ser de ideelle unge frivillige ud? Hvilke personlige og faglige kompetencer skal de have – og hvad kan I lære dem, når de møder op hos jer (nødvendigt vs. ønskeligt)?
  - Hvor mange timer skal frivillige være villige til at lægge hos jer?
  - Hvilke rammer har I om indsatsen: Er det faste arbejdstider? Eller er der mulighed for at skrue op og ned for engagementet?
  - Hvad må frivillige, og hvad må de ikke?
  - Find selv på flere relevante forventninger og ønsker, I har til unge frivillige ...
3. En eller to personer skal nu påtage sig rollen som ny ung frivillig hos jer og forestille sig, hvilke spørgsmål, forudfattede holdninger og forbehold en ung frivillig ville have. Resten af gruppen skal forsøge at svare på 'de frivilliges' spørgsmål. Svarene føjer I til jeres frivilligjob-analyse.
4. Forstil jer nu, hvem jeres unge frivillige kunne være, hvis de skal imødekomme de rammer og forventninger, I har skrevet i analysen. Har de en særlig alder? Bor de i lokalområdet? Går de på en ungdomsuddannelse, eller er de i arbejde? Hvad brænder de for? Har de meget eller begrænset tid til rådighed? Vil de have indflydelse på deres opgaver – eller vil de 'bare' udføre en opgave?

Fortsæt rækken af spørgsmål, til I har en klar målgruppe blandt unge, som I vil arbejde videre med.

## FASE 3: REKRUTTERINGSMETODE

Når I rekrutterer frivillige, kan I enten henvende jer direkte til frivillige i jeres netværk og opfordre folk til at blive frivillige – eller lade unge henvende sig til jer på baggrund af fx opslag på sociale medier, plakater og annoncer i lokalavisen.

Cirka 45 pct. henvender sig selv til en forening for at blive frivillig. Det er som oftest ressourcestærke mennesker (formentlig har de en højere uddannelse og indkomst end dem, som ikke henvender sig). 55 pct. starter med at lave frivilligt arbejde, fordi de bliver opfordret til det.<sup>2</sup>

Vi ved også, at danskerne er frivillige i længere tid og flere timer om ugen, hvis de er blevet opfordret af bekendte, som de ikke er i familie eller primære venner med. Vores befolkningsundersøgelse viser, at flere og særligt unge gerne vil være frivillige, hvis de bliver spurgt.<sup>3</sup>



### ØVELSE

#### Få kontakt - Netværksmetoden.

Hvis I gerne vil opfordre unge personligt til at blive frivillige i jeres forening, er netværksmetoden en effektiv tilgang. Metoden er velegnet til at få et overblik over jeres relationer og til at aktivere jeres netværk.

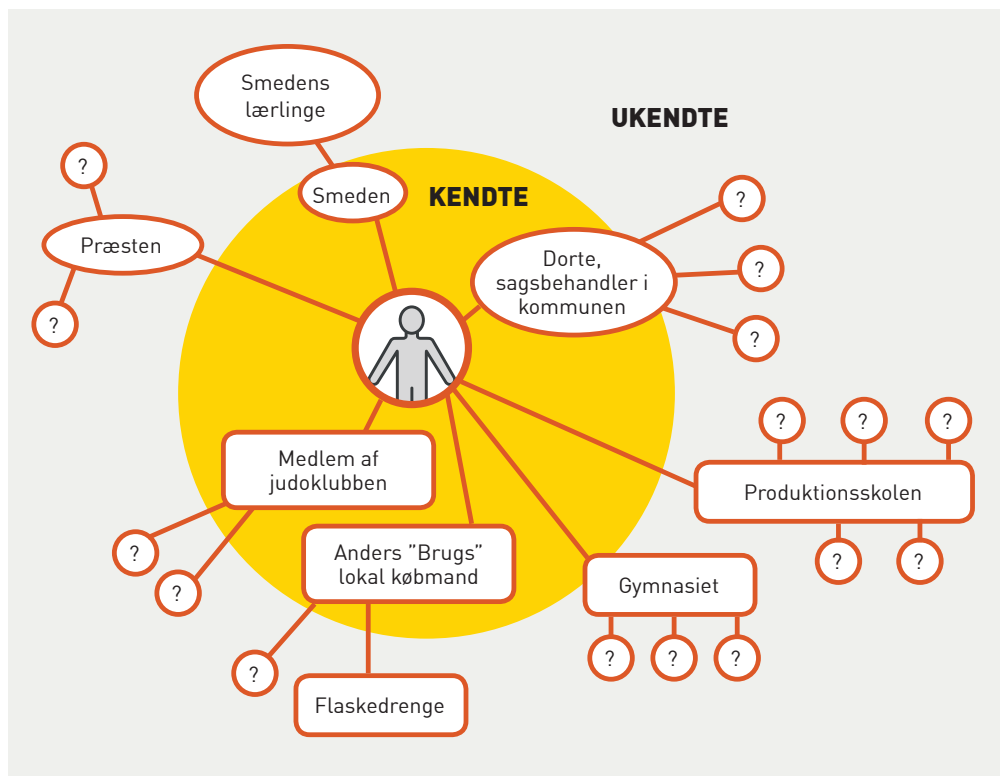
Det skal I gøre:

1. Tegn alle jeres tætte relationer på et papir.
2. Tegn dernæst alle jeres relationer, som ikke er så tætte, men som I stadig har kendskab til.
3. I fællesskab skal I se på papiret. Er der nogen i jeres netværk, som kunne være oplagte at opfordre til at være frivillige hos jer?
4. Er der folk på jeres papir, som kender unge, og som kan opfordre dem til at blive frivillige i jeres forening på jeres vegne?
5. Aftal, hvem der skal kontakte de folk, I har udpeget som relevante i jeres netværk.

*Se illustration af netværksmodellen på næste side.*

<sup>1</sup>Betingelser for frivillig innsats - motivasjon og kontekst. Wollebæk, Sætrang og Fladmoe, Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, 2015.

<sup>2</sup>Tal om det frivillige Danmark, Frivilligrapporten 2016-18 (1:3). Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2017.



## GØR JER SYNLIGE – JOBOPSLAGET

Hvis I søger frivillige, så stil jer frem og fortæl det. Det kan I blandt andet gøre ved hjælp af jobopslag, som kommer i mange former. Det kan fx være en seddel på en central opslagstavle, en flyer til omdeling eller en video på Facebook. Det vigtigste er, at I fortæller om det formål og de opgaver, I rekrutterer frivillige til. Når I vil rekruttere unge, så husk at skrive, at det frivillige arbejde er uden for skole-/studietid, og at I naturligvis tager hensyn til ferier og eksamensperioder.

For at komme bredere ud med jeres jobopslag kan I bruge fx Frivilligjob.dk, der er en online database, hvor frivillige foreninger gratis kan slå frivillige opgaver op. På siden finder I også en guide til at skrive gode frivilligjob-opslag. Databasen er drevet af FriSe – Landsorganisationen Frivilligcentre og Selvhjælp.

Når I har skrevet et jobopslag, skal I sørge for, at målgruppen ser det. Frivilligjob.dk har mange unge brugere, men overvej også, hvor I ellers kan nå unge. Sociale medier og ungdomsuddannelser er oplagte steder, og måske I har nogle gode lokale steder, hvor der kommer mange fra jeres målgruppe. I kapitel 2.1 *Kommunikation i ungehøjde* kan I læse mere om at kommunikere målrettet til unge.



## LÆR AF JERES REKRUTTERINGSPROCES

Når I har været gennem hele rekrutteringsprocessen, bør I evaluere den. På den måde kan I undersøge, hvorfor I fik eller ikke fik flere frivillige. Evalueringen kan give jer en indikation på, hvad I kan gøre anderledes for at ændre resultatet. Hvis I intet ændrer i jeres rekrutteringsproces efterfølgende, vil I sikkert få det samme resultat igen.

Når I evaluerer, kan I fx kigge på:

- Hvilke rekrutteringsmål har I nået? Hvorfor (ikke)?
- Vil I fortsat rekruttere som unge frivillige til jeres forening?
- Hvilken rolle har rekrutteringsudvalget spillet – er der brug for justeringer?
- Hvilke dele af jeres netværk har haft lettest ved at hjælpe jer med at rekruttere unge?
- Er det de rette steder, I har søgt efter frivillige – eller skal I søge andre steder?

Rekruttering af unge adskiller sig på mange måder ikke fra jeres øvrige arbejde med at finde nye frivillige til jeres forening. For at lykkes kræver det, at I arbejder målrettet med at identificere den målgruppe blandt unge, som I gerne vil nå ud til – det sikrer, at unge frivillige oplever, at mødet med jeres forening er meningsfuldt og givende, både for dem og for jer.

---

# 2.4


# Taler I med jeres unge frivillige om motivation?

AF TORSTEN HØJMARK BLUNCK HANSEN



## OM FORFATTEREN

**Torsten Højmark Blunch Hansen** er konsulent på Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA), Torsten Højmark rådgiver frivillige og ansatte i foreninger, landsorganisationer og kommuner om rekruttering, ledelse, motivation og frivilligt engagement samt etablering af foreninger, bestyrelsesarbejde, jura, organisations- og strategudvikling i foreninger og frivillige organisationer. Læs mere på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)



Unge vil ligesom andre frivillig gerne gøre en forskel og have det sjovt i fællesskab med andre. Faktisk siger næsten halvdelen af de unge, der ikke allerede er frivillige, at de ville sige ja til at engagere sig, hvis de blev spurgt direkte. Unge vil med andre ord gerne det frivillige foreningsliv. Spørgsmålet for jer, der skal tage godt imod unge frivillige, er selvfølgelig, hvordan I bedst motiverer og anerkender unges frivillige indsats.

I dette kapitel præsenterer vi nogle af de opmærksomhedspunkter, der er gode at have i baghovedet, når I skal motivere og fastholde unge frivillige. Kapitlet tager udgangspunkt i Center for Frivilligt Socialt Arbejdes viden om og erfaring med at motivere unge. Undervejs finder I også forslag til øvelser og redskaber, I kan bruge i jeres motivationsarbejde.

## **FIRE TILGANGE TIL MOTIVATION**

Motivation kan anskues fra mange forskellige vinkler. Disse fire tilgange er særligt relevante at forholde sig til i arbejdet med at motivere unge.

### **En bevidst adfærd – ”Jeg ved, hvad der motiverer mig”**

Nogle unge er meget bevidste om, hvad der motiverer dem i deres frivillige arbejde. Det betyder, at I kan få vigtig viden ved at spørge jeres unge frivillige om, hvad der motiverer dem til at være frivillig hos jer og/eller om de frivillige opgaver, de engagerer sig i. Den viden kan I bruge konstruktivt til at målrette jeres arbejde med at motivere og fastholde unge. Husk at spørge ind til svarene, så tilbagemeldingerne bliver så konkrete, at I ret præcist ved, hvad der motiverer de unge, der kommer ind ad døren hos jer.

### **En ubevidst adfærd – ”Jeg er ikke sikker på, hvad der motiverer mig”**

Udfordringen ved at spørge frivillige om deres motivation er, at vi ikke altid fortæller sandheden, og måske i særdeleshed at vi kan have svært ved at sætte ord på, hvorfor vi er motiverede eller demotiverede. Hvis jeres unge frivillige har svært ved at sætte ord på, hvad der (de) motiverer dem, kan I trække på jeres erfaring med, hvad der motiverer foreningens andre frivillige. Det at have det sjovt sammen med andre om en fælles sag gælder for alle frivillige, uanset alder. I kan også arbejde med typiske motivationsfaktorer som selvmestring, selvbestemmelse og positive relationer (se afsnittet 'Sådan motiverer I unge frivillige' sidst i dette kapitel).



## Frivilliges livscyklus

Motivationsfaktorerne hos frivillige ændrer sig typisk i takt med frivilliges livscyklus og deres tilhørsforhold til fællesskabet. Derfor er det en god ide, at I interesserer jer for, hvad der motiverer frivillige i forskellige faser af deres engagement i jeres forening. Frivilliges livscyklus består af (mindst) fire faser:

1. Tiden før, vi bliver frivillige.
2. Perioden, hvor vi lige var blevet frivillige.
3. Tiden, mens vi er frivillige.
4. Tidspunktet, hvor vi stopper med at være frivillige i en bestemt sammenhæng.

Sammenhængen mellem frivilliges livscyklus og de specifikke motivationsfaktorer, der gælder for de enkelte faser, hjælper jer til at forstå, hvordan I målretter arbejdet med at motivere nye, erfarne og garvede frivillige.

## Flere muligheder for at deltage

Ofte er der en stærk sammenhæng mellem den opgave, frivillige påtager sig, og deres motivation. Når I giver nye frivillige mulighed for at prøve kræfter med forskellige typer af opgaver, kan I bedre justere undervejs og sikre, at der er et godt match mellem opgaven og den frivillige. Husk også, at I skal tilgodese både de frivillige, der bliver motiveret af en fastdefineret opgave, og de frivillige, der bliver motiveret af udvikling og muligheden for – så at sige – at avancere i jeres forening.

Når I husker at inddrage den bevidste og den ubevidste forståelse af, hvad der motiverer frivillige, og samtidig har blik for frivilliges livscyklus og giver frivillige flere muligheder for at deltage, er der større sandsynlighed for, at I får succes med at engagere unge frivillige.

## TAL MED UNGE OM MOTIVATION

I skal altså kende unges motiver for at være frivillige, hvis I skal lykkes med at matche dem med den frivilligopgave og den frivilligkultur, som I kan tilbyde. Som allerede nævnt er det mest oplagte at tale med de unge selv for derigennem at få vigtig viden om, hvorfor unge er frivillige hos jer – og ikke mindst, hvad der kan få dem til at fortsætte deres frivillige engagement.

Vi anbefaler, at I har en god og åben samtale om blandt andet motivation med jeres nye frivillige, og at I følger op med uformelle samtaler i hverdagen. Det kan også være god ide at tale med jeres unge frivillige i en mere formel sammenhæng. Nogle foreninger bruger fx FUS (Frivillige Udviklings Samtaler) eller GRUS (Gruppe Udviklings Samtaler) som redskab. Løbende samtaler betyder, at I kan følge jeres frivillige unge tæt, så I kan reagere, inden motivation måske bliver til demotivation.



## UNGE VIL GØRE EN FORSKEL

Som I kan læse i kapitel 1.1 *Unge brænder for at bruge deres fritid på frivilligt arbejde*, er unge optaget af at gøre en forskel for andre. Hvad det at gøre en forskel konkret betyder, er til gengæld langt fra entydigt.

For nogle unge er den direkte kontakt med brugerne deres primære motivationsfaktor. For andre unge har det måske større betydning at blive anerkendt for sin indsats af de andre frivillige. Og for andre igen er drivkraften, at de kan være med til at flytte foreningen et sted hen, fx ved at være med til at udvikle foreningens aktiviteter eller ved at blive involveret i foreningens politiske arbejde. Vær derfor bevidst om, at unge frivillige skal opleve, at de gør en forskel ved at være frivillige i jeres forening.

Ud over at interessere jer for, hvad der motiverer netop jeres frivillige, skal I også overveje, hvilke muligheder unge har for at engagere sig frivilligt hos jer. Tilbyder I primært en bestemt type aktiviteter til unge frivillige, eller kan unge engagere sig på flere måder og niveauer hos jer? Hvis I gerne vil invitere unge ind i foreningen, skal I nemlig sikre jer, at der er sammenhæng mellem deres forventninger og det, I kan tilbyde unge frivillige (se også kapitel 1.3 *Et spørgsmål om tillid: Har I plads til unge i jeres forening?*).



### Match unges motiver med de rigtige frivillige tilbud.

- Kortlæg frivilligopgaverne i jeres forening ved at undersøge: Hvilke motiver kan frivillige have for at påtage sig disse opgaver? Er I interesserede i, og har I mulighed for at imødekomme frivillige, der har andre specifikke ønsker, fx ved at udbyde en bredere palet af opgaver?
- Undersøg, hvad der motiverer jeres frivillige? Tag fx udgangspunkt i disse spørgsmål:
  - Hvorfor er du frivillig hos os?
  - Hvordan kan vi gøre det endnu sjovere at være frivillig hos os?
  - Hvad brænder du for i dit frivillige arbejde? Har din motivation ændret sig, siden du startede og i så fald på hvilken måde?
- Brug den viden, I nu har om jeres opgaver og unges motivation til at diskutere, om I har brug for at justere på fx frivilligopgaver, kommunikationsveje og den måde, I leder frivillige.
- Lav til sidst en handleplan for, hvem hos jer der har ansvar for at gennemføre hvilke ændringer hvornår.

## SÅDAN MOTIVERER I UNGE FRIVILLIGE

I kan arbejde med motivation på flere måder, men udgangspunktet er, at I skal skabe rammer, der sikrer, at nye frivillige hurtigt får positive relationer til andre frivillige i jeres forening. Positive relationer er nemlig en forudsætning for frivilliges motivation: Vi vil gerne have det sjovt sammen om en sag.<sup>1</sup>

### Giv positive erfaringer

Selvmeistring er en af de største og mest anvendte motivationsteorier inden for psykologien. Grundlæggende bygger teorien på, at vi kan motivere frivillige gennem ros og positive stimuli. Det handler med andre ord om at give unge en positiv oplevelse af deres indsats og styrke deres tro på egne evner.

**"SELVMEISTRING ER EN AF DE  
STØRSTE OG MEST ANVENDTE  
MOTIVATIONSTEORIER INDEN  
FOR PSYKOLOGIEN."**

Nye frivilliges erfaringsgrundlag er i sagens natur mindre end erfarne frivilliges erfaringsgrundlag. Derfor er det vigtigt, at I er bevidste om, hvordan I kan understøtte nye frivilliges selvmeistring. Det gør I bedst ved at sikre, at der er sammenhæng mellem den enkeltes kompetencer og de udfordringer, de frivillige står overfor. Og så skal I give unge frivillige en oplevelse af, at I har tillid til dem og tror på, at de kan lykkes og har noget værdifuldt at bidra-

ge med i jeres forening. Ydermere kan I styrke unge frivilliges selvmeistring ved at lade erfarne frivillige fungere som rollemodeller, der fx har til opgave at instruere i bestemte opgaver eller arbejde sammen med nye frivillige om en opgave, inden de unge selv skal tage over.

### Involver unge i situationen

Fuldstændig selvbestemmelse er ikke hensigtsmæssigt i et forpligtende foreningsfællesskab, som skal rumme mange forskellige frivillige. Men det er afgørende, at I tør give unge mulighed for at få indflydelse på deres frivillige engagement. Fx ved at involvere unge i beslutninger, der har betydning for de opgaver, de løser.

Hvis I vil arbejde konstruktivt med at involvere unge, er I nødt til at spørge jer selv, hvilke muligheder unge frivillige har for at involvere sig? Kan unge selv tage initiativ til forandring? Opfordrer I unge til at påtage sig nye roller fx ved at tilbyde nye typer af opgaver eller ved at lade unge frivillige selv ændre på de opgaver, de påtager sig? Med andre ord: Giver I plads til, at unge kan udvikle deres frivillige engagement, både på kort og på lang sigt?

<sup>1</sup>Tal om det frivillige Danmark. Frivilligrapport 2016-18 (1:3), Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2017

Involveringspyramiden, som vi har udviklet på Center for Frivilligt Socialt Arbejde, illustrerer, hvordan I kan arbejde med at involvere frivillige på forskellige niveauer. Der er naturligvis brug for flere frivillige 'på gulvet' end på lederposter, men I bør altid forholde jer til, hvor den enkelte frivillige befinder sig bedst. Det skaber motivation, når unge frivillige oplever, at de har mulighed for at bidrage og udnytte deres potentiale – og for at udvikle sig.

Modellen kan I bruge til at analysere de muligheder for involvering, I giver i jeres forening. I kan både lave analysen på et bestyrelsesmøde eller invitere hele foreningen til at bidrage – afhængig af, hvad der giver mening for jer.



### REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

Hvordan kan I involvere unge frivillige?

- Hvor i pyramiden befinder jeres frivillige sig typisk? Hvilke reelle muligheder har frivillige for at kunne involvere sig yderligere? Hvilke muligheder for involvering er der i de opgaver, de frivillige løfter?
- Er der i jeres forening barrierer for at involvere sig yderligere? Og i så fald hvilke? I nogle foreninger kommer bestyrelsen/ bestyrelsesformanden fx til at påtage sig så mange opgaver, at det er vanskeligt for andre frivillige at påtage sig opgaver i toppen af pyramiden.

### Involveringspyramiden





لوحات





## Giv plads til positive relationer

At være sammen med andre er en primær motivationsfaktor for langt de fleste frivillige, ligesom vi kan se, at stærke fællesskaber er med til at knytte frivillige tættere til foreningen (se kapitel 2.2 *Ledelse af unge frivillige: Dialog og plads til indflydelse*).

Når I inviterer unge ind i jeres forening, ligger der en betydelig opgave i at understøtte, at unge frivillige får mulighed for at udvikle positive relationer til andre frivillige i jeres forening. Det tager tid at udvikle nye relationer, og for mange unge vil det i begyndelsen handle om at føle sig tryk. Når to kammerater fx melder sig som indsamlere sammen, eller unge rekrutterer andre unge via deres netværk, er det typisk, fordi det er trygt at følges med en, man allerede kender.

Indtil den unge frivillige finder sine ben, har I det primære ansvar for at få den unge til at føle sig velkommen og anerkendt. Nogle foreninger arbejder fx målrettet med velkomstambassadører eller mentorer, som tager imod nye frivillige og sørger for, at de frivillige kommer godt fra start og bliver en del af fællesskabet i foreningen.

## TAG ANSVARET PÅ JER

Når unge frivillige stopper, ligger det lige for at undskylde det med, at de alligevel ikke passede ind, at de aldrig kom til møderne, eller at unge jo kun tænker på sig selv. Der er imidlertid meget vigtig viden at hente, hvis I tør undersøge, hvorfor frivillige stopper.

Måske har de haft svært ved at finde sig til rette hos jer, fordi der ikke var det rigtige match mellem opgaver og motivation? Måske har den frivillige ikke haft mulighed for at få indflydelse på egne opgaver eller foreningens udvikling? Måske havde den frivillige lyst til at arbejde med aktiviteter, som I ikke tilbyder?

Når unge én gang har prøvet kræfter med frivillighed, vender de formentlig tilbage til frivilligheden igen senere i deres liv. Derfor er det aldrig spildte kræfter at invitere unge ind i jeres forening.

Samtidig er det vigtigt at huske, at unge befinder sig en fase af livet, der er præget af forandringer: De afslutter en ungdomsuddannelse. De flytter hjemmefra. Begynder på en uddannelse eller får job i den anden ende af landet. Jeres opgave er at sikre, at de unge er motiverede og har mulighed for at prøve sig selv af, så længe de er frivillige hos jer.

Husk derfor altid at tale med jeres unge frivillige om, hvad der motiverer dem, og hvilke opgaver de vil løse. Husk også at have tillid til unges evner og giv dem mulighed for at udvikle sig som frivillig og som menneske. Hvis unge går glade ud af døren, er der større sandsynlighed for, at de en dag vender motiverede tilbage, klar til at påtage sig nye opgaver og igen være en del af jeres fællesskab. Eller at de opfordrer andre i deres netværk til at blive frivillige hos jer.

**"JEG ER BLEVET MERE BEVIDST OM MINE EGNE**

**EVNER OG HAR FUNDET UD AF, AT JEG DA SAGTENS**

**KAN VÆRE PROJEKTLEDER"** Baran, 16 år, Operation Dagsværk.

**"DET HAR VÆRET GIVENDE AT KUNNE**

**HJÆLPE ANDRE MED AT FÅ EN GOD**

**AFSLUTNING PÅ LIVET OG VÆRE DER**

**FOR DE PÅRØRENDE, DER STOD TILBAGE"**

Line, 21 år, Støtteforeningen Hospice Djursland.

**"JEG HAR FÅET SOCIALE KOMPETENCER OG EN ØGET**

**KULTURFORSTÅELSE VED AT MØDE NYE MENNESKER**

**FRA ANDRE KULTURER"** Emma, 18 år, Dansk Flygtningehjælp Ungdom.



**"JEG HAR FÅET FORSTÅELSE**

**FOR, HVAD OFFENTLIGHEDEN OG**

**ANDRE FRIVILLIGE TÆNKER, NÅR**

**DE LÆSER ARTIKLER SKREVET**

**FRA EN UNG SYNSVINKEL"**

*Christian, 20 år, Frivilligcenter Thy.*

**"DE FRIVILLIGE AKTIVITETER GIVER MIG EN MASSE!**

**UDOVER AT DET ER GIVENDE FOR ANDRE, SÅ OPLEVER JEG OGSÅ**

**EN FORBEDRING AF MINE EGNE KOMPETENCER. MINE SOCIALE**

**OG ORGANISATORISKE KOMPETENCER HAR FÅET ET SKUB!"**

*Christina, 20 år, SIND Ungdom.*

**"SOM LEKTIEHJÆLPER HAR JEG LÆRT AT VIDEREFORMIDLE**

**FAGLIGT INDHOLD, SÅ ALLE KAN VÆRE MED."**

*Maja, 19 år, Rindum og Ringkøbings Sognes Menighedspleje (Besøgstjenesten).*

3



---

# **SAMARBEJDE** **SKAB GODE** **RAMMER FOR** **FRIVILLIG-** **HEDEN**

---

3.1.	Den gode velkomst er vigtig. Af Sara Lisberg Larsen, Ventilen Danmark .....	74
3.2.	Case: INSP! slipper kræfterne løs! Af My Gaarde Andreassen .....	82
3.3.	Konkret ansvar og en åben foreningskultur tiltrækker unge. Af Anni Lyngskær og Nanna Bang, Tuborgfondet .....	88
3.4.	Giv plads til at folde engagementet ud. Af Laura Auke, Center for Frivilligt Socialt Arbejde .....	96

---

# 3.1


# Den gode velkomst er vigtig

AF SARA LISBERG LARSEN, VENTILEN DANMARK



## OM FORFATTEREN

**Sara Lisberg Larsen** er organisations- og lokalkonsulent i landsorganisationen Ventilen Danmark, som er et ung-til-ung tilbud målrettet ensomme unge. I Ventilen samarbejder Sara Lisberg Larsen med lokale frivillige om at tage godt imod nye unge frivillige. Ventilens frivillige er alle unge – ligesom brugerne – men de frivillige har ikke selv været brugere af foreningens tilbud. Læs mere om Ventilen Danmark på [ventilen.dk](http://ventilen.dk)



I arbejdet med frivillige er det vigtigt at have fokus på den gode velkomst, og for unge, som måske er frivillige for første gang, er velkomsten særlig meningsfuld. En god start hjælper den nye unge frivillige med at føle sig som en del af foreningsfællesskabet. Her ligger ofte det bedste afsæt for et godt og langt samarbejde.

Første møde mellem den nye frivillige og foreningen kan indeholde mange følelser, forventninger og oplevelser. Passer jeg ind i gruppen? Kan jeg finde ud af de opgaver, jeg får tildelt? Vil det leve op til mine forventninger? Derfor er det vigtigt, at I som forening tænker grundigt over, hvordan I tager godt imod nye frivillige. Velkomsten er en proces, der snildt kan vare op til et halvt år.

I dette kapitel vil jeg præsentere, hvordan vi i Ventilen byder velkommen til nye frivillige i en allerede eksisterende frivilligruppe. Der findes ikke én måde at byde velkommen på, men forhåbentlig kan I hente inspiration til at tilrettelægge en god velkomstproces, der giver mening i netop jeres forening.

## DE INDLEDENDE SKRIDT

En frivilligs første skridt ind i en ny forening indeholder tre elementer, som jeg opfordrer til, at I som forening har for øje:

- Jobopslaget eller anden formidling om at være frivillig
- Den første kontakt med potentielle frivillige
- Det første møde mellem den interesserede frivillige og foreningen


Jeg vil især koncentrere mig om den første kontakt og det første møde med den nye unge frivillige, som jeg vil præsentere her.

### Den første og hurtige kontakt

Når en ung har vist interesse for at blive frivillig i jeres forening, er det er nødvendigt, at I tager jer god tid til at besvare henvendelsen. For at den potentielle frivillige ikke mister gejsten, er det vigtigt, at hun/han ikke skal vente ret længe på at høre fra jer. Derfor er det en god idé, hvis I på forhånd har talt om, hvilke informationer alle nye unge frivillige skal have, hvordan I kontakter dem (fx mail eller telefon), og hvem der skal kontakte hende/ham, så I hurtigt kan svare den interesserede frivillige.

### Det første møde med foreningen

Det første møde kan fx være en rundvisning, den første vagt, et intromøde eller en ansættelsessamtale. Hos os i Ventilen skal en interesseret ny frivillig først til en ansættelsessamtale, hvor der er gensidig forventningsafstemning, og hvor begge parter finder frem til, om Ventilen



er det rette match. Ansættelsessamtalen foregår ofte i Ventilens lokaler og bliver afholdt af to frivillige. Vi gør meget ud af at minde hinanden om, at ansættelsessamtalen er et vigtigt møde, da det ofte er den første gang, en interesseret frivillig er til et fysisk møde hos os.

Overvej derfor, hvem der deltager i ansættelsessamtalen, og sikr jer, at I er enige om indholdet i og formålet med samtalen. Det er også godt at aftale, hvordan I vil give besked til den interesserede efter samtalen. Tænk også over de fysiske rammer, og hvordan det bliver en god oplevelse for den frivillige fra start til slut.

Inden selve samtalen går i gang, kan det være givende at aftale, hvilke roller foreningens frivillige hver især har før, under og efter samtalen. Det kan være, der er en, som har ansvaret for at fortælle alle de praktiske ting, og en anden, der skal spørge godt ind til den interesserede frivillige.

**DET GIVER OVERBLIK**

**OG TRYGHED AT HAVE ET**

**MERE ELLER MINDRE**

**FORMALISERET**

**"INTROFORLØB".**

En anden model er, at en frivillig både stiller alle spørgsmål og får fortalt det vigtigste, mens en anden er ansvarligt for, at alt bliver sagt i løbet af samtalen og følger en tjekliste eller lignende.

Til selve samtalen er det centralt, at I gør formålet klart med det samme. Når I vil bruge samtalen til at afklare, hvorvidt I kan tage imod den nye frivillige eller ej, er det vigtigt, at I fra begyndelsen fortæller dette, så den nye frivillige ikke får indtrykket af, at hun/han allerede er en del af holdet. Det handler om at skabe tryghed for den nye frivillige.

I har som forening fået en ny frivillig – hvad skal der så ske nu? Det giver overblik og tryghed at have et mere eller mindre formaliseret introforløb. For det er nu, den nye frivillige skal føres ind i alle foreningens rutiner; både de synlige og de usynlige.

## Få rammerne på plads fra starten

Først og fremmest skal I praktisere en god velkomst, hvor den frivillige skal have at vide, hvad der skal ske i foreningen første gang, hun/han kommer. Den nye frivillige skal vide, hvor og hvornår hun/han skal møde op, og hvem der vil fortælle hende/ham om alt det praktiske og fx give en rundvisning i jeres lokaler. Derudover skal I have rammerne på plads. Hvor mange timer er en vagt? Hvad forventer I af den nye på den første vagt? Hvor ligger toilettet? Spiser I sammen, eller har man spist hjemmefra? Hvor står kaffen? Og hvordan rydder I op osv.?

I Ventilen holder vi en introdag, så nye frivillige får et godt kendskab til praksis hos os. Det er her, de nye frivillige får præsenteret det lokale fundament for deres kommende uddannelsesforløb i Ventilen.

## Gør fællesskabet synligt

Ud over alt det praktiske er der alle regler, vanerne og alt det indforståede, som er med til at danne fællesskabet, men som kan være svært at afkode og fornemme, når man er ny et sted. Det kan for eksempel være, hvordan I hilser på hinanden. Hilser alle på hinanden ved håndtryk eller med en krammer? Hører I, hvordan alle har det, inden I begynder aktiviteten, eller går I direkte i gang? Plejer I at sidde omkring bordet på en bestemt måde, eller plejer I at sidde på gulvet og ikke ved bordet? Det kan være, der er noget specielt tøj, der er praktisk at have på, men som egentlig ikke er beskrevet, eller nogen taler om.

Det indforståede er altid sværest at få øje på som ny. Så sæt jer sammen i frivilligruppen og få sat tydelige ord på denne tavse viden og de vaner, der eksisterer blandt jer. Tænk over, om der var noget, I selv undrede jer over, da I selv startede i foreningen. Og hvad var vigtig at vide, men som I først fik at vide (længe) efter, I var startet i foreningen. Vær omhyggelig med, at denne viden bliver en del af introforløbet for nye frivillige, så hun/han hurtigt følger sig hjemme og en del af holdet. Se også øvelsen *Foreningstjek: Har I det, der skal til* på side 29.

## DEN FRIVILLIGES FØRSTE TID I FORENINGEN

Det frivillige arbejde skal give mening for den nye unge frivillige. Ellers er der stor risiko for, at vedkommende stopper hurtigt igen. En god velkomstproces indebærer derfor også en proces, hvor I lærer den nye frivillige at kende, lærer vedkommendes motivation for at være frivillig og finder ud af, hvilke interesser hun/han har. Det kan være gavnligt at give den nye frivillige en konkret og overskuelig opgave med det samme, som hun/han har ansvaret for at løse. Start med små opgaver – eller opgaver, der ligner noget, den frivillige kender i forvejen, så chancen for succes er størst. Vores erfaring er, at når en ny frivillig hurtigt får ansvaret for en opgave, er det med til at skabe et tilhørsforhold hos den frivillige.



I kapitlet *2.4 Taler I med jeres unge frivillige om motivation?* kan I læse mere om, hvordan I motiverer unge.

## PRAKSISPERIODEN

I Ventilen benytter vi en 'føl-hoppe'-ordning, - også kendt som buddy-ordning, mesterlære, mentorordning, makkerskabsordning osv. Den nye unge frivillige bliver sat sammen med en mere rutineret frivillig, som sørger for at følge op på den nye frivillige gennem den første tid i foreningen. Det kan være at spørge ind til, hvordan vagten er gået, om der er nogle nye spørgsmål, invitere den nye unge frivillige med til foreningens sociale arrangementer, melde den nye ind i de frivilliges Facebookgruppe mv. Denne del af velkomstforløbet kalder vi i Ventilen for praksisperioden.

## UDDANNELSESFORLØB

I Ventilen er vores velkomstproces kendetegnet ved et grundigt og gennemarbejdet uddannelsesforløb, som alle frivillige skal igennem i løbet af deres tid som frivillige. Uddannelsen skal sikre, at de er rustet til at løfte de opgaver, de skal varetage som frivillige i Ventilen. Det er også vigtigt, at de unge frivillige selv føler, at de er rustet til opgaverne hos os. Vores uddannelsesforløb er fælles for alle vores 20 lokalafdelinger og er derfor med til at styrke sammenholdet mellem frivillige på tværs af landet. Vores nye frivillige får også følelsen af at være en del af noget større.

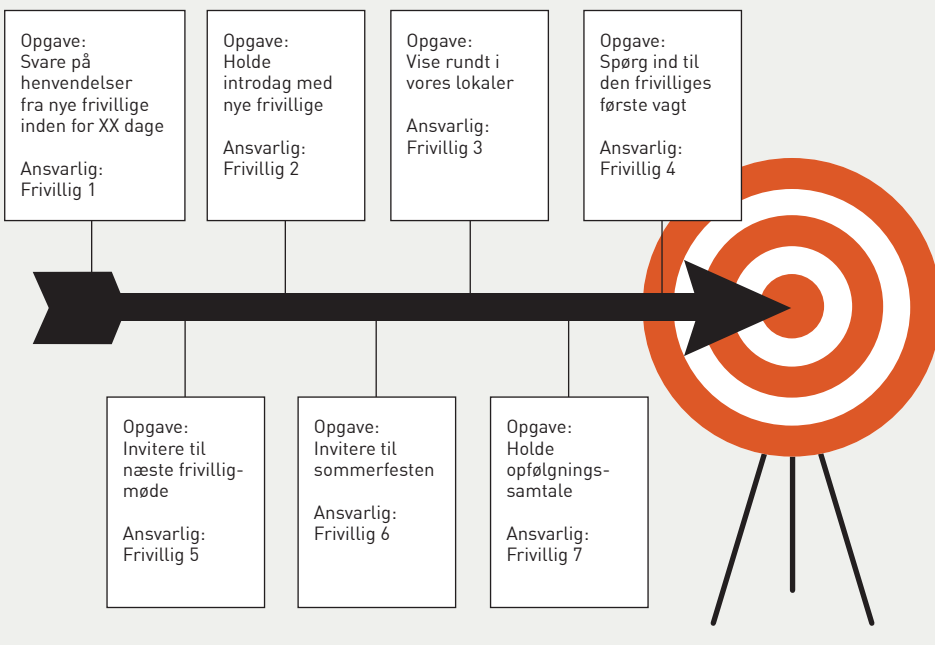
Uddannelsesforløbet i Ventilen består af en uddannelsesdag, hvor vi giver nye frivillige viden og redskaber, så de kan fungere godt ude i deres lokale forening. Derudover skal de frivillige også deltage i en uddannelsesweekend, som er det sidste led i Ventilens uddannelsesforløb. Her får den frivillige mere organisatorisk viden samt redskaber til at støtte op om ensomme unges udvikling.



### ØVELSE

Tegn vejen ind i fællesskabet.

Markér de skridt, "nogen" skal tage, for at den nye bliver en del af fællesskabet. Her er nogle eksempler:



## 3 TRIN TIL AT KORTLÆGGE VEJEN IND I FÆLLESSKABET

### 1. HVORDAN SKAL FORLØBET VÆRE?

Tal sammen om, hvilke nedslagspunkter der er vigtige i en god velkomstproces.

- Start med at skrive alle de punkter ned, som I kan komme i tanke om. Husk også her at være opmærksomme på det usagte, som også spiller en vigtig rolle.
- Herefter finder I sammen frem til, hvilke nedslagspunkter der er de mest væsentlige hos jer.
- Kig på hvert nedslagspunkt et ad gangen: Hvad skal der til for, at dette nedslag bliver en succes, og hvem kan være med til at gøre det/sikre det?

### 2. HVEM ER ANSVARLIG?

For at sikre, at hvert nedslagspunkt bliver fulgt til dørs, er det en god idé at udpege en ansvarlig for hvert punkt. Hvis et nedslagspunkt er at sørge for at invitere den nye med til julefrokosten, hvem er så ansvarlig for at invitere? Har I de nødvendige ressourcer til at leve op til jeres egne krav til punkterne? Her er det vigtigt at have for øje, hvad I kan påvirke, og hvad I ikke kan påvirke. I kan fx ikke styre den frivilliges engagement, men I kan skabe gode rammer for at engagementet kan vokse.

### 3. HVILKE BUMP KAN I MØDE?

Når I har tegnet vejen ind i jeres fællesskab, kan I se nærmere på, hvilke bump der kan være på denne vej. Hvor har I tidligere oplevet bump? Og er der nogle bump, som er særligt relevante, hvis det er unge frivillige, I vil engagere i jeres fællesskab? Typiske bump er indforstået snak, stort fokus på minder, som den nye ikke har været en del af, eller for lang responstid på frivilligjobansøgninger. Tal om mulige udfordringer hos netop jer og notér dem. De kan være gode at vende tilbage til, hvis processen ikke går som planlagt.

## 5 RÅD TIL EN GOD VELKOMST

Når mennesker møder mennesker, kan der ske mange uforudsigelige ting og opstå uplanlagte reaktioner. Ved at tænke jeres velkomst godt igennem og have en god plan, kan I bedre være forberedt på nye og spændende input fra frivillige.

Til slut får I fem råd til en god velkomst i foreningen og fællesskabet:

- Anerkend at velkomstprocessen tager tid.
- Sørg for løbende at lytte til den nye frivilliges tanker og idéer.
- Sørg for løbende at spørge ind til den nye frivilliges trivsel og motivation.
- Lav øvelsen 'Tegn vejen ind i fællesskabet' med hele frivilligruppen.
- Tag velkomstprocessen op til revurdering ind imellem og se på, om I kan gøre noget anderledes og bedre til næste gang, I skal byde velkommen til en interesseret ung frivillig.







---

# 3.2

## Case:

# INSP! slipper kræfterne løs!

**AF MY GAARDE ANDREASSEN**

**INSP!**, der har eksisteret siden 2011, er en forkortelse for inspiratorium og er et utraditionelt kulturhus for borgere i Roskilde.


INSP! beskriver sig selv om en prototype, der omsætter idéer til praksis, og viser, hvad der sker, når mennesker får rum, tid og mulighed for at skabe selv sammen. INSP! kan inspirere jer til at engagere unge frivillige på nye måder.

Læs mere på [insp.dk](http://insp.dk)



### OM FORFATTEREN

**My Gaarde Andreassen** har erfaring fra Projekt Frivilligs landssekretariat på Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) og som regional Projekt Frivillig-konsulent i region Syddanmark og ansat i Frivilligcenter Odense. My Gaarde Andreassen arbejder med at inspirere og formidle viden, ideer og erfaringer til foreninger om, hvordan de kan udvikle rammer, der motiverer og skaber rum for unges frivillige engagement. Hun er desuden medredaktør af denne bog. Læs mere om Projekt Frivillig på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)



I den nedlagt slagteriskole i Roskilde gror frivilligheden op af betonen. Siden 2011 været INSP!, som stedet hedder, været mødested for alle, der brænder for noget. Frivillige har sammen skabt et folkekøkken, et værksted, en lydlaboratorium og meget andet. Tanken bag INSP! er, at der skal være kort vej fra ide til virkelighed. Der er ingen bestyrelse, der først skal godkende projekterne – og det er ikke givet, at de frivillige har alle kompetencer på plads, når projektet starter.

Er det ikke dømt til at gå galt, når alle følger deres egne drømme, og der ikke er et klart mandat til at sige nej? På de næste sider tager vi en tur gennem et frivilligunivers fuld af pallemøbler, skæve bogreoler og kaffekopper, der ikke kan stables. Her er der plads til at prøve sine talenter og til at lære nyt, hvis man har mod på det.

## FRIHED I FÆLLESSKAB

Det er tydeligt, at ambitionen om at give mennesker tid, rum og mulighed for at mødes og skabe sammen er lykkedes. De rå og farverige omgivelser taler måske umiddelbart mest til unge, men selv om de fleste frivillige er unge, bliver mennesker i alle aldre tiltrukket af friheden og skabertrangen.

”Her er plads til alle, som vil give plads til andre,” siger Daniel Nayberg, der er kulturansvarlig i INSP!. Det er tydeligt, at det ikke er første gang, han siger de ord, og det sker da også oftere og oftere, at foreninger og andre kommer på besøg for at lære af INSP!.

## VI PRESSER IKKE HINANDEN

På pallemøblerne i den asfaltbelagte gårdhave spiller Sofie, Caroline og Otto Scrabble i solen. De tre unge gymnasieelever lægger ofte vejen forbi INSP! på vej hjem fra skole. Spil og kaffe fylder meget for de tre unge, men det er friheden i INSP!, som får dem til at komme igen.

”Her er ingen krav eller tvang. Man er bare med til det, man har lyst til,” fortæller Caroline.

Hendes gymnasiekammerat Sofie supplerer:

”Jeg hjælper til i baren, når der er fest på INSP!, og jeg har også været med til at rydde op kl. 8 om morgenen. Jeg har lyst til at være en del af fællesskabet, og derfor tager jeg del i opgaverne. Det er først senere, at jeg har tænkt: *Gud, jeg er jo frivillig.*”

Fortællingen om lillefingeren, der bliver til en hel arm, kender de tre unge godt. De har også været frivillige andre steder, men INSP! kan noget andet.

”Her er man ikke bundet som frivillig – og man får mulighed for at tage det ansvar, man kan og vil,” siger Sofie.

## START MED ET HEJ

Sofie, Caroline og Otto giver gerne en hånd med på INSP!. Det handler om at føle sig velkommen – og at alle kan tale med hinanden.

”Når man kender stedet og menneskerne, er det lettere at føle, at man kan gøre en forskel,” siger Otto.

Og netop det med at føle sig velkommen kommer ikke af sig selv. På INSP! har de nemlig frivillige værter, der tager imod nye gæster og får dem til at føle, at INSP! også er deres sted. Daniel Nayberg fortæller, at værterne inspirerer alle, der kommer på INSP! til at tage godt imod nye ansigter.

”Alle, der kommer i INSP!, er INSP!. Det betyder, at alle har et ansvar for at være gode værter over for hinanden,” fortæller Silla Mørch Siever, udviklings- og vidensmedarbejder hos INSP!.



### REDSKABER

#### 5 gode råd til at være en god vært for nye frivillige.

- Lær foreningen at kende, inden du bliver vært. Så kan du bedre hjælpe nye frivillige med at finde sig til rette.
- Giv dig god tid til at tage imod nye frivillige og undgå at have andre opgaver den dag, du er vært.
- Spørg hellere en gang for meget end en gang for lidt. For nye frivillige kan det være sværere at sige til end at sige fra.
- Vær tålmodig. Det er langt fra alle frivillige, der kommer ind ad døren og med det samme påtager sig opgaver og ansvar uden at blive opfordret til det.
- Find tre emner, I kan bruge som samtalestartere. Det skal selvfølgelig være emner, der passer til jeres forening, men også gerne emner, der giver nye frivillige mulighed for at komme på banen. Det kan fx være et eksempel på en sjov aktivitet, som siger noget om, hvem I er som forening – eller et spørgsmål til din gæst om, hvad vedkommende synes er sjovt eller spændende ved at være frivillig.

## INGEN KRAV OM SUCCES

I spisesalen på INSP! er der malerier direkte på væggen, forskellige lamper giver en hyggelig belysning, og i hjørnet står et flygel, som der ofte bliver spillet på. Indretningen af INSP! er et udtryk for, hvad de frivillige synes, der er brug for – og har haft lyst til at bidrage med.

På en ellers tom væg hænger en bogreol, der buer kraftigt på midten. Det er Emily på 18 år, som har haft hammer og sav i hænderne for første gang for at bygge en bogreol. Reolen fungerer som et bytte-bibliotek, hvor man giver en bog, når man tager en bog.

”Jeg har ikke bygget noget før, men jeg fik gode råd af dem, som bruger værkstedet tit. Det tog næsten et halvt år at bygge den, og der kom 200 mennesker til indvielsen. Indvielsen var nogle andres idé. De synes, at det skulle fejres, at jeg havde lagt så mange kræfter i noget, som kommer alle til glæde,” siger Emily.

**”DET ER EMILY PÅ 18 ÅR, SOM HAR HAFT HAMMER OG SAV**

**I HÆNDERNE FOR FØRSTE GANG FOR AT BYGGE EN BOGREOL.**

**REOLEN FUNGERER SOM ET BYTTE-BIBLIOTEK, HVOR MAN**

**GIVER EN BOG, NÅR MAN TAGER EN BOG.”**

## UNGE LÆRER OGSÅ VIA LEG

Opbakningen til hinandens projekter er en integreret del af INSP!. Emily byggede en bogreol, Aase sår gulerødder i bentonrevnerne, og de unge i INSP! SOUND lærer hinanden at betjene avanceret lyd- og lysudstyr.

”Det var Daniel, der tog imod mig, da jeg første gang kom ind ad døren, og jeg tænkte: *Wow, jeg vil være lige så sej som ham.*” Nu kan jeg noget, som jeg kan lære fra mig,” fortæller en af de unge fra INSP! SOUND. Ikke alle i SOUND er frivillige, og det er helt okay med resten af gruppen. Med tiden er SOUND nemlig blevet en socialøkonomisk virksomhed, som laver lyd til små og store events i lokalområdet.

”Det er den fedeste følelse, når man som hold har gjort et f\*\*\*\*\* godt stykke arbejde,” siger Jonathan på 16 år.

Mens han får alle knapperne i mixerpulten til at danse, tilføjer han, at han selv startede som frivillig uden at kunne noget som helst med lyd eller lys. Læring via leg og masser af opbakning har tiltrukket mange unge, som tør og vil fællesskabet.



## INGEN GIDER SE PÅ HVIDE VÆGGE

Selv i køkkenet er der plads til leg. Kaffekopperne er af forskellig herkomst og helt umulige at stable. Kaffen koster det, du har på lommen, og du sætter selv mere kaffe over, når kanden er tom.

På INSP! er der plads til, at alle kan hjælpe til. Det betyder, at alle kan træde ind i fællesskabet på deres egne præmisser. Her er "vi plejer" eller særlige regler for de ansatte eller bestyrelsen.

"Vi ville vende foreningslivet lidt på hovedet og tænke fællesskabet ind som det første. Vi var dødtrætte af hvide vægge og tunge beslutningsgange. Derfor kan du også se små og store aftryk af alle de mennesker, som kommer her," siger Daniel Nayberg.

Det interessante er, at INSP! formår at give plads til store armbevægelser og en høj grad af selvforvaltning, samtidig med at stedet også er blevet kendt for sine gode mødefaciliteter og sikre leveringer af både mad og underholdning.

## FORENING UDEN BEGRÆNSNINGER

Om dagen er det særligt pensionister og netværket Ledige med Drive, som mødes på INSP!. Ved middagstid tjekker gymnasieelever ind til fællesspisning, og sidst på eftermiddagen dukker de frivillige i folkekøkkenet, LEGO-klubben og lydnørderne op.

De ansatte, frivillige, gæster, brugere og hvem der ellers dukker op – det er dem, der tilsammen skaber INSP! Samtidigt samarbejder INSP! med blandt andre Roskilde Kommune om tilbud til udsatte og med Roskilde Festivalen om udviklingen af frivillige. På den måde gør INSP! op med de traditionelle rammer for, hvad foreningslivet kan og skal være. Ikke alle foreninger kan gøre som INSP!, men mange foreninger kan lade sig inspirere af livet i den nedlagte slagteriskole i Roskilde, hvor frivilligheden og fællesskabet trives i bedste velgående. Det gælder ikke mindst foreninger, der har ambitioner om at engagere unge frivillige.



---

# 3.3

## Konkret ansvar og en åben foreningskultur tiltrækker unge

AF ANNI LYNGSKÆR OG NANNA BANG, TUBORGFONDET



### OM FORFATTERERNE


**Anni Lyngskær** er kommunikationsansvarlig i Tuborgfondet. Hun står for fondets kommunikation og bidrager til at dele viden og læring fra de projekter målrettet unge, som Tuborgfondet samarbejder med.

**Nanna Bang** er souschef og programansvarlig i Tuborgfondet. Hun arbejder blandt andet med fondets strategi og dialog med samarbejdspartnere fra civilsamfundet, erhvervslivet og det offentlige om ungeinddragelse og engagement i samfundet.



Tuborgfondet er en almennyttig fond under Carlsbergfondet, der i samarbejde med foreninger, organisationer og engagerede ildsjæle om at styrke unges engagement i samfundet, forbedre deres jobmuligheder og skabe flere mangfoldige fællesskaber i Danmark. Læs mere på [tuborgfondet.dk](http://tuborgfondet.dk)





I Tuborgfondet er vi nysgerrige på, hvad både nye og veletablerede organisationer gør for at få flere unge til at engagere sig i foreningslivet og i samfundet. Noget tyder på, at det især er organisationer med en åben, inddragende og anerkendende organisationskultur, som formår at engagere unge. Sprogbrug betyder samtidig også en hel del for, om organisationer formår at tiltrække unge.

I dette kapitel deler vi vores erfaringer med at samarbejde med unge. Vi giver også ordet til nogle af de særligt engagerede unge, som er med til at inspirere os i vores hverdag.

## **VI MØDER UNGE, OG VI SPØRGER DEM**

Tuborgfondet har i 2018 udgivet en kortlægning<sup>1</sup> af al den viden, der allerede findes i bøger og undersøgelser om, hvordan unge engagerer sig i samfundet. Ud over den eksisterende viden har vi bedt konsulenter interviewe 10 eksperter og en række unge for at få et helt frisk perspektiv på temaet.

Vores kortlægning viser blandt andet, at unge er mere værdiorienterede og idealistiske end resten af befolkningen, når de engagerer sig frivilligt. De interviews, der blev gennemført som en del af kortlægningen, peger på, at sociale relationer er afgørende for at engagere unge i foreningslivet eller motivere dem til at være frivillige.

## **UNGE VIL INDDRAGES OG ANERKENDES**

Fælles for mange af de organisationer og projekter, som lykkes med at tiltrække unge, er, at de opfatter unge som en ressource på lige fod med andre frivillige - også selv om unge ofte ikke har lige så meget erfaring som andre typer af frivillige. Det er organisationer, som tør at give ansvaret til unge og lade dem selv styre slagets gang. Undersøgelser peger da også på, at en åben, inddragende og anerkendende organisationskultur er afgørende for at fastholde deres engagement. Det bliver understøttet af både fokusgrupper og eksperter. Flere eksperter peger endvidere på, at det er vigtigt, at unge bliver involveret og gjort ansvarlige for de aktiviteter, de deltager i. Unge er ikke interesserede i at "få noget færdigt serveret".

<sup>1</sup> Unges deltagelse i civilsamfundets fællesskaber – kortlægning af eksisterende viden og tendenser, udarbejdet af Moos-Bjerre for Tuborgfondet (2018).

## STOR FORSKEL PÅ UNGE

I Tuborgfondet møder vi mange unge, der tager initiativ og selv sætter gang i projekter. Det kan være en musikfestival i deres by. Unge, der river et år ud af kalenderen for at engagere sig i Operation Dagsværk eller planlægger programmet for scenerne på Ungdommens Folkemøde.

Men selvfølgelig er det langt fra alle, der har lige så meget gejst og gå-på-mod. Ofte er det ressourcestærke unge med forældre, der selv er frivillige, som er de mest engagerede. Faktisk viser undersøgelser fra blandt andet Center for Frivilligt Socialt Arbejde, at unge under uddannelse og på arbejdsmarkedet har større tilbøjelighed til at engagere sig i frivilligt arbejde end unge, der ikke er i job eller under uddannelse. Samtidig peger eksperter på, at socialt udsatte unge i langt mindre grad deltager i civilsamfundet end andre unge.

## UNGDOMSBUREAUETS STRATEGI

Ungdomsbureauet er en non-profit organisation etableret i 2014. De arrangerer blandt andet Ungdommens Folkemøde, og i løbet af året udvikler en gruppe af kernefrivillige programmet for Folkemødet. Engagementsdirektør Olav Hesseldahl forklarer her, hvad de gør for at tiltrække og fastholde unge i alle mulige former for frivilligt engagement.

### **Hvordan får I unge til at engagere sig som kernefrivillige?**

*"Mange unge føler sig i dag travle og pressede. For at unge kan forpligte sig, opstiller de tit nogle hårde for/imod kalkuler, inden de går i gang. I den beregning skal de virkelig føle, at det frivillige arbejde er vigtigt i en større sags tjeneste. Vi arbejder derfor hårdt på at skabe en fortælling om hele projektet, og hvordan de frivilliges særlige bidrag er en vigtig del af den fortælling.*

*"Denne store fortælling folder vi ud, når vi møder unge ansigt til ansigt, når vi holder oplæg, hvis vi bliver hevet ind som eksperter i etablerede medier eller ved at sende rekrutteringsmails til udvalgte uddannelser. Men særligt bruger vi den store fortælling i vores Facebook-kommunikation."*

### **Hvordan "tør" I give al ansvaret til frivillige unge?**

*"At give ansvaret videre er faktisk kernen i vores demokratiforståelse. Unge tilegner sig ikke demokratiet ved at tænke over det eller ved at deltage i en afstemning til en generalforsamling. Unge tilegner sig demokratiet ved at udrette noget og ved at engagere sig. Det kræver også, at de får fuld råderet og ansvar over deres område, for ellers bliver det skindemokrati."*

## GIV ET KONKRET ANSVAR VIDERE

Det er tilsyneladende ikke nok "bare" at give alt ansvaret videre. Opgaverne skal nemlig samtidig være konkrete og tilgængelige for at tale til unge. Eksperterne i Tuborgfondets kortlægning peger på, at det ikke er alle foreninger og aktiviteter, der appellerer. Disse foreninger formår ikke at nå den unge målgruppe blandt andet på grund af deres kultur og måde at strukturere og organisere deres aktiviteter på.

## BESTYRELSESARBEJDE ER OGSÅ FOR UNGE

Det kan være særlig svært at få unge til at engagere sig i de mere administrative opgaver som bestyrelsesarbejde, finansiering og fundraising, som også er vigtige dele af foreningslivet. Flere eksperter forklarer, at der ofte er mange krav og forpligtelser forbundet med finansieringen af foreningernes aktiviteter, og at aktiviteterne i stigende grad bliver tænkt ind i den socialpolitiske indsats fx i kommunerne. Flere taler om, at denne udvikling giver risiko for et tab af selvbestemmelse i den frivillighed og det engagement, der er i civilsamfundet.

## SÅDAN FÅR I UNGE TIL AT VÆRE AKTIVE I BESTYRELSEN

I arbejdet med at få flere unge med i bestyrelsesarbejdet kan det være en idé at reflektere over selve det at lave bestyrelsesarbejde i jeres organisation. Udfordringen er jo i virkeligheden ikke bare at få de unge med, men at få flere med helt generelt. Derfor er det en god ide at gå grundigt til værks og genoverveje, hvordan I arbejder med de formelle opgaver i jeres forening og samtidig kigger på kulturen på jeres møder.

Torben Vinter, leder af Frontløberne, Emilie Torp Henriksen, formand i Netværket af Ungdomsråd og Ruth Gøjsen, bestyrelsesforkvinde i Medborgerne arbejder alle tre med at engagere unge i alt fra kulturfestivaler, til aktivt medborgerskab og lokale ungdomsråd. Her giver de fem gode råd til, at få flere unge til at engagere sig i frivilligt bestyrelsesarbejde i foreninger og organisationer.

### 1. Hvordan taler I om bestyrelsesarbejde i jeres forening?

Det "kedelige" arbejde skal italesættes som spændende, vigtigt og nemt og muligt at lære for unge. Frivilligt arbejde er primært drevet af alternativ valuta som socialt fællesskab og kompetencer, eller små sikre succeser.

### 2. Hvordan bliver man en del af jeres bestyrelse?

Husk at prikket på skulderen stadig er det bedste og vigtigste redskab, når I skal rekruttere nye bestyrelsesmedlemmer. Unge tænker ofte, at de ikke har noget at byde ind med i bestyrelsesarbejdet. De tror, "det er noget for voksne". Så inviter unge med ind i maskinrummet over en kop kaffe og gør en dyd ud af at forklare, hvorfor deres input er væsentligt. Det er dén type tiltro, der inspirerer til engagement.

### 3. Tænker I langsigtet og inddrager unge undervejs

I stedet for kun at se på bestyrelsesstrukturen i dagene lige før generalforsamlingen, så tænk langsigtet og inviter unge med ind i arbejdet mere ad hoc, så de kan smage på bestyrelsesarbejdet, inden de eventuelt bliver spurgt, om de vil være med i bestyrelsen. Det kan godt tage lang tid at få skabt en kultur, hvor de unge vil være med - især hvis det kræver et opgør med de eksisterende rammer for møderne.

Helt lavpraktisk, så tilbyd maksimum valgperioder på et år. Unge har ofte flygtige liv, der ændrer sig fra år til år. Det betyder ikke, at de ikke vil bestyrelsesarbejdet. De har bare ikke mod på at forpligte sig for flere år ad gangen.

#### 4. Hvordan er rammen om jeres bestyrelsesmøder?

Overvej om jeres møder er organiseret på en måde, så unge kan være med. Fx skal møderne ikke ligge i dagtimerne, hvor unge er i skole, eller lørdag formiddag, hvor de har tømmermænd. Og så skal møderne gerne byde på en god blanding af konkrete aktiviteter og strategisk arbejde - ikke kun økonomi og medlemshåndtering.

Og hvem siger egentlig, at bestyrelsesmøder skal være tre timer lange, at I skal sidde rundt om et bord, at kassererposten skal varetages af et medlem fremfor et finansielt team? Spørg jer selv, hvordan I kan skabe bestyrelsesmøder, der er sjovere og mere interessante for alle at deltage i.

I kan også overveje at invitere til temadage, der fx handler om strategiarbejdet i organisationen. Eller måske giver det mening at oprette underudvalg eller teams, der ligger tættere på nogle af kerneopgaverne. Så kan unge stå for en underafdeling, der ikke har ansvaret for hele foreningens drift, men områder, der ligger tættere på deres frivillige engagement?

#### 5. Er I villige til at gå på kompromis?

Skal de unge deltage på samme måde som jer? Hvis I ønsker at motivere unge til at være aktive i bestyrelsen, må I være villige til at forhandle om, hvad det betyder - og samtidig acceptere at engagement og forpligtelse kan se ud på andre måder end hos jer selv. Der findes masser af eksempler på unge, som driver deres egne fællesskaber.

I kan med fordel spørge jeres unge frivillige, hvordan de synes en velfungerende ledelse af et projekt, en organisation, eller en forening skal se ud. Og hvis I er meget modige, kan I sammen med de unge eksperimentere med deltagelsesformer og organisering. Det kan give jer værdifulde erfaringer, som I kan bruge til at udvikle og modernisere foreningens formelle struktur og arbejde.



Frivillig? Aktivist? Engageret? Frontløber? Agent?

Sprogbrug har betydning for, om organisationer formår at tiltrække unge.

Et eksempel på en forening, som arbejder strategisk med sit sprogbrug er foreningen Plastic Change, hvor de har agenter fremfor frivillige. De tilbyder både et digitalt fællesskab på Facebook og events, hvor man sammen med andre i fællesskabet rydder op på en strand. Som agent bliver du ambassadør for Plastic Change, og din opgave er også at invitere nye med ind i fællesskabet.



### ØVELSE

## Taler I "om de unge", eller taler I med unge?

Er I klar til, at unge også kan være medskabere, have gode idéer og tage både initiativ og ansvar?

1. Tag et kig på jeres sidste opslag, hvor I søger nye frivillige. Hvordan er ungdommen inkluderet i opslaget? Vil de opleve, at I taler til og med dem?
2. Tag en diskussion af, hvad begrebet frivillighed betyder for jer? Måske kan I tiltrække nye målgrupper ved at lege med sproget og søge efter noget andet end frivillige?
3. Tal om, hvilke fordomme I har om ungdommen. Tænker I, at unge er dovne? Eller at unge ikke kan koncentrere sig? Eller måske at de ikke vil forpligte sig i et fællesskab? Kan jeres fordomme mærkes i jeres kommunikation, og hvordan I møder unge?

**"SOM FRIVILLIG FIK JEG MEDBESTEMMELSE. DET SYNES**

**JEG ER VIGTIGT, NÅR MAN ER EN DEL AF ET FÆLLESSKAB"**

*Astrid, 17 år, Amnesty Youth.*

**"JEG ER BLEVET MEGET MERE**

**ANSVARSBEVIDST, OG JEG HAR**

**LÆRT MERE OM, HVAD DET VIL**

**SIGE AT SKULLE INDTAGE**

**LEDERROLLEN"**

*Nora, 19 år, Ungdommens Røde Kors.*

**"JEG HAR FÅET ERFARING MED AT**

**ORGANISERE OG AFVIKLE ARRANGEMENTER.**

**DET HAR GIVET EN FØLELSE AF SUCCES,**

**NÅR TINGENE LYKKES"**

*Mette, 18 år, UNGSOLRØD.*

**"DET HAR VIRKELIG VÆRET EN BERIGENDE OPLEVELSE**

**AT KUNNE KNYTTE SÅDAN ET BÅND MED ET ANDET**

**MENNESKE TRODS ALDERSFORSKELLEN"**

*Therese, 18 år, Sammenvirkende Menighedsplejer, Besøgstjenesten.*

**"JEG EVNER AT ARBEJDE SAMMEN MED  
MANGE MENNESKER FRA FORSKELLIGE SOCIALE  
LAG. JEG MØDER INDIVIDET MED RESPEKT  
FOR DE UDFORDRINGER OG DEN LIVSSITUATION,  
SOM VEDKOMNE BEFINDER SIG I"**

*Johanne, 20 år, SAND.*

**"JEG HAR LÆRT RIGTIG MEGET OM  
FORMIDLING AF INDHOLD OG  
KOMMUNIKATION GENERELT. DET  
HAR STYRKET MINE KOMPETENCER  
INDEN FOR LEDELSE"**

*Signe, 17 år, AFS Interkultur.*

**"JEG ER BLEVET BEDRE TIL  
AT SNAKKE MED FORSKELLIGE  
MENNESKER"**

*Tommy, 17 år, Operation Dagsværk.*

---

# 3.4

# Giv plads til at folde engagementet ud


AF LAURA AUKEN



## OM FORFATTEREN

**Laura Auken Larsen** er centerchef for Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA). Laura Auken har omfattende erfaring med ledelse, strategi- og politikudvikling, interessevaretagelse, samarbejde, kommunikation og formidling. Læs mere på [frivillighed.dk](http://frivillighed.dk)





er i denne bog blevet præsenteret for 11 forskellige perspektiver på unge og frivillighed under overskriften 'Engagement behøver plads'. Det gennemgående budskab er at engagere unge frivillige, skal I skabe plads til idéer, plads til ansvar, plads til nysgerrighed, plads til nervøsitet, plads til begynderfejl, plads til venskaber, plads til store ambitioner, plads til samarbejde på tværs af generationer og plads til at drage sine egne erfaringer.

Det er ikke nogen enkel opgave at løfte for mindre foreninger, fordi I måske allerede har ret faste og velfungerende rammer om jeres aktiviteter – og en aktiv sammentømret gruppe af frivillige, som selv synes, at deres engagement og idéer er fine og tilstrækkelige.

Med bogen ønsker vi at inspirere jer til, hvordan I som lille eller mindre forening i første omgang kan afklare, om I overhovedet ønsker at skabe plads til unge i jeres forening. Hvis I er blevet enige om, at I gerne vil have flere unge frivillige, kan I her i bogen få ideer og redskaber til, hvordan I kan arbejde målrettet med at rekruttere og motivere engagerede unge i jeres forening.

Som det allerede er nævnt flere gange i bogen, er det en selvstændig pointe, at der blandt unge allerede er et stort frivilligt engagement – og tilsvarende stort potentiale blandt unge, der ikke allerede er frivillige. Det betyder, at der er grundlæggende og gode forudsætninger for at lykkes med at engagere unge i jeres forening. Til glæde og gavn for både jer og jeres unge frivillige.

Når vi mødes i foreningerne, har vi ofte traditioner og vaner, som giver mening for os, der allerede er frivillige i foreningen. Men netop de traditioner og vaner kan gøre det svært for nye frivillige – unge som ældre – at finde deres plads hos jer. Derfor er det vigtigt, at I tør kigge kritisk på jer selv og tale åbent om, hvilke barrierer der kan være for at blive og blive ved med at være frivillige hos jer. Og hvis I er rigtig modige, spørger I unge om, hvad de tænker om jeres forening. Hvordan de som udenforstående oplever jeres frivillige fællesskab.

Samtidig er vores anbefaling, at I skal turde stå ved jer selv og holde fast i de af jeres traditioner og vaner, som er en vigtig del af jeres DNA – og som gør det til noget helt særligt at være frivillig i netop jeres forening. Det er med andre ord en balanceakt, hvor I på en gang skal åbne jer mod omverdenen og en helt ny målgruppe og stadig værne om det, netop I kan tilbyde, og det værdigrundlag, I står på.

Foreninger, der er lykkedes med at engagere unge, fortæller ofte, at unge bidrager med helt nye ideer, kommer med et andet blik på foreningen og en masse frisk energi. Nogle foreninger møder også unge, som har stor lyst til at involvere sig i foreningsdemokratiet og tage bestyrelsesansvar

Forhåbentlig har bogen her givet jer ikke bare inspiration, men også mod på at åbne dørene for unge frivillige. Vi glæder os til at høre om jeres erfaringer, både om det, der er svært, og om det, der lykkes.

God arbejdslyst og husk: Tag godt imod jeres unge frivillige og giv dem masser af plads til at folde deres engagement ud.



## Find viden og værktøjer på [www.frivillighed.dk](http://www.frivillighed.dk)

På frivillighed.dk finder du øvelser og guider, som kan understøtte jeres arbejde med at engagere unge frivillige.

### Se fx

- Faktaguiden 'Tal om unges frivillige engagement' med opdaterede tal om unges frivillige engagement.
- Rådgivningsguider om rekruttering og fastholdelse af frivillige
- Inspirationsguiden 'Rekruttering af unge frivillige på skoler og uddannelsesinstitutioner'
- Øvelsen 'Er I klar til at engagere unge frivillige?'

---

# Center for Frivilligt Socialt Arbejde

---

**C**enter for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) er det landsdækkende støtte- og udviklingscenter for frivillige sociale foreninger. Centret styrker og udvikler frivilligt socialt arbejde i Danmark og indsamler og formidler viden om civilsamfundet. Derudover bygger vi bro mellem viden og praksis på tværs af den frivillige sektor på det sociale område. Hos CFSA kan frivillige, foreninger, landsorganisationer, kommuner og andre få rådgivning, inspiration og viden om frivilligt socialt arbejde.

Vi udarbejder en landsdækkende frivilligundersøgelse hvert andet år, som består af tre delrapporter: Befolkningsundersøgelsen, Kommuneundersøgelsen og Foreningsundersøgelsen. Vi har også kurser og kompetencetilbud skræddersyet til frivillige og ansatte i foreninger samt andre aktører, der arbejder med civilsamfund og aktivt medborgerskab på velfærdsområdet.

På vores hjemmeside frivillighed.dk finder I mere end 40 guider, hvor I får svar på spørgsmål om fx jura, love og regler, forsikring af frivillige, bestyrelsesarbejde, rekruttering og motivation, frivilligpolitikker og samarbejde mellem frivillige, foreninger og kommuner. I kan også ringe eller skrive til vores rådgiverteam, for at få svar på jeres spørgsmål.

Centret er en selvejende institution under Børne- og Socialministeriet, dannet i 1992. Bestyrelsen består af en formand og seks medlemmer, der er udpeget af Børne- og Socialministeriet, KL, Frivilligrådet og Forskningsrådet for Samfund og Erhverv. Se mere om Center for Frivilligt Socialt Arbejde på frivillighed.dk

## PROJEKT FRIVILLIG

I perioden 2010-2018 husede Center for Frivilligt Socialt Arbejde landssekretariatet for det tværministerielle program Projekt Frivillig. Bogen er blandt andet blevet til på baggrund af otte års viden og erfaringer fra Projekt Frivillig. Projekt Frivillig var målrettet unge på kompetencegivende ungdomsuddannelser og havde til formål at øge unges kendskab til frivilligt arbejde og at engagere flere unge i foreningslivet. Programmet blev gennemført i tæt samarbejde mellem sekretariatet, landets frivilligcentre, ungdomsuddannelserne og lokale foreninger.

# ENGAGEMENT BEHØVER PLADS

*- bliv klogere på, hvordan I skaber rum  
til unge frivillige i jeres forening*

Rigtig mange unge er frivillige i Danmark – faktisk er det blandt unge og ældre over 70 år, at vi finder de fleste frivillige. Og nok så interessant: Blandt de unge, der ikke allerede er frivillige, svarer mere end 40 pct., at de gerne vil være frivillige, hvis de bliver spurgt direkte. Der er med andre ord et stort potentiale for at engagere både erfarne og helt nye frivillige blandt unge.

'Engagement behøver plads' giver mindre foreninger viden, tips og inspiration til at skabe plads til unge frivillige. Bogen tegner et aktuelt billede af unge frivillige og deres engagement og giver kvalificerede bud på, hvordan foreninger bliver klar til at møde, inddrage og engagere unge i frivillige fællesskaber.

Bogens 11 artikler er skrevet af eksperter og praktikere, der har stor erfaring med unge og frivillighed. Derudover bygger den på viden og erfaringer fra Center for Frivilligt Socialt Arbejdes mange års arbejde med rådgivning og konsulenteropgaver om blandt andet motivation, rekruttering, fastholdelse af frivillige. Endelig samler bogen viden og erfaringer fra Projekt Frivillig – et tværministerielt program, som i 2010-2018 styrkede frivillighedskulturen blandt unge på de kompetencegivende ungdomsuddannelser og øgede samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner, frivillighedscentre og foreninger.

Albanigade 54 E, 1. sal  
5000 Odense C  
Telefon [+45] 66 14 60 61  
E-mail: [info@frivillighed.dk](mailto:info@frivillighed.dk)  
[www.frivillighed.dk](http://www.frivillighed.dk)

