

# Aktivt Medlemskab

En kvalitativ undersøgelse  
Dansk Psykolog Forening 2015

# Indholdsfortegnelse

**KORT FORTALT.....S. 3**

**RESUME & HOVEDKONKLUSIONER.....S. 4**

**INTRODUKTION.....S. 6**

## **Formål med undersøgelsen**

Aktivt medlemskab - hvad?

Aktivt medlemskab - hvorfor er viden om aktivt medlemskab vigtig?

## **Motiverende og hæmmende faktorer i det aktive medlemskab**

**INDHOLD & VÆRDIER.....S. 7**

Indflydelse

Fællesskab

Kompetence

**RAMMER – PRAKTISKE & STRUKTURELLE  
FORHOLD.....S. 14**

Takt & Tone

Tid

Penge

**OPSUMMERING .....S. 20**

**BILAG.....S. 21**

**Datamateriale & metode**

## **Kort fortalt...**

Aktivt Medlemskab er en kvalitativ undersøgelse, som afdækker faktorer, der hæmmer og fremmer det frivillige arbejde i Dansk Psykolog Forening. I Rapporten giver vi taletid til de af vores medlemmer, som hver dag giver ud af deres tid og ressourcer for at arbejde for psykologprofessionen – både fagligt og politisk i foreningen og ude i samfundet. Undersøgelsen giver os et afsæt for, sammen med vores medlemmer, at skabe de rammer og det indhold, som på bedste vis kan fremme det aktive medlemskab. På den måde håber vi, at flere medlemmer vil finde det attraktivt at stille op til poster - ikke mindst i bestyrelsen – i dag og i fremtiden.

### **Tak til...**

Vi takker alle vores respondenter, fordi I tog jer tid til at deltage i undersøgelsen, og bidrage med tanker og erfaringer.

### **Etik**

Alle respondenter er anonymiseret. Det fremgår dog i rapporten om en respondent sidder i bestyrelsen eller er aktiv i et udvalg, en kreds, en sektion eller et selskab. Ofte vil en respondent være aktiv på forskellig vis. Fx både i et selskab og et udvalg. Eller både i en kreds og et selskab. For at camouflere respondenterne bedst muligt er det ved fremførelse af citater fra bestyrelsesmedlemmer ikke nævnt, om de også er aktiv i et udvalg, kreds eller selskab.

### **Udarbejdet af**

Dansk Psykolog Forening

### **For yderligere information**

Kontakt udviklingskonsulent Monica Lorenzo Pugholm: [mlp@dp.dk](mailto:mlp@dp.dk)

# Motiverende & hæmmende faktorer – et spørgsmål om Indhold og rammer

Aktivt Medlemskab er en kvalitativ undersøgelse, som afdækker de faktorer, som hæmmer og fremmer det aktive medlemskab og frivillige arbejde i Dansk Psykolog Forening. Undersøgelsen knytter sig til arbejdsprogrammet 2014-2016, tema 6. Undersøgelsen viser, at vores medlemmer er optaget af en indholdsdel, dvs. foreningens værdimæssige orientering. Samtidig er der en række strukturelle og praktiske forhold, -rammer for det frivillige arbejde, som spiller ind på de positive og negative oplevelser.

## Indhold/værdier

Undersøgelsen peger på tre gennemgående værdimæssige motivationsfaktorer for frivillighed: **Indflydelse, fællesskab og kompetence**. Vores medlemmer er drevet af:

- **Indflydelse** på foreningens arbejde. Det handler om, at vores aktive medlemmer er optaget af, at sætte tydelige aftryk på foreningens arbejde. Indflydelse handler også om at være tydeligt forbundet til en samlet forening.
- **Fællesskab** og adgang til fællesskab. I fællesskaberne er autonomi også vigtig. Autonomien til at være et fællesskab, som er bundet op til en fælles forening, DP. Men som samtidig er fri til at skabe sit eget psykologfaglige indhold og udtryk.
- **Kompetencer**. Som aktivt medlem er man motiveret for at få adgang til, og indflydelse på, kurser og efteruddannelse i DP.

## To sider af mønten

De faktorer, som er fremmende, er samtidig hæmmende for det frivillige engagement. Der er to sider af mønten. De hæmmende faktorer udløses per automatik, når man som medlem oplever *ikke* at få eller opnå det som driver engagementet; altså indflydelse, fællesskab og kompetencer.

## Rammer/strukturelle og praktiske forhold

Undersøgelsen peger på, at der er en række strukturelle og praktiske faktorer, som har betydning for det aktive medlemskab. Vi tematiserer disse som henholdsvis '**takt & tone**', **tid** og **penge**:

- **Takt & Tone** handler om, at vores medlemmer efterlyser en bedre tone på GF. Den hårde tone er en hæmmende faktor for flere, som ellers er nysgerrige på bestyrelsesarbejde.
- **Tid** er, om ikke penge, så i hvert fald kostbar. Kostbar tid bruges helst på opgaver, hvor man som aktivt medlem kan se, at en eller flere af de tre motiverende faktorer Indflydelse, fællesskab og kompetence er til stede.
- **Penge** deler vandene. Der er ikke enighed om hvilken værdi penge skal spille. I et kulturøkonomisk perspektiv hænger det sammen med den sfære, som vi placerer frivilligt arbejde i. Frivilligt arbejde ser vi gerne drevet af lyst og indre værdier. I praksis, væver de værdidrevne motivationer sig imidlertid sammen med praktiske og strukturelle forhold. Medlemmet indgår i en gensidig relation med forventning om at få noget igen.

### Aktivt medlemskab handler om udveksling

*"Som frivillig er du med til at sætte retning på, hvad vi skal som psykologer. Du giver til din faglighed og til din profession. Dermed giver du også til dig selv. Det er en gensidig proces" (aktiv i selskab, styrelse)*

Det frivillige bidrag, som kendetegner det aktive medlemskab, adskiller sig fra kontraktstyret arbejde ved at være ulønnet. Men der er med det aktive medlemskab alligevel tale om, at man som medlem indgår i en relation med en forventning om at få noget igen. Som citatet ovenfor illustrerer, er det som vores aktive medlemmer *giver* til deres forening uløseligt forbundet med det de oplever at *få*. Vores medlemmer arbejder for en profession, en profession som de selv er del af, og som de derfor har stor interesse i at fremme gennem deres frivillige arbejde.

### Vores aktive medlemmer forventer at få noget igen

Vores aktive medlemmer er optaget af foreningens værdier. Deres motivationer for at arbejde frivilligt er i lang udstrækning orienteret mod opgavernes indhold i det frivillige arbejde. Samtidig hermed har en række praktiske og strukturelle forhold også betydning for deres engagement.

Vores medlemmer forventer at få **indflydelse**, **fællesskab** og **kompetencer** for deres engagement. Det aktive medlemskab skal foregå indenfor nogle rammer, som man selv har indflydelse på. Og arbejdet skal anerkendes og respekteres blandt andet ved at vi taler ordentligt til hinanden på GF

## INTRODUKTION

### Formål med undersøgelsen

Formålet med nærværende undersøgelse er at skabe et videns grundlag, som kan gøre os klogere på de faktorer, som i særlig grad motiverer det aktive medlemskab. Dette for at sikre, at vi som samlet forening kan træffe beslutninger om tiltag og rammer, som kan fastholde foreningens frivillige kræfter, men også tiltrække flere og nye medlemmer til det aktive medlemskab.

I undersøgelsen afdækker og analyserer vi de faktorer, som motiverer og hæmmer det aktive, frivillige liv i foreningen. Ambitionen er at kunne identificere hvilke indsatsområder, som vil fremme det aktive medlemskab - herunder tiltrækker flere kræfter til foreningen, ikke mindst bestyrelsen.

### Aktivt medlemskab - *hvad?*

Et medlemskab af Dansk Psykolog Forening er altid *aktivt* for så vidt, at vi som medlemmer og medarbejdere interagerer og får vigtige oplevelser, erfaringer og holdninger til vores forening. Det er dog en særlig medlemsgruppe, vi ønsker at sætte fokus på med en undersøgelse om det aktive medlemskab. Aktivt medlemskab forstår vi i denne undersøgelse, som *faglig og politisk aktiv*. Dvs. at bestride en eller flere poster i et udvalg, arbejdsgruppe, en styrelse i en sektion, en kreds eller et selskab eller at udgøre en del af foreningens bestyrelse. Ved aktivt medlemskab forstår vi også medlemmer, som er, eller har været, aktive i en arbejdsgruppe, et udvalg, et selskab, en kreds eller en sektion uden dog at sidde i en styrelse.

### Aktivt medlemskab – *hvorfor er viden om aktivt medlemskab vigtig?*

Dansk Psykolog Forening har en lang tradition for at være drevet af frivillige ildsjæle. En del af de medlemmer, som i dag arbejder frivilligt har været aktive i flere årtier. De er bærere af en kulturarv, som kan føres helt tilbage til foreningens begyndelse. En tilgang til politik, som noget der fødes og skabes nedefra af mennesker med noget på hjerte. Siden dengang er flere kommet til. I dag er vores aktive og frivillige medlemmer en mangfoldig skare med forskellige baggrunde. Men én ting har de til fælles. De er alle drevet af at arbejde for deres profession.

For at kunne tiltrække flere og nye kræfter til det aktive medlemskab, må vi først vide noget om hvad det vil sige at være aktivt medlem i dag, og bruge tid og ressourcer til det faglige og politiske arbejde i foreningen. Hvad motiverer vores mange medlemmer til at yde dag efter dag? Og hvad virker til gengæld demotiverende for indsatsen? Er de eksisterende rammer optimale? Eller kan vi tænke os andre måder og rammer indenfor hvilke det aktive medlemskab kan blomstre i foreningen? Når det også er relevant at stille disse spørgsmål, er det fordi vi fra en tidligere undersøgelse om medlemservice i foreningen ved, at mange medlemmer ikke kender til, hvordan man er aktiv i foreningen.

Som forening står vi overfor et vigtigt oplysningsarbejde, som handler om at fortælle hvad et aktivt medlemskab er. Men også en proces, hvor vi med fordel bør se på om vi kan samskabe nye rammer indenfor hvilke, nye kræfter vil ønske at bidrage aktivt i fremtiden.

## MOTIVERENDE & HÆMMENDE FAKTORER I DET AKTIVE MEDLEMSSKAB

### INDHOLD & VÆRDIER

#### **Indflydelse, fællesskab & kompetence**

De gennemgående indholdsmæssige motivationer for frivillighed, som deltagerne i undersøgelsen tillægger størst betydning, kan sammenfattes under tre hovedtemaer: **Indflydelse, fællesskab** og **kompetence**. I de følgende afsnit belyser vi disse forskellige former for motivation, når det gælder medvirken i frivilligt arbejde og det aktive medlemskab.

#### **De mange stemmer**

Hver motivationsfaktor illustreres ved et empirisk ark med citater fra vores respondenter. I opsummerende afsnit sammenfattes det løbende på hvilke måder de forskellige motivationer og deres bagside sommetider vægtes forskelligt mellem vores respondenter.

## #1 Indflydelse

- Motiveret for at få politisk indflydelse
- Motiveret for at sætte tydelige aftryk på fag og udvikling

*"Jeg har altid haft fagforeningsperspektivet tættere på end professionsperspektivet, så jeg ville frem for alt bidrage med interessevaretagelse"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Vi får indflydelse på høringer(...) Vi får anerkendelse, når vi bliver spurgt og inddraget i høringer, bedt om at tages stilling og bidrage. Vi opfatter det som gensidig loyalitet (Aktiv i selskab, styrelse).*

*"Vi havde indflydelse. Det betød noget hvad vi besluttede på møderne (...). Ret hurtigt fik jeg ansvar og blev en af dem, som mødtes med kommunen. Men også i forhold til Dansk Psykolog Forening: Når vi som regionale kontaktpersoner mødtes med formanden og sekretariatet – at vi blev brugt og havde indflydelse. At vores mening betød noget for foreningen"* (Bestyrelsesmedlem, om sin tid i sektion)

*"Jeg har været med til at starte et nyt netværk. Når jeg ser uretfærdigheder, hvis ikke nogle andre gør noget, så er jeg nødt til at hjælpe. (...) Det er jo fantastisk, at vi kan starte et selskab, og samle nogle folk, og vi kan få noget støtte i form af lokaler og i form af økonomisk hjælp til det. At man kan gøre nogle ting og lave nogle arrangementer"* (Aktiv i udvalg, netværk, kreds og selskab, i og udenfor styrelser)

*"Jeg var interesseret i at gøre DP til en bedre forening for yngre psykologer i arbejde, da jeg følte at foreningen primært tilgodeså studerende og arbejdsløse. Jeg savnede, at kontingentet blev sat ned, forskning kom i fokus, vores faglighed blev højnet, specialistuddannelsen blev arbejdsgiverbetalt og vi fik vilkår i stil med lægernes"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg kan godt lide at have indflydelse (...). Jeg er meget optaget af mit fag, og hvordan faget placerer sig politisk i landskabet Danmark* (Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg synes, det er vigtigt. Der skal gøres mere for at få kandidater op gennem selskaber og kredse op til bestyrelsen – der skal gøres mere for det. Når der ikke er nogen kø, er det nemt at løbe udenom. Det er ikke heldigt, at der kommer ti ukendte mennesker og stiller op som ikke har baglandskontakt"* (Aktiv udvalg, i sektion og selskab, styrelser)

*"Det repræsentative demokrati kunne være, at man arbejdede med et bestemt antal pladser i bestyrelsen, som er tiltænkt de selskaber sektioner og kredse, der er"* (Aktiv i selskab, styrelse)



## Et spørgsmål om aftryk!

Indflydelse på foreningens arbejde er det, som driver vores medlemmer til at *give* til deres forening. Indflydelse er samtidig også det som vores medlemmer oplever at *få* af foreningen, når de engagerer sig.

### Bestyrelsen

*Bestyrelsen* som gruppe er mest optaget af at få politisk indflydelse på vegne af alle medlemmer. Som enkelt individer er de optaget mere eller mindre af forskellige sager. I deres fortællinger om, hvordan de hver især besluttede sig for at stille op til bestyrelsen er det også tydeligt, at de oftest har været drevet af en sag, som betød noget for dem. Det kunne være et demokratispørgsmål. Men ofte knytter der sig også en historie om tiltag som ville kunne forringe netop den del af psykologfagligheden, som de selv var en del af. Sagen drog dem til bestyrelsen. Men en gang valgt ind orienterede de sig mod et bredere fællesskab. Som samlet bestyrelse er det den samlede professions interesser, de er motiveret for at varetage.

### Andre aktive medlemmer

*Aktive medlemmer, som arbejder frivilligt i en kreds, selskab eller sektion* er især motiveret for indflydelse på netop den del af fagligheden, eller den medlemsgruppe, som repræsenteres. Som aktiv i et selskab eller en sektion, med eller uden udvalgspost, handler indflydelse om at sætte aftryk. Høringssvar nævnes som en måde, hvorpå man som aktiv *gør* sin stemme gældende. Samarbejdet ses som en gensidig udveksling, som kobles til loyalitet. Som en række andre frivillige bidrag knytter aktiviteten 'at indgå og bidrage til høringssvar', tematisk sig til både at have indflydelse og opleve sig som en del af et større fællesskab. På lignende vis med udvalgsarbejde. Vores aktive medlemmer med poster i udvalg ser deres arbejde her, som et bidrag til at gøre en vigtig stemme gældende i samfundet. Men også som en måde at agere 'vagthund' overfor de beslutninger som træffes af bestyrelsen.

## Repræsenterer vi hinanden?

**Indflydelse** kobles til muligheden for **repræsentantskab**. Vores aktive medlemmer i selskaber, kredse og sektioner har et ønske om, at man som aktiv er mere direkte forbundet til muligheden for en fremtidig plads i bestyrelsen. Også bestyrelsen udtrykker ønske om strukturer, som kan binde bestyrelsen sammen med decentrale enheder. Her bliver modellen omkring repræsentantskab dog ikke nævnt. I bestyrelsen er man optaget af, at repræsentere *alle* medlemmer og sikre, at flere kan få adgang til bestyrelsen. Der er også en stor opmærksomhed på at skabe en større respekt og tydelighed omkring, hvad det kræver at sidde i en bestyrelse. Her efterlyses mere viden til medlemmer om bestyrelsens arbejde, rolle og ansvar.

## Indflydelse på de store og små fællesskaber

Indflydelse er direkte koblet til en motivationsfaktor, som handler om at være del af et fællesskab. **Indflydelse** og **fællesskab** handler på den ene side om at være en del af **et samlet DP**. I den henseende er vores aktive medlemmer motiveret for, at det arbejde de udøver får tydeligt aftryk på foreningens politik indenfor dette eller hint område. Men indflydelse er også en faktor som knyttes an til **det særegne fællesskab**, som man som medlem er del af i et udvalg, arbejdsgruppe, givent selskab, kreds, sektion eller bestyrelsesgruppen.

## #2 Fællesskab

- Motiveret for at repræsentere fag og profession
- Motiveret for at tilhøre et fællesskab og få indflydelse på fællesskabet
- Fællesskaber giver vores aktive medlemmer oplevelsen af at 'høre til' og kæmpe sammen

*"Vi skal turde tage beslutninger og tænke over om vi repræsenterer os selv eller helheden. Det handler om at kunne holde det ud fra kroppen (Bestyrelsesmedlem)*

*"Vi har egne interesser, men er også medlemmer af DP (Aktiv i selskab, styrelse)*

*"Det giver mig selvfølgelig det, at når jeg sidder i alle disse fællesskaber og udvalg, at det ikke kun er for at hjælpe andre, men også fordi, jeg synes det er fantastisk at snakke med andre psykologer og sparre med dem" (Aktiv i kreds, udvalg og selskab, i og udenfor styrelse)*

*"Som bestyrelse har vi pligt til at sikre en tæt og dynamisk udveksling mellem udvalg/decentrale enheder og bestyrelsen/ sekretariatet (...). Samtidig er det en asymmetrisk relation, hvor bestyrelsen har et andet ansvar både for processer og resultater end udvalg/enheder har" (Bestyrelsesmedlem)*

*"Der var også en stor fællesskabsfølelse i styrelsen i flere år, og en følelse af at være "græsgrødderne", som skulle banke bestyrelsen og formanden op (Bestyrelsesmedlem om sin fortid i sektions styrelse)*

*"Vi ser os selv i et fagligt fællesskab. Vi får en styrket faglig identitet. Vi får talt hinanden op" (Aktiv i selskab, styrelse)*

*"Vi ændrede logoet for at fortælle, at vi var en del af, men ikke det samme som DP (...). Når folk ser logoerne ved siden af hinanden forstår de typisk, at vi er en del, men ikke det samme som DP" (Aktiv i sektion, styrelse)*

*"Det jeg brænder for er et øget medlemsdemokrati således, at medlemmerne deltager aktivt i beslutningerne sammen med bestyrelsen, og at de beslutninger bestyrelsen tager er gennemsigtige og i videst muligt omfang forståelige for medlemmerne. Jeg har formuleret det som at vi skal være et "vi" i stedet for et "dem" og "os" (Bestyrelsesmedlem)*

*Det gavnlige ville være at få talt sammen om hvad der er selvstændighed på, og hvad der er den store forening (...). Hvilke opgaveforskelligheder er der? Og hvilke opgaver kan vi få hjælp til"? (Aktiv i selskab, styrelse)*

*"Det vil vi også gerne – dialogen – vi stejler hvis der lægges bånd på. Vi har en stor frihedstrang" (Aktiv i selskab, udvalg og styrelse).*

*"Jeg ønsker en større tydelighed og respekt om arbejdet" (Bestyrelsesmedlem)*

## Motiveret for fællesskab(er)

En helt central motivationsfaktor blandt DP's frivillige medlemmer, handler om at få en samlet forening, hvor man som aktivt medlem tydeligt kan se, hvor og hvordan man har **indflydelse på fællesskabet**.

Blandt vores aktive medlemmer udenfor bestyrelsen efterlyses en strategi for hvordan man får organisationen til at hænge sammen strukturelt. Men ikke en topstyret en af slagsen. I stedet savner man en god proces og dialog omkring **hvad** man har indflydelse på og også **hvordan** indflydelsen gør sig gældende.

Det er nemlig ikke altid nemt at se, hvor fri man har lov til at være!

## En del af DP – men ikke det samme som DP

Samtidig er det en afgørende motivationsfaktor for vores aktive medlemmer, at være knyttet til et mere snævert fællesskab. Et fællesskab, som man direkte kan identificere sig med - retten og friheden til at være noget særligt og have indflydelse på både indhold og udtryk i det nære fællesskab spiller en afgørende faktor for det frivillige engagement. I det store billede er man psykolog, men det er vigtigt at blive klar på sin egen faglige identitet i en mindre gruppe. Det italesættes ved, at man som aktivt medlem tilkendegiver, at den enhed man tilhører, er *'en del af DP, men ikke det samme som DP'*, eller i udsagn som *'vi har egne interesser, men også medlem af DP'*. Andre gange er det rent visuelt tydeligt at se, at et selskab eller sektion har valgt at markere sit fællesskab og samtidig mere eller mindre tydelige kobling til den store fællesnævner DP ved at ændre stilistisk ved DPs logo på enhedens hjemmeside.

## Fra 'dem og os' til et samlet 'vi'

Bestyrelsen er motiveret for et mere sammenhængende DP. Opmærksomheden er rettet mod, at foreningen skal bryde med 'dem' og 'os' tanker og i stedet blive til et samlet 'vi'. Men der er ikke nogen entydig ramme omkring hvordan man som bestyrelsesmedlem samarbejder med aktive medlemmer udenfor bestyrelsen. Udvalgsarbejde er de eneste vedtægtsbestemte rammer indenfor hvilke bestyrelsesmedlemmer er i et direkte arbejdsfællesskab med udvalgte medlemmer af selskaber og sektioner. Men der er ikke en klar procedure for udvalgsarbejde. Blandt de aktive i foreningens enheder efterlyser man en mere synlig forening. Fx at bestyrelsen tager fat i aktuelle emner, og gør sig synlige til fyraftensmøder rundt om i landet.

## #3 Kompetence

- Motiveret for at få indflydelse på og adgang til opkvalificering & kurser
- Motiveret for tilegnelse af personlige og faglige kompetencer gennem praksiserfaring
- Motiveret for fælles uddannelse(r) for aktive medlemmer

*"Jeg synes det er vigtigt, at vi får ind i rekrutteringen, at der skal være loyalitet og en tillid til at man er på vej i samme retning"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg savner flere rammer og introkursus, om hvad der forventes, når man træder ind i bestyrelsesarbejdet"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg synes for det meste, at det er bestyrelsesseminarerne, der giver mig følelsen af virkelig at have udrettet noget godt bestyrelsesarbejde. Jeg tænker det er fordi vi her virkelig får tid til fordybelsen (...)"*(Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg startede fordi det var dyrt at komme på kurser. Men jeg blev hængende på grund af det sociale og faglige fællesskab"* (Aktiv i kreds, arbejdsgruppe og selskab)

*"Det ville være en god erfaring, og gøre sig godt på et CV. Jeg er interesseret i ledelse (...)"* (Bestyrelsesmedlem om motivation for at stille op)

*"Jeg valgte at stille op i lettere frustration over, at der ikke blev udbudt de kurser, som jeg behøvede for at færdiggøre min specialist uddannelse"* (Aktiv i selskab og udvalgsarbejde)

*"Lav fælles skoling og fælleskurser for alle os som er frivillige på nogle poster i foreningen så man får fællessnakke"*(Aktiv i selskab, styrelse)

*"Jeg får en masse ud af det, både i forhold til indblik i foreningens arbejde, viden om vores profession generelt, gode fif til min kommende karriere, og så får jeg også udvidet mit faglige netværk (...)"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg har lært rigtig meget om ledelse og medlemsdemokrati (...). Jeg lærer meget om interessevaretagelse og interessekampe, og om fagets bredde og psykologernes mangeartede perspektiver og behov"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg lærer, hvordan en bestyrelse virker. Jeg får indsigt i ledelse og et sekretariats funktion. Jeg får en dybdegående viden om fagpolitik"* (Bestyrelsesmedlem)

## Det vigtige kompetenceløft

Kompetencer er en vigtig motivationsfaktor på tværs af alle medlemmer. Erhvervelse af kompetencer er noget, som driver flere til at blive aktive og arbejde frivilligt i foreningen. Fx nævner et bestyrelsesmedlem, at træning af kompetencer indenfor lederskab var en motivation for at stille op. Alle deltagere i bestyrelsen siger, at de gennem deres bestyrelsesarbejde opnår både personlige og faglige kompetencer. For aktive i decentrale enheder er adgang til billige kurser, samt direkte indflydelse på hvilke kurser som oprettes, et betydeligt trækplaster for mange. Både indflydelsen på hvilke kurser der bliver udbudt samt den efterfølgende adgang til en reduceret pris er vigtig. Adgangen og indflydelsen på kompetencer er således en motivationsfaktor for det frivillige engagement. Men det er også en af de faktorer, som vækker en til tider uudtalt splid internt i de forskellige enheders fællesskaber. Andre perspektiver på sagen kommer fra aktive medlemmer, som midt i et aktivt og frivilligt engagement, kæmper for at få en specialistuddannelse i hus. Her lyder udsagn om en ældre generation med formandsposter i selskaber, som bremser for de unges adgang til kurser.

Kompetenceløft er en tydelig motivationsfaktor. Men aldrig en motivation, som er isoleret fra andre faktorer. **Indflydelse** på indholdet i de faglige kurser er det som primært driver medlemmet, snarere end den reducerede pris. Fokus er altså på indholdsdelen af det meritgivende kursus, som kan føre til eksempelvis et afgørende modul til specialistuddannelsen. Tilegnelsen af kompetencer er noget som vores aktive medlemmer er mere eller mindre optaget af. Under alle omstændigheder, er kompetencer noget, som man ikke kan undgå at få med sig gennem det arbejde, som det aktive medlemskab, rundt om i organisationen fører med sig.

## Behov for fælles uddannelse

På tværs af respondenterne er der enighed om, at en form for intern uddannelse eller kursusforløb vil være gavnligt for styrkelsen af det aktive medlemskab. I bestyrelsen er man især optaget af at få mulighed for mere tid til fordybelse og diskussion. Men der savnes også rum og tid til at orientere sig mod fælles værdier, som loyalitet og tillid internt i bestyrelsen. Blandt de aktive i selskaber, kredse og sektioner er man også optaget af fælles uddannelse, som kan orientere mod fælles værdier og mål, og dermed styrke DP som samlet fællesskab. Her tænkes på tværs. Fælles kurser for alle aktive medlemmer, efterlyses således, at gruppen af bestyrelsesmedlemmer blandes med foreningens øvrige frivillige. TR repræsentanter nævnes i denne sammenhæng også som aktive medlemmer, som med fordel kan indgå i et fælles uddannelsesforløb.

## OPSUMMERING

**Indflydelse, fællesskab og kompetence** er de tre gennemgående motivationer for frivillighed i DP. De motiverende faktorer er som en mønt med to sider. Engagementet og motivationen hæmmes per automatik, når man som medlem oplever *ikke* at få eller opnå det som driver engagementet; altså indflydelse, fællesskab og kompetencer. Samlet set peger motivationsfaktorerne mod ønsket om en større værdimæssig sammenhæng i fællesskabet DP.

Men vores aktive medlemmer er også optaget af en række mere **praktiske og strukturelle** forhold, som har betydning for det aktive medlemskab. Dem skal vi se nærmere på nu.

## MOTIVERENDE & HÆMMENDE FAKTORER I DET AKTIVE MEDLEMSSKAB

### RAMMER - PRAKTISKE & STRUKTURELLE FORHOLD

*"Jeg synes det ville være nyttigt med en dialog om, hvordan man er bestyrelsesmedlem i DP? Det ville være befordrende for de demokratiske dialoger – en slags stillingsbetegnelse. Så synes jeg man skal snakke om, hvorvidt vi kan få råd til at betale en slags tabt arbejdsfortjeneste? (...). Man skulle sætte nogle krav til den honorering. Vi kan professionalisere ved at stille krav til det, vi gerne vil have. Og lave fælles skoling og kurser for alle os som er frivillige på nogle poster i foreningen - så man får fællessnakke. En sidste ting – det med tonen – man skal til enhver tid sige: 'Vi holder en ordentlig tone – hvis nogen gør noget andet, så fratager vi jer taletiden'. Vi skal gøre det tydeligt og klart, hvordan taler vi sammen" (Aktiv i selskab, styrelse)*

### 'Takt & Tone', Tid og Penge.

I dette afsnit belyses en række strukturelle forhold, altså de rammer, som har betydning for det aktive medlemskab. De gennemgående strukturelle og praktiske faktorer, som har betydning for vores aktive medlemmer, og som vores medlemmer har lagt størst vægt på, kan sammenfattes i tre hovedtemaer: **'Takt & Tone', tid og penge.**

Undervejs belyses det på hvilken måde, de forskellige faktorer har betydning for henholdsvis bestyrelsesmedlemmer, repræsentanter fra selskaber, kredse og sektioner samt medlemmer mere generelt.

## #1 Takt og tone

- Manglende struktur og styring på generalforsamlinger i styrelser og DPs GF er en barriere for det aktive medlemskab
- Når tonen er hård, og der ikke tales ordentligt til hinanden, daler motivationen for at engagere sig

*"Det var ækelt at se på hvordan bestyrelsen blev behandlet"* (Aktiv i selskab, styrelse om GF14)

*"Min første GF i DP må man i den grad også sige overraskede mig, primært på grund af den hårde tone og det utroligt lave kommunikationsniveau der blev lagt for dagen. Jeg havde meget svært ved at forstå, at jeg rent faktisk sad i en sal fyldt med uddannede psykologer, for det var nærmere som at være på besøg i en børnehave"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Det smutter med dagorden og med strukturen. Det handler også om at være ydmyg over for nogle generelle rammer. Det skal man kunne være"* (Tidligere aktiv i sektions styrelse, om sektionens GF)

*"Jeg går altid til det store DPs GF. Men jeg er holdt op efter nogle år med at gå til den GF som er for X. Og det er simpelthen fordi jeg synes den er for aparte. Dels synes jeg der var noget med, at jeg ikke synes at folk kunne finde ud af at gennemføre en GF i god ro og orden, og jeg tænkte det her behøver jeg ikke at bruge mit liv på"* (Tidligere aktiv i sektion)

*Nu kender jeg kun til et selskab, men der er også noget med de politiske procedurer som bliver ignoreret. Altså normalt i en politisk styret organisation vil der være valg, og der vil være udskiftning og sådan foregår det jo ikke i det der selvskab (...) Der holdes en GF og så får man at vide hvem der stiller op, og så klapper alle inden der har været en afstemning. Og på den måde er det rigtigt svært at komme ind* (Tidligere aktiv i selskab)

*Bestyrelsen skal aldrig sige "Det har du misforstået" De skal sige "Vil du lige forklare det"? De skal i dialog med dem som siger noget. Man må ikke være sig selv nok* (Aktiv i udvalg, sektion og selskab, styrelse)

*"Jeg synes, at det er værst, når det bliver en magtkamp – med fastlåste argumenter, og hvor det også får et personligt touch. Og hvor vi ingen vegne kommer.*  
(Bestyrelsesmedlem om mindre positive erfaringer ved bestyrelsesmøder)

*Det sværeste er også, når der er mistillid og der bliver tildelt hinanden intentioner og det bliver en mere følelsespræget og holdningspræget argumentation* (Bestyrelsesmedlem om mindre positive erfaringer med bestyrelsen)

## **Den grove tone er en barriere for det aktive medlemskab**

Uanset om aktive medlemmer tilhører gruppen af bestyrelsesmedlemmer eller aktive i kredse, sektioner og selskaber står det klart, at der er behov for en bedre tone på GF. Som svar på spørgsmålet: "Overvejer du at stille op ved næste GF?", svarer halvdelen af fokusgruppen blandt de aktive repræsentanter fra selskaber, kredse og sektioner netop, at den grove tone er en barriere og en medvirkende årsag til, at de ikke ønsker at stille op til bestyrelsen.

## **Kan personlige holdninger, holdes ude af bestyrelsesarbejdet?**

I bestyrelsen er man også optaget af tonen på GF. Dog betyder den ikke, at man overvejer at forlade sin post. Men der efterlyses større respekt og anerkendelse og viden omkring bestyrelsens arbejde, position og rolle.

Derudover har nogle respondenter fokus på, at tonen internt i gruppen til tider bliver grov ved bestyrelsesmøder. Blandt andet efterlyser flere respondenter en øget opmærksomhed på, at man som bestyrelsesmedlem for så vidt muligt burde holde sine personlige holdninger ude af bestyrelsesarbejdet. Den hårde tone og de personlige udtryk er ifølge flere respondenter en hæmmende faktor for den arbejdsproces, som skal føre til resultater indenfor en given tidsramme. Dermed bliver tonen til tider også bremsende for den drivkraft, som ellers eksisterer i gruppen.

## **At opgive før man har forsøgt**

Blandt medlemmer, som selv er aktive i en styrelse, et selskab eller en sektion, eksisterer der kritiske holdninger til grove toner og ugennemsigtige processer i styrelser. I nogle tilfælde viger demokratiske processer for personer, og en fastlåst kultur med de samme medlemmer, som år efter år bliver ved med at sætte sig på de samme poster. For medlemmer med interesse for det aktive medlemskab betyder det til tider, at man opgiver at komme ind i en styrelse før man overhovedet har forsøgt.



## #2 Tid

- Tid er noget man giver – og tid betyder, at man som frivillig må prioritere sine opgaver i foreningen
- Internettet giver mulighed for, at man kan tænke rammer for aktiviteter og møder anderledes

*"Selvfølgelig giver vi vores tid. Men tid er slet ikke en faktor i sig selv. Hvis det er noget der giver mening –så putter jeg gerne 10 timer ekstra ind"* (Aktiv i kreds og selskab, styrelse)

*"Jeg tænker, at der ikke kommer nye i bestyrelsen på grund af tid og penge. Der er en risiko for, at det udelukkende er privatpraktiserende der kan sidde her for arbejdsgivere skal synes det er ok, at man sidder her"* (Bestyrelsesmedlem)

*"For mig er det helt klart tiden der er en afgørende faktor. Tiden er virkelig en faktor (...). Så kan man selvfølgelig sige, at jo flere penge – så kan man blive frikøbt og skabe mere tid"* (Bestyrelsesmedlem)

*"Jeg tænker, at især fordi jeg bor her (Jylland red.). Hold da op, det er langt fra København. Når der er et møde ovre på f.eks. 2 timer. Jeg er med toget, så skal jeg herfra og tilbage igen. Så er der gået 8 timer for et to timers møde. Jeg skal tage en hel dag fri fra arbejde og bruge måske 800 kr. på en togetrejse, for at være til møde i et eller andet udvalg i to timer. Det kunne godt findes ud af at gøre på en anden måde. Jeg kan godt forstå, at det afskrækker nogen. Fordi indimellem, så kan det også afskrække mig. Der tænker jeg, at man kunne tage internetmediet meget mere i brug og få gjort det meget lettere"* (Aktiv i kreds og selskab, styrelse)

*"Det er altid vanskeligt med tid – da der altid er for lidt tid. Det er også forskelligt over tid. Det tager måske mindst et år at lære hinanden at kende og begynde at arbejde sammen. Ligesom det tager lang tid at komme ind i de forskellige områder"* (Bestyrelsesmedlem)

*"I den første tid tænkte jeg det går meget stærkt – vi godkender bum videre til den næste – selvfølgelig skal vi have ting igennem, men det er med fare for at ting ikke bliver grundigt behandlet"* (Bestyrelsesmedlem)

## **Tid til 'flyvehøjde'**

Tid er unægtelig en faktor, som betyder noget for det frivillige arbejde. I bestyrelsen taler respondenter om, at der oftest er meget som skal nås på bestyrelsesmøder. Derudover forbindes tid også med faktorer som takt og tone. En stram tidsplan fordrer, at man som bestyrelse holder sig i det som betegnes som 'flyvehøjde', og at man holder opgaven 'ud fra kroppen'. Bliver medlemmer af gruppen personlige og tonen skrap går der også tid fra mødet.

Tidsfaktoren spiller også ind på, at flere bestyrelsesmedlemmer ser et behov for øget intern loyalitet i bestyrelsesgruppen og tillid til både formand og sekretariat. I gruppen ser vi også kritiske refleksioner omkring bagsiden af den såkaldte 'flyvehøjde'. En respondent udtaler, at det er vigtigt at tage sig tid til at stille sig spørgende omkring, hvorvidt man som bestyrelse er på rette vej, og hvad man egentlige vil med de beslutninger man træffer i et længere perspektiv. I fokusgruppen blandt bestyrelsesmedlemmer var der bred enighed om, at en valgperiode på tre år fremfor de nuværende to år ville være en stor fordel, da det altid tager tid at komme ind i bestyrelsesarbejdet og lære hinanden at kende.

## **Når opgaven giver mening, tar' vi os tid**

Blandt aktive medlemmer i selskaber, kredse og sektioner er tid en faktor, som ikke kan ses isoleret fra den opgave, som skal løses af den frivillige. Giver en opgave mening, og kan man få indflydelse på noget vigtigt, så giver man gerne sin tid. Men har man svært ved at se *hvorfor* man skal bruge tid på denne eller hin opgave, så kniber det med engagementet. Tid er således ikke i sig selv en barriere, men snarere det formålsløse ved at bruge sin tid på en opgave, hvis værdi ikke står soleklar for det aktive medlem.

## **Kan vi optimere den frivillige tid?**

Medlemmer har også fokus på hvordan man på innovative måder kan tidsoptimere det frivillige arbejde. Her bliver internettet nævnt som en mulighed, som kan tages i brug. Dog er der blandt vores aktive medlemmer delte meninger om hvad man kan bruge internettet til. Et medlem, som har været aktiv gennem en lang årrække er fx kritisk omkring at bruge internettet til afstemninger. På den anden side af skalaen ser vi det aktive medlem, som er varm fortaler for at bruge mere tidssvarende redskaber i foreningens arbejde for at inddrage medlemmer.

## #3 Penge

- Penge er en motivationsfaktor for nogle medlemmer, men en barriere for andre. Aktive medlemmer har en holdning til, at penge gør noget ved mennesker, vores motiver og engagement
- Penge betyder mere tid til det frivillige arbejde
- Med penge bør følge en særlig kritisk opmærksomhed omkring 'taburet-interesse'

*"Jeg kan jo godt mærke, at hvis man fik løn for det her arbejde, så ville tingene måske foregå på en anden måde. Vi kommer ikke til bestyrelsesmøder, som hvis det var et arbejde. Vi kommer ind på en anden måde (...). Man skal næsten have det at arbejde professionelt som en hobby" (Bestyrelsesmedlem)*

*Det er meget meningsfuldt for mig at bruge tid på det - lige det med penge - det ville være ønskeligt - men på det sidste synes jeg også der er en frihed i, at der ikke er penge - hvis vi fik mange penge ville der være andre krav, det ville gøre noget ved motiverne for at være her (...)(Bestyrelsesmedlem)*

*"Den frihed (at det er ulønnet) er også en politisk frihed - jeg kan blive bekymret hvis vi fik mange penge" (Bestyrelsesmedlem)*

*"Det betyder helt sikkert noget, at der er lidt penge (...). Man sidder her ikke bare for sine blå øjnes skyld" (Bestyrelsesmedlem)*

*"Det fagpolitiske arbejde, jeg selv er en del af, er det eneste, jeg får ud af mit DP medlemsskab. Groft sagt betaler jeg kontingent for at lave frivilligt arbejde" (Aktiv i selskab )*

*"Man skal ikke tjene voldsomme penge - men skal man være en professionel bestyrelse, så er det vigtigt - så man kan kræve noget" (Aktivt i selskab og kreds, styrelse)*

*"Det er vildt vigtigt, der er kriterier. Pga. de midler der tilfalder, så har man 'taburetinteresse' i at bevare sin plads" (Aktivt i selskab, styrelse)*

*"Man kan sagtens have en professionel bestyrelse uden penge. Det handler om, at der er ildsjæle"(Bestyrelsesmedlem)*

*"DP kunne arrangere en dag om året (...) gratis for alle dem, der sidder i bestyrelsen i kredsene og i sektionerne og i udvalgene og sådan noget. Fordi så tænker jeg også, at der ville være nogle, der ville føle 'jamen okay, vi får noget ud af det her'. Vi får noget mere med, noget konkret (...)"(Aktiv i udvalg, selskab og kreds, styrelse)*

## Penge gør noget ved os!

Vores respondenter har en holdning til, at økonomi har en betydning for det aktive medlemskab. Men der er ikke enighed om, hvilken værdi økonomi spiller i det aktive medlemskab.

Blandt medlemmer i selskaber, kredse og sektioner, som deltog i fokusgruppen, er der enighed om, at bestyrelsesarbejdet skal honoreres højere end i dag. Med en aflønning vil man kunne forvente mere af bestyrelsen. Fx i forhold til at mødes med aktive i styrelser givne tidspunkter af året, og i det hele taget være langt mere synlige og formidlende omkring bestyrelsens arbejde. Blandt denne gruppe er der en klar kobling mellem at være en professionel bestyrelse og en bestyrelse, som modtager penge.

## Penge deler vandene

Anderledes ser det ud blandt gruppen af bestyrelsesmedlemmer. Her er vandene delte, omkring mulige konsekvenser af at bestyrelsesarbejdet aflønnes højere end i dag. Alle er enige om, at det vil frigive ressourcer i form af tid at blive frikøbt til bestyrelsesarbejde. Men i gruppen er der også kritiske refleksioner, omkring hvad det vil betyde for den værdimæssige orientering af bestyrelsesarbejdet. Vil løn fx betyde, at man har mindre politisk frihed til fx uenighed med formanden? Og vil flere penge i bestyrelsesarbejdet sat på spidsen betyde, at bestyrelsen vil ekspedere beslutninger, som allerede er blevet besluttet før de forelægges? Et andet spørgsmål er, om penge overhovedet vil kunne bringe mere tid med sig? For det er ikke altid sikkert, at en arbejdsgiver vil tillade, at man går på deltid for at få tid til bestyrelsesarbejde i sin fagforening.

## Hvad koster frivilligt arbejde?

Penge er den faktor, som vores aktive medlemmer alle ser som betydningsfuld, men der er ikke enighed om hvilken betydning penge vil spille i det aktive foreningsliv. Dette har måske oplagt at gøre med, at vi kulturelt set ikke ynder at placere frivilligt arbejde i den samme sfære som lønnet arbejde. De gensidige relationer og den udveksling, som finder sted i det frivillige arbejde, er anderledes og mindre tydelig. Vi har en forestilling om frivilligt arbejde som noget der ideelt set alene bør være lystbetonet og værdidrevet. I praksis, væver de værdidrevne motivationer sig dog sammen med praktiske og strukturelle forhold, som har en betydning for vores muligheder for at bruge tid og ressourcer på det frivillige arbejde.

## OPSUMMERING

Vores aktive medlemmer er optaget af en række forhold, som har betydning for deres motivation og engagement i det frivillige arbejde, de yder for Dansk Psykolog Forening. Disse kredser om tematikkerne **indflydelse, fællesskab og kompetence**. Men vores medlemmer er også optaget af en række strukturelle og praktiske faktorer, som har betydning for deres virke som aktive medlemmer. Vi har tematiseret disse som henholdsvis **'takt & tone', tid og penge**.

I praksis, væver de værdidrevne motivationer sig sammen med praktiske og strukturelle forhold. Selvom det frivillige arbejde ikke prissættes med kroner og øre på lige fod med kontraktstyret lønarbejde er der tale om udvekslinger for en given indsats. Aktive medlemmer indgår i en gensidig relation med forventning om at få noget igen.

## BILAG: DATAMATERIALE & METODE

Undersøgelsen trækker på datamateriale indsamlet i to uafhængige perioder. I perioden juni - oktober blev der indsamlet empiri via interviews over mail samt to afholdte fokusgrupper. I perioden januar til april 2015, blev en række medlemmer interviewet, som led i Projekt Medlemsservice. Den del af den indsamlede empiri, der berører motiverende og hæmmende faktorer for det aktive medlemskab, inddrages i nærværende undersøgelse.

Respondenter er medlemmer med bestyrelsesposter, og medlemmer med en post i en styrelse i et selskab, en kreds eller en sektion. Nogle af disse respondenter bestrider, tværgående poster, således at de også har fx en udvalgspost. Derudover indgår respondenter, som er aktive i et selskab, en kreds eller en sektion uden dog at sidde i en styrelse. I alt indgår 26 respondenter.

Respondenter	Antal	Køn	Alder
Bestyrelsesmedlemmer	9	7 kvinder, 2 mænd	26,34,36,54,55,57,59, 67,69,
Repræsentanter fra styrelser af kredse, sektioner og selskaber	12	9 kvinder, 3 mænd	34,40,41,44,44,52,53,57,60,64,64,67
Medlemmer med erfaring i at arbejde frivilligt i foreningen, uden post i styrelse	5	4 kvinder, 1 mand	35,40,40,55,63

Tabel 1. Respondenter i den kvalitative undersøgelse.

### Datamateriale

Datagrundlaget for undersøgelsen 'Aktivt medlemskab' er genereret via:

1. Empiri fra Projekt Medlemsservice kvalitative undersøgelse
2. Portrætteringer via mail interview
3. Fokusgrupper

*Ad. 1.* Empiri fra den kvalitative undersøgelse under Projekt Medlemsservice er anvendt, der hvor den belyser motiverende og hæmmende faktorer for det aktive medlemskab. Den har også været med til at kvalitetssikre spørgeguide og fokusgruppe temaer til nærværende undersøgelse.

*Ad. 2.* Portrætteringer af vores respondenter foregik ved at respondenterne fik stillet en række spørgsmål per mail, som de blev bedt om at reflektere over og forholde sig til. Metoden gav os mulighed for at fokusere på og udfolde særlige emner. De delvis åbne spørgsmål tillod samtidig, at respondenterne kunne give udtryk for det, som hun fandt væsentligt og som trængte sig på.

*Ad. 3.* Der blev afholdt to fokusgrupper med hver syv deltagere. En med bestyrelsesmedlemmer, og en med repræsentanter fra styrelser i kredse, selskaber og sektioner. Fokusgrupperne tog udgangspunkt i de emner, som respondenterne havde påpeget som henholdsvis fremmende og hæmmende faktorer i de elektroniske portrætteringer. Fokusgrupperne gjorde også brug af den data vi havde genereret under Projekt Medlemsservice.