



Frivillighed i forandring

Kursus 1

Randers Kommune - d. 09-02-2023

Lasse F. Petersen, konsulent og medejer i Ingerfair,
lasse@ingerfair.dk eller 40 10 55 20

ingerfair

HVEM ER JEG?



Lasse F. Petersen

Konsulent i Ingerfair.

100 mtr. mester i den praktiske del af rekruttering og ledelse af frivillige.

Ophavsmanden bag Klub Frivillig konceptet og vandt med dette Kulturministerens Idrætspris i 2015.

Praktiker til fingerspidserne og har siden 14 års alderen været frivillig leder i mange forskellige projektor.

De seneste 6 år har jeg holdt over 300 oplæg i foreninger og organisationer med rekruttering og ledelse som emner.

...og så er jeg glad for at være her og møde jer!

HVAD LAVER VI?

Fordi vi er optaget af fagligheden i at arbejde med frivillige, har vi tre kerneopgaver:



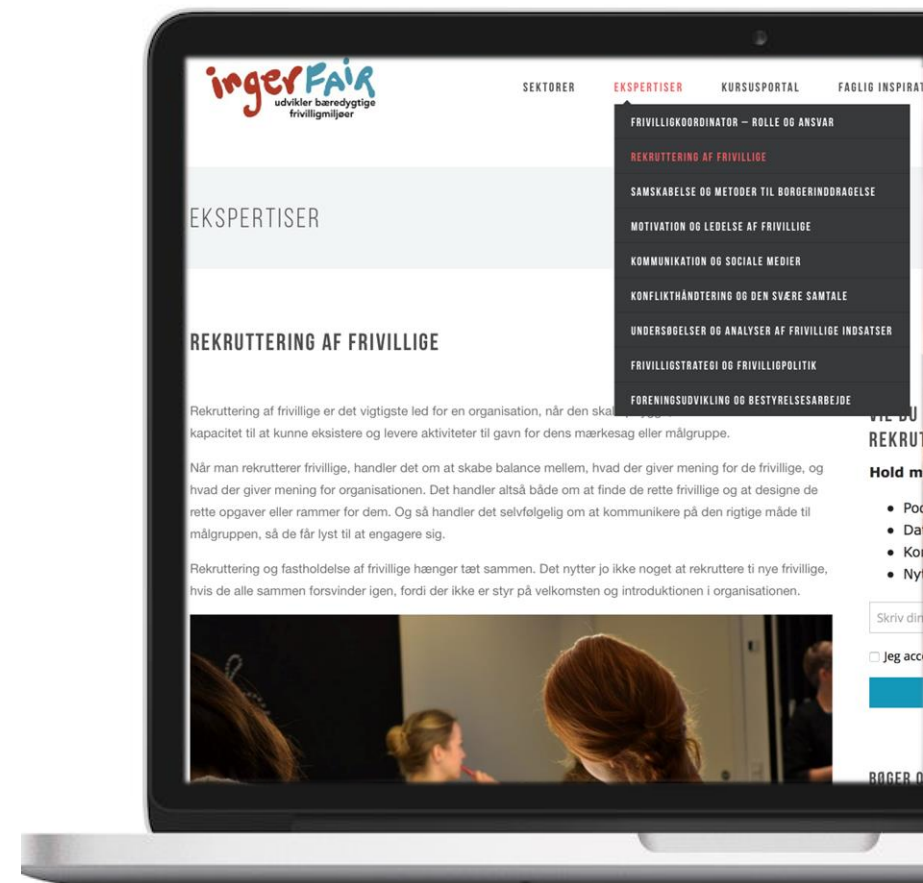
Kompetenceudvikling



Faglige fællesskaber



Vidensopsamling,
evaluering og analyse



Find alle vores åbne kurser, aktuelle foredrag, gratis fagartikler og læs mere om hvordan din organisation/forening kan gøre brug af vores ekspertiser på www.ingerfair.dk

TIDSPLAN

AKTIVITET	DATO
Kursus 1 – Frivillighed i forandring	D. 9/2 – 2023
Kursus 2 – Rekruttering og motivation af frivillige	D. 7/3 – 2023
Kursus 3 – Fastholdelse, modtagelse og trivsel af frivillige	D. 20/4 – 2023

Dagens program

- Samfundet og frivilligheden ændre sig. Nye typer er dukket op.
- Forskellige generationer skal arbejde sammen.
- Vi skal fortsat organisere os, så vi er attraktive for de frivillige.
- Udvalg og selvkørende teams der bliver inddraget og får indflydelse virker.



TAL & FAKTA

”Hvad har Corona gjort ved frivilligheden?”

”Nogen stopper, andre kommer til”

”Samfundet ændre sig og det gør de frivillige også”

”Nye typer af frivillige dukker op ”

40%

af danskerne er frivillige

Frivillige bruger lidt færre timer end tidligere

Antallet af frivillige er stabilt, men timetallet falder. Undersøgelser fra 2004, 2012, 2017 og 2019 viser, at det gennemsnitlige antal timer en frivillig bruger om måneden på frivilligt arbejde er faldet fra 17 timer i 2004 til 14 timer i 2019.



MENINGSFULD OPGAVE

GØRE EN FORSKEL

FÆLLESSKAB

GLÆDE

TAL, TENDENSER & TYPER

- #1 Unge er mere tilbøjelige til at engagere sig i tidsafgrænset frivilligt arbejde end ældre.
- #2 Mennesker med tilknytning til arbejdsmarkedet er mere tilbøjelige til at engagere sig i tidsafgrænset frivilligt arbejde end dem uden for.
- #3 Mennesker med børn er mere tilbøjelige til at engagere sig i tidsafgrænset frivilligt arbejde end dem uden.
- #4 Mennesker med uddannelse er mere tilbøjelige til at engagere sig i tidsafgrænset frivilligt arbejde end dem uden.

TAL, TENDENSER & TYPER



Foreningen som organiseringsramme er næsten 170 år gammel.

Den er uforandret, men det er samfundet ikke.

Når samfundet ændrer sig, ændrer mennesket sig.

Når mennesket ændrer sig, ændres vores måde at være frivillig på.

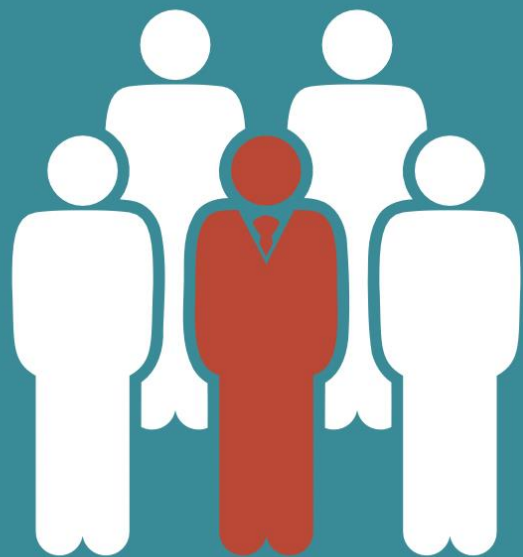


LIVSPROJEKT → PROJEKTET I MIT LIV

Frivilligheden er gået fra at vælge én sag og organisation for livet til at være situationsbestemt. Det handler i højere grad om, hvor den enkelte er i eget livsforløb og hvad, der er vigtigt for dem selv.

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer



FRA NOGEN TIL MIG

Det er ikke længere drivkraft nok, at ingen andre melder sig og frivilligheden er gået væk fra 'nogen må gøre noget – ergo må jeg gøre noget'.

Frivillige skal kunne se sig selv i opgaven og have en oplevelse af mening på personniveau.

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer



LOYALITET → FLEKSIBILITET

Alle har travlt med familie, venner, arbejde, fritidsinteresser, personlig udvikling og afslapning.

Frivilligheden skal passe ind i den travle hverdag og der er behov for at kunne vælge til og fra.

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer

TAL, TENDENSER & TYPER

Traditionel frivillighed vs. Ny type frivillighed

- De frivillige er loyale overfor organisationen.
 - Er frivillige fordi, det er vigtigt, at *nogen* gør det.
 - Trives i en stærk struktur med klare opgaver og veldefinerede ansvarsområder.
- De frivillige er **ikke** loyale overfor organisationen.
 - Er frivillige fordi, det er vigtigt, at *de* gør noget.
 - Trives **ikke** i en stærk struktur med klare opgaver og veldefinerede ansvarsområder.

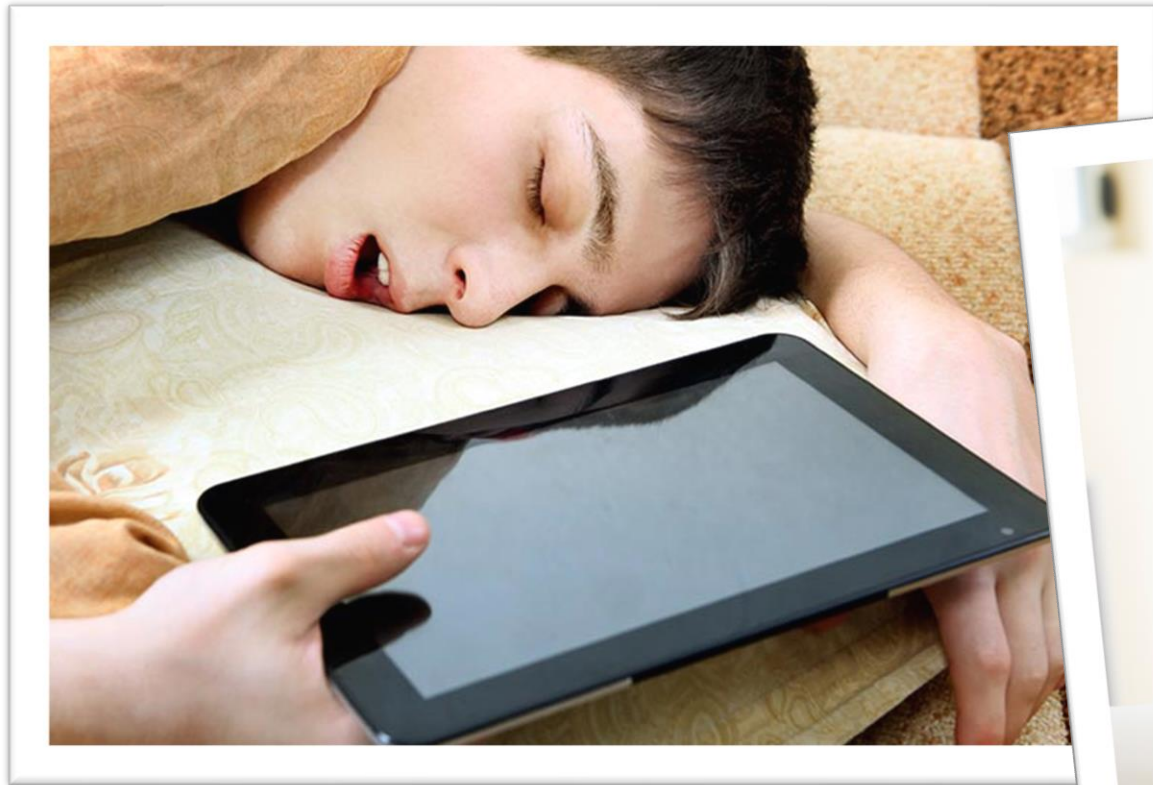


Er der plads til nye typer af frivillige hos jer?

Hvilke opgaver har I til de forskellige typer?



5 GENERATIONER UNDER SAMME TAG





Mellemkrigs-
generationen



Babyboomer



Generation X



Generation Y



Generation Z

FORSKELLIGE GENERATIONER UNDER SAMME TAG

Mellemkrigs-generationen (- 1945)

77år+

Velfærdsstatens (og foreningers) grundlægger

Positiv udvikling et gode, ikke en selvfølge

IT har ikke været del af arbejdslivet

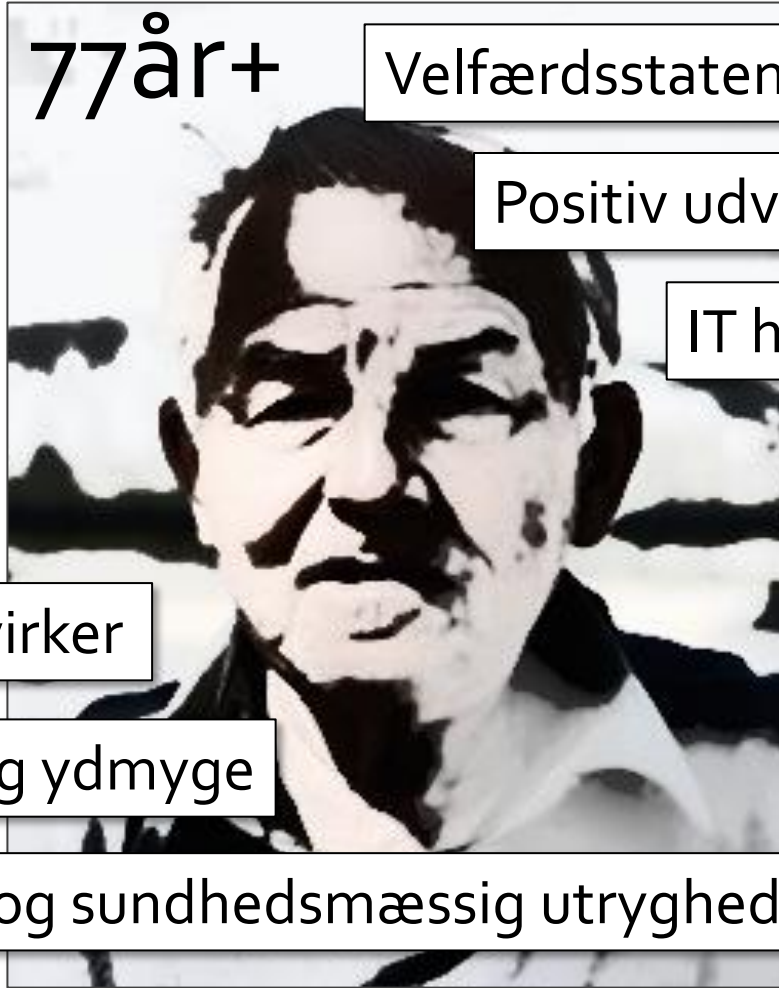
Loyale & pligtopfyldende

Skulle være voksne tidligt

Smider ikke ud, så længe det virker

Sparsomme, arbejdssomme og ydmyge

Vokset op i økonomisk, social og sundhedsmæssig utryghed



FEM GENERATIONER UNDER SAMME TAG

Baby boomer generationen (ca.1945 - 1965)

57år+

Er meget travle. Stort behov for fleksibilitet

Kritiske og ikke bange for at sige fra

Forventer meget af organisation

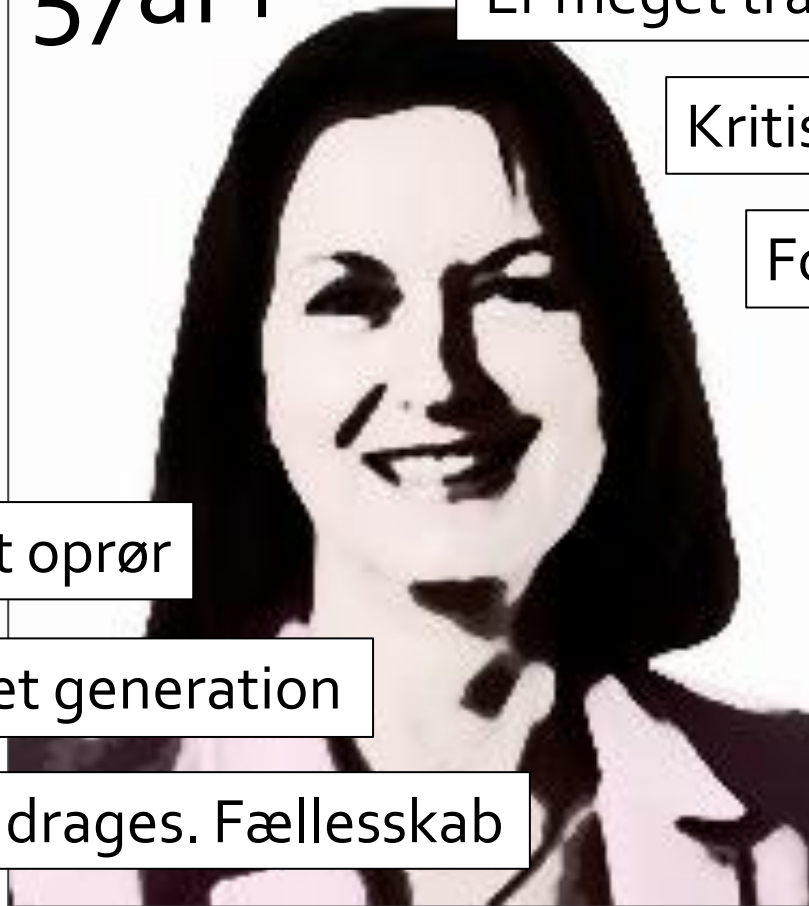
Kan ikke med Generation X

Livsnydere. Aktive. Sociale

68'er generation, der har gjort oprør

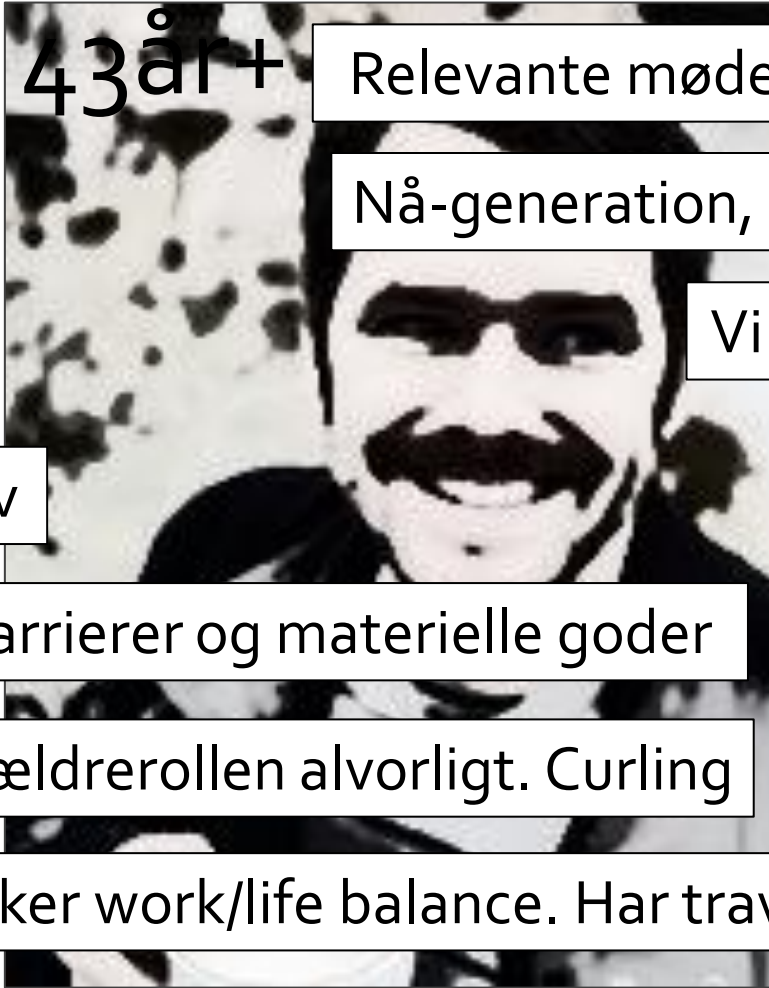
Efterkrigsgeneration. Forkælet generation

Frivillighed skal passe ind. Inddrages. Fællesskab



FEM GENERATIONER UNDER SAMME TAG

Generationen X (ca.1965 - 1979)



43år+

Relevante møder, der ligger i det rigtige tidsrum

Nå-generation, der ikke har noget at kæmpe for

Vil selv og ønsker ikke indblanding

En lille generation

Har brugt meget tid for sig selv

Robuste & fleksible. Går op i karrierer og materielle goder

Forældre i sen alder. Tager forældrerollen alvorligt. Curling

Fik indført flextid, fordi de ønsker work/life balance. Har travlt.

FEM GENERATIONER UNDER SAMME TAG

Generation Y (ca.1980 - 1995)

27år+

Forventer øjeblikkelig og kontinuerlig feedback

Jagter det perfekte liv, hvor alt giver mening

Vil sætte eget præg på verden

Kræver medindflydelse

Krævende & forkælet

Selviscenesættende. Blogger

Åbne, forandringsparate, nysgerrige

Generation why (Y), der stopper op og stiller spørgsmål



FEM GENERATIONER UNDER SAMME TAG

Generation Z (ca.1996 – 2010)

-26år

Bange for ikke at udvikle sig og vælge forkert

Forventer konstant feedback og coaching

Z for zapper. Max 4 år i en stilling

Verdensborger og IT indfødte

Vant til at blive taget seriøst og inddraget

Højtuddannede. Oplyste. Kritiske. Blander sig

Tør blande sig. Bruger sig selv som kommunikationskanal

Optaget af at performe godt socialt, i skolen, familien og sig selv



FEM GENERATIONER UNDER SAMME TAG

POINTE: Vi ER forskellige.

**Du kan ikke ændre andre,
men du kan lære at forstå
andre og ændre den måde
du håndterer frivillige på.**



Mellemkrigs- generationen

Velfærdsstats grundlægger: fokus på at hjælpe og samarbejde. Vil gerne videregive erfaringer.



Babyboomer

Ofte langt engagement i samme organisation. Ønsker at videregive erfaringer. Fokus på fællesskabet og det sociale. Stor generation.



Generation X

Vil selv!
Under konstant tidspres: Alt er vigtigt. Karriere, børn, motion, venner osv.
Lille generation.



Generation Y

Entreprenante og tænker nyt. Vil gerne fællesskab, men i en anden form. Har også travlt med at etablere sig i livet.

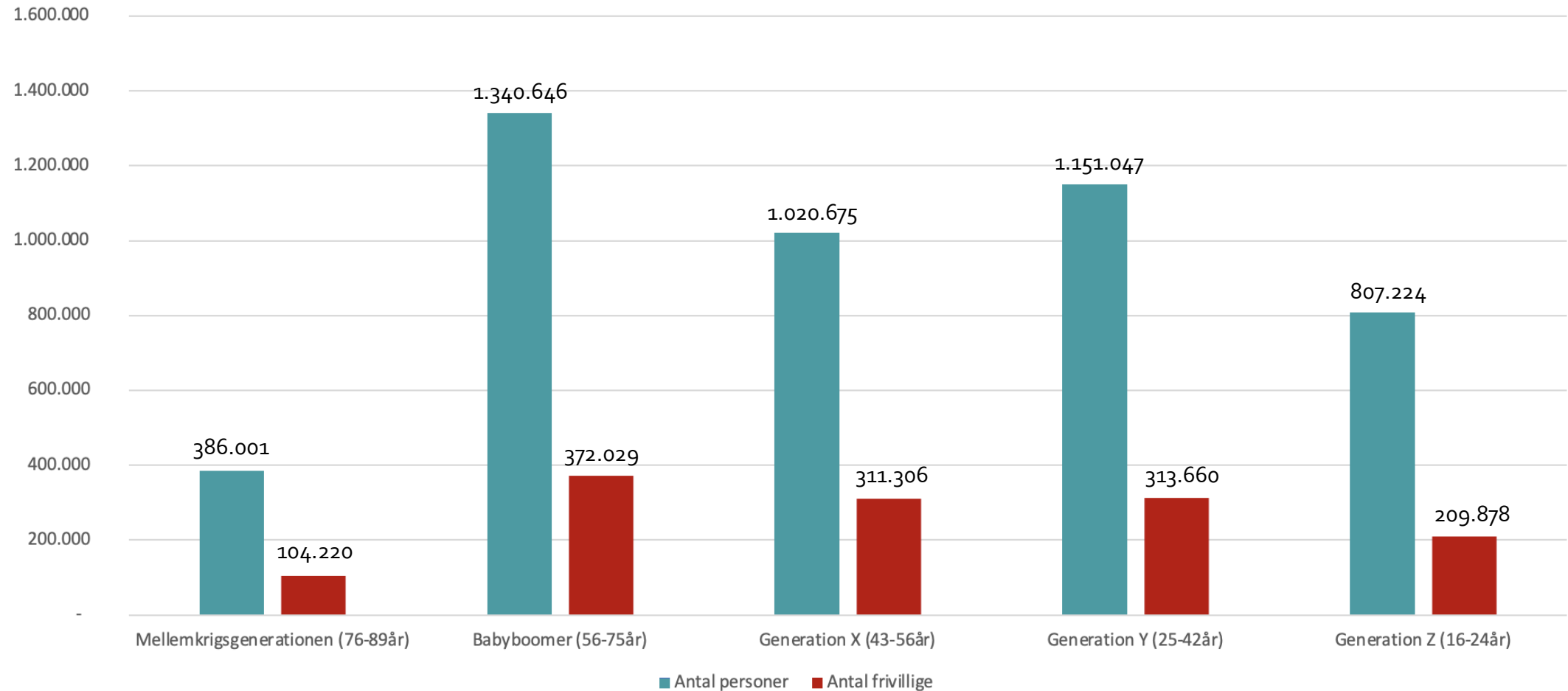


Generation Z

Stort fokus på fællesskab, bæredygtighed og læring. Er meget unge og i gang med uddannelse.

FORSKELLIGE GENERATIONER UNDER SAMME TAG

Antal personer og frivillige i Danmark. Kilde: Danmarks Statistik (2021)



Hvordan kan I bruge denne viden til at skabe et bedre samarbejde på tværs?



Interessebaserede fællesskaber – vi skal finde nye måder at organisere os på.

- Frivillige melder sig ind der, hvor de kan gøre en forskel.
- De binder sig ikke i længere perioder.
- Lysten, ikke pligten.
- Delt lederskab – Frederic Laloux.
- Projektorienteret udvalg.
- Indflydelse og inddragelse er vigtigt.



Frivillige engagere sig forskelligt.

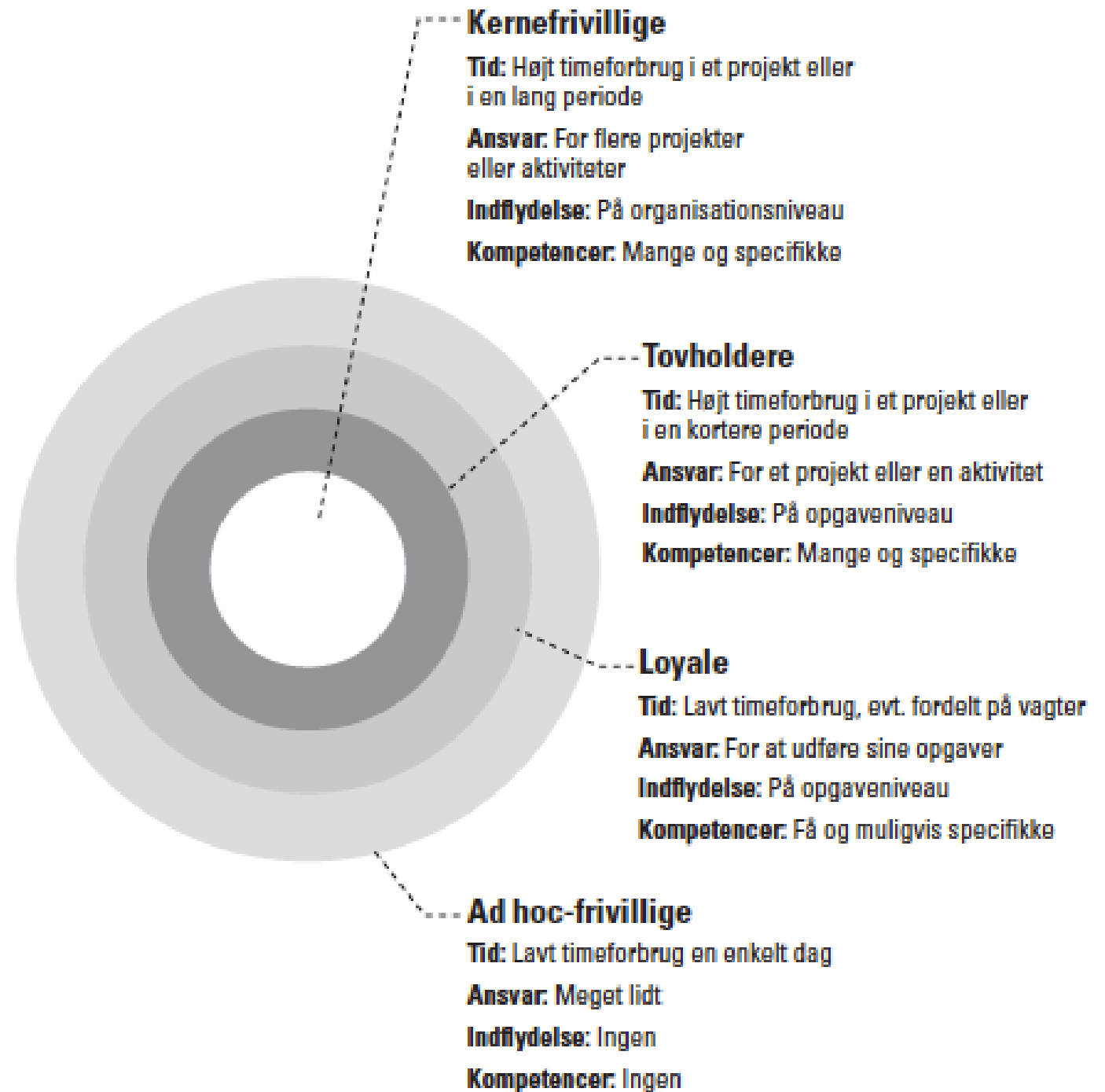
De skal være nemt kunne komme i gang.

Det skal være muligt at skifte niveau.

Alle bidrager til fællesskabet og formålet.

Hvordan organiserer vi os i fremtiden for at være en attraktiv forening?

1 ide pr. post it.

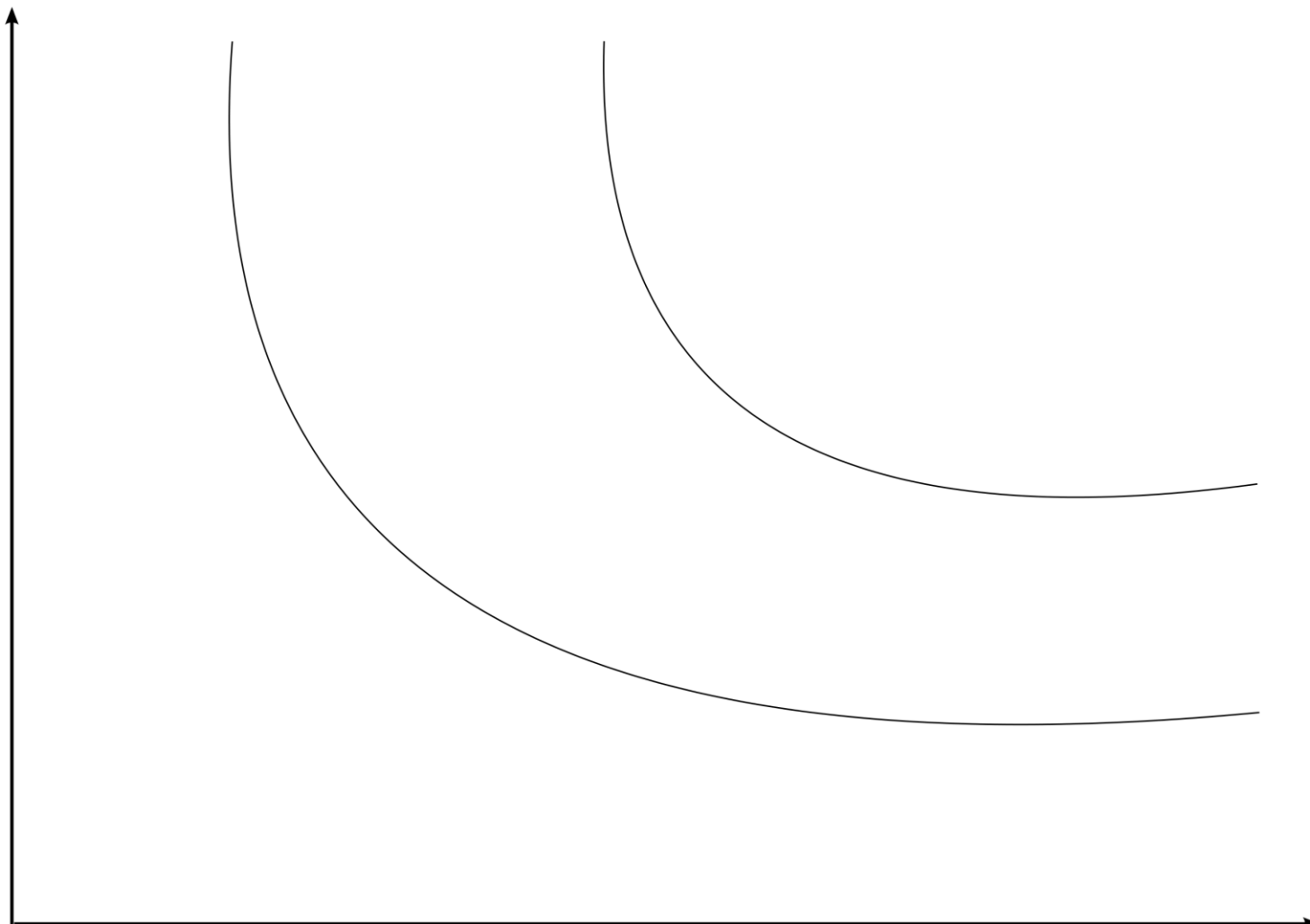


Meget vigtig
for vores/
projekts
fremtid

Mindre vigtig
for vores/
projektes
fremtid

Svær at
implementere

Nem at
implementere

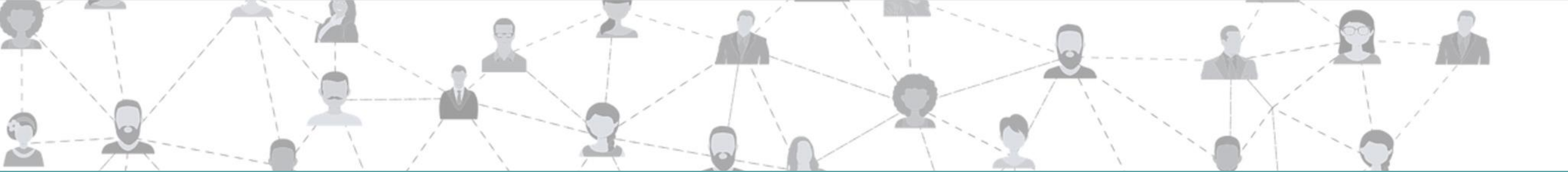






SELVKØRENDE TEAMS





”Fremtidens organisation er blågrøn”
- Frederic Laloux





NOGET ER BRUDT SAMMEN I VORES ORGANISATIONER!

Manglende mening i
arbejdet og
præstationsræs

Vores tillid til
systemet og
virksomheder er
under pres

Vi lever i en verden
som grundlæggende
gør skade på vores
planet

FRA TOP-DOWN TIL CIRKLER

I en agil organisation er managers ikke managers, der sidder på en separat etage. For at kunne forstå og tilbyde hjælp er de sammen med teams.



Ledelsen tager ikke beslutninger, men er facilitatorer og beskrives som coaches eller support.



TRE KENDETEGN VED CIRKLER



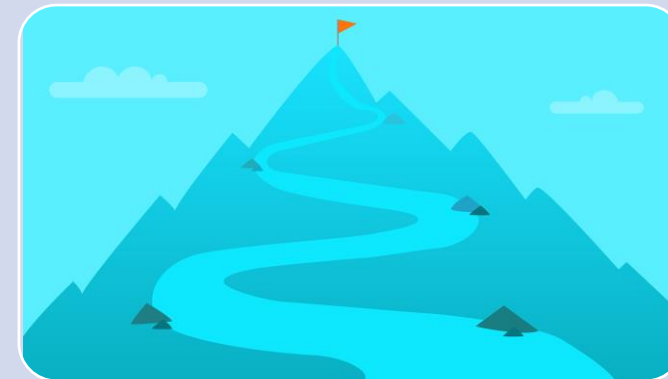
SELVLEDELSE

- Pyramiden erstattes af selvledende cirkler
- Rådgøringsprocesser (struktur)
- Fra magt til naturlige hierarkier



HELHED

- Plads til det hele menneske – rationel, følelsesmæssigt, intuitiv og spirituel
- Tid til refleksion
- Færre møder og fleksible tider



EVOLUTIONÆRT FORMÅL

- Det kollektive formål og ikke organisationens behov for at opretholde sig selv
- Fjern strategier og budgetter
- Fra forudsig-og-kontrollér til mærk-og-reager.

MEN HVORDAN KOMMER VI SÅ DERHEN?

1. Ledelsen/bestyrelsen skal kunne se verden med "cirkelbriller".
2. Der er ingen let vej – afprøv i det små eller lav den store forvandling.
3. Vi kan ikke forudsige en forandringsproces, så at lave forhåndsplan vil være en illusion – Mærk-og-reager.
4. Vær åben overfor brugbare input, men se bort fra misforstået kritik.
5. Vis stærk selvtillid og engagement for rejsen → Rollen er at sikre at metoden overholdes.
6. Giv ikke op.

Hvad er det der gør cirkel
organisering til en succes
hos jer?





Vi skal lytte til medlemmer
og frivillige



Vi skal skabe fællesskab og mening

Hvor skal jeres forening gøre
en indsats?

Hvad er det første og det
mindste i skal gøre på
mandag?



HANDLEPLAN



HVAD:

HVEM:

HVORNÅR:



Tak for i dag!

Inspiration til arbejdet med frivillighed, podcast & gratis events:
www.ingerfair.dk