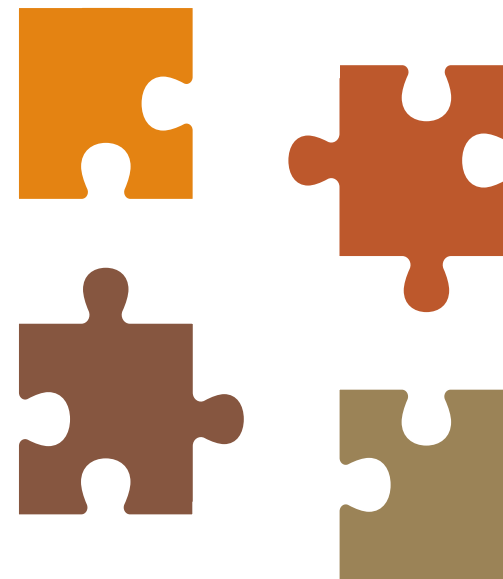




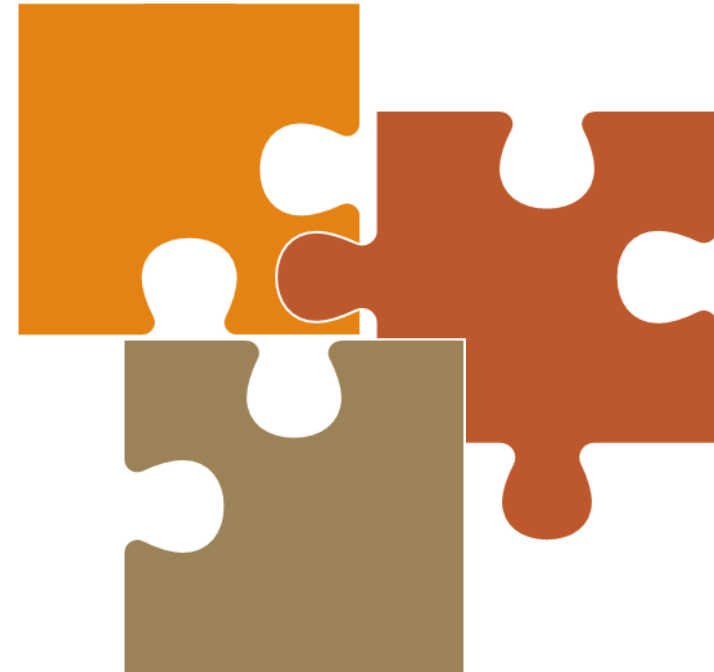
Tendenser i frivilligheden



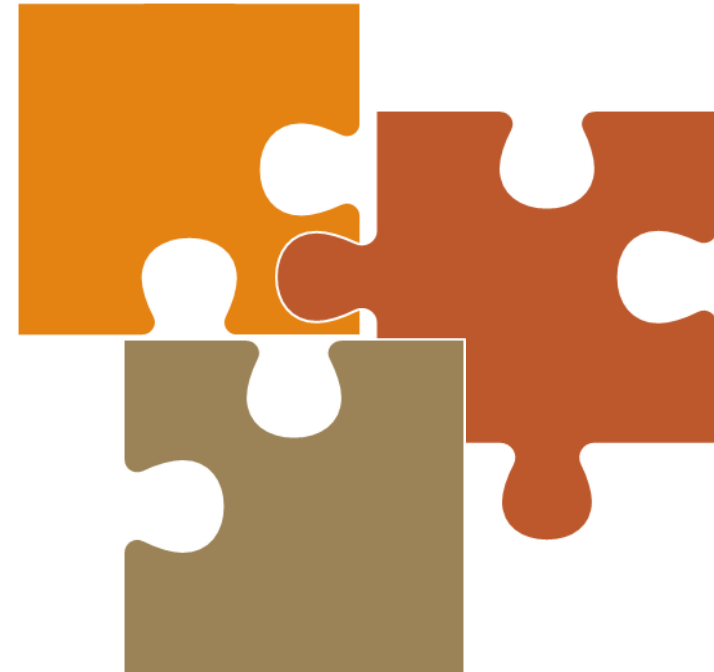
REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF FRIVILLIGE
BLODDONORERNE DANMARK. AALBORG. 30. SEPT. 2023.
LARS SKOV HENRIKSEN, AALBORG UNIVERSITET

Disposition

- 1) Tendenser i frivilligheden
- 2) Rekruttering
- 3) Fastholdelse



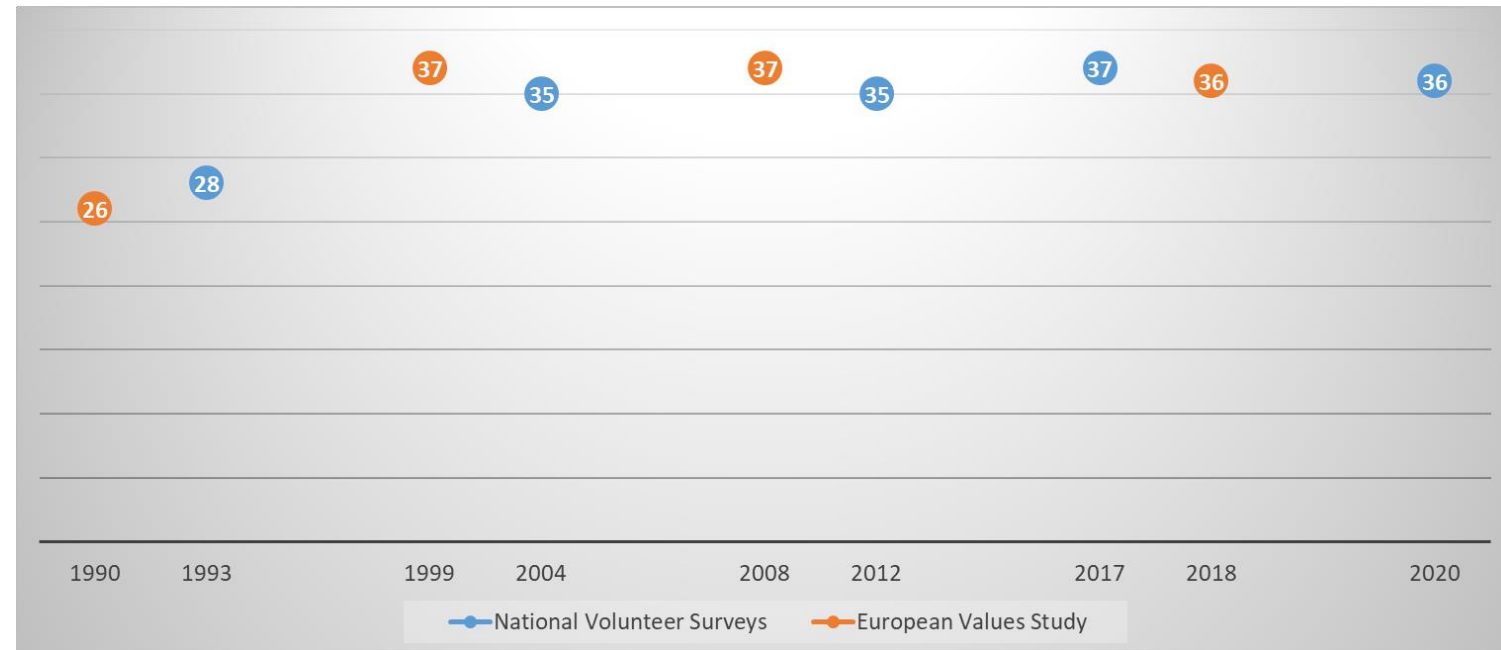
1) Tendenser i frivilligheden



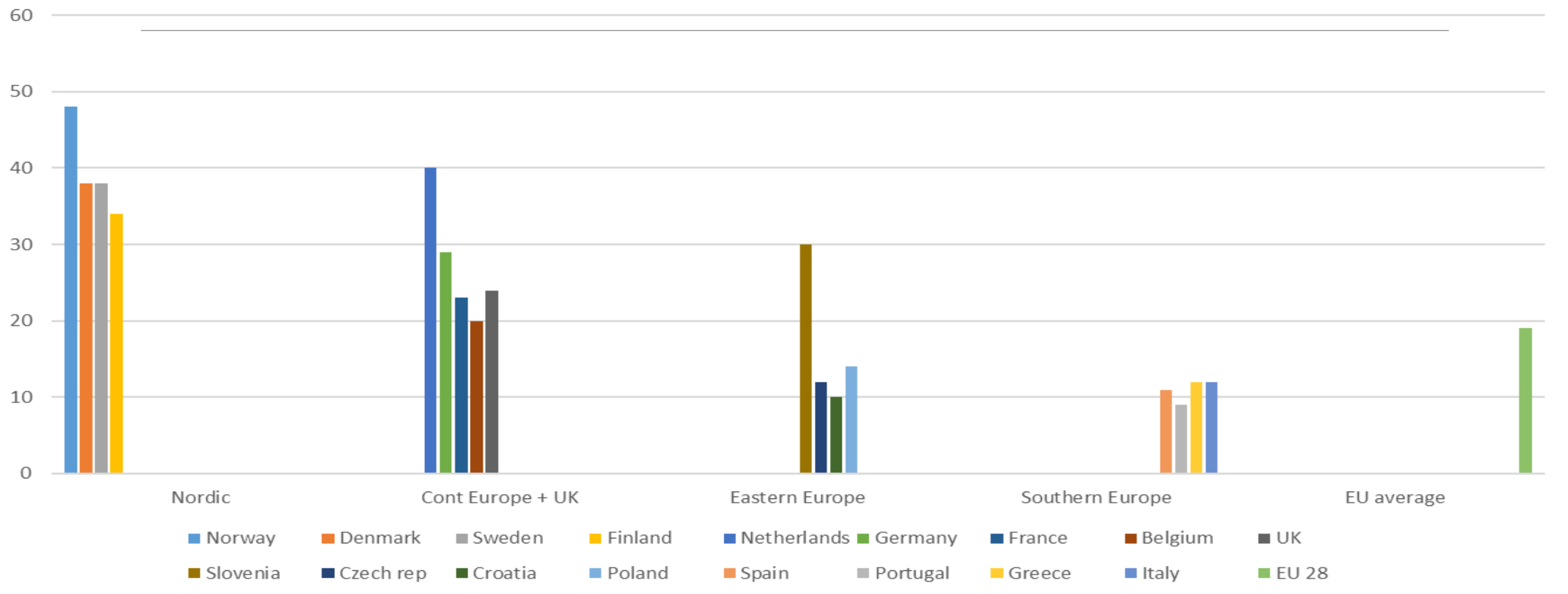
Stabilitet i frivillig-andelen

Andelen af befolkningen, der har arbejdet frivilligt inden for det seneste år, er stabil

Og på et højt niveau, sammenlignet med andre europæiske lande



Volunteering in Europe.
 Percentage volunteered within population last year. 2015
 Source: Eurostat



Frivilliges fordeling på samfundsområder

De fleste frivillige findes på andre områder end social og sundhed.

På trods af at fx sundhed er et vigtigt samfundsanliggende, der fylder meget i den offentlige debat, så har andelen af befolkningen, der er aktive på dette område ikke ændret sig.

Her skal man selvfølgelig huske at befolkningen vokser.

Kilde: Frivillighedsundersøgelserne. Fridberg & Henriksen 2014; Espersen et al. 2021. VIVE

	2004	2012	2020
Idræt	11	11	12
Kultur	3	5	4
Hobby og fritid	5	3	5
Uddannelse	3	4	4
Sundhed	3	4	3
Social indsatser	3	3	5
Miljø og natur	1	1	1
Bolig og lokalsamfund	6	5	6
Arbejde	3	2	2
Rådgivning	0	1	0
Politik (partier mm.)	1	1	1
International og humanitær	2	2	2
Religion	2	2	3
Andre	3	4	4
N	2,809	3,134	7,191

Ændringstendenser i frivilligheden

- Timetallet er faldende
 - Hvad det skyldes, ved vi ikke med sikkerhed
- Flere frivillige er aktive i ikke-organiserede sammenhænge
 - Medlemsfrivilligheden er under pres
- De frivilliges gennemsnitsalder stiger
 - Overordnet er de frivilliges gennemsnitsalder vokset fra 44 år i 2004, til 48 år i 2012, til 52 i 2020
 - Bortset fra på sundhedsområdet, hvor den har ligget stabilt på 45-46 år

Kilde: Torben Fridberg: *Kontinuitet og forandring i omfanget af frivilligt arbejde. I Boje m.fl. (red.): Gør frivilligt arbejde samfundet bedre? Samfundslitteratur, 2023.*

Tabel 2. Tid brugt på frivilligt arbejde blandt dem, som har udført frivilligt arbejde den seneste måned. 2004, 2012 og 2020. Gennemsnitligt antal timer den seneste måned.

Område	Gennemsnitligt antal timer den seneste måned		
	2004	2012	2020
Fritid (Fx kultur, idræt, fritid)	17	16	12
Socialt (Fx sundhed, sociale område, rådgivning)	15	12	11

Tabel 5. Befolkningen på 16 år og derover fordelt efter, om de inden for det seneste år har arbejdet frivilligt udelukkende som medlem, udelukkende som ikke-medlem, både-og eller ikke har arbejdet frivilligt. 2004, 2012 og 2020. Procent.

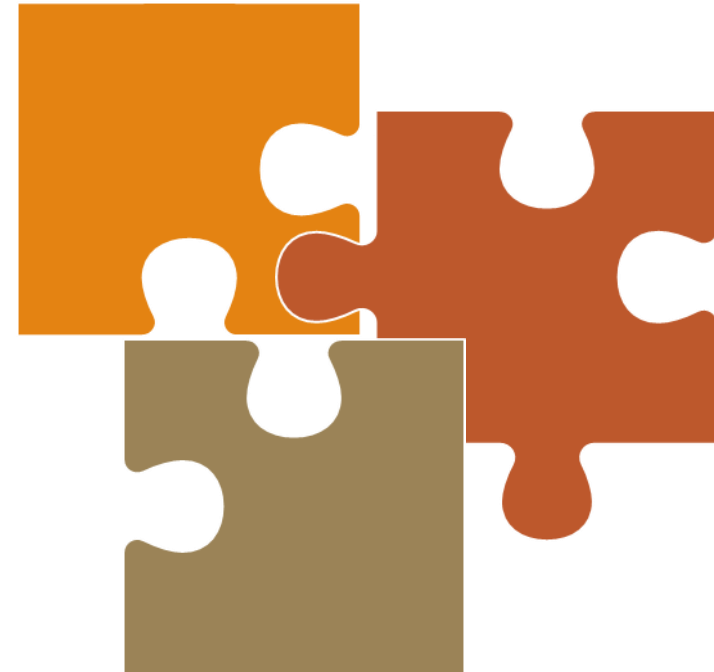
	Udelukkende som medlem	Både-og	Udelukkende som ikke-medlem	Har ikke arbejdet frivilligt	I alt	Antal
2004	24	3	8	65	100	3.134
2012	20	4	11	65	100	2.809
2020	20	2	14	64	100	7.191

Kilde: Frivillighedsundersøgelserne 2004, 2012 og 2020.

2) Rekruttering

Nogle af ændringstendenserne har givetvis udfordret frivillige organisationer, når det gælder rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Det var baggrunden for Match undersøgelsen, som VELUX FONDEN tog initiativ til



Baggrund for undersøgelsen

Baggrunden for undersøgelsen var et ønske fra VELUX FONDEN, om at se nærmere på de interne forhold i frivillige sociale organisationer, som henholdsvis letter eller besværliggør rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer for udsatte grupper.

- ”I vores dialog med frivillige sociale organisationer i Danmark er vi blevet gjort opmærksom på, at mange af dem har udfordringer med at rekruttere og fastholde deres frivillige. De frivillige er altafgørende for organisationernes arbejde med at forbedre vilkårene for mennesker i en social udsat position. For at understøtte organisationernes indsats har vi igangsat en undersøgelse, der skal samle og systematisere erfaringer med rekruttering og fastholdelse af frivillige i sociale indsatser. Vi håber, at organisationerne kan bruge den viden, der kommer ud af undersøgelsen i deres frivillighedsarbejde,” siger programchef Vibeke Lybecker fra VELUX FONDENS uddelingsområde for sociale indsatser i Danmark.

De første trin i rekrutteringen

Undersøgelsen viser, at både organisationer og frivillige benytter mange rekrutteringskanaler. Myten om at frivillige primært rekrutteres via opfordringer, holder ikke på dette område

Vi skelner mellem to rekrutteringsstrategier:

En **”kampagnestrategi”**, som er

- udadrettet og bred, der benyttes mange kanaler i forskellige formater og medier, såvel online som offline.
- kræver en centraliseret organisation, der kan koordinere opslag og kampagner og ikke mindst håndtere henvendelser fra mange frivillige.
- Kræver mere oplæring af frivillige til opgaver og roller
- Fungerer bedst i omgivelser med mange potentielle frivillige, og er svag i tyndere befolkede områder

En **”netværksstrategi”**, der enten er lokal og koblet til personlige netværk, eller knyttet til en bestemt sag, fx medlemmer af en interesseorganisation

- Kræver færre ressourcer og er mindre professionaliseret
- Kræver mindre oplæring til opgaver og roller
- Til gengæld er den ofte meget personafhængig
- Samtidig er puljen af potentielle frivillige afhængig af organisationens interne netværk

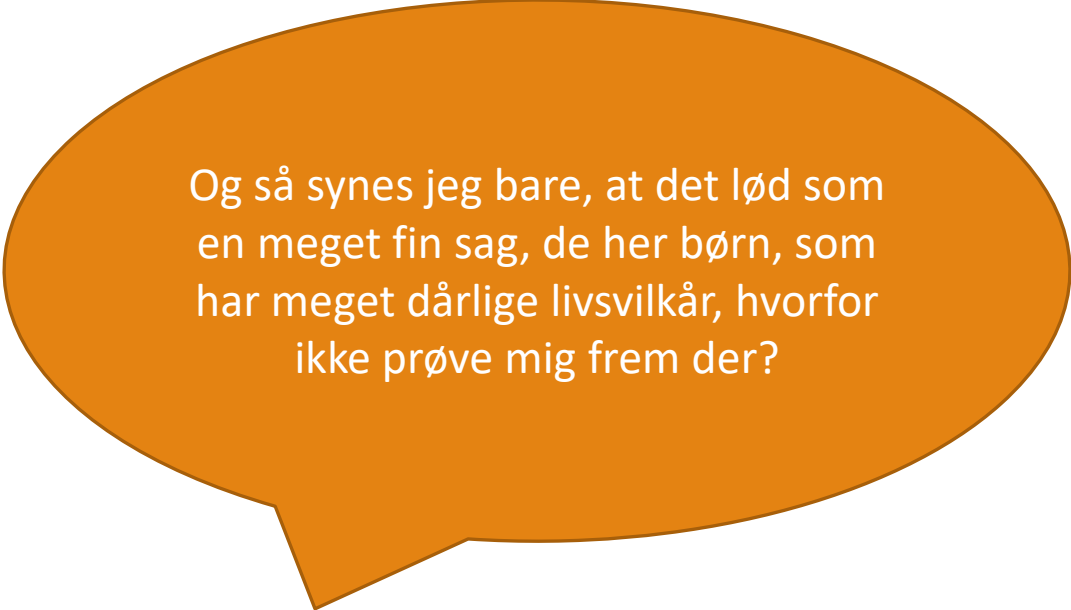
At matche værdier

Uanset rekrutteringsstrategi, skal organisationens formål og værdigrundlag kunne kobles med den potentielle frivilliges motivation og værdier

Organisationer fungerer som steder, hvor frivillige kan placere eller investere deres tid i overensstemmelse med værdier og formål, som de finder vigtige. De frivillige vurderer derfor, om den frivillige organisation er det rigtige sted for dem; de "prøver sig frem"

En tydelig sag, der kommunikerer klart, gør det lettere for potentielle frivillige at vurdere, om organisationen kunne være et oplagt sted at placere sit engagement

- Men tydelige værdier eller missioner kan dog også give organisationen et image, der reelt hæmmer rekruttering af potentielle frivillige, som ikke oplever, at de passer ind i de forventninger, der kommunikeres



Og så synes jeg bare, at det lød som en meget fin sag, de her børn, som har meget dårlige livsvilkår, hvorfor ikke prøve mig frem der?

At matche opgaver

Match med værdier er en nødvendig – men ikke en tilstrækkelig - betingelse for rekruttering

Frivilligopgaven skal også matche den frivilliges kompetencer og erfaringer - eller ønsker

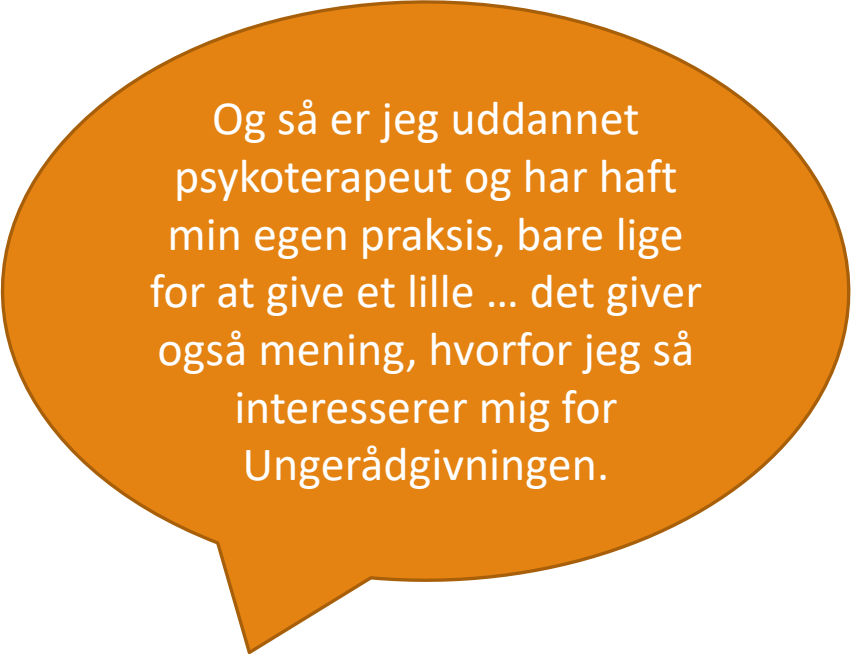
Vi skelner mellem to typer af opgave-match:

Supplementære match

- Det vil sige, at den frivilliges kompetencer supplerer organisationens behov
- Ofte fortæller de frivillige om, at de med deres personlige baggrund, kompetencer eller erfaringer har haft en forestilling om, at de passede ind i netop denne organisation eller den type af opgave, som organisationen efterspurgte

Komplementære match

- det vil sige, at den frivillige organisation tilbyder en opgave, der er attraktiv for den frivillige, fordi den rummer muligheder for at engagere sig i nye eller anderledes opgaver



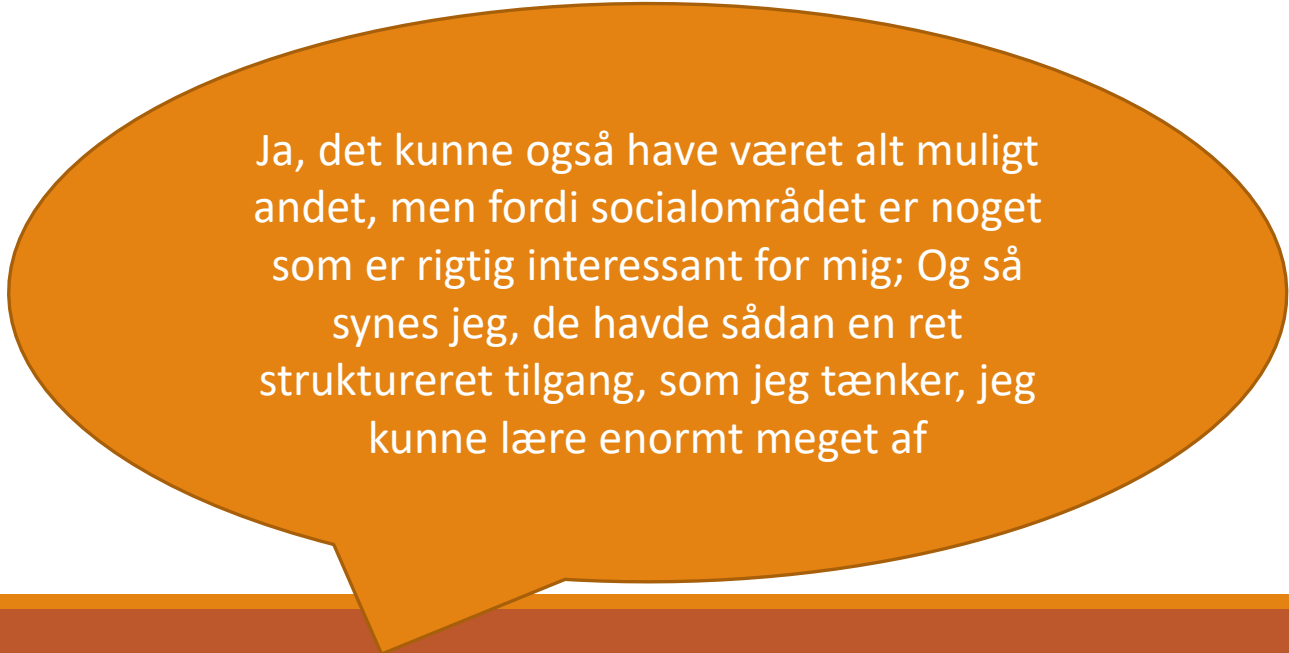
Og så er jeg uddannet psykoterapeut og har haft min egen praksis, bare lige for at give et lille ... det giver også mening, hvorfor jeg så interesserer mig for Ungerådgivningen.

Yngre frivillige

Især for unge mennesker kan frivillige organisationer være attraktive som arenaer for oparbejdning, læring og udvikling (frem for "udlevelse") af nye kompetencer og erfaringer

Yngre frivillige er både tiltrukket af værdierne i det frivillige sociale arbejde og af mulighederne for læring og udvikling, der kan bruges på arbejdsmarkedet. I disse tilfælde er yngre frivillige typisk på udkig efter organisationer, hvis opgaver matcher deres uddannelsesprofil eller forestilling om livsbane

- Blandt yngre frivillige kvinder er det eksempelvis 4 ud af 5 for hvem det, at *"lære mere om det, du beskæftiger dig med i dit daglige lønnede arbejde eller uddannelse"*, betyder meget.



Ja, det kunne også have været alt muligt andet, men fordi socialområdet er noget som er rigtig interessant for mig; Og så synes jeg, de havde sådan en ret struktureret tilgang, som jeg tænker, jeg kunne lære enormt meget af

At matche hverdagslivet

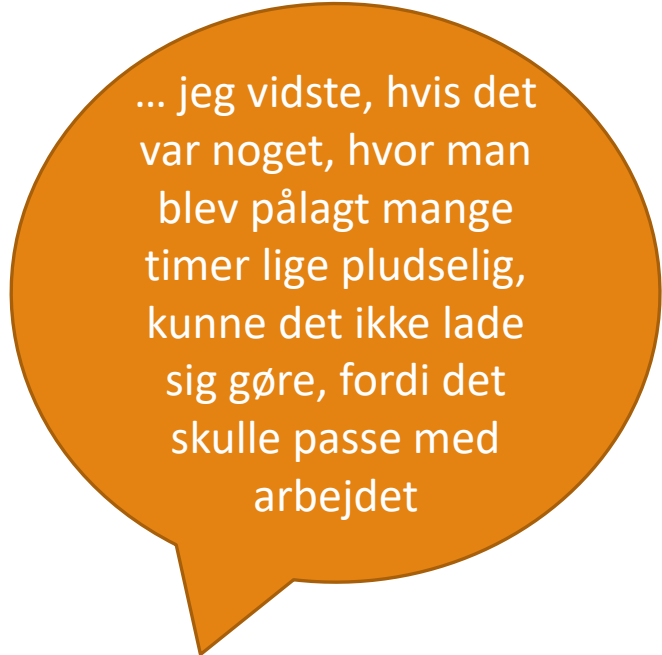
Frivillige lever almindelige liv med familier, erhvervsarbejde, studier eller andre fritidsinteresser. Sådanne aktiviteter udgør rammebetingelser for de frivilliges udfoldelser

Det frivillige engagement indgår som én aktivitet blandt mange, og de frivilliges fortællinger rummer derfor ofte overvejelser om, hvordan det frivillige arbejde kan passes ind i tilværelsens øvrige gøremål

Begrænsningerne handler typisk om tid. Men kan også knytte sig til helbred eller emotionelle begrænsninger

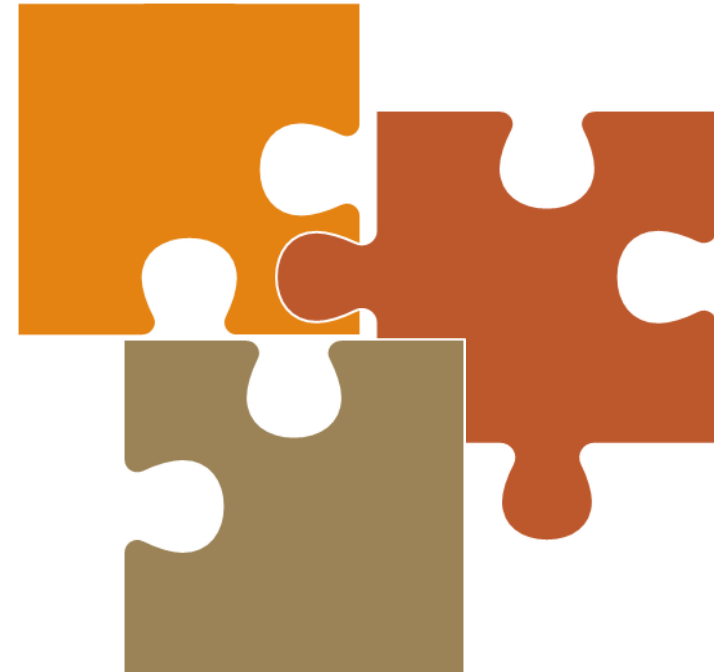
I den indledende rekruttering er det derfor vigtigt, at organisationerne kommunikerer åbent om deres krav til de frivillige, samtidig med at man også kan søge at åbne for mere fleksible og mindre intensive tilknytninger

Omvendt kan grupper af frivillige i særlige livssituationer også udgøre frugtbare rekrutteringsarenaer



... jeg vidste, hvis det var noget, hvor man blev pålagt mange timer lige pludselig, kunne det ikke lade sig gøre, fordi det skulle passe med arbejdet

3) Fastholdelse

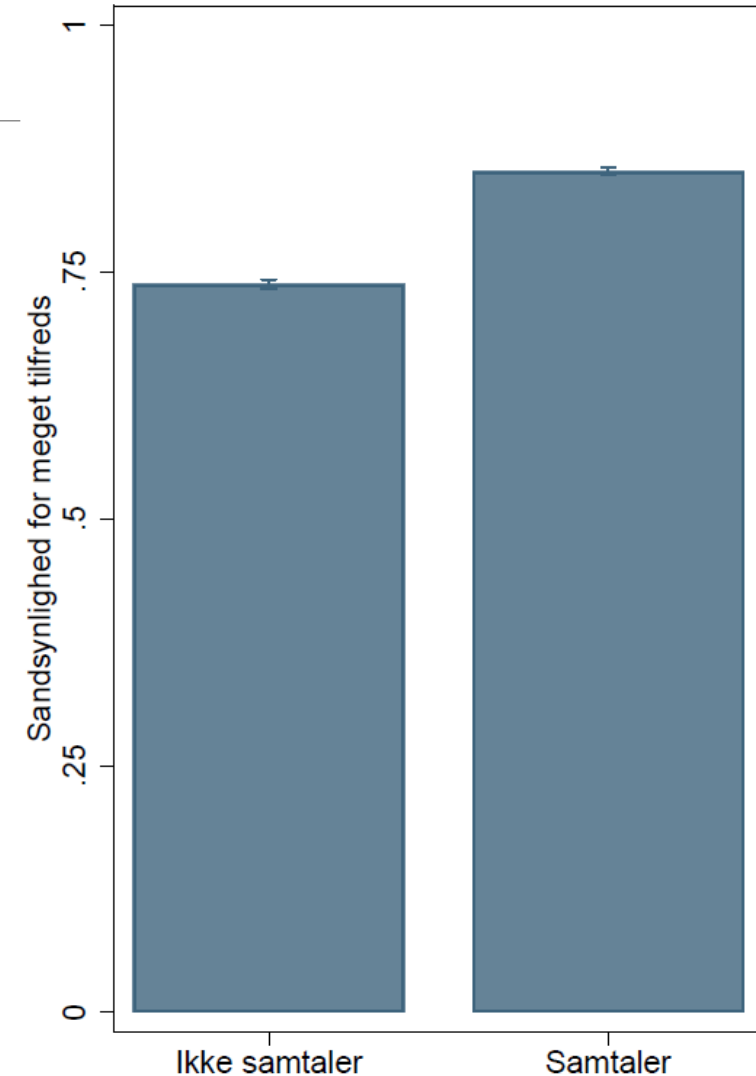


Frivilliges tilfredshed og ønske om at fortsætte

Undersøgelsen viser ret entydigt, at den indsats, organisationerne gør for at støtte de frivillige og skabe gode rammer om deres arbejde, har betydning for både tilfredshed og fastholdelse

Især det, vi kalder processuel støtte, har betydning:

- Forventningsafstemning
- Oplæring og sparring
- Praksisfællesskaber



Den vigtige forventningsafstemning

Tydelige forventninger – sågar krav! – til engagement og roller fremmer fastholdelse:

Det vil sige:

- Konkretiserer opgaven (frivilligt arbejde er en mangeartet praksis)
- Markerer intensitet og omfang af engagement (i tid og frekvens)
- Definerer grænser for engagement (tidsmæssigt, rollemæssigt, formelt, ift. professionelt arbejde)

- Tydelighed omkring disse ting signalerer, at organisationen er velorganiseret (det er der mange frivillige, der sætter pris på)
- Samtidig er det et godt udgangspunkt for det, vi kalder den ”psykologiske kontrakt”

Oplæring

Indledende (op)læring fremmer fastholdelse, fordi ..

... det giver:

- Konkret viden om aktiviteten
- Konkretisering af opgaven
- Mulighed for at lære andre – brugere eller frivillige – at kende og indgå i fællesskab med dem

- Når organisationen investerer tid og kræfter i oplæring, sender det samtidig et signal om anerkendelse til de frivillige

Praksisfællesskaber med andre frivillige

Deltagelse i et fællesskab fremhæves ofte som en af de væsentligste motivationsfaktorer bag frivilligt arbejde. Fællesskaber forstås ofte som "sociale fællesskaber". I Match-projektet finder vi, at "praksisfællesskaber" er nok så vigtige.

Det vil sige situationsafhængig læring til, hvordan man "gør" frivillighed. Man kunne også kalde det "sidemandsoplæring", der giver adgang til "tavs viden"

Det er, fordi det er dér, man ligesom bliver både bekræftet i, at man har gjort det rigtige som frivillig, men man bliver også ... man kan få lov til at se, hvad det er de andre sidder med, og hvor usikre de andre også kan være i deres rolle som frivillige, hvilket jeg også kan. [...] Så det er bare det der med, at man kan sidde og hjælpe hinanden og bidrage til hinandens oplevelse af at være frivillig. Det synes jeg er megafedt

Tak for opmærksomheden!

Hele bogen kan hentes på Aalborg
Universitetsforlag:

<https://aauforlag.dk/produkt/antologier-og-monografier/match>

CFSA har desuden lavet en "kort vej", der kan hentes på www.frivillighed.dk

