



D. 15. november 2025

Generationsbevidste frivillige fællesskaber

Faciliteret af Karen Christina Spuur

45 minutters workshop

- Hvordan kan vi som forening imødekomme generationernes forskellige præferencer og behov?
- Hvilke konsekvenser har generationsforskelle for employer branding og employer advocacy?
- Er vores struktur og kultur attraktiv for de yngre generationer?
- Råd og anbefalinger til overvejelser og videre diskussion i bestyrelsen og foreningen.





Hvordan kan vi som
forening
imødekomme
generationernes
forskellige
præferencer og
behov?

- 1) Generationsbevidst kommunikation
- 2) Forventningsafstemning



Effektfuld kommunikation og feedback

For at feedback bliver effektfuld, er det nødvendigt, at den er:

- Autentisk
- Konkret
- Rettidig



Sådan tiltrækkes og tilknyttes Generation Z

Betydningen af employer branding og advocacy

Tiltrækkes

- De skal købe ind på organisations overordnede strategi. Purpose.
- De skal opleve, at der er udviklingsmuligheder i virksomheden.
- De unge forudsætter nærværende ledelse.
- De unge forventer fleksibilitet.
- Fællesskab.

Tilknyttes

- De har et behov for en tæt relation til nærmeste leder og stærke fællesskaber med frivillige-kollegaer
- Et stort behov for anerkendelse og feedback i deres udvikling.
Løbende forventningsafstemning.
- Et behov for at skabe en identitet gennem mening med deres arbejde.





2 minutters refleksion

- Bliver der kommunikeret på alle offentlige platforme, at eksempelvis udvikling af frivillige, fællesskab og anerkendelse er en prioritet hos jer?
 - Er jeres frivillige trænere positive ambassadører?
- Hvordan passer jeres forventningsafstemning under rekrutteringen med den faktiske kultur og ledelsesstil af de frivillige?



Spørg LeapingNow om inspiration til handlemuligheder.

- Din rolle
- Kontekst
- Dit mål

Eksempel:

Hvordan kan jeg som leder af en forening være med til at skabe en kultur, hvor alle generationer er motiveret for at være en del af fællesskabet?

Hvordan kan jeg som frivillig Gen Y leder kommunikere og motivere mine erfarne baby boomer og Gen X frivillige?

Hvad skal jeg være opmærksom på som Gen X leder, der skal tiltrække, onboarde og motivere frivillige Gen Z'ere?





motiverende kultur for alle generationer i din forening. Ifølge min videnbase er der flere strategier, du kan anvende for at opnå dette:

1. Skab et fælles fodslag og en fælles vision

For at skabe synergi og stærkt samarbejde på tværs af generationer er det vigtigt at finde et fælles fodslag. Organisationer, der tilbyder attraktive vilkår, et godt arbejdsmiljø og spændende opgaver, har grundstenene til at knytte medarbejdere på tværs af generationer stærkt til fællesskabet. Det handler om at skabe en fælles vision, som alle kan se sig selv som en del af, og som giver mening for både unge og ældre medlemmer. [Kilde: Bog. Ledelse på tværs 189.pdf]

2. Fokuser på psykologisk tryghed og fordomsfrihed

Et fordomsfrit arbejdsmiljø styrker samarbejdet på tværs af generationer og fremmer psykologisk tryghed. Dette er en katalysator for gode resultater og mental sundhed. Som leder bør du være en



3. Tilpas ledelsen til forskellige motivationsknapper

Motivationsfaktorer varierer på tværs af generationer. De unge forventer ofte hurtigt ansvar, udvikling og medindflydelse, mens ældre generationer måske vægter stabilitet og anerkendelse højere. Som leder er det din opgave at identificere og tilpasse din ledelse til de forskellige motivationsknapper, så alle føler sig set og hørt. [Kilde: Bog. Ledelse på tværs 192.pdf]

4. Skab stærke sociale og faglige fællesskaber

Sociale fællesskaber er "limen", der binder medlemmer sammen. Planlæg sociale aktiviteter, traditioner og fælles fejring af delmål for at styrke samhørigheden. Samtidig kan faglige fællesskaber, hvor medlemmerne inspirerer og udfordrer hinanden, være med til at skabe en følelse af tilhørsforhold og motivation. [Kilde: Bog. Ledelse af unge. 58.pdf og Bog. Ledelse på tværs 178.pdf]

5. Inddrag medlemmerne i beslutningsprocesser

Når medlemmerne får mulighed for at påvirke og have indflydelse, øges deres motivation. Inviter dem til at deltage i planlægningen af aktiviteter og udviklingsområder, så de føler ejerskab over foreningens retning. [Kilde: Bog. Ledelse af unge. 85.pdf]



6. Løbende feedback og anerkendelse

Generation Z og Y er vant til løbende feedback og sparring fra deres skolegang og studietid. Ved at implementere en feedbackkultur, hvor alle generationer får konstruktiv feedback og anerkendelse, kan du styrke motivationen og trivslen. [Kilde: Bog. Ledelse på tværs 37.pdf]

Refleksionsspørgsmål til dig som leder:

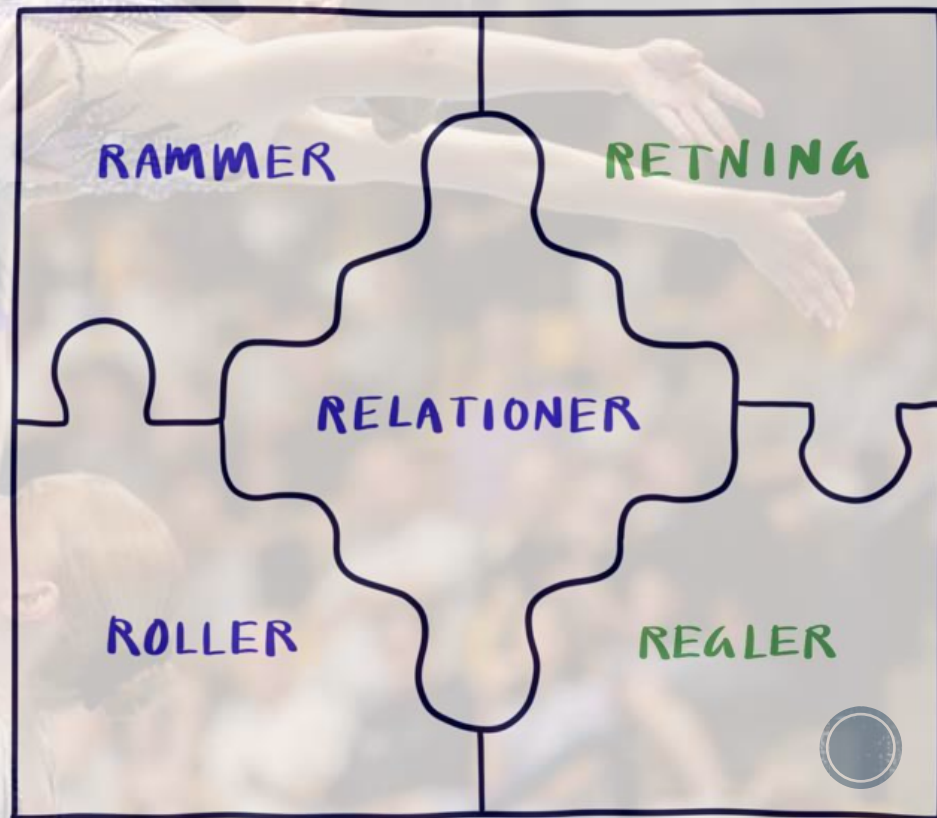
- Hvordan kan du skabe en fælles vision, der appellerer til alle generationer i din forening?
- Hvilke konkrete sociale eller faglige aktiviteter kan du planlægge for at styrke fællesskabet?
- Hvordan kan du tilpasse din ledelse til de forskellige motivationsfaktorer i din forening?

Jeg håber, dette giver dig inspiration til at skabe en motiverende og inkluderende kultur i din forening. Hvilke af disse strategier tænker du kunne være mest relevante for din situation?



5R

Skab bro på tværs af forskelligheder.



Videre refleksioner

- Imødekommer jeres organisation de unge frivilliges ønsker og behov – Uden at gå kompromis med jeres DNA?
- Bliver det kommunikeret på alle offentlige platforme, at eksempelvis medarbejderudvikling og fællesskab er en prioritet hos jer?
- Hvordan passer jeres onboarding med jeres kultur og den adfærd, I ønsker hos nye medarbejdere?
- Prioriterer du at lave dybdegående forventningsafstemninger med de unge frivillige?
- Er du som leder af frivillige, villig til at inddrage din unge frivillige i dine overvejelser?
- Hvordan kan du med fordel justere din lederstil, så du møder de unges behov for instruktion og motivation?

TRIVSEL, TRÆNING OG GODE OPLEVELSER MED GYMNASTIK OG FITNESS - HELE LIVET

GymDanmark Etisk
Kodeks

Trænerløftet (e-
læring)

Bliv en bedre træner eller
leder på 20 minutter

Nyt materiale til trænere og
foreninger: Sæt fokus på trivlsen i
træningen

1 okt. 2025

Alle børn og unge har ret
til et aktivt liv

I GymDanmark mener vi, at gode trænings- og oplevelsesbaser er grundlaget for trivsel, og at vores aktiviteter til udøverne skal understøtte den langsigtede udvikling, så flere har lyst til at blive i sporten længere.

5 Råd til ledere af frivillige unge

Vis du prioriterer de unges udvikling. Lav uddannelsesplaner med den unge. Giv dem plads og tid til at udvikle sig. Vær bevidst om I har forskellige tidshorisonter. Forventningsafstem.

Vær en rollemodel – De spejler sig i dig. Bliv inspireret af mekanismerne i mesterlære. Stil krav til deres dannelse – også ift. SoMe.

Skab rammer, der understøtter et fagligt og socialt fællesskab.

Gør det til en del af deres onboardingforløb og udviklingsplan. Hjælp de unge med at forstå, hvor de skaber værdi for klubben.

Oversæt mening til flere niveauer og tal ind i en læringsmæssig kontekst.



Tak for i dag

- Karen Christina Spuur
- Tlf.: 31151819
- Mail: Karen.Rasmussen@gmail.com
- Hjemmeside: www.ktre.dk
- LinkedIn:
<https://www.linkedin.com/in/karenra/>

