

Oplæg & debat: Hvordan skaber vi unge ledere?

Børne- og Ungdomskonferencen
d.28.- 29.okt. 2005 på Hotel Storebælt i Nyborg

Oplæg & debat: konsulent i DIF Nina Bundgaard

CeFU (Center for Ungdomsforskning): udgivelse i 1994 "Ungdom og foreningsliv".
DIF og DGI: Undersøgelse, der taler meget om manglen på frivillige ledere. Måske er det umiddelbart ikke så stort et problem, men lederne er over 40!

Klubber synes det er svært at tiltrække unge ledere. Unge i dag har anden forventning til foreningsarbejde.

De unge vil godt, og de får noget ud af at være i foreningen.

Unge er forskellige – ikke en homogen gruppe! De vil ikke have det samme alle sammen.

Fælles karakteristika for de unge er dog:

Mange valgmuligheder

Stor mobilitet

Trods de mange skift som præger unges hverdagsliv, har foreningen et godt kort på hånden: dem kender man, der er trygge rammer, der er venner.

DIF Fremtidsseminar: Samfundet udvikler sig til en "no comfort zone", dvs. alt skifter – hjemme, job mm. Og her er foreningen en "comfort zone".

(Kirse: men er det realistisk, at foreningen forbliver sådan, dvs. at den ikke også ændrer struktur som de andre områder?).

Er det blevet sværere at få unge til ulønnet arbejde?

Er det de unge – eller foreningen – der ikke passer til hverandre?

Unge forventer / kræver fleksibilitet.

Er de unge lyst-aktiverende? Kan man arrangere aktiviteter med en ressource, der er "ustabil", eller kan man alene regne med den gamle garde, dem over 50?

IFI (Institut for Idræt) bygger moduler op i 6 uger ad gangen; dvs. der hvor der er et godt rekrutteringspotentiale (IFI), kan de ikke sige længere tid frem, hvorvidt de fx kan træne hold x-dag eftermiddag.

Siger undersøgelser noget om, hvorvidt lønnen er afgørende for engagement?

Hvad er de unge gode til? – De vil gerne det nære. Bestyrelsesarbejde er en fremmed planet eller hvad?

Nogle arbejdsopgaver appellerer til nogle aldersgrupper – man skal ikke partout stoppe 20årige ind i bestyrelser; man kan måske i stedet lave ungeråd, eller andre former der giver selv- og medbestemmelse.

OA har erfaring med at lave ungdomsmøder og har en ungdomsformand. Sluser ind vha. ad hoc opgaver.

Hvis ansvar er det, at unge ikke kender til det arbejde, som klubbens frivillige lægger for dagen – og for dem?

Problematik mellem lønnet (træner) og ulønnet klubarbejde; influerer det på, hvad man vil?

Er det ikke fint, at de unge går i lykkelig uvidenhed om, hvad foreningsarbejde går ud på?

Unge vil gerne have ansvar, støtte og anerkendelse.

Koble en lidt ældre ung sammen med en ung; medfører tryghed og viden om foreningen.

Konkretiser og synliggør for de unge, hvilken læring, kompetence og udbytte de får af klubarbejdet.

- fx kurser, uddannelse, erfaring til CV'et.
- DIF har medvirket til at lave kompetencegivende uddannelseskurser (giver 5 ECTS point). Nytt at lave det så formelt.

Bjarne Ibsen har spurgt unge om foreningsaktivitet: Nejsigere, siger at de nok godt ville, men oplever, at de ikke er blevet spurgt/opfordret til det!

Er det ikke næsten vigtigere at holde de unge aktive? Og få fx forældre med som ledere?

Følges aktive forældre og aktive børn ikke ofte ad?

Potentialerne for læring er der virkelig i klubregi – her har man selv valgt at komme, det er inden for ens interesseområde, man kan se resultater, man er sammen med venner.

Gruppedrøftelser:

Hvordan bevarer vi de gode kræfter i klubben?

- Vigtigt at følge de unge tæt – være opmærksom på og spørge til deres ønsker, planer, træningsforløb. Fx (organiserede) samtaler med de ældre unge (1/2 eller helårligt) – måske derved reducere frustrationer over divergerende forventninger.
- Pas på med krav og ambitioner for de unge; muliggør et ikke topniveau også for de ældste unge.

Overgangen fra ung aktiv til ledergerningen; går vejen fra aktiv over træner til leder?

- Tidligere ja. Trænere som kernepersoner i klubben – lederrollen følger naturligt (fra klubbens synspunkt).
- Kan søge ledere fra forældrekreds, men det er også svært at få forældre til at blive ledere.

Aktive der ryger ud af talentudviklingen; måske fortsætter de som aktive, kan man søge at samle dem op som ledere – hvordan?

- Fokus på andre succesmuligheder, end at vinde på banen. Fokusér på, at det er atletikken det handler om – ikke ledergerningen.
- Dommersiden er også en mulighed for at engagere sig – tidtagning har måske en særlig drengappeal.

Flytning fra land til by, fra mindre til større klub. Hvordan modtages nye medlemmer?

- Stærke sider ved ungdomsledere
Unge ledere kan måske bedre fastholde de unge aktive. Kommer med andre input.
Bestyrelsesarbejde er ikke for unge.
Ungeråd – det bliver let pseudodemokrati.
Bedre til at se nyt; og til at være opdateret på hjemmesiden.
Opfordre unge og forældrene til at lave prioriteringsliste for ønsker om overstævnedeltagelse → tages med i overvejelser over klubbens stævnedeltagelse.
Unge er gode til at sige fra! Sætter spørgsmålstegn ved tingene.

- Mulige årsager til at vi ikke har flere unge ledere i klubben
I tvivl om de unge faktisk er interesserede i de kompetencer ledergerningen tilbyder.
"Sure" bestyrelsesmedlemmer og gamle herrer der sidder hårdt på bestyrelsessæderne appellerer ikke til engagement.
Tænker i naturalier og penge som løn.
Signalér det positive fx ved opslag – "Hurra ..." i stedet for "Nødråb ...".

"Overskrifter" for hvad unge kan få ud af klublederarbejde

- Indflydelse, være med til at forme, præge din klub
- Anerkendelse (synliggøre: ros også "in public").
- Kompetenceudvikling
- Nytænkning, skabe forandring
- Inspiration: fra ung til klubben
- Indsigt i klubben
- Aktie i klubben
- Uddannelse
- Job/ goder
- Stort spillerum
- CV
- Fællesskab – oplevelser sammen, også ikke atletik
- Del af en succes
- Lære at gå foran – stable på benene
- Få status
- Frynsegoder ☺

November 2005 / Kirse Ellegaard