

Analyse af unge frivilliges motivation og meningskabelse

Frivilligcenter Rebild

Indholdsfortegnelse

Indhold

Indledning til frivillighed.....	2
Introduktion til analysen.....	2
Tema 1: Opvækst og tidlig rekruttering.....	3
Tema 2: Frivillighed som socialt fællesskab.....	7
Tema 3: Gøre en forskel for andre.....	11
Tema 4 - Personlig udvikling og kompetencer.....	16
Tema 5: Udfordringer og barrierer	21
Et samlet blik på empiriske fund med eksisterende forskning	25
Anvendelse af arketyper fra "Den Nye Frivillighed"	25
Analyse af Empiri med Udgangspunkt i Arketyperne	26
Perspektivering af anvendelsen	27
Det gode match	28
Det gode mentale helbred i frivilligheden	29
Opsamling på analysen.....	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Anbefalinger.....	30
Metodeovervejelser	32
Litteraturliste	33

Indledning til frivillighed

For at undersøge motivation inden for frivillighed, udføres et kort overblik over hvad det vil sige at være frivillig. Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) definerer frivilligt arbejde som en indsats, der udføres uden løn, og som typisk sker for at hjælpe andre eller bidrage til en sag. Dette sker ofte i foreninger, hvor man kan samles om disse indsatser eller aktiviteter. Foreningstyper kan variere mellem typer som idræt, fritid, kultur og socialt arbejde. Frivilligt socialt arbejde er en underkategori, der fokuserer på at skabe velfærd og omsorg for individer eller grupper, ofte inden for sociale eller sundhedsmæssige områder. Eksempler inkluderer støtte til sårbare grupper, fællesskabsorienterede aktiviteter og arbejde med udsatte børn og unge. Foreningerne spiller dermed en vigtig rolle som ramme for disse forskellige aktiviteter, og er ofte organiseret omkring fælles interesser eller værdier. Cirka 40 procent er frivillige i Danmark, et tal som har ligget stabilt i årevis. (CFSA 2020: 3-4). Cirka 37 procent af unge mellem 16-29 er frivillige, hvilket er lige under det generelle gennemsnit i Danmark. Spørger man de ikke-frivillige unge, svarer cirka 43 procent at de vil være frivillige, hvis de bliver spurgt. Der er således et uudnyttet potentiale blandt de unge til at præge den frivillige verden (Frovin & Andreassen 2018: 11-13). Der er således behov for at engagere flere unge og fastholde dem som frivillige. Denne analyse ønsker dermed *en dybere forståelse af, hvad der motiverer unge frivillige og hvordan deres oplevelser i frivillighed er meningsskabende for dem*. Baseret på disse forståelser udvikles anbefalinger til foreninger og andre med interesse i de unge frivilliges behov.

Introduktion til analysen

Formålet med denne analyse er at udforske de empiriske fund og sætte dem i relation til eksisterende forskning for at belyse unge frivilliges motivationsgrunde. Analysen tager udgangspunkt i kvalitative data fra interviews, da der er behov for en dybere forståelse af, hvad der driver unge til at engagere sig frivilligt, og hvordan dette manifesterer sig i praksis. De fire informanter er alle unge mellem 21 og 30 år, som på forskellige måder er aktive i frivilligt arbejde i Rebild Kommune. Asta, 29 år, er engageret i flere sociale foreninger og har været med i bestyrelsesarbejde. Ella, 26 år, arbejder frivilligt i en sportsforening og sidder ligeledes i en bestyrelse. Jens, 30 år, bidrager til spejder og er med i flere fritidsforeninger samt bestyrelser. Karina, 21 år, er aktiv i en social forening og som spejderleder. Analysen

undersøger, hvad der motiverer unge frivillige til at engagere sig, og hvordan disse motivationer påvirker deres deltagelse i frivilligt arbejde. Ved at identificere de unges behov, forventninger og meningsskabende oplevelser søger analysen at skabe en forståelse, der kan anvendes til at styrke rekruttering og fastholdelse af unge i frivillige fællesskaber.

Datamaterialet er kodet og analyseret til fem centrale temaer, som har vist sig særligt relevante. Gennem analysen præsenteres til sidst anbefalinger, der retter sig mod foreninger og andre der finder emnet interessant, med fokus på hvordan man kan optimere det frivillige engagement for unge.

Tema 1: Opvækst og tidlig rekruttering

En af de gennemgående tendenser der ses blandt informanterne, er hvilken rolle foreningslivet spillede i deres opvækst. For nogle af informanterne var deres opvækst præget af foreningslivet grundet deres egen aktive deltagelse eller deres forældre, der var frivillige. Det ses eksempelvis hos Asta, hvordan der i hendes familie er naturlige forventninger til, at hvis man som barn har været deltager, bliver man frivillig hjælpetræner i en sport. Det er en måde at tage et ansvar og føre fællesskabet videre på, når man selv har fået noget med. Hun nævner ligeledes hvordan hun blev inspireret af at hendes forældre har været med i nogle bestyrelser i idrætsforeninger, og det har givet hende et indblik i hvad fællesskaber kan. Hun oplever at hendes værdier i høj grad stammer fra hendes opvækst, hvilket hun bringer med sig videre, hvor hun i dag er aktiv i forskellige sociale foreninger.

Samme tendens ses hos Ella, hvor hendes familie har været utrolig aktive i foreningslivet, og hvor det for hende er naturligt at blive træner for i sportens verden og være drivkraft for børn og unge. Hun deltog også i meget sport som barn og ung, og brænder stadig for sporten og ønsker at bringe det videre. Karina har også deltaget meget i fritidsforeninger i hendes tidlige opvækst, og har ligeledes oplevet at det er naturligt at blive spejderleder efter hun blev ældre: *“Da jeg så blev 18, så er det ret naturligt, at man bliver en hjælpeleder-agtig for nogle lidt ældre grene”*. I modsætning hertil mærkede informanten Jens ikke i særlig høj grad et foreningsliv i sin barndom, hverken fra hans forældre eller ret meget ved egen deltagelse. Hos ham udspringer interessen fra personlige interesser og et ønske om at være social i et fællesskab og personlig interesse.

Det er interessant at 3 af 4 informanter har været deltagere i foreningslivet som barn, og som derfor trækker de frivillige værdier med i unge og ung-voksen livet. Det har således en

positiv påvirkning, at man tidligt i livet har haft foreningslivet tæt på sig. Ella pointerer ligeledes tilgængeligheden til foreninger, som man deltog i som barn: *“Jamen jeg tror også at det er nemmere at forholde sig til, når man er ung. Og det er nemmere at træde ind i med det samme, fordi du selv ved, f.eks. du har været god til fodbold eller et eller andet.”*. Det kan indikere at mange unge, der har haft frivilligheden inde på livet under deres opvækst, tidligere er afklaret med hvad deres interesse som frivillig er, fordi før har fået prøvet sig af. Med inddragelse fra undersøgelsen *“Engagement behøver plads”* (Frovin & Andreassen 2018:12), ses hvordan der for mange unge frivillige er en tendens til, at deres familiemedlemmer har været frivillige. Undersøgelsen viser ligeledes, hvordan det for nogle unge er naturligt at der er en overgang for unge der er deltagere, til de bliver frivillige samme sted (Frovin & Andreassen 2018:15).

Som argumenteret i ovenstående, har forældrene i mange tilfælde fungeret som en form for tidlige rollemodeller, hvor frivillighed blev præsenteret som en værdifuld aktivitet og en måde at bidrage til fællesskabet på. En af informanterne nævner, hvordan andre frivillige var et forbillede for dem, da de var yngre, og hvordan det for dem spillede en positiv rolle i deres eget engagement i frivillighed. Hun ønsker derfor at skabe det samme positive miljø for andre deltagere i hendes forening: *“Og det tror jeg også motiveres meget af, hvem man har haft. Vi har haft nogle vanvittigt gode trænere, der har været der (...) Så nu kommer man til et sted i livet, hvor man er klar til ligesom selv at give det videre.”* (Ella). Dermed findes rollemodeller både i ens tætte og mindre tætte omgangskreds, og det er vigtigt for børn og unge at have nogle at spejle sig i. Oplevelsen er således at enkelte personer kan være med til at gøre forskellen for, om oplevelserne bliver gode eller dårlige i en forening.

Der kan dermed argumenteres for at det er vigtigt at blive præsenteret for foreningslivet og frivilligheden som barn, da dette øger chancen for at ens værdier bliver præget i retning af, at se frivilligheden som værende en positiv mulighed for sig selv og andre. Flere nævner direkte at have værdierne med fra at forældrene introducerer dem. Her er det ikke muligt med handling for at præge børnene, da det er den primære socialisering, og det er forældrene der sørger for at kultivere det miljø. Denne viden om tidlig møde med foreninger betyder dog, at man derfor kan have fokus på den sekundære socialisering, og lave en “pathway” (sti) fra at være deltager som barn, til at der sker en naturlig overgang til frivillig ung (Se tema 3 for uddybning). Undervejs vil nogle unge falde fra og flytte væk, men det giver alligevel muligheden for at præge nogle til at de fortsætter i foreningen. Jens kommenterer på de

positive elementer ved eksponering til frivillighed, og han fortæller hvordan forventningerne er forskellige i den frivillige verden, i forhold til andre steder. I det frivillige "oplæres" man til ikke at forvente at få noget tilbage, hver gang man gør noget for andre. Man socialiseres dermed til det værdisæt gennem en sekundær socialisering. Jens oplevede at få disse værdier ind sent i sit ungeliv da han blev frivillig, hvorfor hans frivillige deltagelse har givet ham det opdrag, som han har taget til sig videre. Dermed kan man argumentere for, at jo yngre man bliver frivillig, desto bedre er det for at få skabt et værdisæt om, at man uden forventninger vil gøre noget positivt for andre.

Det er forskelligt for informanterne, hvordan de blev en del af deres frivillige fællesskab. Som nævnt er flere af informanterne fortsat som frivillige i samme spor, som de selv har været deltagere i. Dermed ses en interesse i aktiviteten, og et ønske om at give noget tilbage/videre inden for den aktivitet. For andre har det været baseret på en interesse i at prøve noget nyt, eller for at lære nye mennesker at kende.

En anden måde hvorpå informanterne er blevet rekrutteret, er gennem "prik på skulderen", hvor andre frivillige gennem deres netværk rækker ud til informanten. Både Jens og Ella oplevede at blive frivillig hos foreninger gennem den metode i fritids- og sportsforeninger. Jens beskriver, hvordan en bekendt kontaktede ham og hurtigt gjorde samtalen personlig til netop ham, så han følte at han havde noget værdifuldt at byde ind med. Jens anbefaler således at bruge sine netværk: *"Det er øvrigt sådan, du bedst får folk til at engagere sig. Det der med at skrive ud på Facebook, "er der nogen der har lyst til?" får aldrig noget. Prik folk på skulderen, sig, "jeg synes, du kunne være rigtig god til den her opgave"."* Han oplever, at der er bedst respons ved at personliggøre opgaven for andre, hvilket gør at de føler sig set og anerkendt, fordi de er blevet henvendt direkte til. Det er anderledes end at scrolle forbi et opslag på nettet, fordi man her har sværere ved at sige nej, da man aktivt skal tage stilling til forslaget - modsat et mere "anonymt" opslag, som man kan ignorere. Det er vigtigt at man gør forslaget relevant for personen man snakker med, og tiltaler deres personlighed, interesse og typen af opgaver. Dermed får man i højere grad reflekteret over ens egne kompetencer til opgaven, og det er nemmere at se sig selv i rollen som frivillig hos det sted. Det kan også være med til at reducere barrierer som usikkerhed og uklarhed for den frivillige, da man i en samtale kan lave forventningsafstemning. Ella nævner ligeledes hvordan hun har oplevet "prik på skulderen" som værende effektiv for at hun blev frivillig. Undersøgelsen

“Videnstema 2” baseret på frivilligrapporten 2019-2021, fortæller ligeledes hvordan det er udbredt at rekruttere, hvor man personligt bruger sit netværk (Lindholm & Hjære 2020:6).

Her ses for første gang i rapporten vigtigheden af anerkendelse, som er gennemgående for informanterne i undersøgelsen, og som udover i rekrutteringen, også spiller en stor rolle for, at unge ønsker at blive ved med at være frivillige. Frivilligrapporten fortæller, hvordan en anerkendelse af de frivilliges indsats, er central for deres engagement som frivillig. I empirien ses også hvordan det allerede er i rekrutteringsprocessen, at anerkendelse er vigtig for de frivillige gennem en personliggørelse af rollen som frivillig (Perregaard et al. 2020:6). Det er derfor væsentligt at unge frivillige får gode oplevelser fra begyndelsen, og deres førstehåndsindtryk gør, at de har lyst til at komme igen. Starten for en frivillig i en forening, kan påvirke deres videre lyst til at deltage, eller eventuelt besværliggøre en fastholdelse af den frivillige, hvis man ikke får en positiv og anerkendende start (Henriksen et al. 2022: 13). En tidlig anerkendelse af ens indsats kan gøre en stor forskel, og generelt er en god start vigtig, som for Ella, da hun blev medlem af en bestyrelse og fortæller: *“Men jeg er faktisk tit blevet positiv over det. Jeg synes faktisk, at man giver plads og rum til, at de yngre også får lov at sige noget”*. Hun blev hurtigt hørt af de ældre medlemmer, hvilket motiverede hende til at fortsætte med sit bidrag.

Når man som forening skal rekruttere, kan der tages udgangspunkt i undersøgelsen “Den korte vej til det gode match”, som blandt andet har fokus på god rekruttering, og nævner to måder der hovedsageligt rekrutteres på: netværkismetoden og kampagnemetoden (Henriksen et al. 2022: 8-10). Netværkismetoden, som anvendes her, handler om at bruge ens eget netværk til at finde frivillige. I kampagnemetoden forsøger man at kontakte bredere, med folk man muligvis ikke selv kender, hvor man anvender så mange kanaler som muligt.

Netværksmodellen kan dog også have sine udfordringer, hvis man ikke har et tilstrækkeligt netværk så ens søgefelt er begrænset. Flere af informanterne nævner dog, at de er positive over denne metode, og finder den meget effektiv. En anden tilgang, som informanterne fremhæver i empirien, handler om at skabe mere synlighed for frivillighed i unges hverdag gennem de institutioner de møder, og i særlig grad skolen. Eksempelvis nævner Ella, at hun aldrig er blevet introduceret til frivillighed i skolen, hvilket kunne være en oplagt mulighed for at skabe kendskab til foreningslivet. Karina derimod fortæller, at hun netop blev engageret i sin sociale forening efter et oplæg på hendes ungdomsuddannelse. Dette viser hvordan målrettede indsatser i uddannelsesmiljøer kan inspirere unge til at deltage i frivilligt

arbejde. Man kan fremhæve teenageårene som en central livsfase, hvor unge begynder at træffe beslutninger, der former deres fremtidige prioriteter. Det understreger dermed også vigtigheden af at anvende en "kampagnestrategi", hvor man aktivt opsøger unge i eksempelvis skoler, med oplæg, workshops og synlig tilstedeværelse i skole- og uddannelsessystemet. En udfordring ved denne tilgang er dog, at det kræver mange ressourcer og kommunikationskompetencer fra foreningernes side for at gennemføre disse indsatser, hvorfor det i højere grad er de større foreninger, der realistisk kan udføre det. Alligevel kan strategien være en effektiv metode til at rekruttere unge, især hvis et samarbejde med eksempelvis uddannelsesinstitutioner kan hjælpe med at mindske de omkostninger og ressourcer, der må være for de mindre foreninger. Dette gør strategien værd at overveje som en del af en bredere rekrutteringsindsats sammen med netværksmetoden.

Flere er frivillige i en forening, fordi de selv har ledt efter noget at være frivillig i. Her er den gode start også vigtig som da Karina fortæller om en social forening: *Jeg vil sige, at de har nogle meget karismatiske koordinatore, som får løn for det. (..) Så det gjorde også, at man havde lyst til at blive*". Hun blev rekrutteret til denne forening gennem kampagnestrategien ved et oplæg på en uddannelse, hvor man kan argumentere for hendes egen lyst til at deltage er stor, men det derfor stadigvæk er vigtigt med den gode start som koordinatorene gav.

Tema 2: Frivillighed som socialt fællesskab

Et gennemgående tema blandt de unge frivillige er oplevelsen af frivilligt arbejde som et socialt fællesskab. Mange fremhæver, at det sociale aspekt er en af de væsentligste grunde til, at de har valgt at engagere sig, og at det samtidig er afgørende for at de bliver ved.

Frivilligheden giver dem mulighed for at møde nye mennesker, opbygge relationer og skabe venskaber, hvilket ofte er lige så vigtigt som selve opgaverne, de udfører. Det understøttes af Frivillighedsundersøgelsen fra Vive, som viser at en af de største begrundelser for at være frivillig er det socialt fællesskab (Espersen et al. 2020:54-55).

Flere informanter beskriver, hvordan frivilligt arbejde har givet dem adgang til et fællesskab, de ellers ikke ville have haft. Særligt i mindre lokalsamfund som Rebild Kommune bliver frivilligheden en platform for at mødes på tværs af interesser, alder og baggrund. For mange unge er det ikke kun relationerne til jævnaldrende, men også til ældre og yngre frivillige, som

har stor betydning. Eksempelvis er Jens frivillig i foreninger hvor han er den eneste unge og den eneste mand, hvilket han synes er fedt at være med i, på trods af deres forskellige baggrunde. Han oplever også i andre foreningskontekster at møde andre mennesker, som han ikke har meget til fælles med ellers, men han fortæller: *“det er jo den der med at møde nogle mennesker, som du aldrig nogensinde ville have mødt. Altså du ved, om så du kom på forskellige jobs, og det ene og det andet, så har du aldrig engageret dig med dem her på den her måde.”*. Ella fortæller om den mangfoldighed, hun oplever: *“Det positive er helt klart også de mennesker, man møder. Det der med, at det er så mangfoldigt at komme ind i. Og man møder så mange forskellige typer. Man lærer jo utrolig meget om mennesker også.”*. Begge informanter oplever det som noget værdifuldt at være en del af en gruppe, hvor alle arbejder mod et fælles mål og bidrager med hver deres ressourcer uanset hvem de er. Selvom foreninger tit er for ligesindede, der har samme interesser eller motivationer, kan man møde forskellige mennesker man ikke ellers ville se, fordi man måske kun har denne ene ting til fælles. Det er med til at give informanterne en vis rummelighed og andre perspektiver, som Asta oplever igennem sin sociale forening, hvor hun får en vis indsigt i andre menneskers liv, som hun ellers ikke ser. For en forening kan det ligeledes være frugtbart at have mennesker med forskellige erfaringer og kompetencer, da det styrker muligheden for nye ideer og løsninger. Man kan dog opleve en svær balancegang mellem at være rummelig for forskellighed som forening, men samtidig være skarp på sin målgruppe og kommunikere effektivt til den.

Disse fund er interessante taget i betragtning af at undersøgelser viser, at der generelt er stor homogenitet i foreninger. Det kan der være en vis tryghed i, så man ved hvad man har med at gøre. Derfor er det interessant, at begge oplever en følelse af mangfoldighed, som ikke nødvendigvis betyder at man er meget forskellige i gruppen, men der er en oplevet følelse af forskellighed. Der ligger også en vis værdi i selv at opsøge mangfoldigheden med andre, der er forskellige end en selv, da Jens' eksempel også er en homogen gruppe udover hans deltagelse. Han opsøger selv nye perspektiver, men møder også en gruppe som er åben for ham (Grubb et al. 2022: 40-41).

En væsentlig pointe i de unges fortællinger er, at det sociale fællesskab giver dem en følelse af tilhørsforhold. Flere beskriver, hvordan de oplever at være en del af noget større, og at de føler sig set og værdsat i fællesskabet. Det sociale aspekt er også en kilde til støtte og

motivation i de frivillige aktiviteter. For Karina er det noget hun prioriterer meget højt i sit liv, og det transcenderer det “formelle” aspekt af frivillighed. Hun finder en tryghed i det fællesskab, og bruger det næsten som en anden familie: *“Så det er meget socialt, kernen i det. Og menneskelige relationer. Man kan i hvert fald i forhold til spejder. Det er sådan lidt den sekundære familie. For vi er også kendt med hinanden efterhånden”*. Det ses hvor tæt hun er forbundet med sin forening, og derfor er det sociale aspekt ikke kun en motivationsfaktor for at starte, men også en afgørende faktor for fastholdelse. Når opgaverne til tider kan være svære eller tidskrævende, er det netop fællesskabet, der hjælper dem med at holde fast. Karina oplever også at hun bruger meget tid som spejderleder, når hun er presset i sit liv. De unge understreger, at hvis det sociale miljø ikke fungerer, kan det være svært at opretholde engagementet, selv hvis opgaverne er okay. Omvendt kan et stærkt socialt fællesskab kompensere for mere udfordrende eller rutineprægede opgaver, som når Jens beskriver hans irritation mod lange møder, men hvor relationerne er afgørende: *“Så er det også meget forskelligt, fordi ved [specifik fritidsforening] gør det mig ikke så meget. Sjovt nok. Jeg tror også det er noget relation, men der er også en tilgang til det. Der er jo sådan noget relation.”*. Han oplever derfor, at det sociale tager forrang over de negative aspekter. For Jens fylder det utrolig meget, at det er et fællesskab, man føler sig tilpas i. Han er frivillig i flere forskellige foreninger, og det sociale fællesskab er en af de ting han vægter højest når han skal vurdere om han vil fortsætte med at deltage.

For informanterne er det ikke blot at være i et fællesskab, men også kvaliteten af de relationer man har. De gode relationer er vigtige for de frivillige, og når man først er en del af noget, kan det være svært at stoppe igen. Karina oplevede at være spejder i sin barndom, og det fylder så meget for hende, at selvom hun er flyttet væk fra hvor hun boede, har hun valgt at blive spejder et nyt sted, hvor hun kan blive en del af en type fællesskab som hun kender - selvom det ikke er de samme mennesker. Men at være spejder i det korps har givet hende en forventning om, at der er en vis kultur og sammenhold i korpsset, så hun ønskede at være en del af det samme fællesskab et nyt sted. Det samme ses hos Jens, som beskriver en opgave om at planlægge en stor udlandstur for spejdere, og hvordan han blev enige med de andre frivillige at de kun gør det igen, hvis de andre er med: *“Og nu dem, jeg laver udlandsture med, vi kigger jo hinanden dybt i øjnene, og så spurgte de, skal vi gøre det her igen? Og hvor alle bare sagde, ja, hvis du har lyst til det. Fordi der er en relation der, som er fed.”*. Her er

det sociale det helt centrale for at påtage sig frivillige opgaver, og relationer man har opbygget over tid, fylder mere for ham end opgaven bare i sig selv.

Udover at pleje ens personlige sociale behov, ses i empirien ligeledes hvordan flere informanter leder efter et fællesskab, for at lære ens nærområde at kende. Både Asta og Jens fortæller om at flytte til et nyt sted ude på landet eller i en mindre by, og ikke kende særlig mange mennesker. For dem er det en måde at komme i kontakt med lokalområdet, ens naboer og at blive en del af nye fællesskaber, så man får udvidet sin omgangskreds. Asta fortæller: *“Altså, frivilligt arbejde er en god måde, indgangsvinkel, til at lære det sted, hvor man bor at kende (...) nu har vi boet her i Rebild kommune i lidt mere end et halvt år, og nu er vi ligesom landet – nu vil jeg ud at lære nogen at kende, og være en del af noget.”*. For Ella sker det da hun flytter til en storby, og hun ønsker nye fællesskaber, så da hun valgte at tage del i forenings- og bestyrelsesarbejde, var det blandt andet for at skabe et nyt netværk. Således ses i empirien en generel tendens at bruge frivillighed, som en måde at skabe nye netværk på i informanternes skiftende livssituationer.

Flere af informanterne fremhæver, hvordan fællesskab i frivilligheden ikke alene handler om sociale relationer, men også om faglig udvikling og anvendelse af kompetencer. For Asta er dette særligt tydeligt, da hun lægger vægt på et fagligt fællesskab, som går ud over det sociale aspekt. Dette er nært knyttet til hendes interesse i at gøre en forskel for andre mennesker og bruge sine kompetencer aktivt: *“Være en del af et fællesskab, fagligt fællesskab også. Og så det sociale fællesskab med dem, det hele handler om. Altså målgruppen for indsatsen.”* Asta ser fællesskabet som en mulighed for at prøve sig selv af og bringe sine kompetencer i spil i en meningsfuld kontekst. Karina oplever også betydningen af at bruge relationer fagligt som frivillig i en social forening. For hende er relationer centrale, ikke kun som sociale forbindelser, men også som en måde at hjælpe andre på. Hun fremhæver om en social forening: *“Det er en succes, når man kan have en connection til mennesker i løbet af 20 minutter, en time, og hvor lang tid man nu er. Det synes jeg, det er.”* Dette understøtter tema 4 om at sætte sine kompetencer i spil som en del af frivilligt arbejde. Relationerne bliver dermed både et redskab og en kilde til succesoplevelser. Ella fremhæver en lignende dynamik, selvom hun er aktiv inden for idrætsforeninger snarere end sociale foreninger. Hun beskriver, hvordan fællesskabet også handler om at skabe succeser for andre ved at bidrage med sine egne styrker: *“Så det der med, at når man kommer ind i et fællesskab, at man kan*

bidrage med så mange forskellige ting, det synes jeg også er med til at skabe et fedt fællesskab, fordi folk får lov at få succes på det, de er gode til. ”. Dette understreger, hvordan frivillighed kan være præget af faglige elementer og en fælles indsats, der rækker ud over det rent sociale. Disse udsagn fra informanterne viser, hvordan fællesskaber inden for frivilligt arbejde kan være struktureret omkring faglighed og kompetenceudvikling. Mange frivillige søger ikke blot sociale relationer, men også platforme hvor de kan anvende deres færdigheder og bidrage til noget større. Dette skaber et særligt fællesskab, hvor både sociale og faglige dimensioner spiller sammen for at give mening og engagement.

Der var ikke meget respons fra informanterne, i forhold til om de rekrutterede andre frivillige, men Jens står nogle gange i en situation, hvor han skal rekruttere frivillige til en af hans foreninger. Han har gennem sit sociale væsen og aktive indsats skabt et bredt socialt netværk, som han kan trække på til at rekruttere folk, eller hvis han i en relevant kontekst skal bruge nogen til at løse opgaver. At skabe et netværk er dermed ikke blot en personlig social udfoldelse, men også en måde at rekruttere og igangsætte initiativer, som tidligere nævnt i tema 1 om rekruttering via netværksmetoden.

Tema 3: Gøre en forskel for andre

For de unge frivillige er ønsket om at gøre en forskel og hjælpe andre en af de mest fremtrædende motivationsfaktorer. Mange af informanterne beskriver, hvordan deres engagement udspringer af et ønske om at bidrage til noget meningsfuldt og skabe positive forandringer i andres liv. De fortæller, at de oplever en stor tilfredsstillelse ved at se deres indsats få en konkret betydning for andre mennesker, hvad enten det er gennem sociale aktiviteter, støtte til udsatte grupper eller som hjælpetrænere i idræts- eller fritidsforeninger.

Flere unge fremhæver, at det at hjælpe andre giver dem en følelse af formål og mening. De ser deres frivillige indsats som en måde at give tilbage til samfundet og skabe værdi for andre, hvilket styrker deres egen følelse af ansvar og motivation. Denne dimension af frivilligt arbejde knytter sig nogle gange til specifikke situationer, hvor de unge oplever, at deres tilstedeværelse og indsats gør en mærkbar forskel. Nogle af de unge fremhæver også, at det at gøre en forskel kan være en drivkraft i sig selv, uden nødvendigvis at være bundet til en specifik sag. De motiveres af en generel lyst til at skabe forandring og tage del i projekter,

hvor deres indsats kan ses og mærkes. To af informanterne er frivillige i sociale foreninger, Asta og Karina. For begge foregår det i Aalborg, og man kan derfor reflektere om der viser en mangel på konkrete sociale frivillige tilbud i Rebild Kommune. Hvis man sammenligner man med “Videnstema 2”, kan det ses hvordan der er flest sociale tilbud til frivillige i byerne, grundet det større befolkningstal, hvilket besværliggør muligheden for at konkurrere med storbyerne om de unge. Men da socialt frivillige arbejde er noget unge i høj grad er interesseret i, vil flere af disse muligheder prøve at holde unge fra at flytte “alt” med sig, når de flytter fra de små byer. Udfordringen ligger dog i at kunne konkurrere med de mange tilbud fra de store byer (Lindholm & Hjære 2020:5). Begge informanter oplever at være drevet utrolig meget af lysten til at gøre en positiv forskel for andre. Karina nævner at da hun skulle vælge at være en del af noget under sit studie, skulle det være mere meningsgivende end blot et alment socialt fællesskab. Asta oplever, at hun nu er så langt med at være frivillig hos de sociale foreninger, at hun ikke kan forestille sig at lave anden form for foreningsarbejde. Dette viser hvor vigtigt det er for hende, og hun nævner hvor vigtigt det er, at det er meningsskabende *“men jeg bliver nok aldrig lige gymnastiktræner igen. Jeg tror, der skal noget mere. Jeg er kommet så langt ind i det med, at det skal være for en bestemt målgruppe”*. Denne betragtning understøttes af en Tendensrapport (Jørgensen et al. 2018:10). For frivillige på det sociale område spiller det at hjælpe og gøre en forskel, en større rolle end for frivillige af andre typer foreninger. Undersøgelsen viser også, at frivillige i sociale foreninger bruger mere tid på frivillighed end andre, hvilket hænger sammen med at de brænder for at hjælpe og drage omsorg for andre (Jørgensen et al. 2018:15).

Det er dog ikke blot i de sociale foreninger, at man er drevet af at gøre en forskel for andre. Det kommer ofte mere direkte til udtryk, da selve “aktiviteten” tit er at hjælpe andre, hvorimod det i mange sports- og fritidsforeninger er et biprodukt. De frivillige i disse foreninger er dog i høj grad drevet om et ønske om at give noget videre til andre, eller at have en positiv indflydelse for andre mennesker, deres forening eller lokalsamfund. Ella beskriver hvordan, det at være sportstræner for unge, er en måde hvorpå hun kan give tilbage til sporten hun har fået så meget fra, og hun ønsker samme oplevelse for andre børn og unge. Sociale foreninger har ikke altid en aktivitet at samles om, som eksempelvis sportsforeninger har. Derfor ser man ofte at de vælger et større fokus på at promovere sig på at unge kan “gøre en forskel” eller “brænde for at hjælpe andre”, og er et sted hvor man kan udvikle sig personligt (Jørgensen et al. 2018:10).

Der opleves dog alligevel en vis forskel blandt informanterne, i forhold til om det var sociale foreninger, eller om det var andre som sport, kultur, fritid. Man ønsker i sociale foreninger at gøre en direkte forskel for andre gennem konkrete tiltag. I eksempelvis sportsforeninger, er det ofte fordi man selv har en vis interesse for aktiviteten eller selv er god til det, og dermed ønsker at lære fra sig. Man kan således være i en form for mentor rolle, hvor man konkret kan se at man gør en forskel, særligt hos børn og andre unge. For både Ella, Jens og Karina er det at være mentor en vigtig del af deres engagement - i foreninger der ikke er sociale foreninger, men hvor man stadigvæk ønsker at gøre en forskel for andre. Ella understreger gentagne hvor meget hun sætter pris på mentorer, og mener det kan hjælpe foreningerne med at fastholde unge og børn som frivillige, hvor hun fortæller om en sportsforening: *“Det er at så snart de har et miniphold, så kigger de op af hvad de har på de ældre hold. Og så peger træneren to ud fra det ældre hold, som skal være hjælpetræner på det yngre hold.”*. Der bliver lavet en mentorskabordning, som kan give de unge deltagere en smag på hvad det vil sige at være træner. Jens håber på at være med til at hjælpe deltagerne med deres personlige udvikling, men også at bryde grænser, de ikke troede de kunne: *“At tage ansvar for hinanden, hjælpe hinanden, og blive nogle selvstændige individer”*. Han håber at kunne give dem nogle værdier med videre, som gør at de en dag spiller en rolle i det frivillige. Derfor kan man argumentere for, at en måde rekrutteringsstrategi er at skabe en “pathway” (sti), fra at være deltager til at blive frivillig. Dette kan ske gennem forskellige tiltag i foreningerne, hvor en mentorordning kan være en mulighed. Dette sker da, som Ella nævner, at man får aktiveret deltagerne med ansvar, og får givet dem opgaver udover aktiviteten, der gør at de føler at gøre en forskel i deres forening. Ella fortæller hvordan hun oplever det gør en forskel, og det giver succesoplevelser og anerkendelse: *“Og det har faktisk været sjovt også at følge lidt med i, fordi nogle af dem er faktisk begyndt at komme til mange flere træninger, end dem de er blevet påduttet. Så det viser bare i hvert fald for mig at se, at der er noget at hente ved det.”*. Ved at anerkende træneren hos unge, giver det større motivation for at møde op, særligt i en aktivitet de selv har interesse for. Det kan medføre en øget forbundethed med den konkrete forening, men det kan også give dem en lyst og pligtfølelse til at blive frivillig senere.

Karina oplever hos spejderne, at hun også bliver en form for mentor for børnene der deltager, og at gode relationer man skaber, betyder man kan påvirke dem positivt: *“og så er de kede af det, eller har haft en lang dag. Og så kan man godt give dem noget. Hvis jeg nu bare havde været totalt fremmed, så er det jo ikke der.”*. Hun lærer også, at selvom nogle af de mindre børn ikke lærer meget af spejderaktiviteten, så er det vigtigt at have dem med også, og lære at

give dem rum, så de er en del af gruppen. Det giver hende dermed en forståelse for at mange får noget med derfra, selvom de ikke er skarpe på aktiviteterne de laver.

Dermed kan mentorer, både organiseret og uorganiseret, være med til at fastholde deltagere som frivillige. En ulempe kan være hvordan man trækker på folk der allerede er deltagere for at motivere dem til at fortsætte som frivillige - hvilket er udmærket - men det får ikke nye personer ind.

Et centralt element i de unges fortællinger er den menneskelige kontakt, de oplever i mødet med deltagerne, eller dem de hjælper. Mange beskriver, hvordan relationerne og taknemmeligheden fra modtagerne af deres hjælp er en stor motivationsfaktor. Denne gensidighed, hvor både de frivillige og dem de hjælper får noget ud af relationen, er med til at forstærke deres engagement og lyst til at fortsætte som frivillige. Asta kan godt lide at gøre noget for andre, og hun behøver ikke at få noget igen for hendes indsats. Men hun bliver altid glad når folk udtrykker taknemmelighed, og hun føler en vis anerkendelse over andres taknemmelighed over hendes indsats. Hun oplever også anerkendelse fra sin forening, ved at få bestemte opgaver, og de føler hun kan varetage dem. Hun nævner også, at det er vigtigt at anerkende de frivillige for at de bliver ved, hvilket Ella også kommenterer: *“Jo mere man bliver anerkendt, desto mere vil man byde ind med noget”*.

Den taknemmelighed man får ved anerkendelsen, giver også lyst til at give tilbage, oplever Karina: *“Når man er der som leder, og så snakker man med de der forældre til børnene. De ved jo godt, altså forældrene ved godt at vi er frivillige. Så de har også bare som regel en taknemmelighed (...) Det kan jeg godt lige tage med mig hjem. Det er som om, at det også giver en lyst til at give tilbage.”*

Derfor kan man argumentere for, at selvom man ønsker at gøre en positiv forskel uden at få løn for det, er taknemmelighed og anerkendelse en vis form for forhandling, hvor man subtilt “betaler tilbage” til den frivillige. Det er derfor vigtigt at anerkendelsen også sker fra foreningens side, da deltagere i en forening ikke altid gør, fordi man ikke altid husker at gøre det. Samme pointe ses i videnstema 4, der er udviklet sammen med Frivilligrapporten 2019-2021, som beskriver at der kan forekomme en sympatiudveksling, hvor en frivillig ønsker en positiv reaktion fra dem de hjælper/har med at gøre (Perregaard et al. 2020: 2).

Det er tydeligt hvordan informanterne i undersøgelsen er drevne mennesker, og de ønsker at være med til at udstikke retningen for, hvad de er medvirkende til. Det ses også ved at det er

3 af 4 informanter som har siddet eller sidder i bestyrelser hos foreninger. Dette indikerer, at disse unge ønsker at have indflydelse på hvordan foreningen fungerer og opererer i et mere distanceret udtryk end ved udelukkende at stå for aktiviteterne. Flere fremhæver, at det at kunne påvirke beslutninger og bidrage aktivt til foreningens mål, er en stor motivationsfaktor for deres engagement. Denne ansvarsfølelse styrker ikke kun deres tilknytning til arbejdet, men giver dem også en oplevelse af at være værdifulde og kompetente.

Det er for Ella og Jens også et udtryk for, at de ønsker at have indflydelse lokalt i deres område, hvor Jens fortæller: *“Der, hvor jeg har det bedst, er der, hvor jeg føler, at jeg har mest indflydelse. Helt sikkert”*. Han melder sig gerne ud når han synes det bliver passivt i en forening, og der ikke sker en udvikling. Det skal gerne flytte noget for andre, eller være nye måder at se en sag på.

Det er vigtigt at være opmærksom på balancen mellem engagement og udbrændthed, hvilket ses for informanterne i en vis grad. Deres høje ambitionsniveau og dedikation er en drivkraft for meningsgæbelse, og mange lægger en væsentlig del af deres identitet i deres rolle som frivillige, som også prioriteres højt. Dette engagement kan dog medføre udfordringer, hvis ikke der findes en balance mellem indsats og kapacitet. En informant, Asta, nævner, at hun ikke finder det vanskeligt at engagere sig i frivilligt arbejde over en længere periode. Det udfordrende ligger snarere i at trække sig fra opgaver og håndtere et timetal, der kan overstige hendes overskud. På samme måde fortæller Jens, at han på et tidspunkt måtte tage en pause fra nogle af sine frivillige forpligtelser for at undgå udbrændthed. Dette viser, hvordan et stærkt engagement kan føre til en form for overansvar, hvor ønsket om at gøre en forskel risikerer at presse de frivillige ud over deres grænser. Dette understreger nødvendigheden af, at både de frivillige selv og de organisationer de arbejder for, er opmærksomme på at skabe en holdbar arbejdsfordeling. Foreningerne kan støtte ved at tage ansvar for opgavernes omfang og intensitet, mens de unge selv kan blive opfordret til at sætte grænser og balancere deres engagement. Det ses også, at flere informanter er involveret i flere foreninger samtidigt, hvilket kan gøre det mere komplekst at administrere deres samlede frivillige engagement. Dette understreger, at både individuel refleksion og organisatorisk støtte er afgørende for at undgå udbrændthed og sikre et vedvarende, meningsfyldt, frivilligt engagement.

Tema 4 - Personlig udvikling og kompetencer

De unge frivillige oplever, at deres engagement ikke blot handler om at hjælpe andre, men også om deres egen personlige udvikling. De beskriver, hvordan frivilligt arbejde har givet dem mulighed for at tilegne sig nye kompetencer og sætte egne menneskelige og faglige kompetencer i brug. For flere informanter er det en proces, hvor de gennem ansvar og opgaver har lært mere om sig selv, deres evner og grænser.

I særlig høj grad fremhæver informanterne Asta og Karina, der begge er frivillige i sociale foreninger, ikke kun vigtigheden af at gøre en forskel for andre, men samtidig ser de et stort potentiale for personlig udvikling gennem deres engagement. Sociale foreninger lægger ofte mere vægt på, hvilken indflydelse frivillighed kan have på individets udvikling, herunder opbygning af kompetencer, der er relevante for de opgaver, de løser. Det kan være sundhedsfaglige evner, som i Karinas tilfælde. Det passer særligt godt hos unge, der i høj grad har fokus på deres egen udvikling. Det er dog ikke kun sociale foreninger, der kan tilbyde udvikling af personlige og faglige kompetencer. Foreninger inden for sport, fritid og kultur har også rig mulighed for at fremhæve historier om frivilliges succes og udvikling. En af grundene til, at personlig udvikling ofte forbindes med sociale foreninger, kan være at effekten af deres arbejde er mere direkte synlig. Det kan gøre det lettere for frivillige at identificere, hvordan de udvikler sig og udfordrer sig selv. I andre foreningstyper spiller det sociale fællesskab og interessen for aktiviteten, en mere fremtrædende rolle end hos sociale foreninger. Der er dog også mange muligheder for at lære og udvikle sig, eksempelvis gennem planlægning af spejderaktiviteter, træning af et fodboldhold eller lignende opgaver, hvor frivillige trækker på og udvider deres kompetencer. Dermed kan forskellige typer af foreninger tilbyde forskellige veje til både personlig udvikling og meningsfuld deltagelse. Hos flere informanter i empirien fremgår det at der gerne må være elementer af udvikling og nyskabelse hos foreningerne, og de i høj grad ønsker personlig involvering i processen. Asta og Jens sætter stor pris på at udvikle, etablere og facilitere nye tiltag og ideer. Asta fortæller : *“Og så er det også det her med, at det er et nyt projekt. (...) Det synes jeg også er interessant. Men jeg synes også, det er fedt at være med til at starte noget op, jeg gerne vil bruge mine kompetencer.”*

Det ses således, hvordan det særligt er unge mennesker som ønsker, at der er potentiale for udvikling gennem deres deltagelse, og at de kan sætte deres menneskelige og personlige

kompetencer i spil på nye måder. Her er det vigtigt at kommunikere ofte med de frivillige og se deres individuelle behov. Har man overskud som forening, kan det være en fordel at lave en proces som både introducerer og følger op på de unge frivillige, for at sikre en god start sikre sig de er tilfredse med deres opgaver. Karina fortæller om hvordan hendes sociale forening er dygtige til at de-briefe efter hun har været aktiv, og at det giver en tryghed og ro i, at man foretager sig til det rigtige. Denne form for proces ses ofte i større og mere officielle foreninger, men mindre foreninger kan ligeledes drage fordel af at reflektere over deres kommunikation og forventningsafstemning med deres frivillige. Det er således en balancegang mellem ikke at overvælde den frivillige, men samtidig give muligheder for deres personlige ambitioner. Eksempelvis nævner Karina, hvordan det til tider er svært at styre så mange børn til spejdere, selvom det er fedt og hun gerne vil tage ansvar. Jens har haft lignende oplevelser med at stå med mange børn, hvor de oplever det er i overkanten at kunne styre. Begge er dog generelt tilfredse - men det er her vigtigt at undgå at opgaverne virker store, vanskelige og uoverskuelige for nye frivillige, som man hverken har tid eller overskud til. Det er dermed også vigtigt at lave opfølgning på, at opgaverne ikke bliver for meget over tid, så de frivillige unge mister motivationen.

Personlig udvikling ses på flere måder for de frivillige i undersøgelsen. En af de måder det kommer til udtryk, er at de gennem deres frivillige engagement har lært nye sider af sig selv, eller fået rykket nogle grænser. Karina, der var meget genert får lært at kaste sig mere ud i ting, hvilket gør hende mere tryk i at møde nye mennesker spontant, hvilket giver en forbedret social selvtillid med en mere afslappet attitude.: *“Og der vil jeg sige, at nu jeg vokser op, meget genert og lidt menneskesky, så jeg tror også, det er fint for mig at kaste ud de der ting, for det gør jeg kan mærke nu, at jeg er meget mere sådan, når jeg møder nye mennesker, så tager jeg bare det, som det kommer.”*

Jens personlige kompetencer udvikler sig i takt med hans involvering i sine foreninger, og han oplever at han i dag kan klare og klare meget i sin hverdag, fordi han i frivilligheden er vant til at være meget på og tage et ansvar, og at blive udfordret med svære opgaver som han synes er fedt.

En anden måde de frivillige udvikler sig på, er hvordan de agerer socialt i et fællesskab. Jens lærer at samarbejde med folk han ikke er enig med, fordi man skal videre med opgaverne. For Ella ses også en læring, og hun uddyber: *“Og man lærer meget om sig selv også, på hvordan*

man er som person selv, og hvordan man så skal agere overfor visse typer af personer i forskellige situationer. Det synes jeg i hvert fald har været en af de fede ting at være med, altså i forhold til frivillig arbejde, at få med derfra". Det er således ikke blot en tilegnelse af kompetencer hos de frivillige. Det er ligeledes en aktiv refleksion om, hvad de kan og ikke kan, og hvordan man bedst udnytter sine styrker. Både Asta og Jens fortæller at de er blevet bedre til at forstå, hvad de er gode til og sætte det i spil. Jens fortæller om hvordan han undgår at få opgaver med hjem fra det frivillige engagement, fordi han ikke får det lavet, men han er til gengæld stærk når det gælder aktiviteter han er afsted til. Asta fortæller om hendes aktive refleksioner over egne evner: *"Det der med at få sat ord på, hvad det er, man kan. For jeg var også helt tidligt i mit arbejdsliv. Og jeg kunne godt tænke mig, at det var tydeligere, når jeg bruger mine kompetencer."* Hun viser en forståelse af egne evner ved at sætte dem i spil og reflektere over når hun bruger sin faglighed. Der er også refleksioner over at sætte sine kompetencer i spil i forhold til hendes arbejdsliv, hvilket illustrerer en bevidsthed om egen udvikling.

Det fremgår af empirien, hvordan der er en vis faglighed forbundet med frivilligt arbejde, som nævnt i Tema 2 om faglige fællesskaber. Dertil kan tilskrives anerkendelse af disse faglige kompetencer, som da Asta nævner et samarbejde med en anden person om en opgave: *"For ligesom han sagde, så kan vi noget forskelligt. Og når han siger det, så er det jo fordi han synes jeg kan noget. Og det kunne jeg godt tænke mig at holde lidt fast i, og så prøve at gøre det. For at det også bliver tydeligt for mig."* Hun oplever en anerkendelse af hvad hun kan, hvilket motiverer hende til at blive ved med at udvikle det, også for at hun selv oplever at blive mere klar over hvad hun kan. Rent fagligt oplever Karina også en læring i hendes fremtidige arbejde, og beskriver at hun får en bedre forståelse i sundhedssystemet gennem hendes frivillige arbejde i en social forening, hvilket er rart for hende at have en forståelse om. Karina oplever også at være den som andre kan regne med har en bestemt viden, hvilket gør at man kommer ud af sin komfort zone og skal tage et ansvar.

Fornemmelsen af at kunne noget fagligt eller personligt, ses ligeledes i at kunne vende udfordrende situationer til noget positivt, hvor Ella fortæller: *"Men når man først har gjort det, så er det en fed følelse bagefter. Så det er den der, den balancerer lidt på en knivsæg, synes jeg tit. Når man så endelig brænder igennem med noget, man har syntes var nederen, så bliver det også en succes og vender det"*. Det kan være opløftende at opleve, at man har

kapacitet til at vende noget udfordrende til noget positivt. Det giver en forståelse af egne evner og motiverer til at man ved man kan overvinde de svære opgaver. Det er positivt at opleve, men hvis man ikke får det vendt, er der potentiale for store udfordringer for den frivillige. I forhold til at kunne vende udfordringer, ses hvordan nogle søger udfordringerne. De ser det ikke blot som en udvikling med at sætte ens egne kompetencer i spil, men at flytte egne grænser. Jens elsker at udfordre sig selv, og hans opgaver er til tider store og svære, med høj grad af planlægning som eksempelvis store udlandsture: *“I sommer var jeg jo helt vildt høj på den organisering, der var omkring at transportere 270 medlemmer, eller deltagere, finde et sted, de kan være, lave aktiviteter for dem og lave mad for dem.”* Hele den organisation synes han er meget spændende og meningsgivende. Det er hvad han selv ønsker, og det motiverer ham i høj grad, da det gør at han ikke keder sig. Her kan man inddrage Frivilligrapporten 2019-2021 og dertilhørende Videnstema 6 om kompetenceudvikling (Pedersen 2023: 6). Undersøgelser viser at det er vigtigt fra foreningernes side at give unge frivillige mulighed for at udvikle deres faglighed, og mere formelt kan det være ved at give dem mulighed for kurser, der styrker deres kompetencer på relevante områder. Dette understøtter således temaets empiriske fund, i forhold til at kompetenceudvikling er en drivkraft for motiverede frivillige.

Et væsentligt element i unges overvejelser om frivillighed er dets potentiale til at styrke deres CV. Flere informanter i undersøgelsen nævner, at de ser dette som en relevant faktor, selvom det ikke nødvendigvis er deres primære motivation. For eksempel forklarer Ella, hvordan frivilligt arbejde kan fremstå fordelagtigt i en jobsøgningsituation: *“Det er jo noget, der ser godt ud på CV.”* Karina supplerer og beskriver, at hendes engagement oprindeligt var motiveret af et ønske om at hjælpe, men at tanken om CV-relevans også spillede en rolle: *“I starten var det for at hjælpe, og så var det også sådan, at det ser godt ud på CV’et.”* For Jens har CV-aspektet ikke været en personlig motivation, men han erkender, at det er en vigtig fordel i forhold til arbejdsmarkedet og som en del af den personlige udvikling. Asta deler lignende refleksioner og understreger, at frivilligt arbejde burde vægtes højere i jobansøgninger, da det giver værdifulde kompetencer til unge, selvom det ikke direkte har motiveret hende selv. Denne indsigt indikerer, at foreninger med fordel kan fremhæve de karrieremæssige fordele ved frivillighed i deres kommunikation til unge, da dette kan tiltrække flere potentielle frivillige. Samtidig viser både denne undersøgelse og eksisterende

kvantitativ forskning, at mens CV fordele er en relevant faktor for at begynde som frivillig, er det sjældent den primære årsag til at unge fastholdes i frivilligt arbejde. Her spiller indre motivationsfaktorer som meningsgæbelse, kompetenceudvikling og fællesskab en langt større rolle (Frovin & Andreassen 2018:14).

Alle informanterne er til en vis grad dygtige til at organisere og planlægge, og nogle får brugt disse kompetencer i det frivillige, som Karina der beskriver at: *“Organiseringer, det er lige i mig.”*. Endvidere beskriver hun, at det er hende selv, som har ønsket opgaver med høj grad af organisering og planlægning, en oplevelse som Jens også har i sit spejderarbejde, men mange opgaver der omhandler planlægning. Det er dog også vigtigt for dem ikke blot at have indflydelse på foreningens mål eller for aktiviteterne, men også at de selv har mulighed for at vælge hvilken rolle de vil have, og mængden af opgaver og ansvar. Det er ikke blot at de ønsker at organisere, men også i høj grad at have en vis form for kontrol. For Karina er det i høj grad også indflydelse i forhold til hendes opgaver, og at hun har fleksibilitet til at kunne planlægge hvornår hun deltager i den sociale forening. Det er vigtigt for hende, at hun har kontrollen over sin hverdag, for at have tid og overskud til det hele. Ella istemmer dette synspunkt og nævner at en god struktur og planlægning er væsentligt for at finde tiden til ens engagement. En vis grad af selvbestemmelse går igen hos flere unge, og selvom de også sætter pris på faste aftaler, oplever de det som positivt, når de kan være med til at styre deres tid og opgaver som frivillig.

Et andet interessant fund er, hvordan både Karina og Jens oplever, at det er vigtigt for dem som frivillige, at de gør - eller der bliver gjort - noget for de frivillige. Jens fortæller hvordan hans frivillige engagement også er en *“selvisk”* ting til tider, da han også er frivillig for at få meget ud af det selv. Karina sætter stor pris på aktiviteter hos spejderne som er for de frivillige og ikke kun deltagerne, også selvom hun er glad for de konkrete spejderleder aktiviteter. Det er en måde at bruge frivilligheden til egne behov, og Karina fortæller hvordan det er givende bare at være der: *“Så det føles bare helt naturligt at være derude. Og det er sådan et frirum. Også tit i eksamensperioden, så tager man derud, og så kobler man lige lidt fra (...) Det løsner lige lidt op for sådan noget”*. Det er derfor blevet mere end blot en følelse af ansvar og lyst til at udvikle noget. Det har prioritet som noget ganske centralt for hende, som kan yde hende støtte når hun har behovet. Derfor kan man se at lysten til at være en del af det giver overskud til at prioritere. Dette går igen ved alle informanter, at de giver meget af

sig selv og lægger meget energi i deres deltagelse, men fordi de er motiverede for deres frivillige arbejde, får de også meget energi ved det, som Karina fortæller: *“Ja, og det er også måske derfor, at det er nemmere at afsætte tid til det, fordi man godt ved, at det også giver mig noget. Det er ikke kun et entydigt gain. Det går begge veje.”*. Det giver en god følelse, og de har lyst til at fortsætte, hvorfor en motiveret ung frivillig ikke blot giver af sig selv, men ligeledes får et personligt overskud, hvilket Karina selv beskriver som meningskabende.

Tema 5: Udfordringer og barrierer

Det er essentielt at undersøge unges motivation for at deltage i frivilligt arbejde, da det giver indsigt i, hvad der tiltrækker dem, og hvordan de engagerer sig. Samtidig er det også vigtigt at identificere og analysere de barrierer, der kan forhindre unge i at starte eller fastholde deres engagement som frivillige.

Der ses i empirien en række tendenser for hvilke udfordringer der findes i det frivillige. Et af de potentielle udfordringer, der bliver fremhævet fra de to informanter som er frivillige hos sociale foreninger er, at der kan foregå en del processer og krav inden man er i gang.

Eksempelvis fortæller de om hvordan man skal til forskellige infomøder og med til møder med koordinatore, hvilket kan være både tidskrævende og kan være socialt intimiderende, da man ikke ved om der er mange eller få personer der møder op. Især nye frivillige uden tidligere erfaring kan finde disse processer afskrækkende. Disse processer har dog ikke været en decideret barriere for informanterne selv, men de fortæller at man skal være forberedt på hvad det går ud på. Derfor kan nogle sociale foreninger være relativt utilgængelige for alle, da der kan være en forventning om et fagligt, socialt og personligt niveau, hvilket kan indikere at det særligt er unge med et meget stort drev for at skabe positiv forandring.

En anden udfordring, der kommer til udtryk i empirien, er det ansvar og arbejdspress der være for frivillige. Det at have for stort et ansvar i perioder, kan ses som eksemplificeret ved at have for mange deltagere (ofte børn) til aktiviteter. Det er vigtigt at være opmærksom på overbelastning for at undgå frustration og demotivering. Dette oplever både Jens, Ella og Karina i deres fritids- og sportsforeninger, og skævvridning af ansvar kan føre til udbrændthed. Det kan også være hvordan man bliver personligt udfordret i at håndtere svære situationer. Informanterne er dygtige til at håndtere disse perioder med skiftende arbejdsmængder, men oplever at det kan være et problem særligt hvis det bliver kontinuerligt.

Eksempelvis beskriver Ella om at være frivillige for mange børn og unge: *“Og at have så mange ballademagere på et hold, der har man godt mærke de første par gange man er afsted, der er det ikke det fedeste, fordi der skal man lige have sat sig i respekt”*.

Udbrændthed kan være en udfordring hos de frivillige, som er engagerede i høj grad, og det kan være svært for en forening at holde øje med, da man heller ikke ønsker at påvirke deres motivation negativt. Man kan med fordel kommunikere ofte med ens frivillige og sørge for at forventningsafstemme med tidsforbrug og hvilke opgaver man har. Dårlig kommunikation kan netop være med til at skabe en følelse af, at man ikke bliver hørt eller at ens udfordringer ikke er anerkendt som værende et problem. Et eksempel fra empirien er hvor Asta oplever at der er en vis distance mellem forskellige enheder i en af de foreninger hun var frivillig i: *“Og jeg synes vores kontakt ind til staben, det var faktisk lidt svært at føle, at vi var en del af det. Jeg synes meget, at vi var os selv.”*. Det giver en negativ distancering, som er demotiverende for de frivillige. Hun kommenterer særligt på, at de var en gruppe ambitiøse unge, hvilket viser hvordan det er vigtigt at give plads til ens frivilliges ambitioner og møde dem i deres forventninger, som i dette tilfælde ville være at støtte op om deres engagement og indsats.

Bestyrelsesarbejde er vigtigt for at foreningerne bliver ved med at fungere bedst muligt. Der er dog udfordringer forbundet med det, og ifølge flere informanter er det en af de frivillige indsatser, som er sværest at finde unge til. Et af problemerne er at forklare unge hvad det går ud på, og flere unge oplever det er uklart hvad det egentlig indebærer og hvad der forventes af en. Der kan dermed være en barriere i, hvis man selv skal prøve at forstå relevansen af bestyrelsesarbejde og sætte sig ind i hvilken rolle man kan spille. Uklarhed og usikkerhed til en opgave, som i forvejen ikke handler om specifikke aktiviteter at samles om, kan gøre bestyrelsesarbejde uinteressant for de mange unge frivillige. Jens beskriver hvordan han finder det demotiverende med lange møder, hvilket han oplever en del af, hvorfor man kan argumentere for, at nytænkninger til hvordan en bestyrelse opererer kan være gavnlige for at gøre det mere interessant for unge, og de finder en relevans i at deltage. Ella nævner hvordan man kan promovere bestyrelsesarbejde bedre, eksempelvis i skolesystemet og forklare hvilke positive sider det kan give en. Bare det at få det introduceret tidligt, så det ikke er et fremmed koncept for unge, kan gavne når de bliver ældre og overvejer at være frivillig. En måde, man kan forsøge at komme i kontakt med unge på, er gennem sociale medier. Spørgsmålet er dog, om foreningerne ved, hvordan man bedst udnytter dette format. Særligt mindre foreninger og

foreninger, der udelukkende drives af frivillige, kan finde det udfordrende at navigere i sociale medier. Ingen af informanterne nævnte dog sociale medier som en væsentlig faktor i empirien. Ella fremhævede, at det ofte er unge, der står for sociale medier i foreningerne, hvilket kan skabe en udfordring. Hvis det er unge, der bedst ved, hvordan sociale medier skal anvendes og vinkles, bliver det udfordrende for en forening at bruge medierne til at rekruttere unge, hvis de mangler unge til at varetage denne opgave. Dermed opstår en cirkulær udfordring, hvor manglen på unge i sig selv kan forhindre en rekrutteringsstrategi gennem sociale medier.

Det handler om at få unge til at se sig selv i rollen, og at konkretisere opgaverne og hvad der forventes af dem. Et problem kan være at det er svært at se at man gør en forskel for andre gennem bestyrelsesarbejde, da man er langt fra aktiviteten, hvorfor det kan være en barriere for at være ung frivillig i bestyrelser.

Foreninger kan være mere synlige og klare i budskabet. Det gælder både dem der ikke har børn som deltagere, og dem som har. Dem som har (ofte sportsklubber, spejdere mm.) kan blive næsten ”selvtilfredse”, da de ofte har en god mængde deltagere af skolebørn, og derfor kan glemme de frivillige og et fokus på at rekruttere dem, og sørge for at der er en pathway fra de unge deltagere til unge frivillige. Vores informanter oplever at deres foreninger gør et godt stykke arbejde, men skal huske at være proaktive. Karina forklarer: *“Det er sådan, at når vi aktivt mangler noget, så går vi ud og søger det, i stedet for at det kontinuerligt”*. Her er der også en forskel i at hos nogle foreninger, hvor det er lønnet personale der står for rekrutteringen, giver det mulighed for at være mere effektiv.

Helt praktisk kan det være en udfordring hvor tilbuddet geografisk ligger, og hvornår det foregår på dagen. Der er meget omskiftelighed for unge og flere oplever at se, hvordan unge flytter meget og ændrer ting i deres liv (Dahl-Gren 2019: 14-15, 51). En af de udfordringer der ses, er at det simpelthen bare er svært at beholde unge, når de flytter til Aalborg eller andre steder for at studere. Hvis man dog får skabt et tæt bånd til ens frivillige unge, kan man håbe at de vælger at prioritere det højt, og stadigvæk være frivillig lokalt. Som frivillig hos en spejdergruppe uden for de større byer, oplever Jens at de mister en del unge til de større byer: *“De skal på universitetet, de skal på teknisk skole, og så flytter de til Aalborg. Og så forsvinder de. Det er en kæmpe udfordring (...) Der er jo også bare noget geografisk. Der er jo også nogle... Du er nogle forskellige steder i dit liv.”*

Dermed kan man se at det er en udfordring at unge flytter væk fra lokalområderne (landkommunerne), og der er stor konkurrence med ting der foregår i byerne både af foreninger og andre muligheder og tilbud for unge. Men det kan også være konkurrence i forhold til andre ting i unges liv, som sociale arrangementer, eller et fokus på ting man selv finder interessant, som da Ella nævner at unge ofte hellere går i fitness end at selv være frivillig sportstræner. Det er også en konkurrence mod andre foreninger, som ofte kan ligge på samme tid, og så skal man prioritere mellem dem. Et eksempel fra empirien, er hvor Jens fortæller om en deltager han havde med at gøre, som endte med at stoppe til spejder, fordi fodboldtræning kom i vejen med træningstidspunkterne, og deltageren valgte fodbold i stedet for spejder. Det kan dermed være at de mange tilbud konkurrerer med hinanden om hvor folk tager hen, særligt når det gælder børn og unge, som i høj grad er styret af hvad klassekammerater gør, og hvad ens omgangskreds laver.

Flere nævner økonomi, økonomistyring og pengeskabende aktiviteter som udfordringer eller irritationsmomenter. Det er ikke det som fylder mest for nogle af informanterne, men det er tydeligt, at økonomi helst skal spille så lille en rolle for dem som muligt. Det kan være en mulig barriere for at begynde, men det kan også være en udfordring i at fastholde frivillige, hvis det kommer til at handle for meget om penge, kan de blive uinteresserede. I empirien ses, hvordan flere nævner økonomisk mangel og rollen som kasserer som værende udfordringer de oplever. Dette er dog mere foreningens problemer end det er deciderede barrierer for de unge frivillige, som ofte påtager sig andre roller end at drive økonomien. Dog kan man som frivillig være underlagt forskellige økonomiske udfordringer i ens forening, hvilket særligt ses i planlægnings- og bestyrelsesarbejde, som nogle af informanterne oplevede grundet deres dybdegående engagement og lyst til at være involveret i og have indflydelse for deres foreninger. Konkret oplevede Jens at skulle samle penge sammen i flere af de foreninger han er frivillig i, og han beskriver pengeskabende aktiviteter på følgende måde: *“Dem hader jeg som pesten”*.

I Frivilligrapporten 2019-2021 (og dertilhørende videnstema 1) ses at det er en generel tendens, at unge i stigende grad er episodisk frivillige. Dette betyder at deres engagement ikke er fastbundet, men hvor det er kortvarige indsatser eller løsninger af konkrete opgaver som man varetager. Et eksempel kan være som frivillig på en festival. Det er særligt unge der er episodisk deltagende, og det er blandt andet når unge er passionerede om specifikke sager

som man hjælper med, eller andre umiddelbare indsatser man kan yde, hvor man ikke binder sig fast (Perregaard et al. 2021: 45-47). Der var en forventning grundet denne eksisterende forskning om, at det var en barriere hos informanterne at have svært ved at forpligte sig i lang tid. Empirien i undersøgelsen viser dog ikke dette i særlig høj grad, hvilket kan hænge sammen med, at informanterne kan ses som værende vigtige og højt motiverede drivkræfter i deres foreninger. Det ses yderligere ved, at flere, som nævnt, er eller har været medlem af foreningsbestyrelser. Dette er dog ikke nødvendigvis en indikator for unge generelt, men det kan illustrere at højt motiverede unge frivillige ikke følger tendensen med mere episodisk frivillige arbejde blandt unge. Dermed kan man argumentere for, at "kvaliteten" af ens frivillige unges engagement kan være vigtigere end blot antallet af frivillige. Deres engagement, kompetencer og timetal gør dem værdifulde for deres foreninger. Problematikken ligger dog i at sørge for, at de meget motiverede frivillige ikke oplever udbrændthed ved overansvar, og derfor er antallet af frivillige vigtigt for at balancere dette.

Jens oplever som frivillig, at det kan være en udfordring når han skal engagere andre og forsøge at overbevise dem om at hjælpe til. Folk der ikke er frivillige mener han kan have en vis uvidenhed over hvad det kan give dem, hvorfor det netop er vigtigt at brede budskabet om hvad man får med: *"Det er bare ikke alle, der forstår, hvad det egentlig handler om. Altså, de er jo lykkelige udvidende, ikke også, om hvor fedt det er. Og det synes jeg jo er super ærgerligt. Så der er jo nogle, der bare navlepillere, altså rent ud sagt, ikke også. De tænker mere på dem selv. Hvad kan jeg få ud af det her?"*. Han retter dog også en kritik af folk der ikke tænker på fællesskabet, men i stedet har fokus på egennytte i samfundet, hvor han oplever at de er svære at engagere i frivillighed fordi de ikke har samme værdisæt om at skabe og facilitere noget for fællesskabet. Det kan dermed blive et cirkulært problem, hvor man muligvis mangler værdisættet i opvæksten om at gøre noget for andre, som set i Tema 1.

Et samlet blik på empiriske fund med eksisterende forskning

Anvendelse af arketyper fra "Den Nye Frivillighed"

Der er således mange forskellige faktorer der spiller ind i de unge frivilliges motivation, hvor deres individuelle forhold og livsomstændigheder spiller en rolle. En af de måder, hvorpå man kan forsøge at forstå motivationerne bag frivilligt arbejde, er ved at anvende modeller

eller typologier, som giver et billede af de frivilliges grundlæggende motivation. I undersøgelsen “Den Nye Frivillighed” fra Tuborgfondet opstilles syv forskellige arketyper af frivillige, der beskriver hvad der særligt motiverer dem (Dahl-Gren 2019: 12-13). Disse arketyper kan, med de rette forbehold, bruges som et analyseværktøj til at belyse empirien og skabe indsigt i de forskellige motivationer blandt informanterne. Det er væsentligt at understrege, at der er tale om typologier, som giver et forenklet billede af informanternes motivation. Hver enkelt informant har mange facetter og nuancer, som ikke kan indfanges fuldstændigt i en typologi. Alligevel kan man se, hvordan visse motiver vejer tungere end andre for de enkelte informanter. Derfor er det relevant at anvende typologierne som et analytisk redskab til et pejlemærke, for at skabe en dybere forståelse af de unges overordnede motivationsmønstre i deres frivillige engagement.

De syv arketyper er som følgende: *Den sociale*, hvor fællesskabet er deres primære drivkraft. *Ledertypen* som bliver motiveret gennem ansvar, indflydelse og at organisere. *Den altruistiske* ønsker at gøre en forskel for andre. Deres motivation kommer fra at skabe værdi og hjælpe andre. “*Den ambitiøse*” motiveres af muligheden for personlig udvikling og at opbygge kompetencer. *Den materialistiske type* motiveres af konkrete belønninger såsom adgang til arrangementer, gaver eller medlemskaber. Relationen til organisationen kan være kortvarig og uforpligtende. *Den identitetssøgende type* ønsker at identificere sig med organisationen og forbinde deres personlige identitet med organisationens formål. *Den interessebetonede type* drives af en stor interesse for sagen eller de opgaver, organisationen fokuserer på. De engagerer sig, fordi de brænder for indholdet eller aktiviteten.

Analyse af Empiri med Udgangspunkt i Arketyperne

Jens’ motivation for at være frivillig er tæt knyttet til arketyperne *Den Sociale*. Han beskriver, hvordan fællesskabet er det vigtigste for ham: “*Så er det meget fællesskab. Det er jo også den der en samhørighed, en fællesskaber-ting, som jo er fedt. Det er jo nok dér, det hele det virkelig ligger, når man er jo som sagt et meget socialt menneske, og nyder at være sammen med mange mennesker.*” Denne udtalelse understøtter, at Jens motiveres af sociale relationer og de oplevelser, som fællesskabet giver ham. Han træffer også beslutninger baseret på de sociale elementer i en forening, Hans tilgang til frivilligt arbejde fremhæver, hvordan sociale bånd kan fungere som en stærk motivationsfaktor og bidrage til en større tilfredshed og engagement.

Asta balancerer mellem flere arketyper, herunder *Den Altruistiske*, *Lederen* og *Den Ambitiøse*. Hendes engagement i sociale foreninger vidner om en stærk motivation for at gøre en forskel og tage ansvar. Samtidig er hendes fokus på at udvikle sig personligt og erhverve nye kompetencer tydeligt, hvilket matcher ambitionen om personlig vækst og lederskab. Asta illustrerer, hvordan flere motivationsfaktorer kan eksistere sideløbende og styrke hinanden. Hun trækker på en kombination af at hjælpe andre og at udvikle sig selv, hvilket skaber en dynamik der både gavner foreningen og hende selv som person.

Ellas motivation kan kobles til arketyper *Den Altruistiske*, da hun udtrykker et ønske om at hjælpe andre og give tilbage. Samtidig viser hendes interesse i specifikke aktiviteter, at der også er en *interessebaseret* dimension i hendes frivillige arbejde: “Altså det er jo helt klart, jo mere man brænder for området, jo mere har man lyst til at deltage”. Dette afspejler, hvordan en kombination af motivationsfaktorer igen kan spille sammen.

Karinas engagement i to forskellige foreninger illustrerer, hvordan forskellige motivationer kan drive frivillighed i forskellige kontekster. I den sociale forening motiveres hun af et ønske om at gøre en forskel, hvilket passer som *Den Altruistiske*. Hos spejderne vægter hun fællesskabet højt, hvilket passer til arketyper *Den Sociale*. Dette viser, hvordan frivilliges motivationer kan variere afhængigt af foreningstypen og aktiviteten. Karina er et eksempel på, hvordan man kan opnå forskellige former for tilfredshed gennem forskellige roller og opgaver.

Det er interessant, at den materialistiske og den identitetssøgende er fraværende hos informanterne, hvilket igen indikerer, at de er utrolig sikre i deres indre motivationsgrundlag for at være frivillig.

Perspektivering af anvendelsen

At identificere og forstå de forskellige arketyper kan hjælpe foreninger med at målrette deres kommunikation, hvilket ses i analysen som afgørende for vellykkede rekrutteringsindsatser og fastholdelse af frivillige. For eksempel kan man ved at kende de sociale frivilliges behov fremhæve fællesskabet og de sociale aktiviteter i sin markedsføring. Omvendt kan man ved at appellere til den ambitiøse eller lederen fokusere på de udviklingsmuligheder og ansvar, som frivilligt arbejde kan give. Derudover kan det være værdifuldt at integrere flere tilgange i sin kommunikation for at nå en bredere målgruppe.

Ved at forstå motivationsforskellene kan foreninger også tilpasse opgaverne og ansvaret, så de matcher den enkelte frivilliges ønsker og behov. Dette øger sandsynligheden for, at de

frivillige føler sig værdsatte, motiverede og dermed fastholdes i deres engagement. Desuden kan arketyperne hjælpe med at skabe en bedre forståelse af, hvordan man kan sammensætte frivillige grupper, så deres kompetencer og interesser komplementerer hinanden, hvilket kan føre til bedre samarbejde. Det er dog vigtigt at disse arketyper ikke bliver en mulighed for at reducere nuancerne hos informanterne. Eksempelvis kan det argumenteres, at de alle har dele af Ledertypen gennem deres behov for indflydelse og lyst til at koordinere andre, hvorfor man ofte kan se flere forskellige typer i en frivillig. (Dahl-Gren 2019: 97).

Det gode match

Det kan være relevant at sammenligne undersøgelsen “Den korte vej til det gode match” med resultaterne fra denne undersøgelse for at belyse forskelle og ligheder (Henriksen et al. 2022:). Sammenligningen kan give en dybere forståelse af, hvordan unge oplever deres frivillige engagement, og hvordan forskellige faktorer spiller ind på deres motivation og engagement. En gennemgående tendens i empirien viser, at de unge søger efter det gode match i deres frivillige engagement, hvilket er en afgørende faktor for deres oplevelse af meningsfuldhed og tilfredshed. Eksempler fra empirien illustrerer, hvordan forskellige unge finder forskellige typer af foreninger interessante, og hvordan dette påvirker deres engagement. For eksempel er Ella ikke interesseret i sociale foreninger, men brænder for at være aktiv i sportsforeninger. Dette afspejler, hvordan hendes personlige interesser og kompetencer spiller en rolle i valget af frivillige opgaver. Modsat kan Asta ikke se sig selv være frivillig i sportsverdenen igen, som hun var da hun var yngre, fordi hun nu har fundet det match der passer til hende i sociale foreninger. Disse forskelle understreger, at det gode match er subjektivt og afhænger af individets egne præferencer.

Et godt match kan forklares gennem SPOL-modellen, der beskriver fire dimensioner: *Sagen*, *Personer*, *Opgaven* og *Livssituationen*. Modellen fremhæver, hvordan frivilliges engagement bliver holdbare, når disse dimensioner matcher individets præferencer og livsforhold. For eksempel handler “Sagen” om, at frivillige skal brænde for det formål de arbejder for, mens “Personer” dækker over relationer og samarbejdet med andre i foreningen. “Opgaven” refererer til, at den frivilliges opgaver skal være passende og interessante, og “Livssituationen” peger på, at engagementet skal passe ind i den frivilliges nuværende liv og tidsplan. Ved at anvende SPOL-modellen kan man tydeliggøre, hvordan de unge i denne undersøgelse finder et godt match, der understøtter deres engagement og motivation. For eksempel har flere informanter fremhævet, hvordan en balance mellem deres personlige interesser, arbejdsopgaver og relationer i foreningen har gjort deres engagement mere

meningsfuldt. Dette gælder specielt fordi de er langtids frivillige, der nu har en dyb forståelse af deres egne behov og forventninger til frivilligt arbejde. Livssituationen er den dimension af modellen, hvor der ofte ses store problemer for unge frivillige, da de ofte lever omskiftelige liv, hvor muligheden og lysten til at være frivillige kan variere grundet deres relative ustabilitet. Blandt informanterne er det dog ikke et stort problem, selvom de oplever store ændringer i deres liv såsom at flytte eller skifte job eller studie. De er motiverede til at finde nye måder at være frivillig på, så den "indre ild" for frivilligheden er intakt endnu. De er således stærkt fastholdt i det frivillige, og det er blevet en livsstil for dem.

Det gode mentale helbred i frivilligheden

En vigtig faktor i forståelsen af, hvorfor mange frivillige fastholdes i deres engagement, er den positive effekt, som frivilligt arbejde kan have på det mentale helbred. Når man finder det rette sted at være frivillig, hvor både opgaver og fællesskab matcher ens behov og interesser, kan det skabe en stærk positiv indflydelse på ens velbefindende. Flere undersøgelser viser en sammenhæng mellem forbedret helbred og frivillighed. (Santini et al. 2018:266). Det kan skyldes, at frivilligt arbejde giver en følelse af mening, bidrag og tilhørsforhold. Det kan således være fordelagtigt for foreninger der søger unge frivillige, at udtrykke det til unge tidligt, hvor de er i gang med at danne deres værdier. Der er en del unge der har udfordringer med ensomhed og med forskellige mentale problemer, hvorfor det er vigtigt at oplyse om disse positive effekter og vise at der er muligheder for alle. Det kan her være vigtigt at anvende et sprog der ikke stigmatiserer eller skræmmer væk, men som fortæller fordelene ved at være frivillig. God kommunikation er igen essentielt for at indsatsen fungerer tilfredsstillende.

Opsamling

Empirien i undersøgelsen giver et vigtigt indblik i perspektiverne fra stærkt motiverede frivillige, men har visse begrænsninger. For det første er der ingen repræsentation af personer, som er usikre på deres engagement i frivilligt arbejde, eller som potentielt er i sårbare situationer. Dette betyder, at undersøgelsen primært reflekterer dem, der allerede er positivt indstillede over for frivillighed. Derudover inkluderer analysen ikke perspektiver fra personer, der ikke er aktive som frivillige. Disse perspektiver kunne have givet vigtig indsigt

i de barrierer og udfordringer der forhindrer deltagelse, og derved kunne have givet bredere forståelsesgrundlag, og bidraget til mere målrettede rekrutteringsstrategier.

Unge frivillige er ofte præget af en dynamisk livsstil, hvor langvarig forpligtelse kan være en udfordring. Det betyder, at foreninger må finde en balance mellem kvantitet og kvalitet i deres tilgang til frivillige. Selvom det kan være en relevant bekymring om hvor mange unge der deltager, viser empirien at engagerede og motiverede unge, der har fundet et godt match i forhold til deres behov og kompetencer, udgør værdifulde ressourcer. Disse unge bidrager med tid, entusiasme og ansvarlighed, hvilket gør dem til en essentiel del af foreningernes aktiviteter. Derfor er det også afgørende at værne om eksisterende frivillige, anerkende deres indsats og kontinuerligt kommunikere om, hvad der skaber mening for dem.

En vigtig pointe er, at selvom foreninger kan stræbe efter at skabe muligheder for alle, er det ikke alle frivillige, der passer til alle foreninger. Fastholdelse kræver at de frivillige oplever et match, hvor deres motivation og engagement understøttes. Dette match er essentielt for at sikre, at både de frivillige og foreningerne får det bedst mulige udbytte af samarbejdet. Analysen viser en række spændende fund og individuelle oplevelser, hvoraf flere understøttes af eksisterende forskning på området. Frivillighed og foreningsarbejde er komplekst, hvorfor det kan være svært at skabe generelle løsninger, der passer til alle. Ikke desto mindre peger rapporten på overordnede tendenser og anbefalinger, der kan inspirere til refleksion og handling.

Anbefalinger

Baseret på analyse af de fem temaer, kommer følgende anbefalinger for at styrke unge frivilliges engagement og fastholde deres motivation for frivillighed:

1. **Introduktion til frivillighed i en tidlig alder:** Det er vigtigt at præsentere unge for frivillighed tidligt i deres liv. Dette kan skabe en naturlig interesse og forståelse for frivilligt arbejde og dets værdier, som kan udvikle sig over tid. Foreninger kan samarbejde med skoler og ungdomsorganisationer for at styrke tidlig deltagelse.
2. **Strategisk tilgang til rekruttering:** Foreninger kan være opmærksomme på forskellige rekrutteringsstrategier og vælge den tilgang, der passer bedst til deres målgruppe. Netværksstrategien, hvor man personligt opfordrer potentielle frivillige

("prikker på skulderen"), kan være særligt effektiv i mindre foreninger.

Kampagnestrategien, som anvender sociale medier og andre platforme til bred kommunikation, er stærk til at nå et større publikum.

3. **Styrk sociale fællesskaber:** Sociale fællesskaber er essentielle for unge frivillige. Foreninger anbefales at skabe og vedligeholde miljøer, hvor unge føler sig hjemme og kan opbygge stærke relationer. Gode sociale relationer kan bidrage til at fastholde de frivillige, selv når de møder udfordringer.
4. **Giv unge indflydelse og ansvar:** Unge ønsker at føle, at deres indsats gør en forskel. Foreninger kan tilbyde roller hvor unge kan tage ansvar, få indflydelse og bruge deres kompetencer. Dette kan øge deres motivation og følelse af at man skaber mening for sig selv og andre.
5. **Skab en sti for engagement:** En klar pathway (sti) eller fødekæde fra at være deltager til frivillig kan være en effektiv strategi. Foreninger kan overveje at skabe mentorskabsordninger, hvor erfarne frivillige hjælper nye med at finde deres plads og udvikle deres rolle.
6. **Forebyg udbrændthed:** Foreninger kan med fordel være opmærksomme på, om opgaverne bliver uoverskuelige eller demotiverende for de frivillige. Det er vigtigt at sikre, at arbejdsbyrden er rimelig og tilpasses de unges kapacitet. Tilbagevendende samtaler kan hjælpe med at identificere og løse potentielle udfordringer.
7. **Appeller til unge gennem CV:** Fremhæv hvordan frivilligt arbejde kan styrke de unges CV og give dem værdi til arbejdslivet, hvilket kan være et effektivt rekrutteringsredskab. Foreninger kan tydeliggøre de kompetencer og erfaringer, de frivillige kan opnå. Dette er godt som supplement til rekrutteringen, men ikke erstatning af den stærke indre motivation der påvirker fastholdelsen.
8. **Kommunikation og forventningsafstemning:** Tydelig kommunikation og klare forventningsafstemninger er afgørende for rekruttering og introduktion af nye frivillige. Løbende opfølgning kan sikre, at de frivillige føler sig set og hørt, hvilket kan styrke deres motivation.
9. **Anerkend de frivillige:** Anerkendelse er central for at fastholde frivillige. Dette kan gøres ved at give en varm velkomst, lytte til deres behov og forventninger, og værdsætte deres indsats løbende.

10. **Tydeliggør bestyrelsesarbejde for unge:** Hvis unge skal engageres i bestyrelsesarbejde, er det vigtigt at forklare hvad arbejdet indebærer, og gøre det mere tilgængeligt og synligt, gerne i en tidlig alder. Dette kan fjerne usikkerhed om rollen og i stedet skabe interesse.
11. **Håndter økonomiske udfordringer:** Foreninger kan med fordel sikre, at økonomiske bekymringer ikke fylder for meget hos de frivillige. Det kan hurtigt skabe demotivation, hvis økonomi er særligt fremtrædende.
12. **Planlægning og struktur:** En klar plan og proces for rekruttering og velkomst af nye frivillige er vigtigt. Foreninger anbefales have styr på deres interne processer og være parate til kontinuerligt at rekruttere og introducere nye medlemmer. Det gavner foreningen at have handlingsplaner at læne sig op ad.

Metodeovervejelser

For at undersøge unges motivation for at engagere sig i frivilligt arbejde blev der anvendt kvalitativ metode med semi-strukturerede interviews. Denne tilgang gav mulighed for at udforske temaer i dybden og beholde nuancer, og samtidig sikre en vis konsistens på tværs af interviews. Rekrutteringen skete gennem deling af informantsøgningsplakat og ved at spørge forskellige foreninger, om de ville dele opslaget med deres frivillige. Derudover blev der skrevet til flere personligt, som blev anbefalet af andre. Der blev foretaget 4 interviews med informanter på henholdsvis 21, 26, 29 og 30 år. Målgruppen for dataindsamlingen var unge i alderen 18-30 år, som er enten bosat eller frivillig i Rebild Kommune, hvilket var tilfældet med alle informanter. Hvert interview varede mellem 45 minutter og 1 time og 15 minutter og blev gennemført med udgangspunkt i en interviewguide, der balancerede faste spørgsmål med plads til spontane opfølgninger. Efterfølgende blev interviewene anonymiseret. Der ønskes flere informanter til undersøgelsen, men det lykkedes ikke at komme i kontakt med yderligere frivillige, der ønskede at deltage i et interview. Der ses dog nok tendenser blandt informanterne og med inddragelse af den eksisterende forskning, til at empirien findes relevant.

Litteraturliste

- Frovin, Suzette & Andreassen, My Gaarde (2018): *Engagement behøver plads - Inspiration til mindre foreninger, der vil engagere unge*. Center for frivilligt socialt arbejde.
- Lindholm, Malthe & Hjære, Mette (2020): *Videnstema #2 - Frivilligheden topper i kommuner på landet*. Center for frivilligt socialt arbejde.
- Perregaard, Nathalie; Lindholm, Malthe og Frovin, Suzette. (2020): *Videnstema #4 Tak for hjælpen! Brugerens respons påvirker frivilliges motivation*. Center for frivilligt socialt arbejde.
- Henriksen, Lars Skov; Grubb, Ane; Qvist, Hans Peter Y; Holstein, Elisabeth Lilleøre (2022): *Den korte vej til et godt match*. Center for frivilligt socialt arbejde.
- Grubb, Ane; Holstein, Elisabeth Lilleøre; Qvist, Hans-Peter Y.; Henriksen, Lars Skov (2022): *Match: Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer*. Aalborg Universitetsforlag.
- Espersen, Helle Hygum; Fridberg, Torben; Andreasen, Asger Graa og Brændgaard, Niels Westermann (2020): *Frivillighedsundersøgelsen 2020 - En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde*. Vive.
- Perregaard, Nathalie; Lindholm, Malthe; Hjære, Mette og Jørgensen, Helene Elisabeth Dam (2021): *Det frivillige sociale engagement i Danmark: Frivilligrapport 2019-2021*. Center for Frivilligt Socialt Arbejde.
- Jørgensen, Helene Elisabeth Dam; Hjære, Mette; Sørensen, Malthe (2018): *Tal om det frivillige sociale Danmark: Tendensrapport om personer, der udfører frivilligt socialt arbejde*. Center for Frivilligt Socialt Arbejde.
- Pedersen, Simon Dec; Lindholm, Malthe; Hjære, Mette (2023): *Videnstema # 6 Kompetenceudvikling kan give flere og mere tilfredse frivillige*. Center for socialt frivilligt arbejde.
- Dahl-Gren, Ellen-Margrethe (2019): *Den nye frivillighed: Motivering, organisering og ledelse af unge frivillige i en ny tidsalder*. Foreningen Studenterhuset 1. udgave, 1. oplag 2019.

- Santini, Ziggi Ivan; Meilstrup, Charlotte; Hinrichsen, Carsten; Nielsen, Line; Koyanagi, Ai; Krokstad, Steinar; Keyes, Corey Lee M. & Koushede, Vibeke (2019): *Formal Volunteer Activity and Psychological Flourishing in Scandinavia: Findings from Two Cross-sectional Rounds of the European Social Survey*. The Southern Sociological Society 2018.
- CFSA (2020): *Fakta og tal om danskernes frivillige engagement*. Center for frivilligt socialt arbejde.