

# Hva kjennetegner et godt valgnemndsarbeid i frivillige organisasjoner anno 2024?

*Norges Bygdekvinnelag*

*Oslo, 26. april 2024*

Stephen Sirris, professor, PhD

# Engasjement + handling = Frivillighet



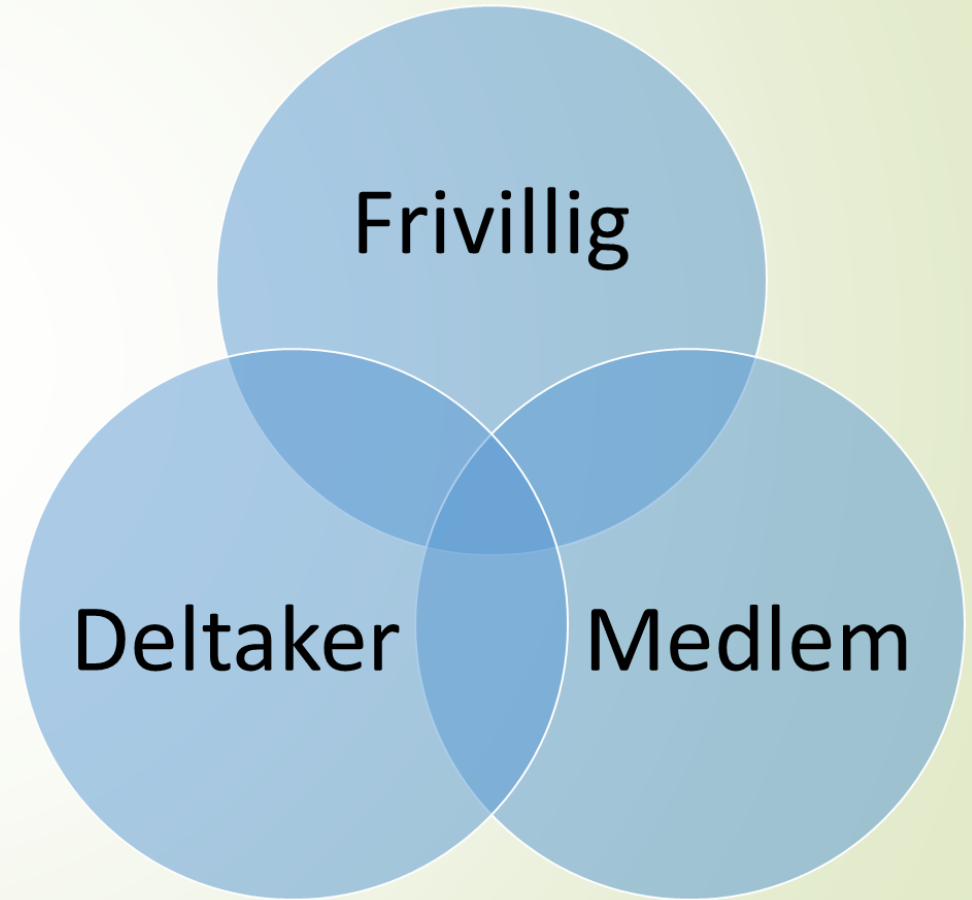
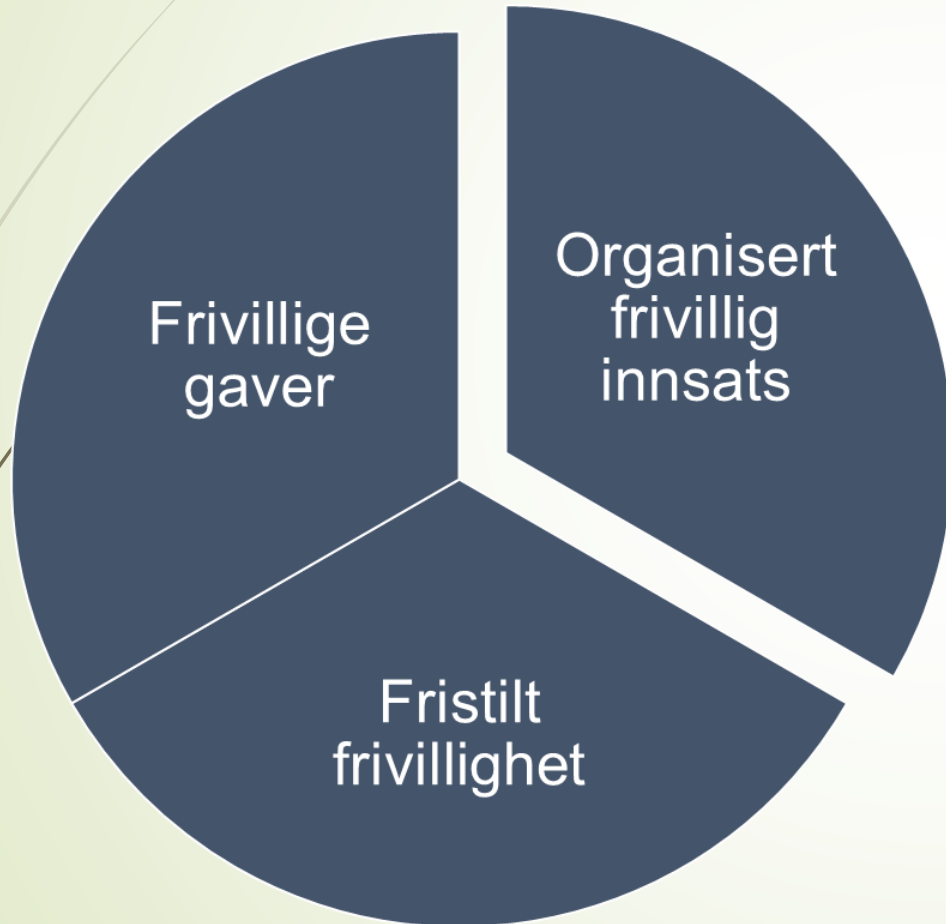
«Frivillig er en person som fritt velger å gjøre en ulønnet innsats som kommer andre enn vedkommende selv og egen familie til gode. Frivillighet innebærer både engasjement og handling.»  
(Habermann 2007, s. 43)

# Verdsett engasjement!



- 62% av befolkningen utfører frivillig innsats årlig
- Gjennomsnitt 65 timer årlig
- 150 000 årsverk/80 milliarder NOK
- 100 000 frivillige lag og foreninger i Norge
- 77 % har organisasjonsmedlemskap
- Antall medlemskap går ned
- Medlemsmassen er aldrende (55% 51-66 år)

# Typer frivillighet og engasjement



# Frivillighet i endring

## «Ny» frivillighet

- Frie valg og individualisme
- Ad hoc/prosjektbasert
- Selvrealisering og egennytte
- Gjøre en forskjell
- **What's in it for me?**



## «Gammel» frivillighet

- Tradisjon og kollektiv
- Lojalitet og altruisme
- Livslangt og regelmessig
- Kallstanken og plikt



Typene kombineres

# Appellere til folks motiver!

	<b>Motiver</b>	<b>Innhold</b>
<b>1</b>	Verdi	Idealisme og interesse for saken
<b>2</b>	Læring	Utvikling, ny kompetanse og mestring,
<b>3</b>	Sosialt	Bygge nettverk, relasjoner og vennskap
<b>4</b>	Selvverd	Styrke eget selvbilde og identitet
<b>5</b>	Selvbeskyttelse	Lette egen livssituasjon
<b>6</b>	Arbeidsmarked	Bruke frivilligheten som en kvalifikasjon

# Folkebevegelsesmodellen

- *Organisasjonens formål er å samle kvinner som ser betydningen av aktive bygdemiljø og primærnæringene. Norges Bygdekvinnelag er en partipolitisk nøytral organisasjon som skal ivareta kvinnenes og bygdefolkets kulturelle, sosiale og økonomiske interesser og bygge på likeverd, demokrati og kristen kulturarv. (Vedtekter § 1)*
- Dominerte fra 1840-1980
- Bred folkelig mobilisering og samfunnspolitisk målsetting
- Landsdekkende og høyt medlemstall
- Hierarkisk organisasjonsdemokrati: lokalt, regionalt og nasjonalt nivå
- Holdningsskapende og praktisk arbeid
- Tilhørighet gjennom møter og aktiviteter



# Rammebetingelser

- Formalisering (vedtekter, årsmøte, registrering) for å få offentlige tilskudd
- Økende krav til rapportering og dokumentasjon av bruken av midler, evaluering av aktiviteter og virkningene av tilskuddsmidlene.
- Mer gjennomtrekk, må bruke ressurser på rekruttering og opplæring av frivillige
- Økt profesjonalisering
- Organisasjonen tilpasser seg folks interesser ved å finne ut hva som skal til for å holde på og rekruttere medlemmer, deltakere og frivillige





# «Organisatorisk individualisme»

- Aktiviteten viktigere enn rammen den foregår innenfor
- Svekket forhold mellom organisasjon og individ
- «Viktig å arbeide for en bestemt organisasjon» 1998: 72%, 2009: 60%, 2014: 52%
- «Medlem av organisasjonen der man gjør en frivillig innsats» : 54% i 2014
- Mindre grad ideologisk basert samfunnsendring eller interessekamp for stabil medlemsmasse med kollektive identiteter til sosial deltakelse og innsats
- Ny teknologi, online-frivillighet, stadig mer spesialiserte organisasjoner
- Organisasjonene i framgang er uformelt organiserte. Deltakere og medlemmer har mindre forpliktende forhold til moderorganisasjonen

# Hva står på spill?

- Gjennom engasjement i frivillige organisasjoner møtes mennesker på tvers av sosiale skiller, alder og kjønn
- Motvirker marginalisering og sosial isolasjon
- Skaper tilhørighet og fellesskap mellom mennesker
- Fellesskapet bidrar til å utvikle en identitet som samfunnsmedlem
- Skaper tillit og sosial kapital
- Fungerer som skoler i demokrati internt og eksternt



# Verdsett – vis den store sammenhengen!



# En demokratisk utfordring

- «Demokratiske prosesser tar for mye tid og folk er mindre interessert i å bruke tid på møter, men ønsker heller å bruke tiden sin på selve aktiviteten i organisasjonen.» (Sivesind, 2007, s. 53)
- Frikobling mellom frivillig arbeid og medlemskap (Wollebæk et al., 2008, s. 40-43)
- Motivasjonen for deltakelse er knyttet til aktiviteter, ikke drift av organisasjonen
- Svekkelse av organisasjonen som demokratisk beslutningsorganer
- Undersøkelser viser at det har blitt vanskeligere å rekruttere tillitsvalgte til å sitte i styrer (Gulbrandsen & Ødegård, 2011, s. 102).
- Demokratisk problem – møtene er i mindre grad steder hvor medlemmene utøver rettigheter (Wollebæk og Sivesind, 2010, s. 91)



# Hva rekrutterer valgnemdene *til*?

- Vanskelig å rekruttere ønsket kompetanse til styreverv
- Liten tid og at begrenset nettverk til å rekruttere (Rochester, 2003, s. 119)
- Rutiner for rekruttering og innføringsprogrammer for nye medlemmer
- Gjennomføre møtene på effektiv og hyggelig måte.
- Bevissthet i styret om hva som ble behandlet og bestemt
- Arbeidsoppgaver ble delt mellom mange heller enn konsentrert på få (Rochester, 2003, s. 124-125)
  
- Bruk *Organisasjonshåndbok* og *Veileder for valgnemdsarbeid* 😊

# Ha gode svar før spørsmålene kommer!

- Nytter det?
- Er det håndterlig?
- Styrer man egen tid?
- God organisering og ledelse?
- Hva motiverer unge frivillige?
- Hva motiverer eldre frivillige?
- Hva avgjør om noen engasjerer seg?
- Hvorfor slutter frivillige?



# Tenk nytt!

- Kjernefrivillige dominerer
- Bekymring for ettervekst av yngre og synkende dugnadsånd
- Like rekrutterer like – hvem overser vi?
- Hvem rekrutterer til hva – frivillige som ambassadører?
- Best gjennom relasjoner og inn i miljø
- 55% av spurte sier ja - spørrekultur: «Lett å si ja, lett å si nei»
- Spørre konkret om en tilpasset og definert oppgave
- Annonser har liten virkning



# Uttrykk anerkjennelse!

