



Landsrådet for
Norges barne-
og ungdomsorganisasjoner

RAPPORT

*Kartlegging av konsekvenser av korona i LNU
sine medlemsorganisasjoner.*

Mars 2023

Sammendrag

Vi ser flere trender i barne- og ungdomsorganisasjoner nå etter koronapandemien. Blant annet er det en stor andel av organisasjonene som har en nedgang i medlemstall. Dette kan påvirke deres grunnlag for aktivitet, økonomi og videre rekruttering. Det er en nedgang i ny-rekruttering, og flere organisasjoner sliter med å fylle verv i utvalg og styrer. Mangel på frivillige legger mer press på de som fortsatt er med som frivillige, og belastningen under korona har for mange vært stor. En stor utskiftning i flere ledd av organisasjonene har flere steder ført til lavere kompetanse og lite effektiv drift. Sentralleddene opplever et press på sine ressurser.

**Rapporten er skrevet av LNU
ved Vilde Lindholm Hogseth**

Layout og design: Kristin Juel Bergflødt
Trykk: CopyCat

En stor takk til Kultur- og Likestillingsdepartementet som ved finansiering av dette arbeidet og rapporten viser at utfordringene i barne- og ungdomsfrivilligheten tas på alvor.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning 4

2 Metode og avkaringer 4

2.1 Intervju 4

2.2 Fokusgrupper 5

2.3 Utvalg 5

2.4 Avklaringer 6

3 Funn 6

3.1 Drift hos lokallag 6

3.2 Drift sentralt 8

3.3 Frivillige 10

3.4 Medlemmer 11

4 Refleksjoner 11

4.1 Hvorfor fungerer det ikke? 11

4.2 Langsiktige konsekvenser 13

4.3 Hva tenker organisasjonene at kan hjelpe dem akkurat nå? 15

5 Avslutning 18

1 Innledning

I løpet av pandemien hadde LNU flere medlemsundersøkelser for å forstå pandemiens konsekvenser på barne- og ungdomsfrivilligheten. Det er liten tvil om at pandemien rammet unge hardt. 2022 var preget av korona på flere måter. I januar var det fortsatt nedstenging flere steder, og flere måtte forholde seg til strenge restriksjoner. For mange organisasjoner var det usikkerhet om det kom en ny nedstengning, og hvordan tiden fremover ville se ut. Denne rapporten handler om barne- og ungdomsorganisasjonene i 2022, hvordan de har det, og hvordan de ser på tiden fremover.

De fleste organisasjonene forteller at det går greit, og at det siste året har gått bedre enn årene med pandemi. Samtidig, har nesten alle organisasjonene sagt at det går treigt, og at det vil ta tid å komme tilbake til sånn det var før pandemien. Medlemstall, frivillige, aktiviteter, tillitsverv, kunnskap, organisasjonsforståelse, aktivisme og samfunnsengasjement, alt har fått seg en knekk. Organisasjonene har ulike problemer de sliter mer med, og ulike måter å håndtere det på.

Det finnes ikke et svar, eller én løsning for å gjøre det bedre. I enkelte organisasjoner er man satt flere år tilbake ved at mange tidligere nøkkelpersoner har sluttet under korona. Resultatet er at de mangler kompetanse om organisasjonsdrift. Dette må bygges opp igjen. Noen organisasjoner ser pandemien som en fin tid for å løfte blikket og gjøre større endringer i organisasjonen sin.

En ting er sikkert, det vil ta tid.

Rapporten er bygget opp med en presentasjon av metoden i starten, før jeg presenterer ulike funn. Jeg har delt opp funnene i «drift hos lokallag», «drift sentralt», «medlemmer» og «frivillige». I disse avsnittene legger jeg frem ulike påstander som er bygget på den innsamlede dataen. Noen av påstandene overlapper med andre avsnitt. Derfor har jeg to kapitler til slutt der jeg reflekterer rundt noen av påstandene som er presentert.

2 Metode og avklaringer

Rapporten bygger i stor grad på data som er samlet inn under dybdeintervjuer. Det er blitt gjennomført 23 semistrukturerte intervjuer, på omtrent en time hver. Den kvalitative undersøkelsen bestod også av to fokusgrupper. Videre i dette kapitlet vil det handle om intervjuene og fokusgruppene, og det vil stå mer om utvalg og fremgang for undersøkelsen.

2.1 Intervju

LNU hadde et ønske om en samtale med organisasjonene, der man snakket om hvordan det går med organisasjonen. En liste med forslag til spørsmål ble utarbeidet av avdelingen for politikk og kommunikasjon. Denne ble delt inn i ulike temaer, og endte opp med temaene «hvordan går det med organisasjonen», «Drift og medlemmer», «Tillitsverv og ledelse», «Korona-kultur», «Tradisjoner – kultur og kunnskap», og «Hva kan LNU gjøre». Siden det var ønsket at intervjuene skulle ha stilen som en samtale, mer enn et intervju, valgte jeg å lage ett overordna spørsmål til hvert tema. På den måten fikk jeg ledet samtalen innom de planlagte temaene, og ga samtidig respondenten spillerom til å snakke om det de hadde noe å snakke om. Under dette hovedspørsmålet lagde jeg noen stikkord og mindre spørsmål som jeg kunne stille hvis samtalen stoppet opp, eller hvis jeg ikke fikk relevante svar.

Et valg jeg gjorde tidlig var å vinkle intervjuet til «hvordan det går nå, og hva man ser for seg fremover». Jeg tror at man likevel vil ha de siste tre årene i bakhodet når man snakker om den første tiden etter korona. En annen grunn til at jeg valgte den vinklingen var for å kunne gi et bilde av hvordan status i organisasjonene er nå, og hva de trenger i tiden fremover. Det vil forhåpentligvis danne et bilde som kartlegger situasjonen for barne- og ungdomsfrivilligheten etter korona, hva behovene er og hvilke konsekvenser pandemien har fått. Dette gjør det mulig for LNU som organisasjon, samt eksterne aktører, å utarbeide målrettede tiltak i større

I slutten av intervjuet ga jeg respondenten mulighet til å snakke om noe vi ikke hadde vært innom tidligere. Dette var det et fåtall som benyttet seg av. De fleste opplevde at intervjuet var godt dekkende.

Alle intervjuene ble gjennomført mellom 4. januar og 9. februar 2023. De fleste møtene ble gjort på kafeer i Oslo. Noen organisasjoner inviterte meg til seg, to møter ble holdt på et møterom hos LNU, mens 4 intervjuer ble holdt digitalt. Det er flere faktorer som spiller inn ved å ha et intervju i offentlighet. For det første, kan det å møtes over en kaffe gjøre intervjuet mindre formelt, noe som var ønsket. Det kan gjøre det lettere å føre en samtale, og prate fritt. For det andre, gjorde det at jeg ikke tok noe opptak av lyd. Det er det to grunner til. Jobben med å lytte igjennom alle intervjuene, med bakgrunnsstøy fra folk i lokalet ville krevd mye tid. samtidig, er det et etisk spørsmål om å ta opptak og kunne fange opp hva andre sier, uten at de selv vet at det blir tatt opp. Jeg ble dermed sittende å notere i en notatbok. I tillegg hadde jeg et skjema med påstander som jeg krysset av underveis når vi snakket om det, som en form for rask notering. I noen tilfeller kan notering ha gjort noe med flyten en samtale vanligvis ville hatt. Ett intervju ble gjort av en kollega. Dette møtet ble tatt opp på lyd, sånn at jeg skulle få tilgang på det.

2.2 Fokusgrupper

I tillegg til intervjuene fikk jeg delta på to møter i regi av LNU. Det ene var et erfaringsutvekslingsmøte med tema sommerleir.

Det andre var et møte i LNU sitt daglig leder-nettverk. Begge møtene ble holdt den første uka etter intervjuene var ferdig. Erfaringsutvekslingsmøtet hadde 16 deltakere. Der var det representanter fra ulike medlemsorganisasjoner som har som oppgave å planlegge noe form for sommerleir. Her var jeg med som observatør. Daglig leder nettverket er en gruppe bestående av 11 generalsekretærer/daglig ledere, samt en ansatt fra LNU. Her fikk jeg en time for å presentere det jeg til da så som hovedfunn i undersøkelsen, med noen diskusjoner.

2.3 Utvalg

LNU deler medlemsorganisasjonene sine inn i fire kategorier, «kultur, friluft og fritid», «livssynsbaserte», «samfunnspolitiske» og «student og elev». I en undersøkelse som skal handle om alle våre medlemsorganisasjoner, er det viktig å få respondenter fra alle kategoriene. For å sørge for at vi fikk med mangfoldet i medlemsorganisasjonene våre, sendte vi ut invitasjon til 26 utvalgte medlemsorganisasjoner. På den måten kunne vi sikre et representativt utvalg. Totalt var det 23 som svarte, og det ble avtalt møter med disse. Av de 23, var 4 fra «kultur, friluft og fritid», 6 fra «livssynsbaserte», 9 fra «samfunnspolitiske» og 4 fra «student og elev». Samfunnspolitiske organisasjoner utgjør størst del av LNU sine medlemsorganisasjoner. Av LNU sine 100 medlemsorganisasjoner har jeg snakket med nesten 1/4 av disse.

Tabell, fordeling av respondenter

| Kategori | Totalt antall i denne kategorien | Antall intervjuer i denne kategorien |
|---------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| Kultur, friluft og fritid | 23 | 4 |
| Livssynsbasert | 23 | 6 |
| Samfunnspolitisk | 42 | 9 |
| Student og elev | 12 | 4 |
| Totalt | 100 | 23 |

2.4 Avklaringer

Underveis i intervjuprosessen ble intervjuet endret. Det er en liten endring, og vil ikke ha en stor påvirkning på undersøkelsen. Ingen av hovedspørsmålene og temaene er endret. Det handler om to av de små spørsmålene jeg hadde for å lede respondenten mot det jeg ville vite noe om.

Jeg innså etter 3-5 intervjuer at ingen egentlig hadde noe svar på det spørsmålet, og at det virket mer forvirrende. Når jeg likevel ikke opplevde å få noe svar på de spørsmålene, valgte jeg å slutte å stille spørsmålene.

I de fleste intervjuene møtte jeg generalsekretær i organisasjonene. I noen tilfeller snakket jeg med ledere eller en organisasjonsrådgiver. Mange av generalsekretærene jeg snakket med hadde startet i jobben sin underveis i koronaårene. I noen organisasjoner var det en leder som hadde best oversikt over organisasjonen. Der jeg snakket med en organisasjonsrådgiver, var det ofte fordi generalsekretær hadde startet nylig. Den personen jeg snakket med hadde kompetanse på drift under og etter korona. I intervjuene med organisasjonsrådgivere merket jeg at de ikke hadde like god oversikt over organisasjonen som det en generalsekretær har, men de kunne mye om den tingen de jobbet med. Dette kan ha påvirket dataen i noen intervjuer til å være noe mer mangelfull.

LNU representerer et stort mangfold av organisasjoner. Mangfoldet varierer både i størrelse, aktivitet, politikk og målgruppe. Ulikhetene deres vil påvirke hvorvidt de kjenner seg igjen i ulike deler av rapporten. Dette gjorde det ekstra viktig å få et representativt utvalg av medlemsorganisasjonene til undersøkelsen. Det noen har utfordringer med, er ikke nødvendigvis sånn for andre organisasjoner. Rapporten er en samlet oppfatning av flere organisasjoner, ikke et bilde av hvordan alle organisasjonene har det.

3 Funn

3.1 Drift hos lokallag

Drift hos lokallag går treigere enn hos sentralledd

Sentralt har man kommet raskere i gang etter korona. Organisasjoner har det siste året arrangert sine nasjonale arrangementer, som leir, landsmøter og kurs. Omtrent alle jeg har snakket med sier at de er optimistiske for tiden de er inne i. Lokalt har situasjonen vært en annen det siste året, spesielt ved at det går treigere å komme i gang. Det har vært en større usikkerhet for arrangementer, og man har vært mer forsiktig med tanke på mulig avlysning. I tillegg ser man at mangel på frivillige påvirker lokallagene og hvor mye de har kapasitet til å arrangere.

Det er flere lokallag som sliter mer enn tidligere

Lokallag som var nye, små eller som slet i 2019, er enten lagt helt ned, eller sliter med å komme seg igjen etter korona. Større og mer stabile lokallag har i større grad klart seg gjennom korona. Flere forteller at det spesielt i Nord-Norge er lavere aktivitet og færre medlemmer. Dette er hovedtrenden, og måten de aller fleste organisasjonene har forklart situasjonen på. Det finnes et par unntak. For eksempel er det noen organisasjoner som peker på at de mindre lokallagene har hatt lettere for å holde aktivitet oppe selv med restriksjoner og begrensninger i antall deltakere. Og på den andre siden har de store lokallagene ikke kunnet lage arrangementer for alle sine medlemmer.

Noen organisasjoner forteller om stabilt eller økende antall lokallag enn før pandemien. Dette gjelder i stor grad de som har få lokallag, som lokallag kun i de store byene i Norge, eller de som er delt inn i regionslag som sine lokallag. En annen gruppe som har omtrent samme antall lokallag, er de som har institusjonsbaserte lokallag og medlemmer. Selv de som har økende antall lokallag legger de ikke skjul på at det har vært tøft å holde de gående.

Noen organisasjoner kan vise til at lokallag kan ha holdt seg sterkere på grunn av distrikts-ansatte. Flere peker på tettere kontakt mellom lokallag og sentralt har bidratt til å holde lokallagene i gang.

I flere organisasjoner har man mistet kunnskap

Flere jeg har pratet med, forteller at en del av deres lokallag drives av ildsjeler, og at de er en stor grunn til at det er stabilt, og aktivitet år etter år. Det som nå har skjedd flere steder, er at ildsjeler har sett koronapandemien som en god tid for å trekke seg tilbake fra nøkkelroller i organisasjonen. Dette har ført til utskiftning, og gitt rom for nye og unge til verv. Men det har også bidratt til at den stabile driften vakler, og det kommer mer uerfarne medlemmer til. Noen steder har det vært så store utskiftninger at man omtrent står på helt bar bakke. Hovedregelen er at det er store utskiftninger, og at mange som nå er i verv lokalt, ikke har den erfaringen fra tidligere.

Flere har fortalt om frivillige i tillitsverv som har stått i vervene sine lenger enn planlagt under pandemien, for å vente på at noen kan overta. Flere forklarer at det oppleves som at de som har holdt hjulene i gang under korona, har sluppet taket med en gang de har fått muligheten. Dette påvirker muligheten for overlapp, og mange har ikke fått den opplæringen de burde fått i sitt verv.

Det vil ta tid for lokallagene å finne ut ting på nytt. De skal planlegge ting uten tidligere kompetanse å bygge den på. Eller oppgaver som før var en selvfølge at ble gjort, må nå minnes på.

Lokallag har et stort behov for oppfølging

De fleste respondentene kan fortelle om et økt behov for oppfølging hos lokallagene. Her er det flere faktorer som bør nevnes, og jeg skal også skrive om dette i neste kapittel, om drift sentralt. Jeg kommer også tilbake til dette mot slutten av rapporten.

På lokalt nivå handler det om økt behov for veiledning og støtte, men også kunnskap som har forsvunnet ut av lokallaget og som må bygges på nytt, som skrevet i avsnittet over. Flere peker på dårlig overlapp og at det har påvirket forutsetningene for drift i lokallagene.

La oss begynne med det som er skrevet om kompetanse i forrige avsnitt.

Man ser at når hele eller store deler av styret skiftes ut, har man ingen å lene seg på mens man finner ut av ting. En kort periode med overlapp er også en viktig grunn til mangel på kompetanse. Holdningen har ifølge flere vært at man har gått igjennom det viktigste, og at alt annet må man lære mens man går. Dette er en grunn til at det er mange som må støtte seg på sentralledet eller ansatte.

Noe flere nevner, er at flere ting som før gikk helt automatisk, gjør ikke det lenger. Det kan være alt fra å skrive søknader og rapportere, til å arrangere en type aktivitet, eller stå på stand. Dette kan komme av mangel på frivillige, og at mange nye slippes til, men også fordi man ikke har kunnet drive med normal aktivitet under korona, og dermed ikke hatt en naturlig skolering i hvordan man gjør ting i organisasjonen. Det kan være mange ulike ting lokallagene nå trenger hjelp med fra sentralstyret eller ansatte.

En annen grunn til at det brukes mer ressurser for å hjelpe lokallagene kan være mangelen på frivillige i organisasjonene. Det er rett og slett færre folk å spille på, og man må gjøre tilpasninger for å kunne arrangere aktiviteter. Det er flere lokallag som har arrangementskomiteer med frivillige som ikke før har arrangert en aktivitet før. For enkelte har man kanskje også frivillige som ikke har deltatt på arrangementet man selv skal arrangere. Flere har opplevd at man stiller seg spørsmålet «hvordan gjør vi dette?», og dermed trenger støtte fra sentralt for å komme seg videre.

Det er noen få unntak. Noen organisasjoner opplever at lokallagene klarer seg greit. Det som kjennetegner disse er enten at det ikke har vært store utskiftninger i styret, eller at man har en stabil ansatt-gruppe som har mange års erfaring med å støtte lokallagene sine.

Et annet unntak viser til store utskiftninger, men at man har gode beskrivelser og veiledninger, som gjør at det er flere ressurser tilgjengelig for lokallagene og ulike verv i organisasjonen. Noen steder har man også tidligere frivillige med masse kunnskap, som hjelper til og deler av sin kunnskap, uten å ha noen store verv i organisasjonen.

3.2 Drift sentralt

Det går mer ressurser enn tidligere til å følge opp lokallag

Det kommer frem i forrige kapittel at flere lokallag mangler erfarne personer og stabile rutiner for drift av sitt lokallag. Dette har vært av betydning for sentralledd og ansatte i organisasjonene, spesielt det siste året. Under et intervju var det en som sa: uten lokallag er vi ikke en organisasjon. Det er liten tvil om at man gjør det man kan for å holde i gang sine lokallag, og sørge for rekruttering og aktiviteter.

Flere av respondentene jeg har pratet med, forteller at lokallagene har hatt det tungt. De forteller at sentralt har man gjort mye for de med lokale tillitsverv for at driften skal holdes gående. Jeg vil påstå at det er normalt at man sentralt i organisasjonen hjelper til når det er behov for det i lokallagene ellers også, men at de siste årene er annerledes. Det som er unikt nå er at stor utskiftning flere steder, til samme tid, gjør at man må bistå mange på samme tid. Dette behovet har i flere organisasjoner blitt større enn sentralleddet klarer å dekke. Denne hjelpen til lokallag kommer i tillegg til sentralleddets normale drift og ansattes vanlige arbeidsoppgaver. Flere oppgir at ressursene som settes inn for å bistå lokallagene, går utover nye prosjekter i organisasjonen.

Noen organisasjoner har lagt inn ekstra ressurser for å reise ut og besøke lokallagene sine. Det blir godt mottatt lokalt, som føler seg sett, og kan få direkte hjelp. Sentralt gir det muligheten til å bidra der det trengs, og styrke lokallagene. For begge parter gir besøk økt motivasjon for å jobbe med videre utvikling. Det kommer frem at lokallag som har en ansatt fra organisasjonen i nærheten for å følge opp, oppleves som mer stabile lokallag. Dette kan underbygge at reise og møter mellom sentralt og lokalt er en god investering for å hjelpe lokallagene. Noen har satt i gang digitale møter for et tettere samarbeid på tvers av organisasjonen, det kommer jeg tilbake til litt senere.

Flere nevner at sentralt har man flere ressurser. Man har som regel ansatte som kommer tilbake til sine arbeidsoppgaver,

og et sentralstyre å lene seg på. En del organisasjoner har likevel bare ansatte for å dekke mellom 1 og 3 årsverk, så for noen er det likevel begrensede ressurser.

Sentralt jobber flere organisasjoner med å utarbeide ressurser som skal deles med sine lokallag. Noen håper på å gi standardisere kurs over hele organisasjonen, mens andre jobber med ressurser for opplæring av ulike roller lokalt. Det kommer spørsmål fra flere lokallag, og noen organisasjoner jobber med en løsning for å svare de enkelte lokallagene, og samtidig kunne gi samme informasjon til andre lokallag. Det siste året har mange organisasjoner måttet jobbe med kursing av frivillige ledere og folk i tillitsverv.

Flere har sett at det er behov for beskrivelser av ulike verv og aktiviteter, sånn at det skal være lettere å utføre oppgaver uten å ha måttet jobbet tett på det samme tidligere. En organisasjon kan melde om at de har gode veiledninger og beskrivelser for nesten alt de gjør i organisasjonen. Denne organisasjonen har et stort antall nye unge frivillige, men opplever lite problemer med drift av lokallag, og det å skulle arrangere aktiviteter.

Flere løfter frem hvordan deres økonomiske situasjon er en begrensning for hvordan de kan jobbe. Driftsmidler eller frie midler står høyt på ønskelista til mange. Da kunne man hatt litt større frihet til å jobbe med organisasjonsutvikling, eller gjøre en egen kartlegging om hvordan det går i organisasjonen, i tillegg til driften som er helt nødvendig.

Noen organisasjoner mener at det hadde gjort mye med bare 0,5 årsverk mer. Et par respondenter trekker frem at de ikke har nok midler sentralt til å kunne ta tiden det tar å skrive søknad og rapport for en støtteordning som ville gitt dem mer midler til for eksempel et prosjekt. Noen trekker også frem et ønske om å kunne gi sine lokallag et litt større spillerom for hva de kan bruke penger på.

Enkelte organisasjoner melder om at de sentralt har hatt nok med seg selv, og derfor ikke har kunnet gi lokallagene den oppfølgingen de har hatt behov for.

Korona blir brukt som en mulighet for endringer

Det er ingen tvil om at korona fikk alt vi driver med til å stoppe opp litt. Flere jeg har pratet med har sett det som en mulighet til å løfte blikket og vurdere sin egen organisasjon. For noen har tiden vært inne for å legge om driften, for eksempel legge om til digital skylagring og nytt medlemssystem. For noen har man kunnet gjøre endringer man har tenkt på lenge, men som ikke har passet å gjøre før alt stoppet opp litt, for eksempel å etablere nye rutiner og nye aktiviteter. Noen har vurdert de tilbudene organisasjonen har, og stilt seg spørsmålet «hvorfor gjør vi dette?», noe som i noen tilfeller har ført til endringer. Et par organisasjoner virker nesten å ha vært igjennom en eksistensiell krise, de har jobbet med spørsmål som «hvem er vi?», «hva vil vi jobbe mot?» og «hvem er vår målgruppe egentlig?». Uansett endring, så virker det som at flere har benyttet korona for å gjøre en naturlig endring i driften. Flere har tenkt at det er lettere å få igjennom endringer og innføre rutiner, når det likevel er et opphold i aktivitet og nye frivillige. Nedenfor lister jeg opp ulike ting organisasjonene har endret i løpet av, eller som følge av, korona.

Eksempler på endringer i organisasjonsdriften

- Flere organisasjoner sier at ansatte jobber mer i team, selv de som i utgangspunktet har ganske selvstendige jobber. De jeg har snakket med, sier at de så under korona hvor sårbart noe kan være når en person er alene med en oppgave. Med team-arbeid, vil det i større grad være noen som kan steppe inn dersom noen blir syke over lenger tid, eller slutter i jobben. De har troa på at det kan sikre mer stabilitet i arbeidet, i tillegg til at man jobber mer på tvers av avdelinger og interesser på kontoret.
- En stor andel av de jeg har pratet med kan fortelle om at det i større grad er lagt opp til å kunne ha hjemmekontor. Dette er en helt tydelig konsekvens av korona. Noe av grunnen til at det er lettere for mange å tilpasse med hjemmekontor, kan forklares med at man har økt den digitale kompetansen. Dette kommer jeg tilbake til. Det skal sies at dataen er variert.

Alt fra de som vurderer å ikke ha et eget kontor, fordi hjemmekontor er den nye normalen. Via en løsning der man har faste en eller to dager i uka der man kan ta hjemmekontor, til at det er et unntak hvis noen er på hjemmekontor.

- En annen ting noen nevner er at man har blitt flinkere på å følge opp hverandre på kontoret. På grunn av konstant digital kontakt under korona, har man lagt til seg rutiner med å ha faste møter for å snakke om hva man driver med, og hvordan man har det.
- Flere peker på at man har blitt flinkere på å håndtere endring, ta raske beslutninger, og omstille seg, og at det er noe man tar med seg fra korona.
- En ting mange nevner er hvordan korona, og en mer digital hverdag, har lagt til rette for et mer desentralisert sentralledd.

Desentralisering er lettere

Det virker som at før korona var normalen i de fleste organisasjonene å ha fysiske møter. Dette innebar reise, mat og i noen tilfeller overnatting for de som skulle delta på møtet. Under korona, og med daglig bruk av digitale verktøy, ser man en stor endring i denne måten å gjøre det på. Både blant ansatte, sentralstyrer og utvalg er det flere som ikke krever at du møter fysisk. De fleste ønsker å ha store og viktige møter fysisk, fordi man ser gleden i det, og det sosiale som positivt. Men at enkelte møter i utvalg, komiteer og desentraliserte styrer fint kan holdes digitalt, eller som hybridmøter. Flere legger til at man sparer mye penger på å ikke alltid samle et landsstyre i Oslo for å ha møter.

Noen nevner at man under korona startet med flere møter digitalt mellom lokallag, lokallagsledere og sentralstyret. Det er litt ulike løsninger blant organisasjonene, men i hovedsak handler det om at digitale møter har gitt lokallagene tettere kontakt med hverandre. Man har mulighet til å lære av hverandre, og hjelpe hverandre. Noen steder har disse møtene også gitt sentralleddets bedre oversikt og bedre kontakt med lokallagene sine.

3.3 Frivillige

Mangel på frivillige ...

Flertallet av de jeg har pratet med kan fortelle at de sliter med å fylle plasser til verv, og at de ikke får med seg nok frivillige til ulike arrangementer. Mange av de som har vært med og bidratt før korona har falt fra. De viser også til lite ny rekruttering og lite aktivitet under korona som grunner til at man nå ikke får det antallet med frivillige som man ønsker, og som man pleier å ha. Flere organisasjoner kan også fortelle om noen frivillige ildsjeler som sørger for at driften går rundt. Mange organisasjoner er vant med å kunne rekruttere frivillige, og videre til ledere og andre tillitsverv, via aktiviteter som for eksempel leir. De siste årene har man hatt færre aktiviteter, og man har hatt færre påmeldte enn vanlig. Dette er en stor grunn til at antallet frivillige nå er lav. Mangel på frivillige har i flere organisasjoner ført til at ansatte har hatt mer å gjøre. Mangel på frivillige har det siste året avlyst store og små arrangementer. En del organisasjoner peker på en mangel av medlemmer som har lyst til å bidra som frivillige, og flere er avhengig av voksne frivillige.

... kombinert med mange nye

Det er mange nye som slipper til i frivillige verv og som frivillige ledere nå etter pandemien. En organisasjon melder om at 65% av deres frivillige ledere er nye. Flere sier at de nye frivillige ofte er yngre og mer uerfarne. Det er færre med organisatorisk bakgrunn, og enkelte steder får man ikke tak i folk med erfaring fra organisasjonen. Noen nevner også at mange nye frivillige har mindre eierskap til organisasjonen, og at det kan bli en utfordring i tiden som kommer. Dette kommer jeg tilbake til når jeg diskuterer langsiktige konsekvenser.

Variierende om man får dekket tillitsverv

De aller fleste sier at de sliter med å få nok folk inn i verv, og flere sier at dette arbeidet er vanskeligere enn før. Noen organisasjoner har måttet kutte i antall plasser i styret. De sørger for å dekke de viktigste vervene, men at andre verv kan stå tomme. Dette gjør at noen organisasjoner gjør samme jobb som før, men på færre folk. Når man i tillegg ser at flere organisasjoner har

færre frivillige, kan man trygt si at det er mer å gjøre for de som tar på seg verv i organisasjonene.

Noen steder ser man at når samfunnet nå er åpent, og at man kan arrangere ting igjen, så gir det en viktig motivasjon. Et fåtall organisasjoner opplever det som lett å fylle verv sentralt. Det er fint, men det er mange nye, og man ser de trenger mer støtte fra sentralt enn tidligere.

Der man har regionale ledd og lokallag, kan man se en trend i at man ikke har nok frivillige til å dekke alle vervene både regionalt og lokalt. Dette går som regel utover det regionale leddet ved at de ikke får fylt opp sine verv, men det kan også utover lokallagene fordi deres erfarne frivillige, som har vært i organisasjonen over lengre tid, går over til det regionale leddet.

Lav deltakelse digitalt

Det er liten tvil om at korona har påvirket bruken av digitale verktøy i organisasjonene. Sentralt ser man at flere kan møtes oftere, og ta raskere beslutninger der det trengs. Så å si alle sier at man likevel helst ønsker å møtes fysisk. Noen peker på at man har et mer desentralisert styre nasjonalt, og at det er mer tilgjengelig for flere å delta i sentrale prosjekter og utvalg. Det er lavere terskel for å ha et digitalt eller hybridmøte. Lokalt ser man at digitale medlemsaktiviteter ble satt i gang under koronaårene, men at når samfunnet åpnet igjen gikk det raskt tilbake til vanlig og fysisk aktivitet. Det er noen unntak. Blant annet ser flere organisasjoner god nytte av kommunikasjonsplattformer og digitale rom som ble opprettet under korona, og som fortsatt brukes som sosial arena. En mulighet man med høyere digital kompetanse er å skape aktiviteter digitalt der det ikke ellers finnes lokallag.

Flere nevner at man opplever folk er digital-leie. Etter pandemien, og underveis i pandemien, så man at deltakelse på blant annet webinarer og kurs gikk ned. Flere organisasjoner ønsker å samle tillitsvalgte og frivillige ledere digitalt, for å sørge for at den samme informasjonen blir gitt til alle via et felles kurs eller samling. Flere ønsker å tilby en form for digitalt kurs, men opplever som nevnt veldig laber stemning for det. Dette kan igjen gå utover opplæringen til frivillige, som vi ser trenger mer oppfølging fra sentralt enn tidligere.

3.4 Medlemmer

Har medlemmer, men mangler de som er aktivt deltakende

Flere organisasjoner kan fortelle om at de ser forskjell i interesse hos de som har vært medlemmer under korona. Noen er med for det sosiale, eller for aktiviteten, de har falt fra under pandemien når det ikke har vært noe stort tilbud av sosiale aktiviteter. De som er politisk engasjerte, eller betaler medlemskap for å støtte en god sak, har i større grad beholdt sitt medlemskap. Dette er nok veldig ulikt fra de samfunnspolitiske medlemsorganisasjonene til de mer aktivitetsbaserte kultur, friluft og fritid-medlemsorganisasjonene. Uansett, trenden er at antallet medlemmer som er aktive og engasjerte har gått ned. Det lå en forventning om at når korona ble ferdig, da ville folk være sultne på aktivitet og man ventet engasjert ungdom. Men flere opplever passive deltakere, som legger ytterligere press på de som har et verv. Dette kan påvirke antallet som blir frivillige i en organisasjon.

Lav deltakelse, venter i siste liten med påmelding

En del av organisasjonene melder om at de ser generelt lavere deltakelse enn før pandemien. Det kan være mange grunner til det, og noen av de løfter jeg frem i diskusjonsdelen i rapporten. En ting som er verdt å nevne her er at mange rapporterer om at de opplever en mye treigere påmelding enn tidligere. Det kan virke som at flere venter helt til siste liten før man melder seg på arrangementer. Noen har også nevnt at de opplever terskelen for å melde seg av et arrangement som mye lavere, selv med bindene påmelding. Dette gjør det vanskelig å planlegge arrangementer.

Rekruttering er vanskelig

Som vi var innom i avsnittet om frivillige, er det flere som opplever at det er vanskeligere å rekruttere nå enn før. Dette gjelder også rekruttering av medlemmer. Flere nevner i tillegg det å holde på medlemmer, og mulige medlemmer, som utfordrende. En ting er at man ikke har hatt et godt grunnlag for å kunne rekruttere de siste årene, mye på grunn av korona.

En annen ting er at kulturen i lokallagene for å få med seg nye folk, kan ha endret seg. For flere vil det ta tid å bygge opp medlemsmassen igjen, mens andre vil trolig øke medlemstallene sine med en gang man får i gang aktiviteten igjen. Man ser, som nevnt i et tidligere avsnitt, en forskjell i de som er med for aktiviteter, og de som er med for å støtte en viktig sak.

«Vi har mistet generasjoner»

Det er en del organisasjoner som rekrutterer sine medlemmer på bakgrunn av årlige arrangementer, for eksempel konfirmasjon, skolestart eller leir. For flere vil det si at det ene årets rekruttering i hovedsak kommer fra et eller to årskull. Når man under pandemien ikke har hatt denne muligheten til å rekruttere, så har man med det i stor grad mistet to kull med medlemmer. Selv om noen aktiviteter har blitt holdt, så har det vært færre som har vist engasjement for å delta i organisasjonen videre. Flere organisasjoner viser bekymring til hva slags konsekvens det kan ha de neste årene.

En annen ting flere organisasjoner forteller om, er at gruppen ungdommer i skille mellom ungdomsskolen og videregående er vanskelig å nå. Det er en alder der det skjer mye, og flere slutter med aktiviteter man har hatt gjennom ungdomstiden. Det kan komme av at man må velge fritidsinteresser og skole tar mer tid og plass i hverdagen. Flere organisasjoner sier de har en eldre medlemsmasse enn vanlig, fordi deres medlemsgruppe blir eldre for hvert år, og samtidig får man ikke fylt på med ønsket antall yngre medlemmer. Det er noen organisasjoner som sier de har fått flere medlemmer i ung alder, enn hva de har pleid å ha. Svarene jeg har fått viser at det er litt variasjon rundt dette, men at de fleste synes det er vanskeligere å nå ut til de i ungdomsalder.

4 Refleksjoner

4.1 Hvorfor funker det ikke?

Selv om de fleste organisasjonene er optimistiske, fordi de har startet opp igjen med en rekke aktiviteter og føler de er i gang igjen etter korona, så er det flere som synes det er vanskelig.

De opplever flere utfordringer de ikke har sett tidligere. I dette kapitlet vil jeg presentere noen påstander som jeg har fått fra flere respondenter, også vil jeg trekke inn ulike funn som tidligere er presentert, for å lage et mer helhetlig bilde av situasjonen. Jeg vil ta utgangspunkt i det jeg oppfatter som hovedtrender, og det flertallet av organisasjonene er opptatt av.

Endring i samfunnet – vi er mer hjemme

Det er ingenting i mitt intervju som leder respondentene mot dette, likevel er det ganske mange som har tatt opp at de ser en holdningsendring i samfunnet, som gjør det akseptabelt å være mer hjemme. Dette er noe flere bekymrer seg over for tiden fremover, og tror det kan gå ut over antall medlemmer, engasjerte deltakere og de som deltar frivillig. Flere mener at de ser en tendens til at folk er mer kritisk til hva de bruker tiden på. Og at man krever mer av et arrangement enn tidligere. Man ser også en tydelig konsekvens at unge ikke har den samme sosiale kapasiteten som tidligere.

I et intervju fikk vi en spennende samtale om at i årene før korona var presset for oppnåelse og engasjement høyt. Man skulle delta i aktiviteter, gjøre det bra på skole og jobb, og vise en god fasade utad. Når korona kom og alle ble bedt om å være hjemme og ikke møte så mye folk, hadde man ikke lenger dette jaget. Teorien er at majoriteten av unge nordmenn trengte en pause, og at det får konsekvenser for tiden vi nå skal inn i. Det kan diskuteres om det er så svarthvit, og om beskrivelsen stemmer. Det kan også diskuteres om det har vært en bra endring eller ikke. Flere barne- og ungdomsorganisasjoner sier de sliter med å engasjere unge og få de til å delta. Uansett, så ligger det nok noe i diskusjonen som jeg også har snakket med flere om. Det er at man er blitt mer komfortable med at det ikke må skje noe hele tiden, og at man ikke må være med på alt som skjer.

En annen ting mange trekker frem er de unges psykiske helse, og deres sosiale kapasitet. Mange trekker frem at man under korona har lært seg å ta vare på seg selv, og at egentid er viktig. Dette er noe det virker som at man ikke gir slipp på etter korona. Det er flere organisasjoner som er usikre på unges sosiale kapasitet og hvordan det er for de å være sosiale over lengre tid,

eller i store folkemengder. Flere har en tanke om at det å være sosiale er noe vi må trene opp igjen, og at det tar tid. Dette kan også påvirke engasjementet og tall for aktiv deltakelse. Vi kan stå i en situasjon der organisasjonene må ha mer kompetanse på psykisk helse.

Ved enkelte arrangementer, som seminarhelg eller leir, ser man høyere krav fra deltakerne til standard. Flere jeg har pratet med sier at deltakere ikke lenger er interessert i å sove på sovesal eller flermannsrom, sånn som har vært helt normalt tidligere. Der man har kunnet ha arrangementer og møter over flere dager under korona, har man måttet tilpasse overnatting og servering til restriksjoner. Organisasjonene har brukt mer penger på enkeltrom og porsjonspakket mat under korona. Frivillige som har vært med under korona har muligens lagt til seg denne vanen. I tillegg kan det vi har vært innom tidligere i avsnittet, om at folk er mer hjemme, og ønsker mer alenetid spille inn på hvordan man ønsker at oppholdet skal være. Nå, etter korona, må organisasjonene finne en ny balanse i programaktivitet og hviletid, spesielt for lengre og større arrangementer

Forpliktelse er mindre forutsigbart

I forlengelse av avsnittet over, vil jeg belyse en utfordring der det virker som at det er vanskeligere for folk å forplikte seg til noe. Dette gjelder ved påmelding til arrangementer, men det påvirker også deltakelse ellers, for eksempel som frivillig.

Om det kommer deltakere eller ikke til et arrangement er vanskelig å vite. Og selv med påmelding kan det være uforutsigbart. Samtidig kan ikke organisasjonene gjøre noe annet enn å arrangere aktiviteter, nå som de endelig har mulighet til det, og de frivillige er motiverte for å gjennomføre arrangementer. Flere peker på at man under korona har lært seg å se det an, helt til siste liten, før man vet om et arrangement blir noe av, eller om man selv er frisk nok til å delta. Blant annet plutselige endringer i retningslinjer, avlyste eller endrede arrangementer og faren for å hele tiden bli smittet og måtte holde seg hjemme, er noen av faktorene som kan ha bidratt til at samfunnet har en endring av en vane, og at man fortsatt venter til siste liten med å melde seg på ting.

Denne uforutsigbarheten under korona har tatt med seg en ting til ut av koronapandemien. Både arrangører og deltakere har lettere for å avlyse eller melde seg av arrangementer. Noen jeg har pratet med forteller at medlemsaktiviteter heller blir avlyst enn å ha en plan b, dersom man ikke er mange nok eller forholdene tilsier at man kan gjennomføre plan a. Arrangementer som krever en viss mengde deltakere, for eksempel årsmøte, har blitt utsatt det siste året på grunn av lav påmelding. For deltakeres del skaper de mer uforutsigbarhet ved at de også har en lavere terskel for å trekke seg fra arrangementer, selv med bindene påmelding. Sistnevnte er det ikke mange som nevner, men flere nevner at påmeldinger generelt lar vente på seg, og dermed skaper en uforutsigbarhet for arrangøren.

I noen av intervjuene der vi har snakket om at folk er mer kritiske til hva man bruker tiden sin til, og at det er mindre forutsigbart, har vi snakket om at det også kan gjelde frivillige. Det går igjen at folk vil bidra, men ikke vil binde seg til et verv med forpliktelser. Dette kan ha betydning for at antallet frivillige flere steder er ganske lav.

Er det en fare for lite demokratisk styrt frivillighet?

Noen organisasjoner oppgir at flere beslutninger blir tatt sentralt i organisasjonen enn før. Noe de viser bekymring for, er at man i flere tilfeller burde fått beslutningen nedenfra, for å ha en grunnleggende demokratisk oppbygning. Dette er et dilemma flere organisasjoner står med. På den ene siden gjør organisasjonene det de må for å holde hjulene i gang, og sørge for fremgang. Samtidig, er det et stort press på tillitsvalgte, som beskrevet i avsnittet om frivillige. I tillegg har vi sett at lokallag i de fleste organisasjonene trenger hjelp fra sentralt for å stable seg på beina etter korona. Dette gjør nok at man sentralt ønsker å spare sine tillitsvalgte for flere oppgaver og mer belastning.

Unge i dag kommuniserer på en annen måte

Flere opplever at man ikke får kontakt med ungdommen. Det er vanskelig å si helt klart hva som er grunnen til det, men flere melder om at man ikke får kontakt på samme måte som tidligere. I intervjuene snakkes det om både

hvordan når ut i form for rekruttering, men også kommunikasjon til medlemmer i et lokallag, eller kommunikasjon fra sentralt og til frivillige. For sistnevnte kommer det frem at flere benytter personlige kommunikasjonsplattformer som epost, Messenger og melding. Og at gruppechat og grupper ikke lenger har noe effekt for å få folk til å delta. På bakgrunn av dette, synes flere organisasjoner at det er fint å få flere unge inn sentralt i organisasjonen, for å få hjelp med dette.

4.2 Langsiktige konsekvenser

Økonomi – spesielt 2022 som grunnlagsår

Flere viser stor bekymring for å bruke 2022 som grunnlagsår, noen er også bekymra for 2023. Flere organisasjoner har mistet 1/3 av sine medlemmer, og noen til og med mer. De aller fleste har mistet 10% av sine medlemmer, og det er kun et lite fåtall som har økt antall medlemmer under og etter korona. I intervjuet svarte 5 av 23 helt tydelig «ja» på at de i starten av 2023 fortsatt befant seg i en unntakstilstand. I tillegg er det 2 organisasjoner som svarer at man i deler av driften fortsatt er i en unntakstilstand. Samtidig er det kun 6 av 23 organisasjoner som opplever at de er tilbake i normal drift. Dette viser helt tydelig at 2022 ikke har vært et normalt år, og at det vil ta tid å komme seg etter korona. I rapporten kommer det frem at spesielt lokallag har hatt det tøft, og det er de som står for mye av medlemsrekrutteringen. Sentralt har man det siste året i stor grad jobbet med å støtte lokallag og sørge for at de klarer seg. Både lokalt og sentralt har man i 2022 jobbet for å få organisasjonen tilbake, og 2023 blir sannsynligvis det første året uten frykt for at korona skal sette en stopper for aktivitet. Sett i lys av dette, har man et tydelig signal om at 2022 er et unntaksår, og et oppbygnings-år.

Flere organisasjoner melder om allerede stram økonomi. I kapittelet om frivillige skriver jeg om at ikke alle verv i styrer har blitt fylt opp det siste året, og at det har konsekvenser for arbeidsmengde på de som er igjen sentralt. Det kan bety færre ressurser til å søke ekstra støtteordninger, og det kan bety enda mindre penger å rutte med. Lave medlemstall gjør også at inntekter i form av kontingent blir lavere. Det er mange organisasjoner som ønsker seg litt større spillerom økonomisk, og at det vil hjelpe lokallagene i stor grad.

Store utskiftninger

Det er flere utskiftninger i styrer, både lokalt og sentralt. Organisasjonene håndterer det ulikt. Noen har gode rutiner og har klart å fange opp utfordringer tidlig, andre har hatt utfordringer med å takle mange nye folk på samme tid. Mange har benyttet korona-årene på å avslutte sin tid i en barne- og ungdomsorganisasjon, samtidig har man hatt utfordringer med å fylle på med nye unge medlemmer. Noen organisasjoner har fått en høyere gjennomsnittsalder, noen har en lavere gjennomsnittsalder enn tidligere. Samtidig melder flere organisasjoner om en generelt lavere snittalder på de som sitter med tillitsverv, og flere ser et generasjonsskifte i organisasjonen sin. Store utskiftninger vil ha flere konsekvenser for tiden fremover.

Et generasjonsskifte kan være positivt for å få nye folk inn sentralt i organisasjonen, og muligheten for nye tanker, planer og diskusjoner. Samtidig, som vi ser i en del organisasjoner, blir flere enn normalt byttet ut samtidig. Det vil føre til en treigere drift og kan føre til endring i drift. I noen situasjoner har det gjort lokallag sterkere, i andre lokallag har det gjort at de sliter, og er nære på å forsvinne. Et lavere medlemstall og lavere rekruttering til frivillige verv kan føre til at man går glipp av unge organisasjons-talenter.

En tendens man ser er at de som er unge og engasjerte nå, blir benyttet for å dekke verv som muligens ville stått tomme. For flere tillitsvalgte går gradene av verv fortere enn hva man normalt ville gjort, noe som kan etterlate kompetansehull, i tillegg til færre tillitsvalgte på lavere nivå. Dette kan også påvirke ved at grupper av medlemmer mangler sin unge leder og rollemodell som leder vei videre i organisasjonen. Man har ikke tid til å bygge de opp i «organisasjonsskolen» og la de gå trinn for trinn oppover i verv. Dette kan gi flere langvarige konsekvenser. Det kan være noen år der man må jobbe med å tette hullene i tomme verv og bygge opp en naturlig overgang mellom de ulike vervene. Det å benytte engasjementet til unge nye frivillige til større oppgaver kan påvirke om de fortsetter som frivillige, eller om deres engasjement raskere «går tom». En ting til som vil ta tid er å stabilisere lokallag og sentralledd etter å ha fått flere nye og flere uerfarne frivillige

Belastning på frivillige

Gjennomgående i hele rapporten er at det er mangel. Mangel på aktive medlemmer, frivillige, folk til verv, ressurser som tid og penger, og kompetanse og kultur. Noen organisasjoner sliter med en ting, mens andre organisasjoner opplever utfordringer med noe helt annet. Men uansett hva utfordringen er, så snakker de fleste om at belastningen, eller frykten for belastning, av frivillige er til stedet. Flere frivillige har rett og slett fått nok under korona, og med en gang noen stod klare for å ta over, da trakk de seg helt unna. Noen steder har man hatt minimalt med overlapp, mens andre steder har man kunnet gi god opplæring.

Situasjonen vi har etter korona med mange nye, mindre stabile lokallag og mer sårbare organisasjoner kan bidra til at det er vanskeligere å få folk til å stille til verv. Noen organisasjoner forteller at de er redde for å legge mer oppgaver til de frivillige, fordi de er redd for at det kan gjøre at de mister sine frivillige. Det har de ikke «råd til» akkurat nå. Det kommer tydelig frem at man opplever at færre tar eierskap og ansvar for organisasjonen, og at det betyr færre frivillige og mindre fremgang. Noen peker på at de er redd for at medlemmer (og ikke-medlemmer) har sett hvordan det har vært å være frivillig under korona, og at man har dannet seg et feil bilde av det å være frivillig.

Kan frivilligheten ha mistet sin plass i samfunnet?

I forlengelse av avsnittet over kan man diskutere om dugnadsånden og frivilligheten mister sin stabile plass i samfunnet. Det er i hvert fall flere organisasjoner som merker et lavere engasjement for det å være frivillig, og er redd for hvilken konsekvens det kan ha i det lange løpet. Blir det mindre aktuelt å engasjere seg i en frivillig organisasjon? Og hvordan skal man nå ut til spesielt de unge, som har fått sin fritid begrenset i flere år, og som nå har en annen forståelse og kultur for hva de kan gjøre på fritiden?

Flere organisasjoner ser en trend der man er med i færre organisasjoner enn tidligere. Noe som bidrar til konkurranse mellom ulike organisasjoner om de samme medlemmene. Med dette ser de en nedgang i antall

medlemmer, som det er vanskeligere å gjøre noe med. Det kan diskuteres om unge er lei av å måtte engasjere seg. Alle de store verdensomspennende nyhetene man har opplevd at man må følge med på de siste årene, kan ha vært «overkill» for mange.

4.3 Hva tenker organisasjonene at kan hjelpe dem akkurat nå?

Helt til slutt i intervjuet hadde jeg en liten oppgave til respondenten. Jeg ga de en setning, med en ukjent, som de skulle få fylle ut. Setningen var «X ville løst veldig mye for vår del.» Det kan ha vært en fordel at dette spørsmålet kom helt til slutt i intervjuet, etter at man har brukt tid på å reflektere godt rundt organisasjonen sin status.

X =

medlemmer, gen.sek

Frivillige

Midler til ansettelse

Tips til ungdomsledere

Ressurser i form av lønn

Organisasjons- kontinuitet

Livsynsåpenhet

Mer tid /ressurser

Kampanje- oppslutning

Erfaringsutveksling

Penger

Moment

Driftsmidler

Lokale ungdomsledere

Grunnstøtte

Goodwill fra det offentlige

Økte medlemstall

Aktive/engasjerte medlemmer

Penger og tillit

Frie midler

Opplæring (-rutiner)

Organisasjonskunnskap

Penger

Svarene gir et godt bilde av hva organisasjonene mener vil kunne hjelpe de akkurat nå. Balansen mellom økonomi, medlemmer og kunnskap gjenspeiler det som er diskutert i rapporten.

| | |
|-----------------------|---------|
| Økonomi | 8 av 23 |
| Medlemmer/ frivillige | 5 av 23 |
| Rutiner / kunnskap | 2 av 23 |
| En god kampanje | 2 av 23 |
| Annet | 2 av 23 |

Det samme spørsmålet stilte jeg fokusgruppen som deltok på daglig leder nettverket (11stk). Dette er hva de svarte:

Penger, spesielt til amin og drift av org.

Frie midler

Støtte til repeterende arrangement

Tilskudd som går over flere år

Overskudd (penger, tid, motivasjon ansatte)

Frie midler

Midler

Flere ansattressurser

Menneskelige ressurser, engasjerte medlemmer og ansatte

Frie midler, menneskelige ressurser, og gjenoppbygge vervekultur

Engasjerte tillitsvalgte

Jeg tror de ble påvirket av hva andre i rommet svarte, noe som ikke var tilfellet i intervjuene. Men noen valgte å si «enig i det som er blitt nevnt, så derfor løfter jeg frem en annen ting». I disse svarene har vi tatt med flere ønsker, i motsetning til samme spørsmål i intervjuene, der de har landet på en ting de ønsker seg.

5 Avslutning

Gjennom arbeidet med denne rapporten kommer det frem noen gjennomgående temaer. Noe er direkte konsekvenser av korona, andre er underliggende eller indirekte konsekvenser. Noen konsekvenser oppfattes som positivt, andre som sterkt negativt.

De store funnene i undersøkelsen er blant annet at det er en stor andel av organisasjonene som har en nedgang i medlemstall. Dette kan påvirke deres grunnlag for aktivitet, økonomi og videre rekruttering. Det er en nedgang i rekruttering, og flere organisasjoner sliter med å fylle verv i utvalg og styrer. Det er noe varierende om organisasjonene mangler frivillige eller ikke, men alle håper at antallet frivillige vil øke de neste årene.

Mangel på frivillige legger mer press på de som fortsatt er med som frivillige, og belastningen under korona har for mange vært stor. Dette har ført til frafall, og at det er mange nye og mer uerfarne medlemmer som tar på seg verv. Det kommer tydelig frem fra flere av organisasjonene at det går utover kompetanse, effektivitet og organisasjonsdrift.

Sentralleddene opplever et press på sine ressurser. Tiden strekker ikke til for å dekke drift, utvikling og oppfølging av underledd. Midlene strekker ikke til for å dekke det økte behovet for ansattressurser og økte kostander. Sentralt jobber man mest for å holde sine lokallag i drift for å sikre videre rekruttering. Lokallagene har det fortsatt tøft.

I tiden fremover tiden videre er det viktig å legge til rette for god opplæring i organisasjonsdrift og organisasjonskultur. Både sentralt og lokalt har man mye nye folk, som trenger mer oppfølging. Det er viktig å jobbe for at barne- og ungdomsorganisasjoner er synlige og attraktive for både medlemmer og frivillige. Flere organisasjoner ønsker seg det ekstra spillerommet for å jobbe med akkurat sin utfordring etter korona, noe som må støttes med mer frie midler.

Det viktigste å tenke på nå som pandemien i samfunnet er ferdig, er at det er store ettervirkninger. For mange, og kanskje spesielt de unge, vil det ta lang tid før man er tilbake til der man var før pandemien.



Landsrådet for Norges barne- og
ungdomsorganisasjoner

Mars 2023