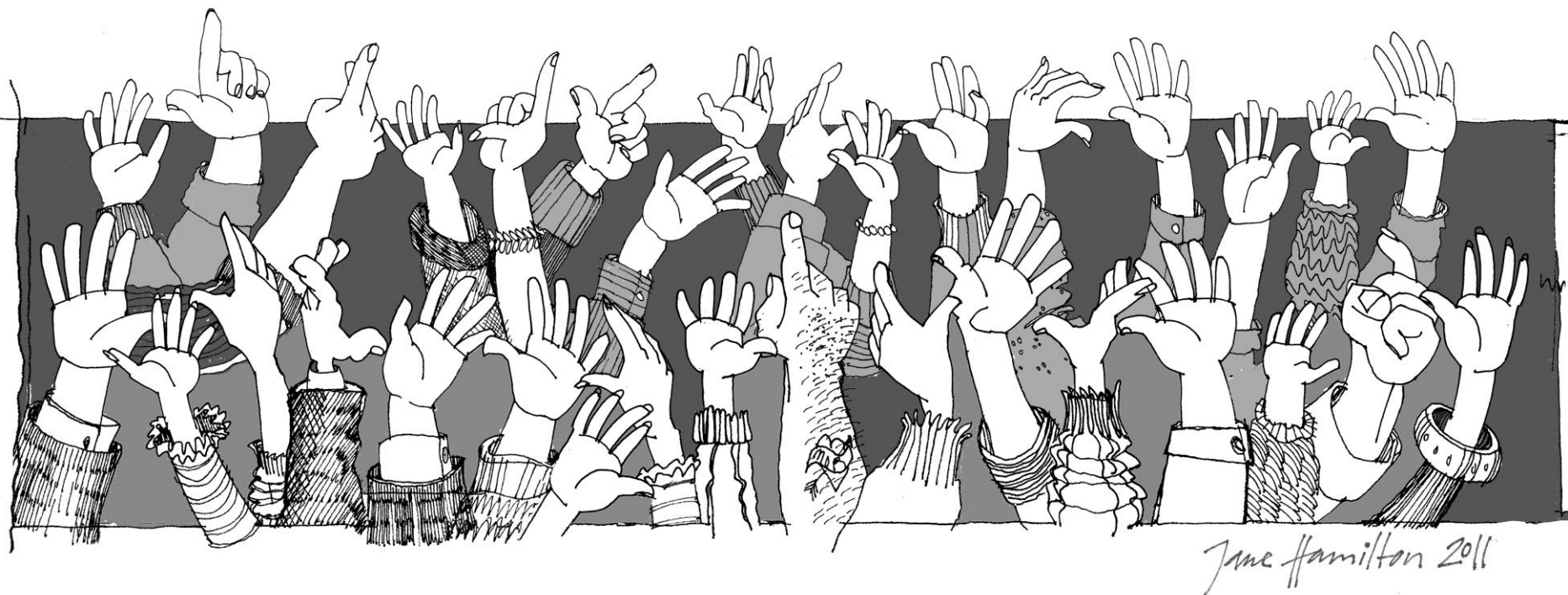


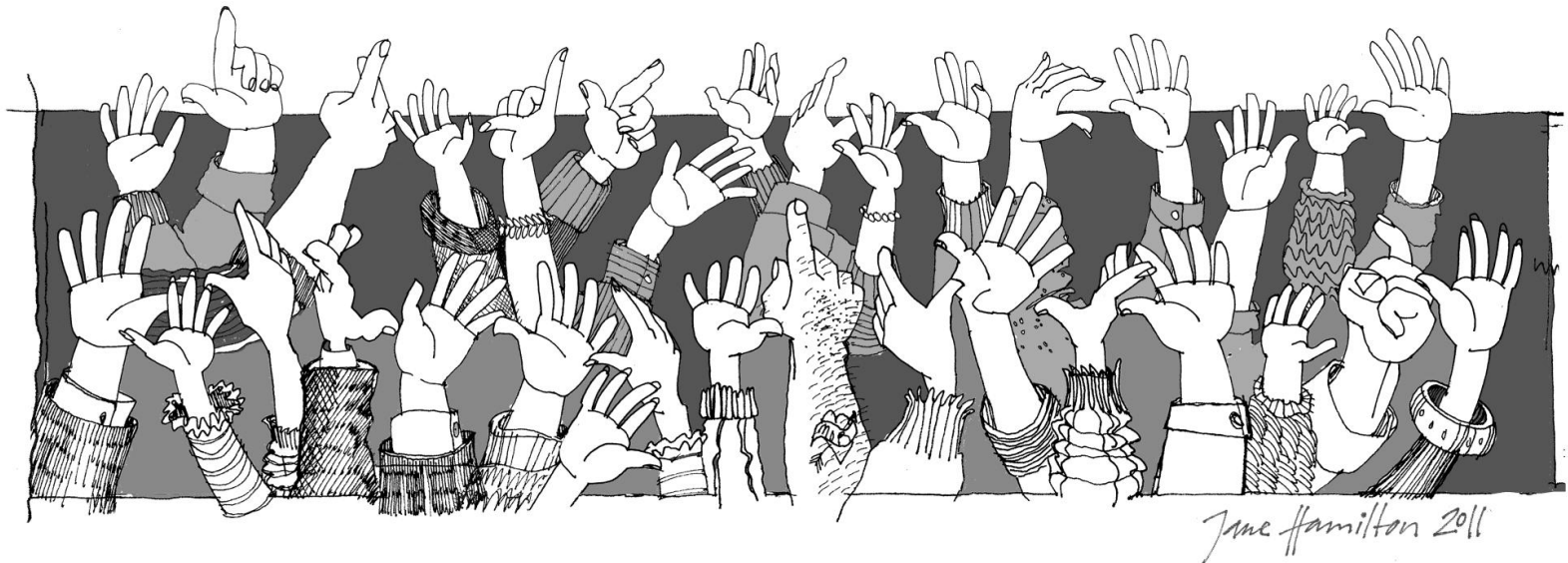
# LEDELSE, REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF FRIVILLIGE PÅ BORNHOLMS MIDDELALDERCENTER



Lene Rømer, Center for Regional- og Turismeforskning

# HVAD ER FRIVILLIGHED

”Alle former for frivillige formelle eller uformelle aktiviteter, som en person påtager sig af egen fri vilje, valg og motivation og uden tanke for økonomisk vinding”(ec.europa.dk).



# FRIVILLIGHED I TAL

- 1999: 25 % af alle danskere over 16 år udfører 1-4 timers frivilligt arbejde om ugen
- 2004: 35 % af alle danskere over 16 år udfører 1-4 timers frivilligt arbejde om ugen
- 2010: 43% af alle danskere over 16 år udfører 1-4 timers frivilligt arbejde om ugen

Lidt flere mænd end kvinder

Fritid og kulturområdet er topscoreren

Flest frivillige i aldersgruppen 40 – 49 år

Anslået værdi 35 mia. kr.

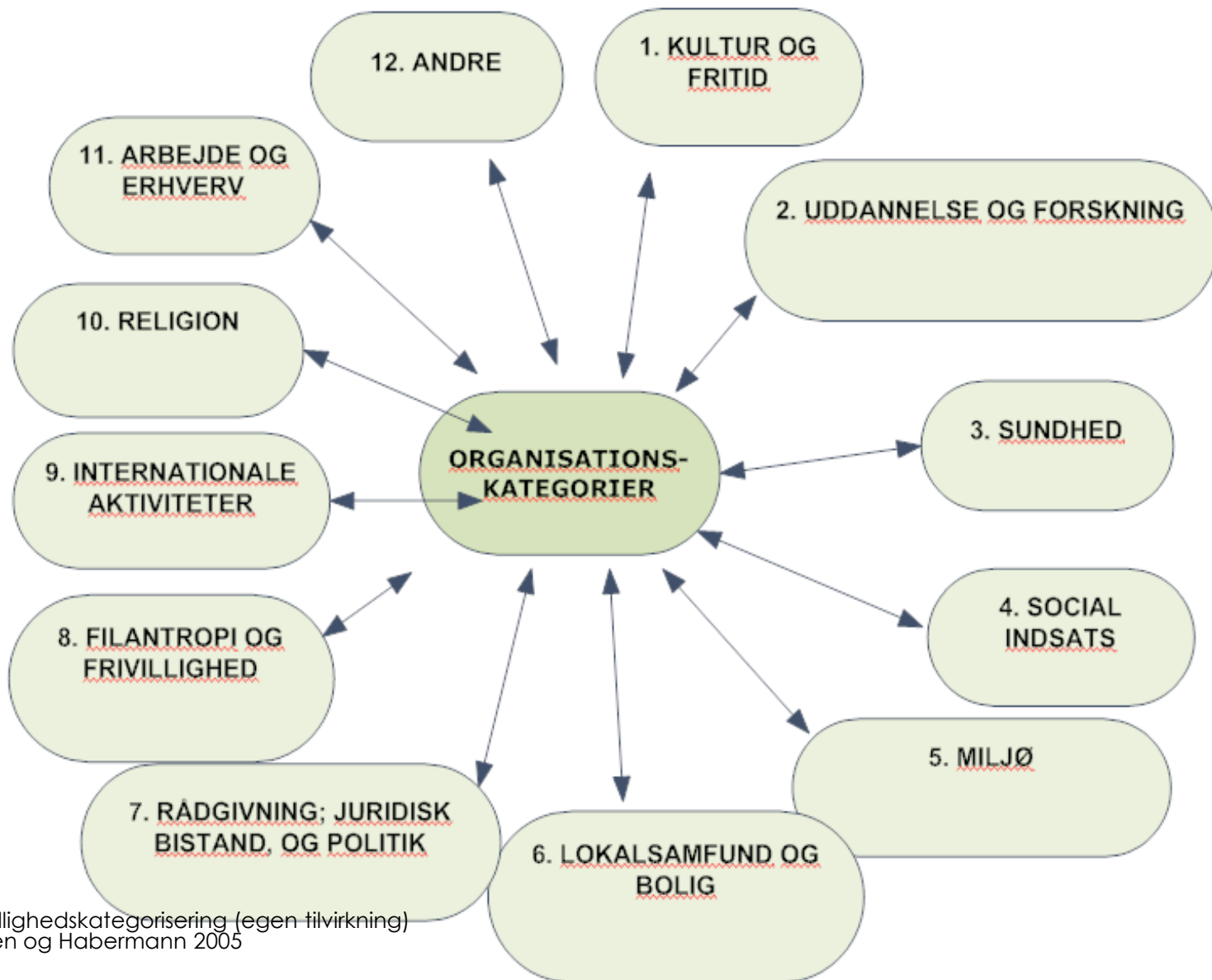
Målet i Danmark er 50 % af danskerne er frivillige

Kilde: Center for frivilligt socialt arbejde, 2010

På Bornholm er registreret op mod 1000 foreninger, institutioner og organisationer heraf 250 under loven om Folkeoplysning

**Frivillighed er en samfundsmæssig faktor X**

# FRIVILLIGHED ER INGEN FÆLLESNÆVNER



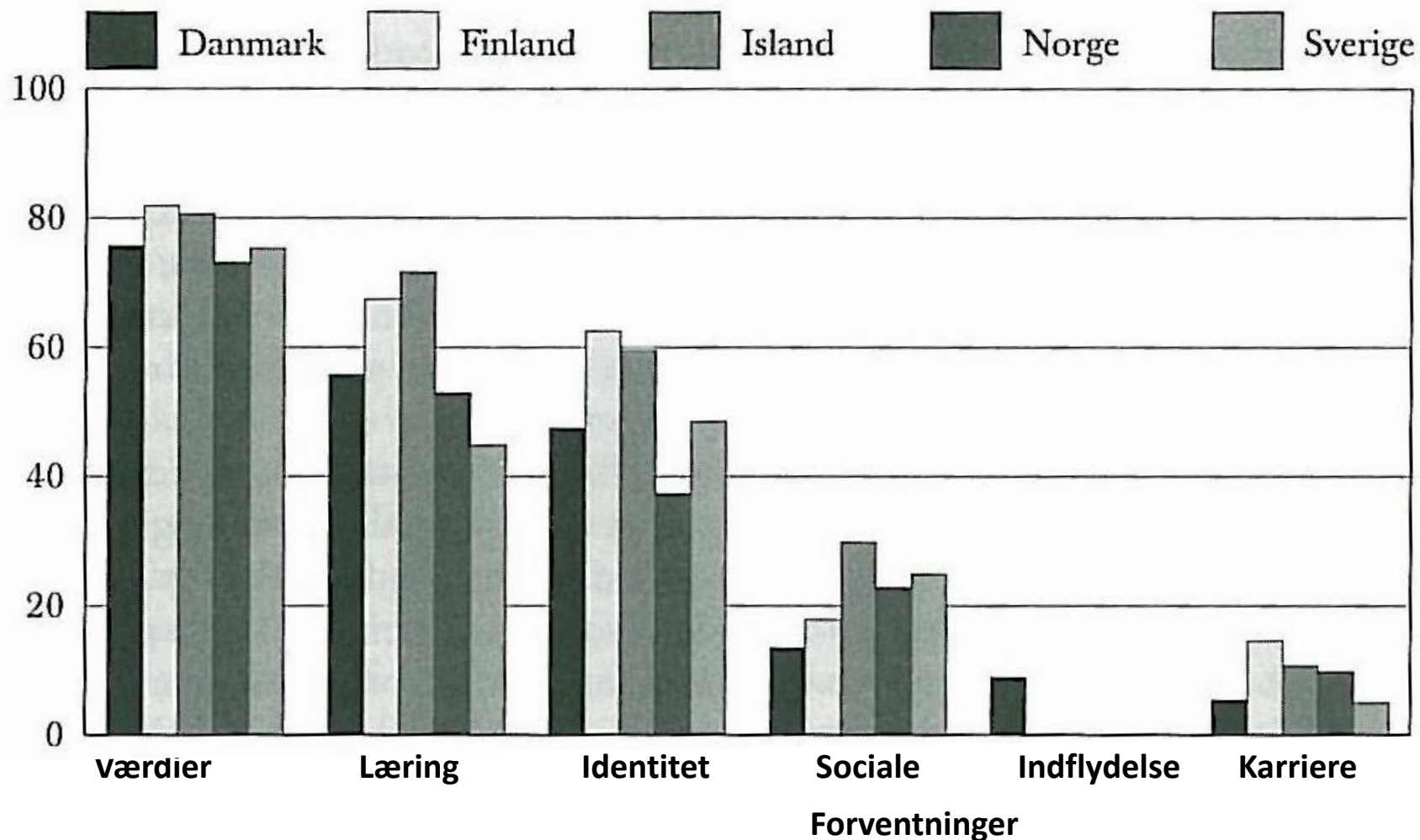
Figur: Frivillighedskategorisering (egen tilvirkning)  
Kilde: Ibsen og Habermann 2005

Grundlag for motivation er  
altid samspillet mellem

**YDRE ANLEDNING**  
**INDRE MOTIV**



# MOTIVATION FOR FRIVILLIGHED



Figur : Motivhierarki

Kilde: Henriksen og Ibsen 2001

# 2 TYPER FRIVILLIGE

<b>KLASSISK FRIVILLIGHED</b>	<b>NY FRIVILLIGHED</b>
<b>Traditionelle værdier Fællesskab</b>	<b>Individ Flere frie valg</b>
<b>Vælger ud fra tilhørsforhold og loyalitet Stabil organisation</b>	<b>Vælger ud fra personlig interesse Netværk Løst-koblede-organisation</b>
<b>Lang tid (livstid) Kontinuitet Regelmæssigt Lokalt</b>	<b>Kort tid (tidsbegrænset) Episodisk Situationsbestemt Globalt</b>
<b>Dem-og-os Altruistisk</b>	<b>Noget-for-noget Gensidigt</b>

# UDGANGSPUNKTET

*”Arbejdet med frivillige er baseret på flygtighed! De frivillige er på gennemrejse, og har hele tiden mulighed for at finde et andet sted at være frivillige, eller noget andet at bruge livet til.”*

[Tue Christian Sanderhage, institutchef, Institut for Ledelse og Forvaltning, Metropol]



# BELØNNING

**Organisationen ses som et mødested mellem frivilliges motiver og forventninger på den ene side ...**

**og ledelsens evne til at belønne på den anden side!**



# BELØNNING PÅ GRØNBECHS GÅRD

- Gratis entre
- Sociale arrangementet
- Værkstedbesøg
- Gave-lotteri



# BELØNNING PÅ WONDERFESTIWALL

- Gratis entre i 3 dage
- Madkuponer
- Drikkebilletter
- T-shirts – wonderworker
- Medhjælperfest

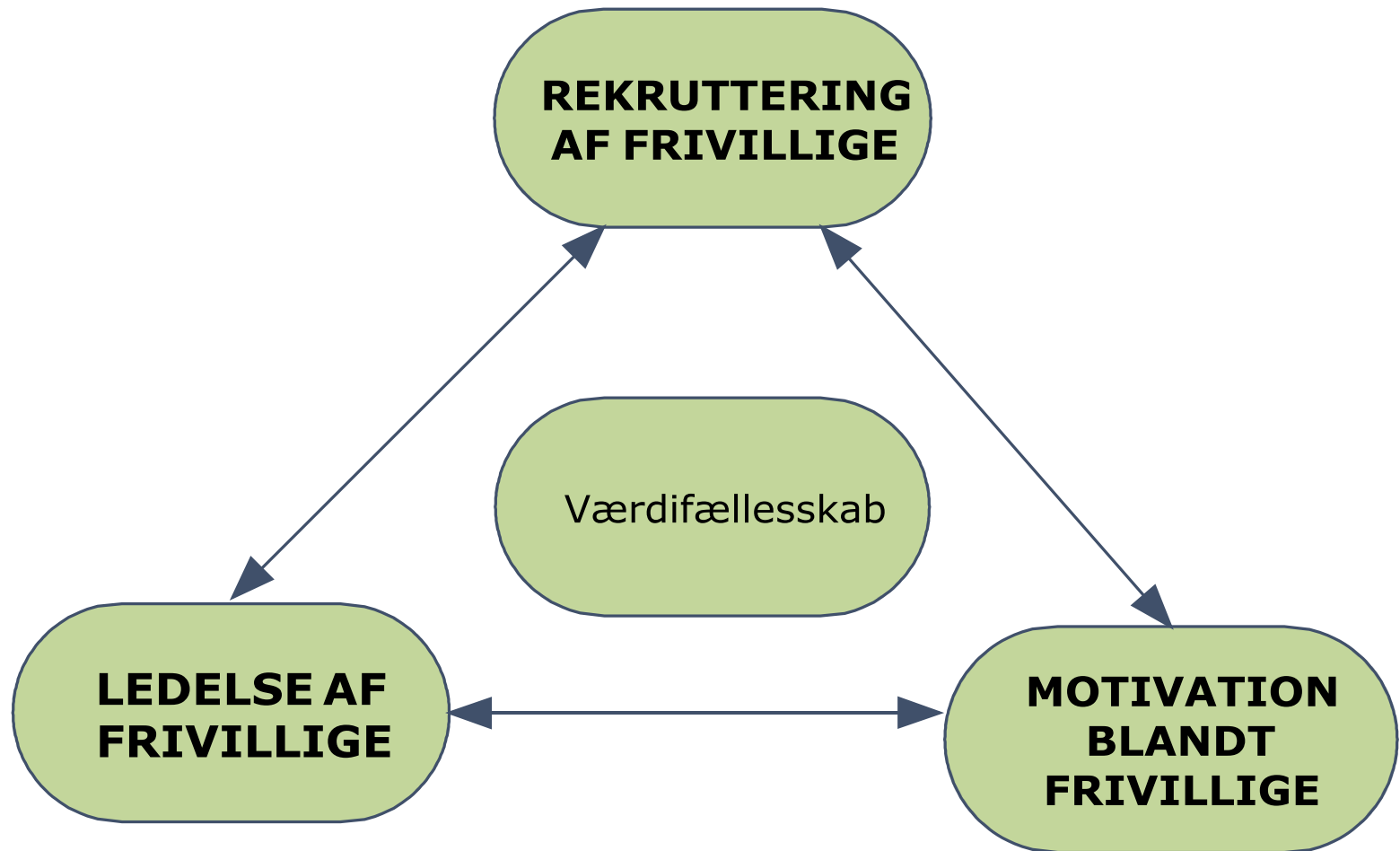


# BELØNNING i MUSIKHUZET BORNHOLM

- Koncerter
- Læring: konflikthåndtering, førstehjælp, hjertestarter, dørmandskurser
- Sociale arrangementer
- Mening og Indflydelse



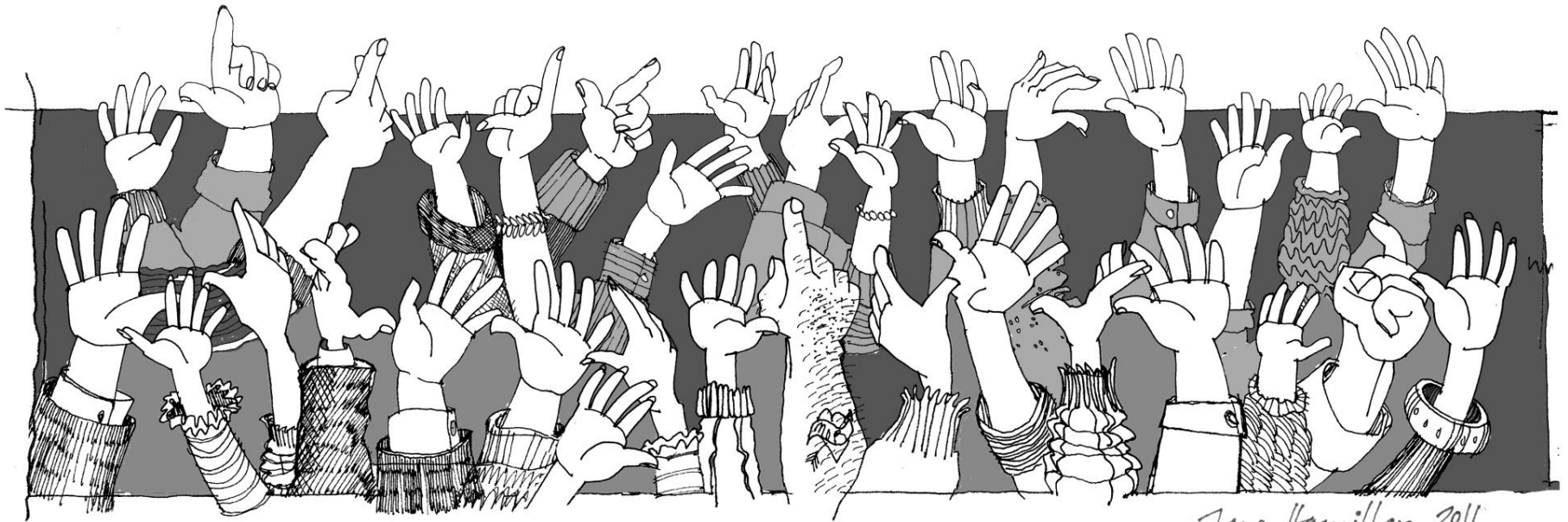
# REKRUTTERING AF FRIVILLIGE



Figur: Rekrutteringsmodel  
Kilde: egen tilvirkning

Budskabet fra kulturinstitutionerne er:

**IKKE FLERE frivillige  
MEN BEDRE frivillige**



*Jane Hamilton 2011*

# 7 ANBEFALINGER

- **VÆR ØKONOMISK BEVIDST – DET KOSTER NOGET AT FÅ NOGET**
- **UNDERSØG MOTIV OG KOMPETENCER**
- **SKAB MENING**
- **SKAB ET VÆRDIFÆLLESSKAB – EN SAMMENHÆNGSKRAFT**
- **UDDELEGER ANSVAR**
- **STYRK SAMSPILLET MELLEM LØNNEDE OG FRIVILLIGE**
- **VÆR BEVIDST OM AT DET SOCIALE FÆLLESSKAB ER UVURDERLIGT**

# Tak for opmærksomheden

Kontakt gerne [ler@crt.dk](mailto:ler@crt.dk)



Jane Hamilton 2011