



Flere grønne frivillige i DN – Hvorfor er det vigtigt? Og hvordan lykkes vi?

Anders la Cour
Danmarks Naturfredningsforening
Lørdag den 26. april
Vingsted 2025



Mit oplæg har to formål:

- 1) At give mit bud på hvordan I kan lykkes med at rekruttere flere frivillige
- 2) At igangsætte en diskussion i jeres organisation
 - a) Hvilke former for frivillighed vil I gerne have mere af?
 - b) Hvad vil det kræve af jeres ledelse?
 - c) Svarerne på disse spørgsmål afhænger i sidste ende af hvilken organisation I gerne vil være?

Jeres strategi for 2022-2026 synes at gå på to ben



Kort version af Strategi 2022-2026

Et mere samarbejdende,
slagkraftigt og relevant DN

Foto: Rune Engelbreth La





På den ene side ønsker man at rekruttere frivillige til de opgaver man allerede varetager:

Kernen i DN's strategi for aktive og frivillige:

"Vi skal sikre sparring og uddannelsestilbud for den enkelte, der samtidig styrker DN's samlede kompetencer ift. de opgaver, der skal løses [...]."

(DN's Strategi 2022-2026:5)



"Vi er anerkendt for vores høje faglighed, der gør os til en troværdig og attraktiv samarbejdspartner." (DN's strategi 2022-2026:2)

Strategi for integration & følgeskab:

Denne strategi vil gerne rekruttere aktive til jeres i forvejen stærke medlemsdemokrati, og klæde dem fagligt på så de kan blive en del af et netværk af aktive fordelt på jeres 96 lokalafdelinger. Denne strategi handler om at indlemme de frivillige til det allerede eksisterende netværk og skabe følgeskab.



DN er en organisation der er
storproducent af møder:

Repræsentantsskabsmøder

Fagligemøder

Samråd

Hovedbestyrelsesmøder

Netværksmøder

Udvalgsmøder

Samrådsformandskabsmøder

Rekrutteringsstrategiens andet ben:

Kernen i DN's strategi for aktive og frivillige:

"Skabe plads til nye måder at kæmpe for naturen og klimaet på og nye måder at være frivillig på [...]."

(DN's Strategi 2022-2026:5)

Kernen i DN's ungestrategi:

"Derfor vil vi understøtte unge i DN i at lave aktiviteter for andre unge, og samtidig give dem et frirum til at eksperimentere."

(DN's Strategi 2022-2026:7)

Strategi for innovation & eksperimenter:

Denne strategi handler om at rekruttere frivillige der har lyst til at eksperimentere og undersøge hvordan de kan være aktive i DN. Denne strategi handler om at skabe rum for det endnu ukendte.

De to strategier

1. Den første strategi handler om at indlemme de nye frivillige i en allerede etableret orden med klare opgaver og ansvarsområder.
2. Den anden strategi handler om at bruge de frivillige til at invitere det ukendte og usikkerheden indenfor. Fordi det ses som en kvalitet og en ressource, at de frivillige udvikler nye aktiviteter og måder man kan være aktiv på i DN.

De forskellige frivillige kalder også på forskellige ledelsesformer:

Strategi 1:	Strategi 2:
Formel ledelse	Muligheds-ledelse
Besluttende	Undersøgende
Instruerende	Faciliterende
Ledelsen går forrest	Ledelsen går bagerst



At rekruttere frivillige handler imidlertid ikke bare om at få flere og forskellige frivillige som kalder på forskellige ledelsesformer. Det stiller også et mere grundlæggende spørgsmål:

Hvilken organisation vil I
gerne være?



Et spørgsmål til DN:

Vil i (fortsætte med at) være en homogen organisation der er præget af stabilitet, orden og sikkerhed. Hvor de frivillige bliver indlemmet til at finde deres rolle i et allerede effektivt medlemsdemokrati?



Eller:

Ønsker I at være en hybrid organisation, der både består af aktive der er solidt fagligt klædt på til at varetage politiske opgaver, og samtidig skaber plads til frivillige, som udvikler deres aktiviteter fra bunden, og hvor der er plads til at eksperimentere med hvad det vil sige at "kæmpe for naturen"?

(Beaton m.fl. 2021, Evers 2020, Wells & Anasti 2020)

At have flere identiteter på en og samme tid:



Hybride organisationer

Det har skabt plads til både frivillige, der indpasses i allerede formulerede og klare opgave- og ansvarsområder. Men også til de frivillige, der selv ønsker at udforske, hvad frivillighed kan handle om lokalt.

Hybride organisationer

Men det har også givet udfordringer, fordi de lokale frivillige ikke altid støtter op om den "officielle linje" som organisationen har udstukket. Det har givet anledning til interne spændinger i organisationerne.



At skabe sig selv som en hybrid
organisation, giver ofte anledning til
følgende spænding mellem at være:

"Både og"
kontra
"Hverken eller"

Sommerfugle Ledelse

