

DE NYE FRIVILLIGE SØGER EN ATTRAKTIV FORENING

Forskellighed, nye generationer og stærke fællesskaber

5. oktober 2026

v/ Lasse F. Petersen, medejer og konsulent i Ingerfair

40 10 55 20

lasse@ingerfair.dk

Ingerfair



Lasse F. Petersen - Konsulent og medejer i Ingerfair.

Jeg er 100-meter-mester i den praktiske rekruttering, motivation og ledelse af frivillige og i at omsætte viden til handling i foreninger og organisationer.

Jeg står bag konceptet Klub Frivillig, som i 2015 blev hædret med Kulturministerens Idrætspris. Siden jeg var 14 år, har jeg været frivillig leder i en lang række foreninger og projekter, og jeg er stadig stærkt engageret i foreningslivet.

I dag har jeg særligt fokus på bestyrelsesudvikling og på at hjælpe bestyrelser med at skabe retning, engagement og mærkbar værdi for deres organisation og medlemmer.

Gennem de seneste 10 år har jeg holdt mere end 800 oplæg om rekruttering, motivation og ledelse. Min tilgang er jordnær og handlingsorienteret: Deltagerne skal ikke blot inspireres – de skal have konkrete værktøjer, som kan bruges med det samme.

I Ingerfair er vi engageret i et stærkt civilsamfund, og derfor

- 1.** Udvikler vi bæredygtige frivilligmiljøer, hvor frivillige trives og gør en forskel.
- 2.** Nytænker vi deltagelsesmuligheder, så flere mennesker kan være en del af fællesskaber.
- 3.** Skaber vi sunde arbejdspladser, hvor lønnede ansatte og ledere trives.
- 4.** Styrker vi ledelse i civilsamfundet, så frivillige organisationer udvikler sig.

Dagens program

Målet er, at I går herfra med nye perspektiver og konkrete næste skridt for jeres egen lokalafdeling.

13.30 Velkomst og rammesætning

13.40 Oplæg: Frivilligheden er under forandring

14.00 Borddialog og fælles opsamling

14.30 Pause

14.45 Oplæg: Fra første møde til stærkt tilhørsforhold

15.05 Borddialog og fælles opsamling

15.45 Handleplan og næste skridt

HVOR ER DE FRIVILLIGE?

Fra 2012 til 2024 er andelen af danskere,
der laver frivilligt arbejde steget fra 35% til 40%

(Frivilligundersøgelsen, Vive 2024).

I samme periode er andelen af frivillige,
der laver bestyrelsesarbejde faldet ca. 20%.

(fra ca. 5 ud af 10 til 4 ud af 10, Ingerfair 2026)

Sværere at rekruttere OG tilknytte engagement.

Kulturen i fællesskabet spiller en meget større rolle,
end vi tidligere har talt om.

Frivilligheden er under forandring

Det er ikke nødvendigvis, fordi nye frivillige vil mindre. De vil ofte engagere sig på andre måder.

Generationer spiller en rolle, men livsfase, erfaringer og hverdagsliv betyder mindst lige så meget.

Forventninger til fleksibilitet, mening, indflydelse og fællesskab er blevet mere forskellige.

Opgaven er derfor ikke at finde én rigtig frivilligtype, men at kunne rumme flere måder at engagere sig på.

Flere frivillig – færre hænder!



TENDENSER, DER PÅVIRKER SAMFUNDET

DIGITALISERING & INDIVIDUALISERING

FRIVILLIGHEDEN ER STABIL, MEN
ENGAGEMENTET HAR ÆNDRET SIG:

FLEKSIBILITET OG FLYGTIGHED

Flere vil gerne engagere sig - men i kortere perioder og med fleksible rammer.

FÆLLESSKABET FØRST

Mange engagerer sig først gennem aktiviteter og fællesskaber - ikke direkte i bestyrelsesarbejde.

FOKUS PÅ OPGAVEN

Frivillige siger lettere ja til konkrete og afgrænsede opgaver end til brede roller.

FORSKEL FOR FORMÅLET

Motivationen stiger, når frivillige tydeligt kan se meningen og forskellen deres indsats gør.

FRIHED OG INDFLYDELSE

Flere ønsker indflydelse på opgaver og aktiviteter - uden nødvendigvis at binde sig til en bestyrelsespost.

PARADOKS:

Samfundet og mennesker
forandrer sig konstant,
mens foreninger holder
fast i 'plejer' og fejrer
mange års vedholdenhed.



Seks typer frivilligt engagement

påvirket af tendenser flygtighed, fleksibilitet og fokus på opgaven



Fem bevægelser i frivilligheden

PLIGT → MENING
LANGVARIGT MEDLEMSKAB → FLEKSIBELT ENGAGEMENT
HJÆLPE ORGANISATIONEN → GØRE EN KONKRET FORSKEL
TILDELT ROLLE → INDFLYDELSE
PASSE IND → KUNNE VÆRE SIG SELV

Det er ikke enten-eller. Attraktive fællesskaber kan rumme begge dele.

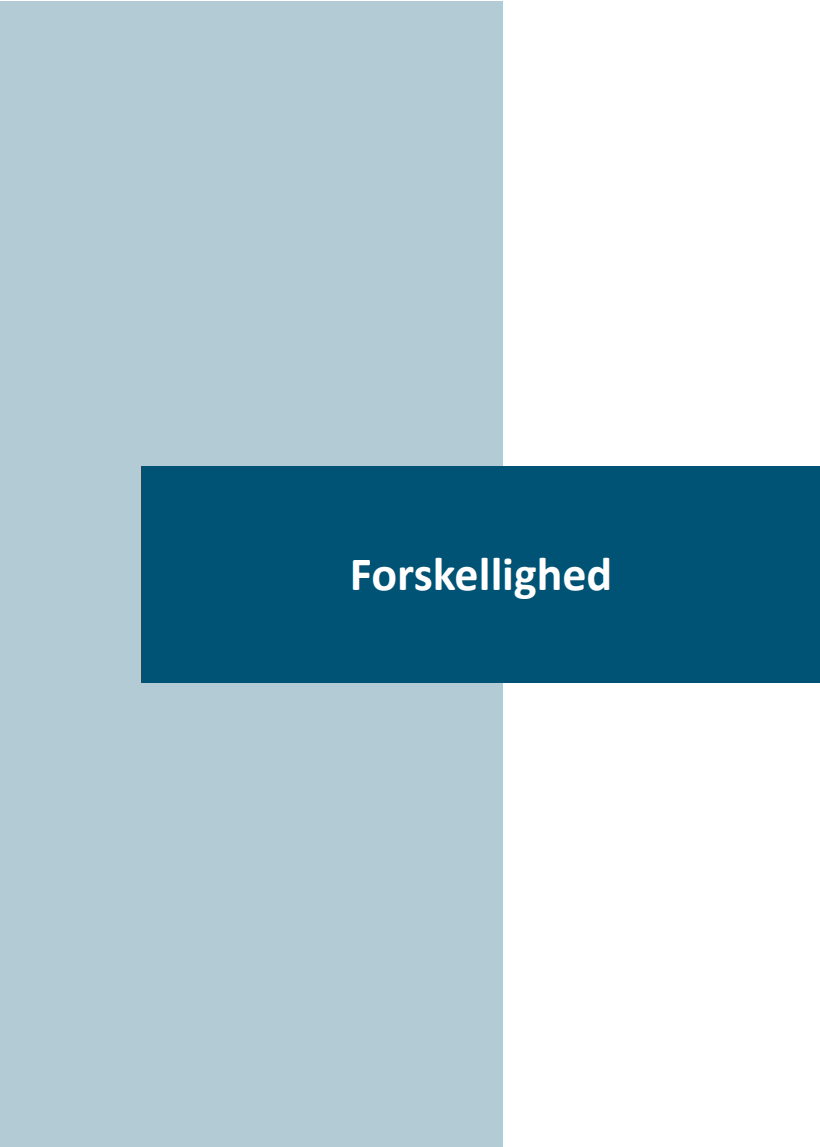
Borddialog 1

Hvad har vi allerede i vores lokalafdeling, som gør os attraktive for nye frivillige?

Hvor kan vores vaner, aktiviteter eller måde at organisere os på gøre det svært for nye at komme ind?

Hvad tror vi, at en ny 60-70-årig ville opleve som attraktivt hos os - og hvad kunne få personen til at gå igen?

Vælg én vigtig erkendelse, I vil dele i plenum.



Forskellighed

Forskellighed er mere end alder.

Generation og livsfase: Hvor meget tid har jeg - og hvad fylder i mit liv?

Erfaring og kompetencer: Hvad kommer jeg med, og hvordan får jeg mulighed for at bruge det?

Motivation: Hvad giver mening for mig?

Perspektiver og forventninger: Hvordan vil jeg samarbejde, have indflydelse og være en del af fællesskabet?

Når nye mennesker kommer til, er forskelligheden ikke et problem, der skal løses, men en ressource, der kan bruges.

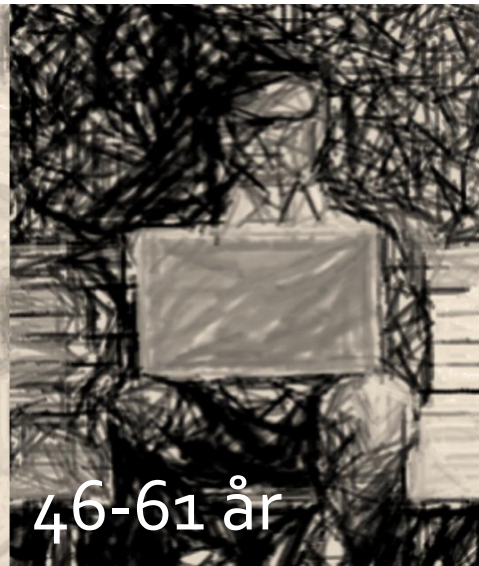
Internettet fødes



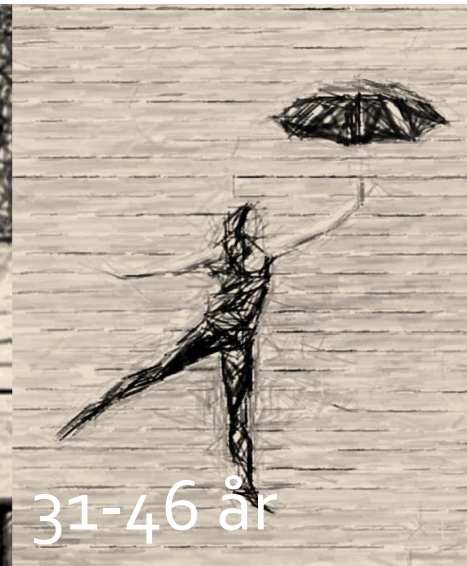
81+år



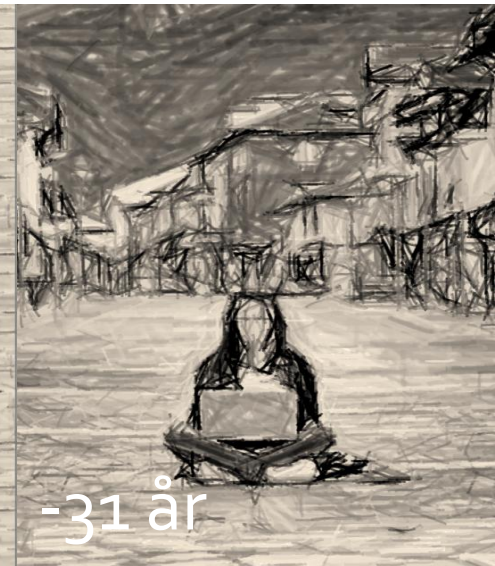
61-81 år



46-61 år



31-46 år



-31 år

Mellemkrigsgen
1925 - 1945

Babyboomer
1945 - 1965

Generation X
1965 - 1980

Generation Y
1980 - 1995

Generation Z
1995 - 2010

Mellemkrigsgen

1925 - 1945

81+år

Det nære fællesskab
Hjælpe hvor jeg kan
Loyalitet
Pligt og ansvar
Stabilitet
Faste rammer
Tilhørsforhold
Man bliver og bidrager
Foreningen som fællesskab

Babyboomer

1945 - 1965

61-81 år

Det brede fællesskab
Ændre det jeg kan
Optjent til det gode liv
Engagement
Indflydelse
Ansvar
Erfaring og kompetencer
Socialt fællesskab
Vil stadig gøre en forskel
Men vil også have tid til sig selv

Generation X

1965 - 1980

46-61 år

Vil selv
Karrieren i fokus
Gøre en forskel
Selvbestemmelse
Fleksibilitet
Meningsfulde opgaver
Konkrete resultater
Frihed frem for faste poster
Balance mellem flere ting i livet
Indflydelse på hvordan opgaven løses

**Fra første møde til stærkt
tilhørsforhold**

Rekruttering er kun begyndelsen for DE NYE FRIVILLIGE.

INVITATION/LILLE OPGAVE → FØRSTE MØDE → OPGAVE → RELATION → TILHØRSFORHOLD

En ny frivillig vurderer hurtigt:

Er der plads til mig? Er min tid godt brugt? Bliver jeg "optaget" i fællesskabet?

I kan udfordre jer selv til næste bestyrelsesmøde:

Hvordan får vi nye ind?

Hvad oplever de, når de kommer?

Har vi spurgt dem?

**En stærk velkomst set fra den
frivillige**

Tydelig invitation: Hvad kan jeg bidrage med, og hvorfor er det vigtigt?

Godt første møde: Er der nogen, der har ansvar for at tage imod mig?

Reel plads: Bliver jeg bare ekstra hænder - eller en del af fællesskabet?

Indflydelse: Kan jeg komme med idéer og sætte mit præg på opgaven?

Plads til forskellighed: Må nye mennesker også være med til at forandre fællesskabet?

Borddialog 2

Forestil jer, at en ny frivillig møder op hos jer i næste uge.

Hvad sker der fra vedkommende kommer ind ad døren?

Hvad gør vi allerede godt for at få nye mennesker til at føle sig velkomne og værdifulde?

Hvad kunne vi ændre for at give mere plads til nye idéer, erfaringer og måder at engagere sig på?

Vælg én konkret idé, I vil dele i plenum.

Hvad gør I nu?

Vores næste skridt mod en mere attraktiv lokalafdeling

1. Forestil jer om et år:

- Hvad kan man se, høre eller mærke, hvis I er blevet endnu mere attraktive for nye og eksisterende frivillige?

2. Vælg en ting, I vil ændre eller afprøve.

3. Gør første skridt konkret: Hvad gør I? Hvorfor? Hvem tager initiativet? Hvornår?

Notér også: Hvad har I brug for hjælp eller støtte til fra Distrikt 10?

?

Ingerfair