

Inspirationskatalog om frivillighed inden for idrætsområdet

- 12 caseeksempler på idrætsfællesskaber
i Københavns Kommune
Januar 2026



URBAN
GOODS

Titel:

Inspirationskatalog om frivillighed inden for idrætsområdet
- 12 caseeksempler på idrætsfællesskaber i Københavns Kommune

1. udgave, 1. oplag

Januar 2026

København

Udarbejdet af Urban Goods for Kultur-
og Fritidsforvaltningen, Københavns Kommune.

Analytikere/forfattere:

Astrid Moth, Peter Gran Boesen og Ene Fruergaard

Grafik og layout: Urban Goods

Fotos: Urban Goods eller angivet ved billedet

Forsidefoto: Valby IF-Gymnastik

Tak til:

Alle frivillige og frivilligkoordinatorer
der har bidraget til inspirationskataloget.

URBAN
GOODS



Foto: Jens Astrup



Indholdsfortegnelse

Indledning.....	6	Case 6: ByGirls (BK Skjold).....	52
Sådan bruges inspirationskataloget.....	7	Case 7: Amager Judo Skole.....	60
Overblik over de 12 cases.....	8	Case 8: Kanalbyens IF.....	68
Case 1: Ældre Sagen Østerbro.....	12	Case 9: I.F. Bispebjerg Hospital.....	76
Case 2: NBRO Running.....	20	Case 10: DIME Basketball Denmark.....	84
Case 3: Amager Volley.....	28	Case 11: Kulturens Frivillige.....	92
Case 4: Skole OL-finalen.....	36	Case 12: Hvor (kite)surfes der i DK.....	100
Case 5: Valby IF-Gymnastik.....	44		

Indledning

Dette inspirationskatalog er en supplerende udgivelse til analysen "Frivillighed inden for idrætsområdet i København" og samler en række kvalitative casestudier, der fungerer som uddybende baggrundsviden til hovedrapportens kvantitative resultater og temaanalyser.

Hvad rummer kataloget?

Kataloget samler 12 forskellige cases om frivillighed i og omkring idrætsområdet i Københavns Kommune. Der er 11 caseeksempler fra idrætsområdet og ét caseeksempel fra kulturområdet. Kulturcasen er med, fordi kulturområdet er nært beslægtet med idrætsområdet gennem det symbiotiske forhold til frivilligheden, og de to områder kan lære meget af hinanden. Denne kulturcase rummer f.eks. digitale, lejlighedsvis og internationale greb, som idrætten kan lade sig inspirere af.

Tilsammen viser casene, hvor mange måder frivillighed kan organiseres på: fra traditionelle foreninger og foreninger på arbejdspladsen til selvorganiserede fællesskaber, eventfrivillighed og digitale communities.

Hvem er kataloget til?

Kataloget er først og fremmest skrevet til idrætsfællesskabernes frivillige – de regelmæssige, lejlighedsvis og digitale frivillige. Det er til bestyrelser, ledelser, frivilligkoordinatorer, trænere, instruktører og andre nøglepersoner. Derudover er det målrettet medarbejdere i kommunen og organisationer, der samarbejder med idrætsfællesskaberne – som et fælles udgangspunkt for dialog om frivillighed.

Casene som praksisnære eksempler

Fælles for casene er, at de tager afsæt i idrætsfællesskabernes praksis: konkrete mennesker, konkrete hverdage og konkrete løsninger på velkendte arbejdsopgaver og problemstillinger for de frivillige og dem, der arbejder med frivillighed. Det handler bl.a. om tiltrækning af frivillige, at bibeholde motivationen, manglende tid, mangel på faciliteter, generationsskifte, nye målgrupper og forskellige typer af frivillige. Hver case rummer både en fortælling om, hvordan virkeligheden ser ud lokalt, og en tydelig frivillighedsmodel, der kan oversættes og tilpasses andre sammenhænge.

Kataloget er udarbejdet som et inspirations- og arbejdsredskab med bl.a. 12 miniguider til, hvordan man kan arbejde med frivillighed i idrætsfællesskaber. Det er et opslagsværk, man kan vende tilbage til, bruge på et bestyrelsesmøde, tage med til et frivilligseminar eller lade cirkulere i idrætsfællesskabet, når man skal udvikle lokale modeller.

Datagrundlag og perspektiv

Casene bygger på interviews, feltstudier og desk research gennemført i 2025 og er udvalgt for at afspejle en bredde i forskellige typer idrætsfællesskaber, målgrupper og organiseringsformer.

Casene giver ikke én rigtig løsning, men peger på mange forskellige veje til at organisere frivillighed i idrætsfællesskaber. De tilbyder sprog, eksempler og modeller, der kan hjælpe med at blive klogere på det, man allerede gør – og få øje på nye muligheder for at organisere frivilligheden, så den passer til idrætsaktørernes organisationsform, sted, medlemmer og tid.

Sådan bruges inspirationskataloget

Hver case er bygget op efter den samme struktur:

- **Kort overblik**
Fortæller kort, hvad denne case og model kan.
- **Faktaark**
Giver overblik over nøgletal, målgrupper og organisering.
- **Casebeskrivelse**
Går tæt på praksis med eksempler og citater.
- **Frivillighedsmodel**
Samler de vigtigste principper i casens frivillighedsmodel, som andre kan låne, justere eller lade sig inspirere af.
- **Opmærksomhedspunkt**
Italesætter, at alle modeller har forbedringsmuligheder.
- **Potentiale**
Peger frem mod nye muligheder og løsninger.

Forslag til arbejdsproces med inspirationskataloget:

1. Find 1–3 cases, der f.eks. ligner det idrætsfællesskab, man er en del af, italesætter en problematik med frivillighed, man interesserer sig for, eller viser en spændende måde at arbejde med frivillighed på.
2. Læs casebeskrivelsen og frivillighedsmodellen.
3. Marker de elementer, man allerede arbejder med – og de elementer, man kunne afprøve yderligere.
4. Brug det som afsæt for en udviklingssamtale i idrætsfællesskabet – f.eks. i bestyrelsen eller ledelsesgruppen, blandt frivilligkoordinatorer eller andre frivilligrupper.
5. Brug opmærksomhedspunkterne og potentialerne som inspiration til at tale om, hvad man evt. skal være opmærksom på, og hvilke udviklingsmuligheder man kan se.

Overblik over de 12 cases

Dette er en samlet oversigt over de 12 cases i inspirationskataloget, hvilken organisationstype de er og hvilken frivillighedsmodel de illustrerer.

Nr.	Case	Organisationstype	Lokalitet	Frivillighedsmodel	Læring
1	Ældre Sagen Østerbro	Lokalafdeling af landsdækkende forening for ældre med fokus på motion og sociale tiltag	Østerbro	• Små selvledende frivilligteams • Ansvar og planlægning tæt på aktiviteten • Bestyrelse som rammesætter og sparringspartner	At man kan give frivillige stor frihed og ansvar i små teams, hvis man samtidig stiller klare rammer og støtte til rådighed.
2	NBRO Running	Selvorganiseret løbefællesskab uden formel foreningsstruktur	Bydækkende med udgangspunkt i Nørrebro	• Selvorganiseret ledelsesgruppe • Digital koordinering og lav deltagelsesbarriere • Frivillighed vokser ud af fællesskabet	At en tydelig fortælling, synlig kultur og fleksible opgaver kan skabe frivillighed uden klassisk foreningsstruktur.
3	Amager Volley	Foreningsorganiseret lokal volleyballklub med fokus på bredde og elite	Amager	• Små opgaver via digital frivillig-app • Nøgleperson(er) på hvert hold • Fokus på hverdagsnær kontakt og tydelige forventninger	At digitale værktøjer koblet med personlig kontakt, kan skabe en effektiv arbejdsfordeling af store og små frivilligopgaver.
4	Skole OL-finalen (København)	Tidsafgrænset national idrætsevent	Bydækkende	• Mange korte, afgrænsede opgaver • Klare rollebeskrivelser og introduktion • Lejlighedsvist engagement som første møde	At man kan skabe gode første erfaringer med frivillighed ved at gøre engagement kort, overskueligt og veltilrettelagt.

Nr.	Case	Organisationstype	Lokalitet	Frivillighedsmodel	Læring
5	Valby IF- Gymnastik	Lokal gymnastikforening for børn og unge	Valby	- Tydelig frivilligtrappe fra barn som hjælpetræner til ældre med bestyrelsesopgaver - Ungebestyrelse m. reelt mandat - Forældre som frivillige "supportere" og "supersupportere"	At en tydelig frivilligtrappe og små skridt i ansvar kan gøre frivillighed til praksis over mange år.
6	ByGirls (BK Skjold)	Foreningsorganiseret pige- og kvindefodboldsatsning	Østerbro	- Frivillighedsfællesskab båret af en værdibaseret sag frem for en idræt - Tiltrækning af frivillige, der ikke er medlemmer - Aktiv inddragelse af internationale frivillige	At man kan tiltrække mange forskellige og nye slags frivillige ved at tage afsæt i værdier eller at man tydeliggøre at idrætsfællesskab har et værdisæt, som supplerer idrætten.
7	Amager Judo Skole	Foreningsorganiseret judo skole for alle aldre	Amager	- Stærkt socialt miljø omkring klubben - Unge som hjælpetrænere - Kombination af nærværende personlig og skriftlig kommunikation	At støtte og et stærkt socialt forenings- og klubmiljø kan bane vejen for frivillighed.
8	Kanalbyens IF	Flerstrengt idrætsforening i ny bydel	Sydhavnen (Kanalbyen)	- Lønnet koordinator og trænere i opstartsfasen - Udvikling af frivilligrollen starter med en invitation til at udvikle foreningen - Alle idrætsgrene har en frivillig repræsentant i bestyrelsen	At opbygning af frivillighed i en ny forening i en ny bydel kræver en målrettet indsats, der let kan tage lang tid.

Nr.	Case	Organisationstype	Lokalitet	Frivillighedsmodel	Læring
9	I.F. Bispebjerg Hospital	Forenings-organiseret idræt på en arbejdsplads	Bispebjerg / Nordvest	- Kolleger driver foreningen som en forlængelse af arbejdet - Kombination af lønnede og frivillige instruktører - Understøttelse af et socialt, kollegialt fællesskab	At idræt på arbejdspladsen kan bæres af kollegial frivillighed og være en medvirkende faktor til at skabe en attraktiv arbejdsplads
10	DIME Basketball Denmark	Selvorganiseret og eventbaseret unge- og basketfællesskab	Bydækkende med udgangspunkt i Nordhavn	- Et frivilligt sagsbåret, ungedrevet idrætsfællesskab - Bygget op omkring en fleksibel eventkultur og lejlighedsvis frivillighed - Basketball er midlet og ikke målet med fællesskabet og frivilligheden	At frivillighed kan bygges op omkring en ungekultur, hvor der er plads til at træde ud af sportens vilkår om konkurrence og resultater, og i stedet fokusere på sagen og fællesskabet.
11	Kulturens Frivillige	Digital frivillig-platform under non-profit forening	Bydækkende	- Digital portal med mulighed for selv at vælge frivilligopgaver på tværs af events - Kun fokus på lejlighedsvis frivillighed - Kommunikation til og fokus på nye og internationale målgrupper	At digital adgang til lejlighedsvis frivillighed kan åbne døren for nye grupper af frivillige, der gerne vil bidrage og på længere sigt måske kan blive regelmæssige frivillige.
12	Hvor (kite)surfes der i DK	Selvorganiseret uformelt digitalt kitesurf-fællesskab	Dækker hele Danmark digitalt med ophav i København	- Facebookgruppe som primær platform for et frivilligt idrætsfællesskab - Uden at betragte sig selv som frivillige hjælper kitesurfere hinanden og deler viden - Både aktive og tidligere aktive involverer sig i frivilligt arbejde	At det digitale også er vigtig infrastruktur for idrætsfrivilligheden og københavnernes mulighed for at dyrke idræt uden for byen.



Feriecamp

INSTRUKTØR
FERIE
CAMP

INSTRUKTØR
FERIE
CAMP

INSTRUKTØR
FERIE
CAMP

Case 1:

Ældre Sagen Østerbro

?

Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Ønsker at aktivere (senior)frivillige på deres egne præmisser
- ➔ Vil styrke frivilligheden uden at opbygge store formelle strukturer
- ➔ Arbejder i en bydel med mange ældre borgere og frivillige ressourcer

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Organisér frivillige i små teams med ejerskab og frihed for egne aktiviteter
- ➔ Skab let adgang til at prøve noget af – uden forpligtelse
- ➔ Prioritér samtaler og relationer over systemer og skemaer
- ➔ Tydeliggør muligheden for at skabe nye sociale relationer i en ny livsfase

i Faktaark:

Navn og kontakt	Ældre Sagen Østerbro Web: www.aeldresagen.dk/lokalafdelinger/oesterbro Mail: aeldresagenoebro@dbmail.dk Tlf.: 39 20 17 84
Organisationsform	Lokalafdeling af den landsdækkende forening Ældre Sagen Der er en frivillig bestyrelse på 7-10 medlemmer og frivillige kontoransvarlige.
Placering	Østerbro, København.
Opstartsår	Ældre Sagen nationalt: 1986
Aktiviteter	Motion og sundhed, besøgsvenner, skolevenner, kulturaktiviteter, it-hjælp, mandeklub, strikkegrupper, netværksskabende arrangementer. Holdtyper: patchwork, sprog, litteratur, filosofi, bridge og whist.
Målgrupper	Ældre – primært fra 50 år og op – både medlemmer og ikke-medlemmer.
Antal ansatte	0 (alle er frivillige)
Antal medlemmer	10.280 (pr. februar 2025)
Antal frivillige	166
Frivillig-organisering	Alle aktiviteter drives af frivillige i små selvledende teams. Frivilligteams har kontaktperson i bestyrelsen. Koordination, onboarding og udvikling varetages af bestyrelsen og øvrige frivillige.
Digitale værktøjer	Hjemmeside, Facebook, nyhedsbrev, e-mail og sms.
Samarbejds-partnere	Københavns Kommune (plejehjem, aktivitetscentre, skoler, idrætsfaciliteter, kulturhuse, kirker), Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Socialforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen. Andre frivillige organisationer med samme målgruppe og sammenlignelige formål.
Finansiering	Ældre Sagens nationale organisation – fast del af medlemskontingent. Københavns Kommune (kun §79). Ansøgte sponsorater i forbindelse med kontingent-konkrete aktiviteter. Deltagerbetaling til visse aktiviteter.

Ældre Sagen Østerbro Frivillighed i anden halvdel af livet.

Ældre Sagen Østerbro er et lokalt forankret, selvkørende frivilligmiljø drevet udelukkende af frivillige. Organisationens arbejder for, at alle voksne – uanset alder – skal have mulighed for et aktivt og meningsfuldt liv med sociale relationer og fællesskab. Med 166 aktive frivillige og over 10.000 medlemmer er det et af de mest omfattende frivillige seniorfællesskaber i byen. Her bygger alt på princippet om, at den frivillige er centrum.

“Den frivillige er kongen. Vi sætter rammerne, men det er de frivillige, der leder og former indsatserne”

– Povl Høyer, bestyrelsesmedlem

Strukturer der giver frihed til at være frivillig

Organisationen tilbyder et bredt spektrum af aktiviteter – fra gymnastik, litteraturklubber og strikkegrupper til skolevenner, it-hjælp, mandeklub og besøgsvenner. Alt drives af selvledende teams bestående af minimum to frivillige, der selv planlægger og afholder deres aktiviteter.

Det er en model, der skaber frihed til at være frivillig, fordi man selv finder en arbejdsform, der passer med ens liv. Man kan være frivillig uden at have travlt. Man behøver ikke være der hver gang,

fordi man har nogen at dele ansvaret med. Modellen passer godt til et skiftende seniorliv, hvor man kan have brug for at være i sommerhus hele sommeren, rejse verden rundt, passe familien, og tackle sygdom. Det afgørende er, at man deler opgaven i et loyalt og tillidsfuldt fællesskab. Det hjælper også med at gøre frivilligheden tilgængelig for flere.

“Det giver fleksibilitet, som det allervigtigste. At man er to, gør det meget nemmere. At man kan ringe eller skrive og sige, at jeg ikke har det så godt i dag.”

– Bente Iversen, frivillig

De små selvledende teams har tilknytning til en kontaktperson i bestyrelsen, der består af 7–10 frivillige. Bestyrelsen har en særlig rolle i at understøtte, tiltrække og bibeholde frivillige, men det er altid de frivillige selv, der skaber og driver indsatserne.

Frivillige i Ældre Sagen kommer ofte med lang erfaring fra andre frivillige roller og ikke mindst deres erfaring fra arbejdslivet som f.eks. sygeplejersker, lærere, håndværkere, politikere eller afspændingspædagoger. Det hele sættes i spil, og det gør, at man ikke behøver opfinde tingene forfra. Mange har prøvet at lede noget, planlægge noget, tage ansvar for noget. Fælles for dem er en lyst til at aktivere deres erfaring ved at gøre noget meningsfuldt – både for andre og for sig selv.

Ældre Sagen Østerbro
i billeder



"Jeg har været hjemmesygeplejerske i over 30 år, og dermed bliver man udsat for mange tunge, skæve løft. Så det har været en værdi i sig selv for mig at dyrke motionen, som jeg altid har gjort, siden jeg var fem-seks år. Det kom helt naturligt at bruge min erfaring fra de træninger, jeg selv er gået til. [...] Jeg synes også, det har været vigtigt at være med til at motivere andre ældre til at komme og træne og få styrket deres krop. Jeg synes, det er flot, alle de ældre, der kommer på vores hold. Med et spænd på 20 år på et hold er aldersspredningen faktisk stor. Den ældste er vel over 90 år, og det er flot."

– Kirsten Vester Sørensen, frivillig

Det skal være en glæde at være frivillig

Frivilligheden bygger på en klar filosofi: Det skal være en glæde at være frivillig – ellers holder det ikke.

"Vi har en regel, som siger, at som frivillig har du pligt til at være egoist. For det er kun, så længe glæden er der, at man er frivillig. Men er glæden der, så er der ingen grænser. Så er der ikke noget med dårlig samvittighed. Man skal kunne sige: 'Nej tak, farvel.' Og man kan også sige: 'Jeg kommer altså ikke – jeg kan ikke i morgen. Eller de næste tre uger.' Og det er okay."

– Povl Høyer, bestyrelsesmedlem

Den sociale sammenhæng styrkes også gennem tilbagevendende samlinger. Hvert år inviteres alle frivillige til en stor fælles frokost – typisk deltager omkring 80 ud af de 166 aktive. Her handler det ikke om drift, men om at tale sammen og lære hinanden bedre at kende på tværs af funktioner. Enkelte interessegrupper – som f.eks. motionsfrivillige – mødes desuden oftere, f.eks. én gang i kvartalet.

Også dem, der arbejder mere isoleret, som f.eks. skolevennerne, bliver samlet til en årlig evaluering med kaffe, kage eller frokost. En skoleven er ofte alene i en klasse, måske med én lærer som eneste samarbejdspartner, og med kun få andre frivillige på samme skole. Derfor er det vigtigt at mødes med ligesindede og dele erfaringer. Samlet set bidrager denne strukturerede relationelle tilgang til at gøre det lettere og rarere at være frivillig – og styrker både ansvarsfølelsen og glæden i det daglige engagement. Det er også en pointe i forhold til problemløsning. Fordi de frivillige har mødt hinanden og har opbygget tillid, kan man lettere række ud til et nabohold, et team der træner på et andet tidspunkt, eller til nogen, de har mødt i netværket, og spørge: "Kan du tage den opgave for os?"

Kommunen som samarbejdspartner

Ældre Sagen Østerbro samarbejder med flere forskellige forvaltninger i Københavns Kommune – og erfaringen er, at forvaltningerne arbejder meget forskelligt. Det er ikke nødvendigvis en ulempe. Tværtimod kan forskellighederne nogle gange vendes til en fordel, hvis man forstår at arbejde med dem.

Særligt samarbejdet med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen fremhæves som både uformelt og positivt. Her har man igennem årene opbygget aftaler om brug af faciliteter og rammerne for samarbejdet. Det danner en god og stabil basis for fælles initiativer og udvikling.

Der samarbejdes også med Kultur- og Fritidsforvaltningen – især efter corona-epidemien, hvor regeringen pålagde alle kommuner at gøre en ekstra indsats for ældre borgere. Det betød, at Kultur- og Fritidsforvaltningen, som tidligere ikke har arbejdet med Ældre Sagen Østerbro, også blev relevante samarbejdspartnere. Foreningen greb muligheden og skabte nye samarbejdsflader, som har åbnet flere døre.

Kultur- og Fritidsforvaltningen stiller også det krav at Ældre Sagen Østerbros tilbud skal være åbne for alle. Man behøver derfor ikke være medlem af Ældre Sagen for at deltage i motionsaktiviteter eller blive frivillig. Man kan endda komme på kursus og engagere sig i fællesskabet uden formelle krav. Det er en del af afdelingens egen ambition om at række ud til hele samfundet.

"Der er ikke noget vigtigere end de personlige relationer. De gør det muligt for os at få faciliteterne i spil og skabe gode aktiviteter"

– Povl Høyer, bestyrelsesmedlem



Frivillighedsmodel:

"Det selvledende fællesskab"

I denne model er frivilligheden organiseret i selvledende teams, der har ansvaret for hver deres aktivitet. Modellen bygger på tillid, personlig motivation og stærke relationer – både i de enkelte teams og på tværs af foreningen. Den egner sig godt til seniorer, fordi den kombinerer fleksibilitet og aflastning med muligheden for at tage ansvar, lære nyt og opbygge nye sociale fællesskaber i anden halvdel af livet.

1

Små selvledende teams

Aktiviteter drives af små hold på minimum to frivillige (gerne tre og fire), hvilket sikrer fleksibilitet, aflastning og kontinuitet. Teamet er dermed robust over for sygdom, travlhed eller et naturligt varierende engagement. Dette simple greb gør frivilligopgaven langt mere overskuelig, sjovere og mere social i sit udgangspunkt.

Erfaringen i Ældre Sagen Østerbro viser, at frivillige trives bedst, når de får en opgave, de selv ønsker, og får lov at tage ansvar. Når et team leder en aktivitet, fungerer det ikke bare bedre, teamarbejdet gør det også langtidsholdbart. De kan ovenikøbet selv supplere sig selv med nye frivillige, fordi de personligt er motiveret af at finde den næste.

2

Relationsbaseret rekruttering

De forskellige teams står selv for at tiltrække nye frivillige blandt deltagerne og skaber på den måde et selvgenererende system, hvor alle frivillige opfordres til at være opmærksomme på, hvem der kan blive den næste i rækken. Størstedelen af de frivillige er derfor blevet kontaktet direkte af andre frivillige, de har en relation til, hvilket øger chancen for et stærkt match mellem opgave, motivation og den frivillige. Desuden er det kutyme, at hvis der er for mange på et hold, og man ønsker et nyt, så er der mulighed for at oprette et nyt hold, hvis man selv melder sig som frivillig til at drive det.

3

Bestyrelsens støttefunktion

Bestyrelsen har til opgave at understøtte og skabe rammerne, mens de frivillige selv leder aktiviteterne. Hvert frivilligteam har en fast kontaktperson i bestyrelsen. Tiltrækning af frivillige og ikke mindst kompetenceudvikling af frivillige understøttes også af bestyrelsen og finansieres af foreningen.

4

Personlig motivation som drivkraft

Det skal være meningsfuldt og fleksibelt for den enkelte. I denne del af livet er der (også) brug for at kunne tilpasse sin hverdag ud fra energiniveau, sygdom og travlhed i den begivenhedsrige pensionisttilværelse. Derfor er det godt med den delte forpligtelse i de selvledende teams. Samtidigt er det sociale ansvar og omsorg for andre i samme livsfase tydeligt motiverende for de frivillige.

5

Onboarding og uddannelse

Nye frivillige tilbydes mulighed for at afprøve forskellige aktiviteter og miljøer, inden de forpligter sig. Mange deltagere først på et hold og træder derfra ind i frivilligrollen. Dertil kommer et obligatorisk tre-dages kursus i at lede aktiviteter, finansieret af foreningen, som understøtter den frivilliges tryk i rollen.

6

Fællesskab og nye sociale netværk

Det skal være meningsfuldt og fleksibelt for den enkelte. I denne del af livet er der (også) brug for at kunne tilpasse sin hverdag ud fra energiniveau, sygdom og travlhed i den begivenhedsrige pensionisttilværelse. Derfor er det godt med den delte forpligtelse i de selvledende teams. Samtidigt er det sociale ansvar og omsorg for andre i samme livsfase tydeligt motiverende for de frivillige.



Opmærksomhedspunkter

→ Sårbarhed ved personbårne aktiviteter

Ældre Sagen Østerbro er meget afhængig af de enkelte frivilliges engagement. Når en frivillig stopper, kan en hel aktivitet forsvinde, fordi aktiviteten i praksis kun eksisterer, så længe der er en frivillig til at drive den. Denne sårbarhed øger behovet for tydelige tiltræknings- og back-up-strukturer – hvilket i praksis kan være svært at sikre uden faste ansatte eller administrativ støtte.

→ Samarbejde med kommunen – forskellige logikker og grænser

Ældre Sagen Østerbro har et omfattende samarbejde med flere forvaltninger, som opleves grundlæggende positivt, men også komplekst. Forvaltningerne arbejder forskelligt, og der er en kontinuerlig opgave i at sikre, at frivillige ikke bruges som ekstra hænder i kerneopgaver, men bevarer deres rolle som selvstændige aktører, hvor "den frivillige er kongen". Det kræver tydelige aftaler, stærke personlige relationer og, til tider, at lokalafdelingen selv holder fast i principperne over for systemet.



Potentiale

→ En frivilligform der matcher ældres livsfase

Ældre Sagen Østerbro viser, hvordan man kan mobilisere og fastholde et stort korps af seniorfrivillige gennem en enkel, men konsekvent model: små selvledende teams, relationsbaseret rekruttering, og en høj grad af fleksibilitet, så man kan være frivillig på egne præmisser i anden halvdel af livet. Samtidig aktiverer de ældres faglige og livserfaringer og kobler det med stærke sociale fællesskaber og et tæt samarbejde med flere forvaltninger i kommunen. Det gør modellen særlig interessant som det gode eksempel på, hvordan man både kan styrke sundhed, trivsel og netværk blandt ældre – og samtidig skabe sunde liv til gavn for samfundet, gennem et robust, lokalt forankret frivilligmiljø.

Case 2: NBRO Running



?

Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Vil aktivere voksne i urbane, selvorganiserede fællesskaber
- ➔ Søger nye veje til at drive idrætsaktiviteter uden klassiske foreningsrammer
- ➔ Ønsker at arbejde med lystbaseret, netværksbåren frivillighed

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Skab rum for spontanitet og ejerskab uden foruddefinerede roller
- ➔ Brug sociale medier aktivt til kommunikation og fællesskab
- ➔ Understøt dem, der vil bidrage, frem for at søge bestemte kompetencer
- ➔ Skru ned for struktur og op for fleksibilitet og identitet

Faktaark:

Navn og kontakt	NBRO Running Web: www.instagram.com/nbrorunning
Organisationsform	Uformelt, selvorganiseret løbefællesskab.
Placering	Nørrebro, København.
Opstartsår	2010
Aktiviteter	Fællestræning, sociale løb, eventdeltagelse, klubture, fester.
Målgrupper	Unge og voksne (20–40 år), internationale borgere, selvorganiserede motionister.
Antal ansatte	0 (alle er frivillige)
Antal medlemmer	Ikke defineret – åbent fællesskab uden formelt medlemskab.
Antal frivillige	Ca. 11 i kerneteam + 100+ lejlighedsvis frivillige.
Frivillig-organisering	Flad struktur med frivilligt kerneteam og ad hoc-engagement omkring events og opgaver.
Digitale værktøjer	Instagram, Facebook, Messenger, WhatsApp, Running Crews, Strava (løbeapp), Google Docs.
Samarbejds-partnere	Andre crews, sponsorer (løbebrands), events, udstyrspartnere.
Finansiering	Sponsorater, salg af merchandise, eventpartnerskaber.

NBRO Running Et økosystem for fællesskab uden formel struktur

NBRO Running er et af Københavns største selvorganiserede idrætsfællesskaber – og et eksempel på, hvordan byens rum kan fungere som idrætsarena. Fællesskabet er kendt for deres åbne, uformelle tilgang og stærke visuelle identitet. Siden 2010 har de skabt en levende urban løbekultur med udgangspunkt i fællesskab, passion for løb, og sociale, visuelle og kulturelle kvaliteter, der rækker langt ud over Nørrebro's gader.

"Vi er ikke en forening – og det er et bevidst valg. Det er netop det uformelle og åbne, der gør det attraktivt for os og for dem, der kommer med."

– Thorbjørn Nielsen, medstifter og frivillig

Der er ingen formel bestyrelse, intet kontingent og ingen vedtægter. NBRO Running er organiseret gennem et frivilligt kerneteam på ca. 11 personer, der planlægger ugentlige træninger, sociale løb og eventdeltagelse. Ud over kernen er der et bredt lag af folk, der bidrager lejlighedsvist – med alt fra grafisk design, DJ'ing, ruteplanlægning, fotografering, pacekeeping og moderation på sociale medier.

I stedet for en klassisk foreningsstruktur med ledelse og kontingentbetalende medlemmer er NBRO Running et netværk, hvor ideer og initiativer bevæger sig horisontalt. Frivillighed opstår spontant, og rollerne glider naturligt mellem at være deltager, bidrager og initiativtager. Det er en model, der kræver tillid, social kapital og en tydelig kultur – og som måske ikke egner sig til alle, da det forudsætter, at man kan navigere i et løst struktureret fællesskab, som ikke altid nødvendigvis er transparent.

"Du er ikke forpligtet til at komme. Du betaler ikke for at komme, så man har ikke dårlig samvittighed, hvis man ikke dukker op. Du kommer bare. Men så opstår venskaberne, og man tænker: 'Nå ja, nu skal jeg jo bare være sammen med mine venner.' Samtidig bliver jeg forresten også god til at løbe og får en aktiv livsstil. Der er nogle bonusser lige pludselig – mere end det er træningsformen, man laver – fordi der er så meget mere i det end bare at løbe."

– Christian Nordlund, frivillig

En levende kultur skaber økonomi

De sociale medier er centrale platforme for både koordinering, storytelling og tiltrækning. Gruppen har over 30.000 følgere på Instagram og næsten 13.000 på Facebook, og løb annonceres ugentligt med grafisk stærke opslag og humoristisk tone.



Foto: Niki Valentin Wachterhausen



Foto: Niki Valentin Wachterhausen



Foto: Niki Valentin Wachterhausen



Foto: Niki Valentin Wachterhausen



Foto: Niki Valentin Wachterhausen



Foto: Niki Valentin Wachterhausen



Frivillige i NBRO Running.
Fra venstre: Thorbjørn Nielsen, Christina Marie Christensen, Malene Riis Uth og Christian Nordlund.

*NBRO Running
i billeder*

Selvom NBRO Running ikke modtager offentlige tilskud eller medlemsbetaling, er de i stand til at generere betydelig økonomisk støtte gennem sponsorer – bl.a. til arrangementer som Copenhagen Marathon og deres egne events.

“NBRO er tydeligvis blevet mere og mere interessant kommercielt, efterhånden som vi er vokset. F.eks. i forbindelse med Copenhagen Marathon. Jeg har ikke overblik over, hvad den har kostet, men den har været dyr. Vi har lejet Søpavillonen, vi har brugt penge på cheering, vi har brugt penge på at beværte en masse mennesker med mad og kaffe. Vi har også haft en gigantisk ballon, der skulle fyldes med helium – det var heller ikke gratis. [...] Vores sponsorer igennem årene har støttet med flere og flere penge.”

– Thorbjørn Nielsen, medstifter og frivillig

Deres model fungerer, fordi NBRO Running via sit stærke fællesskab er blevet en attraktiv platform for brands. Det giver adgang til sponsorater, merchandise, events, venues og support-in-kind, som igen gør det attraktivt at være frivillig i fællesskabet.

Frivillighed som følelse – ikke funktion

I NBRO Running er frivillighed ikke noget, man melder sig til med titel og opgavebeskrivelse. Det er en naturlig forlængelse af at være en del af fællesskabet – noget, man gør, fordi man har lyst, og fordi man føler sig som en del af noget større. Der findes ingen

formelle roller, ingen frivilligkoordinator og ingen krav om engagement. I stedet organiseres tingene løst og spontant gennem WhatsApp-grupper og tillid. Når der skal bages boller til et løb, tegnes kridtbannere på gaden eller hentes kaffe til en event, spørger man bare i tråden.

“Hvis man spørger to dage før, så er der altid nogen, der melder sig,”

– Thorbjørn Nielsen, medstifter og frivillig

Det sociale flow omkring NBRO Running er drivkraften. Det er ikke opgaven i sig selv, der er målet – det er samværeren omkring opgaven.

“Jeg tænkte ikke på det som en arbejdsopgave. Jeg tænkte bare, at det var hyggeligt at gøre med mine venner. [...] Når jeg har været skadet, er det ikke løbet, jeg savner – det er fællesskabet.”

– Malene Riis Uth, frivillig

I NBRO Running bliver det frivillige arbejde en naturlig forlængelse af deltagelsen. Det handler ikke om at opnå status og resultater, men om at tage del – og det sker ofte på en måde, hvor det ikke føles som arbejde. Der er plads til dem, der vil tage initiativ, og plads til dem, der bare dukker op og gør en forskel uden at skulle bære ansvaret alene. Det hele bæres af tillid, spontanitet og fælles lyst. Frivillighed er ikke en funktion – det er en følelse.



Frivillighedsmodel:

"Det distribuerede ejerskab"

NBRO Runnings model for frivillighed adskiller sig fra klassisk foreningslogik. I NBRO Running er frivillighed primært et udtryk for tilhørsforhold, energi og identitet. Det distribuerede ejerskab betyder, at der er mange veje ind, mange måder at bidrage på og en grundlæggende tillid til, at fællesskabet former sig selv.

1

Åben og inkluderende adgang

NBRO Running er åbent for alle – uanset baggrund, niveau eller tilknytning. Der er en lav tærskel for deltagelse, fordi der ikke er medlemskab, intet kontingent og ingen tilmelding. Man møder bare op og er med. Denne åbenhed inviterer til deltagelse på egne præmisser, og nye får hurtigt hjælp og vejledning fra erfarne deltagere.

2

Passion frem for pligt

Man bidrager med det, man har lyst og energi til – ikke fordi man skal. Frivillighed er drevet af personligt engagement og identifikation, og opgaver opstår og løses spontant.

3

Lystbaseret kernegruppe

En frivillig kernegruppe på ca. 11 personer står for planlægning af løb, events og kommunikation. Rollen er uformel og dynamisk – man kan træde til og fra, alt efter tid og overskud. Det giver fleksibilitet og mindsker risikoen for udbrændthed.

4

Netværksdreven rekruttering

Nye frivillige kommer typisk ind gennem fællesskabet: de bliver inviteret, spurgt eller inspireret til at byde ind, fordi de allerede deltager og føler sig som en del af holdet. Sociale medier spiller også en vigtig rolle i tiltrækningen af nye frivillige.

5

Digitale fællesskaber

NBRO Running organiseres og koordineres via WhatsApp, Messenger, Strava og Instagram. Det er her, ruter planlægges, events annonceres og idéer udveksles. De digitale kanaler er både praktiske redskaber og kulturbærere.



Visuel identitet og storytelling

NBRO Runnings grafiske univers og humoristiske kommunikation er en central del af fællesskabet. Gennem videoer, billeder og opslag opbygges en stærk identitet, som medlemmerne spejler sig i – og som tiltrækker nye.



Globalt netværk

NBRO Running er en del af Running Crews – en international bevægelse af urbane løbefællesskaber. Det giver inspiration, samarbejder og et fælles sprog på tværs af landegrænser.



Opmærksomhedspunkter

→ Afhængighed af kernepersoner

NBRO Running drives af et lille, uformelt kernehold på ca. 10–11 personer, der ikke er demokratisk valgt og som træffer de fleste beslutninger om f.eks. events, sponsorater og kommunikation. Det skaber en stærk kontinuitet, men gør også fællesskabet sårbart over for frafald eller udbrændthed blandt nøglepersoner.

→ Ingen systematisk onboarding

Nye deltagere skal selv finde vej ind i både fællesskabet og frivilligheden. Der er ingen formel introduktion, og optagelsen som en fast del af fællesskabet (kaldet en "NBRO regular") kan opleves som diffus og uigennemsigtig. Optagelsen afhænger i høj grad af uformel anerkendelse og personlig tilstedeværelse over tid.

→ Manglende juridisk form

NBRO Running har fravalgt foreningsstruktur og demokratisk organisering. Det giver stor frihed, men betyder også, at gruppen ikke har adgang til visse støttemuligheder, kan være usynlig i kommunale statistikker og har sværere ved at indgå officielle samarbejder.

→ Fysiske rammeudfordringer

Den store tilslutning til NBRO Runnings løbeture udfordrer byens infrastruktur. Lukkede idrætsanlæg (f.eks. Østerbro Stadion), mørke løberuter og trafikale krydsningspunkter skaber til tider farlige situationer – især når over 100 personer løber samlet gennem byen. Gruppen efterlyser mulighed for opbevaring i byrummet – og bedre og mere sikre løbemuligheder i København.



Potentiale

→ Byrummet som idrætsarena – en lystdrevet udvidelse af Københavns kapacitet

Byens rum kan aktiveres som en uformel idrætsarena, der udvider Københavns kapacitet til motion og fællesskab. Med udgangspunkt i gader, parker, søer og byrum skaber NBRO Running en fleksibel og mobil løbeklub, hvor fællesskab, identitet og lyst driver engagementet, og hvor organiseret træning, events og hverdagens byliv flyder sammen. Der er et potentiale i at understøtte urbane, selvorganiserede fællesskaber som et effektivt supplement til de klassiske haller og baner: en model, hvor sociale medier, stærk kultur og lav adgangstærskel omsætter eksisterende byrum til levende idrætsinfrastruktur.

Case 3:

Amager Volley

?

Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Ønsker at skabe en digital og overskuelig ramme for frivillighed
- ➔ Leder efter måder at motivere og anerkende frivillige på
- ➔ Ønsker at differentiere frivilligroller og gøre det nemt at bidrage

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Lav en enkel, visuel app eller platform med konkrete opgaver og belønninger - brug f.eks. appen Forenings-hjertet: www.foreningshjertet.dk
- ➔ Rekrutter gennem nære relationer og fællesskaber
- ➔ Udpeg en frivillighedsambassadør på hvert idrætshold
- ➔ Anerkend og fejrr frivillige – både digitalt og fysisk
- ➔ Skab fælles mål og kampagner, som kan aktiverer hele idrætshold
- ➔ Tilbyd kompetenceudvikling – og vis frivillighed som starten på en karrierevej

Faktaark:

Navn og kontakt	Amager Volley Web: www.amagervolley.dk Mail: kontakt@amagervolley.dk
Organisationsform	Idrætsforening, medlem af Volleyball Danmark.
Placering	Amager, København.
Opstartsår	1973
Aktiviteter	Amager Volley er en lokal idrætsforening, der tilbyder volleyballtræning og -kampe på alle niveauer, fra begyndere til elite. Foreningen har hold for børn, unge og voksne og deltager i turneringer under Volleyball Danmark. Derudover arrangeres sociale aktiviteter, camps og klubaktiviteter, der styrker fællesskabet.
Målgrupper	Børn, unge, voksne (alle køn), både bredde og elite, lokale beboere på Amager, internationale borgere på enkelte hold.
Antal ansatte	1 (25 timer/uge – lønnet af fonde, sponsorater og frivillige aktiviteter)
Antal medlemmer	358 (2025)
Antal frivillige	50–70 frivillige (både faste og lejlighedsvis)
Frivillig-organisering	Foreningen har en bestyrelse og udvalg, der koordinerer frivilligarbejdet. Trænere og hjælpere onboardes gennem bestyrelsen og sportsudvalget. Der er formelle rammer for frivilligengagementet, herunder retningslinjer og opgaver i forhold til træning, turneringer og arrangementer.
Digitale værktøjer	AVK Hjertet-app (frivilligplatform), KlubCMS, Messenger, SoMe
Samarbejdspartnere	Københavns Kommune, Volleyball Danmark, lokale skoler/institutioner, sponsorer.
Finansiering	Medlemskontingenter, offentlige tilskud (f.eks. fra Københavns Kommune og Folkeoplysningsloven), sponsorater og arrangementer.

Amager Volley En klub båret af fællesskab og kærlighed til øen

Amager Volley kalder sig Amagers bedste sportsklub – og er en interessant aktør i bredde- og eliteidræt. Klubben organiserer sig som en traditionel forening, men har samtidig udviklet nogle nytænkende greb for at engagere og bibeholde frivillige.

“Vi har sat et mål om at være Amagers bedste sportsklub, og jeg tror, at det kommer af, at man skal sætte en ambition om, hvad man gerne vil være for ens medlemmer. Og hvad man gerne vil tilbyde. Så vi har virkelig et ønske om, at det her skal være et sted, hvor man har lyst til at være, og alle er velkomne, for at vi kan skabe det der fællesskab.”

— Sofie Godske, klubkoordinator

Et særligt fokus på nærhed, samhørighed og digital infrastruktur, hvor Amager Volley bruger en tilpasset version af Foreningshjertet (AVK Hjertet-app), har gjort klubben til et inspirerende eksempel på, hvordan man kan mobilisere frivillighed i storbyens idrætsliv.

“Det her sted er ikke kun sport – det er mit fællesskab, mit netværk, min motivation. Derfor har jeg lyst til at være en del af det og give tilbage.”

— Line Brink Köhler, frivillig træner
og bestyrelsesmedlem

Amager Volley er et aktivt fællesskab, som rummer børn, unge og voksne, og som kombinerer bredde-, motions- og elitevolley – både indendørs og på stranden. Klubben balancerer en professionel tilgang til frivilligorganisering med en lokal og nærværende kultur. Mange af medlemmerne er født og opvokset på Amager, og klubben taler ind i den stærke identitet, der knytter sig til øen. Der er en oplevelse af loyalitet, stolthed og ansvar for at give noget tilbage til det sted, man selv er vokset op.

“Ja, jeg tror, det har kæmpe indflydelse på den her klub, at vi ligger på Amager. Der er meget ‘kærlighed til øen’. Det ligger meget i folks identitet, når de er herfra. [...] Det er med til at skabe en eller anden form for bund af lokal samhørighed. Det er jo ikke for at sige, at vi ikke har medlemmer, som ikke er fra Amager. Men jeg tror også hurtigt, at de bliver indsluset i Amager-DNA'en. Vi vil rigtig gerne opfostre den loyalitet.”

Amager Volley
i billeder



Foto: Amager Volley



Foto: Amager Volley



Frivillige i Amager Volley.
Fra venstre: Line Brink Köhler og Sofie Godske



Foto: Amager Volley



Foto: Amager Volley



Foto: Amager Volley

De fleste, som spiller ungdoms- og kidsvolley her, er her hele vejen igennem, indtil de stopper med at spille volley. Jeg tror, at det virkelig har at gøre med, at man som amagerkaner, har meget kærlighed til det lokale."

— Sofie Godske, klubkoordinator

Frivilligheden skal hele tiden være synlig!

Frivillighed i Amager Volley begynder ofte med deltagelse: Man møder op som spiller, bliver en del af klubkulturen – og bliver nysgerrig på, hvordan man selv kan bidrage. Mange starter med at tage en lille opgave – hjælpe til en ligakamp, samle skuffer til klubhuset, bage en kage – og får derigennem lyst til mere. Det sociale fællesskab er både startskud og belønning.

"Fællesskab kommer før frivillighed. Når du kender folk, så har du lyst til at bidrage – og så føles det ikke som en opgave, men som noget, man gør sammen."

— Sofie Godske, klubkoordinator

Frivilligheden i klubben knytter sig dermed tæt til både sportens kerne og det sociale fællesskab – og det sker via opgaver, der spænder fra trænerrollen over eventplanlægning, halopstilling, beachvolleyarrangementer til opsætning, grafik og kommunikation. Klubbens kommunikation og sociale medier viser ofte medarbejdere og frivillige som aktive bidragsydere – og

understreger, at uden frivillige ville klubben ikke eksistere. Derfor er en af klubbens pointer at frivilligheden hele tiden skal være synlig – for alle i klubben, så man kan se, at det er nødvendigt for klubbens eksistens.

Intern træneruddannelse som klubkultur

Amager Volley har valgt en klubnær tilgang til trænerudvikling, hvor videndeling og læring sker på tværs af generationer og erfaring. I stedet for at sende alle frivillige på eksterne kurser, prioriterer klubben at bruge den ekspertise, der allerede findes internt. Nye trænere læres op af erfarne trænere gennem sidemandsoplæring og sparring.

"Det er egentlig bare folk, der lærer af dem, de selv er blevet trænet af – eller sparrer med de mere erfarne. Vi har kulturen og ekspertisen in-house, så vi bruger den."

— Sofie Godske, klubkoordinator

Denne tilgang er både økonomisk bæredygtig og med til at styrke den fælles klubidentitet. Trænerne bliver en del af et kollegialt miljø, hvor man hjælper hinanden og samles om fælles ambitioner. Klubben har blandt andet etableret interne træner-samlinger, hvor nogle af de mest erfarne frivillige holder oplæg, og

hvor også fysioterapeut og mentaltræner fra ligaholdet deler viden. De trænere, der arbejder med elitehold eller mere avancerede grupper, prioriteres til deltagelse i eksterne kurser som Volleyball Danmarks Hold & Coaches Clinic. Det gør det muligt at bruge ressourcerne strategisk og differentiere udviklingstilbuddene.

"Hvis vi allerede har en masse viden her, så giver det mening at starte med at bruge den – og så sende nogle af de erfarne ud, hvor det virkelig rykker."

— Sofie Godske, klubkoordinator

Denne stærke kultur – bygget på lokal identitet, samhørighed og stor faglig sparring – kombineres med en digital struktur, i form af klubbens egen app, der formidler opgaver til frivillige – giver et stærkt fundament for den frivillighedsmodel, som Amager Volley nyder godt af.



Foto: Amager Volley

Frivillighedsmodel:

"Hjertekultur og fælles ansvar"

Amager Volley har udviklet en frivillighedsmodel, der forener teknologi, relationer og fællesskab i en stærk og levende infrastruktur. Klubben lykkes med at engagere et bredt spektrum af medlemmer og støtter – også dem, der ikke spiller selv. Modellen bygger på princippet om, at alle kan bidrage, og at frivillighed skal være synligt, fleksibelt og meningsfuldt.

1

Hjertenetværket

Det er et krav til hvert hold i klubben, at de udvælger en på holdet, som skal være Hjertehjælper – personen formidler frivilligopgaver og motivation fra frivilligkoordinatoren videre til holdspillerne. Samlet kaldes Hjertehjælperne for Hjertenetværket og er ryggraden i klubbens organisering og en vigtig social forankring for frivillighed.

2

Fællesskabsbaseret rekruttering

Frivillighed formidles derfor primært via holdfællesskaber og nære relationer. Klubbens koordinator sender en forespørgsel ud til netværket af Hjertehjælpere på holdene, og de spørger direkte videre – det er med til at holde frivilligheden i live. Det kommer ud af et behov for en mere nær måde at formidle det frivillige arbejde på, og i klubben taler de ofte om, hvornår man egentlig siger ja til f.eks. at blive træner. Erfaringen er, at det typisk sker, når en person, man allerede har en relation til, spørger én direkte.

3

Hjerteappen: digital infrastruktur

Amager Volley har en brugertilpasset app med et digitalt overblik over alle frivilligopgaver. Hver opgave giver de frivillige point (kaldet hjerteslag), som giver synlige rankings for både individer og hold. At have point og løse opgaver giver fordele – f.eks. at slippe for klubbidrag. Appen gør frivillighed konkret, fleksibel og transparent – og bruges til både events, småopgaver og logistik.

4

Fleksible og mangeartede opgaver

Der er frivilligt arbejde for alle – uanset tid, lyst eller kompetencer. Det kan være alt fra at være DJ til kampe og søge fonde til at være nattevagt eller pante flasker.

5

Anerkendelseskultur

Klubben arbejder aktivt med anerkendelse: månedlige "Amagers Udvalgte" opslag på SoMe, hjertemiddag for topfrivillige sammen med samarbejdspartnere, sociale events, holdmål om flest hjerteslag – og generel positiv opmærksomhed i hverdagen.



Personlig udvikling og karriere

Klubben tilbyder deltagelse i ledelsesforløb, kurser, arrangementer og mulighed for CV-opbyggende erfaringer. Flere frivillige har opnået lønnede roller, praktikforløb og ledelseskompetencer gennem deres engagement.



Passive medlemmer er også frivillige

I Amager Volley er det ikke kun de aktive spillere, der bidrager frivilligt. Også passive medlemmer – typisk forældre, kæresten eller tidligere spillere – er en vigtig del af det frivillige fællesskab. De betaler 150 kr. i halvårligt støttebidrag og inviteres med til sociale arrangementer. Hvis de ønsker det, kan de også tage frivillige opgaver – og mange gør det. "Alle ved, hvem en bestemt mor er – hun spiller ikke selv, men hun elsker klubben og hjælper bare altid til." Denne åbne og inkluderende tilgang styrker fællesskabet og udvider kredsen af engagerede.



Opmærksomhedspunkter

→ Pladsmangel og vækst

Amager Volley har markant medlemsvækst og aktuelt er der venteliste til både senior- og børnehold. Det presser både haltider og frivilligkapacitet. Klubben ønsker at kunne rumme flere og har ambitioner om skolesamarbejder og åbne tilbud, men oplever begrænsninger pga. facilitetsmangel. Udvidelse kræver nye lokaler tæt på klubbens base i Sundby Idrætspark, da nærhed understøtter fællesskab og sammenhængskraft.

→ Digital afhængighed

Hjertet-appen er en central infrastruktur for klubbens frivillighed, men er sårbar. Når ingen driver den aktivt, ophobes uaktuelle opgaver og engagementet dalder: Appens succes afhænger af løbende vedligehold, opdateringer og at nogen målrettet står for at lægge indhold og events ud.



Potentiale

→ Det lokale og digitale

Man kan løfte frivilligheden markant ved at kombinere en varm klubkultur med en enkel digital infrastruktur. Hjertenetværket og Hjertet-appen omsætter fællesskab og lokal Amager-identitet til en synlig, fordelt og motiverende frivilligindsats – på tværs af spillere, forældre, passive medlemmer og tidligere aktive. Modellen sænker tærsklen for at tage små opgaver, gør frivillighed konkret og belønnet, og skaber en tydelig oplevelse af fælles ansvar for klubben. Der er et potentiale i at udbrede og understøtte netop denne kombination af lokal forankring, en dedikeret koordinator og et simpelt digitalt værktøj som løftestang for mere og mere mangfoldig frivillighed i de etablerede idrætsforeninger – særligt i bydele, hvor både haltider og frivilligkapacitet er under pres.



Case 4: Skole OL-finalen



Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Skal afholde større events og mangler mange hænder på kort tid
- ➔ Ønsker at engagere nye målgrupper uden langvarige bindinger
- ➔ Vil skabe trygge, tydelige og motiverende rammer for begyndere

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Brug digitale platforme med mulighed for selvvalgt tilmelding
- ➔ Lav én stærk, fysisk briefing pr. dag under eventen – og følg op med smil og kontakt
- ➔ Brug synlige symboler og simple opgaver
- ➔ Samarbejd med aktørnetværket omkring eventen (skoler, uddannelser, kulturinstitutioner, NGO'er etc.) for at tiltrække frivillige bredt
- ➔ Skab rum for både det sociale og det strukturerede

Faktaark:

Navn og kontakt	Skole OL-finalen (København) Web: www.skoleol.dk Mail: skoleol@dif.dk
Organisationsform	Landsdækkende begivenhed organiseret af Danmarks Idrætsforbund (DIF) i samarbejde med kommuner, specialforbund og foreninger.
Placering	København (2025–2028)
Opstartsår	Nationalt: 2009 / Første gang i København: 2025
Aktiviteter	Idrætskonkurrencer for skoleklasser fra hele landet, åbningsevent, motionsløb og forskellige side-events.
Målgrupper	Skoleelever (4.–8. klasse), forældre, lærere, frivillige, unge og internationale borgere.
Antal ansatte	Varierer – planlægges af kommunale medarbejdere og projektansatte under DIF.
Antal medlemmer	Ingen medlemmer
Antal frivillige	Ca. 250 pr. år (2025–2028)
Frivillig-organisering	En tidsbegrænset organisering med lejlighedsvis frivillige fra en lang række samarbejdspartnere; skoler, NGO'er og via platformen Kulturens Frivillige. Koordineret af overordnet frivilligkoordinator med teamledere for hvert indsatsområde.
Digitale værktøjer	Kulturens Frivillige-platform, sms, mail, sociale medier.
Samarbejdspartnere	Københavns Kommune (Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen), lokale skoler, specialforbund, sportsklubber, sociale tilbud.
Finansiering	Offentlige midler, fonde, DIF, kommunal medfinansiering.

Skole OL-finalen Eventfrivillighed for alle

Skole OL-finalen er et af Danmarks største idrætsarrangementer for børn – og samtidig et godt eksempel på, hvordan eventfrivillighed kan være en meningsfuld, fleksibel og inkluderende måde at være frivillig på. Når København er værtsby, forvandles byens rum til en farverig fest af løb, leg og fællesskab – drevet af flere hundreder af frivillige.

I modsætning til den klassiske foreningsfrivillighed er deltagelsen her lejlighedsvis og afgrænset. Man kan vælge én vagt ad gangen og være med i et par timer eller flere dage. Det gør det muligt at åbne for helt nye målgrupper: skoleelever, forældre med fuldtidsarbejde og internationale borgere uden dansk sprog – som alle bidrager med hver deres motivation og erfaring.

En mangfoldighed af frivillige

En vigtig læring fra Skole OL-finalen er, at tydelige rammer og en venlig modtagelse er afgørende for at alle frivillige kan føle sig set og taget alvorligt – især når der ikke er tid til længere oplæring. Derfor får alle frivillige navneskilte, en grundig introduktion og en følelse af at være en del af noget større.

”Prøv virkelig at gøre det så personligt som muligt. Jeg giver alle navneskilte og jeg prøver at skabe en god struktur, så de hele tiden føler, at der er nogen, der tager dem i hånden. Vi kører med teamledere, som er med dem, fordi jeg ikke altid kan være der. Vi lavede også et kick-off arrangement, for at sætte en stemning af, hvad de kan forvente. Vi viser dem stedet på forhånd, så når vi kommer ind på deres første dag, så ved de allerede lidt, hvordan det ser ud.”

– Maria Gylling, frivilligkoordinator

Skole OL-finalen rekrutterer bl.a. via den digitale platform Kulturens Frivillige (se case s. 92), hvor opgaverne præsenteres både på dansk og engelsk. Det gør det nemt at melde sig – og skaber en lav adgangsbarriere for mange forskellige deltagertyper.

Det gør det muligt for internationale borgere at finde en frivilligopgave, og derfor rekrutterer Skole OL-finalen også frivillige ved arrangementer for internationale borgere.

”Da jeg kom til Danmark, ville jeg gerne være frivillig. Jeg så det som en måde at møde mennesker og få erfaring – men alle hjemmesider var på dansk, og det var svært at finde noget. Maria stoled på mig. Det betød meget. Det var vigtigt for mig at kunne få erfaring med ledelse, og det føltes rigtig godt at have det ansvar.”

– Thomas Van Daal, international frivillig

Skole OL-finalen
i billeder



Frivillig: Morten Riel



Frivilligkoordinator: Maria Gylling



Frivillig til Skole OL-finalen:
elever fra 7. klasse



Foto: Lars Møller

Den første frivilligoplevelse

Netop formatet med lejlighedsvis frivillighed giver flere mennesker mulighed for at stifte bekendtskab med at være frivillig. Den afgrænsede tidsperiode, den tydelige arbejdsopgave og den store oplevelse, koblet med tryghed og tydelig kommunikation, gør det lettere at påtage sig en frivillig opgave.

"Det er første gang, jeg er frivillig. Jeg vil ikke være træner for en fodboldklub, men jeg vil gerne hjælpe til på andre måder. Sådan en event her, hvor der er så mange børn, der dyrker idræt, synes jeg jo er fedt. Jeg er vokset op i det her, jeg elsker idræt [...] Jeg undersøgte det, og så, at jeg kunne være frivillig, tænkte: 'det gør jeg sgu'. Det er jo det, jeg gerne vil, så jeg må bare starte et sted."

– Morten Riel, familiefar og frivillig

Også skoleelever har mulighed for at prøve kræfter med frivillighed. Flere 7.-klasser deltog til Skole OL-finalen som guider og dommere for deltagere – overskuelige og alderssvarende opgaver, og blev mødt med briefing og instruktion. For flere af dem var det første gang, de prøvede at tage ansvar i en frivilligrolle, og oplevede det som både sjovt og udviklende.

"Jeg synes, det har været virkelig fedt at kunne komme herud, fordi det virker jo lidt ligesom en arbejdsplads. Man får jo ansvar. Og nu hvor vi er blevet ældre, så skal vi på et tidspunkt ud at have et job. Derfor er det dejligt at eksperimentere, hvor man prøver noget rigtigt – det hedder jo også frivilligt arbejde."

– 7.-klasseselev, frivillig

Skole OL-finalen viser, hvordan eventbaseret frivillighed kan fungere som en dør ind til frivillighed – uanset om man er international borger, forælder med travl hverdag eller nysgerrig skoleelev. Det kræver intet medlemskab, ingen lange forpligtelser – kun lyst, nysgerrighed og en overskuelig opgave.



Frivillighedsmodel: "Lejlighedsvis engagement – med nærvær og struktur"

Skole OL-finalen har en model, der gør det muligt at engagere et bredt spektrum af frivillige til en afgrænset, men intens event. Modellen er designet til at være åben, tryk og fleksibel, og er særligt velegnet til folk, som ikke nødvendigvis har erfaring med frivilligt arbejde i foreninger. Den giver mulighed for at snuse til frivilligheden uden forpligtelser – og har vist sig effektiv til at engagere både unge, forældre og internationale borgere.

1

Åben og fleksibel tilmelding

Frivillige kan selv vælge hvilken dag, opgave og tidsperiode de vil være med i – via en brugervenlig digital platform. Det skaber adgang for mennesker med vidt forskellige hverdage og forpligtelser. Mange deltager blot én dag.

2

Målrettet onboarding på dagen

Der gives grundig briefing, klare instruktioner og varm modtagelse, når man møder op – uanset om man er nybegynder, erfaren, ung eller international. Onboardingen sker fysisk, og det sikres, at alle kender deres rolle og ansvar.

3

Relationel koordination

Koordinator og teamledere har til opgave at se folk i øjnene, tage kontakt, spørge ind og støtte. Det sociale er afgørende for både motivation og vedvarende frivillighed.

4

Plads til begyndere

Mange deltager som frivillig for allerførste gang – f.eks. skoleelever, internationale borgere og forældre. Derfor tilpasses opgaverne, og der gives ekstra støtte og guidning.

5

Synlighed og symboler

Veste, navneskilte, farvekoder og opgavekort gør det tydeligt, hvem der er hvem, og hvad man skal. Madkuponer og frivilligbeviser fungerer både som belønning og som symbolske elementer, der skaber tilknytning.

6

Rekruttering gennem netværk og målrettede platforme

Ved at bruge netværk som Kulturens Frivillige, NGO'er, og skoler nås mange typer frivillige: unge, forældre, ældre og internationale borgere. Hver gruppe får målrettet kommunikation og opgaver. I praksis kræver det en dedikeret frivilligkoordinatorfunktion og stærke partnerskaber.

Opmærksomhedspunkter

→ Sprogbarrierer og adgang for internationale

Skole OL-finalen arbejder målrettet for at inkludere internationale borgere som frivillige, men det kræver en konstant opmærksomhed på sprog, kultur og tilgængelighed. Ikke alt skriftligt materiale er oversat, og det kan skabe usikkerhed for frivillige, der ikke taler dansk.

→ Hurtig onboarding uden forankring

Frivillige deltager typisk kun én eller få dage, hvilket betyder, at onboarding skal være effektiv, relationel og af høj kvalitet – men også komprimeret. Den manglende kontinuitet blandt de frivillige kræver en særlig indsats for at skabe engagement og tilhørsforhold på meget kort tid.

→ Håndtering af forskellige motivationer og målgrupper

Skoleelever, internationale borgere og travle forældre har vidt forskellige forudsætninger og motivationer for at engagere sig. Det kræver et stærkt relationsarbejde og det stiller krav til differentieret kommunikation og instruktion.

→ Bæredygtighed og skalering

At arbejde med en bred og åben frivilligruppe hver gang, man afholder eventen, er organisatorisk krævende. Der er overvejelser om at indgå mere faste partnerskaber med foreninger, som kan stå for dele af bemanningen – men det indebærer et kompromis mellem fleksibilitet og stabilitet.

Potentiale

→ Events som lavtærskel indgang til nye frivillige

Skole OL-finalen viser, hvordan en stor, tidsafgrænset idrætsbegivenhed kan bruges som lavtærskel-indgang til frivillighed for helt nye målgrupper: skoleelever, travle forældre og internationale borgere. Modellen kombinerer digital, fleksibel tilmelding med meget nærværende, fysisk onboarding og kontinuerlig kontakt fra koordinatore og teamledere. Det gør det muligt at engagere folk, der aldrig ville melde sig ind i en forening eller tage en klassisk frivilligpost, men som gerne vil prøve det af én dag ad gangen. For idrætsfællesskaberne og en kommune som København ligger det primære potentiale i, at Skole OL-finalen demonstrerer en skalerbar eventmodel, der både kan aktivere nye frivilliglag og fungere som første møde med idræts- og foreningslivet – især hvis der arbejdes endnu mere strategisk med brobygning videre til klubber og lokale fællesskaber efter eventet.



Case 5: Valby IF- Gymnastik

?

Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Vil styrke frivillighed i en lokal børne- og ungekontekst
- ➔ Vil bygge et bæredygtigt økosystem for frivillige
- ➔ Søger måder at engagere forældre og unge på nye måder

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Skab tydelige veje for frivillighed fra barn til træner – med synlige rollemodeller og kurser
- ➔ Etabler en frivillig ungebestyrelse med mandat og tillid
- ➔ Opdel opgaver og opret online-tilmelding med kontaktpersoner
- ➔ Anerkend indsatsen – og gør det tydeligt, at man skaber noget for fællesskabet

Faktaark:

Navn og kontakt	Valby IF-Gymnastik Web: www.valbyif.dk Mail: kontakt@valbyif.dk
Organisationsform	Frivillig forening.
Placering	Valby, København.
Opstartsår	1999
Aktiviteter	Børne-, ungdoms- og voksenhold, opvisninger, foreningsdage, FerieCamp, fællesspisning, skolesamarbejde, interne kurser og instruktørdage, sociale partnerskaber, Åben Hal og weekendevents.
Målgrupper	Børn 0–12 år, unge 13–18 år, voksne 18+, (Særlige tiltag for børn og unge i socialt udsatte positioner).
Antal ansatte	(Pr. august 2025) 1 studentermedhjælp (15 timer/uge), 1 ressourceperson til Socialt Partnerskab.
Antal medlemmer	Ca. 900-1000
Antal frivillige	54 instruktører, 39 hjælpetrænere, 5 bestyrelsesmedlemmer, 2 suppleanter, 9 ungebestyrelsesmedlemmer, 15 super supportere (forældre), 301 supportere (forældre tilknyttet ved sæsonstart).
Frivillig-organisering	Frivillighed organiseres i lag: bestyrelse, ungebestyrelse, instruktører/hjælpetrænere, supersupportere og supportere. Opgaver fordeles og koordineres med klare roller og kontaktpersoner.
Digitale værktøjer	Conventus, hjemmeside, Instagram, Facebook, Messenger, Snap-grupper, Google Drev, Dropbox, Vimeo, Canva, supportsystem til opgavekoordinering.
Samarbejds-partnere	Københavns Kommune (sociale partnerskaber, FerieCamp, Fritids guiderne), DGI, DIF, High Five, lokale skoler, børnehaver, idrætsforeninger, lokale aktører (f.eks. bibliotek, Røde Kors, Teater V, lokalråd, helhedsplaner).
Finansiering	Medlemskontingenter, medlemsstøtte fra Københavns Kommune, projektstøtte fra sociale partnerskaber, High Five, Samarbejdspuljen og FerieCamp-projekter, kommunale puljer, støtteforening.

Valby IF-Gymnastik Et økosystem af frivillighed – fra koldbøtte til bestyrelse

"Når du får to lykkelige børn hjem fra træning, så vil du jo gerne hjælpe."

– Amalie Nielsen, frivillig

Valby IF-Gymnastik er en forening, hvor frivilligheden er en bærende kraft. Her er frivillighed ikke bare en nødvendighed – det er hele motoren i et lokalt fællesskab, hvor børn og unge vokser op med gymnastik, ansvar og sociale bånd. Den lokale forening har i dag over 900 medlemmer, over 120 faste frivillige og 300 der har givet tilsagn om at være lejlighedsvis frivillig. Alle er de engagerede i alt fra redskabsopsætning og opvisninger til instruktørroller og bestyrelsesarbejde. Og vejen ind i fællesskabet starter ofte tidligt.

"Når man bliver 11-13 år, kan man blive hjælpetræner. Man skal skrive en ansøgning for at blive det. Ønsket om at blive det, tror jeg, er drevet af at børnene ser de unge hjælpetrænere, der bygger banen og laver et sejt spring – og tænker 'Okay, det ville man gerne prøve at kunne'."

– Amalie Nielsen, frivillig

Ungebestyrelsen: Frivillighed med mandat

Et af foreningens særlige greb er oprettelsen af en ungebestyrelse – en selvstændig enhed af unge frivillige, som får ansvar, beslutningskompetence og mulighed for at skabe egne aktiviteter. Målet er dobbelt: at gøre dem til rollemodeller nu – og også potentielt at gøre dem klar til at overtage ledelsesposter i fremtiden.

"Jeg synes, man lærer, at der tit er rigtig mange processer, som man ikke ser. Der er rigtig mange ting i f.eks. at afholde en åben træning. Der er mange mennesker, man skal sammenkøre, og ting, der skal koordineres. Hvis man ikke lige sidder med det, tænker man: 'Hvorfor går det ikke hurtigere?' Alle de foreningsting: Hvor mange der skal skrives til, fakturaer, der skal sendes. Der er virkelig meget arbejde. Man indser, hvor store opgaver, der lyder små, egentlig er. Det er ret godt at have en forståelse for det i sin hverdag."

– Amanda Simper Tranberg, frivillig
og medlem af ungebestyrelsen

De unge er bl.a. en central del af FerieCamp, som Valby IF-Gymnastik afholder i samarbejde med Københavns Kommune med op mod 250 børn dagligt. Her er unge med til at tage imod børnene, stå for aktiviteter og hjælpe nye frivillige på vej.

Valby IF-Gymnastik
i billeder



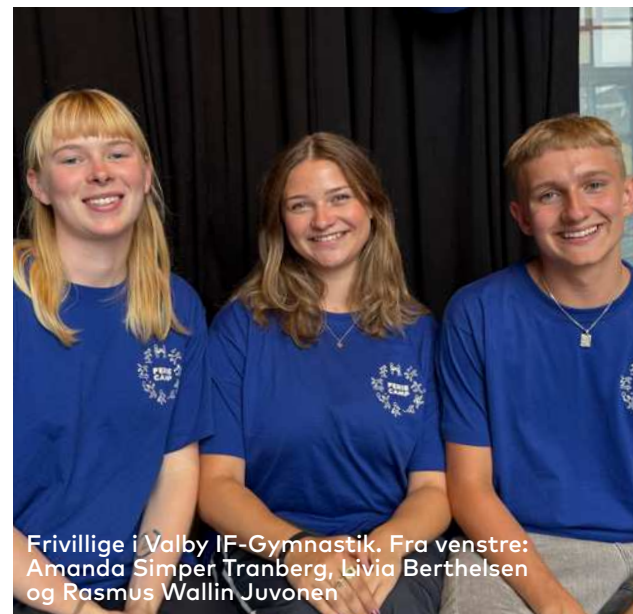
Foto: Valby IF-Gymnastik



Foto: Valby IF-Gymnastik



Frivillig: Tina Krogh



Frivillige i Valby IF-Gymnastik. Fra venstre:
Amanda Simper Tranberg, Livia Berthelsen
og Rasmus Wallin Juvonen



Foto: Valby IF-Gymnastik



Frivillig: Amalie Nielsen



Frivillig: Michael Gløde

"Det er hyggeligt og lidt hårdt – men man får så meget igen. Børnene kender os, og vi kan hjælpe hinanden, hvis det bliver for meget."

– Rasmus Wallin Juvonen, frivillig og medlem af ungebestyrelsen

Den frivillige vej ind – og op

For at lette presset på bestyrelsen og samtidig motivere flere frivillige til at tage de små, men vigtige opgaver, har Valby IF-Gymnastik udviklet en frivilligstrategi med et konkret supportersystem, hvor der er indbygget en motivationsstruktur, der gør, at hvis man laver frivilligt arbejde, så kan man komme først til at melde sit barn til hold.

"Vi har VIF-supportere. Det vil sige, at man kan få lov til at melde sit barn på, en dag før alle andre, hvis man laver fire eller seks timers frivillighed i løbet af året. Nu har vi lagt et ekstra lag ind, der hedder Supersupporter. Det er, hvis man ikke har mod på at sidde i bestyrelsen, men gerne vil tage nogle praktiske opgaver, så bestyrelsen ikke skal stå med dem."

– Tina Krogh, frivilligkoordinator

Supersupportere får typisk ansvaret for konkrete nøgleopgaver, som f.eks. at sikre børneattester eller tilmelde unge trænere til kurser, det tager en væsentlig arbejdsbyrde væk fra bestyrelsen.

Forældre rekrutteres via konkrete opgaver med tydelige tidspunkter og kontaktpersoner. Mange starter med at bage kage eller flytte redskaber og ender som koordinatore og suppleanter i bestyrelsen. Foreningen arbejder løbende på at dele opgaverne op i mindre dele og gøre dem mulige at give videre.

"Vi skal hele tiden tænke i, hvordan vi gør opgaverne overkommelige. Hvis folk kun får store, uoverskuelige roller, så står de af. Det handler om at gøre det let at sige ja – og så støtte dem hele vejen."

– Michael Glöde, formand

VIF-følelsen og det lokale fællesskab

Valby IF-Gymnastik er kendetegnet ved en stærk social kultur og følelsen af at være en del af noget større. Den lokale forankring spiller en afgørende rolle og er en modpol til de stor-foreninger, som ikke har et tydeligt lokalt tilhørsforhold.

"København er en kæmpe by, og det her lokale fællesskab er noget, vi alle sammen har til fælles. Her føler man sig set. I de andre foreninger, vi har prøvet, var man bare et nummer. Her er der nærvær, og der er plads til hele mennesker."

– Amalie Nielsen, frivillig

Fællesskabet motiverer både børn, unge og voksne til at engagere sig – og det er netop denne særlige kultur, ånden og værdierne i klubben, der bliver afgørende for, at man bliver og at man vil bidrage som frivillig. Man kan endda have følelsen af at være en vigtig del af noget lokalt, også selvom man ikke er lokal.

“Man bliver virkelig bare omfavnet, når man kommer ind i det, også som en udefra. Jeg bor på Vesterbro, så jeg er ikke engang fra Valby. Vi plejer også at sige: ‘Giv et smil – det smitter’. Det er svært at være sur og ked af det, når alle andre er virkelig søde og rare at være sammen med. Og når alle er det, så bliver det også bare et megafedt sted at være. Det gør, at man bliver hængende – man får en hel masse venner gennem gymnastikken, det frivillige arbejde og ungdomsbestyrelsen. Så har man jo i virkeligheden ikke lyst til at tage et andet sted hen.”

– Livia Berthelsen, frivillig
og medlem af ungebestyrelsen



Frivillighedsmodel:

"Et bæredygtigt økosystem"

Valby IF-Gymnastik arbejder strategisk med at opbygge et bæredygtigt frivilligmiljø, hvor nye frivillige rekrutteres, uddannes og får mulighed for at vokse i roller og ansvar:

1

En pipeline fra deltager til instruktør

Medlemmerne starter i en ung alder som deltagere, og med synlige rollemodeller. Det inspirerer til at blive hjælpetrænere, tage kurser og blive instruktør. De får tøj, ansvar og anerkendelse. Rollen er spændende – og vejen dertil er tydelig.

2

En ungebestyrelse med mandat

Ungebestyrelsen arbejder selvstændigt, planlægger aktiviteter og deltager i foreningens drift. De er fremtidens bestyrelsesmedlemmer – og nuværende rollemodeller.

3

Opgaveportaler og tydelighed

Forældre og andre voksne engageres gennem specifikke afgrænsede opgaver, der er lette at forstå og tilmelde sig. Der anvendes online-værktøjer og kontaktpersoner.

4

En hjælpsom kultur

Ingen står alene. Trænerne arbejder i teams. Der er mentorer og kurser. Kulturen er præget af fleksibilitet, rummelighed og anerkendelse.

5

En strategisk og handlekraftig bestyrelse

Ved at uddelegere visse opgaver til andre frivillige, kan den formelle bestyrelse frikøbe sig tid til det vigtige udviklingsarbejde, som er afgørende for en klubs udvikling. F.eks. er der udarbejdet en frivilligstrategi, der indgår partnerskaber og der arbejdes møjsommeligt med at bygge en robust foreningskultur op over tid.



Opmærksomhedspunkter

➔ Økonomiske barrierer for unge frivillige

Flere unge trænere og instruktører vil gerne blive i Valby IF-Gymnastik, men har brug for en indtægt, der kan matche husleje og leveomkostninger. Når foreningsarbejdet kun kan honoreres med få timer om ugen eller symbolsk betaling, bliver lønnede jobs i detailhandel og caféer det realistiske valg – også for dem, der egentlig hellere vil være i foreningen.

➔ Strukturelt pres fra nye store aktører

Valby IF-Gymnastik oplever, at nye, større foreninger eller aktører får tildelt haltider, redskaber og opmærksomhed – nogle gange på bekostning af eksisterende, lokalt forankrede klubber. Foreninger som Valby IF-Gymnastik har oplevelsen af at blive skubbet bagud, selvom de løfter en lokal, social opgave. Det skaber frustration og en oplevelse af, at den langsigtede indsats med at opbygge fællesskab, frivillighed og sociale partnerskaber ikke altid bliver vægtet højt nok i de strukturelle prioriteringer.



Potentiale

➔ Potentiale for lokalt, strategisk samarbejde

I lokalområder som Valby deler foreningerne ofte både børn, unge og faciliteter – og netop derfor rummer området et stort potentiale for mere lokalt, strategisk samarbejde. Valby IF-Gymnastik peger på behovet for et stærkere fælles blik på tværs af klubber og idrætsgrene, hvor man koordinerer tider, tilbud og indsatser med udgangspunkt i, at det er de samme børn, og det samme formål man arbejder med og for. Med en mere systematisk koordinering kan man både mindske dobbeltarbejde, undgå unødigt konkurrence om de samme frivillige og skabe et mere sammenhængende fritidsliv for børnene – til gavn for både foreninger, frivillige og lokalsamfund.

Case 6:

ByGirls (BK Skjold)



Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Vil engagere flere kvinder og nye danskere som frivillige
- ➔ Vil erstatte konkurrencekultur med fællesskab som motor
- ➔ Vil tiltrække frivillige med pædagogisk og social profil

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Gør det muligt at blive træner uden idrætserfaring – og giv den rette opbakning
- ➔ Gør rekrutteringen personlig og tryk, f.eks. inkluderende sprogbrug, via samtaler og makkerordninger og fokus på diversitet
- ➔ Skab et fællesskab for trænere, hvor man deler erfaringer og bakker hinanden op
- ➔ Giv frivillige en rollemodel-funktion i forhold til ligestilling, rummelighed og deltagelse

Faktaark:

Navn og kontakt	ByGirls (BK Skjold) Web: www.bkskjold.dk/bygirls Mail: bkskjold@bkskjold.dk & amanda@bkskjold.dk Tlf.: 35 25 35 25
Organisationsform	ByGirls er en afdeling under BK Skjold.
Placering	Fælledparken, Østerbro, København.
Opstartsår	2021
Aktiviteter	ByGirls' fokus er på fodboldtræning og -kampe for piger, sociale events, samarbejdsprojekter, frivilligtrænerudvikling, netværksmøder, partnerskaber.
Målgrupper	Piger i fodbold.
Antal ansatte	En deltidsansat leder (15 timer om ugen) En deltidsansat sportslig leder (15 timer om ugen) – ansat i 2025 To deltidsansatte træningsledere – ansat i 2025 (startede som frivillige trænere).
Antal medlemmer	610 (pige- og kvindemedlemmer i 2024) (vækst fra 167 i 2020 til 610 i 2024).
Antal frivillige	Kvindelige frivillige i BK: 2020: 8, 2023: 40 Frivillige 2025: Ungtrænere 20+ piger, frivillige faste trænere: 16, frivillige holdledere: 9, frivillige fotografer: 2, frivillig SoMe: 1, advisory board: 4 kvinder, frivillige kampledere/dommer: 1. pr. hjemmeholdskamp på ugentlig basis
Frivillig-organisering	En frivilligkoordinator, som står for rekruttering, sørger for onboarding og koordinering af træningsledere og frivillige trænere. Desuden er der tilknyttet et advisory board bestående af fire medlemmer (de koordinerer ikke frivillige – men hjælper med sparring).
Digitale værktøjer	KlubOffice, Facebook-grupper, Instagram, LinkedIn, frivilligjob.dk, Google Drive, holdsport.dk.
Samarbejds-partnere	Center for Mental Sundhed (CMS) og andre fodboldklubber og andre foreninger. Pigepartnerskab med Københavns Kommune. Fritidsklubber – flere på Østerbro. Gymnasier: Gefion, Vibehus m.fl. Københavns Idrætsefterskole (KIES). Københavns ungdomsskole. FerieCamp. DBU København. GirlPower – samarbejder en gang imellem om events og kunst.
Finansiering	Medlemskontingenter, projektmidler (Puljen for socialt udsatte, DIF Get2Sport, partnerskaber med kommunen).

ByGirls

Frivillighed i værdifællesskabets tegn

Visionen i BK Skjolds pigeindsats ByGirls er at nytænke fodboldens rammer ved at inkludere piger og kvinder og tage udgangspunkt i deres ønsker og behov. Her handler det ikke om idrætstalent, men om tilhørsforhold, ligestilling og sammenhold. Den tilgang har tiltrukket en ny type frivillige: personer, der ikke nødvendigvis er fodboldnørder, men som brænder for fællesskaber og forandring.

"Der er stadigvæk fordomme i forhold til, at kvinder og piger spiller fodbold. Og det synes jeg er synd, fordi det er bare en genial sport. Jeg elsker det. Jeg har selv ikke noget talent i fodbold. Jeg har spillet i rigtig mange år, og nu er jeg relativt okay god på grund af erfaring. Så det, jeg gerne vil forbedre, er at alle kan spille fodbold. Du behøver ikke være den næste Lionel Messi for at spille fodbold. Du kan bare hygge dig med det, spille og have et godt fællesskab."

– Berit Haupt, international frivillig

BK Skjold er den største breddeklub målt på medlemmer i Danmark, og har med ByGirls skabt en ny platform, som udspringer af projektet "Pigepartnerskaber" i samarbejde med Københavns Kommune og DBU København, hvor man arbejder for at tiltrække og engagere flere piger og kvinder i fodbold. Projektet

har fokus på at åbne klubben mod nye miljøer og gøre det lettere at blive en del af et fodboldfællesskab – både som spiller og som frivillig.

"Vi har et flertal af kvindelige trænere i klubben nu på pigesiden. Vi har næsten kun kvindelige trænere. Vi er nok også den eneste fodboldklub, der er lykkedes med det. Da vi startede var det kun 3 % af alle med en trænerlicens i Danmark, der var kvinder. I løbet af de her år, har vi uddannet mere end 20 kvinder."

– Amanda Bøttcher Pørksen, leder af ByGirls

Resultatet blev et eksplosivt medlemsboom i pigesegmentet og en ny tilgang til frivillighed, hvor rummelighed og værdifællesskab vægtes højere end erfaring og præstation.

"Det vigtige er, at vores trænere ikke bare skal være teknisk dygtige, men mærke vores værdier. De skal kunne give pigerne en tryk og rummelig oplevelse, hvor det handler lige så meget om at være sammen som om at spille fodbold."

– Amanda Bøttcher Pørksen, leder af ByGirls

Det særlige ved modellen er dens tiltrækningskraft på mennesker, der ikke tidligere har haft relation til foreningsidræt. ByGirls har målrettet gået efter at skabe en identitet og en profil, hvor alle de

ByGirls (BK Skjold)
i billeder



Leder og frivilligkoordinator i ByGirls:
Amanda Bøttcher Pøksen



grafiske tiltag og historierne, der fortælles, appellerer til piger og kvinder – både som spillere og frivillige. ByGirls taler f.eks. til mennesker, som finder mening i at skabe trygge fællesskaber snarere end at dyrke konkurrence. ByGirls sørger til gengæld for, at frivillige bliver en del af et fællesskab, hvor de får opbakning, mulighed for at udvikle sig og lov til at gøre en forskel.

Frivillighed med international baggrund

ByGirls har dog stadig udfordringer med at finde nok frivillige, og derfor var det naturligt at udvide rekrutteringen mod internationale. Når man snakker med dem, så viser det sig hurtigt, at frivillighed kan være en indgang til samfundet for tilflyttere og internationale borgere. Når mennesker med udenlandsk baggrund kommer til Danmark uden at have et socialt netværk og uden at kende det danske sprog – men også uden nødvendigvis at kende til foreningskulturen – kan en tydelig værdibåren sag være en øjenåbner. Selv kvinder, der ikke har erfaring med fodbold, får lyst til at engagere sig i fællesskabet, fordi de netop ønsker at skabe muligheder for piger – muligheder som mange ikke selv havde i deres oprindelige kultur.

“Det nye er, at vi begynder at rekruttere internationale frivillige, fordi vi simpelthen ikke kan finde nok typer af frivillige. Derfor begyndte jeg at lave opslag på engelsk. Der er kommet rigtig mange, og det er en helt ny profil, der passer perfekt ind i forhold til, at

vi gerne vil have, at man tager noget mere med fra banen end bare fodbold. Næsten alle de internationale frivillige er kvinder. De har været helt vildt glade for vores tilgang til, at piger skal kunne dyrke idræt og sport på lige vilkår – fordi de også kommer fra nogle kulturer, hvor det ikke er tilfældet [...] De har selv haft en oplevelse af, at der ikke har været plads til piger og kvinder i fodbold, og det vil de gerne være med til at ændre.”

– Amanda Bøttcher Pærksen, leder af ByGirls

Frivilligheden bliver dog ikke bare en måde at gøre noget godt for andre på – men også en måde at lære det danske sprog og den danske kultur i praksis. Et rummeligt og åbent miljø som ByGirls kan fungere som en bro til integration, sprogindlæring og oplevelsen af at høre til. Her er der måske endda et potentiale for at lade foreningslivet og integration smelte sammen på nye strategiske måder ved at lade foreningsfællesskaberne være en læringsplatform for sprog og kultur via en frivillighedspraktik.

“De fleste går på en sprogskole i starten af deres ophold i Danmark, og lærer om sprog og kultur, men det er meget teoretisk. Kunne man forestille sig, at man havde en frivillighedspraktik? I stedet for to ugers sprogskole, så skal man i to uger være med til en fodboldtræning eller i en anden forening – hvor man, i stedet for at bruge tre timer om aftenen i to uger på sprogskole, bruger man dem på at være med

til en træning, som foregår på dansk. Man kan både lære sprog og høre det i virkeligheden, men også blive tilknyttet en forening, prøve det af og se, om det er spændende? Sprogskolen er jo allerede støttet af kommunen pengemæssigt."

– Berit Haupt, international frivillig



Frivillighedsmodel: "Værdidrevet tilgang til nye frivillige"

ByGirls er et frivilligfællesskab, der går nye veje. Her handler frivillighed ikke om erfaring med fodbold, men om lyst til at skabe et trygt, inkluderende og fællesskabsbåret rum for piger og kvinder. Klubben arbejder bevidst med at åbne fodboldverdenen for nye typer frivillige, og har opbygget en struktur, der kombinerer personlig udvikling, rollemodeller og kollektivt ejerskab.

1 Frivillighed uden krav om idrætserfaring

Mange trænere i ByGirls har ikke selv spillet organiseret fodbold. Til gengæld har de pædagogiske, kulturelle eller sociale kompetencer – og lyst til at skabe et trygt og engagerende rum for pigerne. Klubben tilbyder sparring, kurser og opbakning, så nye trænere ikke står alene.

2 Sprog skaber virkelighed

ByGirls arbejder aktivt med at skabe et alternativ til den mandsdominerede sprogbrug, som præger meget af fodboldverdenen – både i kommunikation og strukturer. Fordi en træneruddannelse typisk kun er med eksempler med drenge- og herrefodbold, og alle videoklip af drenge og mænd, og alle billeder af mænd, der er trænere, insisterer ByGirls på en anden tilgang: De udvikler deres egne træneruddannelser med fokus på piger og kvinder, bruger billeder og eksempler, som afspejler en anden kønsvirkelighed.

3 Åben rekruttering og relationel onboarding

Rekrutteringen sker åbent og inviterende via f.eks. opslag på sociale medier og gennem netværk. I stedet for ansøgningsskemaer mødes nye frivillige til en samtale, og trænerne matches med hold og makker. Det gør det muligt at lære hinanden at kende og afklare ønsker og behov – uden at gøre det formelt eller ekskluderende. Den relationelle tilgang skaber tryghed og engagement.

4 Mangfoldighed som styrke

Klubben prioriterer at tiltrække kvinder, internationale og uerfarne trænere, og ser forskellighed som en ressource, fordi de bringer nye perspektiver. Det skaber et mere spejlbart og inkluderende miljø for pigerne.

5 Advisory board af frivillige

Klubben har oprettet et advisory board bestående af frivillige med kompetencer inden for blandt andet kommunikation, PR og grafisk design. Ikke alle har baggrund i fodbold, men nogle har – blandt andet en frivillig, der har startet initiativet "Kvinder i fodbold", og som selv har spillet i Skjold i sin ungdom. Advisory boardet har hjulpet klubben med at formulere tekster, der i højere grad appellerer til det personlige udbytte ved at engagere sig som frivillig – tekster "der virkelig virker", som de selv formulerer det. Det har løftet både tiltrækning af frivillige og klubbens samlede udtryk. To af medlemmerne er siden blevet valgt ind i bestyrelsen, så advisory boardet fungerer også som en rugekasse for nye ledere og som et sted, hvor ledelseskompetencer kan udvikles over tid.

6

Synlig rollemodel-funktion

Trænerne er rollemodeller – ikke blot i sporten, men i måden, de er til stede på. De viser, at man kan engagere sig, tage ansvar og samtidig være sårbar. Foreningen arbejder bevidst med at rammesætte trænere og frivillige som rollemodeller og fortælle deres historier, blandt andet via sociale medier, så de bliver synlige forbilleder for de unge og for fællesskabet omkring holdet.



Opmærksomhedspunkter

- ➔ **Frivilligkapaciteten er presset trods mange strategier**
ByGirls har afprøvet en lang række forskellige strategier for at tiltrække frivillige – fra unge spillere og forældre over studerende til et målrettet fokus på internationale borgere. De har bredt deres søgning ud via forældre og unge trænere, DBU's trænerplatform, forskellige Facebook-grupper (bl.a. for studerende) og endda annoncer. På trods af denne brede tilgang er det fortsat en udfordring at følge med klubbens vækst. Flere pigehold har op mod 50 spillere, der er konstant pres på ventelisten, og behovet for flere frivillige er vedvarende.
- ➔ **Projektansættelsen er midlertidig og risikerer at stoppe trods vækst**
Når en frivilligkoordinator selv står med det meste af udviklingsarbejdet i ByGirls, betyder det, at meget viden, koordinering og udvikling er afhængig af én person. Det giver høj fleksibilitet og mulighed for hurtig tilpasning – men også sårbarhed i forhold til kontinuitet og skalering. Projektet er primært skabt gennem ekstern finansiering – og derfor forbundet med usikkerhed om fremtidig forankring. Hvis midlerne ikke forlænges, er det tvivlsomt, om klubben har ressourcer til at videreføre indsatsen i samme omfang.



Potentiale

- ➔ **International frivilligrekruttering som unik styrke**
En af ByGirls' styrker er evnen til at engagere internationale borgere – en gruppe, der normalt kan have svært ved at finde vej ind i danske foreninger. Det skaber flere positive effekter: De internationale frivillige tilfører nye kompetencer og perspektiver, og de fungerer som rollemodeller for piger og forældre med anden sproglig og kulturel baggrund. Samtidig har de internationale frivillige ofte et stærkt ønske om at opbygge netværk og fællesskab i Danmark. Derfor er ByGirls et eksempel på, at foreningslivet og andre fællesskaber kan have en vigtig rolle at spille i form af en menneskelig og nærværende integration, som en by med mange internationale borgere kan bruge strategisk.



Case 7: Amager Judo Skole

Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Arbejder med børn og unge og vil kombinere idræt med personlig udvikling via frivillighed
- ➔ Vil tiltrække trænere internt og skabe rollemodels kultur
- ➔ Afholder store events og har brug for mange lejlighedsvis frivillige

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Velkomstkultur – erfarne medlemmer fungerer som ambassadører og tager ansvar for at invitere nye ind.
- ➔ Fleksibel organisering – en hybrid af digitale værktøjer og fysisk kommunikation gør det let at tage korte, overskuelige frivilligopgaver.
- ➔ Socialt centrum – klubbens fællesrum fungerer som rekrutteringsmotor gennem daglig relationel kontakt.

Faktaark:

Navn og kontakt	Amager Judo Skole Web: www.amagerjudo.dk og www.judofrivillig.dk Mail: admin@amagerjudo.dk Tlf.: 40 50 80 35
Organisationsform	Foreningsbaseret idrætsklub under Dansk Judo & Ju-Jitsu Union (DIF).
Placering	Amager Øst, København.
Opstartsår	1978
Aktiviteter	Judoundervisning og events for børn, unge og voksne. Fokus på både motion, konkurrence og fællesskab.
Målgrupper	Børn og unge (fra 6 år), voksne motionister og konkurrenceudøvere.
Antal ansatte	En fuldtidsansat sportschef og en deltidsansat koordinator.
Antal medlemmer	650 medlemmer
Antal frivillige	25–30 aktive frivillige i drift og træning, op til 100 lejlighedsvis frivillige ved større events.
Frivillig-organisering	Deltidsansat koordinator, en bestyrelse og et frivilligt træner-team. Frivillige onboardes gennem deltagelse og mentorordning.
Digitale værktøjer	Conventus, Facebook, e-mail, Messenger.
Samarbejds-partnere	Dansk Judo & Ju-Jitsu Union, DGI Storkøbenhavn, Københavns Kommune, lokale skoler og idrætsforeninger.
Finansiering	Medlemskontingenter, kommunal støtte, fonde, sponsorater og egne events.

Amager Judo Skole

Fællesskab og frivillighed med judoværdier

Hos Amager Judo Skole er frivillighed ikke blot en måde at få hverdagen til at hænge sammen på, men et bærende fundament for klubbens kultur. Siden 1978 har klubben arbejdet ud fra værdier som disciplin, respekt og fællesskab – og disse principper gælder ikke kun for børnene, men også for de mange voksne, der i praksis driver klubbens aktiviteter. Med ca. 650 medlemmer og over 25 faste frivillige (samt ca. 100 lejlighedsvis frivillige ved store events) har klubben udviklet en solid og bæredygtig frivilligkultur, hvor både unge, forældre og tidligere udøvere naturligt finder en vej ind.

En kultur præget af tilgængelighed, nærvær og social opmærksomhed

En central del af klubbens frivilligkultur er, at frivillige, medlemmer og forældre oplever, at der altid er nogen at gå til. Tilgængelighed og hurtig respons skaber tryghed i hverdagen og gør det lettere for nye frivillige at engagere sig. Dette kan umiddelbart lade sig gøre, fordi der er meget dedikerede, ansatte mennesker knyttet til klubben.

"Den helt store årsag til, at det hver gang lykkes, selvom det ser svært ud, er, at al vores sportschefs vågne tid er dedikeret her. Om han skal være her, fordi der mangler en træner, så er han her. Han kan også aflyse juleaften. Men tilgængeligheden – det der med, at man altid kan få fat i os – det betyder rigtig meget. Har man nogle spørgsmål til det ene eller det andet, så kan man altid få svar. Det er en meget væsentlig faktor i den succes."

– Henrik Højlund, frivilligkoordinator

Den kultur af nærvær og gensidigt ansvar gør det samtidig til et fælles anliggende at tage imod nye ansigter. Det er ikke noget, der formelt tildeles enkelte personer, men en social forventning, der er indlejret i klubfællesskabet. Klubben arbejder også bevidst med symboler, der styrker denne kultur – eksempelvis "10-årsvæggen", hvor medlemmer, der har været i klubben i et årti, hænges op som markering af dedikationen og fællesskabet.

Rekruttering af unge frivillige som rollemodeller

En anden grundsten i frivillighedsmodellen er, at klubben aktivt rekrutterer unge medlemmer som hjælpetrænere og rollemodeller. Det skaber både kontinuitet og stærke relationer mellem yngre og

Amager Judo Skole
i billeder



ældre medlemmer. De unge får tidligt ansvar – men i små, overskuelige skridt – og opbygger gradvist kompetencer, der gør dem i stand til at undervise og støtte andre.

“Blandt de unge kæmpere, har vi held med at rekruttere en del som instruktører. Nogle tager træneruddannelse, andre dommeruddannelse. Vi trækker på mange af de unge kæmpere.”

– Henrik Højlund, frivilligkoordinator

Dette arbejde handler ikke kun om teknik og træning. Klubben ser arbejdet med de unge som et dannelsesprojekt, hvor de lærer at tage ansvar, være forbilleder og indgå i sociale fællesskaber.

Organisering af frivilligheden: fleksibilitet og klare opgaver

For at skabe motivation blandt mange forskellige typer frivillige arbejder klubben med en kombination af personlig opfordring, tydelig opgavefordeling og digitale løsninger. Et centralt værktøj er platformen judofrivillig.dk, som gør det muligt at overskue opgaver, tilmeldinger og behov.

“Jeg startede jo med at ordne alle de her ting på papir og på plancher, og det kan noget i sig selv, fordi det er meget visuelt. Men vi lever jo i en digital tidsalder, så opgaverne skal også være tilgængelige derhjemmefra. Vi sætter stadig noget fysisk op i klublokalerne, så man, når man kommer ned i klubben, kan se, hvor der

mangler hjælp. Derefter kan man enten gå hjem og melde sig til, eller gøre det direkte på sin smartphone. For os er det et redskab til at holde styr på, hvem vi har, og hvem vi mangler. Kommunikationen foregår overalt: på Facebook, på papir i klubben, på sedler med hjem og i rigtig meget én-til-en-snak. Der bliver talt meget om det – om arrangementet, om hvad det går ud på, og hvad man får ud af at hjælpe.”

– Henrik Højlund, frivilligkoordinator

Opgaverne er desuden opdelt i små, konkrete bidrag, så det er muligt at deltage uden at skulle afsætte flere dage. Denne tilgang har betydet, at klubben i over to årtier aldrig har måttet aflyse et arrangement på grund af manglende frivillige.

“Det er vigtigt, at opgaverne er sådan, at man kan bidrage ved at komme tre timer. Vi kan ikke forvente, at folk sætter en hel påske af, men man kan godt give tre-fire timer.”

– Henrik Højlund, frivilligkoordinator

Mangfoldighed som praksis – ikke som princip

Som afsender af en international sport er Amager Judo Skole kendetegnet ved en meget stor medlemsmæssig og kulturel diversitet, hvilket afspejles i den daglige praksis, hvor medlemmer mødes på lige vilkår uanset baggrund.

“Vi har ukrainske, russiske, israelske og palæstinensiske medlemmer, og de kan altså godt sidde ved samme bord. Så det at gå til sport i Amager Judo Skole har ikke noget at gøre med, hvad der foregår i verden. Uanset hvor man kommer fra, bliver man mødt af det samme her – der er ingen forbehold eller noget som helst.”

– Henrik Højlund, frivilligkoordinator

Her spiller frivilligheden en væsentlig rolle, fordi den understøtter at der skabes relationer på tværs og gør klubben til et integrerende fællesskab, hvor alle bidrager og bliver en del af noget større. Mangfoldigheden er samtidig med til at sætte en værdimæssig linje for fællesskabet, som giver en ekstra motivation for at være frivillig i Amager Judo Skole.



Foto: Amager Judo Skole

Frivillighedsmodel: "Nærvær og det fælles ansvar"

Amager Judo Skoles frivillighedsmodel er båret af en stærk kultur og en praktisk tilgang til, hvordan man kan engagere og motivere forskellige typer af frivillige – fra unge hjælpetrænere til forældre, der træder til ved events. Modellen er ikke baseret på formelle systemer, men på relationer, ansvar og tydelig rollefordeling. Den er fleksibel og skalerbar – og særligt egnet til klubber, der arbejder med børn og unge og har behov for både daglige og lejlighedsvis frivillige.

1

Tilgængelig ledelse og konstant nærvær

En af grundpillerne i frivillighedsmodellen er en stærkt tilstedeværende ledelse, der skaber tryghed, overblik og hurtige svar. Tilgængeligheden gør det nemt for medlemmer og frivillige at træde ind, stille spørgsmål og byde ind med hjælp. Nærværet opleves som en form for lim i klubben. Tilgængelighed er ikke kun organisatorisk – den er kulturel. Det skaber en atmosfære, hvor alle føler sig set og hørt.

2

Et socialt centrum, der skaber relationer og rekrutterer

Klubbens fysiske rammer er designet som et socialt fællesrum, hvor forældre, unge og medlemmer naturligt opholder sig – og netop dette rum er en af de vigtigste motorer for tiltrækning af frivillige. Det er særligt blandt de mennesker, der allerede opholder sig her, som en del af hverdagslivet i klubben, at mange af hjælperne bliver fundet; det er den daglige omgang med hinanden, der gør det let at spørge, tilbyde hjælp og tage små opgaver på sig. Det sociale rum understøttes af fælles madlavning, åbne køkkenfaciliteter og en kultur, hvor alle taler med alle. Det er her, relationer skabes – og hvor frivilligt engagement opstår af sig selv.

3

En tydelig velkomstkultur og 'ambassadørrolle' for medlemmer

Amager Judo Skole arbejder systematisk med at gøre nye medlemmer og forældre trygge fra første dag. Medlemmer, der har været i klubben i mere end ét år, betragtes som ambassadører, som forventes at byde nye velkommen. Dette skaber en kultur, hvor frivillighed ikke kun handler om opgaver, men om at tage ansvar for fællesskabet og den gode tone.

4

Bred rekruttering – især blandt unge udøvere

Klubben har stor succes med at engagere unge som hjælpetrænere, dommere og arrangørfriwillige. De unge (15-25) får ansvar gradvist og ved at prøve kræfter med små opgaver først. Dette bidrager til et stærkt generationsskifte og en fremtidssikring af klubben.

5

Digital og analog organisering går hånd i hånd

Den digitale platform judofrivillig.dk er et centralt redskab til at skabe overblik over opgaver og bemanning ved stævner og arrangementer. Men platformen fungerer altid i kombination med fysisk tilstedeværelse, plakater og personlig kontakt. Denne hybridmodel gør det let for både digitale og mindre digitale frivillige at bidrage.

6

Fleksible, korte frivilligopgaver tilpasset moderne liv

En vigtig erkendelse i klubben er, at man ikke kan forvente, at folk dedikerer hele weekender til frivillighed. Derfor er opgaverne opdelt i korte, overskuelige bidrag – ofte 2–3 timer – og det kommunikeres tydeligt, at lidt også gør en forskel. Denne fleksibilitet gør det nemt for mange forskellige typer frivillige at deltage – også dem med travlt hverdagsliv.



Opmærksomhedspunkter



Personafhængighed og risiko for udbrændthed

Klubben er stærkt afhængig af enkelte nøglepersoners enorme indsats for frivilligheden. Det skaber stabilitet – men også sårbarhed, hvis en person stopper, bliver syg eller brænder ud.



Relationel rekruttering og hybrid frivilligorganisering (digital + fysisk)

Kombinationen af en digital platform – judofrivillig.dk – og fysiske plancher, sedler, opslag i klubben og mundtlig kommunikation gør det lettere for brede grupper at engagere sig. Det understreger også, at en meget stor del af frivilligrekrutteringen bygger på relationsopbygning mellem koordinatore og medlemmer/frivillige. Den menneskelige kontakt er afgørende og kræver konstant vedligehold.

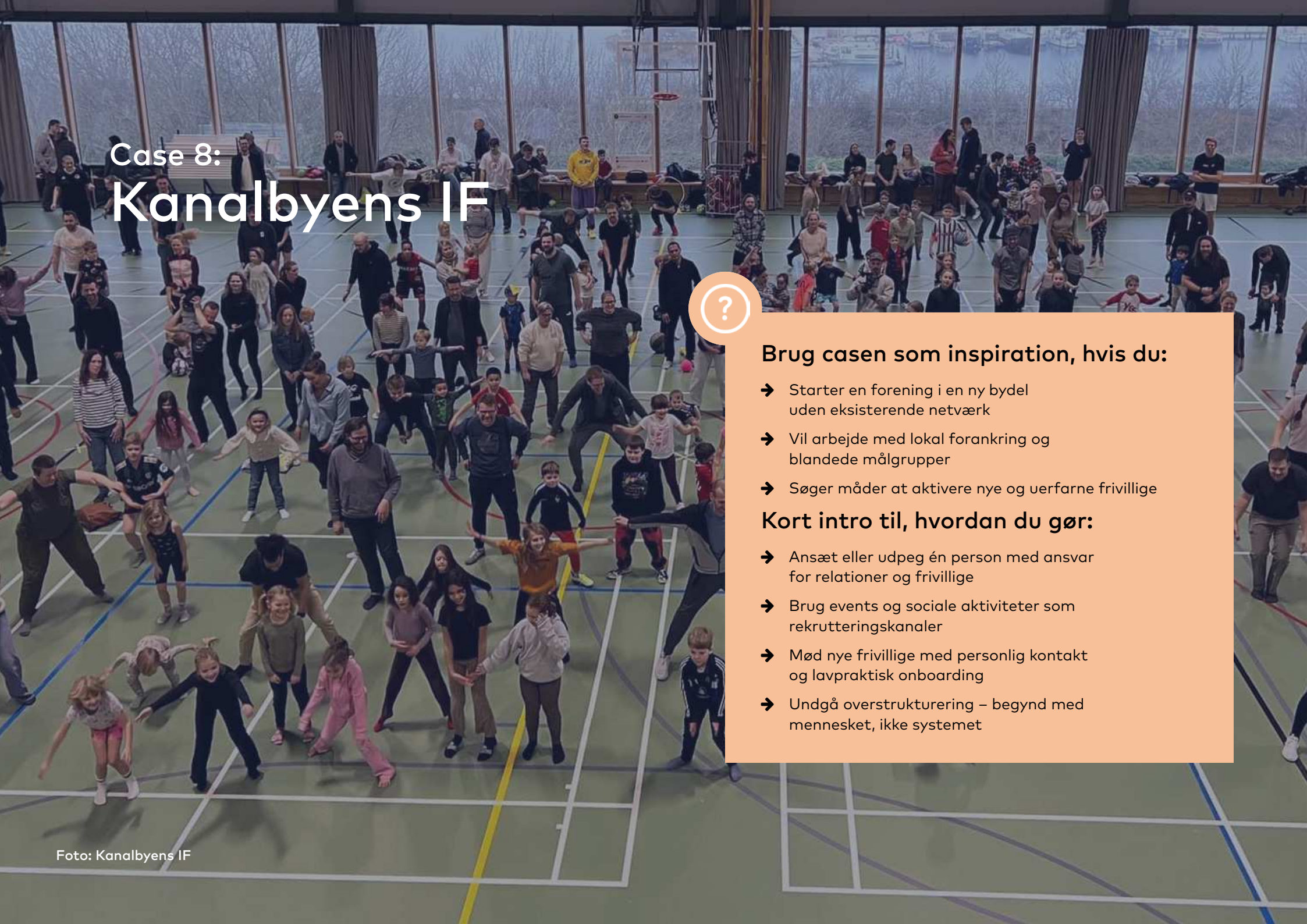


Potentiale



Mangfoldighed som styrke – med store udviklingsperspektiver

Amager Judo Skole fungerer i praksis som et socialt og kulturelt mødested, hvor børn, unge og forældre fra mange nationaliteter mødes på lige vilkår. Det skaber et miljø, hvor forskellighed ikke blot accepteres, men opleves som en naturlig del af hverdagen. Mangfoldigheden giver adgang til et bredere frivilligpotentiale, fordi familier med forskellig baggrund oplever, at klubben er et trygt sted at være – også hvis man ikke kender dansk foreningskultur. Når forældre og unge fra forskellige lande engagerer sig, opstår nye relationer og netværk, som kan understøtte sprog, tilhørsforhold og hverdagsintegration.



Case 8:

Kanalbyens IF



Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Starter en forening i en ny bydel uden eksisterende netværk
- ➔ Vil arbejde med lokal forankring og blandede målgrupper
- ➔ Søger måder at aktivere nye og uerfarne frivillige

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Ansæt eller udpeg én person med ansvar for relationer og frivillige
- ➔ Brug events og sociale aktiviteter som rekrutteringskanaler
- ➔ Mød nye frivillige med personlig kontakt og lavpraktisk onboarding
- ➔ Undgå overstrukturering – begynd med mennesket, ikke systemet

Faktaark:

Navn og kontakt	Kanalbyens IF Web: www.kanalbyensif.dk Mail: info@kanalbyensif.dk Tlf.: 61 47 04 30
Organisationsform	Frivilligt drevet flerstrengt idrætsforening – medlem af DGI.
Placering	Sydhavnen (Teglholmen og Sluseholmen), København.
Opstartsår	2013 (som børneforening), relanceret i 2020 som Kanalbyens IF.
Aktiviteter	Gymnastik, dans, volley, badminton, fitness, sociale aktiviteter og events.
Målgrupper	Børn, unge, voksne og familier – især nytilflyttere og internationale borgere.
Antal ansatte	En fuldtids projektansat udviklingskoordinator og derudover lønnede instruktører.
Antal medlemmer	Ca. 800
Antal frivillige	Ca. 20 (bestyrelse, trænere, eventfrivillige)
Frivillig-organisering	Koordineret af udviklingskoordinator, sociale introduktioner og direkte kontakt.
Digitale værktøjer	Hjemmeside, Facebook, Instagram, Messenger og e-mail.
Samarbejds-partnere	Sluseholmen Skole, Skolen i Sydhavnen, DGI Storkøbenhavn, Københavns Kommune.
Finansiering	Kommunale puljer, medlemskontingenter, samarbejdsaftaler og sponsorater.

Kanalbyens IF

At bygge fællesskab fra bunden

Kanalbyens IF er en flerstrengt idrætsforening i det spirende bykvarter Kanalbyen i Sydhavnen, hvor man er i gang med at skabe en foreningskultur fra bunden – uden historiske strukturer, faciliteter eller etablerede frivillige fællesskaber. Foreningen rummer i dag seks idrætsgrene og næsten 800 medlemmer, men det er en organisatorisk konstruktion, der stadig er i udvikling. Det gælder både forankringen i lokalområdet, tilknytningen blandt forældre og tiltrækningen af frivillige.

En mangfoldig beboergruppe uden foreningsforståelse

Som ny bydel er beboerne primært tilflyttere – mange med international baggrund – og foreningskulturen er langt fra givet. Samtidig fremhæves det, at det ikke kun gælder internationale tilflyttere, men også danske forældre, som ikke nødvendigvis har en tydelig forståelse af foreningslivets kultur og præmisser, hvilket bl.a. kan skyldes, at Kanalbyens IF's idrætsaktiviteter er integreret i tidsrum, hvor børnene er i skolernes fritidstilbud og ikke benytter egne faciliteter. Det bidrager til at sløre skellet mellem forening og fritidstilbud for mange forældre og skaber en særlig udfordring i forhold til at få frivillighed og medejerskab til at blomstre, fordi forældre ikke nødvendigvis ser det som deres forening.

"Fordi vi er på to skoler og ikke i en selvstændig idrætsfacilitet, kan det opleves, som om idrætsstilbudene ligger direkte i forlængelse af KKFO. Her skal vi være skarpe i vores kommunikation."

– Emilie Mølbach Olsen, udviklingskoordinator

Drift, administration og lønnede trænere

På nuværende tidspunkt er der ingen frivillige involveret i driften af foreningens aktiviteter. Kun foreningens bestyrelse er faste frivillige. Aktiviteterne drives af lønnede instruktører, mens den ansatte koordinator varetager den organisatoriske infrastruktur.

Det frivillige engagement er således ikke en integreret del af hverdagen, men noget, der i bedste fald kan initieres ad hoc. Det er en væsentlig præmis at forstå, hvis man vil skabe eller støtte foreninger i nye bydele – frivilligheden opstår ikke automatisk.

På trods af fraværet af hverdagsfrivillige er der et klart strategisk blik på at opbygge nye frivilligspor – særligt gennem opstart af voksenhold og ved at samle forældre omkring konkrete idrætsgrene som badminton. Bestyrelsen er i gang med en intern proces, hvor man afsøger hvilke værdier foreningen skal stå på samt at definere foreningens fortælling og vision – netop med henblik på at engagere forældre og andre aktører i den videre udvikling.

Foreningen ser sig selv som en vigtig aktør i udviklingen af det sociale liv i bydelen – ikke blot som idrætsudbyder, men som samlende fællesskabsplatform.

Kanalbyens IF
i billeder



Foto: Kanalbyens IF



Foto: Kanalbyens IF



Foto: Kanalbyens IF



Foto: Kanalbyens IF



Foto: Kanalbyens IF



Foto: Kanalbyens IF

“Vi vil gerne være den lokale idrætsforening – dem, der står for arrangementerne. Vi vil gerne være dem, der står for fastelavn, for juletræsfesten og for alt det, der også rækker ud over selve idrætten. Så vi bliver et lokalt samlingspunkt”

– Emilie Mølbach Olsen, udviklingskoordinator

Foreningen har også arbejdet med at etablere mere struktur og sammenhæng på tværs af hold og aldersgrupper, særligt i forhold til at skabe gennemgående udviklingsspor fra børn til voksne.

Veje ind i frivilligheden – én opgave ad gangen

Bestyrelsen og den ansatte udviklingskoordinator arbejder bevidst med at skabe tydelige veje ind i frivilligheden. Undervejs er der vokset en vigtig organisatorisk pointe frem: De fire bærende idrætsgrene, gymnastik, badminton, dans og volley, er hver især repræsenteret i den frivillige bestyrelse af en nøgleperson, der har særligt ansvar for og interesse i netop den gren. Det sikrer en sammenhæng i organisationen fra udøvere til ledelse.

“Med den model ved vi, at der i hvert fald er én, der brænder for, at vi skal blive ved med at have volley, og én, der brænder for, at vi skal blive ved med at have badminton og de andre idrætsgrene. Det er godt at have personer i bestyrelsen, der kan træde i karakter og få det løftet, hvis noget brænder på.”

– Emilie Mølbach Olsen, udviklingskoordinator



Frivillighedsmodel: "Skabt af nærhed og nødvendighed"

Kanalbyens IF arbejder med en pragmatisk og lokalt forankret frivillighedsmodel, der både afspejler stedets virkelighed og ambitionerne om at være noget særligt i den nye bydel.

1

Udviklingskoordinator som bærende nøgleperson

Foreningen har en fuldtidsansat udviklingskoordinator, der både løfter daglig drift, fungerer som kontaktpunkt for forældre og trænere og forsøger at skabe tid til egentlig udvikling. Hun er i praksis den, der holder sammen på idrætsgrenene, rekrutterer og understøtter lønnede trænere og tager de første skridt til at aktivere frivillige – f.eks. ved at samle forældre eller voksne til dialogmøder.

2

Bestyrelse med idrætssøjler som strukturel forankring

Selvom der endnu ikke er frivillige i den daglige drift, er der arbejdet bevidst hen imod, at de fire bærende idrætsgrene (gymnastik, badminton, dans og volley) hver har en nøgleperson i bestyrelsen. Det giver en begyndende forankring af idrætsgrenene i foreningens frivillige ledelse og sikrer, at der "er mindst én, der brænder for", at netop den idræt udvikles og fastholdes.

3

Lønnede trænere og usynlige frivilligopgaver

Alle trænere er lønnede, og forældre møder primært foreningen som et aktivitetstilbud på skolen. Det slører grænsen mellem skoletilbud og foreningsliv, og gør frivilligheden mindre synlig. Bestyrelse og koordinator arbejder derfor med at identificere og beskrive konkrete opgaver, som forældre og andre kan løfte – fra små enkeltstående opgaver til mere forpligtende roller – som næste skridt mod en mere tydelig frivilligtrappe.

4

Projektbaseret frivillighed som første trin

Frivilligheden viser sig indtil videre især i kortvarige og afgrænsede bidrag: forældre, der køber trænergaver, hjælper til ved enkeltarrangementer eller deltager i udviklingsmøder om nye voksenhold. Et eksempel er et info- og idé-møde, hvor ca. 20 voksne var med til at pege på og forme nye aktiviteter som yoga og funktionel træning. Det har givet erfaring med, at frivillighed i en ny bydel ofte starter projekt- og opgavebaseret – ikke som faste udvalg.

5

Nye byboere og internationale tilflyttere som uforløst potentiale

Beboerne i Kanalbyen er primært tilflyttere, mange med international baggrund. Mange efterspørger fællesskaber og vil gerne bidrage, men mangler foreningsforståelse og tydelig invitation. Erfaringerne peger på, at særligt internationale forældre ofte er positive over for at tage små opgaver, hvis de får dem konkret forklaret – og at sproglige og kulturelle broer (f.eks. engelsksprogede møder og materialer) kan være nøglen til at forløse et stort frivillig-potentiale i den nye bydel.



Foto: Kanalbyens IF



Opmærksomhedspunkter

→ At opbygge noget fra bunden

Kanalbyens IF er ikke en videreførelse af en gammel forening – den er startet fra nul. Det betyder, at alt skal etableres samtidig: organisatoriske strukturer, samarbejder med skoler og kommune, kommunikationskanaler, kultur og praksis omkring frivillighed. Der er ingen "plejer" at læne sig op ad, og det kræver både tid, tålmodighed og ekstra kapacitet at få de mange byggesten til at falde på plads i en ny bydel, hvor meget andet også er i bevægelse.

→ Balance mellem lønnede og frivillige

Kanalbyens IF drives i høj grad af lønnede instruktører og en ansat koordinator, mens bestyrelsen er de eneste faste frivillige. Det skaber god driftssikkerhed, men gør det også nødvendigt at være opmærksom på rolle- og forventningsafstemning: Hvad ligger hos ansatte, hvad kan og skal frivillige tage ansvar for, og hvordan undgår man, at forældre kun ser sig selv som kunder i et aktivitetstilbud? En tydelig opgavebeskrivelse og løbende dialog om motiver og rammer er afgørende, hvis frivillighed skal vokse side om side med lønnede kræfter.



Potentiale

→ Idrætsforeningen som byudviklingsmarkør

I en gryende bydel som Kanalbyen kan en idrætsforening få en særlig rolle som identitets- og fællesskabsmarkør. Når der endnu ikke er mange andre lokale traditioner, kulturinstitutioner eller stærke nabofællesskaber, kan foreningen være det sted, hvor nye fælles ritualer opstår – fra fastelavn og juletræsfest til sommeraktiviteter og fælles events på tværs af boligtyper og baggrunde. Det rummer et stort potentiale: Idrætsforeningen kan blive en samlende ramme for bykultur, lokal stolthed og social sammenhængskraft, hvis man tidligt tænker den ind som mere end et aktivitetstilbud og understøtter den som en central aktør i byudviklingen.



Case 9: I.F. Bispebjerg Hospital



Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Vil starte en frivilligbåret idrætsforening med udgangspunkt i en arbejdsplads
- ➔ Vil styrke trivslen på arbejdspladsen gennem motion og sociale aktiviteter og frivillighed
- ➔ Vil arbejde med lavpraktisk og fleksibel frivillighed uden formelle systemer

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Brug de kollegiale relationer som en byggesten
- ➔ Brug en eksisterende paraplyorganisation som Firmaidræt, som samarbejdspartner
- ➔ Gør det nemt og billigt at være med
- ➔ Anerkend den lille indsats – og hav det sjovt sammen

Faktaark:

Navn og kontakt	I.F. Bispebjerg Hospital Web: www.halbooking.dk Tlf.: 22160396
Organisationsform	Idrætsforening, medlem af Firmaidræt Storkøbenhavn.
Placering	Bispebjerg Hospital, København NV.
Opstartsår	1950
Aktiviteter	Badminton, fitness, kickboxing, svømning, padeltennis, bordtennis, yoga, billard, gymnastik, løb, m.m. Herunder er der motionsdage og udlandsture med fokus på sport.
Målgrupper	Ansatte på Bispebjerg Hospital og deres ægtefæller/partnere.
Antal ansatte	11 ansatte instruktører.
Antal medlemmer	Ca. 700-800
Antal frivillige	Ca. 15-45
Frivillig-organisering	Frivillig bestyrelse og aktivitetsansvarlige; alt arbejde er ulønnet og drives af medarbejdere.
Digitale værktøjer	E-mail, Facebook.
Samarbejds-partnere	Firmaidræt Storkøbenhavn, Bispebjerg Hospital (adm.), kommunen (ift. faciliteter).
Finansiering	Medlemskontingenter, Bispebjerg Hospital.

I.F. Bispebjerg Hospital Idræt og kollegialt fællesskab på arbejdspladsen

I.F. Bispebjerg Hospital skiller sig ud i landskabet af frivillige idrætsfællesskaber i København. Foreningen er ikke knyttet til et lokalområde, men til en arbejdsplads, og den drives primært af frivillige medarbejdere, der løfter en stor organisatorisk opgave på deres arbejdsplads. Modellen skaber let tilgængelighed til idræt for de ansatte, stærke kollegiale fællesskaber og et omfangsrigt aktivitetsniveau – men frivilligheden er under pres, særligt i forhold til administration, faciliteter og rekruttering til de tungere poster.

Rekrutteringsudfordringer til de tunge frivilligroller

Frivilligheden i I.F. Bispebjerg Hospital er forankret i en kultur, hvor hjælpsomhed og deltagelse er det naturlige udgangspunkt. Denne kultur betyder, at foreningen fortsat kan mobilisere mange til enkeltstående frivilligopgaver. Når der søges hjælp til events, moti- onsdage eller specifikke opgaver, møder folk op, hvis de kan finde tid, og uden at det italesættes som et problem. Men samtidig er der en tydelig tendens: Rollen som hjælpende hænder er attraktiv, mens ansvarsbærende, kontinuerlige poster er blevet sværere at besætte. Erfaringen er, at man gerne vil være frivillig i afgrænsede situationer – men ikke i bestyrelsen eller i funktioner med ansvar.

”Så snart vi begynder at spørge, om de ikke kunne tænke sig at være en del af vores bestyrelse – vi skal have lidt udskiftning, og vi vil gerne have nogle af de

unge ind – så har de slet ikke tid. De siger: ‘Det var ikke det, jeg ville. Jeg vil gerne være frivillig hjælper.’ Men lige så snart vi begynder med bestyrelses-ansvaret, bliver det svært.”

– Lars Gerhard Hansen, formand

Foreningen oplever generelt en udvikling, hvor oplevelse af hvor meget tid man har og arbejds-privatliv balancen påvirker frivilligengagementet. Det skaber en sårbarhed i ledelseslaget, især i en forening, hvor aktiviteterne er mange, og hvor der løftes drift af både fitnesscenter, holdaktiviteter, turneringer og årlige arrangementer.

Et frivillig understøttet personalegode

Idrætsfællesskabet fungerer som en social motor i arbejdslivet. Nye medarbejdere bruger foreningen til at skabe netværk og tilhørsforhold, og aktiviteterne styrker relationer på tværs af faggrupper, afdelinger og hierarkier. Idrætten skaber en tryk adgang til nye sociale rum.

”Altså, idrætslivet er jo et godt sted at komme ind – bare det, at man bliver socialiseret med andre end lige kun sin familie. Det er en nem måde at lære nogle nye mennesker at kende på. Man får kolleger, som man ses med privat, og så møder man nogle andre via dem. Så min kontakthflade er stor i dag.”

– Gitte Meldgaard Nielsen, frivillig sekretær

I.F. Bispebjerg Hospital
i billeder



Tilgængeligheden er afgørende. Aktiviteten ligger på arbejdspladsen, foregår lige før eller efter arbejdstid, og kollegaer kan motivere hinanden.

"Fordelen herude er, kan man sige, at hvis vi to skal gå ned og træne, kollega – skal du hjem nu, eller skal vi lige gå ned og tage en time i fitnesscenteret sammen? Den kan du ikke få derhjemme på samme måde, for så bor du måske i den anden ende af byen. Derfor er der mange, der vælger vores."

– Lars Gerhard Hansen, frivillig formand

Foreningen løfter dermed en opgave, der også er til gavn for hospitalets rekruttering og fastholdelse af personale – uden at det koster hospitalet mere end driften af faciliteterne. Hospitalet nyder godt af en frivillig indsats, der både styrker trivsel og gør arbejdspladsen attraktiv.

"Det er jo også noget, der hjælper med rekrutteringen af nye ansatte, og det er nok dumt at sætte det på spil. Hospitalet lever lidt under, at idrætsforeningen og det indbyggede personaletilbud er 'gratis' – at de kan rekruttere folk, fordi de har faciliteter, som de egentlig ikke selv står for. Det er der nogle frivillige, der gør."

– Lars Gerhard Hansen, formand

Faciliteter som frivillighedsbarriere

Den største strukturelle barriere for frivilligheden er facilitetsmangel. Foreningen oplever at udfordringer med haltider og svømmetider, særligt i de mest populære tidsrum, når kommunen prioriterer børne- og ungdomsaktiviteter. Nedskæringerne opleves som uforudsigelige og forstyrrende for både aktivitet og engagement.

Men når de får nye tider i faciliteter langt fra hospitalets matrikel, betyder det at foreningens aktiviteter får færre deltagere, og de frivillige presses af geografisk afstand og lang transporttid. Det går ud over motivationen.

"Det er bare enormt svært at være frivillig, hvis man ikke har nogle ordentlige faciliteter. Man står nogle gange med hovedet i postkassen og tænker: Hvad skal jeg så gøre nu?"

– Gitte Meldgaard Nielsen, frivillig sekretær

Casen afspejler en tendens i Københavns Kommune: mangel på faciliteter rammer også de frivillige, da det sætter begrænsninger for både rekruttering, kontinuitet og fællesskabets udfoldelsesmuligheder i foreningsarbejdet.

Administrative byrder og manglende systemunderstøttelse

I.F. Bispebjerg Hospital har aktivt valgt ikke at være en del af folkeoplysningssystemet. Det skyldes, at kravene til dokumentation, regnskab og medlemshåndtering blev for omfattende for frivillige.

“Det har vi ikke ressourcerne til. Nej. Vi er frivillige, og vi har alle sammen fuldtidsarbejde ved siden af bestyrelsesarbejdet. Det samme gælder dem, der står for afdelingerne i vores idrætsforening – de har også fuldtidsarbejde ved siden af. Skulle man så sidde og lave et regnskab for sin lille forening, hvor økonomien ikke er særlig stor?”

– Gitte Meldgaard Nielsen, frivillig sekretær

Frivillige oplever desuden et pres fra medlemmer, der forventer hurtige svar og serviceorienteret kommunikation – drevet af digitale vaner snarere end foreningslogik. I kombination med kommunale systemer, der beskrives som tunge og ufleksible, skaber det et pres på de frivillige, som gør bestyrelsesrollerne sværere at besætte.

En model med skalérbart potentiale – hvis rammerne følger med

Arbejdspladsforeninger rummer et latent potentiale i en by som København – særligt på en stor arbejdsplads som Bispebjerg

Hospital. Arbejdspladsidræt er let tilgængeligt, socialt stærkt og har en tydelig tiltrækningskraft over for både nye og nuværende medarbejdere. Potentialet kunne være langt større, hvis der i højere grad blev tænkt systematisk i, hvordan de fysiske rammer understøtter de ansattes trivsel.

Hospitalet har i dag kun sporadisk fokus på at bygge faciliteter til de ansatte, men man kunne overveje, om Københavns Kommune kunne afhjælpe noget af byens facilitetsmangel ved, at flere arbejdspladser i byen byggede idrætsfaciliteter til deres ansatte. I dialog med regionen og andre store arbejdsgivere kan kommunen arbejde for, at medarbejderes bevægelses- og fællesskabsrammer skrives ind som kriterium i større byggeprojekter – hvor mange kvadratmeter er afsat til medarbejderrettet idræt, og hvordan kan faciliteterne evt. også understøtte byens øvrige idrætsfællesskaber uden for arbejdstid? For det andet kan kommunen tænke arbejdspladsidræt ind i den overordnede facilitetsplanlægning, så nye bydele, hospitaler og campusområder ikke alene får patient- og borgerrettede anlæg, men også dedikerede hverdagsrum for dem, der arbejder der.

“Tanken ville være nærliggende, at når man nu er i gang med at bygge helt nye faciliteter til hospitalerne – at man så tænker: Gud ved, om vi skulle grave lidt ekstra ud til en kælder og have et eller andet til de ansatte.”

– Lars Gerhard Hansen, formand

Frivillighedsmodel: "For medarbejdere, af medarbejdere"

I.F. Bispebjerg Hospitals frivillighedsmodel er en lavpraktisk, men velfungerende model, som bygger på få grundprincipper: nærvær, tydelig rollefordeling og fleksibilitet i forhold til arbejdsliv og vagtplaner. Her er der ingen formel frivilligkoordinator. Alt drives af ildsjæle, der selv er ansatte på hospitalet.

1

Frivillig bestyrelse

En mindre gruppe frivillige varetager ledelsen af foreningen i fritiden. Der er ingen aflønninger eller frikøb. Rollen som bestyrelsesmedlem kombineres ofte med eget engagement i en aktivitet.

2

Aktivitetsansvarlige

De fleste hold har en tovholder – typisk en kollega, der har interesse i aktiviteten og får andre med. Der er ikke krav om en træneruddannelse, men engagement og lyst til at holde noget i gang.

3

Fleksibel indsats

Der er stor forståelse for skiftende vagter og travlhed. Frivilligheden tilpasses arbejdslivet. En tovholder kan godt være ansvarlig for et hold uden at være til stede hver uge.

4

Social rekruttering

Nye frivillige kommer typisk gennem netværk: "Skal vi ikke starte et hold?" eller "Du kunne da godt stå for det her". Det uformelle og kollegiale er nøglen.

5

Firmaidræt som rygrad

I.F. Bispebjerg Hospital er medlem af Firmaidræt Storkøbenhavn, som giver adgang til turneringer, juridisk rådgivning og booking af faciliteter. Det gør det muligt for en forening med få ressourcer at være del af en større struktur.



Foto: I.F. Bispebjerg Hospital



Opmærksomhedspunkter

→ Aldring og generationsskifte

Mange frivillige har været med i mange år. De samme personer står for hovedparten af drift, koordinering og administration. Det er en udfordring at få yngre medlemmer ind i de bærende roller. Foreningen har stærk opbakning til lejlighedsvisse opgaver, men svært ved at tiltrække frivillige til de ansvarstunge funktioner.

→ Stigende forventninger fra medlemmerne

Medlemmerne henvender sig i højere grad, som om foreningen er en serviceinstitution – ikke en frivilligdrevet forening. De forventer hurtige svar på mails og beskeder, også uden for arbejdstid, og stiller krav om tilgængelighed og fleksibilitet, som ikke matcher en frivillig organisations kapacitet. Det lægger et betydeligt pres på bestyrelsen og gør det sværere at tiltrække nye frivillige til administrative og kommunikative opgaver.



Potentiale

→ Et socialt potentiale

– at genopbygge arbejdspladsfællesskaber

Hospitalet har tidligere haft stærke, uformelle fællesskaber, som i dag er svækket. Mikrofrivillighed og hverdagsfællesskaber rummer derfor et stort potentiale som social infrastruktur: små opgaver og fælles initiativer skaber møderum, relationer og trivsel på tværs af afdelinger. Ved at understøtte disse lavtærskel-aktiviteter kan hospitalet styrke sammenhængskraften, fremme mental og fysisk sundhed og åbne nye indgange til frivillighed. Frivilligheden bliver dermed ikke kun drift – men en nøgle til at genopbygge et arbejdspladsklima, hvor ansatte mødes som mennesker, ikke kun som fagroller.



Case 10: DIME Basketball Denmark

?

Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Vil engagere unge i frivillighed uden store forpligtelser
- ➔ Ønsker at skabe en forening baseret på events og fleksibel deltagelse
- ➔ Vil tiltrække og engagere frivillige ved at lade dem forme deres egen rolle
- ➔ Vil skabe fællesskab uden konkurrence

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Lad idéer og roller opstå nedefra
– skab plads og opbakning
- ➔ Brug events som katalysator for frivillighed
- ➔ Skab et trygt fællesskab, hvor man aldrig står alene
- ➔ Inddrag unge i ledelse og beslutninger
– f.eks. via et ungeråd
- ➔ Hav en person (ansat eller frivillig) som samler trådene og understøtter fællesskabet

Faktaark:

Navn og kontakt	DIME Basketball Denmark Web: www.dimebasketballdenmark.dk mail: info@dimebasketballdenmark.dk Tlf.: 23 82 82 66
Organisationsform	Frivillig forening.
Placering	Nordhavn, København.
Opstartsår	2023
Aktiviteter	DIME Basketball Denmark skaber positive oplevelser og fællesskab gennem basketball, for børn og unge i alle aldre og alle kompetenceniveauer. DIME arrangerer bl.a. 3x3-turneringer, camps, åbne træninger og sociale events for børn og unge. Det hele er udviklet og drevet af DIMEs frivillige kræfter.
Målgrupper	Børn og unge basketballspillere i alderen ca. 10–23 år.
Antal ansatte	1 deltidsansat (projektansat formand/koordinator).
Antal medlemmer	-
Antal frivillige	60 (15 regelmæssige frivillige, 45 faste eventfrivillige, 10–20 lejlighedsvis).
Frivillig-organisering	Koordineret af deltidsansat formand/koordinator i samspil med bestyrelse og ungeråd.
Digitale værktøjer	Messenger, Facebook, Instagram.
Samarbejds-partnere	Børnebasketfonden, DBBF og DIF.
Finansiering	Fonde.

DIME Basketball Denmark

Basketball er midlet, ikke målet

DIME Basketball Denmark blev grundlagt i 2023 med et klart formål: at skabe et åbent, socialt og rummeligt idrætsfællesskab, hvor basketball ikke er målet, men et middel til at skabe positive oplevelser for børn og unge. Fællesskabet bygger på unge frivillige, som brænder for sporten og hinanden, men som ikke nødvendigvis ønsker at konkurrere eller følge de traditionelle foreningsstrukturer. Foreningen har aktiviteter i Danmark og i udlandet og er primært bygget op omkring eventbaserede aktiviteter. Det er en form for lejlighedsvis frivillighed, men med den pointe, at de unge holder ved og forbliver i fællesskabet – selvom der ikke er faste spilletider.

DIME har med vilje undgået de hierarkier, der ofte præger sportens verden – både i sportslig og organisatorisk forstand. Her kan man spille og være med, uanset om man har professionelle ambitioner eller bare vil være en del af fællesskabet. Netop det gør, at mange bliver hængende – også når de stopper med at spille på konkurrenceniveau.

"Jeg stoppede med at spille basket sidste år og er utrolig taknemmelig for, at jeg valgte at blive en del af Dime, mens jeg stadig spillede. Jeg har virkelig kunne mærke, hvordan det har holdt mig inde, både i sporten, men også i et sammenhold med de andre frivillige. Ved at være med til vores arrangementer,

føler man, at man giver noget til andre, men også at man får virkelig meget igen. Jeg kan godt føler mig stolt efter sådan et arrangement. Man ser de her børn f.eks. være rigtig glade. Jeg har også været med til DIME-tiltag i udlandet og haft nogle af de oplevelser. Det giver virkelig, virkelig meget til mig i hvert fald."

– Simon Wakefield, frivillig og bestyrelsesmedlem

DIME skaber et alternativ til de præstationsdrevne sportskulturer. Mange medlemmer er stoppet i andre foreningssammenhænge af forskellige grunde – pres, skader, uddannelse eller manglende motivation. DIME bliver et alternativ, hvor man stadig kan være en del af noget meningsfuldt – og give tilbage til den næste generation.

"Hvis vi nu kører events for yngre børn, så er det også noget, jeg selv gerne ville have haft, da jeg var i den alder. Så det er fedt at kunne give det videre. Og man får jo selv noget ud af det – udover at give til en yngre generation."

– Herbert Hoffmeyer Offenberger, frivillig

Frivillighed som identitetsrum

For mange af de unge frivillige er DIME ikke bare et sted, man "gør noget godt" – det er også et sted, man bliver klogere på sig selv.

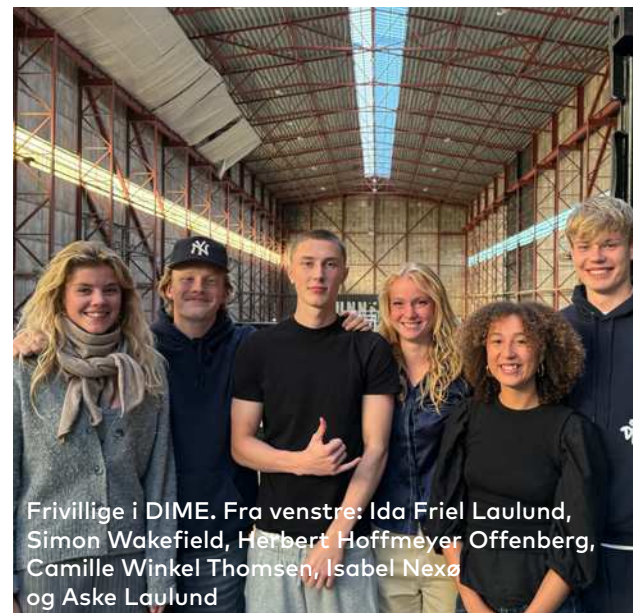
DIME
i billeder



Foto: DIME



Foto: DIME



Frivillige i DIME. Fra venstre: Ida Friel Laulund, Simon Wakefield, Herbert Hoffmeyer Offenberg, Camille Winkel Thomsen, Isabel Nexø og Aske Laulund



Foto: DIME



Foto: DIME

For nogle skaber det en ny identitet, når man ikke længere er en del af et skole- eller klassisk idrætsfællesskab. For andre er det et aktivt valg om at gå i en ny retning.

"Jeg har været basketballspiller. Spiller ikke længere, desværre. Men jeg har fundet en forening og et fællesskab på en anden måde, som jeg virkelig sætter pris på. Når man stopper i gymnasiet og ikke længere er en del af en klasse eller et hold, kan man godt blive lidt ensom. Det fællesskab, man før var forpligtet til, forsvinder. Her har jeg på en måde skabt det for mig selv."

– Camille Winkel Thomsen,
frivillig og bestyrelsesmedlem

Flere fortæller, hvordan det frivillige engagement i DIME har været med til at forme deres fremtidsønsker – også i arbejdslivet:

"Jeg studerer idræt, så det her frivillige arbejde er superrelevant for det, jeg læser og lærer lige nu. Det giver ret god mening i forhold til alt det andet, jeg bruger mit liv på."

– Camille Winkel Thomsen,
frivillig og bestyrelsesmedlem

Et fællesskab uden rangliste

DIME er ikke baseret på faste hold, træningstider og medlemskaber. Det er et fleksibelt og levende fællesskab organiseret omkring events, camps og sociale aktiviteter. Kernen i organisationen er et team af unge, der hver især tager ansvar for små bidder af det hele – og hvor initiativ, lyst og netværk driver engagementet.

"Jeg kommer ikke, fordi jeg tænker, jeg skal arbejde. Jeg kommer bare, fordi jeg tænker, at jeg skal være sammen med dem – Simon og de andre boys og dem, der er til de her events. Jeg ser det ikke som arbejde. Selv hvis man bliver træt, så tænker jeg: 'Jeg har været sammen med mine venner i dag.'"

– Herbert Hoffmeyer Offenberg, frivillig

Frivilligheden er lejlighedsvis, men meningsfuld – og muligheden for at tage små roller og prøve sig selv af skaber en stærk følelse af ejerskab og fællesskab. Det er ikke opgaver, man skal passe ind i – det er roller, der formes omkring mennesket.



Frivillighedsmodel: "Mennesker før systemer"

DIME's frivillighedsmodel bygger på høj fleksibilitet, stærk bruger-til-bruger-kultur og et fladt hierarki, hvor roller og ansvar formes dynamisk og i fællesskab.

1

Unge frivillige som drivende team

15 unge udgør et aktivt team, som driver planlægning, logistik og eventafvikling. Mange bruger mellem 7-25 timer om ugen, afhængig af eventkalender og egen lyst.

2

Frivillighed på egne præmisser

Frivilligroller formes omkring den enkelte – ikke omvendt. Hvis nogen har lyst til at stå for grafik, en turnering eller community care, får de plads til det.

3

Bestyrelse og frivilligkoordinator

Den deltidsansatte koordinator fungerer også som formand og driver strategien sammen med bestyrelsen. Koordinatoren sikrer kontinuitet i onboarding og planlægning.

4

Gradvis onboarding

Nye frivillige kommer ind via events – som dommer, DJ, stævnecrew eller barpersonale. De får tildelt små opgaver sammen med andre, de kan observere andre og finder gradvist deres plads.

5

Ungeråd

DIME har oprettet et ungeråd for frivillige mellem 13-18 år, hvor de unge får ansvar, indflydelse og læring. Pt. er der over 20 aktive medlemmer i ungerådet.

6

Social rytme og fællesskab

Frivillige arbejder aldrig alene. Alt foregår i teams og med fokus på, at der også er plads til det sociale samvær. Filosofien er at det er nemmere at holde styr på det hele, når man er flere om det, og derfor overbooker DIME deres hold med flere frivillige end absolut nødvendigt. Det giver de frivillige mere spillerum til at løse opgaven.

7

Events og oplevelser som ramme

Frivilligheden er bygget op om events – camps, åbne træninger, 3x3-turneringer. Det giver naturlige pauser og intensiver – og gør det nemt at komme ind og ud.



Foto: DIME



Opmærksomhedspunkter

➔ Kapacitetsudfordringer i den frivillige kerne

Den bærende kerne af frivillige er unge, som samtidig er i gang med gymnasie, videregående uddannelser, sabbatårsjobs og egen hverdag. Når DIME får meget medvind – nye samarbejder, invitationer, fondsstøttede aktiviteter – opstår en risiko for overbelastning. Flere beskriver, hvordan de bruger mange timer om ugen på DIME, og at det kan være nødvendigt at udskyde events selvom lysten er der. Det er en central balance mellem at gribe muligheder og beskytte de unges energi og trivsel.

➔ Afhængighed af en stærk kerne og generationsskifte

DIME er opstået omkring en tydelig initiativtager og en stærk venne- og basketkreds. Flere peger på, at en stor opgave fremover bliver at sikre, at fællesskabet overlever, når den nuværende kerne bliver ældre, får andre forpligtelser eller flytter. Ungerådet er tænkt som et organisatorisk sikkerhedsnet, der skal udvikle nye rollemodeller og bære kulturen videre – men det kræver bevidst arbejde med overlevering af ansvar og viden.

➔ Rekruttering ud over den kendte basket-verden

Rekrutteringen af både deltagere og frivillige sker primært via sociale medier (særligt Instagram) og eksisterende basket-netværk. Det fungerer godt i miljøet, men gør det sværere at nå de unge, der ikke i forvejen er en del af sporten. Rookies League og åben træning er første skridt mod at åbne fællesskabet for nye målgrupper – men DIME efterlyser bredere kanaler og samarbejdspartnere, der kan hjælpe dem længere ud end deres egen boble.



Potentiale

➔ En fleksibel frivillighedsmodel, der matcher unges livsfase

DIME repræsenterer en frivillighedsmodel, der er skræddersyet til den livsfase, de unge befinder sig i: De får et frit idrætsfællesskab, hvor man kan blive ved med at høre til – også når man stopper med at spille med konkurrencefokus. Frivilligheden fungerer samtidig som en læringsbane på flere planer: et socialt sikkerhedsnet, når klassen eller holdet opløses, et sted at prøve sig selv af som leder, arrangør og rollemodel – og en konkret bro til uddannelse og arbejdsliv gennem erfaring med projektledelse, pædagogik, eventproduktion, kommunikation m.m.



Case 11: Kulturens Frivillige



Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Vil engagere flere frivillige uden at kræve medlemskab
- ➔ Vil åbne op for frivillige (danske og internationale) med begrænset tid, men stort engagement
- ➔ Vil gøre frivillighed til en lavpraktisk og social oplevelse
- ➔ Vil skabe broer til foreningslivet gennem events og mikroopgaver

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Gør opgaverne små, tilgængelige og meningsfulde
- ➔ Tænk frivillighed som en indgang til både nye perspektiver og målgrupper
- ➔ Oversæt alt til engelsk – og tag godt imod
- ➔ Vær tydelig, konkret og fleksibel

Faktaark:

Navn og kontakt	Kulturens Frivillige Web: www.kulturensfrivillige.dk Mail: info@kulturensfrivillige.dk
Organisationsform	Organiseret under Kulturens Selvstændige, som er en non profit forening.
Placering	Bydækkende i København.
Opstartsår	2024
Aktiviteter	Formidling og organisering af lejlighedsvis frivillighed til omk. 45 kultur- og idrætsevents årligt i København (i 2025 f.eks. VM i BMX, Copenhagen Photo Festival, Copenhagen Opera Festival, EM i 3x3 basketball, BUSTER Filmfestival, m.fl.).
Målgrupper	Frivillige borgere i alle aldre og baggrunde; internationale og danske. Bruges hyppigt af unge over 18 år - 57 % af brugerne er mellem 18 og 35 år.
Antal ansatte	1 fuldtidsansat og 1 deltidsansat.
Antal medlemmer	2600 profiler er oprettet på Kulturens Frivillige platformen (2025).
Antal frivillige	De 2600 profiler har til sammen taget 3.100 frivilligvagter i 2025. Ca. 50 % har taget en enkelt vagt, 50 % har taget flere.
Frivillig-organisering	Formidling af konkrete, afgrænsede frivilligopgaver via en online platform + fysisk tilstedeværelse og værtskab; fokus på mikrofrivillighed, fleksibilitet og lejlighedsvis engagement. Kompetenceudvikling af frivilligkoordinatorer med fokus på online rekruttering, kommunikation og frivilligkoordinering.
Digitale værktøjer	www.kulturensfrivillige.dk , frivilligplatform der består af en portal (portal.kulturensfrivillige.dk) og et dashboard med arrangørfunktioner (vagtplaner, ventelister, kommunikation med frivillige, fremmødere registrering, evaluering mv. på dashboard.rehelper.dk), webapp til mobil, CRM-system, oversættelses-AI, hjælpecenter med arrangørressourcer.
Samarbejdspartnere	Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune (fra 2026), små og store eventaktører, virksomheder, NGO'er og turismeorganisationer.
Finansiering	Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune (fra 2026), indtægter på serviceydelser.

Kulturens Frivillige Kulturens blik på frivillighed – og hvad idrætten kan lære

Kulturens Frivillige er oprindeligt opstået i kulturlivets praksis og bringer derfor et nyt blik ind i idrættens frivillighedsdebat. Hvor mange idrætsforeninger er vokset ud af stabile fællesskaber med medlemsdemokrati og faste rammer, har kulturverdenen i højere grad arbejdet med midlertidighed, åbne strukturer og projektbaseret engagement.

Platformen matcher borgere med kultur- og idrætsarrangementer, som har brug for frivillige. Det kan være to timer bag en slush ice-maskine, en vagt ved en port, eller hjælp til oprydning efter en festival. Fælles er, at opgaven er konkret, afgrænset og meningsfuld for dem, der tager den.

“Nogle er ikke interesseret i medlemskab. De vil bare gerne være en del af noget, møde mennesker, få en oplevelse, gøre en forskel. Det er også frivillighed.”

– Martin Qvist, daglig leder

Lejlighedsvis frivillighed giver plads til mange, som ikke nødvendigvis passer ind i den klassiske foreningsmodel: unge med et omskifteligt uddannelses- og arbejdsliv, internationale borgere, ældre med varierende overskud, eller folk, som bare vil gøre noget én gang om året.

I kulturverdenen har det i højere grad været accepteret, at frivillige kommer og går – og at relationen til fællesskabet kan opstå uden man behøver at have et nært og stærkt forhold til f.eks. en kunst- art. Her er idrætten stadig ofte præget af tanken om, at frivillige rekrutteres blandt dem, der dedikerer sig til en sport, har været længe med – og at ansvar følger anciennitet.

Ved at bringe disse to traditioner i spil med hinanden – idrættens langtidsholdbare fællesskaber og kulturens åbne og lette indgange – åbnes nye muligheder for at engagere flere, mere mangfoldige frivillige. Kulturens Frivillige repræsenterer derfor en vigtig krydsbestøvning mellem to verdener, som kan lære af hinanden.

Frivillighed som social indgang – også til idrætten

Kulturens Frivillige udfordrer den klassiske forestilling om, at frivillighed starter med medlemskab. En central pointe er, at frivillighed kan være en førfase til medlemskab – en måde at blive socialiseret ind i foreningslivet. Her handler det i stedet om at gøre det nemt, uforpligtende og lystbetonet at tage det første skridt ind i et fællesskab – uden at man nødvendigvis binder sig til en forening.

“Jeg synes, idrætsforeningerne burde arbejde med begrebet ‘førmedlemmer’. Altså hvad sker der før nogen bliver medlemmer? [...] Det vi tilbyder, er en anden vej ind. Ikke nødvendigvis som medlem – men som deltager, bidragyder, stemning og medskaber. [...] Mange

Kulturens Frivillige
i billeder



Foto: St. Patrick Days Parade



Foto: Danish Coffee Festival



Foto: St. Patrick Days Parade



Leder af Kulturens Frivillige Martin Qvist

KULTURENS
FRIVILLIGE



Foto: Copenhagen Opera Festival



Foto: Kulturens Frivillige

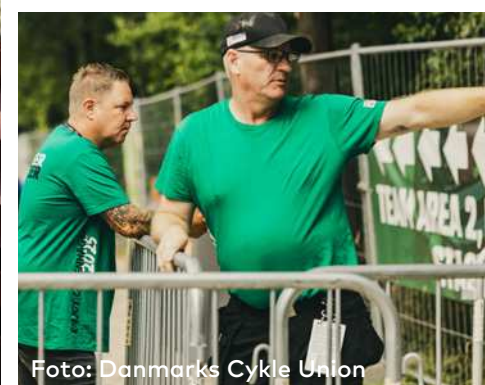


Foto: Danmarks Cykle Union

foreninger har en idé om, at man først bliver medlem – og så bliver frivillig. Men det vi gør, er i virkeligheden at tilbyde den modsatte vej: Du starter som frivillig, og måske får du lyst til at blive hængende."

– Martin Qwist, daglig leder

Ved at give folk en tryk, uforpligtende frivilligoplevelse – f.eks. i forbindelse med en event – øges chancen for, at de senere vælger at blive aktive i en idrætsforening.

Tydelige roller og fleksible nedgange

Kulturens Frivillige fremhæver et fokus på at forebygge det, mange idrætsforeninger kæmper med: overbelastning og udbrændthed. Det gør de ved at tænke i både op- og nedgange på frivilligtrappen. Frivilligtrappen i den betydning, at du let skal kunne op- og nedskalere den mængde ansvar og tid, du har og bruger på det frivillige arbejde.

"Alle taler om næste trin op ad trappen – mere ansvar, flere timer, mere indflydelse. Men hvad med trinnet ned? Hvis man kan skrue op, skal man også kunne skrue ned."

– Martin Qwist, daglig leder

Mikrofrivillighed og lejlighedsvis engagement muliggør, at frivillige kan bidrage i forskellige livsfaser, uden at det bliver altopslugende. Det kræver dog, at man organiserer opgaverne på nye måder – ikke som roller med ansvar, men som konkrete små opgaver.

"Hvis du er bådlaugsformand – hvor mange af dine opgaver kan deles op i mindre bidder? Hvis vi ikke gør det, er der risiko for at folk brænder ud."

– Martin Qwist, daglig leder

Internationalt potentiale

Kulturens Frivillige har gjort det til en kerneopgave at engagere internationale borgere i frivillighed – både dem, der bor i København og dem, der blot er på kort visit. Omkring 1/3 af deres brugere er internationale, og i segmentet 18-35 år udgør internationale frivillige helt op til 62 %.

Det stiller særlige krav til både kommunikation og modtagelse. Alt indhold på platformen er derfor på dansk og engelsk, og arrangører forpligtes til at udarbejde opgaveopslag på begge sprog – en opgave de hjælpes med gennem digitale oversættelsesværktøjer.

"Det sker ikke sjældent, at internationale frivillige skriver til os, fordi de vil være med. Og nogle vil endda møde 'the manager' før de går i gang. Det er et tillidsforhold."

– Martin Qwist, daglig leder

Der er kendetegn ved internationale frivillige, der går igen – f.eks. er modtagelsen særlig vigtig. Man skal mødes fysisk og introduceres tydeligt – både til opgaven og til kulturen. I et samfund med høj tillid og flade hierarkier, som det danske, er det vigtigt at være eksplicit og konkret omkring roller, ansvar og værdier.

“I nogle kulturer er det angstprovokerende, at man bare kan gøre, som man vil, hvis bare man har ild i øjnene. De har brug for klare rammer: du starter her, slutter her, skal kunne det her – og vi forventer det her.”

– Martin Qwist, daglig leder

Frivilligturisme

Platformen viser også et potentiale i at udvikle frivilligturisme som et nyt tilbud i hovedstaden. Forestillingen er, at man som turist kan deltage i en frivillig opgave i løbet af sit ophold i byen – ikke kun som velgørenhed, men som en kulturel oplevelse og meningsfuld deltagelse.

“Forestil dig, at du på turistinformationen kan se: Tirsdag ser vi Rosenborg, onsdag er vi frivillige, torsdag går vi i havnebadet. Det ville være unikt!”

– Martin Qwist, daglig leder

Frivilligturisme kunne f.eks. være en guidet festivalvagt, et madfællesskab, eller en logistikopgave under et kultur- eller idrætsarrangement. Kulturens Frivillige drømmer om, at man som turist i København – ligesom man bestiller hotel og cykel – også kunne booke sig ind som frivillig for en dag.

“Det er en ny måde at opleve byen på. Det giver kontakt, formål og en anderledes oplevelse end den klassiske sight-seeing.”

– Martin Qwist, daglig leder

Kulturens Frivillige ser således ikke kun frivillighed som et lokalt engagement, men også som en kulturel ressource og platform for inklusion – både for tilflyttere og for midlertidige gæster i byen.

Frivillighedsmodel: "Lejlighedsvis, tilgængelig og digital"

Kulturens Frivillige har udviklet en model for frivillighed, der er skræddersyet til nutidens livsrytmer og engagementsmønstre. Det handler om at gøre det nemt at være frivillig – uanset om man har to timer eller to dage, taler dansk eller engelsk, er fastboende eller midlertidigt i byen. Alt er digitalt, lejlighedsvist og tilgængeligt.

1

Digital platform

www.portal.kulturensfrivillige.dk er omdrejningspunkt. Frivillige opretter en profil, og kan tilmelde sig konkrete opgaver. Systemet matcher på tid, geografi og interesse.

2

Tosproget kommunikation

Alt sker på både dansk og engelsk. Det gælder opslag, onboarding og værtskab. Platformen hjælper arrangørerne med at oversætte.

3

Mikrofrivillighed

Fokus er på konkrete, tidsafgrænsede opgaver. f.eks. en 2-timers vagt ved en festival eller en hjælpende hånd ved en kunstinstitution.

4

Tydelig forventningsafstemning

For internationale frivillige er det særligt vigtigt at være meget eksPLICIT: hvad, hvor, hvornår, hvordan. Kulturens Frivillige hjælper arrangører med at lave klare og overskuelige opslag.

5

Fleksibel deltagelse

Ingen krav om medlemskab, gentagelse eller loyalitet – man kan være med én gang eller 20 gange. Alt tæller.

6

Indgang til foreningsliv

Organisationen arbejder aktivt med at skabe brobygning til foreningsverdenen, og ser deres arbejde som en før-fase til klassisk foreningsengagement.



Foto: Danmarks Basketball Forbund



Opmærksomhedspunkter

→ Afgrænsede relationer uden medlemskab – hvordan får man relationen til at gro?

Når der ikke er medlemskab og kontingent, og frivilligheden består af enkeltstående opgaver, er det en udfordring at fastholde relationen over tid. Kulturens Frivillige arbejder med begreber som "førmedlemmer" og ser frivilligheden som en indgang til foreningslivet – det kræver en aktiv opfølgning på den enkelte frivillige og konkrete broer til foreninger og nye opgaver, hvis det potentiale skal indfries. Uden den bro risikerer man, at engagementet forbliver begrænset til et enkeltstående arrangement.



Potentiale

→ Frivilligturisme som mulighed – og som organisatorisk opgave

Visionen om frivilligturisme rummer et potentiale for både byen, turismeaktører, arrangørerne og de frivillige. Men det er også et felt, der kræver omhyggelig organisering: Opgaverne skal kunne forstås og løses på meget kort tid, rammerne skal være tydelige, og værtskabet skal være stærkt, hvis frivilligturisme skal blive en meningsfuld oplevelse. For idrætten åbner det et perspektiv på events og mesterskaber som steder, hvor man både kan aktivere lokale og midlertidige gæster i nye typer af fællesskaber.

→ Superfrivillige

Lejlighedsvis frivillighed og eventbaserede frivilligfællesskaber kan være en stærk drivkraft til yderligere engagement. Flere frivillige tilknyttet Kulturens Frivillige er "superfrivillige", der deltager og mødes på tværs af mange events i løbet af et år. For et udsnit af dem kan det lejlighedsvis frivilligfællesskab i sig selv være en større motivation end bidraget til den enkelte event.

Case 12:

Hvor (kite)surfes der i DK



Brug casen som inspiration, hvis du:

- ➔ Vil engagere frivillige uden formelle medlemskaber eller foreningsstruktur
- ➔ Vil skabe et fleksibelt og passionbaseret frivilligfællesskab med lav adgangstærskel
- ➔ Vil understøtte idræt i det fri og selvorganiserede aktiviteter
- ➔ Vil arbejde med frivillighed som identitet og ejerskab – ikke som funktion

Kort intro til, hvordan du gør:

- ➔ Hold fællesskabets fokus skarpt og redaktionelt kurateret – relevans skaber vedholdenhed
- ➔ Brug digitale platforme til koordinering, kommunikation og læring
- ➔ Understøt at det er naturligt og let at bidrage. Der er ingen krav – men åbenhed og peer-to-peer kultur

Faktaark:

Navn og kontakt	Hvor (kite)surfes der i DK Link til Facebookgruppe
Organisationsform	Uformelt, selvorganiseret digitalt kitesurf-fællesskab.
Placering	Digitalt dækkende hele Danmark – med fokus på København og Sjælland.
Opstartsår	2014
Aktiviteter	Digital formidling og organisering af et kitesurfingfællesskab.
Målgrupper	Kitesurfing-entusiaster.
Antal ansatte	Ingen ansatte.
Antal medlemmer	7232 medlemmer i Facebookgruppen (2025).
Antal frivillige	Fire administratorer og alle i gruppen har mulighed for at hjælpe hinanden med frivillige opgaver.
Frivillig-organisering	Det er en klassisk Facebookgruppe, hvor en gruppe administratorer styrer et digitalt fællesskab, hvor alle medlemmer kan byde ind med frivillige indsatser efter eget behov og entusiasme.
Digitale værktøjer	Facebook.
Samarbejds-partnere	Der foregår ad hoc-kommunikation med Københavns Kommune, når det er nødvendigt.
Finansiering	Ingen finansiering ud over medlemmernes egne indsamlinger til div. projekter eller tiltag.

Hvor (kite)surfes der i DK Et digitalt fællesskab båret af frivillighed, passion og idrætsskollegial afhængighed

Kitesurfing er en sport, der i sin natur bygger på fællesskab og gensidig støtte. Det er ikke kun sjovere sammen – det er nødvendigt. Kites er store, teknisk krævende og arbejder i et krævende miljø, og det er kun de bedste, der kan sætte dem op uden hjælp eller back-up. Derfor er idrætsskollegial afhængighed og tillid indlejret i surfkulturen.

Facebookgruppen "Hvor (kite)surfes der i DK" er blevet et af de centrale, digitale omdrejningspunkter for dette fællesskab. Gruppen blev oprettet i 2014 og har siden vokset sig til et landsdækkende mødested for over 7.200 kitesurfere, som dagligt bruger platformen til at finde hinanden.

For mange er gruppen både sikkerhedsnet og samlingspunkt. Her er et 100 % frivilligt netværk, der understøtter en sportsgren. Fællesskabet koordinerer med hinanden, finder ud af, hvem der tager ud hvor, deler info om vind og vejr og hjælper hinanden med at finde en makker til dagens tur etc. Det er med til at understøtte en kultur, hvor man passer på hinanden og oplærer hinanden – også når man mødes fysisk på vandet.

"Man skal både passe på hinanden og selv have respekt for, hvad det er, man laver. Du skal ikke have travlt. Du er nødt til at tage dig tid. Det lærer man af

at være i fællesskabet. Jeg tror, at man skal se det her som en form for mesterlære. Altså at du er i mesterlære, når du kommer der."

– Cæcilia Nilsson, frivillig admin

Frivillighed på afstand – men med stærk tilknytning

Gruppen drives og modereres af et lille frivilligt admin-team, der har en stærk tilknytning til miljøet – også selvom de i perioder ikke selv er aktive surfere. Det er tydeligt, at frivilligopgaven er bundet op på en stor passion. For selvom frivilligrollen er overskuelig, fleksibel og uformel, så handler det mere om identitet og sjæl end målet om at være frivillig.

"Jeg har været megaaktiv derinde til og med 2016. Altså for ni år siden. Og så har jeg næsten ikke surfet siden 2018. Men jeg er blevet ved med at være derinde, fordi jeg en dag kommer til at surfe igen. Jeg er sådan et fællesskabsmenneske, så når jeg har tid, så går jeg ind og kigger, at dem, der f.eks. gerne vil være med i gruppen, bliver lukket ind, hvis det ligner, at det er nogen, der bør være der, og at det ikke er noget spam."

– Cæcilia Nilsson, frivillig admin

Hvor (kite)surfes der i DK
i billeder



Foto: Jens Astrup



Foto: Jens Astrup



Foto: Jens Astrup



Foto: Jens Astrup



Foto: Jens Astrup



Foto: Jens Astrup

For de frivillige administratorer er det en måde at holde fast i den sociale og sportslige identitet – selv når man ikke har mulighed for at være aktivt udøvende.

"Hvis jeg sælger mit kite-grej, og melder mig ud af den her gruppe, så tror jeg lige så godt, at du kunne aflive mig. Det er ligesom meget troen på, at jeg måske som 50-årig, kan stå op og bare tænke, at nu skal jeg surfe igen eller åbne en surfcafé. Man kan godt lægge livet lidt på hylden for en stund, men jeg tror bare, at det er svært at erkende at man skulle opgive det, og det har jeg ikke lyst til."

– Mille Hørsted, frivillig admin

Selvom "Hvor (kite)surfes der i DK" i praksis fungerer som et stort frivilligt fællesskab med både koordinering, drift og formidling, er der få – hvis nogen – i gruppen, der ville kalde deres indsats for frivilligt arbejde. Gruppen er ikke en forening, og der er ingen formelle strukturer, medlemslister eller støttemidler. Det betyder også, at det arbejde, der lægges, sjældent registreres.

"Nej, jeg kalder det ikke frivillig. Det tænker jeg slet ikke. Jeg tænker bare, at det blev hele min verden dengang. Jeg havde ikke barn dengang. Kitesurfing var alt. Jeg var jo ude og kite 5-6 gange i ugen, det var hver dag efter arbejde."

– Mille Hørsted, frivillig admin

Fraværet af begrebet "frivillig" afspejler en kultur, hvor engagementet opstår naturligt – som en udløber af passionen for sporten og fællesskabet. Det er ikke en funktion, man tilmelder sig, men en rolle, man glider ind i, når man er en del af miljøet. Det skaber stærk motivation, men betyder også, at fællesskaber som dette let overses i det etablerede foreningslandskab – til trods for at de (frivilligt) løfter store opgaver for idrætsområdet, både praktisk og socialt. Hvis frivillighed kun tælles, hvor der er formalia, går store dele af byens idrætsfællesskaber under radaren.

En frivilligkultur uden formel form – men med et klart formål

"Hvor (kite)surfes der i DK" er et godt eksempel på et fællesskab, som ikke kræver medlemskab, introduktion eller geografisk nærhed. Mange har aldrig mødt hinanden, man er dog stadig forbundet, for her opstår tilknytningen gennem en fælles passion for sporten.

Kitesurfingfællesskabet i og omkring København spiller i praksis en rolle, der rækker langt ud over det digitale fællesskab. Selvom gruppen primært eksisterer som en Facebook-gruppe, har den gennem årene udviklet sig til en vigtig aktør i forhold til at skabe og vedligeholde byens kystnære idrætsinfrastruktur. Gruppen formidler ikke bare ture og tips – på frivillig basis organiserer og videregiver den viden om sikkerhed, adgangsforhold og steders egnethed. Medlemmerne sætter bøjer op, markerer sten og laver opslag om parkering, lokale vind- og vejrforhold. Alt sammen til glæde for københavnernes, Sjælland og resten af landet.

Det kollektive engagement i at gøre steder sikre og tilgængelige er udtryk for et stærkt ejerskab og en praktisk ansvarlighed. Her er ikke tale om kommunale driftsopgaver, men om brugerbaserede mikrohandlinger, der tilsammen udgør en central del af sportens mulighedsbetingelser. Der er et uudnyttet potentiale i at bygge videre på dette engagement i samarbejde med kommunen.

Et digitalt frivilligformat med stort potentiale

Casen viser, hvordan frivillighed i digitale fællesskaber kan fungere – og endda blomstre – uden at tage form som forening. Det kræver en vis modenhed i fællesskabet, tydelige normer og en passion, der rækker ud over det enkelte opslag eller den enkelte surfdag. Når det lykkes, skaber det adgang for nye målgrupper, lav tærskel for engagement og en stærk oplevelse af tilhør.



Foto: Jens Astrup

Frivillighedsmodel: "På vindens præmisser – en digital model for den kystnære idræt"

"Hvor (kite)surfes der i DK" viser, hvordan stærke digitale fællesskaber kan vokse frem uden formel foreningsstruktur – men med høj grad af engagement, vedligeholdelse og ansvarsfølelse. Modellen er i virkeligheden ganske enkel: Her er det ikke en bestyrelse eller en generalforsamling, der holder sammen på det hele, men fælles passion, bruger-til-bruger-støtte og en klar digital kultur. Gruppen fungerer som både koordinationsrum, sikkerhedsplatform og identitetsmarkør for kitesurfere i hele landet – og især omkring Københavns kyst.

1

Frivilligt digitalt fællesskab

Gruppen drives af administratorer, der lægger tid og energi i moderation og formidling af surfkulturens kodeks. Administratorerne arbejder bevidst med at holde fokus snævert på det, gruppen er oprettet for: nemlig at koordinere surfaktiviteter, dele information om spots og vindforhold og understøtte sikkerhed og fællesskab i kitesurfmiljøet. De peger på, at man skal være meget påpasselig med at lade brugerne poste, hvad de vil; i det øjeblik, indholdet bliver for bredt, begynder folk at forsvinde, fordi notifikationer ikke længere opleves som relevante. Hvis kun få notifikationer er relevante for den enkelte, holder gruppen op med at være meningsfuld. Gruppens styrke er netop, at den opleves som meningsfuld og brugbar for det store fællesskab – og det kræver et stramt redaktionelt greb. Det er en vigtig læring for digitale fællesskaber, hvor tilknytningen ofte er løs og frivillig.

2

Koordinering og læring mellem brugerne

Medlemmer bruger gruppen til at aftale surf, transport og sikkerhed, bl.a. ved at sikre, at man aldrig tager ud alene – og bidrager selv med opdateringer, advarsler og spotinfo. Det er også et forum, hvor medlemmerne frivilligt deler deres erfaringer og sikkerhedspraksisser.

3

Fællesskab og identitet

Gruppen er en måde at holde fast i sin surf-identitet – også når man ikke længere er aktiv. Frivilligheden glider ind i hverdagen som en naturlig forlængelse af den identitet, man har som kitesurfer – også i perioder, hvor man ikke selv er aktiv. Det gør modellen både robust og skrøbelig: robust, fordi den hviler på dybt forankrede fællesskaber; skrøbelig, fordi ingen har pligt til at blive. Det stiller krav om nærvær, respekt og tydelig fællesskabskultur – ikke regler.

4

Frivillighed uden foreningsform

Frivilligheden i "Hvor (kite)surfes der i DK" adskiller sig markant fra den klassiske foreningsstruktur. Der er ingen medlemslister, vedtægter, kontingenter eller fysiske årsmøder – og alligevel er der et stærkt kollektivt engagement og høj grad af ansvarsfølelse i fællesskabet. Det er en Frivillighedsmodel, der foregår digitalt, asynkront og uden hierarki – og hvor motivationen ikke er bundet til funktion eller rolle, men til passion, tilhørsforhold og identitet.



Foto: Jens Astrup



Opmærksomhedspunkter



Sårbarhed ved få nøglepersoner

Selvom gruppen har mange medlemmer, er det kun få personer, der modererer og vedligeholder den. Rollen som administrator hviler på enkeltpersoners engagement, og der er ikke en formel struktur til at sikre kontinuitet. Administratorerne beskriver, hvordan arbejdet til tider kan føles mærkværdigt, fordi det er noget, de ikke får noget for, men alligevel bruger tid på – samtidig understreger de, at de bliver ved, fordi de har lyst, og fordi de gerne vil bidrage til fællesskabet.



Vanskeligt at inkludere nybegyndere og uerfarne

Selvom tonen er venlig og åben, kan det være svært for nye kitesurfere at finde ind i fællesskabet, fordi meget foregår i koder og forudsætter en vis forhåndsviden. Det er især en udfordring, når det handler om sikkerhed og kodeks. Administratorerne beskriver, at gruppen ikke har et egentligt formuleret regelsæt, men at man løbende minder hinanden om, hvordan man gør tingene rigtigt og sikkert – og at meget af kulturen derfor bæres i de uskrevne regler og den måde, man korrigerer og hjælper hinanden på.



Potentiale



En overset idrætsinfrastruktur

Selvorganiserede fællesskaber som "Hvor (kite)surfes der i DK" udgør en vigtig, men måske ofte overset del af idrætsinfrastrukturen i København. Med over 7.200 medlemmer og en høj grad af daglig aktivitet spiller gruppen en afgørende rolle for koordinering, sikkerhed og fællesskab i kitesurfmiljøet – særligt i hovedstadsområdet, hvor mange af brugerne er bosat og bruger byens kystnære spots. Der er et stort potentiale i at styrke den fysiske og praktiske infrastruktur, som sporten er afhængig af. Et samarbejde mellem de frivillige og Københavns Kommune om bedre, brugerinformeret skiltning og markeringsløsninger kunne styrke både sikkerheden og det kollektive ejerskab, der allerede findes i miljøet.



URBAN
GOODS