



# ”Det er jo det frivillige arbejde man er der for”

-En kvalitativ undersøgelse af frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde

Simone Nielsen

Emilie Grundtvig Skovgaard

Kandidatspeciale på Kommunikation

Aalborg Universitet København

Oktober 2017





**AALBORG UNIVERSITET**

OKTOBER

**2017**

Speciale på kandidatuddannelsen Kommunikation

Aalborg Universitet København

10. Semester, den 06. Oktober 2017

Vejleder Alice Juel Jacobsen

Antal anslag: 259.833

Antal sider: 108

---

Emilie Grundtvig Skovgaard

Studienummer: 20147997

---

Simone Nielsen

Studienummer: 20147211

## **Abstract**

This thesis takes as its point of departure the development within voluntary work with a particular focus on the volunteers. Voluntary work is undergoing rapid development and attracts great societal and political attention, as charities are increasingly incorporated in the government's welfare policies. Concurrently, charities are increasingly met by the same demands made for private and public organisations in regards to quality, measurability, effectiveness, and management. As voluntary work becomes increasingly managed and controlled, researchers of volunteering, people who work with volunteering, and volunteers themselves point out that we must take into account what drives the volunteers and how they thrive in the voluntary work as they believe that the voluntariness will otherwise be lost. Another development trend we are witnessing among the volunteers concerns the distinction between the traditional and the modern volunteer; the volunteers have changed concurrently with the development of the late modern society, which manifests itself in the fact that they are no longer affiliated with the same organisation for life, given that voluntary work needs to make sense in relation to life generally speaking; family, studies, hobbies, work etc., making it difficult for charities to hold on to the volunteers.

The research takes as its point of departure a specific case, Ungdommens Røde Kors (URK), which is a humanitarian youth organisation, which in spring 2017 underwent significant organisational change. In that context, we found it interesting to investigate the volunteers' perspectives on how the organisation and the voluntary work ought to develop. The purpose of the research is thus twofold; firstly, to impart knowledge about the volunteers' experiences of the voluntary work to find out how to motivate and retain the volunteers generally speaking, and secondly, to support the organisation in its development process by generating useful knowledge about its volunteers. The empirical data is gathered through qualitative interviews with eight volunteers from URK on the basis of which this dissertation aims to answer the research question.

The analysis of the dissertation consists of three overriding themes which have recurred throughout the informants' statements about their experiences with voluntary work; commitment, motives and organisational frameworks. Within these three themes, theory of late modern society as well as relevant research within voluntariness will be used to analyse and interpret what characterises the volunteers' experiences of the voluntary work.

Subsequently, a summarising discussion will debate how one can understand the volunteers' experiences in a broader perspective as well as how an organisation can utilise this information to motivate and retain the volunteers.

The thesis concludes that the volunteers experience is strongly connected to the meaning and value that the volunteers' work has for their lives, since the participation in volunteer work is a part of their identity shaping process. Lastly the thesis suggests that organizations should minimize rules and definitions of how the volunteer work is executed. That way the highest number of volunteers can identify with the work over a longer period. And thereby secure a prolonged partnership between the volunteers and the organization.

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Frivilligt arbejde i forandring</b>	<b>7</b>
Indledning	7
Problemfelt	8
Baggrund for specialets genstandsfelt	12
Problemformulering	13
Empiri	13
Begrebsdefinition	14
Præsentation af case	15
Ungdommens Røde Kors	15
Organisationens opbygning	16
Økonomi	19
<b>2. Metodologiske og teoretiske overvejelser</b>	<b>20</b>
Videnskabsteori	20
Forskning på området	24
Litteratursøgning	24
De frivilliges tilknytning	25
Bevæggrunde og motivation	27
Organisatoriske rammer og ledelse af frivillige	30
Opsummering	32
Frivillige i det senmoderne samfund	33
Frivillige organisationer i nye omgivelser	35
Frivilligheden som en del af selvfortællinger	38
<b>3. Metodiske overvejelser</b>	<b>41</b>
Det kvalitative interview	43
Forskerens rolle	44
Interviewforløbet	46
Præsentation af informanter	48
Behandling af datamateriale	49
Validitet og generalisering	51
<b>4. Analyse</b>	<b>53</b>
Analysestrategi	53
Engagement	54
"Det var jo nærmest fuld tid"	56
"På den måde ville det ikke kunne lade sig gøre"	59
"Jeg tager indflydelsen normalt, hvis jeg ikke har den"	65
Opsamling	70
Motiver	70
"Da jeg startede med at være frivillig"	71
"Nu er det en hel anden motivation"	78

Opsamling	88
<b>Organisatoriske rammer</b>	<b>89</b>
"Projektet jeg er på er ret selvkørende"	89
"Vi har selvfølgelig nogle guidelines"	97
"Dem jeg sådan skal bruge kender jeg"	103
"Der bliver givet meget frihed til de frivillige"	105
Opsamling	107
<b>5. Opsamlende diskussion</b>	<b>109</b>
<b>6. Konklusion</b>	<b>115</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>118</b>
<b>Bilag oversigt</b>	<b>124</b>

# 1. Frivilligt arbejde i forandring

## Indledning

Frivilligt arbejde er i rivende udvikling og bliver ved med at tiltrække sig stor samfundsmæssig og politisk opmærksomhed. Både forskere, folk der arbejder med frivillighed og frivillige selv frygter dog, at frivilligheden er i fare for at blive kvalt, hvis ikke der tages højde for frivillighedens præmisser og de frivilliges ønsker. Nærværende speciale omhandler, hvordan frivillige i frivillige organisationer oplever det frivillige arbejde, og hvad der har betydning herfor. Dette undersøges i et ønske om at belyse, hvordan man som f.eks. organisation netop kan tilrettelægge og organisere det frivillige arbejde med udgangspunkt i de frivilliges ønsker og behov.

Den stigende opmærksomhed på og interesse for frivilligt arbejde kommer blandt andet til udtryk ved, at politikere i mange år har arbejdet for at få flere til at engagere sig i frivilligt arbejde i troen på, at frivilligheden kan være med til at sikre et velfungerende velfærdssamfund (Fridberg & Henriksen, 2014; La Cour, 2004). Frivillige er i den sammenhæng blevet kaldt for 'velfærdssamfundets redningsmænd', og frivilligheden er blevet omtalt som en indsats, der kan være med til at forny velfærdssamfundet (La Cour, 2004; La Cour, 2014). Der ses altså positivt på det frivillige arbejde og dets potentiale, og det siges, at det frivillige arbejde har fået status som et positivt alternativ til velfærdsstatens bureaukrati og organiserede service (Henriksen, 1996). Fra 1980'erne har den socialpolitiske debat været præget af, at samfundet har fået øjnene op for de kvaliteter, det frivillige arbejde siges at rumme, og det frivillige arbejde og de frivillige organisationer forbindes med positive værdier såsom medmenneskelighed, engagement, næstekærlighed, tid, varme, fleksibilitet og spontanitet (Henriksen, 1996). Man kan hævde, at det frivillige arbejde er blevet en del af en større samfundsmæssig søgen efter svar på sociale problemer og udfordringer såsom offentlige besparelser, som er opstået i løbet af 80'erne og 90'erne, og at tilliden til det frivillige arbejde er et resultat af det stigende pres på det offentlige system (Henriksen, 1996). I kraft af det øgede fokus på det frivillige arbejdes potentialer og muligheder i forhold til velfærdssamfundet er der blevet iværksat en række politiske initiativer med sigte på at øge det frivillige engagement. Et eksempel på dette er den tidligere Venstre-Konservative regerings "National Civilsamfundsstrategi" fra 2010, der blandt andet havde en målsætning om, at 50 % af den voksne danske befolkning skulle

være frivillige i år 2020 (Regeringen, 2010). Men hvilken effekt har målsætninger som denne haft for frivilligheden, og hvad ligger til grund for den stigende bekymring omhandlende frivillighedens kår og kvalitet? Det vil vi belyse i nedenstående problemfelt.

## **Problemfelt**

En undersøgelse foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI)<sup>1</sup> viser, at ca. en tredjedel<sup>2</sup> af Danmarks befolkning over 16 år udfører frivilligt arbejde<sup>3</sup>, og at dette tal har været nogenlunde stabilt siden 2002. Dette til trods for den førømtalte politiske indsats for at øge det frivillige engagement (Fridberg & Henriksen, 2014). Den politiske indsats har altså ikke resulteret i flere frivillige, men der ses til gengæld andre forandringer ved frivilligheden, og den måde den anvendes på.

Der har f.eks. været en markant stigning i det offentliges brug af frivillige kræfter (Fridberg & Henriksen, 2014, Center for frivilligt socialt arbejde<sup>4</sup>, 2014). Det kommunale engagement på det frivillige sociale område har været i vækst både i kraft af, at flere kommuner end tidligere inddrager frivillige foreninger i udviklingen af den kommunale politik, men også i forhold til at inddrage de frivillige foreninger og organisationer i varetagelsen af sociale opgaver, f.eks. inden for ældre- og omsorgsområdet (Center for frivilligt socialt arbejde, 2014). Samtidig har flere kommuner ansat frivillighedskoordinatorer, der organiserer de frivillige til at løse opgaver, som det offentlige i mange tilfælde har defineret på forhånd (Fridberg & Henriksen, 2014, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2014). Kommunernes samarbejde med frivillige kræfter er dog ikke uden bekymring. Der ses nemlig en kulturel udfordring ved kommunernes øgede samarbejde med de frivillige, som handler om, at kommunerne kan have for store

---

<sup>1</sup> SFI er et uafhængigt forskningscenter under Økonomi- og Indenrigsministeriet, der laver forskning og analyse inden for alle de store velfærdsområder (<https://www.sfi.dk/om-sfi/>). SFI har fra 1. juli 2017 fusioneret med KORA, og det nye fælles navn er VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

<sup>2</sup> Dette tal stammer fra befolkningsundersøgelsen foretaget af SFI i 2012, som metodisk er genereret gennem telefoninterviews. I 2012 blev der foretaget helt eller delvist gennemførte interviews med i alt 2.809 respondenter. 1.981 respondenter heraf deltog også i undersøgelsen fra 2004, derudover blev der tilføjet 828 nye deltagere fra en supplerende stikprøve (Henriksen & Fridberg, 2014: 23)

<sup>3</sup> Der vil blive redegjort for definitionen af frivilligt arbejde i afsnittet "Begyndelsesdefinition"

<sup>4</sup> Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) er et landsdækkende udviklings-, kompetence- og videnscenter om frivilligheden på velfærdsområdet. Center for Frivilligt Socialt Arbejde er en selvejende institution under Børne- og Socialministeriet. Hvert andet år udgiver centret en frivilligrapport, der sætter tal på frivilligheden i Danmark, beskriver foreningernes vilkår og udviklingen i samarbejdet mellem kommuner, foreninger og frivillige (frivillighed.dk).



forventninger, f.eks. til de frivilliges professionalisme, og glemmer at tage højde for afsættet i den frivillige indsats og motivation (Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2014). Bekymringen omkring denne udfordring ses blandt flere forskere inden for frivillighedsområdet samt folk, der arbejder med frivillighed, som udtrykker en frygt for, at professionel, lønnet arbejdskraft erstattes af frivilligt arbejde, samt at den frivillige drivkraft bliver kvalt.

Lektor, ph.d. Anders La Cour fra Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School, som står bag bogen *“Frivillighedens logik og dens politik”* (La Cour, 2014) skriver i en artikel i Information (2014), at kommuner, fagforeninger og de frivillige organisationer igen og igen påpeger, at de frivillige aldrig må *“(…) blive en erstatning for den professionelle indsats, de skal derimod udgøre et supplement – den flødeskum, som den professionelle indsats aldrig vil kunne levere.”* (La Cour, 2014 A). Han udtaler ligeledes følgende i et interview i Kristeligt Dagblad, at frivillighed:

(...) repræsenterer en særlig form for social praksis. Den frivillige indsats på et plejehjem adskiller sig fra den private omsorg, man yder over for venner og familie, fordi den er organiseret af en organisation. Men den adskiller sig også fra den professionelle omsorg, da den ikke følger en bestemt teori eller metode. I stedet handler den frivillige efter, hvad der giver mening i situationen og i forhold til den person, de hjælper. De værdier risikerer at gå tabt, fordi frivilligheden i tiltagende grad styres og lægges ind i rammer og målbare skemaer. (La Cour, 2014 B).

En anden udviklingstendens ses hos de frivillige, som er frivillige på en anderledes måde end førhen. Det viser sig, at frivillige i dag er løsere tilknyttet end tidligere, og at flere i højere grad er frivillige inden for flere områder ad gangen (Fridberg og Henriksen, 2014, Center for frivilligt socialt arbejde, 2014). Folk er for eksempel både frivilligt engageret i børnenes daginstitutioner, den lokale fodboldklub og i den lokale ældreforening (Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2014). Det er i forlængelse heraf blevet alment at skelne mellem den moderne og den traditionelle frivillige. Lars Skov Henriksen, som er professor ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet, mener, at set i forhold

til i dag havde et medlemskab af en frivillig organisation eller forening før i tiden stor betydning for en persons identitetsgrundlag, og at man førhen besad en langt større følelsesmæssig tilknytning til organisationen, hvor man var frivillig (Henriksen, 1999).

Den traditionelle frivillighed baserede sig på kollektiviteten, var samfundsorienteret med fokus på sociale opgaver, og var særligt kendetegnet ved, at indsatsen var moralsk betinget - man arbejdede frivilligt for den gode sag, og det var det moralske engagement, der var drivkraften (Habermann, 2007; Rathlev, 2011).

I dag er den frivillige løser tilknyttet til det frivillige arbejde, og selvom det stadig er den gode sag, og det at gøre en forskel for andre der har betydning, spiller personlige spørgsmål i dag en større rolle end tidligere; Hvad får jeg ud af det, og hvordan passer det frivillige arbejde ind i mit liv her og nu? Den moderne frivillighed er derfor kendetegnet ved mange hænder med et fragmenteret engagement, der typisk er aktivitetsbaseret og knytter sig til egne behov og interesser, hvorfor en lang og loyal tilknytning til en bestemt organisation ikke længere er sikret (Rathlev, 2011; Lorentzen, 2001). Ifølge Henriksen kan den frivilliges løse tilknytning ses i lyset af udviklingen af det moderne samfund, som er organiseret anderledes end det traditionelle, og som kræver, at man i højere grad end før motiverer og begrunder sine egne valg (Henriksen, 1999). Henriksen henviser til og lader sig inspirere af den norske professor Per Selle, der har forsket i frivillighed, som ligeledes mener, at hvor man førhen gik i sine forældres fodspor, så er arbejde, uddannelse, familie og deltagelse i frivilligt arbejde nu ikke givet på forhånd, men noget man selv vælger og skaber (Henriksen, 1999). Henriksen påpeger i forlængelse heraf, at det derfor ikke er ”(...) underligt, hvis engagementet er mere midlertidigt, mere flygtigt, mindre dybt osv.” (Henriksen, 1999: 47). Det kan derfor være en udfordring for de frivillige organisationer samt andre foreninger og kommuner, der benytter sig af frivillige, at fastholde de frivillige samt at rekruttere frivillige til længerevarende og forpligtende opgaver (Christensen & Isen, 2001).

Eftersom frivilligheden og de frivillige organisationer har fået en større rolle i velfærdssamfundet, og at frivillige er blevet sværere at fastholde, finder vi det aktuelt og relevant, at man i højere grad forholder sig til og lærer de frivillige at kende. At man forholder sig til, hvad der driver de frivillige, og hvordan de trives i det frivillige arbejde, så man netop kan forsøge at undgå, at den frivillige drivkraft går tabt. Ifølge Center for

Frivilligt Socialt Arbejde påpeger frivillige selv nødvendigheden i at fastholde en selvstændig og uafhængig frivillig sektor og at minde om vigtigheden af, at frivilligheden ikke trives i for trange rammer. En frivillig udtalte i samme forbindelse således:

Jeg synes generelt, det er nemt og godt at være frivillig i Danmark. Men det er vigtig, at kommuner og ministerier er opmærksomme på, hvad de kan rekruttere frivillige til, og hele tiden have for øje, at det ikke må blive bøvlet, bureaukratisk og fyldt af kontrol, for så holder de frivillige op (Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2014: 24).

På baggrund af ovenstående mener vi, at det er meningsfuldt for frivillige organisationer, foreninger og kommuner, som samarbejder med de frivillige, at være bevidste om, hvad der driver de frivillige til at yde frivilligt arbejde, hvilke rammer de og det frivillige arbejde trives bedst under, samt hvordan man motiverer de frivillige til at fortsætte med at engagere sig i det frivillige arbejde. At man som organisation er bevidst om, hvad der skal til for, at frivillige oplever deres frivillige arbejde som godt og tilfredsstillende, og hvad der har betydning for, hvornår det opleves som mindre godt. Både så man kan sikre de frivilliges drivkraft, og på den måde forsøge at fastholde dem, men også for at sikre en god balancegang mellem den professionelle, offentlige ydelse og det frivillige arbejde.

Vi ønsker med dette speciale at undersøge og bidrage til videnskabelse om, hvad der har betydning for, hvordan frivillige oplever deres frivillige arbejde. Det tyder på, at nogle af forudsætningerne for, at det frivillige arbejde opleves som meningsfuldt, er, at de frivillige løbende motiveres, at der skal være gode rammer for det arbejde, de frivillige udfører, at de frivillige ønsker at have indflydelse, og at for meget kontrol og bureaukrati kvæler den frivilliges lyst og drivkraft. Dermed er det interessant at se på, hvorfor de frivillige yder frivilligt arbejde. Hvad er vigtigt for dem i deres frivillige arbejde, og hvad er gode rammer for de frivillige og det arbejde de udfører ifølge dem selv, og hvordan motiverer man dem løbende? Hvilken viden udtrykker frivillige om dette, hvad er kendetegnende for deres oplevelser af det frivillige arbejde, og hvad har indflydelse på, om arbejdet opleves som meningsfuldt eller ej? Dette vil vi undersøge gennem kvalitative interviews, der tager

udgangspunkt i otte frivilliges oplevelser og perspektiver på ovenstående. Nedenstående afsnit beskriver, hvilket genstandsfelt vi opererer inden for.

## **Baggrund for specialets genstandsfelt**

Specialets genstandsfelt kom i stand, da Emilie i forbindelse med sin praktikplads i Ungdommens Røde Kors (URK) i vinteren 2016 blev præsenteret for igangsættelsen af en større organisationsforandring. Dette afsnit omhandler URKs organisationsforandring, og hvilken forbindelse den har til nærværende speciale. Afsnittet er skrevet på baggrund af URKs egne beskrivelser af forandringens formål og betydning i praksis.

Organisationsforandringen blev kaldt 'Genstarten', og var en timeout, der forløb i sekretariatet i tre måneder fra januar 2017 til april 2017 (Lindegård, 2017). Det fremgår i URKs beskrivelse af Genstarten, at de mener, at mange udsatte børn og unge i Danmark er udenfor og mangler fællesskaber, og at URK kun hjælper en brøkdel af disse børn (Bilag 1). Det ønsker de at gøre noget ved. Genstarten handler ifølge URK selv om at skabe rum til fokus, fordybelse, nytænkning og samarbejde, helt uden forstyrrelser af hverdagens vaner, så de kan forbedre deres aktiviteter både for deres brugere og frivillige (Bilag 2).

Vi fik på baggrund af dette skabt et samarbejde med URK, da de så en god mulighed i, at vi undersøger, hvordan de frivillige oplever deres frivillige arbejde i URK - hvad der er godt, hvad der er mindre godt, og hvilke eventuelle ønsker de frivillige måtte have for det frivillige arbejde i fremtiden, så URK kan benytte sig af denne viden i deres videre udvikling af organisationen og de frivillige aktiviteter. Vi finder det yderst relevant og interessant at undersøge og frembringe netop de frivilliges perspektiver og stemmer i forhold til hvordan, organisationen og det frivillige arbejde bør udvikles. Specialets formål er således både at skabe viden om frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde for at undersøge, hvordan man kan motivere og fastholde frivillige, samt at understøtte URKs udviklingsproces ved at frembringe konkret viden om deres frivillige. Specialet vil på baggrund af ovenstående og med udgangspunkt i empirisk materiale indsamlet gennem kvalitative interviews med otte frivillige i URK undersøge følgende:

## **Problemformulering**

*Hvad kendetegner frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde, og hvilken betydning har dette for hvordan, man kan motivere og fastholde dem?*

Specialets problemformulering suppleres med følgende arbejdsspørgsmål, som indsnævrer det analytiske fokus og dermed er behjælpelige med at besvare problemformuleringen:

- Hvad kendetegner de frivilliges engagement?
- Hvad motiverer de frivillige til at yde frivilligt arbejde?
- Hvilken betydning har de organisatoriske rammer og ledelse for de frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde?

Undersøgelsen tager udgangspunkt i en specifik case hos URK, og formålet med specialet er således ikke at kunne frembringe en fuldkommen eller generel sandhed om, hvad der har betydning for, hvordan et frivilligt arbejde opleves. Formålet er at bidrage med viden på baggrund af en empirisk og teoretisk funderet fortolkning af fænomenet.

I afsnittet “Forskning på området” og “Frivillige i det senmoderne samfund” udfolder vi specialets forskningsmæssige og teoretiske referenceramme og afgrænser fænomenet “frivilligt arbejde” som analytisk genstandsfelt. Nedenstående følger en præsentation af specialets empiri samt begrebsdefinition. Efterfølgende præsenteres den specifikke case.

## **Empiri**

Indledningsvist forsøgte vi at indsamle empiri ved at lade os inspirere af kritisk-utopisk aktionsforskning og afholde et fremtidsværksted med frivillige fra URK, hvilket vi dog hurtigt fandt ud af ikke var muligt. Det kritisk-utopiske fremtidsværksted er en metode, der har til hensigt at skabe forandringer nedefra ved at lade dem, forandringen omhandler (de frivillige), udarbejde konkrete handlingsforslag til fremtiden og på den måde være medskabere af selve forandringen (Andersen, Bilfeldt & Jørgensen, 2012). Fremtidsværkstedet har til formål at skabe et ‘rationale-frit rum’, hvor folk frit kan tænke og få kreative ideer med udgangspunkt i den praksis, de befinder sig i (Jungk & Müllert, 1984). Vi ønskede således at undersøge de frivilliges oplevelser af deres frivillige arbejde samt at facilitere en proces, hvor de frivillige selv kunne udarbejde konkrete forslag til deres

fremtidige frivillige arbejde og på den måde aktivt indgå i og have indflydelse på URKs forandringsproces. Metoden foregår på den måde, at deltagerne skal inspirere hinanden og på skift italesætte kritik og ønsker for fremtiden, hvorfor vi helst skulle bruge mellem 10-15 personer og minimum fire. Vi fik adgang til URKs frivillige via forskellige aktivitetsledere, som via emails spurgte de frivillige, om de ville hjælpe os i forbindelse med vores speciale. Vi lagde ligeledes en invitation til fremtidsværkstedet på URKs Facebookside for frivillige. Det gik dog hurtigt op for os, at der ikke var den store interesse i at deltage fra de frivilliges side. Vi havde planlagt at afholde fremtidsværkstedet to gange men måtte aflyse begge gange, da to ud af fem deltagere aflyste på dagen. Vi måtte derfor erkende, at det ikke var muligt at afholde fremtidsværkstedet, da der ikke var deltagelsesinteresse, hvilket er i god tråd med antagelsen om, at frivillige er løsere tilknyttet, og at de bruger deres sparsomme tid på projekter, der giver mening og er relevant for den enkelte "her og nu".

Fremtidsværkstedet er nemlig en metode, der som minimum tager tre timer og gerne længere, og det var netop manglende tid, de få frivillige, vi hørte fra, benyttede som argument for, at de ikke kunne deltage. Vi fik dog mange henvendelser fra frivillige om, at de gerne ville lade sig interviewe. Derfor kom vi frem til, at de personer vi hørte fra ikke ønskede eller følte et behov for at skabe forandringer sammen med os. Vi besluttede os derfor for at skifte metode og indsamle vores empiri ved at udføre kvalitative interviews med frivillige omkring deres oplevelser af det frivillige arbejde. Vores metodiske overvejelser og disses betydning for specialets undersøgelse vil blive belyst i afsnittet "Metodiske overvejelser".

## **Begrebsdefinition**

Begrebet frivilligt arbejde dækker bredt, hvorfor vi vil præsentere vores definition og afgrænsning af begrebet. Da vi i specialet trækker på og refererer til frivilligundersøgelsen foretaget af SFI, vil vi anvende samme afgrænsning af frivilligt arbejde, som blev lagt til grund for befolkningsundersøgelserne, foretaget af SFI i 2004 og 2014. Frivilligt arbejde forstås her som en aktivitet, der:

- er ulønnet (dog med mulighed for kompensation for udgifter)
- er frivillig
- udføres i en organisatorisk sammenhæng, som godt kan være offentlig eller privat

- er til gavn for andre end én selv og den nærmeste familie
- er aktiv (dvs. medlemskab af en organisation er ikke nok)

(SFI, 2014: 29)

Det er i denne definition af frivilligt arbejde ikke et krav, at der skal være en *intention* om at hjælpe andre, dog skal arbejdet være til gavn for andre. Uformelle hjælpeaktiviteter medregnes ikke, da det kræver en organisatorisk struktur som baggrund for den frivillige indsats (SFI, 2014).

## **Præsentation af case**

Ungdommens Røde Kors (URK), og den organisationsforandring organisationen har været i gang med, udgør den specifikke case, specialet tager udgangspunkt i. Da vores informanter er frivillige i URK, kan de organisatoriske rammer i URK derfor have betydning for, hvordan de italesætter deres oplevelser af det frivillige arbejde. Vi finder det derfor relevant at præsentere URK som organisation. I den forbindelse har vi ladet os inspirere af Bent Flyvbjerg (1988) som skriver, at man i et casestudie må indhente data, der sigter mod en dybere forståelse af casen, hvorfor vi har indhentet data om URK via deres hjemmeside, har fået interne dokumenter fra sekretariatet samt inddraget en artikel, hvori formanden for URKs landsstyrelse udtaler sig om organisationsforandringen. Dataene vil i dette speciale sigte mod at give en forståelse af organisationen, dens aktiviteter, dens beslutningsprocesser mm., da viden om forhold som disse ifølge Flyvbjerg kan give en bedre forståelse af casen man undersøger (Flyvbjerg, 1988).

## **Ungdommens Røde Kors**

Ungdommens Røde Kors hører under Røde Kors, men blev i 1988 en selvstændig organisation. I dag er URK Danmarks største selvstændige humanitære ungdomsorganisation, men organisationen har dog stadig et tæt samarbejde og strategisk partnerskab med Røde Kors. URK bygger derfor på Røde Kors' syv principper, som er; frivillighed, medmenneskelighed, uafhængighed, neutralitet, upartiskhed, enhed, og almengyldighed (Ungdommens Røde Kors A).

URK er en ungdomsorganisation, idet organisationens målgruppe er børn og unge. Organisationen arbejder med at skabe fællesskaber for børn og unge, både nationalt og internationalt. En del af URKs fokus er, at børn og unge ikke blot er centrum for URKs indsatser, men at de skal være med til at skabe dem. Organisationens mission er ifølge dem selv, at: *"Ingen skal stå udenfor"*, og de arbejder samtidig for: *"At alle børn og unge føler, de godt selv kan"*, *"At ingen børn og unge skal føle sig udenfor"* samt: *"At alle skal være noget særligt for nogen"* (Ungdommens Røde Kors B).

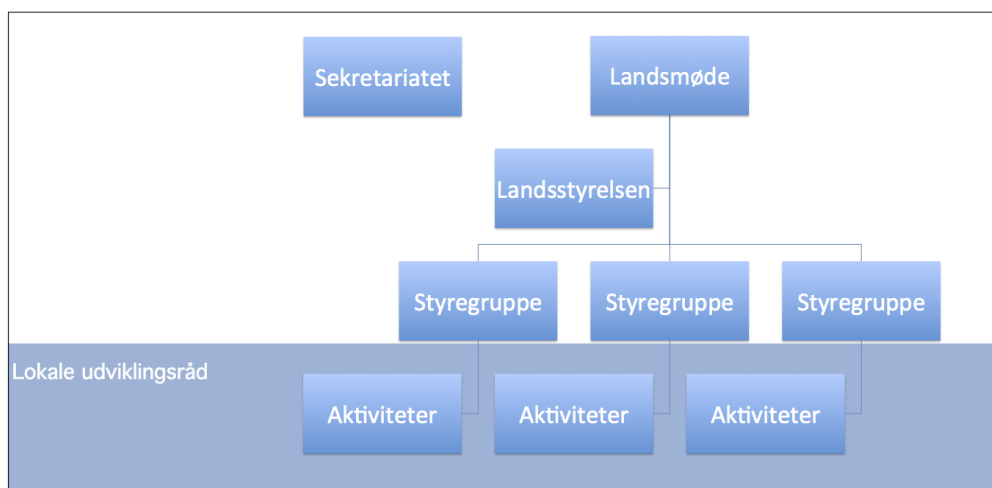
Organisationens arbejde er forankret i forskellige aktiviteter for børn og unge, som bygger på tre metoder: *ung-til-ung, frivillighed og lokal forankring* (Ungdommens Røde Kors C). URK har i Danmark 320 aktiviteter, hvorigennem de hjælper 12.000 børn og unge. Disse aktiviteter omfatter blandt andet lektiecafeer, klubber for hjemløse, madklubber, aktiviteter for børn eller anbragte børn og unge, ferie- og weekendalejre, hospitalscafeer, telefon- og chatlinje mm. (Ungdommens Røde Kors D).

Alle URKs aktiviteter er baseret på frivillige kræfter og drives af omkring 5.000 frivillige (Ungdommens Røde Kors A). URK stiller ingen krav med hensyn til alder, men de oplyser på deres hjemmeside, at de har flest frivillige i alderen 16-35 år. Som frivillig er det heller ikke et krav at skulle være betalende medlem af organisationen. Organisationen hverver frivillige via deres hjemmeside og frivilligjob.dk (Ungdommens Røde E).

### **Organisationens opbygning**

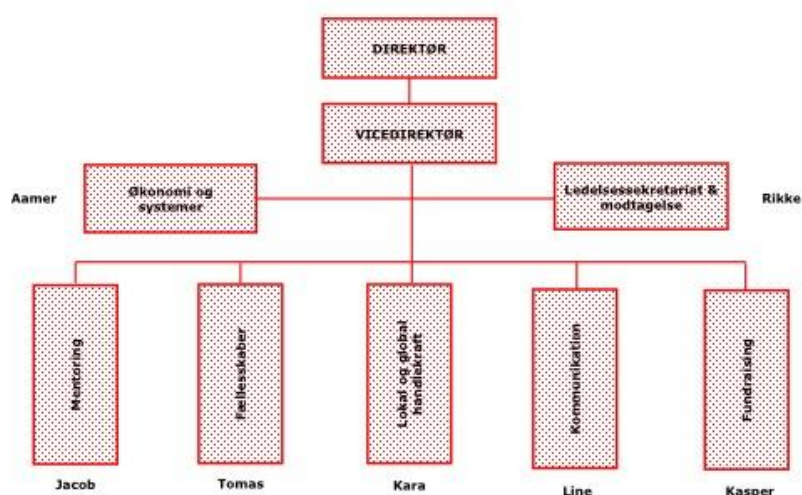
Organisationens opbygning består af et Sekretariatet, Landsmøde, Landsstyrelse, Styregrupper, Lokale udviklingsråd samt Aktiviteter (Ungdommens Røde Kors F). Opbygningen illustreres nedenfor i form af et organisationsdiagram, som vi har udarbejdet for at give et bedre billede af opbygningen. Nedenfor vil vi uddybe de forskellige led i organisationen.





Sekretariatets funktion består overordnet i at forestå den daglige administration for derigennem at støtte og levere professionelle rammer for det frivillige arbejde (Bilag 3).

Sekretariatet har 55 lønede medarbejdere og 15 ulønnede praktikanter fordelt på tre kontorer i København, Aarhus og Odense (Ungdommens Røde Kors G). Sekretariatets medarbejdere udgøres af en direktør, en vicedirektører samt 53 medarbejdere/konsulenter, som er opdelt i teams; Økonomi & systemer, Ledelsessekretariatet & modtagelse, Mentoring, Fællesskaber, Lokal og global handlekraft, Fundraising og Kommunikation. For hvert team er der desuden tilknyttet en chef (Bilag 4). Se nedenstående diagram.



(Bilag 4)

Organisationens direktør har ansvaret for sekretariatets virksomhed samt for ansættelser og afskedigelser af sekretariatets medarbejdere. Derudover samarbejder direktøren tæt sammen med landsformanden og deltager på alle landsstyrelsens møder (Bilag 3).

Landsmødet er URKs øverste myndighed (Bilag 3). Landsmødet er for alle URKs medlemmer og afholdes hvert år i oktober, hvor organisationens medlemmer er med til at bestemme, hvordan den fremtidige udvikling skal se ud. Hvert andet år stemmer medlemmerne på landsmødet om, hvem der skal sidde i Landsstyrelsen (Ungdommens Røde Kors F).

Landsstyrelsen udgør organisationens øverste myndighed mellem landsmøderne. Landsstyrelsen forvalter og har ansvar for den politiske og strategiske udvikling af URK, og de har samtidig ansvar for, at arbejdet i organisationen følger den gældende strategi (Ungdommens Røde Kors H; Bilag 3). Landsstyrelsen bliver valgt hvert andet år på Landsmødet og udgøres af en landsformand, en politisk næstformand, en organisatorisk næstformand, samt seks menige medlemmer (Bilag 3). Landsformanden er leder af landsstyrelsen, og det er landsformandens rolle at repræsentere organisationen i eksterne politiske sammenhænge i samarbejde med direktøren (Bilag 5). Det er den politiske næstformands ansvar at styrke, udvikle og følge de politiske og meningsdannende processer i og omkring organisationen. Det er den organisatoriske næstformands ansvar at udvikle, styrke og følge implementeringen af organisatoriske reformer i URK. Landsformanden og to næstformænd samarbejder derudover med vicedirektøren for administration og fundraising om indstillingerne til Landsstyrelsen i forbindelse med budgetopfølgning og årsregnskab (Bilag 5).

Alle aktivitetskoncepter (lektiecafe, ferielejr, ungeklub mm.) har en styregruppe tilknyttet, som har ansvar for at drive og udvikle koncepterne. Det vil sige, at der er en styregruppe, som har ansvar for alle lektiecaféer i Danmark, og en styregruppe som har ansvar for alle hospitalscaféer osv. (Ungdommens Røde Kors F). Styregruppen har en styregruppeleder samt menige styregruppe-medlemmer, som alle er frivillige.

De lokale udviklingsråd (LUR) varetager de aktiviteter, som er oprettet i deres lokalområde, og arbejder med at tilpasse aktiviteterne til de børn og unges behov, som er i lokalområdet (Ungdommens Røde Kors F). Hver LUR har en formand, samt menige LUR-medlemmer, som alle er frivillige (Bilag 3).

Organisationen har 320 aktiviteter i Danmark, og hver aktivitet har en aktivitetsleder samt menige frivillige tilknyttet (Ungdommens Røde Kors F).

## **Økonomi**

URKs indtægter kan opdeles i frie midler og øremærkede midler. De frie midler udgør omkring 40% af den samlede omsætning og skal ikke bruges på bestemte aktiviteter. De frie midler kommer fra to indtægtskilder, den ene omfatter støtte fra Røde Kors i Danmark, driftstilskud fra Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) samt støtte fra fonde og puljer. Midlerne fra DUF anvendes til organisationsvirksomhed, sekretariat og lønomkostninger. Den anden indtægtskilde kommer via private bidrag, støtte fra virksomheder samt medlemskontingenter (Bilag 6). URK er som tidligere nævnt en medlemsorganisation, og derfor er dens økonomi afhængig af medlemmer. På nuværende tidspunkt har organisationen 17.000 medlemmer. Alle kan være medlem uanset alder, køn mm. For at være medlem skal man donere 50 kr., 100 kr. eller 250 kr. pr. måned (Ungdommens Røde Kors I).

De øremærkede midler udgør de sidste 60% af URKs omsætning og er midler, som organisationen søger til konkrete projekter og aktiviteter. Størstedelen af de øremærkede midler udgøres af private fonde (17,6 mio. kr.), dernæst offentlige puljer (6,8 mio. kr.) og deltagerbetaling f.eks. betaling for at være på ferielejre ( 3,8 mio. kr.) (Bilag 6).

Af donationer fra privatpersoner og virksomheder går 77 % direkte til aktiviteterne, 15 % går til PR og fundraising, og de sidste 8 % går til administrationsomkostninger (Ungdommens Røde Kors J).

## 2. Metodologiske og teoretiske overvejelser

### Videnskabsteori

Vi vil i dette afsnit forholde os til grundlaget for selve undersøgelsen af vores problemformulering og fremlægge vores perspektiver på det videnskabsteoretiske felt, vi bevæger os indenfor. Samtidig vil vi forholde os til de realiteter, vi arbejder med i vores undersøgelse. Med andre ord søger vi at beskrive den fortolkningsmæssige ramme, som sætter empirien i en videnskabelig kontekst.

Specialets problemformulering bygger på en hermeneutisk-fænomenologisk forståelseshorisont, hvilket omhandler en interesse i at finde mening i menneskelig aktivitet og produkterne af disse via beskrivelser og fortolkning. Formålet med nærværende speciale er, som beskrevet, at få indsigt i frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde ved at beskrive og forstå individuelle erfaringer fra livet som frivillig, samt hvilken betydning dette har for motivering og fastholdelse. For at få indsigt i de frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde vil vi med udgangspunkt i unikke oplevelser danne os et helhedsindtryk af disse for således at finde frem til fællestræk. Hermeneutikken er tæt forbundet med discipliner som socialantropologi og psykologi, da det hermeneutiske menneskesyn forstår mennesket som et tænkende, intentionelt og handlende subjekt (Paahus, 2010). Det hermeneutiske paradigme søger en indsigt i og forståelse af menneskelig aktivitet og produkterne heraf og fænomener har, i det hermeneutiske paradigme, dermed altid en mening, eftersom de udspringer af menneskelig intentionalitet (Paahus, 2010). Hermeneutikken som videnskab står derfor i kontrast til det naturvidenskabelige paradigme, eftersom mennesket forstås og fortolkes som et menneske med intentioner, hvorfor det og dets handlinger ikke kan forklares ud fra kausal-behavioristiske årsager. Hvor mennesket og dets handlinger inden for det naturvidenskabelige paradigme forstås som kausale processer, opfatter hermeneutikken menneskelige handlinger og aktivitet som noget, der skal forstås på baggrund af menneskets intention og forståelse af sig selv (Paahus, 2010).

Fænomenologiens udgangspunkt kan beskrives med Husserls berømte ord ”til sagen selv”, som henleder til, at videnskab ikke skal reduceres til abstrakt teoretiseren, men derimod skal bruges til at analysere erfaring, som den viser sig for den menneskelige bevidsthed –

at man som fænomenolog skal vende sig mod selve sagen og ikke fortabe sig i spekulationer og teoretiske konstruktioner (Rendtorff, 2013; Zahavi, 2010). Mens Husserl mente, at erfaringen er direkte givet i bevidsthedens umiddelbarhed, 'poder' Heidegger hermeneutikken på fænomenologien og udvikler Husserls deskriptive fænomenologi, idet han mener, at al forståelse er en formidlet forståelse, der forudsætter en bestemt verdenshorisont, hvorfor der ikke gives oplevelse og mening af verden uden fortolkning. Mennesker kan derfor ikke undgå at leve i en meningssammenhæng, der fortolkes ud fra det pågældende menneskes livstydning, projekter og gøremål i verden (Rendtorff, 2013).

For nærværende speciale betyder det, at vores forståelse samt formidling af de frivilliges udtryk uundgåeligt vil ske på baggrund af en fortolkning, der er præget af vores egne forståelser af verden og undersøgelsesfeltet. Med den hermeneutiske fænomenologi bliver fortolkning og forforståelse forhold, man som forsker må forholde sig til, når man undersøger et meningsfuldt fænomen. Man kan dermed ikke nøjes med at beskrive oplevelser, men er nødt til også at fortolke beskrivelserne med hjælp fra relevant teori.

Ifølge Gilje og Grimen (2002) er fænomener meningsfulde, når de har mening eller udtrykker en mening, og "mening" bruges både om menneskelige aktiviteter og om resultaterne af disse. Meningsfulde fænomener må dog fortolkes for at kunne blive forstået, og en grundantagelse i hermeneutikken er, at vi altid forstår fænomener på baggrund af visse forudsætninger. Vi møder aldrig verden uden forudsætninger, og disse forudsætninger er afgørende for, hvordan og hvad vi forstår og ikke forstår (Gilje & Grimen, 2002). Disse forudsætninger kaldes mere populært for forforståelser, et begreb der stammer fra den tyske filosof Hans-Georg Gadamer (1900-2002). Ifølge Gadamer udgøres forståelse af forforståelse og fordomme (Højberg, 2013). Begrebet forforståelse vil sige, at der altid går en tidligere forståelse forud for den nuværende forståelse, og at vi derfor aldrig møder et fænomen forudsætningsløst. Måden hvorpå vi forstår og tillægger mening bygger således altid på en eksisterende forståelse af verden (Højberg, 2013).

Begrebet fordomme henleder til den "bagage", vi mennesker medtager i vores forståelse af verden. Fordomme er hos Gadamer noget, der er afgørende for vores forståelse og udlægning af f.eks. en tekst eller et socialt fænomen. Det er domme, vi allerede har gjort på forhånd, eftersom vi ikke kan forstå og fortolke verden, hvis vi ikke allerede har gjort os domme om den. Fordomme udspringer ifølge Gadamer fra vores kulturelle arv, tradition

og historie og sikrer, at vi kan forstå hinanden, da der i fordommene er indlejret en forventning om, hvad sagen handler om (Højberg, 2013). Med begreberne forforståelse og fordomme og disses betydning for vores forståelser af verden søger Gadamer at gøre op med oplysningstidens tro på en rensset og objektiv viden. Forståelsen af et fænomen er altså hos Gadamer ikke begrænset til fænomenet i sig selv, eftersom forståelse altid er indlejret i en allerede eksisterende forståelseshorisont (Højberg, 2013).

Ifølge Gadamer er det umuligt at tro, at vi kan gå til tingene uden fordomme og forforståelse, da fordomme er forudsætningen for al forståelse. Han pointerer, at det er i mødet med den analytiske genstand, såsom en tekst, en person eller en kultur, at disse fordomme udfordres og sættes på spil, hvorfor man ifølge Gadamer som forsker skal være så åben som mulig, når man vil forstå, så ens forudindtagede forståelser ikke overskygger andet væsentligt (Højberg, 2013). Når vi undersøger de frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde, trækker vi således på en allerede eksisterende forståelse af, hvad der formentligt har betydning herfor. Vi kan ikke "nulstille" os selv eller ignorere disse forforståelser, men vi kan imødekomme udfordringen ved at være refleksive og åbne omkring dem, så vores analytiske pointer ikke præsenteres som lukkede resultater men som mulige beskrivelser og fortolkninger af fænomenet.

Vi har derfor reflekteret over hvilke fordomme og forforståelser vi har om frivillighed og skriver dem, vi er bevidste om, frem i ønsket om at gøre vores undersøgelse så transparent som muligt. Ved at være bevidste om vores forforståelser, vil det være muligt for os at tage udgangspunkt i empirien, som den fremkommer, og ikke lade os styre af eventuelle forventninger til den. Det belyses i eksisterende forskning om frivillighed, at frivillige i dag er mere flygtige, at de har en løsere tilknytning til organisationerne, og at personlige spørgsmål spiller en større rolle for hvordan, man er frivillig, hvilket vi har en forventning om, højst sandsynligt også vil gøre sig gældende for vores informanter. Derudover har vi en forestilling om, at frivillige, grundet frygten for at det frivillige arbejde bliver for bureaukratisk med for megen styring oppefra, ønsker mere indflydelse på det frivillige arbejde og organiseringen af det, som helst skal være så fleksibel som mulig. Vi har også en forestilling om, at de frivillige, på trods af at de højst sandsynlig også er frivillige for den gode sags skyld, er frivillige af egennyttige årsager, f.eks. for at styrke karrieremuligheder og personlig udvikling. Ligeledes har vi en antagelse om, at det for de frivillige er vigtigt at

deltage i kurser og arrangementer i organisationen, så de føler sig rustet til at udføre det frivillige arbejde og så deres fællesskabsfølelse med andre frivillige styrkes.

Det er ifølge Gadamer denne forudgående forståelse, vi som undersøgere skal være bevidste om og opmærksomme på i vores undersøgelse af de frivilliges oplevelser. Ligeledes vil denne slags forforståelse uundgåeligt påvirke vores forventninger om, hvad de frivillige mener har betydning for, hvordan de oplever det frivillige arbejde. Eftersom vi er bevidste om dette, vil vi forsøge at sætte parentes om disse forestillinger, så vi kan gå til empirien så neutralt som muligt og først derefter forholde os til, om vores forforståelser og antagelser kan be- eller afkræftes. Vores forforståelser er dermed en forudsætning for forståelse samt for at udfordre denne forståelse og derigennem tilegne os ny viden.

Om den hermeneutiske tilgang til en undersøgelse skriver Gilje og Grimen ligeledes:

Når vi skal fortolke en tekst eller et andet meningsfyldt fænomen, må vi starte med visse ideer om, hvad vi skal lede efter. Uden sådanne ideer ville vore undersøgelser i udgangspunktet ikke have nogen retning. Vi ville ikke vide, hvad vi skulle rette vores opmærksomhed mod. (Gilje & Grimen, 2002: 171).

Vores teoretiske og forskningsmæssige fokus på fænomenet frivilligt arbejde er således en forudsætning for specialets beskrivelser og fortolkninger af de frivilliges udtryk. Specialets teoretiske referenceramme samt begrebsapparater, som præsenteres i afsnittet "Forskning på området" og "Frivillige i det senmoderne samfund", giver dermed vores undersøgelse en retning for, hvad vi analytisk skal være opmærksomme på i ønsket om at besvare specialets problemformulering. Vi søger dermed ikke en objektiv beskrivelse af fænomenet men nærmere en ide og forståelse af frivilliges oplevelser, som er empirisk og teoretisk forankret. Vi har nogle forestillinger om, hvad der har betydning for og påvirker frivilliges oplevelse af det frivillige arbejde, som blandt andet omhandler organisatoriske rammer og ledelse og motiver, da disse faktorer er med til at rammesætte det frivillige arbejde og dets muligheder. Det er derfor inden for denne teoretiske og forskningsmæssige referenceramme, at specialet undersøger frivilliges oplevelser af frivilligt arbejde. Fænomenologisk beskrivelse og fortolkning udgøres altså af undersøgelsens problemformulering, teori og forudantagelser, som det specifikke forskningsdesigns

empiriske undersøgelser, begreber og forskningsspørgsmål må undersøge og udfordre så transparent som muligt. Fænomenologisk-hermeneutisk analyse omhandler dermed ikke blot at beskrive eller gengive oplevelser og at fortolke disse, der må teori til at løfte indsigterne ud samt for at indsnævre og præcisere sin problemstilling til at begynde med.

Specialets teoretiske referenceramme og begreber, som vi vil trække på i analysen, fremgår i afsnit "Forskning på området" og det senere afsnit "Frivillige i det senmoderne samfund".

## **Forskning på området**

Vi vil med dette afsnit præsentere den forskning, vi læner os op af og trækker på i specialet og dermed placere vores undersøgelse i forhold til tidligere forskning. Vi søger med dette speciale at undersøge fænomenet frivilligt arbejde set fra de frivilliges perspektiv for derigennem at finde frem til, hvad der har betydning for deres oplevelser af det, samt hvilken betydning dette har for, hvordan man kan motivere og fastholde frivillige. Specialet trækker derfor på den del af forskningen, der omhandler de frivillige og måden hvorpå, de er frivillige - det vil sige de frivilliges tilknytning til det frivillige arbejde, deres motiver herfor, samt hvilken rolle de organisatoriske rammer og ledelse spiller for deres oplevelser. Denne del af forskningen relaterer sig til specialets problemformulering, da vi antager, at blandt andet disse faktorer har indflydelse på, hvordan et frivilligt arbejde opleves. Vi giver dermed med dette forskningsreview undersøgelsen en retning og et fokus på frivillighed, som er oplagt i forhold til vores ønske om at besvare vores problemformulering.

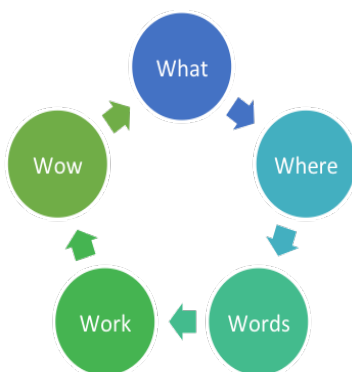
Frivilligt arbejde er først blevet et decideret forskningsfelt i Norden inden for de seneste tredive år, da den nordiske socialpolitik fik et stigende fokus på den frivillige sektor (Habermann, 2007). Det er derfor nordisk forskning inden for denne periode, vi giver et oprids af. Vi har valgt at afgrænse os fra forskning, der ikke direkte omhandler de frivillige, såsom andelen af brugere af den frivillige indsats og samfundsmæssige perspektiver såsom den frivillige sektors økonomiske og beskæftigelsesmæssige betydning, da det ikke er relevant for specialets undersøgelse.

## **Litteratursøgning**

Vi har i vores litteratursøgning været inspireret af søgestrategien 5 W's (se figur) og brugte søgeordene: Frivillighed OR frivilligt arbejde OR ledelse af frivillige OR motivering af



frivillige OR undersøgelser af frivilliges motivation og fastholdelse af frivillige, da vi søgte på Aalborg Universitets søgebase AUB. Derudover har vi benyttet os af Københavns biblioteker, hvor vi benyttede samme søgeord.



### **De frivilliges tilknytning**

Det nationale forskningscenter for velfærd (SFI) har gennem tiden foretaget flere befolkningsundersøgelser omkring frivilligt arbejde i Danmark. Den første befolkningsundersøgelse “*Frivillige i socialt arbejde - hvem, hvad og hvorfor*” blev foretaget i 1988. De nyeste befolkningsundersøgelser fra SFI blev udgivet i 2004; “*Frivilligt arbejde - den frivillige indsats i Danmark*” og i 2014 “*Udviklingen i danskernes frivillige arbejde 2004-2012*”. Datamaterialet til alle tre befolkningsundersøgelser er metodisk genereret gennem telefoninterviews for derigennem at undersøge de frivilliges engagement, den frivillige sektors størrelse, samt sammensætningen af frivilligt arbejde i Danmark. De to nyeste undersøgelser foretog samtidig opfølgning med de respondenter, som ikke kunne deltage i undersøgelsen over telefon (Watt Boolsen, 1988; Koch-Nielsen, Henriksen, Fridberg, Rosdahl, 2005; Fridberg & Henriksen, 2014; Habermann, 2007). Rapporten “*Udviklingen i danskernes frivillige arbejde 2004-2012*” bygger på resultaterne fra befolkningsundersøgelser foretaget i 2004 og 2012 og har til formål at redegøre for udviklingen i danskernes frivillige arbejde i den periode (Henriksen & Fridberg, 2014).

Som vi tidligere har været inde på, er der ikke sket en markant ændring af andelen af befolkningen, som udfører frivilligt arbejde (Henriksen & Fridberg, 2014). På trods af denne stabilitet kan man dog se et skift fra en traditionel til en mere moderne frivillighed, hvilket blandt andet kommer til udtryk i måden hvorpå, man som frivillig er tilknyttet den frivillige organisation/forening. Forskere er begyndt at sætte spørgsmålstegn ved, om de

frivilliges engagement er blevet mere flygtigt og nytteorienteret samt mindre tidsintensivt, og om de frivillige er blevet mindre loyale overfor deres organisationer (Fridberg & Henriksen, 2014). Som beskrevet i specialets problemfelt er den klassiske medlemsform, hvor det frivillige arbejde udføres af frivillige, som samtidig er medlem af organisationen/foreningen, under forandring. SFI's rapport fra 2014 bekræfter denne antagelse, eftersom andelen af frivillige, der er medlem af en organisation, er faldet fra 79 procent til 70 procent i perioden fra 2004-2012<sup>5</sup>. De frivillige har altså en løsere tilknytning til organisationerne end før i tiden. Medlemskabet og dermed tilknytningen til organisationen er blevet mindre afgørende for de frivillige, og de frivillige er i højere grad orienteret mod de frivillige aktiviteter (Henriksen & Fridberg, 2014). Ydermere viser undersøgelsen, at især den yngre generation "(...) er mere tilbøjelige til at arbejde frivilligt uden samtidig at være medlem af den forening eller organisation, man arbejder frivilligt for." (Fridberg & Henriksen, 2014: 79). Der ses altså en generationsforskel idet "(...) den klassiske forenings- og medlemsmodel står svagere blandt de yngre." (Fridberg & Henriksen, 2014:103).

De norske forskere Dag Wollebæk og Karl Henrik Sivesinds udarbejdede undersøgelsen "*Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*" på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse i 2009, hvorefter de sammenlignede dataene med data fra en lignende spørgeskemaundersøgelse, som blev foretaget tilbage i 1997, for derigennem blandt andet at undersøge motiver blandt frivillige og holdninger til frivillige organisationer i Norge (Wollebæk & Sivesind, 2010). Undersøgelsen bekræfter førnævnte tendens omkring løsere tilknytning til organisationerne ved at vise, at der siden 1997 er sket en svækkelse med hensyn til medlemsbaseret frivilligt arbejde, og de to forskere påpeger derfor også, at det ser ud til, at den klassiske medlemsform står for forfald (Wollebæk & Sivesind, 2010).

De nyeste af SFI's undersøgelser viser, at størstedelen af dem, der arbejder frivilligt, udgøres af folk, som har fuldtidsarbejde og hjemmeboende børn, og at disse frivillige i højere grad er styret af deres egne og deres børns aktiviteter (Fridberg & Henriksen, 2014).

---

<sup>5</sup> Disse tal stammer fra befolkningsundersøgelsen foretaget af SFI i 2012 og som metodisk er genereret gennem telefoninterviews. I 2012 blev der foretaget helt eller delvist gennemførte interview med i alt 2.809 respondenter. 1.981 respondenter heraf, deltog også i undersøgelsen fra 2004, derudover blev der tilføjet 828 nye deltagere fra en supplerende stikprøve (Henriksen & Fridberg, 2014: 23)

Det fremhæves ydermere, at denne befolkningsgruppe i højere grad er skiftet fra at deltage i det forpligtende og kontinuerlige til det mere episodiske frivillige arbejde, og at de tilhører den gruppe af frivillige, der yder færrest timer i det frivillige arbejde (Fridberg & Henriksen, 2014). At de frivillige er tilknyttet som de er, skyldes højst sandsynligt deres hverdag med fuldtidsarbejde og børn, hvilket stemmer godt overens med vores antagelse om, at frivilliges tilknytning og måde at være frivillig på er blevet mere afhængig af den frivilliges privatliv, og hvordan det frivillige arbejde passer ind i det. Ifølge Fridberg & Henriksen (2014) mangler der dog forskning om, hvad der er afgørende for, om de frivillige fortsætter eller stopper det frivillige arbejde, og hvilken betydning f.eks. de organisatoriske rammer og ledelse har for fastholdelse af de frivillige.

Undersøgelsen viser ligeledes, at de frivillige tillægger kvalifikationer og erfaringer fra uddannelse og arbejde stor betydning for udførelsen af deres aktuelle frivillige arbejde (Fridberg & Henriksen, 2014). Dette stemmer også godt overens med, at folk gerne vil have frivilligt arbejde, som kan have betydning og værdi i forhold til deres eget liv og dermed også karriere. Dog viser flere undersøgelser, at karriere og CV ikke er den største motivation for at påbegynde frivilligt arbejde, hvilket vi vil behandle i nedenstående omhandlende de frivilliges bevæggrunde og motivation for at arbejde frivilligt.

### **Bevæggrunde og motivation**

I 1994 udarbejdede Håkon Lorentzen, professor fra Institute for Social Research i Oslo, og Jon Rogstad, forskningsleder og professor ved Oslo Universitet, undersøgelsen "*Hvorfor frivillig? – begrundelser for frivilligt sosialt arbeid.*" Lorentzen og Rogstad anvendte skemaet Volunteer Functions Inventory (VFI), som er udviklet af de amerikanske forskere Clary, Snyder og Ridge i 1992, og som lægger op til en funktionel analyse af motiver for frivilligt arbejde (Lorentzen & Rogstad, 1994). Skemaet indeholder 30 påstande/begrundelser for at arbejde frivilligt. Metoden indebærer, at respondenterne afkrydser på en skala fra 1 til 7, hvor 1 betyder ingen betydning, og 7 betyder stor betydning. Lorentzen og Rogstad har oversat VFI til norsk og yderligere tilføjet syv spørgsmål, som omhandler baggrundsforhold (Lorentzen & Rogstad 1994). Undersøgelsens empiriske datamateriale er udgjort af 761 skemaer, som er udfyldt af respondenter fra 95 forskellige frivillige organisationer i Norge (Lorentzen & Rogstad 1994). Det var første gang, at denne metode blev benyttet i nordisk forskning (Habermann, 2007). Undersøgelsen omhandlede motiver hos de frivillige i de norske

frivillighedscentraler, og deres analyse viste, at det var uselviske værdibegrundelser, som rangerede højest blandt de adspurgte frivillige. Med uselviske værdibegrundelser menes motiver såsom at hjælpe dem, er ringere stillet end en selv og at gøre noget for en god sag (Lorentzen & Rogstad 1994). Herefter kom de mere selviske motiver for at yde frivilligt arbejde, nemlig egen læring, sociale forventninger og selvværd (Lorentzen & Rogstad 1994). Undersøgelsen kom derudover frem til, at mødet mellem den enkelte frivillige og den organisation, som vedkommende er knyttet til, kan ses som et møde mellem individuelle motiver og organisatoriske belønninger (Lorentzen & Rogstad, 1994). De mener altså, at når de frivillige opretholder det frivillige arbejde og dermed tilknytningen til den frivillige organisation, så er det fordi, de frivillige får et udbytte for deres deltagelse. Dette udbytte, mener de, varierer fra person til person, da det afhænger af den frivilliges sociale kontekst og livssituation (Lorentzen & Rogstad, 1994).

Befolkningsundersøgelsen foretaget af SFI omkring udviklingen fra 2004 til 2012 undersøgte ligeledes, hvilke begrundelser/motiver de frivillige har for at udføre frivilligt arbejde. Til dette benyttede de samme metode som Lorentzen og Rogstad, nemlig Volunteer Functions Inventory (VFI), og spørgsmålene i undersøgelsen er dermed identiske med den norske undersøgelse fra 1994 (Fridberg & Henriksen, 2014). I SFIs undersøgelse fra 2014 var de højest rangerede begrundelser/motiver værdimæssige, fællesskabsorienterede, personlige samt læringsorienterede. De to højest rangerede begrundelser var; *”at man kan gøre noget konkret på et område, som optager den enkelte”* og *”at man som frivillig deltager i et fællesskab, man værdsætter”* (Fridberg & Henriksen, 2014: 120). Herefter kom; *”at man kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamfundet”*, og *”at man som frivillig bliver mere tilfreds med sig selv”*. Begrundelser som, *”at man som frivillig kan lære noget om det, man arbejder med”*, og *”at man som frivillig lærer noget gennem praktisk erfaring”*, kom først på en femte og sjette plads (Fridberg & Henriksen, 2014: 120).

I forlængelse af frivillighed og motivation er det oplagt at se nærmere på dr. Phil. Ulla Habermann fra Lunds Universitet, som har forsket inden for dette felt i mange år. Habermann udarbejdede i 2001 sin ph.d.-afhandling *”En postmoderne helgen? – om motiver til frivillighed”*, hvor hun benyttede sig af metodetriangulering, idet hun inddrog spørgeskemaundersøgelser, en brevindsamling samt litteraturstudier (Habermann, 2001 A). Habermann tager udgangspunkt i de enkelte frivillige og i deres egen forståelse af deres

frivillige arbejde for derigennem at kunne nå frem til en forståelse af frivillighedens udtryk og mening (Habermann, 2001 A, Habermann, 2007). Habermann benytter sig af otte forskellige motivdimensioner, som er: Sagen, Læring, Værdier, Identitet, Kammeratskab, Indflydelse/magt, Sociale forventninger og Karriere (Habermann, 2001 A). Habermann kommer derudover i sin analyse frem til, at følgende to udsagn er de mest fremtrædende grunde for engagement hos de frivillige: “*at det er vigtig at hjælpe andre*”, og “*at gøre noget godt for den sag, man er engageret i*” (Habermann, 2001 A: 195).

Det skal dog påpeges at de frivillige, ifølge Habermann, har mange forskellige motiver for at udføre frivilligt arbejde, og hun derfor mener, at man kan tale om et møde mellem tre motivkategorier; normative, instrumentelle og strukturelle, hvilket hun betegner som et *motiv-miks*. Den normative/traditionelle betegner de motiver, som lægger vægt på eller kommer af social indignation, engagement, solidaritet, altruisme, ”gøre noget godt”, glæde/pligt, samt tro og overbevisning. De instrumentelle/selvrelaterede kommer til udtryk gennem motiver omkring; nytte, belønning, indflydelse, sociale relationer/følelser, læring, samt hvis der tages udgangspunkt i sin egen situation. Strukturelle motiver kommer til udtryk ved; kulturelle og historiske betingelser, aktuel social politik, arbejdsløshed, bestemt historisk periode, postmoderniteten og demokrati (Habermann, 2001 A).

Derudover mener hun, at man kan tale om et *motiv-hierarki*, idet det ikke er alle motiver, der vægter lige højt eller har lige stor betydning. Der er samtidig, ifølge Habermann, forskel på hvor stor betydning de forskellige motiver har i forskellige organisationstyper, eftersom at motiver relateres til den pågældende organisations formål, samt at motiver forandrer sig over tid. Derfor mener Habermann også, at man kan tale om en *motiv-kontekst* (Habermann, 2001 A).

Professorerne Dag Wollebæk, Per Selle og Håkon Lorentzen udarbejdede i 2000 en undersøgelse “*Frivillig innsats, sosial integrasjon, demokrati og økonomi*” omkring det frivillige arbejde i Norge med fokus på motiver til at engagere sig i frivilligt arbejde, samt hvilke motiver de frivillige har for at fortsætte arbejdet efterfølgende. En landsomfattende spørgeskemaundersøgelse, foretaget i 1998 og som blev sendt med posten til 4.000 tilfældige nordmænd mellem 16 til 85 år, hvoraf 1695 personer deltog i undersøgelsen, danner baggrund for undersøgelsen. Overordnet kommer undersøgelsen frem til, at der

kan ses en forskel i de frivilliges motiver for at starte og deres motiver for at fortsætte arbejdet. Undersøgelsen viser, at det mest fremtrædende motiv for at starte som frivillig er at hjælpe andre, hvorimod motiver for at fortsætte arbejdet omhandler det sociale fællesskab, de frivillige har med de andre frivillige (Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000). Dette er i god tråd med Habermanns pointe om *motiv-miks*, og at motiver forandrer sig over tid.

Forskningen omkring motivation skelner altså ofte mellem de umiddelbare motiver til at påbegynde frivilligt arbejde, og hvad der løbende motiverer de frivillige til at fortsætte det frivillige arbejde. Samtidig påpeger forskning (Fridberg & Henriksen, 2014; Lorentzen & Rogstad, 1994, Habermann, 2001 B), at motivation kan være svær at måle, og at der findes adskillige måder at undersøge begrebet på. Habermann påpeger at det kan være en *risikabel affære* at undersøge motiver til frivilligt arbejde, for *“(...) kan man overhovedet lade folk selv afgøre, hvorfor de deltager i frivilligt arbejde? Kan man få et >>ærligt<< svar?”* (Habermann, 2001 B: 87). Habermann argumenterer i forbindelse med dette for, at hun forstår motiverne, som de frivilliges egne subjektive fortolkninger af deres handlinger (Habermann, 2001 B). Meget af den forskning som vi har belyst i dette afsnit er udarbejdet på baggrund af spørgeskemaer. Vi anser derfor, det vi kommer frem til omkring de frivilliges motiver som et bidrag, der kan supplere og nuancere førnævnte forskning, idet vi undersøger det gennem kvalitative interviews og derfor får kendskab til de frivilliges motiver indirekte gennem deres egne fortællinger af det frivilliges arbejde.

### **Organisatoriske rammer og ledelse af frivillige**

Anders La Cour, som er lektor på Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School, har forsket i frivillighed. Samtidig er han en flittigt brugt foredragsholder om frivillighed og hvorfor, det er så vanskeligt at lede og formulere politikker for den. La Cour har skrevet adskillige artikler om frivillighed, ledelse og statens frivillighedspolitik og kommer med bogen *”Frivillighedens logik og den politik – en analyse af den personrettede frivillige sociale indsats og statens frivillighedspolitik”* (2014) for første gang med en samlet bog om emnet (La Cour, 2014). Bogen har til hensigt at undersøge, hvad der karakteriserer frivilligheden som netop frivillig ved at undersøge, hvordan frivilligheden bliver gjort til genstand for politik. La Cour tager udgangspunkt i den type frivillighed, der i dag forventes mest af, nemlig den personrettede frivillige, sociale indsats,

som er den indsats, der igen og igen bliver fremhævet som eksemplarisk i forhold til at aflaste den offentlige velfærdsindsats (La Cour, 2014). Ifølge La Cour dækker den personrettede frivillige sociale indsats over ”(...) *den omsorg, der sigter på at give enkelte eller grupper en øget velfærd og omsorg, og som indbefatter en direkte ansigt-til-ansigt-kontakt.*” (La Cour, 2014: 8). Den personrettede frivillige sociale indsats omhandler f.eks. frivillige på væresteder, klubber, lektiehjælp, plejehjem, krisecentre, asylcentre, besøgsordninger, mentorer mm. og udelukker den type frivillighed, som f.eks. ikke har nogen direkte kontakt med den, som omsorgen retter sig mod (La Cour, 2014). Det er altså denne type frivillighed, der refereres til, når La Cour bruger betegnelsen frivillig social indsats, og det er ligeledes denne type frivillighed, som specialets informanter beskæftiger sig med<sup>6</sup>.

La Cours pointer om rammerne for frivillighed samt ledelse bygger på hans studier af fire cases som eksempler på den personrettede frivillige sociale indsats, nemlig: Børns Voksenvenner, Kontaktfamilier, Patientstøtter og Besøgstjenester. Casene bygger på i alt 32 interviews, som er foretaget i perioden 2002-2012 (La Cour, 2014). Ifølge La Cour er der de seneste år kommet fokus på, hvilke særlige betingelser der gælder for ledelse i frivillige organisationer i takt med interessen for de frivillige organisationers strukturering og levering af deres ”ydelser”. Han påpeger, at fokus i denne forbindelse ofte rettes mod de frivillige, og hvordan man kan rekruttere og fastholde, når de ikke kan motiveres gennem løn (La Cour, 2014). Grundet det manglende økonomiske incitament må dette ifølge La Cour gøres ved at motivere på andre måder. Ifølge La Cour udgør de frivillige et vigtigt bindeled mellem organisationen og frivilligheden, men han påpeger, at de frivillige ikke må forveksles med hverken organisationen eller frivilligheden, og at ledelseslitteraturen har en tendens til at overdrive betydningen af de frivillige og helt overse, at det primære ikke er at motivere de frivillige men netop at udvikle en særlig form for omsorg, der besidder nogle kvaliteter, man ikke finder inden for den professionelle eller private omsorg. Det handler således, ifølge La Cour, ikke blot om ledelse af frivillige men om at understøtte en særlig form for socialitet og give den en bestemt retning, selvom frivilligheden udvikler sig på sine egne præmisser (La Cour, 2014). Han påpeger ligeledes, at organisationen og ledelsen skal balancere mellem regler/beslutninger og værdier/retningslinjer, og at ledelsens opgave er

---

<sup>6</sup> Dette vil fremgå i en præsentation af informanterne i specialets metodeafsnit.

at sætte frivilligheden fri til at undersøge sine egne muligheder. Dette kan ifølge La Cour gøres ved at få de frivillige til at opdage frivillighedens egenskaber og kvaliteter som en særlig form for omsorgslogik, der hverken kan eller skal tæmmes, men tværtimod udforskes, hvilket han påpeger, kræver en del af de frivillige. I forlængelse af ledelse kommer han ind på begrebet *autenticitet* og påpeger, at en organisations autenticitet afhænger af, hvorvidt en organisation er i stand til at lede frivilligheden, så den udfolder sig på sine præmisser, og at frivilligheden ikke må tage sine beslutninger for bogstaveligt, da den i så fald vil komme til at stå i vejen for den autenticitet, organisationen selv søger (La Cour, 2014).

### **Opsummering**

Overordnet har den frivillige indsats været stabil på trods af politiske udviklingstiltag om at få flere til at engagere sig i frivilligt arbejde. Dog er der sket en udvikling i forhold til måden hvorpå, folk er frivillige; man er løsere tilknyttet og det frivillige arbejde lader til at være mere flygtigt. De frivilliges tilknytning til frivilligt arbejde og de frivillige organisationer har ændret sig, og de frivilliges liv og måde at leve på er blevet meget mere individuelt og spiller derfor en stor betydning for, hvordan de ønsker og har mulighed for at være frivillige. Dette har skabt en debat omkring, hvorvidt den klassiske medlemsmodel står i forfald. I forhold til hvad der motiverer de frivillige og årsager til frivillighed, fremgår det, at motiver er en svær ting at måle, og at de er foranderlige over tid. De primære motiver til frivillighed omhandler; at gøre noget for en god sag, at hjælpe andre, at gøre noget konkret inden for et område, man interesserer sig for, at øge egen læring og selvværd (karriereorienteret) og at indgå i et fællesskab.

Der eksisterer altså en del forskning omkring tendenser og udviklingen inden for frivilligt arbejde og folk, der yder frivilligt arbejde. Man er som organisation nødt til at indtænke disse aspekter (tilknytning, motiver, de organisatoriske rammer og ledelse), når man skal motivere og fastholde sine frivillige. Forskningen fremhæver også, at man de sidste par år har haft mere fokus på rammerne for det frivillige arbejde og hvilken betydning dette har for, hvordan man som organisation rekrutterer, motiverer og udvikler de frivillige - især i takt med at de frivillige og deres måder at være frivillige på har gennemgået en forandring (Fridberg & Henriksen, 2014). Ligeledes har vi belyst, at der ifølge Fridberg og Henriksen mangler forskning om, hvilken betydning ledelse har for de frivilliges motivering og fastholdelse. La Cour kommer med sin bog "*Frivillighedens logik og dens politik*" dog med



nogle betragtninger omkring og bud på, hvad der er vigtigt i ledelse af frivillighed, og hvilken betydning det kan have for frivillige. Derfor finder vi det relevant at undersøge, hvad der har betydning for, hvordan de frivillige oplever det frivillige arbejde og dermed bidrage med ny viden om, hvordan man, ifølge de frivillige selv, organiserer og udvikler det frivillige arbejde, så organisationerne på bedst mulig vis kan fastholde de frivillige og deres engagement.

Vi vil i analysen læne os op af ovenstående forskning og sammenholde det med vores informanternes udtalelser. Vi vil især benytte os af Habermanns betragtninger om motiver til frivillighed samt anvende hendes begreber motividimensioner, motiv-miks og motiv-hierarki som analytiske greb til at få en dybere forståelse af, hvilken rolle de frivilliges motiver spiller for deres engagement i og oplevelser af det frivillige arbejde. Vi vil ligeledes benytte os af og udfolde La Cours pointer om ledelse af frivillige, da de kan hjælpe os med at opnå en mere dybdegående analyse af, hvilken rolle ledelse og de organisatoriske rammer har for de frivillige og deres oplevelser af det frivillige arbejde. Hvornår og hvordan vi konkret vil inddrage Habermann og La Cour og deres begreber fremgår i specialets analysestrategi.

## **Frivillige i det senmoderne samfund**

I ønsket om at belyse og analysere hvordan vores otte informanter italesætter deres oplevelser af det frivillige arbejde, og hvilken betydning dette har for deres motivation og fastholdelse, vil vi i vores analyse gøre brug af den engelske sociolog Anthony Giddens og hans teori om det senmoderne samfund. Vi har tidligere belyst, hvordan frivilligt arbejde og de frivillige har udviklet sig, og hvordan man er begyndt at skelne mellem den traditionelle og den moderne frivillige. Udviklingen inden for frivillighed omhandler som fremlagt blandt andet, at de frivillige er mindre tilknyttet til organisationerne, og at deres engagement i dag afhænger mere af deres personlige livssituation, hvilket forskere forklarer som et led i udviklingen af det senmoderne samfund. Vi vil derfor tage udgangspunkt i Giddens' teori om det senmoderne samfund og individet i det for at forstå den kontekst, de frivillige agerer i, samt hvilken betydning det har for måden, hvorpå de forstår sig selv og det frivillige arbejde. Derfor vil vi redegøre for det senmoderne samfund ud fra Giddens optik samt de af hans begreber, som er særligt anvendelige i forhold til

specialets undersøgelse, og som kan fungere som analytiske greb på empiriens analysekategorier.

Giddens markerede sig for alvor i 1970'erne som kritiker af den klassiske og moderne sociologi, der har haft fokus på enten samfundets aktører eller strukturer ved at udvikle strukturationsteorien, med hvilken han forener forholdet mellem handlende aktører og samfundets strukturer (Giddens, 1986). I starten af 90'erne udviklede han modernitetsanalysen, som havde til formål at se nærmere på modernitetens konsekvenser for individets identitet, seksualitet og intimitet. I bøgerne *The Consequences of Modernity* (1991) og *Modernity and Self-Identity* (1995) defineres hans modernitetsteori.

### **Moderniteten**

Giddens bruger både termerne det post-traditionelle samfund og det senmoderne samfund, som betegnelse for den samme periode. Vi har valgt at benytte begrebet *det senmoderne samfund* gennem hele specialet. Hvornår man gik fra det traditionelle til det senmoderne samfund, er vanskeligt at fastslå præcist, men ifølge Giddens refererer begrebet *det senmoderne samfund* til de sociale livs- og organisationsformer, der vandt udbredelser i Europa omkring 1970'erne, og som sidenhen er blevet mere eller mindre verdensomspændende (Giddens, 1995; Giddens, 1991).

Ifølge Giddens ændrer moderniteten radikalt "(...) *the nature of day-to-day social life and affects the most personal aspects of our experience. (...) the transmutations introduced by modern institutions interlace in a direct way with individual life and therefore with the self.*" (Giddens, 1995: 1). Giddens beskriver desuden, at det senmoderne samfund er karakteriseret ved at være dynamisk og i hastig udvikling modsat det traditionelle samfund, som var præget af stabilitet, struktur, og hvor traditioner i forhold til karriere, ægteskab, familieforhold mm. spillede en større rolle, end de gør i dag (Giddens, 1995). Det er dog ikke ensbetydende med, at der ikke er traditioner i det senmoderne samfund. Men hvor individer i det traditionelle samfund var styret af disse, så blandes adskillige forskellige skikke, trosretninger og traditioner med hinanden i det senmoderne samfund, og individer reflekterer i større grad over disse, før der handles (Giddens, 2002).

Det senmoderne samfund har altså gennemgået, hvad Giddens kalder en aftraditionalisering, idet traditioner og normer i sin traditionelle forstand er gået tabt med

udviklingen af samfundet. Aftraditionaliseringen medfører ifølge Giddens en form for frigørelse fra fortidens begrænsninger, da det giver flere valgmuligheder for individerne i forhold til uddannelse, karriere, ægteskab osv. - intet er givet på forhånd (Giddens, 2002). Aftraditionaliseringen betyder dog også, at selve grundlaget for vores *selvidentitet* - opfattelsen af os selv - ændres. Modsat det traditionelle samfund, hvor selvopfattelsen blev opretholdt gennem den stabilitet, de enkelte individers sociale positioner havde i fællesskabet, er der i det senmoderne samfund flere beslutninger, der skal træffes, eftersom individet løbende skal forholde sig til spørgsmål såsom, *hvem skal jeg være? Hvad skal jeg gøre? Hvordan skal jeg handle?* Spørgsmål som er helt centrale for ethvert individ, der lever i senmoderniteten (Giddens, 1995; Giddens, 2002). Ser man dette i forbindelse med frivillige, kan det være en årsag til, at frivillige i dag er løsere tilknyttet til organisationerne. Man kan, ud fra Giddens' optik, forestille sig, at frivillige arbejde tidligere i højere grad var bestemt af traditioner og det sociale fællesskab, man havde i den specifikke organisation, og at tilknytningen til denne var med til at opretholde selvopfattelsen modsat i dag, hvor det er op til den enkelte selv løbende at tilpasse det frivillige arbejde til deres livssituation her og nu, som hele tiden ændrer sig i forhold til, om de er studerende, er fuldtidsarbejdende, er forældre mm.

### **Frivillige organisationer i nye omgivelser**

Ifølge Giddens udgøres det senmoderne samfund af tre dynamiske aspekter; *adskillelse af tid og rum, udlejring af sociale systemer, samt institutionel refleksivitet* (Giddens, 1995). Giddens' begreb adskillelse af tid og rum omhandler det faktum, at vi ikke længere er afhængige af tid og sted, hvilket kommer til udtryk ved, at størstedelen af den sociale interaktion, som finder sted i vores hverdagsliv, ikke længere foregår samme sted eller på samme tid. Tid er i dag blevet globaliseret og standardiseret, hvilket gør, at vi kan interagere med hinanden uanset hvor i verden, vi befinder os. Det samme gælder rumbegrebet, som også har været under forandring, og som hele tiden udvides, grundet de mange nye teknologiske tiltag. Forandringerne og udviklingen af tid og rum har ligeledes haft stor betydning for virksomheder og organisationer, idet der er opstået nye måder at forbinde det lokale og det globale, som ville være utænkelige i det traditionelle samfund, hvorfor organisationer i det senmoderne samfund kan påvirke millioner af menneskers tilværelse (Giddens, 1995; Giddens 1991). I det traditionelle samfund, hvor adskillelsen af

tid og rum endnu ikke eksisterede i udstrakt grad, var samfundets institutioner og deres handlinger begrænset til at være lokalt forankret. Grundet adskillelsen af tid og rum i det senmoderne samfund er de sociale relationer ikke længere begrænset til lokalsamfundet (Giddens, 1991). Adskillelsen af tid og rum har således også en betydning for frivillige organisationer, idet man i dag kan forbinde det lokale med det globale. Man kan i dag for eksempel godt arbejde frivilligt for en organisation uden at have noget konkret med denne at gøre, f.eks. ved at arbejde frivilligt på en aktivitet i den anden ende af landet eller i udlandet - langt væk fra organisationens hovedkontor.

Dette aspekt leder tilbage til frivillighedsforskeren, Lars Skov Henriksen, der, som vi beskrev i specialets indledning, påpeger, at den frivillige er løsere tilknyttet, og at det i langt højere grad er personlige behov og interesser, der spiller en rolle, samt at det frivillige engagement i dag typisk er aktivitetsbaseret. Det vil sige, at de frivilliges engagement knytter sig til den enkelte aktivitet og ikke nødvendigvis har noget med organisationen at gøre udover, at det er organisationen, der står bag aktiviteten. Man kan i forlængelse heraf forestille sig, at organisationen for den frivilliges vedkommende til dels er underordnet, men at det er den specifikke aktivitet, og hvorvidt denne passer til den frivilliges behov og interesser, der har betydning for den frivillige. Dette kan altså ud fra Giddens begreb om adskillelse af tid og rum have den konsekvens for den frivillige organisation, at de frivillige ikke længere har en stærk tilknytningsfølelse. Det kan til gengæld betyde, at organisationen har mulighed for at have frivillige tilknyttet til deres mange aktiviteter uafhængigt af aktiviteterne geografiske placeringer i forhold til organisationens.

Adskillelsen af tid og rum har samtidig stor betydning, når det kommer til det andet aspekt af senmodernitetens dynamik, nemlig udlejring af sociale systemer. Med udlejring af sociale systemer mener Giddens, at man skal se det, som at de sociale relationer "løftes ud" af de lokale interaktions kontekster og restruktureres uafhængigt af tid og rum (Giddens, 1995; Giddens, 1991). Udlejring skal dermed forstås, som de skiftende forbindelser mellem tid og rum som har afgørende betydning for social forandring generelt samt moderniteten især. Giddens skelner mellem to slags udlejningsmekanismer, der influerer udviklingen af moderne institutioner; *symbolske tegn* og *ekspertsystemer*. Symbolske tegn skal forstås som udvekslingsmedier, som har en standardværdi, og som kan byttes og florerer på tværs af kontekster. Som eksempel på et symbolsk tegn, kan man nævne penge, som er et af de mest brugte. Penge gør det muligt at udveksle alt med alt, selvom de pågældende varer

ikke har nogen kvaliteter til fælles med hinanden (Giddens, 1995, Giddens, 1991). Med *ekspertsystemer* refererer Giddens til systemer af teknisk art eller faglig ekspertise, der organiserer store dele af de sociale og materielle omgivelser, vi befinder os i. Vi mennesker lader os jævnligt rådgive af læger, advokater, arkitekter osv., og de systemer hvori eksperternes viden er integreret, som Giddens kalder ekspertsystemer, påvirker kontinuerligt mange af de ting, vi foretager os (Giddens, 1991). Selvom om vi som mennesker måske kun ved meget lidt om den viden, arkitekten eller tømreren har anvendt for at opføre det hus, vi bor i, eller om den medicin en læge har udskrevet til os, har vi en tillid til det, de har skabt.

Ekspertsystemer er således udlejningsmekanismer, da de ligesom symbolske tegn adskiller sociale relationer fra den umiddelbare nærhed i konteksten (Giddens, 1991). Ekspertsystemer afhænger dermed grundlæggende af tillid. Tillid relaterer sig i denne sammenhæng til adskillelsen af tid og rum (Giddens, 1991). Da vi ikke har udsyn til eller kan kontrollere den tekniske viden og det teknisk udførte arbejde, som dagligt påvirker vores liv, må vi have tillid til, at eksperterne ved, hvad de laver. Begge typer af udlejningsmekanismer forudsætter og fremmer adskillelsen af tid og rum, og de giver garantier til forventninger på tværs af tid og rum (Giddens, 1991).

Adskillelsen af tid og rum og udlejningsmekanismer skubber tilsammen det sociale liv ud af sit tidligere greb, hvilket er konteksten for modernitetens *refleksivitet*, som ifølge Giddens er det tredje afgørende aspekt i senmoderniteten (Giddens, 1995). Refleksivitet skal forstås på et institutionelt niveau som et eksistentielt vilkår for det moderne individ og "(...) *the regularised use of knowledge about circumstances of social life as a constitutive element in its organisation and transformation.*" (Giddens, 1995:20) Giddens skelner mellem to former for refleksivitet; den refleksive handlingsregulering og modernitetens refleksivitet (Giddens, 1995). Den første betegner et alment træk ved menneskelig handling, hvilket betyder, at hver gang vi handler, holder vi os rutinemæssigt orienteret om, hvorfor og hvordan vi handler og foretager os dermed en refleksiv handlingsregulering. Denne handlingsregulering betyder, at individer kontinuerligt vurderer deres handlinger, andre individers reaktion på disse samt kontekstens omstændigheder. Refleksiv handlingsregulering er altså nødvendig for individers handlen, og uden denne refleksivitet ville vi ikke kunne fungere i det senmoderne samfund (Giddens, 1991).

Den anden form for refleksivitet, ses i modsætning til den første, som et særegent træk ved senmoderniteten. Denne refleksivitet skal forstås i forlængelse aftraditionaliseringen, i den forstand at hverdagens rutiner ikke længere determineres af traditioner, bortset fra, når fortidens handlinger kan forsvares i forhold til den indstrømmende viden (Giddens, 1991). Giddens beskriver hermed refleksivitet som den regelmæssige brug af viden, som individer og institutioner hele tiden foretager om betingelserne for samfundets organisation og forandring. Det moderne samfund og den udvikling af kommunikationsmidler, som har fundet sted, muliggør, at man i dag er i stand til at samle og arkivere viden. Denne opsamling af viden er med til at højne individers refleksivitetsniveau, idet udviklingen har medført, at vi i langt højere grad er blevet i stand til at reflektere over os selv som individer (Giddens, 1991). Hvor man i det traditionelle samfund handlede efter traditionerne uden at tænke nærmere over det, reflekteres der i det senmoderne samfund over traditionerne og kun så længe traditionen legitimeres i kraft af refleksiviteten, handles der efter dem (Giddens, 1995). Refleksiviteten handler dermed om, hele tiden at se sig selv og sine handlinger udefra og reflektere over, hvad der er det gode liv. Den nye viden, som vi har adgang til i kraft af det moderne samfund, gør altså, at individer konstant er nødt til at reflektere over beslutninger og handlinger, og den øgede refleksivitet medfører samtidig en grundlæggende usikkerhed omkring ny viden og troværdigheden af denne, da viden altid er til revision eller forkastelse i kraft af nye ideer eller resultater (Giddens, 1995). Denne usikkerhed er et eksistentielt træk ved det senmoderne menneske og har konsekvenser for identiteten, som vi behandler i nedenstående (Giddens, 1991).

### **Frivilligheden som en del af selvfortællinger**

Senmodernitetens refleksivitet strækker sig helt ind i selvets inderste, og man kan dermed, ifølge Giddens, se selvet som et *refleksivt projekt* (Giddens, 1995). Ifølge Giddens skal identitet ses i "(...) *the capacity to keep a particular narrative going.*" (Giddens, 1995:54). Det er dermed hverken adfærd eller andre individers reaktioner, som definerer en persons identitet, men derimod via aktiv opretholdelse og stillingtagen til individets biografi, at identitet skabes (Giddens, 1995). Selvet kan derfor ikke ses som et passivt væsen, der er bestemt af ydre forhold eller som en given konstant størrelse. Derimod skal selvet ses som en proces, som kontinuerligt produceres og reproduceres ud fra individets refleksive handlinger. De valg, individet tager, vil altså indgå som en del af dets selvfortælling og

dermed selvidentitet. Hvor det i det traditionelle samfund var ydre faktorer, traditioner og sociale positioner i traditionelle fællesskaber, som var med til at bestemme individets identitet, er individet i det senmoderne samfund selv ansvarlig for sin identitet. Med andre ord er vi ikke, hvad vi er, men hvad vi gør os til (Giddens, 1995). Man kan dermed forestille sig, at man kan se deltagelse i frivilligt arbejde som en del af individets selvfortælling og selvidentitet, som hele tiden skal holdes i gang og justeres i forhold til, hvor individet 'vil hen' med sin selvfortælling, som det selv er ansvarlig for i det senmoderne samfund.

I forlængelse heraf bliver det relevant at belyse Giddens' syn på individets livsstil. Giddens påpeger, at individer i det senmoderne samfund er tvunget til at vælge livsstil som en del af sin identitet og samtidig kontinuerligt at korrigere den. Med livsstil mener Giddens "(...) *routinised practices, the routines incorporated into habits of dress, eating, modes of acting and favoured milieux for encountering others (...)*." (Giddens, 1995:81). Disse rutiner, vaner mm. er dertil altid refleksiøst åbne over for forandring (Giddens, 1995). Med en livsstil vil individet kunne skabe rutiner, som er nødvendige for at opretholde den *ontologiske sikkerhed*. *Ontologisk sikkerhed* handler om *at være* eller ud fra et fænomenologisk udtryk *at eksistere i verden* og er fundamental for individets selvidentitet (Giddens, 1991). Hvis den ontologiske sikkerhed er stærk, udvikler individet en selvidentitet, hvor individet kan acceptere og anerkende andre personer og genstandes eksistens. Grundet den øgede bevidsthed om at vi lever i et omskifteligt, relativiseret og gennemgribende usikkert samfund med abstrakte tillidsrelationer, er vi skeptiske over for blandt andet eksperter og sikker viden. Giddens påpeger, at vores ontologiske sikkerhed derfor er truet, da vi oplever, at verden er usikker, upålidelig og foranderlig, og at det konstant er op til os selv at forstå og definere vores forståelse af os selv og omverdenen (Giddens, 1991). Den ontologiske sikkerhed er baseret på *tillid*, som skal afskærme individet mod angst og frygt (Giddens, 1991). Ifølge Giddens skabes den grundlæggende tillid hos individet i den tidlige barndom mellem spædbarnet og den primære omsorgsnyder, og tilliden er ifølge Giddens af:

Trust in this sense is basic to a 'protective cocoon' which stands guard over the self in its dealings with everyday reality. It 'brackets out' potential occurrences which, were the individual seriously to contemplate them, would produce a paralysis of the will, or feelings of engulfment. (Giddens, 1995: 3).

Med dette mener Giddens dermed, at tilliden skaber en grundlæggende beskyttende base, der gør, at individet kan navigere i hverdagens hændelser uden konstant at skulle reflektere over alle risici og er dermed også rustet til at begive sig i kast med nye oplevelser. Med denne grundlæggende og beskyttende tillid kan frivillige altså navigere ind og ud af frivilligheden og prøve sig i kast med nyt frivilligt arbejde ligesom andre oplevelser såsom arbejde og uddannelse uden konstant at skulle frygte det nye og ukendte.

Vi vil i analysen benytte ovenstående af Giddens' pointer om det senmoderne samfund og individet i det til at undersøge, hvorfor vores informanter har valgt at være frivillige på den måde, de har, samt hvad der har betydning for, hvordan de oplever det frivillige arbejde. I afsnittet "Analysestrategi" fremgår det, hvordan vi i analysen vil benytte Giddens teori om det senmoderne samfund. I det følgende afsnit præsenteres vores metodiske tilgang.



### 3. Metodiske overvejelser

I det følgende behandles projektets metodiske overvejelser i forhold til at svare på specialets problemformulering, som lyder; *Hvad kendetegner frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde, og hvilken betydning har dette for hvordan, man kan motivere og fastholde dem?* Vi vil først tage udgangspunkt i vores videnskabsteoretiske placering og reflektere over dennes betydning for undersøgelsen. Herefter vil vi forholde os til vores metodiske ståsted og teoretiske perspektiver inden for kvalitativ metode. Disse perspektiver videreføres i vores praktiske arbejde med indsamling af empirien, samt hvilke overvejelser vi har haft i denne proces. Sluttelig vil vi forholde os til behandlingen af empirien.

#### Fra videnskabsteori til kvalitativ metode

I afsnittet "Videnskabsteori" tilskrev vi vores undersøgelse et hermeneutisk-fænomenologisk perspektiv, og vi arbejder derfor både med beskrivelser af fænomener samt fortolkning af disse. Med dette iscenesætter vi samtidig en række forståelser for, hvilken viden vi forsøger at generere med de interviews, vi har foretaget, nemlig;

(...) en interesse i at forstå sociale fænomener ud fra aktørernes egne perspektiver og beskrive verden, som den opleves af informanterne, ud fra den antagelse, at den vigtige virkelighed er det, mennesker opfatter den som. (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015: 227).

Formålet med vores interviews har været at få de valgte informanter til at italesætte og beskrive deres oplevelser af det frivillige arbejde i et forsøg på at forstå fænomenet ud fra informanternes egne perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2015) for derigennem at få en dybdegående forståelse af, hvad der har betydning for, hvordan de oplever det og dermed, hvad man kan være opmærksom på, når man som organisation skal motivere og fastholde frivillige. Man kan sige, at det fænomenologiske perspektiv især knytter sig til første del af problemformuleringen, som omhandler de frivilliges oplevelser, og at det hermeneutiske perspektiv især knytter sig til anden del, som omhandler en fortolkning af, hvilken betydning første del (de frivilliges oplevelser og perspektiver) har for, hvordan man motiverer og fastholder frivillige.

Ud fra ovenstående har vi valgt en kvalitativ forskningstilgang, da vi gennem beskrivelser søger at få et indgående kendskab til de individer, som agerer i vores genstandsfelt. Det bliver derfor igennem vores interviews med de frivillige, at vi indhenter viden om frivilligt arbejde, og hvad der har betydning i forhold til, om frivillige oplever det som meningsfuldt eller ej:

Et semistruktureret livsverdensinterview forsøger at forstå temaer fra den daglige levede verden ud fra subjekternes egne perspektiver. Denne form for interview søger at indhente beskrivelser af interviewpersonernes levede verden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener. Det nærmer sig en hverdagssamtale, men har som professionelt interview et formål og indebærer en særlig tilgang og teknik; det er semistruktureret - det er hverken en åben hverdagssamtale eller et lukket spørgeskema. (Kvale & Brinkmann, 2015: 49).

Det fænomenologiske interview har altså fokus på den oplevede betydning af interviewpersonens livsverden gennem åbne beskrivelser af fænomener, som forskeren søger indsigt i (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015; Kvale & Brinkmann, 2015). Netop derfor mener vi, at den kvalitative metode er givtig for dette speciale med henblik på at opnå indsigt i, hvad der har betydning for, hvordan det frivillige arbejde opleves af frivillige. Vi er opmærksomme på, at vi i interviewsituationen og med vores interviewguide sætter en retning for, hvad informanterne kommer ind på, og dermed til en vis grad også, hvad der derfor udtrykkes som betydningsfuldt for deres generelle oplevelse af frivilligt arbejde. Som vi beskrev i afsnittet "Videnskabsteori", er det dog nødvendigt at starte sin undersøgelse med nogle ideer om, hvad man skal lede efter i sin undersøgelse og rammesætte den derefter (Gilje & Grimen, 2002). Derfor sætter vi nogle rammer for interviewene og undersøgelsen som helhed, som vi mener tjener til specialets undersøgelsesspørgsmål, ved blandt andet at stille spørgsmål omhandlende de frivilliges motiver, deres oplevelser af de organisatoriske rammer og samarbejdet med sekretariatet (Bilag 7) samt beskrivelser af gode og mindre gode oplevelser i deres frivillige arbejde (Bilag 8).

Vi er dog bevidste om at stille spørgsmålene på en måde, der inden for disse rammer så vidt muligt tillader informanterne at tale frit ud fra deres oplevede erfaring, som er den, vi

ønsker at undersøge. Det vil fremgå af det følgende afsnit, hvordan vi har forsøgt at imødekomme dette via udarbejdelsen af vores interviewguide. Samtidig vil vi uddybe den kvalitative interviewsituation.

## **Det kvalitative interview**

Specialets empiri udgøres af otte semistrukturerede interviews foretaget med frivillige fra URK som er tilknyttet forskellige aktiviteter rundt omkring i landet, og som dermed kan give os et indgående indblik i, hvad det vil sige at være frivillig i URK. Derudover har vi foretaget et semistruktureret interview med en sekretariatsmedarbejder fra URK, som har et indgående kendskab til organisationen (Bilag 9). Formålet med dette interview er at indhente information om URK som organisation og deres organisationsforandring i et forsøg på at forstå de organisatoriske regler og rammer, der rammesætter den virkelighed, vores informanter agerer i. Formålet har også været at indhente information om, hvordan organisationen forholder sig til de frivillige, da dette kan have betydning for vores informanternes oplevelser, og da det kan give os en bedre forståelse for den virkelighed, informanterne taler om og ud fra (Flyvbjerg, 1988). Interviewene er alle opbygget på baggrund af en interviewguide, som fungerede semistruktureret for vores samtaler med informanterne. Det semistrukturerede interview, "(...) *defineres som et interview, der har til formål at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener.*" (Kvale & Brinkmann, 2009:19).

Interviewguiden er, som tidligere nævnt, med til at give interviewet struktur og sikre, at vi når omkring de tematikker, som vi finder interessante og relevante i forhold til specialets problemformulering. Samtidig forstår vi vigtigheden i at lade samtalen udvikle sig dynamisk og samtidig stille skarpt på de problematikker, som informanterne selv finder betydelige og relevante, hvilket dette metodevalg tillader. På denne måde fastholdes informanternes fortællinger inden for specialets undersøgelsesinteresse samtidig med, at der er rum og mulighed for at forfølge eventuelle andre fortællinger, som også kan have særlig interesse for specialets fokus.

Vores interviewguide til interviewene med de frivillige blev udarbejdet med udgangspunkt i følgende fire temaer; *Baggrund, Motiver til frivillighed, At være frivillig hos URK og Andre organisationer* (Bilag 7). Interviewguiden til interviewet med

sekretariatsmedarbejderen bestod af to overordnede temaer, som var; *Om de frivillige* og *Om Genstarten* (Bilag 10). Under hvert af disse punkter oplyste vi uddybende spørgsmål, som varierede fra interview til interview (Bilag 7; Bilag 10), idet vi fulgte informanternes svar og dermed nogle gange tilsidesatte interviewguiden. Vi ser den semistrukturerede tilgang som en fordel, idet den gav informanterne mulighed for at tale åbent om deres frivillige arbejde i URK. I forbindelse med sekretariatsmedarbejderen, Nadja (alle informanter har fået pseudonymer og er dermed anonyme), havde vi også opstillet en række uddybende spørgsmål og tilsidesatte interviewguiden, når hun til tider drejede interviewet over på nogle andre emner. Dette interview havde altså overordnet set et faktisk udgangspunkt, da det havde til hensigt at give os et bedre overblik over Genstarten og URKs organisatoriske rammer.

## **Forskerens rolle**

Ifølge Kvale & Brinkmann besidder man som interviewer en medskabende rolle: *”Det at interviewe er en aktiv proces, hvor interviewer og den interviewede producerer viden gennem deres relation. Interviewviden produceres i en samtalerelation; den er kontekstuel, sproglig, narrativ og pragmatisk.”* (Kvale og Brinkmann, 2009: 34). I forlængelse af dette er det relevant at forholde sig til forskerens rolle samt magtforholdet i interviewsituationen.

Et fænomenologisk-inspireret interview, som har interesse i og søger indsigt i informantens oplevelser, kan synes som et åbent og ligeværdigt foretagende. Brinkmann og Kvale (2009) påpeger dog, at der kan eksistere flere asymmetriske magtforhold i en interviewsituation. Det er os som interviewere, der definerer interviewsituationen på flere niveauer i kraft af, at vi udvælger temaer og emner for interviewet samt afgør, hvilke spørgsmål der spørges uddybende ind til (Kvale & Brinkmann, 2009). Derfor kan interviewet karakteriseres som en envejsdialog, idet interviewer spørger, hvorefter informanten svarer. Det samme gør sig gældende i behandlingen af empirien, hvor det er interviewer, der har eneret på fortolkningen af informantens udsagn. Der eksisterer altså nogle asymmetriske forhold mellem interviewer og informant, som man ifølge Brinkmann og Kvale dog ikke nødvendigvis skal forsøge at undvige fra:

Hvis magt er en fast bestanddel af menneskelig samtale og relationer, er pointen ikke, at magt nødvendigvis skal elimineres fra forskningsinterviewet, men snarere at interviewere bør reflektere over den rolle, magt spiller i produktionen af interviewviden. (Kvale & Brinkmann, 2009: 52).

Det handler altså om, at vi som interviewere skal være bevidste om, hvordan vi spørger ind, og hvad vi bringer med ind i samtalen, samt hvilken betydning dette har for den samlede vidensproduktion. Vores forståelse og forforståelser, som vi har beskrevet i specialets afsnit "Videnskabsteori", har i forlængelse af dette en betydning i mødet med informanterne, og det er derfor vigtigt at vi har gjort os tanker om, hvad disse er, og hvordan de påvirker vidensproduktionen. Det er ligeledes nødvendigt at have kendskab og viden til det felt, man skal undersøge eller udføre dybdegående interviews omkring (Kvale & Brinkmann, 2009; Flyvbjerg, 1988). Derfor er vi, jf. specialets videnskabsteoretiske afsnit, bevidste om, at vi er påvirket af det forskningsfelt, vi har læst os ind i, og at vi ikke kan undgå at have nogle forforståelser omkring frivillighed, samt at disse kan have betydning for udarbejdelsen af interviewguiderne og vores videre analyse af interviewene. Når man foretager et fænomenologisk-inspireret interview, må man som forsker sætte sine forforståelser og forventninger i parentes, så man er så åben som muligt for en umiddelbar oplevelse af den konkrete verden, der repræsenteres (Jacobsen, Tanggaard og Brinkmann, 2015). Dette kaldes inden for fænomenologisk metode for *parentesreglen* og handler om, at man som forsker ved at være bevidst om at sætte parentes om sine forforståelser skal gå til sin undersøgelse så nysgerrigt og åbent som muligt, så man "(...) så klart som muligt kan 'se fænomenet'." (Jacobsen, Tanggaard & Brinkmann, 2015: 229). Vi har forsøgt at imødekomme dette forhold mellem fænomenologi og hermeneutik - altså forholdet mellem de rene beskrivelser af fænomenet og fortolkningen af dem, ved at være transparente omkring vores forforståelser, som, jf. afsnittet "Videnskabsteori", blandt andet omhandler en forestilling om, at frivillige oplever for meget bureaukrati, at de ønsker mere indflydelse samt god organisering af det frivillige arbejde i form af tydelig støtte og ledelse, og at deres motiver blandt andet er drevet af egennyttige årsager. Disse forforståelser, som er opstået på baggrund af vores undersøgelse af feltet, er ifølge den hermeneutiske tankegang en grundlæggende forudsætning for at vide, hvad vi skal starte med at undersøge og for at forstå de frivilliges oplevelser og virkelighed. Samtidig er det en forudsætning for, at vi kan

tilegne os ny viden ved at udfordre og rykke på vores eksisterende forståelse. Når vi behandler vores empiri og udfolder det i analysen, vil vi forholde os til, om vores antagelser og forforståelser bekræftes eller ej.

Vi har ligeledes forsøgt at spørge åbent ind til informanternes oplevelser af det frivillige arbejde ved at starte spørgsmål med "Hvordan oplever du" (Bilag 7), samt ved at bede dem om at *beskrive* deres oplevelser frem for at *forklare* dem (Jacobsen, Brinkmann & Tanggaard, 2015). F.eks. har vi spurgt "*Kan du beskrive, hvordan du oplever URKs struktur som organisation?*" (Bilag 7). På den måde har vi bedt informanten om at beskrive sin oplevelse frem for at bede ham/hende om at forklare, hvordan URKs struktur er, eller hvad han/hun synes om den. Hensigten med dette er at få en så "ren" beskrivelse af oplevelserne som muligt, hvor informanterne ikke tolker eller efterrationaliserer deres oplevelser. På trods af de åbne spørgsmål er interviewguiden stadig udarbejdet med udgangspunkt i nogle overordnede temaer, vi har valgt på baggrund af vores antagelser om, hvad der har betydning for og påvirker det frivillige arbejde, så samtalen bliver relevant for vores undersøgelse.

De fleste af vores informanter havde forinden interviewet modtaget kort information omkring vores tidligere fremtidsværksted, som handlede om, hvordan de frivillige kunne være med til at udvikle på URK og fremtidens frivillighed. Derudover valgte vi at give vores informanter information om, at interviewene ville omhandle deres oplevelser og beskrivelser af deres frivillige arbejde, og at det ikke længere handlede om at skabe forandringer, jf. afsnittet "Empiri". Vi har ligeledes været bevidste om ikke at referere til organisationsforandringen og andre konkrete eksempler fra/om organisationen, da det skal være op til informanterne selv at vælge, hvad de vil tale om som værende betydningsfuldt for deres oplevelser. Vores strategi i forhold til interviewguiden og interviewene har altså været at sætte nogle rammer, der var relevante i forhold til specialets undersøgelse, og dernæst via åbne spørgsmål at lade informanterne beskrive netop, hvad de oplever som betydningsfuldt i deres frivillige arbejde.

## **Interviewforløbet**

Som vi nævnte i afsnittet "Empiri", havde vi svært ved at få frivillige til at deltage i vores fremtidsværksted. Vi fik imidlertid tilbagemeldinger fra to frivillige, som gerne ville

hjælpe, hvis vi ville interviewe dem i stedet for. Tre af de øvrige frivillige, som havde tilmeldt sig fremtidsværkstedet, takkede også ja til at blive interviewet. Derudover skrev vi på Facebook, at vi søgte frivillige fra URK til at deltage i et interview. På den måde fik vi kontakt til tre frivillige mere. Vi valgte derfor ikke nogle bestemte fra men takkede ja til alle otte, der viste interesse, hvorfor udvælgelsen af vores informanter er foregået relativt tilfældigt. Det har dog været et kriterium, at vores informanter skal være tilknyttet URK, da URK som organisation udgør specialets case.

På trods af tilfældigheden i måden hvorpå vi fik informanter, er det værd at nævne, at alle informanter, på nær én, er under 30 år og studerende eller nyuddannet. Vi har ikke søgt informanter, der skulle være under 30 år eller studerende, da vi finder, at alle frivillige uanset alder og køn er relevante for specialets undersøgelse, da det er den enkeltes oplevelse af frivilligt arbejde, og hvad der har betydning herfor, vi ønsker at tage udgangspunkt i. At vi har fået fat i otte informanter, der alle er under 30 år, og hvor de fleste er studerende, må det hænge sammen med, at denne profil stemmer overens med den typiske frivillige i URK. Dette bekræftes i interviewet med sekretariatetsmedarbejderen Nadja. Hun fortæller, at det netop hovedsageligt er unge studerende, som er tilknyttet URK som frivillige (Bilag 9: 2).

Seks af interviewene blev afholdt ansigt til ansigt. To af interviewene blev foretaget hjemme hos informanterne, et blev afholdt på en cafe, et blev afholdt på informantens arbejdsplads, et blev afholdt på informantens universitet, og et blev afholdt hjemme hos interviewerens. Interviewet med sekretariatetsmedarbejderen blev foretaget i et mødelokale på URKs hovedkontor i København. Ved alle interviews var der én interviewer og én suppleant til stede. To af vores interviews blev afholdt over Skype. Vi var på forhånd bevidste om risikoen ved at benytte denne form for kommunikationsplatform, idet der kunne opstå dårlig netværksforbindelse eller andre tekniske udfordringer, dog var det intet problem under vores to interview.

Forinden alle otte interviews havde vi forhørt os om, hvad der passede informanterne bedst og udvalgt interviewstedet efter deres ønsker i et håb om, at de skulle føle sig trygge under interviewet.

Efter vi havde afholdt de otte interviews med informanterne, blev vi opmærksomme på, at der var noget, vi manglede svar på/beskrivelse af, hvilket var en beskrivelse af en særlig

god oplevelse i det frivillige arbejde og en beskrivelse af en mindre god oplevelse. Derfor skrev vi en mail ud til alle informanter, og spurgte om de ville beskrive en situation, hvor det frivillige arbejde var særligt godt, og en hvor det var mindre godt, samt hvad disse situationer fik dem til at føle. Vi fik svar fra fem af informanterne, som svarede skriftligt på spørgsmålene over e-mail (Bilag 8). Vi vil inddrage disse svar på lige fod med svarene fra interviewene.

## **Præsentation af informanter**

I dette afsnit vil vi kort præsentere vores otte informanter for at give et indblik i deres aktuelle livssituation, da denne kan have betydning for, hvordan de oplever deres frivillige arbejde. Vores informanter har alle ønsket at være anonyme, hvorfor vi har valgt at give dem pseudonymer. De byer informanterne arbejder frivilligt i, har vi valgt at angive som "by x", da det for nogle i URK ellers kan være let at gætte sig til, hvem den pågældende person er. Vi finder det etisk mest ansvarligt at anonymisere informanterne, og de byer de kommer fra/arbejder i, og samtidig forventer vi også, at anonymiteten har været medvirkende til, at de har talt åbent om deres oplevelser.

**Sofja**, 26 år og studerende. Arbejder frivilligt som formand for NSF - Netværk for Studerende Fanger, som hun cirka bruger 6-8 timer på om ugen. Hun startede som frivillig på en lektiecafé i URK og har samlet været frivillig i 4 år (Bilag 11).

**Lars**, 60 år, pensioneret levedsmiddelingenør. Frivillig i Netværk for Studerende Fanger, i tre måneder. Samtidig frivillig i et projekt for Hjemløse under Kirkens Korshær. (Bilag 12).

**Mette**, 28 år og arbejder som brugervenlighedskonsulent. Hun arbejder som frivillig på en ferielejr for 5. år og blev sidste år også børnekoordinator for samme ferielejr (Bilag 13).

**Karen**, 27 år og studerende. Frivillig på en ferielejr for 2. år. Hun var samtidig frivillig hos den grønne tænketank CONCITO og har før været frivillig hos PigeCamp, Ungdialog, Shezone (Bilag 14).



**Peter**, 23 år og arbejder som softwareudvikler. Har været frivillig hos URK siden januar 2014 og yder 74 timer frivilligt arbejde om ugen. Arbejder frivilligt som formand for Plexus i by x, co. koordinator på Naturliv for småbørnsfamilier, medlem af en LUR og repræsentant for URK i by x. Er samtidig frivillig hos Natteravnene, Venstre Ungdom og er medlem af folkeoplysningsudvalget i by x (Bilag 15).

**Rikke**, 26 år og studerende. Har været frivillig på UngOnline i 2 år. Har selv været i praktik hos URK (Bilag 16).

**Hans**, 29 år, arbejdsløs og på barsel. Frivillig som mentor på mentorprojektet Strøm og formand for en ungeklub på et psykiatrisk afsnit. Har været frivillig i cirka et år. Arbejder samtidig som frivillig som European associated consultant for et børnehjem i Nepal (Bilag 17).

**Anne**, 20 år, holder sabbatår og arbejder i en børnehave. Frivillig på aktiviteterne; Cykeltræning for asylbørn, Madklub og Spilopperne, i 9 måneder (Bilag 18).

## **Behandling af datamateriale**

Vi vil i dette afsnit belyse, hvordan vi har valgt at bearbejde vores datamateriale. Da alle otte interviews er optaget som lydfiler, har vi valgt at transskribere dem alle. Datamaterialet er hermed omsat fra mundtlig til skriftlig interaktion, hvilket betyder, at transskriberingerne er rekonstruktioner af virkeligheden (Kvale & Brinkmann, 2009). Ydermere er vi opmærksomme på, at transskriberingerne kan ses som en dekontekstualiseret version af interviewene, hvilket ikke indeholder kropssprog, mimik mm. (Kvale & Brinkmann, 2009). Eftersom at vi i analysen kun har fokus på informanternes beskrivelser og f.eks. ikke skal lave en sproglig analyse, har vi valgt en lav detaljeringsgrad i transskriberingerne, hvilket betyder, at vi ikke har nedskrevet; mm, hmm, åh, øh, og pauser, men markeret latter med (Latter) og sløret tale med (Utydelig). I transskriberingerne har vi valgt kun at angive tidskoder i intervaller af fem minutter for at gøre det lettere at søge i lydfilen, hvis dette skulle vise sig at være nødvendigt.

For at skabe overblik over datamaterialet og for at danne overblik over de gennemgående temaer, har vi valgt at meningskondensere vores otte interviews, hvilket indebærer kortere formuleringer af de beskrivelser og meninger, informanterne udtrykker (Kvale &

Brinkmann, 2015). Vi har på denne måde kodet datamateriale, så vi kan finde frem til de hovedtemaer, som går igen i interviewene (Kvale & Brinkmann, 2009). Da det i en kodningsproces kan være svært pladsmæssigt at gengive al data i den oprindelig form, har vi altså valgt at koncentrere og kondensere vores data, hvilket betyder, at lange sætninger og udsagn er blevet nedskrevet i både stikord og korte sætninger (Dahler-Larsen, 2008). Med inspiration fra Dahler-Larsen har vi opdelt vores transskriberingsskemaer i følgende tabeller; *tid*, *taler*, *udtalelse*, *sammendrag* og *kategori* for at få et større overblik over datamaterialets gennemgående ord og tematikker, som går igen i interviewene (Dahler-Larsen, 2008). F.eks. har vi lavet følgende sammendrag og kategorisering af en af Peters udtalelser (Bilag 15):

<b>Udtalelse</b>	<b>Sammendrag</b>	<b>Kategori</b>
Det er at jeg er med til at koordinere og afvikle legene, så er jeg med til at, ja lave markedsføringen for arrangementet, kontakte relevante samarbejdspartnere, få tingene op og køre, få spredt budskabet via Facebook annoncering og målrettet. Altså og vi er meget kompetente i by x, når det kommer til markedsføring nemlig.	Har koordinerende ansvar. Identificerer sig med aktiviteten. "Vi er meget kompetente". Tilknytningsfølelse til aktivitet og det nære	Tilknytning / Engagement

Vi har været særligt opmærksomme på at basere vores sammendrag af dataene i deres oprindelige betydning uden at foretage en fortolkning, da udtalelsen må ses i sammenhæng med det foregående spørgsmål. I feltet Kategori har vi skrevet den kategori, som vi mener, er dækkende for sammendraget af informantens udtalelse. På denne måde kan vi forholdsvis let få overblik over de gennemgående kategorier, som vi mener, vores informanters udtalelser knytter sig til. Som eksempel har vi placeret ovenstående udtalelse af Peter inden for kategorien "engagement/tilknytning" (Bilag 15: 3).

Gennem ovennævnte beskrivelse af kodning og opdeling af ord mener vi, at vi kan finde frem til nogle overordnede temaer, som skal være med til at danne rammen om specialets analyse. Vi er bevidste om, at de overordnede temaer er subjektivt udvalgt på baggrund af

vores interesse i at undersøge, hvilken betydning de frivilliges oplevelser kan have for, hvordan man kan motivere og fastholde frivillige. Vi har som før nævnt indsnævret specialets fokus til at omhandle, hvordan forhold såsom tilknytning/engagement, organisatoriske rammer, ledelse, motiver og personlige forhold påvirker oplevelsen af det frivillige arbejde, hvorfor det er kategorier, der knytter sig til disse forhold, vi er kommet frem til.

## **Validitet og generalisering**

I kraft af at specialets undersøgelse tager udgangspunkt i en specifik case, er det relevant at belyse, hvilken viden et casestudie siges at genere. Casestudiet er som metode blevet kritiseret, blandt andet af naturvidenskaberne, for at den praktiske viden, der knyttes til den ikke er værdifuld, og at metoden ikke frembringer viden, der er generaliserbar. Derudover er casestudiet også kritiseret for at have en bias i forhold til verifikation, hvilket vil sige, at det har en tendens til at bekræfte forskerens forforståelser (Flyvbjerg, 2015). Ifølge Flyvbjerg er dette dog en misforståelse, og det er ifølge ham *“(...) rigtig at casestudiet er ‘den detaljerede undersøgelse af et enkelt eksempel.’”* (Flyvbjerg, 2015: 498), men han mener ikke, at det er rigtigt, at man ikke kan generalisere ud fra enkelttilfælde. Han påpeger, at forskerens tætte kontakt med virkeligheden, og den læringsproces der opstår heri, danner grundlag for, hvad han kalder *“avanceret forståelse”* (Flyvbjerg, 2015). Han forklarer med afsæt i læringsprocessens fænomenologi, hvordan forskeren i et casestudie ofte ender med at forkaste forudfattede teorier og meninger, hvilket er et grundelement i læringsprocessen og i tilegnelsen af ny viden. Med det mener han, at simple former for forståelse er en forudsætning for og må vige for mere komplekse, i takt med at man som forsker bevæger sig fra begynder til ekspert (Flyvbjerg, 2015). Flyvbjerg mener dermed, at casestudiet ikke har *“(...) større tendens (bias) til verifikation af forskerens forudfattede meninger end mange andre undersøgelsesmetoder. Tværtimod viser erfaringen, at casestudiet har større tendens (bias) til falsifikation af forudfattede meninger end til verifikation.”* (Flyvbjerg, 2015: 515). Ved at vi som forskere hele tiden tilegner os ny viden, rykker ved vores forforståelser og bliver klogere på virkeligheden, kan casestudiet som metode altså dermed bidrage til en dybdegående forståelse af fænomenet frivilligt arbejde, og hvordan frivillige selv oplever det. Et casestudie kan altså frembringe en omfattende undersøgelse af et fænomen fra flere

forskellige perspektiver, som tillader forskeren at identificere flere lag, detaljer og forbindelser, der tilsammen giver en dybdegående forståelse af fænomenet (Roald & Køppe, 2008).

Vi har i forlængelse af dette forsøgt løbende at arbejde med førnævnte forforståelser for ikke at lade dem lede os ureflekteret. I afsnittet omkring databehandling fremlagde vi, hvordan processen omkring kodning og opdeling af gennemgående temaer fra empirien foregik. Vi har valgt at inddele analysen efter gennemgående temaer, som vi har sporet i dataene for derefter at sammenholde og analysere de frivilliges udsagn. Vi kan som nævnt ikke afvise, at vores forståelse og forforståelser af feltet har haft betydning for udvælgelsen af temaer. Reliabiliteten er dermed subjektiv i den forstand, at udvælgelsen knytter sig til vores valgte fokus, og derfor ville udvælgelsen af temaer muligvis ikke være udført på samme måde af andre forskere, idet deres fokus og subjektive tilgang også ville spille ind (Kvale & Brinkmann, 2009). Dog har vi ved at være transparente om vores forforståelser bestræbt os på at være refleksive og kritiske, så vi i analysen kan forholde os til, om vores forforståelser og antagelser bekræftes af empirien eller om de må vige for nye forståelser. Vi har dermed forsøgt at lade empirien 'tale til os' og kode derefter, hvorfor vi mener, at vi med specialet kan generere dybdegående og brugbar viden om de frivillige og deres oplevelser, som kan pege på nogle gennemgående mønstre og bud på, hvad der er relevant, når man som organisation skal motivere og fastholde frivillige.

Empirien udgøres af interviews med otte frivillige fra URK, som arbejder frivilligt på forskellige aktiviteter. Vores konklusioner vil derfor være baseret på grundlag af vores analyse af netop disse frivillige i URK. Vores informanter er forskellige individer med forskellige baggrunde og er tilknyttet forskellige frivillige aktiviteter i samme organisation, hvorfor vores resultater ikke nødvendigvis kan generaliseres og ses som gældende for alle frivillige. I kraft af vores informanters forskellige tilknytninger til det frivillige arbejde vil vi dog argumentere for, at de gennemgående temaer og pointer, vi analyserer os frem til, er mulige bud på, hvorfor frivillige i Danmark oplever det frivillige arbejde, som de gør, samt hvad der kan have betydning for, hvordan de kan motiveres og fastholdes.

## 4. Analyse

### Analyselstrategi

Med dette speciale ønsker vi at svare på problemformuleringen, der lyder; *Hvad kendetegner frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde, og hvilken betydning har dette for hvordan, man kan motivere og fastholde dem?* Derfor er analysen opdelt i de tre analysekategorier “Engagement”, “Motivation” og “Organisatoriske rammer” med hvilke, vi med udgangspunkt i specialets arbejdsspørgsmål, især retter fokus på første del af problemformuleringen, som omhandler, hvad der kendetegner de frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde. Den sidste del af problemformuleringen omhandler, hvilken betydning de frivilliges oplevelser har for, hvordan man kan motivere og fastholde dem. Det vil vi diskutere og belyse i specialets diskussion, som tager udgangspunkt i de tre analysekategoriers opsamlings. Diskussionen følger efter analysen.

Arbejdsspørgsmål:

- Hvad kendetegner de frivilliges engagement?
- Hvad motiverer de frivillige til at yde frivilligt arbejde?
- Hvilken betydning har de organisatoriske rammer og ledelse for de frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde?

De tre analysekategorier og det empiriske materiale vi behandler i disse knytter sig altså til ovenstående arbejdsspørgsmål. På trods af opdelingen af de tre kategorier, vil der være tværgående elementer, når forbindelser forekommer tydelige, hvorfor nogle elementer og empiriske uddrag vil gå igen og behandles flere steder, med henblik på at kunne analysere noget forskelligt. Vi vil i hver analysedel trække på specifikke forskningsmæssige perspektiver samt teoretiske begreber, som er præsenteret i “Forskning på området”, der i samspil med Giddens’ teori om det senmoderne samfund sætter os i stand til at analysere og diskutere den givne kategoris betydning for frivilliges oplevelse af deres frivillige arbejde. Hvilke begreber og teorier vi bruger og hvornår, præsenteres i starten af hver analysedel.

## **Engagement**

I denne første del af analysen behandles informanternes engagement i det frivillige arbejde. Denne analysekategori behandler dermed specialets første arbejdsspørgsmål, som omhandler, hvad der kendetegner frivilliges engagement. Med engagement refereres der til måden hvorpå, informanterne er frivillige - hvilken aktivitet de er tilknyttet, deres rolle i aktiviteten, og hvorvidt de oplever at have indflydelse i deres frivillige arbejde. Vi vil i denne kategori trække på og referere til den del af forskningen, der omhandler tendenser inden for frivilliges engagement jf. afsnittet "Forskning på området" samt Giddens' teori om det senmoderne samfund for på den måde at analysere, hvordan man kan forstå informanternes engagement.

### **"Bare almindelig frivillig"**

Informanternes engagement i det frivillige arbejde kan overordnet inddeles på to måder. Anne, Rikke, Karen og Lars er alle tilknyttet det frivillige arbejde ved at være "almindelig" frivillig på en eller flere aktiviteter. At de er almindelige frivillige vil sige, at de er tilknyttet en aktivitet, f.eks. aktiviteten "Ung Online" eller "Spilopperne", hvor de skal udføre det praktiske arbejde, som aktiviteten omhandler. De fire andre informanter Sofja, Hans, Peter og Mette er tilknyttet det frivillige arbejde ved, at de, udover at udføre det praktiske arbejde, som den pågældende aktivitet omhandler, også har en ledende eller koordinerende rolle.

Som vi beskrev i afsnittet "Forskning på området", viser SFIs undersøgelse fra 2014, at frivillige tillægger kvalifikationer og erfaringer fra arbejde og uddannelse stor betydning for deres engagement i og udførelse af det frivillige arbejde og forskere peger på, at folk engagerer sig i frivilligt arbejde, som kan have betydning og værdi i forhold til eget liv og karriere. Ligeledes belyste vi, at SFI undersøgelsen (2014) viste, at frivillige i højere grad er styret af deres egne og deres børns aktiviteter, hvilket vi argumenterede for stemmer godt overens med vores og forskeres antagelse om, at frivilliges måde at være frivillige på afhænger af den frivilliges privatliv, og hvordan det frivillige arbejde passer ind i det. Hvis vi forholder os til, hvordan specialets informanter er tilknyttet deres frivillige arbejde, og hvordan de oplever det og aktivitetens struktur, tyder det på, at deres engagement og oplevelse af aktiviteten netop kan ses i lyset af, hvorvidt det passer ind i deres eget liv.

Dette vil vi belyse nærmere i nedenstående, hvor vi behandler og analyserer, hvordan informanterne er frivillige.

Som beskrevet er Anne, Rikke og Lars alle engageret i det frivillige arbejde ved at være almindelig frivillig. De har hver især beskrevet deres aktivitet, strukturen på den samt hvad, de synes om den. Anne er tilknyttet tre aktiviteter; Cykeltræning for asylbørn, en madklub for børn og Spilopperne, som er et aktivitetscenter for børn på landets krisecentre. Rikke er tilknyttet en aktivitet, der hedder UngOnline, som er et online chatforum, hvor man rådgiver børn og unge, og Lars er frivillig studiestøtte for nogle indsatte i et fængsel. Fælles for disse tre er, at de arbejder frivilligt ca. to-tre timer om ugen fordelt på en vagt, som de skal have, men som de selv tilrettelægger efter, hvornår de kan. De giver alle tre udtryk for, at de er tilfredse med strukturen på deres aktivitet, og at de, selvom de skal arbejde en dag om ugen, er glade for, at de selv kan tilrettelægge det, efter hvordan det passer ind i deres liv. Til spørgsmålet om hans timer er fastlagte, siger Lars f.eks. *”Ja, det har alt sammen været på mandage, man altså det kan jo. Men det har passet bedst mandage formiddage”* (Bilag 13: 1) og han tilføjer, at han selv tilrettelægger sine timer, og at denne struktur passer ham godt (Bilag 12: 1). Anne og Rikke vælger ligeledes selv, hvilken dag de vil lægge deres timer, men de skal altså alle tre yde to-tre timer hver uge. Fælles for de tre er også, at deres frivillige arbejde er en (eller flere) isolerede aktiviteter, der som sådan ikke har en tilknytning til deres studie eller karrieremæssige liv. Anne holder sabbatår og arbejder fuldtid i en børnehave, Rikke er studerende og Lars er holdt op med at arbejde. De har altså alle tre en primær beskæftigelse/situation, hvortil deres frivillige arbejde suppleres i deres fritid. Deres engagement i det frivillige arbejde kan altså forstås på den måde, at det netop passer godt til resten af deres liv, at aktiviteten er en særskilt fritidsbeskæftigelse, som de selv tilrettelægger efter, hvordan det passer dem.

Karen og Mette er tilknyttet hver deres ferielejr for børn, som er af en lidt anderledes karakter end de klassiske frivillige aktiviteter. Ferielejrene, som er et tilbud for børn, der ikke har mulighed for at komme på ferie med deres familie, er en aktivitet, der ligger fast en uge om året, hvorfor de altså kun arbejder frivilligt, denne ene uge udover en weekend forud for ferielejren, hvor de er med til at planlægge lejren. Karen er almindelig frivillig ligesom Anne, Rikke og Lars. Mette er udover at være almindelig frivillig på lejren også børnekoordinator, hvilket vil sige, at hun har ansvar for at tilmelde børn til ferielejren.

Både Karen og Mette begrundet deres valg af ferielejren med, at aktiviteten på grund af dens komprimerede tid passer godt til deres privatliv. Til spørgsmålet om, hvad hun synes om måden, aktiviteten er struktureret på, svarer Karen:

(...) når man tænker på det her med, at det er meget intensivt i for-weekenden og i selve ugen så, lige nu der synes jeg, det har jeg i hvert fald valgt at prioritere, for jeg synes at det er rart, at det er komprimeret på de her to gange (...). (Bilag 14: 3).

Karen har altså valgt ferielejren, fordi det passer hende godt, at hun ikke skal være frivillig fast en gang om ugen eller lignende. Mette har valgt ferielejren af samme årsag, og svarer på samme spørgsmål følgende:

Det passer godt til mit, hvad kan man sige, temperament også det her med, især efter at jeg begyndte at arbejde, at det sådan, det er ikke noget jeg skal hver eneste uge (...). På den måde passer det godt til, den måde mit liv er struktureret på, lige nu. (Bilag 13: 3).

Mette lægger ligesom Karen vægt på, at ferielejren er begrænset til en uge om året, da hun arbejder fuld tid ved siden af og derfor ikke har tid til en fast ugentlig aktivitet. Mette er som sagt også børnekoordinator, hvilket betyder, at hun skal yde flere timer inden lejren, da hun skal sørge for tilmeldingsprocessen af børnene, men det passer hende stadig godt, da denne rolle også er over en begrænset tidsperiode; *“Man kan så sige lige så snart børnene er tilmeldt, så er den rolle ligesom lukket, så er der ikke mere i det”* (Bilag 13: 3).

På trods af at Mette også har en koordinerende rolle, er hendes frivillige arbejde altså ligesom Annes, Rikkens, Karens og Lars' en isoleret aktivitet, som hun bruger tid på i sin fritid og som ikke flyder sammen med resten af hendes liv.

### **“Det var jo nærmest fuld tid”**

Som vi nævnte tidligere har Sofja, Hans og Peter udover deres roller som almindelige frivillige på en aktivitet også en lederrolle. Derudover er de alle tre engageret på en anden



måde end de andre fem informanter, da deres engagement i det frivillige flyder mere sammen med deres private liv. Sofja, som er studerende, er tilknyttet en aktivitet, der hedder NFS, som står for Netværk for Studerende Fanger, hvor hun er almindelig studiestøtte for indsatte (ligesom Lars) og aktivitetsleder. Hun bruger ca. 6-8 timer om ugen på det frivillige arbejde, som både indebærer hendes rolle som almindelig frivillig og hendes rolle som aktivitetsleder. Sofja forklarer, at hendes timer som almindelig frivillig som regel ligger om formiddagen og helst en gang om ugen, men at timerne skal tilrettelægges efter de indsatte, studerendes behov. Hendes lederrolle indebærer, at hun arrangerer studiestøtteforløb og faciliterer de forskellige studiestøtter og studerende, finder nye studiestøtter og kommunikerer med fængslet og de studerende. Derudover skal hun også deltage i NFS' styregruppemøder hver tredje måned, hvor alle NFS' aktivitetsansvarlige og deres formand mødes og diskuterer generelle ting i forhold til aktiviteten. Da vi i interviewet spørger ind til, hvordan det frivillige arbejde er struktureret, svarer hun:

Det kommer helt an på hvor meget tid jeg har til at ligge i det, selvfølgelig kan man sige at man som aktivitetsansvarlig helst vil opfylde så mange krav som overhovedet muligt og behov som overhovedet muligt, men det er samtidig også en rigtig tidskrævende proces, så jeg tror jeg kører det meget anderledes end andre aktivitetsansvarlige gør inde i NSF. Også fordi jeg er ude i fængslet så meget som jeg er. Så den kommunikation som jeg har med fængslet er helt optimal, fordi jeg sidder der med det samme (...). (Bilag 11: 4).

Sofja beskriver i ovenstående udtalelse altså, at strukturen på hendes frivillige arbejde er ret løs, da hun selv tilrettelægger det efter, hvad der er behov for. Det fremgår i citatet også, at hun lægger mange kræfter i sit frivillige arbejde, da hun helst vil opfylde så mange krav som muligt, og at hun i kraft af sin store tilstedeværelse i fængslet har en ekstra god kommunikation med fængslet, modsat andre aktivitetsansvarlige. Man kan argumentere for, at Sofjas ambitiøse tilgang til sin aktivitet hænger sammen med, at hendes frivillige arbejde har en tilknytning til hendes privatliv. Da vi spørger ind til, hvor mange timer, hun ca. bruger på det frivillige arbejde, svarer hun; *“Nu skal jeg lige dele det op i hvad der er frivilligt og hvad der er speciale. Jamen det er nok en 6-8 timer om ugen.”* (Bilag 11: 2).

Sofja er som nævnt studerende og skriver speciale aktiviteten, og det frivillige arbejde hænger derfor til dels sammen med og har en værdi for hendes studieliv, hvilket kommer til udtryk, idet hun beskriver, at det frivillige arbejde og hendes arbejde med specialet er svært at adskille.

Vi ser noget lignende hos Hans, hvis frivillige arbejde også på en måde flyder sammen med privatlivet. Hans er færdiguddannet dagpengemodtager, som for tiden er på barsel med sit første barn. Han er tilknyttet som almindelig frivillig i en mentorordning, hvor han er mentor for en ung dreng og er samtidig aktivitetsleder i en ungeklub på et psykiatrisk afsnit, hvor han også fungerer som almindelig frivillig. Ungeklubben er åben to timer en gang om ugen, hvorfor han nogle gange er der i tre timer, og hvis han ikke er til stede skal han, i kraft af sin rolle som aktivitetsleder, stå til rådighed for de andre frivillige. Han bestemmer altså selv, hvordan han tilrettelægger sine timer, og om han er fysisk til stede eller ej. Derudover skal han som aktivitetsleder deltage i nogle månedlige møder, hvor de får supervision, og han giver udtryk for, at hans engagement i aktiviteten er styret af aktivitetens behov; *“I starten skulle det jo op og køre, for vi har startet det fra bunden, det var jo nærmest fuld tid (...).”* (Bilag 17: 2). Dette citat viser, at Hans også er meget ambitiøs omkring det frivillige arbejde, og at han investerer al sin tid i det, hvis der er behov for det. Han har ligefrem arbejdet frivilligt på fuldtid. Dette kan forstås i forlængelse af, at han er færdiguddannet og arbejdsløs, hvorfor han har masser af tid til det frivillige, når ikke han er på barsel med sin søn. Det frivillige arbejde kan dermed siges, at være hans primær beskæftigelse lige nu, udover at han er på barsel.

Peter som er den sidste informant, hvis engagement, vi mangler at præsentere, er også meget aktiv i det frivillige arbejde, som man kan argumentere for ligeledes udgør en stor del af hans liv. Peter har et fuldtidsarbejde som software udvikler, hvorfor det kan overraske, at han bruger så meget tid på det frivillige, som han gør. Da vi spørger ham ind til, hvilken aktivitet han er tilknyttet, kommer han med en lang og målrettet opremsning:

Nu kommer der en køre. Jeg er medlem af folkeoplysningsudvalget i by x kommune (...). Derudover der repræsenterer jeg også by x ungeråd. Derudover er jeg politisk aktiv jeg er medlem af Venstre og sidder i kredsbestyrelsen og er suppleant i Venstres vælgerforenings bestyrelse. Så er jeg også bestyrelsesmedlem i Venstres ungdom i by x, derudover så er jeg medlem i

aktivitets- og kampagne udvalget i Venstre Ungdom på landsplan (...). Derudover så er jeg også formand for Plexus i by x, som er et værested for ensomme unge, så co-koordinator på Naturliv for småbørnsfamilier i by, som er et større månedligt arrangement (...). Så er jeg så også medlem af LURen i Ungdommens Røde Kors og så sidder jeg også som repræsentant for Ungdommens Røde Kors i by x til Røde Kors i by x's bestyrelsesmøder. Og vist der er andet jeg har glemt, så er det nok fordi. Jo og så er der også Natteravn, jeg er en del af Natteravnene i by x. (Bilag 15: 2).

Peter er altså tilknyttet flere aktiviteter i URK. Udover sit frivillige engagement i URK er han også frivillig, politisk engageret, og generelt er han meget engageret i sit lokalområde. Til spørgsmålet om, hvor meget tid, han bruger på det, og hvordan det frivillige arbejde er struktureret svarer, han at, "(...) *det er efter behov, men det altså, det er faktisk ikke efter mine behov, det er mere efter hvad der er behov for, der bliver lagt i af timer.*" (Bilag 15: 1) og han tilføjer, at "*Det er jo LURen, Plexus, det er vel. Altså jeg tager ikke tid på det. Altså var jo hvor jeg sagde, jeg laver ikke andet*" (Bilag 15: 2). Hvor Annes, Rikkes, Lars', Karens og Mettes engagement i det frivillige arbejde kan forstås som en isoleret og supplerende beskæftigelse, som de bruger et fast afgrænset timeantal på om ugen, kan Peters engagement i det frivilligt arbejde, ligesom Sofjas og Hans', siges at være en del af hans private liv og karriere, hvorfor han yder de timer, der er behov for. Han har som nævnt et fuldtidsarbejde, men det frivillige arbejde, både i URK og i politik kan altså forstås som noget, der udgør en stor del af hans personlige og karrieremæssige liv.

### **“På den måde ville det ikke kunne lade sig gøre”**

I interviewene spørger vi informanterne, om de kunne forestille sig at yde flere frivillige timer, og hvad der i så fald skulle til. Mange af dem giver udtryk for, at de egentligt gerne vil, men at de ikke har mulighed for det på grund af manglende tid eller fordi, det ikke giver mening i deres nuværende situation. Anne svarer på spørgsmålet, at hun gerne vil, men at hun allerede føler sig presset med sit lønnede arbejde, det frivillige arbejde og hvad hun ellers har, hvorfor det ikke vil kunne lade sig gøre.

Lars udtaler ligeledes, at han gerne vil, men at han i så fald skal have indflydelse på hvordan og hvorledes; "*Hvis det kunne ligge i cykelafstand og jeg selv kunne bestemme omfang og sådan noget.*" (Bilag 12: 3). Rikke, som er tilknyttet aktiviteten UngOnline

svarer, at det er passende for hende, med de timer hun yder nu, og at hun slet ikke ville kunne, når hun får fast fuldtidsarbejde.

Mette, som er frivillig på en ferielejr, synes ligesom Rikke giver udtryk for, at det er svært at finde tid og overskud til at arbejde mere frivilligt, når man har et fast fuldtidsarbejde. Karen, som også er tilknyttet en ferielejr og som er studerende, siger derimod at:

Jeg har tænkt meget over det, fordi altså nu har jeg haft to år, hvor jeg har arbejdet og jeg har oplevet den frihed, der også er ved at arbejde, fordi man ligesom har et 8-16 job, kommer hjem og så har man ret meget tid, lige pludselig. Hvor som studerende, der har man masser af frihed, måske i løbet af dagen, men man har altid dårlig samvittighed (...). (Bilag 14: 8).

Hun forestiller sig altså som studerende, at hun bedre vil kunne overskue det, når hun har fast arbejde og dermed også har helt fri, når hun har fri. Hun tilføjer dog, at det nok kun vil være i en begrænset periode, indtil hun får børn, idet hun siger, at så *“(...) kan man træne det lokale fodboldhold eller gå ind i forældrerådet, det er jo en slags frivillighed, som man sikkert går ind i.”* (Bilag 14: 8). Selvom Karen godt kan forestille sig, at hun vil arbejde mere frivilligt, når hun har fast arbejde, er det altså stadig for en begrænset periode, indtil hun får børn, da hun så forestiller sig, at hun vil være frivilligt engageret i forhold til sine børn og deres aktiviteter.

Både Hans og Peter udtaler ligeledes, at de ikke kan forestille sig at yde flere timer, da de ikke har tid til det, eller at de i så fald ville skulle opgive familielivet eller det faste arbejde, hvilket endnu engang udtrykker, at deres engagement skal tilpasses deres privatliv. Hans udtaler f.eks.; *“(...) nej ikke rigtig. Ikke på nuværende tidspunkt, så skal det være når ham her, og så ved man jo ikke om der kommer flere, men når der ikke lige er så tidskrævende et lille menneske involveret også.”* (Bilag 17: 14). Til samme spørgsmål svarer Peter:

Så skal jeg gå arbejdsløs, men det har jeg ikke lyst til. Det er også det der med balancen, også hvis jeg skal have et privatliv, det har jeg ikke engang, så er det sådan lidt, det er der ikke tid til. (Bilag 15: 8).

De giver altså begge udtryk for, at de allerede bruger al den tid, de kan på det frivillige arbejde. Peter udtaler endda, at det så vil gå ud over hans privatliv, hvilket han allerede føler, han ikke har noget af, hvilket leder tilbage til vores fortolkning af, at hans engagement i frivillige aktiviteter netop udgør en stor del af hans private person og liv. Sofja siger, som den eneste af de tre, at hun altid gerne vil lægge flere timer i det frivillige arbejde, og at hun ikke tror, det ville være et problem, men hun udtaler også, at det ikke er nødvendigt, fordi hun allerede lægger de timer i det, som der er behov for; *“Så bliver det mere sådan noget hygge-agtigt noget (...) men ja, nej jeg tror, at det er svært at få presset flere timer i det, end der er ligenu.”* (Bilag 11: 9). Det kommer her igen til udtryk, at Sofja tillægger det frivillige arbejde stor betydning, da hun yder timer efter, hvad der er behov for, ligesom Hans og Peter. Sofjas engagement i de frivillige arbejde, som minder om Hans’ og Peters, kommer ligeledes til udtryk, da vi senere spørger hende, hvad der er vigtigt for hende i hendes frivillige arbejde. Hun beskriver, at det er vigtigt, at hun har mulighed for at prioritere det frivillige arbejde, og at hun hellere vil stoppe sit frivillige engagement end at være tilknyttet, hvis hun ikke har nok tid til at prioritere det;

De perioder i mit studie, hvor jeg ikke har haft tid nok, har jeg kunne mærke, at jeg ikke har været tilfreds med min indsats som frivillig, fordi jeg simpelthen ikke har haft tid til det. (...) så vil jeg hellere lade vær og så starte op igen, når jeg igen tid. Så personligt for mig er det vigtigt, at jeg har tid til det, at det bliver en helhjertet indsats (...). (Bilag 11: 8).

Der tegner sig et billede af, at måderne hvorpå informanterne er engageret i frivilligt arbejde hænger stærkt sammen med, hvordan det passer ind og giver mening i forhold til resten af deres liv ‘her og nu’. Ligeledes ser vi et mønster i, at informanterne er tilknyttet nogle frivillige aktiviteter og påtager sig nogle roller, som kan have betydning og værdi i henhold til resten af deres liv, hvilket er det samme, som vi har belyst i afsnittet “Forskning på området”. De af informanterne der kun er almindelige frivillige er engageret på en måde, hvor det frivillige arbejde kan ses som en bibeskæftigelse, de har i deres fritid, og det frivillige arbejde udgør for dem ikke en større del af deres liv, ligesom eksempelvis deres studie eller arbejde formentligt gør, eller som det frivillige arbejde gør for Sofja, Hans og Peter. Hvorvidt og hvorledes netop den frivillige aktivitet som Anne, Lars, Karen, Mette og

Rikke er tilknyttet, har værdi og betydning i forhold til resten af deres liv, belyser vi i næste analysedel, hvor vi behandler deres motiver for at udføre det frivillige arbejde. Engagementet hos dem der bruger mere tid og har ledende samt ansvarsfulde roller virker til at flyde mere sammen med og have et større formål i forhold til især deres karrieremæssige liv. Dette stemmer altså godt overens med vores førnævnte antagelse om, at frivilliges engagement i det frivillige afspejles af, hvilken værdi det frivillige arbejde har for privatlivet, og at det skal passe ind i det. Der tegner sig ligeledes et mønster i, at jo større betydning det frivillige arbejde har for resten af livet jo mere udpræget synes informanternes engagement, og jo mere ansvarsfulde roller påtager de sig.

Deres svar på, om de kunne forestille sig at yde flere frivillige timer afspejler ligeledes, at det frivillige skal passe ind til resten af livet og give mening i forhold til, hvad de ellers laver. Flere af informanter udtrykker, at deres engagement nok vil ændre sig i takt med, at deres liv ændrer sig. De udtaler som påvist, at når de får fuldtidsarbejde eller børn, vil de højst sandsynligt yde færre timer og de vil højst sandsynligt gå ind i frivilligt arbejde, der knytter sig til børnenes aktiviteter. Hos Peter ser vi, at hans engagement i det frivillige arbejde også ændrede sig, da hans liv ændrede sig i kraft af, at han fik et fuldtidsarbejde. Han er meget aktiv i det frivilligt arbejde, både hos URK og politisk. Eftersom han som nævnt har et fuldtidsarbejde, spurgte vi ham under interviewet, om han så arbejdede endnu mere frivilligt, da han var studerende, hvortil han svarede:

Nej jeg brugte også lidt tid på at skate og på at spille computer, men nej ikke rigtig. Det vil jeg nok ikke selv sige. Men skal også tænke på at rent mentalt udvikler man sig jo også, fra dengang og det er nogle år siden frem til nu. Nu er jeg i stand til at prioritere min tid bedre. (Bilag 15: 9).

Peters engagement har altså ændret sig på den måde, at han er blevet endnu mere aktiv i det frivillige arbejde, efter han blev færdiguddannet. Ifølge ham selv er det fordi, at han har udviklet sig og er blevet mere moden. Det bekræfter endnu engang, at hans ambitiøse engagement kan forstås i lyset af, at det frivillige arbejde for ham er en del af hans voksenliv og karriere.

Informanternes udtalelser om, at deres engagement vil ændre sig i takt med deres liv bekræfter den del af forskningen, der påpeger at frivillige engagerer sig i frivilligt arbejde, der kan 'have betydning og værdi i forhold til eget liv og karriere', og at frivillige i højere grad end tidligere er styret af egne og deres børns aktiviteter. Vi kan ligeledes se disse mønstre i forbindelse med definitionen af den moderne frivillige. Som vi har belyst i indledningen, spiller personlige spørgsmål såsom, hvad den enkelte får ud af det frivillige arbejde en større rolle for den moderne frivillige, hvorfor frivilligt engagement i det senmoderne samfund hævdes at være orienteret mod aktiviteter og mere flygtigt.

Vi kan med fordel forstå dette ved at inddrage Giddens' teori om det senmoderne samfund, særligt med henblik på individet. Som vi har beskrevet i afsnittet "Frivillige i det senmoderne samfund" er Giddens begreb *aftraditionalisering* et gennemgribende element ved det senmoderne samfund, som har haft stor indflydelse på individerne, hvorfor vi også kan forstå informanterne og deres frivillige engagement ud fra dette. Grundet aftraditionaliseringen skal individer ifølge Giddens i højere grad end tidligere løbende reflektere over og revurdere sine handlinger, da individet med aftraditionaliseringen er sat fri fra det traditionelle samfunds begrænsninger i og med, at det nu står over for en masse valgmuligheder. Familieliv, uddannelse, karriere og deltagelse i frivilligt arbejde er ikke længere givet på forhånd. Dette påvirker, som vi har nævnt, individet og dets identitet, da identitet skabes gennem en selvfortælling, der skal holdes i gang og løbende udvikles.

Ifølge Giddens er individet og identiteten en proces, der hele tiden produceres og reproduceres ud fra individets handlinger, og individet er i det senmoderne samfund, hvad det selv gør sig til. I afsnittet "Frivillige i det senmoderne samfund" argumenterede vi derfor for, at man kan forestille sig, at det at yde frivilligt arbejde, kan forstås som en del af individers selvfortællinger. Dette bekræfter vores empiri os i. Vi kan nemlig forstå informanternes engagement i frivilligt arbejde ud fra dette. Som nævnt giver de udtryk for, at det skal passe ind i resten af deres liv, og vi ser at deres måde at være engageret på afspejler det frivillige arbejdes værdi i forhold til resten af livet, hvorfor deres engagement højst sandsynligt vil ændre sig, når deres liv ændrer sig. Derfor kan vi forstå informanternes engagement i frivilligt arbejde som en del af deres identitetsdannelse, som konstant justeres og skal holdes i gang i forhold til, hvor de vil hen med deres selvfortællinger, hvorfor engagementet i frivilligt arbejde - eller andre aktiviteter, som de deltager i - også skal justeres, så det passer til selvfortællingen. Informanterne giver alle

udtryk for, at deres situation "nu og her" har betydning for, på hvilken måde det giver mening for dem at være frivillige. Om de er meget aktive og bruger meget tid på det eller om de bruger mindre tid, hvilken aktivitet de er tilknyttet, og hvordan de forestiller sig, deres engagement vil ændre sig, kan altså forstås ud fra ideen om, at individet i det senmoderne samfund kontinuerligt skal justere sine handlinger, så de giver mening i forhold til selvfortællingen. Dette kan ligeledes hjælpe os til en bedre forståelse af informanternes tilknytning til det frivillige arbejde.

Vi har nu argumenteret for, at deltagelse i frivilligt arbejde kan ses som en del af informanternes selvfortællinger, som skal justeres i forhold til, hvor de "vil hen" med deres identitet, og vi skrev i afsnittet "Forskning på området", at man derfor kan forestille sig, at det for frivillige ikke nødvendigvis er realistisk eller nødvendigt med et livslangt frivilligt arbejde. Denne forestilling bekræftes ligeledes af vores empiri, da man på baggrund af informanternes fortællinger kan hævde, at deres engagement er mere tidsbegrænset end i det traditionelle samfund, jf. Specialets indledning. Informanternes udtalelser om deres engagement i og oplevelse af det frivillige arbejde afspejler, at de er meget dedikerede og tager det frivillige arbejde seriøst, hvorfor man kan hævde at de er loyale. Dog kan det tyde på, at deres loyalitet og tilknytning er tidsbegrænset, og at de derfor er løst tilknyttet, i hvert fald i forhold til en bestemt organisation eller aktivitet. Eftersom det frivillige arbejde skal give mening for informanterne og deres liv, giver de udtryk for, at måden de er frivillige på eller den organisation/aktivitet, de er tilknyttet højst sandsynligt ikke giver mening for altid. Man kan derfor, ud fra Giddens' optik se et mønster i, at tilknytningen og loyaliteten til den specifikke organisation/aktivitet i dag er løsere end i det traditionelle samfund, eftersom informanterne løbende tilpasser det frivillige arbejde og deres engagement til deres livssituation her og nu, som hele tiden ændrer sig i forhold til, om de er studerende, har fuldtidsarbejde, er forældre mm. Vi nævnte i specialets indledning, at Lars Skov Henriksen mener, at et medlemskab af en frivillig organisation før i tiden havde en stor betydning for en persons identitetsgrundlag, og at man som frivillig derfor havde en større tilknytning til den organisation, hvor man var frivillig. Vi mener stadig, at det at være frivillig kan have en stor betydning for en persons identitetsgrundlag, men på baggrund af informanternes udtalelser, tegner der sig et billede af, at det altså ikke er den samme organisation, aktivitet eller måde at være frivillig på, der giver mening livet



igennem, da deltagelse i frivilligt arbejde i det senmoderne samfund blot er en ud af mange handlinger, der er med til at producere og opretholde identitetsdannelsen.

Dette falder ligeledes godt sammen med professor Per Selles pointe om, at engagementer i frivilligt arbejde, ligesom valg af uddannelse og arbejde, førhen i højere grad var bestemt af, at man gik i sine forældres fodspor, og at frivilligt arbejde i dag ikke er givet på forhånd, men er noget man selv skal vælge og skabe.

### **”Jeg tager indflydelsen normalt, hvis jeg ikke har den”**

På baggrund af udviklingen inden for frivillighed og overgangen fra den traditionelle til den moderne frivillige, har vi som beskrevet i specialets indledning og i afsnittet ”Videnskabsteori” en antagelse om, at frivillige ønsker mere indflydelse på deres frivillige arbejde. Denne antagelse er opstået på baggrund af udtalelser og bekymring om, at det frivillige arbejde bliver for bureaukratisk med for megen styring oppefra, som vi belyste i specialets indledning. Det er ligeledes denne udfordring, forskere og folk der arbejder med frivillighed peger på, når de diskuterer de mindre gode sider af den øgede inddragelse af frivilligheden, f.eks. inden for velfærdsområdet. Vi har derfor spurgt vores informanter, hvorvidt de oplever at have indflydelse på deres frivillige arbejde, og om de ønsker sig mere eller mindre indflydelse. I svarene på dette ser vi, at der er en klar sammenhæng mellem informanternes oplevelse af indflydelse og deres engagement og rolle.

Ligesom vi kunne opdele de otte informanternes engagement i to, ud fra om de er almindelige frivillige eller frivillige med et lederansvar, er deres oplevelse af indflydelse todelt. Fælles for dem alle er, at de i høj grad oplever at have indflydelse på det frivillige arbejde. Kun Sofja, Hans og Peter ønsker at have endnu mere indflydelse. I forhold til dette ser vi igen, at deres oplevelse af det frivillige arbejde og indflydelse hænger sammen med deres engagement, som hænger sammen med, hvilken værdi og hvilket formål deres frivillige arbejde har for resten af deres liv.

Fælles for Anne, Rikke, Lars, Karen og Mette er, at de oplever at have indflydelse, og at der er god mulighed for at få mere indflydelse, hvis man vil. Rikke udtaler f.eks.; *”Ja, det synes jeg. Jeg vil sige, jeg vil helt klart også, hvis jeg føler, at jeg har behov for mere indflydelse, så vil jeg også kunne få det.”* (Bilag 16: 6). Lars forklarer til det samme spørgsmål, at han kommer, når han vil, går når han vil og egentligt selv bestemmer, hvordan han

tilrettelægger det frivillige arbejde. Både Karen og Mette fortæller, at det de blandt andet godt kan lide ved at være frivillige på en ferielejre er, at man som almindelig frivillig er med til at planlægge, hvad der skal foregå på lejren og på den måde have indflydelse. Karen udtaler i den forbindelse følgende; *”Selvfølgelig er der nogle rammer (...) Men på alt hvad der bliver lavet på ferielejren, der synes jeg, at jeg har meget stor indflydelse.”* (Bilag 14: 9).

Både Mette og Karen giver udtryk for, at de faktisk ikke ønsker mere indflydelse. Karen forklarer, at hun på et tidspunkt overvejede, at hun måske godt ville have en mere indflydelsesrig rolle, men at hun gik væk fra tanken igen, da hun egentlig ikke ønsker at have et lederansvar:

Jeg tror at sidste år, der fik jeg lige sådan en, fordi jeg kan generelt godt lide at påtage mig sådan en projektlederrolle og jeg kan godt lide at have indflydelse og være den, der sidder og trækker i trådene bagved. Og så snakkede jeg med min kæreste om det og han sagde, at de bruger ret meget tid på de i løbet af året og det ved jeg ikke helt lige, om jeg er indstillet på lige nu. Plus at jeg ville ikke indgå i lejrledelsen (...) (Bilag 14: 9-10).

Mette udtaler, at hendes grad af indflydelse både i forhold til at være børnekoordinator og som almindelig frivillig på ferielejren er *“(...) meget passende, jeg har jo valgt at tage lidt mere indflydelse eller hvad man kan sige”*. (Bilag 13: 8). Hun begrundede det efterfølgende med, at hun faktisk ikke ønsker en rolle som leder, selvom den kan give hende mere indflydelse, da hun gerne ”bare” vil være frivillig i det frivillige:

Det skulle være lidt noget andet og et sted hvor jeg ikke har ansvaret for alt. Det får også en til at slappe lidt af i det, være lidt fri i de rammer nogle andre har sat. Så på den måde synes jeg det er meget passende. (Bilag 13: 8-9).

Vi ser noget lignende hos Anne, som også giver udtryk for, at hun oplever at have indflydelse, da der er frie rammer til udvikling og nye ideer på den aktivitet, hun er

tilknyttet. Hun udtaler nemlig, at hun ikke ønsker mere indflydelse, end den hun allerede har:

Jeg synes egentlig det er meget fint. At jeg har den indflydelse jeg har. Når nu jeg er frivillig, så vil jeg egentlig bare gerne være frivillig, mens jeg er der og når jeg er hjemme, så er jeg hjemme (Bilag 18: 4).

Det fremgår altså, at disse fem informanter ikke ønsker mere indflydelse, da mere indflydelse er ensbetydende med, at man skal gå ind i en lederrolle. De giver alle fem udtryk for, at de er der for det frivillige, som aktiviteten omhandler. Altså at være frivillig i aktiviteten med de deltagere, som aktiviteten er rettet mod. Samtidig viser deres udsagn omkring dette, at hvorvidt de ønsker indflydelse eller ej hænger sammen med deres engagement i det frivillige, som er afhængig af, hvordan det frivillige giver mening for dem og deres liv. Der er ingen af disse fem, der ønsker at "tage frivilligheden med hjem" - de vil gerne bare være i det frivillige, når de er på aktiviteten og have fri, når de har fri. Dette viser altså igen, at Anne, Lars, Karen og Mettes engagement i det frivillige er en særskilt og afgrænset beskæftigelse, som de har ved siden deres studie/arbejde/personlige liv.

Sofja, Hans og Peter føler ligeledes, at de har stor indflydelse på deres frivillige arbejde. Deres udtalelser omkring dette bekræfter, at der er rig mulighed for at få indflydelse, hvis man ønsker det. Sofja udtaler f.eks. således om hendes oplevelse af indflydelse:

I den grad. Men det har jeg måske også taget mig. Så jeg har også taget en rolle på mig i styregruppen, eller jeg kan gøre det, fordi jeg er i styregruppen, så der har jeg indflydelse. Men jeg har også taget den på mig fordi, at der er så mange ting at udvikle og der er så mange ting at forbedre. Vi kan nå endnu flere, vi kan blive endnu større, end vi er nu, så det. Når man først har set det, så er det også svært ikke at have lyst til at have indflydelse på det. (Bilag 11: 10-11).

Peter fortæller ligeledes, at han *"(...) tager indflydelsen normalt hvis jeg ikke har den."* (Bilag 15: 11) og Hans' svar på spørgsmålet om hvorvidt han føler at have indflydelse er *"Meget, rigtig meget. Det er jo også med det frivillige arbejde jeg har taget, vil jeg næsten sige at det ville være underligt andet."* (Bilag 17: 15). De tre føler altså alle, at de har

indflydelse på deres frivillige arbejde og den ekstra indflydelse, de har i kraft af deres lederroller, har de selv taget. Deres udtalelser om, hvorvidt de ønsker mere indflydelse afspejler endnu engang, hvordan deres engagement i det frivillige arbejde flyder sammen med deres privatliv, modsat de fem andre informanter, som er almindelige frivillige. Sofja udtaler f.eks., at hun altid gerne vil have mere indflydelse fordi, at *“(...) der er så mange muligheder. Jeg synes ikke, at det er fra URKs side, at der mangler mulighed for indflydelse overhovedet. Det er mere fra fængslets side. Fra kriminalforsorgen (...)”* (Bilag 11: 11). Peters svar på samme spørgsmål er:

Mere. Fordi jeg mener at vi der er i det lokale udviklingsrådet, er i lokalområdet, det er os der kender området bedst, det er os der kender rammerne bedst og det er også os der jo et eller andet sted jo gennem, hvor for mit vedkommende mangeårige bidrag til Ungdommens røde kors formål, som beskrevet i formålsparagraffen. (Bilag 15 :11-12).

Det fremgår igen af Sofjas og Peters udtalelser, at de engagerer sig i det frivillige arbejde på en anden måde, end de andre informanter. De engagerer sig i rammerne, vilkårene og udviklingen af de frivillige aktiviteter og vil gerne have indflydelse på disse, hvorimod de andre informanter kun ønsker indflydelse på aktiviteternes praktiske indhold. Sofja skriver som nævnt speciale, som omhandler hendes frivillige arbejde, hvilket kan være en årsag til, at hun er mere personligt engageret i sit frivillige arbejde, og at hun har lyst til at have indflydelse på nogle rammer, der rækker udover selve aktivitetens indhold. Peters udtalelse kan ligeledes forstås på baggrund af hans personlige engagement i lokalområdet, eftersom han mener, at det er ham og dem, der er i LURen, der har bedst kendskab til lokalområdet og dermed har viden om, hvordan aktiviteterne bør udvikles. Sofja og Peter giver altså udtryk for, at de har lyst til at engagere sig på en måde, der rækker udover, hvad de 'bør' eller udover deres ansvarsområder, hvilket endnu engang indikerer den stærke værdi og betydning, deres frivillige arbejde har for deres karrieremæssige interesser. Hans er den eneste af de tre med lederroller, der ikke ønsker mere ansvar. Han siger dog også, at han ikke ønsker mindre. Hans argument for, at han ikke vil have mere indflydelse er, at han i så fald skulle have løn for det og han tilføjer, at:

Jeg tror det er en god ting, altså når det nu skal være, at det er sådan jeg tænker. Og ikke tænker det her er ligegyldigt, så mere at det er så vigtigt at jeg burde få løn for det. (Bilag 17: 15).

Hans føler altså, at han skulle have løn for det, hvis han skulle have mere indflydelse. Dette bekræfter vores fortolkning af, at informanterne forbinder mere indflydelse med at skulle have lederansvar og lederopgaver. Hans udtaler senere i interviewet, da vi spørger ind til, om der er noget, han kunne tænke sig at ændre på i sit frivillige arbejde følgende:

Løn ville jeg gerne have og det er simpelthen fordi jeg synes det er vigtigt det jeg foretager mig (...). Og det ville også være dejligt. Og hvorfor vil jeg så gerne det, jamen det er fordi jeg gerne vil have et job (...). (Bilag 17: 15).

Dette citat indikerer, at Hans' engagement i sit frivillige arbejde er stærkt påvirket af, at han er færdiguddannet og jobsøgende, hvorfor han lægger så mange kræfter i det, som han gør. Vores førnævnte antagelse om, at frivillige ønsker mere indflydelse på deres frivillige arbejder, bliver altså til dels afkræftet af informanternes udsagn. I hvert fald blandt de informanter, som er almindelige frivillige og i forhold til på hvilken måde, vi havde forestillet os, at de ønskede mere indflydelse. Det tyder nemlig på, at informanternes ønske om mere indflydelse eller ej afhænger af, hvordan og hvorfor de er engageret i det frivillige arbejde. Vi havde en forestilling om, at frivillige generelt gerne vil have mere indflydelse, også på rammerne for det frivillige arbejde. Men det fremgår altså, at mere indflydelse i denne sammenhæng kommer til at handle om det bagvedliggende, administrative eller ledelsesmæssige ved en aktivitet, hvilket dem, der er almindelige frivillige ikke har interesse i. De vil gerne have indflydelse på selve det praktiske arbejde, de udfører, altså det den frivillige aktivitet omhandler, hvilket de i høj grad føler, at de har. Som Anne siger, vil hun gerne bare være frivillig, når hun er frivillig, og have fri og være hjemme når hun er hjemme. Måske nogle frivillige, som arbejder frivilligt inden for det kommunale område, ønsker mere indflydelse, da man kan forestille sig, at deres frivillige arbejde der i højere grad er defineret oppefra på forhånd, da det skal tilpasses samarbejde med professionelle og de regler og rammer, der gælder der. Størstedelen af specialets informanter, som altså er frivillige i en frivillig organisation, giver dog ikke udtryk for at ville have mere

indflydelse. Dem der ønsker mere indflydelse ønsker det i forhold til at udvikle og brede aktiviteterne, hvilket er på baggrund af den relation det frivillige arbejde har til deres personlige eller karrieremæssige liv. Det er altså deres personlige og karrieremæssige interesse og formål med det frivillige arbejde, der gør, at netop Peter og Sofja ønsker mere indflydelse.

## **Opsamling**

Informanternes engagement i det frivillige arbejde er kendetegnet ved, at de er engageret på en måde, der passer til deres privatliv, deres interesser og deres situation "nu og her". De oplever alle, at det frivillige arbejde er fleksibelt, og at de dermed kan tilrettelægge det efter, hvordan det giver mening for dem. Måden hvorpå de er frivillige, og hvilken aktivitet, de er tilknyttet samt deres rolle heri, afspejler hvilken værdi og betydning det frivillige arbejde har for resten af livet; om det er en isoleret "fritidsaktivitet" eller om det flyder sammen med og har værdi for f.eks. karriere og studie. Vi har på baggrund af dette, og med inspiration fra Giddens analyseret os frem til, at informanternes deltagelse i frivilligt arbejde, således kan forstås som en del af deres identitetsdannelse. Endvidere har vi argumenteret for, at informanternes tilknytning til organisationen/det frivillige arbejde synes at være mere flygtigt sammenlignet med før i tiden, da de løbende skal tilpasse deres engagement i det frivillige arbejde til deres situation 'nu og her', hvorfor det tyder på, at de vil være engageret på en anden måde eller i et andet frivilligt arbejde, når deres liv ændrer sig. Alle informanterne oplever, at de har indflydelse på det frivillige arbejde, og hvorvidt de ønsker mere indflydelse hænger også sammen med det frivillige arbejdes værdi for resten af livet, da mere indflydelse ofte er lig med, at de får et ledende, udviklende eller administrativt ansvar, hvilket også betyder, at de skal yde flere timer.

## **Motiver**

I informanternes fortællinger om deres oplevelser af det frivillige arbejde fremtræder forskellige anledninger og motiver til det frivillige arbejde. Disse kommer til udtryk i deres fortællinger om, hvilket udbytte de har af det frivillige arbejde, hvad der har betydning for, hvordan de trives i det frivillige arbejde, hvad der kan være mindre godt ved det frivillige arbejde, og hvad der er vigtigt for dem i det frivillige arbejde generelt. Vi har valgt at samle

disse temaer under analysekategorien "Motiver" og sætter hermed fokus på at analysere, hvad informanternes anledninger til at påbegynde det frivillige arbejde er, samt hvilke omstændigheder og faktorer, der løbende motiverer dem til at fortsætte den frivillige indsats, for derigennem at besvare vores arbejdsspørgsmål; *Hvad motiverer de frivillige til at yde frivilligt arbejde?* Vi vil i denne analysedel inddrage og gøre brug af Ulla Habermanns forskning og begreber om motivation inden for frivillighed for at belyse ovenstående.

### **"Da jeg startede med at være frivillig"**

Det fremgår af empirien, at informanterne har flere forskellige anledninger til at påbegynde det frivillige arbejde, og at deres motiver ændrer sig over tid. Derudover er der en tydelig tendens til, at deres motiver til at starte det frivillige arbejde, og måden hvorpå motiverne ændrer sig, kan ses i forbindelse med, hvor de er i livet, og hvad der giver mening for den enkelte "her og nu". Som vi var inde på i afsnittet "Forskning på området" omhandler Habermanns begreb *motiv-miks*, at frivilliges motiver til frivilligt arbejde ofte udgøres af et miks af forskellige motiver fra forskellige motivedimensioner, og at motiver også er foranderlige og løbende ændrer sig, hvilket vi også kan se, er tilfældet for vores informanter. Da vi i interviewene spørger informanterne ind til, hvorfor de har valgt at lave frivilligt arbejde, begrundes det med forskellige svar, som vi mener kan ses i forlængelse af, hvor i livet de var, da de påbegyndte det frivillige arbejde. Flere af de frivillige udtrykker, at de, eftersom at de var studerende, havde "masser af tid", ønskede at gøre noget godt for nogle andre og at indgå i et fællesskab. For eksempel udtaler Mette følgende:

Jamen jeg startede med det for de der fem år siden og der var jeg stadigvæk studerende, og så var det sådan lidt en "okay jeg har tre måneders sommerferie, jeg kan godt bruge en uge på og være sammen med de her børn og gøre noget. (Bilag 13: 2).

Rikke udtaler i forbindelse med den introduktionsdag, hun deltog i forinden, hun startede hos URK:

Det var både en meget lærerig weekend, hvor jeg virkelig fik blod på tanden og fik lyst til at komme i gang med vagterne men også en rigtig social weekend, hvor jeg hurtigt følte, at jeg var kommet ind i et nyt fællesskab med en masse andre på min egen alder. (Bilag 8: 2).

Sofja giver i samme forbindelse udtryk for, at det sociale fællesskab og det at udvikle sin horisont, var en start motivation; *"(...) da jeg startede med at være frivillig, var det bare for at lave noget andet end at studere og arbejde. Komme ud og møde nogle andre frivillige og ligesom se hvad der foregik."* (Bilag 11: 7). I denne sammenhæng kan vi se, at Habermanns motivdimension "Kammeratskab" har en betydning for de tre informanter; det handler både om at lave noget andet og opleve noget nyt, men samtidig bliver fællesskabet med de andre frivillige også en del af fortællingerne omkring deres påbegyndelse af det frivillige arbejde.

I forbindelse med spørgsmålet vedrørende hvorfor informanterne har valgt at lave frivilligt arbejde, svarede både Rikke, Mette, Anne, Karen og til dels Sofja, at de havde hørt om det frivillige arbejde/aktiviteten gennem venner, som allerede var frivillige. For eksempel udtaler Mette, at hun havde hørt om URKs ferielejre gennem en vens storesøster:

Og så faldt det lidt på det fordi jeg havde hørt godt om det fra Anders' storesøster. Anders min barndomskammerat, som man jo havde kommet i hans hjem og hans storesøster havde været lejrleder på en af lejrene og så tænkte jeg okay det lød spændende. (Bilag 13: 2-3).

Rikke udtaler i samme forbindelse, at hendes valg af aktivitet også var på baggrund af, at hendes veninder var tilknyttet aktiviteten; *"(...) jeg havde to veninder, der var der dengang. De talte ret varmt om det, også pga. det sociale der var blandt de frivillige."* (Bilag 16: 2). På samme måde forklarer Anne; *"Det er egentlig fordi, jeg kendte min veninde. Det var ikke fordi, jeg tænkte over, at det var UKR. Jeg syntes bare det lød spændende og så tænkte jeg, at det prøver jeg."* (Bilag 18: 3).

I Sofjas tilfælde handlede det ikke til at starte med om opfordringer fra venner, men da hun på et tidspunkt valgte at skifte aktivitet og i den forbindelse valgte NSF, bundede det i



anbefalinger fra en veninde, som på det tidspunkt var frivillig på netop den aktivitet. En af Habermanns forskellige motivdimensioner er "Sociale forventninger," som netop omhandler, hvorvidt de frivillige er blevet frivillige grundet forventninger og normer fra deres omgivelser. Som Habermann selv påpeger, kan det dog være svært for de frivillige at skelne mellem de sociale forventninger fra for eksempel familie, venner og bekendte og en ens egen frie vilje. Habermanns forskning viste, at denne motivdimension ikke rangeres højt blandt de frivillige som deltog i hendes undersøgelse, og hun mener derfor ikke, at andres forventninger samt ens egen sociale status kan ses som de primære motiver for at udføre frivilligt arbejde (Habermann, 2001). Vi kan ud fra vores fire informanternes udtalelser ikke klarlægge om opfordringer fra venner, var deres primære anledning til at starte, særligt fordi alle informanter løbende i interviewene også uddyber det at påbegynde frivilligt arbejde ud fra andre motiver. Man kan dog forestille sig, at disse anbefalinger/opfordringerne fra venner har præget vores fire informanternes valg af aktivitet, idet vi kan se, at de netop vælger at starte på de aktiviteter, som deres venner var tilknyttet, men at der samtidig også ligger andre motiver til grund for at udføre frivilligt arbejde.

Som det fremgår i afsnittet "Forskning på området", kan det være svært at måle frivilliges motiver, da de ofte udgøres af et miks af forskellige motiver. Dette ser vi også i specialets empiri. Informanternes begrundelser for at påbegynde det frivillige arbejde rummer flere motiver, hvorfor det kan være svært at afgøre, hvad der er af størst betydning for den enkelte. De undersøgelser, der er foretaget af hhv. Lorentzen og Rogstad, Fridberg og Henriksen samt Habermann, som vi har belyst i afsnittet "Forskning på området", er blandt andet lavet på baggrund af spørgeskemaer, hvor de frivillige har skulle rangere deres motiver, hvilket gør det nemmere at spore, hvilke motiver der har størst betydning for de frivilliges engagement i frivilligt arbejde. Vi mener dog, at måden hvorpå vi har generet data, kan ses som en styrke og et supplement til eksisterende forskning, idet vores datamateriale kan tilføje nogle andre nuancer, som en undersøgelse kun baseret på spørgeskemaer, muligvis ikke kan. Vores informanternes motiver kommer nemlig til udtryk både gennem direkte svar på, hvorfor de laver frivilligt arbejde, men også indirekte i deres fortællinger om det frivillige arbejde, og f.eks. hvad de oplever som godt og mindre godt. Derfor er det svært at komme med bud på, hvad de mest betydningsfulde motiver for vores informanter er. Dog kan vi se, at der er nogle motiver, som de lægger mere vægt på og taler

mere frem end andre. Tilfælles har motiverne dog alle, at de på den ene eller anden måde knytter sig til, hvordan det frivillige arbejde kan give mening for den enkelte, om det så er i forhold til personlig udvikling, egen læring såsom karriere og CV eller det at indgå i et socialt fællesskab. Samtidig har de alle også det tilfælles, at de har valgt at lave frivilligt arbejde for at gøre noget godt for andre og den gode sag, hvilket Habermann betegner som motivdimensionen "Værdier" og som hendes forskningsresultater viser, er en af de højst rangerede motiver for at udføre frivilligt arbejde (Habermann, 2001 A). Lysten til at gøre noget for "den gode sag" er altså fælles for alle otte informanter. Dog kan vi se, at den måde, hvorpå de er frivillige og den aktivitet, de er tilknyttet er stærkt påvirket af, hvad de selv kan få ud af det. For eksempel siger Hans:

(...) det var, relevant i forhold til den position jeg var i, at jeg var lige blevet færdig med mit studie og det relaterede sig til det jeg gerne vil arbejde med og det jeg er uddannet indenfor. Så en blanding af at holde sig lidt i gang og samtidig bygge lidt på CV'et ikke. (Bilag 17: 7).

Hans udtaler i samme forbindelse, at han altid har udført en eller anden form frivilligt arbejde, fordi det er en dejlig måde at give af sig selv på og til mennesker, som ikke forventer det. Dog fremgår det i hans fortælling, at valget af hans frivillige arbejde særligt knytter sig til hans livssituation, som nyuddannet og arbejdsløs. I hans udtalelser lægges der vægt på, at de to aktiviteter, som han ønskede at være frivillig på kunne relateres til hans uddannelse, og det han i fremtiden gerne vil arbejde med; "*(...) de var relevante i forhold til den uddannelse jeg havde og det job jeg gerne vil ende med at have. Og så at hjælpe mennesker er jo også motiverende.*"(Bilag 17: 1-2).

Som vi har nævnt i første analysedel "Engagement" kan vi forstå informanternes måde at være engageret i det frivillige arbejde på ud fra, hvordan det passer med privatlivet, hvilket tidligere forskning også påpeger. Vi argumenterer ligeledes for, at Hans', Sofjas og Peters engagement i det frivillige arbejde på en måde flyder sammen med deres privatliv. Derfor kan Hans' karriereorienterede motivation forstås ud fra hans private situation. Han er som nævnt færdiguddannet og på dagpenge og skal efter endt barsel finde sig et job, hvorfor det giver god mening, at det karrieremæssige aspekt spiller en stor rolle i hans fortællinger om, hvad der motiverer ham. Igen kan vi se, at deres motiver knytter sig til deres situation 'nu

og her'. Motivdimensionen "Karriere" handler om, at det frivillige arbejde kan give erfaringer, faglig udvikling og måske gavne den frivillige, når han/hun skal ud på arbejdsmarkedet (Habermann, 2001 A). Habermann fandt med sin undersøgelse ud af, at "Karriere" er den motivdimension, som de frivillige rangerer lavest. Dog viser Habermanns forskning, at arbejdsløses motiver ofte skiller sig ud, i og med at de ofte handler om at være til nytte samt at motiver vedrørende karriere rangeres højt for denne gruppe. Samtidig påpeger hun, at motivdimensionerne "Sociale Forventninger" og "Kammeratskab" spiller en væsentlig mindre rolle for arbejdsløse (Habermann, 2001 A).

Hvor Hans' fortælling særligt tager udgangspunkt i motiver, som omhandler karriere, kan vi se, at flere af informanternes motiver også handler om læring. Ikke så meget i forhold til uddannelse eller karriere men nærmere læring i forhold til personlig udvikling og holdninger. For eksempel udtaler Lars:

Jeg vil godt gøre noget. Jeg synes jeg er et overskudsmenneske. Altså nu har jeg jo valgt at holde op med at arbejde. Jeg behøver ikke at arbejde resten af mine dage. Det er fedt. Og så synes jeg, at jeg har meget energi og jeg vil godt i sådan en lang periode, prøve at udforske minoriteter i landet. Mennesker som jeg ikke har været i kontakt med i mit arbejdsliv. Og se hvordan er det at være dansker. (Bilag 12: 2).

Her udtrykker Lars flere forskellige motiver for at udføre frivilligt arbejde. Han vil gerne gøre noget godt og forbinder det at lave frivilligt arbejde med at være et overskudsmenneske, og da han ikke længere arbejder, har han masser af tid og energi at give af. Samtidig udtrykker han en motivation, som handler om, at han gerne vil udforske minoriteter og lære andre mennesker at kende. Et andet eksempel på hvordan personlig udvikling og interesse er en del af informanternes motiver, kommer til udtryk i følgende citat, hvor Mette forklarer hvorfor, hun har valgt at lave frivilligt arbejde:

(...) på en eller anden måde, kunne jeg godt se at min uddannelse den bar ikke i retningen af at komme ud og arbejde så tæt med børn i sær. Så jeg tænkte hvis jeg skal have sådan et eller andet, andet end det jeg kommer til at lave særligt og det jeg laver nu. Så kunne jeg supplere det her, med at arbejde tæt på børn og arbejde

med mennesker (...) ved at være med på ferielejr. (Bilag 13: 4).

Mette startede med frivilligt arbejde grundet overskydende tid under studiet men supplerer nu sit fuldtidsarbejde med ”anderledes arbejde”, hvor hun får mulighed for arbejde med andre slags opgaver og særligt med fokus på børn og sammen med mennesker, hun ellers ikke ville have arbejdet med, hvilket man kan forestille sig, at hun gør for sin egen udvikling og læring. Som vi tidligere har belyst i afsnittet ”Forskning på området”, inddeler Habermann motiver i forskellige motivdimensioner. En af disse kalder hun ”Læring”, som handler om at udvikle sig personligt, at møde nye mennesker, at forholde sig til andre slags liv, samt at lære om blandt andet sociale forhold. Denne motivdimension er tydeligt repræsenteret i informanternes fortællinger, f.eks. i ovenstående citater fra Lars og Mette. Det ses samtidig også i flere af de andre informanternes fortællinger, at de lægger vægt på, at de gerne vil opleve noget andet, end det de plejer at lave samt møde nogle andre mennesker. For Rikke er det at opleve noget andet og udvikling vigtigt. Hun nævner f.eks., at det tiltalte hende at få nogle anderledes arbejdsopgaver, end det hun ville få ved et almindelig studiejob:

(...) til at starte med var kombinationen af at have en masse ansvar og få lov til at lave nogle andre typer opgaver, end man måske kan få lov til på et studiejob, hvor man ofte skal varetage administrative ting, hvor at her, der kører det hele ret meget på frivillige (...) (Bilag 16: 4).

Som nævnt optræder der i empirien adskillige refleksioner over motiver, hvorigennem vi kan spore mange forskellige motiver for at udføre frivilligt arbejde. Netop kombinationen af forskellige motiver er det, som Habermann betegner som et motiv-miks, idet man kan se forskellige motiver med udgangspunkt i det samme, men som kommer fra forskellige motivkategorier. Habermann opdeler motiver ud fra følgende tre motivkategorier; de normative, de instrumentelle og de strukturelle. Det ses flere steder i informanternes fortællinger, at de både beskriver motiver såsom ”at gøre noget godt”, hvilket hører under den normative kategori, men samtidig også lægger vægt på det sociale eller det læringsmæssige som en motivation, hvilket hører under de instrumentelle motiver. Der ses

altså tydeligt et motiv-miks, når vi ser nærmere på informanternes fortællinger, og de motiver de udtrykker.

Det fremgår derudover, at informanterne ikke tillægger motiverne lige stor betydning. Deres udtalelser repræsenterer og indeholder alle flere forskellige motiver, men ofte understreger de et motiv, som er mest afgørende for at udføre frivilligt arbejde. For eksempel fortæller Karen; *"Så motivationen ift. det er nok todelt. Men i URK, der handler det klart om at skulle gøre en forskel for nogle mennesker, som har det svært. Og så kommer det sociale så som anden prioritet (...)"* (Bilag 14 :5). I Karens fortælling ses det, som Habermann betegner som et motiv-hierarki, idet hun vægter en af motivationerne højere.

Vi ved fra interviewet med Karen, at hun udfører frivilligt arbejde for en anden organisation, og hun udtrykker i sin fortælling om det andet frivillige arbejde en mere strategisk motivation i forhold til karriereudvikling og forbedring af CV. Det fremgår i Karens beskrivelser, at det frivillige arbejde i URK indfrier nogle andre behov, idet det er det sociale fællesskab, der betyder noget for hende i denne sammenhæng, særligt fordi hendes kæreste og ven er med på ferielejren. Hun vægter altså et sjovt fællesskab med andre og det at hjælpe børn højere i forbindelse med sit frivillige engagement i URK.

Som vi tidligere har berørt i første analysedel kan vi se, at informanternes tilknytning til det frivillige arbejde især knytter sig til den specifikke aktivitet og i mindre grad til organisationen. I informanternes udtalelser omkring valg af aktivitet, fremgår det, at det for dem alle er af stor betydning, hvilken form for aktivitet de er tilknyttet, og hvilket formål aktiviteten har, samt at det i mindre grad har betydning, at det er URK, som står bag aktiviteten. Som Habermann også pointerer med sin forskning, relaterer motiver sig til den pågældende organisations formål, og derfor kan der være stor forskel på, hvilken betydning motiver har. Dette betegner Habermann som motiv-kontekst. I vores tilfælde er informanterne alle tilknyttet samme organisation, men de er dog frivillige på meget forskellige aktiviteter, som har meget forskellige formål. Overordnet handler alle aktiviteter om at gøre noget godt for udsatte børn og unge, men aktiviteterne har hver især forskellige fokusområder og dermed forskellige formål. Som vi tidligere har været inde på, tyder det på, at informanternes privatliv og personlige situation hænger sammen med den måde, de er engageret i det frivillige arbejde på. Det giver derfor god mening, at vi også ser

en sammenhæng mellem informanternes motiver og den form for aktivitet, de er tilknyttet samt deres rolle i aktiviteten.

Der tegner sig altså et billede af, at informanternes anledninger for at påbegynde det frivillige arbejde udgøres af flere forskellige motiver, og at de især knytter sig til måden hvorpå, de er engageret i det frivillige arbejde, som knytter sig til og kan ses i sammenhæng med deres privatliv og personlige situation. Der er dermed ikke et eller to specifikke motiver, som er mest afgørende for informanternes engagement i det frivillige arbejde, da deres motiver hertil afhænger af, hvad der giver mening for den enkelte 'her og nu' og hvad de hver især kan få ud af det frivillige arbejde.

Vi kan samtidig se, at det både er uselviske motiver, såsom at ville hjælpe andre og gøre noget godt samt mere selviske motiver i form af det sociale, ny læring, personlig udvikling og karriere, som tales frem som motiverende for vores informanter i forhold til at påbegynde frivilligt arbejde. Som vi belyste i "Forskning på området", viste undersøgelsen af Lorentzen og Rogstad, at det særligt var de uselviske motiver, som rangerer højest blandt de frivillige, som deltog i undersøgelsen, hvorefter de mere selviske motiver såsom egen læring, sociale forventninger og selvværd kom (Lorentzen & Rogstad 1994: 70). Igen kan det være svært for os at fastslå, hvilke motiver specialets informanter rangerer højest, idet vi ikke har benyttet os af spørgeskemaer, som Lorentzen og Rogstad. Men på trods af dette, mener vi at der i informanternes udtalelse kan ses et miks af motiver, som både indebærer uselviske motiver og mere egennyttige og selviske motiver.

Ser vi mere overordnet på informanternes motiver for at påbegynde frivilligt arbejde, kan vi altså inddele dem i fem af Habermanns motivdimensioner nemlig; "Værdier" (at gøre noget godt/hjælpe nogen), "Kammeratskab" (fællesskaber, møde nye mennesker), "Sociale forventninger" (opfordringer fra familie og venner), "Karriere" (studierelateret og faglig udvikling) og "Læring" (opleve noget nyt).

#### **"Nu er det en hel anden motivation"**

Ifølge Habermann kan der være forskel på hvilke motiver, de frivillige har, alt efter hvilken organisationstype og formål de er tilknyttet. Med sit begreb motiv-kontekst pointerer Habermann også, at motiver er foranderlige over tid. Vi kan i informanternes fortællinger se, at nogle af de motiver, som informanterne har for at starte med at udføre frivilligt

arbejde ikke er de samme motiver, som dem de taler frem som motiverende for at fortsætte det frivillige arbejde. For flere af informanterne ændrer motivationen sig således løbende.

For Sofja, Mette, Karen og Rikke bliver det sociale aspekt og fællesskab blandt de frivillige på aktiviteten de er tilknyttet et aspekt, der motiverer dem til at fortsætte det frivillige arbejde. For Mette handlede det til at starte med om, at hun grundet sin status som studerende havde tid til overs, og at hun derudover godt kunne lide at arbejde med børn, og da hun hørte om aktiviteten ferielejre gennem en ven, valgte hun at starte som frivillig:

Og så er det vigtig for mig at der er nogle andre voksne med som brænder for det. Det er lidt også derfor man kommer igen og igen på den samme ferielejre, fordi nogle af de her mennesker, nu har man set dem fem år, så begynder man også at blive relativt gode venner med mange af dem (...) noget af det man også får med på ferielejren er også det der med at man får sådan en rigtig fed fællesskabsoplevelse i det (...) (Bilag 13: 4-5).

Et godt fællesskab blandt de frivillige er løbende gået hen og blevet rigtig vigtigt for Mette. Hun nævner, at hun gennem årene har udviklet venskaber med andre frivillige, og at det giver hende en fed fællesskabsfølelse, når hun sammen andre, som brænder for samme sag, får lavet en succesfuld ferielejre for børnene.

Netop fællesskab med mennesker som brænder for samme sag, er noget af det Karen også taler frem som særligt motiverende i udførelsen af det frivillige arbejde; *“At jeg er sammen med nogle mennesker, som støtter mig i det, som har den samme energi og gejst og engagement omkring det, vi laver sammen.”* (Bilag 14: 6). For Peter er det løbende blevet det sociale fællesskab og venskaberne, som motiverer ham til udføre det frivillige arbejde:

Og så giver det også et socialt fællesskab som er utrolig stærkt, fordi det er jo lysten der driver det frivillige og når det frivillige drives af lysten ja men så drives venskabet jo også af lysten, derfor er det også nogle meget vedvarende venskaber. (Bilag 15: 7).

Sofja kommer ind på, at hun er en del af et pilotprojekt, hvor studiestøtterne en gang hver tredje måned mødes til faglig sparring og derved får mulighed for at møde hinanden og snakke sammen:

(...) nogle gange, så møder vi hinanden ude i fængslet, andre gange så kan Lars være der om mandagen og jeg er der om tirsdagen, så jeg ser fx aldrig Lars ude i fængslet. Så det er faktisk meget rart for mig at snakke med ham til de her møder. Og ligesådan, så er der utrolig god kommunikation imellem os allesammen. jeg ringer til dem og hører, hvordan det går og frem og tilbage så vi har startet det her pilotprojekt op også netop for at styrke det sociale sammenhold mellem de frivillige. Fordi det er jo et meget ensomt frivilligt arbejde. (Bilag 11: 12).

I Sofjas rolle som formand for NSF og studiestøtte, kan vi se, at det for hende også er vigtigt at have kontakt til andre frivillige, både på et fagligt og socialt plan. I Sofjas frivillige arbejde har de nemlig ikke meget kontakt til andre frivillige, idet aktiviteten udføres alene med en indsat. Den ledende og koordinerende del af arbejdet sker også alene. Anne lægger også vægt på nye bekendtskaber, men hun understreger også, at udover at lære andre frivillige og deltagerne på aktiviteterne at kende, får hun indsigt i andre kulturer og miljøer og lærer dermed rigtig meget om andre mennesker:

Jeg får rigtig meget ud af det. Jeg får både det ud af det, at jeg lærer andre at kende. Andre frivillige, andre børn og mennesker og andre kulturer og miljøer, som jeg nok ikke ville kende til ellers, hvis jeg ikke var med i frivilligt arbejde. (Bilag 18: 3).

Det er altså både det sociale samt personlig udvikling og læring, hun taler frem som givende ved det at udføre frivilligt arbejde.

Som vi i afsnittet "Forskning på området" belyste, kom Wollebæk, Selle og Lorentzens undersøgelse frem til, at man kan se en forskel i de frivilliges motiver for at påbegynde frivillige arbejde og deres motiver for at fortsætte arbejdet. Dette er i god tråd med Habermanns begreber motiv-miks og motiv-kontekst, idet motiver forandrer sig over tid



og afhænger af den enkeltes livssituation. Det mest fremtrædende motiv for at starte som frivillig var i Wollebæk, Selle og Lorentzens undersøgelse det at hjælpe andre, hvorimod det mest betydningsfulde motiv for at fortsætte det frivillige arbejde omhandlede det sociale fællesskab med de andre frivillige (Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000). Samme tendens ser vi blandt specialets informanter, særligt med henblik på det sociale idet flere af dem tillægger det sociale aspekt større betydning, end de gjorde i forbindelse med deres motivation for at påbegynde frivilligt arbejde.

I forlængelse af at flere af informanterne taler det sociale og det at være en del af et fællesskab frem som stærkt motiverende, kan vi også se, at stemningen og det at have det sjovt, er noget, som flere af informanter taler frem. Rikke udtaler for eksempel; *"(...) at det er rart at være der, en rar stemning. Ja, så det er også vigtigt, at der er noget andet end selve arbejdet, der motiverer en, f.eks. det sociale."* (Bilag 16: 5).

Hans lægger også vægt på, at det frivillige arbejde skal være sjovt, for at det giver mening for ham at udføre. Da vi i interviewet med Peter spørger ind til, hvad der er vigtigt for ham i hans frivillige arbejde udtaler han; *"Det er, at det er sjovt. Nu har jeg en rigtig dårlig humor. Men at det er sjovt. Og hvis det ikke er sjovt, så er det jo ikke frivilligt arbejde, så er det ulønnet arbejde."* (Bilag 15: 8). For Peter skal det at udføre frivilligt arbejde altså være sjovt.

Som vi tidligere belyste spillede karriere og CV også en rolle for Hans og Karen, da de startede med at lave frivilligt arbejde. Vi fremlagde også, hvorledes Karen beskrev, at det i forbindelse med URK ikke handlede om karriere og CV men i højere grad om sagen og det sociale. Hun nævner dog senere, at hun gerne vil i praktik hos en organisation til efteråret, hvorfor det også kan ses som et strategisk valg, at hun udfører frivilligt arbejde i URK:

(...) det er klart et strategisk valg fra mig, fordi det er en branche, jeg gerne vil bevæge mig ind i, jeg overvejer, at jeg gerne vil i praktik i efteråret, så kunne det måske være der og være en vej ind. (Bilag 14: 5).

Selvom det ikke umiddelbart var hendes primære motiv for at starte som frivillig hos URK, ser vi, at det senere i forbindelse med studiet også relaterer sig til karriere og udvikling af

CV. Samme tendens kan vi spore hos Rikke, som startede som frivillig særligt på grund af det sociale aspekt, men hun nævner også, at det var:

(...) kombinationen af at have en masse ansvar og få lov til at lave nogle andre typer opgaver, end man måske kan få lov til på et studiejob, hvor man ofte skal varetage administrative ting, hvor at her (i det frivillige job), der kører det hele ret meget på frivillige, så jeg har fx også været inde over at lave PR i forbindelse med projektet. (Bilag 16, 4).

Netop det store ansvar og de anderledes opgaver hun får ved det frivillige arbejde, tiltaler hende, da det ved et normalt lønnet studiejob ofte er administrative opgaver, man får tildelt. Hun påpeger til sidst, at hun også har lavet PR, hvilket netop relaterer sig til hendes kommunikationsuddannelse, hvorfor det giver hende mulighed for at udvikle sig fagligt og forbedre sit CV.

Som vi tidligere belyste, var Sofjas motiver til at påbegynde frivilligt arbejde præget af, at hun ville opleve noget andet end studie og møde nogle nye mennesker. At hun senere vælger at blive frivillig på NFS, begrundes hun med følgende:

Primært fordi det er studierelevant for mig, men også fordi det er sindssygt spændende. Jeg havde en veninde som startede derinde. Jeg startede i URK med at være i lektiecafe på en folkeskole på Østerbro og så startede hun i NSF og så kom jeg også med der. Men lige den der specifikke aktivitet er fordi der er så studierelevant. (Bilag 11: 2-3).

Som vi også i første analysedel "Engagement" har nævnt, skriver Sofja på nuværende tidspunkt speciale omkring aktiviteten NFS. Vi kan altså se, at eftersom at det frivillige arbejde er studierelevant og dermed giver hende mulighed for at udvikle sig fagligt, er det en motivation, som løbende er opstået for Sofjas vedkommende.

For Sofja og Hans, der begge lægger vægt på karriere som en del af deres motivation for at udføre frivilligt arbejde, betyder det frivillige arbejde, at de får mulighed for at lære mere

om dem selv, hvad de kan, og hvilke kompetencer de besidder:

(...) efter jeg er kommet ind i NFS (aktivitet), så er det blevet en kæmpe stor personlig udfordring, fordi man prøver grænser af og man finder ud af, hvad man kan, hvad man indeholder, hvad man har mulighed for. Det er jo også en af grundene til, at jeg har valgt at skrive speciale inden for det emne for ligesom at undersøge endnu mere, hvad er muligheder her. (Bilag 11: 9).

Udover at det frivillige arbejde giver en personlig tilfredsstillelse af at gøre noget godt for nogle andre, så får Sofja samtidig mulighed for at prøve sine grænser af og dermed en større indsigt i, hvilke kompetencer hun besidder. Netop denne del har også udledt, at hun skriver speciale om aktiviteten NSF. Vi kan her igen se, at Sofjas motivation og udbytte er forbundet med studie og karriere.

I forbindelse med at vi i interviewet spurgte ind til den mentorordning Hans er en del af, nævner han, at det kan være meget udfordrende, idet han i relationen til drengen ikke har nogen magt, særligt i forhold til kunne gøre mere for ham. Han nævner i den forbindelse også følgende:

Så det er den meget udfordrende del af det, men også måske den bedste del af det, fordi det er den der virkelig giver mig, at jeg ser hvor mine begrænsninger ligger, i forhold til den position jeg er blevet tildelt og så skal jeg arbejde udenom det, på en eller anden måde. Det synes jeg er meget motiverende egentlig. (Bilag 17: 5-6).

Det der er udfordrende ved hans rolle, ser Hans dog også som meget motiverende, idet han gennem begrænsningerne skal være kreativ for at løse udfordringer, hvorved han lærer mere omkring sig selv og sine faglige og menneskelige kompetencer.

Det fremgår i informanternes udtalelser, at taknemmelighed og værdsættelse er særligt vigtigt og noget, som de stort set alle taler frem som betydningsfuldt, i sær også forhold til at fortsætte med at udføre det frivillige arbejde. Særligt når vi i interviewene spørger informanterne indtil, hvad de får ud af at udføre frivilligt arbejde, kommer de ind på, at det

er stærkt motiverende, når deltagerne viser taknemmelighed over det arbejde, de udfører. For eksempel udtaler Lars at *"(...) det er noget af det sjoveste undervisningsjob jeg har haft, fordi at de er så taknemmelige og motiverede, så på den måde synes jeg det giver mig, at jeg bliver i godt humør af at være afsted."* (Bilag 12: 3). Idet deltagerne i den aktivitet som Lars er tilknyttet viser taknemmelighed, samt aktivt tager del og er motiverede for at lære noget, føler Lars, at han får en masse ud af det, blandt andet mere energi og godt humør. Det at deltagerne er taknemmelige og samtidig viser, at de er engagerede i aktiviteten udtaler Sofja også er en af grundene til, at hun er frivillig; *"(...) man møder så mange mennesker, som er taknemmelige for, at man gider, man møder mennesker som er glade, som er modtagelige overfor ens hjælp."* (Bilag 11: 8). Anne udtrykker noget lignende, da hun skal beskrive en god oplevelse; *"(...) det at de frivilligt kommer til træning og er så smilende og taknemmelige det er helt enestående."* (Bilag 8:3).

Hans nævner som de ovennævnte informanter også, at det er vigtigt for ham at blive værdsat for det frivillige arbejde, han udfører:

Det er at blive værdsat. Og det er jo ikke altid man bliver det. Og det er nogle gange at folk glemmer at man faktisk er der for en, udelukkende for deres skyld (...) Så der regner jeg slet ikke med noget og der kommer bare lige pludseligt noget. Og det er jo helt vildt, så det er stærkt motiverende selvfølgelig. (Bilag 17: 11).

Det er altså særligt motiverende for Hans, idet taknemmelighed og det at blive værdsat af dem, han er frivillig for ikke er noget, han tager for givet, da det ikke sker ofte. Hans uddyber dertil, at det at blive værdsat af URK og hans frivillige kollegaer også har betydning for ham, men han udtaler i den forbindelse at *"(...) det er mere dejligt når han skriver en sms og siger at han savner at mødes med mig(...)* Så på den måde, ja det er nok det bedste ved at være frivillig. *Værdsættelse."* (Bilag 17: 13). Det er altså særligt værdsættelse fra dem han hjælper, som han sætter stor pris på, og som har betydning for, at han har lyst til at blive ved med at være frivillig.

Netop det at blive værdsat, ses også da Anne forklarer hvordan en pige, som deltog på hendes aktivitet, først efter flere uger begyndte og snakke og indvie Anne i personlige

oplevelser:

Jeg lyttede og det var det hun havde brug for i lige det øjeblik. Jeg blev meget rørt over den tillid hun pludselig havde til mig, efter alle de svigt hun har oplevet. Det var en særlig god oplevelse, da jeg virkelig kunne mærke det betød meget for hende. (Bilag 8:3).

Karen beskriver noget lignende, hvor en pige som ikke kunne snakke dansk, undervejs på ferielejren knyttede sig til Karen:

Den sidste dag sagde hun det eneste hun havde sagt til mig hele ugen, hvilket var at hun ville savne mig. Jeg blev helt varm om hjertet. I en uge havde jeg talt med hende uden at hun havde sagt noget igen, så jeg blev meget overvældet over at det var de første ord hun valgte at dele med mig. (Bilag 8:2).

Anne og Karen beskriver altså begge, hvordan de blev rørt over den tilknytning, de fik til pigerne og af den tillid pigerne til sidst viste dem. I de to ovenstående citater, ser vi hvordan, de to informanter beskriver episoder, som både knytter sig til det med at være med til at hjælpe andre, men som også omhandler den værdsættelse. For Karen er det særlige og værdifulde ved frivillighed ligeledes at blive værdsat og anerkendt for det, man kan:

(...) altså det synes jeg er rigtig værdifuldt ved frivillighed, det er at man bliver anerkendt for at have nogle kompetencer og kunne noget bestemt, men de ved også godt, at man måske ikke har de fulde kompetencer til alle opgaver, men man får lov til at prøve sig frem og det er okay at fejle lidt, inden for rimelighedens grænser selvfølgelig. Og det føler jeg ikke, at man kan på samme måde på en arbejdsplads. (Bilag 14: 6-7).

Hvor det før i større grad omhandler taknemmelighed og værdsættelse fra deltagerne, ser vi her, at Karen taler om det værdifulde ved frivillighed på et mere overordnet plan. Umiddelbart handler det om, hvad frivilligt arbejde kan grundet den "løse" struktur og

de mere uformelle rammer, som det opsætter for arbejdet. Det frivillige arbejde giver noget andet, end det man ellers får på en normal arbejdsplads. Der er rum for at fejle og man bliver anerkendt for de kompetencer, man nu engang besidder.

Stort set alle specialets informanter nævner det at blive værdsat og at deltagerne viser taknemmelighed som betydningsfuldt, dog er dette ikke et emne Rikke kommer ind på i interviewene. Man kan forestille sig, at dette skyldes hendes rolle i aktiviteten, samt formen på den aktivitet hun er tilknyttet. Rikke har nemlig ikke direkte kontakt til aktivitetens deltagere, idet hun skriver med unge over en chatlinje. Man kan derfor forestille sig, at der er en form for distance til de deltagere, hun skriver med, idet hun hverken kan se dem eller høre dem, og da de unge, som hun fortæller, ofte er anonyme. Vi kan dog i følgende citat, hvor hun beskriver, at aktiviteten på et tidspunkt måske skulle lukkes spore, at det er vigtigt for hende at være værdsat og at blive bakket op af sekretariatet:

Det var en meget frustrerende periode især fordi man følte at man lagde et rigtig stort engagement i projektet og hjalp rigtig mange unge, der virkelig havde brug for det. Som frivillig fik jeg indtrykket af, at der ikke var støtte til projektet fra sekretariatet, og den frivillige ledelse kæmpede virkelig for at projektet ikke blev lukket. (Bilag 8:2).

Vi har tidligere været inde på, at alle informanter nævner det at hjælpe andre og at gøre noget godt som en motivation for at påbegynde frivilligt arbejde, men det er også en motivation vi ser mange af informanterne taler frem som en motivation for at fortsætte. For Sofja er det i højere grad blevet en motivation, efter hun kom rigtig i gang med det frivillige arbejde:

Nu er min motivation helt klart for at hjælpe mennesker, det var det måske knap så meget da jeg startede, der var det mere for min egen vindings skyld. der var det ligesom for at lave noget andet og for at se hvad der ligesom altså hvad der rørte sig og hvad der var muligt. (Bilag 11: 7).

I ovennævnte citat fremgår det, at Sofjas motiver ændrer sig fra at være egennyttig til at handle om den gode sag. Det at være med til at skabe noget for nogle, der har brug for det er noget Hans også giver udtryk for har betydning, Hans udtrykker en stolthed over at have startet en ungeklub op og påpeger, at det er den mest succesfulde med hensyn til besøgende i DK:

(...) nu kan jeg jo sidde her og sige jeg har lavet en unge klub som er meget faktisk, så vidt jeg ved, den mest succesfulde i forhold til besøgende i hele landet på ungdomspsykiatriske afsnit. Det sgu da meget godt, altså sådan så det er jo også vildt motiverende, at man er en del af at skabe noget (..) (Bilag 17: 13).

På samme måde som Hans, føler Mette en stolthed over at lykkes og at have været med at udrette noget, idet hun har gjort noget godt for børnene på ferielejren, hvilket kommer til udtryk i følgende citat:

(...) man får også en eller anden sådan succesfølelse af at de her børn, de har sgu haft det ret fedt. SÅ det får man jo sådan en, jeg ved ikke om man kan kalde det en lille stolthed af, men i hvert fald sådan en eller anden følelse at man i hvert fald har rykket noget for de børn. (Bilag 13: 5).

Det er altså stærkt motiverende for informanterne, at føle at de bliver værdsat, anerkendt og at de oplever taknemmelighed i det frivillige arbejde. Dette kan sammenlignes med Habermanns motivdimension "Identitet", der omhandler, at det er en vigtig del af menneskers liv at have et billede af sig selv; "(...) som *nyttige aktive og anerkendte mennesker. En frivillig indsats kan være med til at skabe et sådant billede og give mening, identitet og selvagtelse.*" (Habermann, 2001 A: 190).

At deltage i frivilligt arbejde, kan i følge Habermann således være med til at forme identiteten, hvilket leder os tilbage til Giddens' pointe om, at identitet er en kontinuerlig proces, der skabes via individers selvfortællinger, hvorfor vi forstår informanters engagement i frivilligt arbejde som en del af deres identitetsproces, som vi var inde på i første analysedel. Habermann belyser, at denne motivdimension i hendes undersøgelse

blev rangeret på en fjerdeplads, og hun påpeger, at det kan skyldes, at identitet ikke er noget, der kommer af sig selv, men er noget, der foregår og sker gennem læring. Hun mener derfor, at identitet ikke kan stå alene, men at der må være et indhold, hvilket kan komme fra sagen, værdierne og kammeratskabet. Dette understøtter vores tidligere argumentation for, at man med inspiration fra Giddens kan forstå informanternes deltagelse i frivilligt arbejde som en del af deres selvfortællinger, der sammen med andre handlinger danner identiteten. Vi påpegede også, at identiteten ifølge Giddens ikke er en fast størrelse, men en proces, der hele tiden er i forandring, hvorfor måden hvorpå man deltager i frivilligt arbejde også løbende skal justeres, så det giver mening i forhold til, hvor man vil hen med sin selvfortælling, hvilket informanternes udtalelser bekræftede. I Habermanns undersøgelse rangerede denne dimension ikke højest, og det er svært at sige, hvor højt den rangerer for vores informanter. Vi ser dog, at det er et motiv, der opstår løbende i deres frivillige arbejde, hvilket giver god mening i forhold til Habermanns pointe om, at identitet ikke kan stå alene, men er noget der løbende skabes. Vi mener derfor ikke, at vores informanternes anledning til at påbegynde det frivillige arbejde omhandler identiteten, men at deres billeder af sig selv - altså deres selvfortællinger og dermed identiteten løbende skabes i kraft af det, de får ud af det frivillige arbejde, hvorfor det indholdsmæssige i det frivillige arbejde er det, der løbende skal tilpasses i forhold til, hvor de vil hen med deres selvfortællinger.

### **Opsamling**

Vi har kunne inddele informanternes motiver for at påbegynde frivilligt arbejde i følgende fem motivdimensioner: "Værdier", "Kammeratskab", "Sociale forventninger", "Karriere" og "Læring". Som nævnt er det fælles for informanterne, at de gerne vil hjælpe og "gøre noget godt", men at de samtidig taler andre motiver frem som værende betydningsfulde. Umiddelbart finder vi deres motiver til at påbegynde det frivillige arbejde ret spredte og forskellige, hvilket stemmer godt overens med vores argumentation for, at det frivillige arbejde afhænger af og hænger sammen med den enkeltes liv, og det er derfor ikke overraskende, at motiverne er forskellige blandt informanterne. Med hensyn til informanternes løbende motiver, har vi analyseret os frem til, at det som motiverer dem til at fortsætte deres frivillige arbejde i højere grad, end hvad der motiverede dem til at starte, omhandler samme motivdimensioner. Hvor kun få af informanternes startmotiver hørte til motivdimensionerne "Karriere" og "Kammeratskab", så tales motiver, der knytter sig til



disse to, frem af langt de fleste informanter, når det omhandler, hvad der løbende motiverer dem til at fortsætte det frivillige arbejde. Motivdimensionen "Identitet" er ligeledes fremtrædende i alle informanters udtryk om, hvad der løbende motiverer dem og vi er i analysen kommet frem til, at dette hænger sammen med at de skal kunne identificere sig med indholdet i det frivillige arbejde, da det kan ses som en ud af flere handlinger, der er med til at skabe deres selvbillede og dermed deres identitet.

## **Organisatoriske rammer**

Denne analysekategori behandler specialets 3. arbejdsspørgsmål, som lyder; Hvilken rolle har de organisatoriske rammer og ledelse for de frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde? Derfor vil vi i denne analysedel behandle faktorer såsom aktiviteternes struktur, sociale og faglige arrangementer i URK samt ledelse og regler. Udover at behandle hvordan, informanterne oplever de organisatoriske rammer, samt hvad de synes om dem, vil vi her analysere, hvilken betydning de organisatoriske rammer synes at have for informanternes oplevelser af det frivillige arbejde. Til dette vil vi inddrage Anders La Cours pointer om ledelse af frivillige og hvordan dette, ifølge ham, påvirker frivillige og det frivillige arbejde.

### **“Projektet jeg er på er ret selvkørende”**

Som beskrevet i afsnittet "Forskning på området" påpeger forskere, blandt andre Henriksen, Wollebæk & Sivesind, at frivilliges medlemskab samt tilknytning til organisationerne er blevet mindre afgørende for de frivillige, og at de frivillige, som i højere grad er orienteret mod de frivillige aktiviteter, er løsere tilknyttet til organisationerne. Henriksen og Fridberg sætter som nævnt spørgsmålstegn ved de frivilliges engagement, som de mener er blevet mere nytteorienteret og mindre tidsintensivt, hvorfor den klassiske, livslange tilknytning ifølge dem kan være i forfald. I det følgende vil vi belyse informanternes tilknytningsfølelse, og hvilken betydning dette kan have for deres engagement.

Informanternes fortællinger rummer alle forskellige udsagn, der siger noget om deres tilknytningsfølelse til det frivillige arbejde. Allerede da vi spørger dem ind til, hvorfor deres valg netop faldt på URK, fremgår det, at URK som organisation ikke var af

afgørende betydning for deres valg, dog havde selve aktiviteten en betydning. Flere af informanternes svar på, hvorfor de valgte URK omhandler, at det i højere grad var selve aktiviteten eller fordi, at de kendte nogle andre, som var frivillige hos URK, hvilket vi også belyste i analysedelen "Motiver". Selvom det ikke er URK som organisation, der tales frem som afgørende for informanternes valg, er det dog alligevel URK i kraft af deres aktiviteter, der har betydning. Karen og Sofja udtaler f.eks., at deres valg faldt på URK fordi, de har nogle gode projekter og aktiviteter. Karen fortæller, at *"(...) jeg synes virkelig, de har nogle gode projekter. Så jeg tror også, at det handlede for mig om, at det var URK, fordi de har en ret god profil (...)"* (Bilag 14: 6). Sofja siger noget lignende:

Det var på grund af alle de muligheder der var. Og på grund af målgruppen, jeg tror jeg vidste ret hurtigt at jeg ville være frivillig for unge mennesker og børn. De skiller sig så meget ud, fordi der er så mange aktiviteter. (Bilag 11: 7).

Både Karen og Sofjas udtalelser påpeger, at det var målgruppen og deres store udbud af aktiviteter, der havde betydning for, at de valgte URK, da URK ifølge dem har en stærk profil. Så deres valg af URK som organisation hænger sammen med deres interesse i at lave frivilligt arbejde for børn og unge, som er et område, hvor URK ifølge dem markedsfører sig godt.

At informanterne føler sig stærkt tilknyttet til aktiviteterne, og i mindre grad til URK som organisation, kommer til udtryk på flere måder. Det tales blandt andet både frem, da vi spørger dem, om URK holder nogle faglige eller sociale arrangementer for frivillige, og hvordan de oplever URKs struktur som organisation. Det overraskede os, at flere af informanterne begyndte at fortælle om arrangementer, som de selv holder i den pågældende aktivitet. Peter forklarer, uden at tøve; *"Ja det gør de. Det gør jeg."* (Bilag 15: 12) og Mette forklarer, at *"(...) vi arrangerer mange arrangementer selv, fordi vi jo lidt er sådan en gruppe, der også er interesseret i at lære hinanden at kende."* (Bilag 13: 9). Både Peter og Mette forbinder altså arrangementer i URK med arrangementer i deres egne aktiviteter, hvilket som nævnt kom bag på os, da vi med spørgsmålet refererede til fælles arrangementer for alle frivillige i URK. De andre informanter giver udtryk for, at de arrangementer der er i URK, som er fælles for alle, ikke er noget de deltager i, fordi det ikke er relevant for dem. Rikke fortæller, at *"(...) der er da nogle ting for alle frivillige."*

*Man kan sige, at lige præcis det projekt, hvor jeg er tilknyttet, der er 90 frivillige, så vi holder vores egne fester og sådan.”* (Bilag 16: 6). Hun tilføjer, at hun ikke deltager i URKs fælles arrangementer fordi:

(...) det har været svært for mig at se, hvad formålet er. Eller hvad det gavner mit frivillige arbejde. Også fordi at projektet jeg er på er ret selvkørende, så kan det være svært at se, hvordan URKs økonomi, eller hvad det kan være, hvordan det er relevant for vores projekt.” (Bilag 16: 7).

Rikke oplever altså ikke, at det er relevant for hendes frivillige arbejde, og hun udtrykker i en fortælling om hendes frivillige arbejde, at der godt kan være lidt *“(...) mange møder ift. altså, man bruger meget tid på møder ift. hvor meget man egentlig bruger på det frivillige arbejde og det er jo det frivillige arbejde, man er der for.”* (Bilag 16: 10).

Karen fortæller ligeledes, at om hun vil deltage i URK arrangementer kommer an på, om der er nogle hun kender; *“Fordi jeg tror ikke, at jeg ville have lyst til at komme til en event med, jeg ved ikke, 50.000 frivillige, som jeg ikke kendte.”* (Bilag 14 :11). Hans svarer, at han jævnligt får *“(...) tilbud, jeg takker godt nok nej til det meste af det. Det er simpelthen fordi jeg synes at det har jeg sørme ikke lige tid til. (...) og jeg vil hellere bruge tiden på en anden måde.”* (Bilag 17: 16). Det er altså gennemgående for informanterne, at de ikke deltager i URK arrangementer, udover dem, der er i deres egne aktiviteter, fordi de ikke kan se formålet med det og fordi, de hellere vil bruge deres tid på aktiviteten og dem, de kender der. Sofjas svar på, om der er arrangementer i URK understøtter dette, og hun omtaler ligesom Peter og Rikke, sin egen aktivitet som URK:

Både ja og nej. Vi har forsøgt. Men det er bare aldrig rigtigt blevet til noget fordi, ligesom I også har oplevet så, ligeså snart der står workshop eller et eller andet temaaften, foredrag et eller andet på dagsordenen, så kommer folk ikke. Så URK er ikke, på den måde, ansvarlig for arrangementer. (Bilag 11: 12).

Vi spørger hende bagefter, om hun kunne forestille sig at deltage i URK arrangementer, hvortil hun svarer følgende:

Jeg ville nok godt. Men jeg er ikke sikker på, at der er nogle af de andre, der ville. (...) men vi bruger, i forvejen, rigtig meget tid på vores frivillige arbejde. Så det er svært for mig, at skulle sidde og sælge den og sige 'hey tager I ikke lige en hel dag med til Odense' (...). Det er sindssygt svært for mig at sælge den, fordi de er sådan lidt 'hmm' (Bilag 11: 13).

Sofja, som er aktivitetsansvarlig, giver hermed udtryk for, at de frivillige ikke kan se et formål med at skulle deltage i fælles URK arrangementer, da de prioriterer at bruge deres tid på det relevante og nære i deres frivillige arbejde. Hun forklarer, at det var af samme årsag, at vi ikke kunne få frivillige til at deltage i vores førømtalte fremtidsværksted - altså at det, den frivillige bruger sin tid på skal give mening og have betydning for den enkelte, hvilket stemmer godt overens med analysedelen "Engagement", hvor vi belyste, at vi så et mønster i, at informanterne er engageret i det frivillige på en måde, der har værdi i forhold til den enkeltes liv, og at de primært ønsker indflydelse, der knytter sig til den specifikke aktivitet. Den eneste af informanterne der giver udtryk for, at hun savner nogle flere URK arrangementer er Anne, som udtaler at hun "*(...) synes, at det er vigtigt, at man mødes alle sammen uanset hvilken aktivitet, man er på, fordi man kan udveksle nogle erfaringer.*" (Bilag 18: 5).

Den stærke tilknytning til aktiviteten og følelsen af at være en del af en unik aktivitet med et godt fællesskab kommer ligeledes til udtryk i informanternes fortællinger om, hvordan de oplever URKs struktur. Mette svarer på dette, at hun ikke har en "*(...) fornemmelse af hvad sker der i de andre grene (...). Og jeg har også lidt fornemmelsen af at ferielejre er sådan lidt mere isoleret fra de andre aktiviteter.*" (Bilag 13: 10). Sofja fortæller ligeledes, at "*(...) NSF er en meget selvstændig del af URK, netop også fordi at vores arbejdsbetingelser er så specifikke (...)*" (Bilag 11: 5). Vi ser noget lignende hos Peter, der også har en stærk tilknytning til den LUR, han er en del af, da han fortæller, at "*(...) vi har været sammen i mange år og har et meget stærkt bånd.*" (Bilag 15: 12) og efterfølgende supplerer han med, at "*I by x der er vi en meget meget stærk, selvstændig Lur. Meget.*" (Bilag 15: 12). Informanternes forskellige udsagn tegner således et billede af, at de er meget stærkt tilknyttede til deres aktivitet, som de ligeledes føler er noget særligt og unikt, der adskiller sig fra URKs andre aktiviteter.

Informanternes stærke tilknytning til aktiviteten kan ligeledes forklares ud fra deres sparsomme kontakt med sekretariatet og spores i deres udtalelser om, hvordan de oplever URKs struktur. Da vi i interviewet spørger informanter om, hvordan de oplever kommunikationen og samarbejdet med sekretariatet, bliver det tydeligt, at man som almindelig frivillig på en aktivitet ikke har meget med sekretariatet at gøre. Anne svarer, at hun *"(...) oplever det ikke så meget, fordi jeg bare er frivillig. Det er nok mere aktivitetslederen, der har den kontakt til sekretariatet."* (Bilag 18: 4). Karen forklarer ligeledes, at hun ikke rigtig har noget med sekretariatet at gøre, da det er aktivitetsledelsen, der står for det.; *"Jeg har jo ikke så meget direkte kontakt med sekretariatet. Jeg har meget kontakt med lejrledelsen og de har så kontakt med sekretariatet."* (Bilag 14: 8).

Rikke svarer også, at hun som almindelig frivillig på UngOnline ikke har megen kontakt med sekretariatet, og at hun ikke føler, at der er et behov for det:

Jamen egentligt har vi ikke så meget, som frivillige, med sekretariatet at gøre. Det er mere projektlederen og frivilliglederen der har det. Ung på Linje, hvor gammelt er det. Jeg tror det er 26 år, så der er ligesom en hel masse rutine og der er ret sådan faste procedure for det meste, så på den måde har vi ikke vildt meget behov for sekretariatsbistand (...). Men hvordan det helt lavpraktisk er med kommunikationen ift. det, det ved jeg ikke helt. Det er både styregruppen og så er det frivilliglederen og projektlederen, der står for det. (Bilag 16: 5-6).

Man har altså som almindelig frivillig ikke meget kontakt med sekretariatet, da det er ledelsen på den pågældende aktivitet, der står for det. Informanterne som er almindelige frivillige udtrykker dog heller ikke et behov for det, da kontakten og videreformidlingen mellem sekretariatet og aktiviteterne går gennem aktivitetslederne. Som vi belyste tidligere i denne analysedel, udtrykte flere informanter dertil også, at de ikke kan se relevansen i at have kendskab til de bagvedliggende strukturer og f.eks. URKs økonomi, hvorfor det giver god mening, at den kontakt og kommunikation, de ønsker og har behov for netop er med aktivitetslederen på den pågældende aktivitet. Vi spørger dem også ind til, hvordan de oplever URKs struktur som organisation, hvorpå deres svar endnu engang indikerer, at URK som organisation, som helhed, ikke er interessant for dem. Karen udtaler, at hun *"(...)*

*ved faktisk ikke helt, hvordan deres struktur er (...)*” (Bilag 14: 12) og Lars svarer, da vi spørger, om han kan beskrive den organisatoriske struktur, at *“Nej det kan jeg ikke beskrive”* (Bilag 12:4). Rikke udtaler, at hun, i kraft af at hun har været i praktik i URKs sekretariat, har skulle forklare organisationens struktur for andre:

Jeg har skulle forklare den til andre og sådan. Men jeg synes, at den er sådan relativt kompleks. (...) Så det var helt fjernt for dem, at der sidder så mange, altså 50 mennesker to etager over hvor vi sidder og chatter, og hvad er det egentligt de laver. (Bilag 16: 8).

Rikke, som har været i praktik i sekretariatet, synes at strukturen er svær at forstå. Hun forklarer dog også, at det projekt hun er på, ikke har specielt meget brug for sekretariatet, hvilket vi også belyste, at deres svar omhandlende kommunikationen med sekretariatet påpegede. Hans som er aktivitetsleder og derfor har kontakt til sekretariatet udtaler:

Jamen, det er jo lidt pinligt fordi de har jo flere gange prøvet på at fortælle mig hvordan den er. (...). Men hvordan strukturen er, vanvittig indviklet i forhold til hvad jeg synes er relevant for mig faktisk, som frivillig. (Bilag 17: 18).

Peter som også er aktivitetsleder svarer på samme spørgsmål; *“(...) altså nu var jeg til fremtidsværksted forleden og der blev jeg faktisk mildest talt meget forvirret hvad der var den rigtige struktur (...).”* (Bilag 15: 4).

Alle otte informanter giver altså udtryk for, at de ikke har et stort kendskab til URKs struktur, og de almindelige frivillige forklarer, at de stort set ikke samarbejder eller kommunikerer med sekretariatet. Ligeledes giver de udtryk for, at de ikke har behov for at deltage i URKs arrangementer, der er fælles for alle, da det er det nære, der er relevant. Vi kan med fordel inddrage La Cour og hans perspektiver omkring ledelse af frivillige for at få en dybere forståelse af dette. La Cour mener, at når man som organisation behandler de frivillige som medlemmer af organisationen ved at invitere dem ind i organisatoriske sammenhænge, gennem f.eks. kurser og fællesmøder, så løsriver organisationen den frivillige fra det frivillige (La Cour, 2014). Man kan ifølge ham forstå sådanne

arrangementer som organisationens forsøg på at sikre, at den frivillige ikke glemmer organisationen og dens forskellige betingelser (La Cour, 2014). Dette kan ifølge ham forstås på den måde, at organisationen via sådanne arrangementer forsøger at sikre, at dens regler forbliver mulige for den frivillige at referere til i det frivillige arbejde. Han påpeger dog, at når den frivillige kommer tilbage til frivilligheden, så er det op til den dynamik, der eksisterer der, hvordan den frivilliges erfaringer fra arrangementerne kan omsættes og anvendes. Med dette forstår vi, at de regler og procedurer frivillige bliver præsenteret for af organisationen kan være svære at udleve i det frivillige arbejde, da der i det konkrete frivillige arbejde er specifikke betingelser for, hvordan de kan tolkes og anvendes. At vores informanter kun ønsker at deltage i kurser og arrangementer, der knytter sig til den specifikke aktivitet understøtter denne pointe, da informanterne formentligt har nemmere ved at forholde sig til og omsætte regler og procedurer, der har forbindelse til aktiviteten og sværere ved at omsætte betingelser, der gælder generelt for URK som organisation. Dette afkræfter til dels vores antagelse om, at frivillige bliver motiveret ved at deltage i kurser og arrangementer, som er arrangeret af organisationen. Informanterne har stærkt behov for supervision, kurser og arrangementer, der kan ruste dem til det frivillige arbejde, dog oplever de kun behovet, så længe det er relevant for og knytter sig til den aktivitet, de er tilknyttet.

I første analysedel argumenterede vi for, at man ud fra informanternes udtalelser kan hævde, at tilknytningen til det frivillige arbejde og den organisation, man som frivillig er tilknyttet, er blevet mere løs, da et specifikt frivilligt arbejde, ikke giver mening for den enkelte for altid. Vi ser i denne del af analysen et klart billede af, at informanterne er langt mere tilknyttet til den specifikke aktivitet end til URK som organisation, hvilket ligeledes kan tyde på, at tilknytningen til selve organisationen i dag er mere løs. Man er altså kun frivillig i den pågældende organisation, så længe man finder aktiviteten relevant og så længe den giver mening for identitetsdannelsen. Dette stemmer godt overens med beskrivelsen af skiftet fra den traditionelle til den moderne frivillighed, der indebærer, at frivillige er mere orienterede mod aktiviteten og derfor er mindre tilknyttet til organisationen, som vi belyste i afsnittet "Forskning på området". Vi mener dog også, at informanterne til gengæld har en stærk tilknytning til aktiviteten, som man kan tolke for dem er URK, idet de hver især identificerer URK med "jeg" eller "vi" og altså på den måde refererer til deres aktivitet.

### **”Det er nogle ret professionelle rammer”**

Som vi var inde på tidligere, er Anne den eneste, som efterspørger flere arrangementer i URK, hvor hun kan sparre med andre frivillige. Det hænger højst sandsynligt sammen med, at hun oplever nogle udfordringer i sit frivillige arbejde, og at hun ikke føler, at hun får den nødvendige opbakning, supervision og fællesskabsfølelse i sin aktivitet, som mange af de andre informanter giver udtryk for. Anne forklarer nemlig, at hun har oplevet nogle udfordringer i den madklub, hun er tilknyttet, som omhandler at børnene, der deltager i aktiviteten taler grimt til hinanden og de frivillige:

Det er meget voldsomt, både børnene imellem og mod os frivillige, Og man kan godt mærke, at man ikke altid ved, hvordan man skal håndterer de der situationer. Og det er også derfor, at jeg synes, at det kunne være rart med erfaringsudvekslinger. (Bilag 18: 6).

Vi spørger efterfølgende, om det er noget hun har snakket med sin aktivitetsleder om, hvortil hun svarer, at det har hun, men at der ikke er nogen, “(...) *der ved, hvordan man skal gøre. Altså vi er jo ikke pædagoger, vi er jo bare os selv.*” (Bilag 18: 6). Anne føler altså ikke, at hun får den nødvendige støtte og vejledning i aktiviteten, hvorfor hun ønsker at mødes med andre frivillige og sparre. Dette står i kontrast til de øvrige informanters fortællinger, som indeholder udsagn, der viser, at de har en stærk tilknytning til deres aktivitet, som de oplever som unik og særlig, og at de bliver støttet og vejledt godt i selve aktiviteten. Karen oplever f.eks. at lejrledelsen er “(...) *sindssygt dygtige og kompetente til det, de laver.*” (Bilag 14: 13), hvilket også kommer til udtryk i følgende udsagn om, hvordan de håndterer udfordringer i hendes aktivitet:

Så det kan være lidt hårdt, at man lige pludselig i løbet af ugen finder ud af nogle ting eller man virkelig står med nogle udfordringer, hvor det kan være svært at håndtere det. Men så er lejrledelsen, og alle de andre hjælpere, der jo også til at hjælpe (...) Fordi lejrledelsen er der og de er gode til at tage hånd om det, når man spørger om hjælp. (Bilag 14: 4).



For Rikke er vejledning, faglig støtte og retningslinjer også vigtigt, og hun giver udtryk for, at hun i høj grad føler, at hun får dette opfyldt på sin aktivitet; ” (...) *det er nogle ret professionelle rammer og der bliver taget ret god hånd om det hele. Det er egentligt ret professionelt på mange måder, når det er frivilligt.*” (Bilag 16: 3). Rikke forklarer i forbindelse med dette, at ledelsen på den aktivitet hun er på gør meget ud af at lære de nye frivillige op, inden de starter, og at der er sat tid af til løbende sparring og supervision. Rikke lægger i sin fortælling vægt på at, det ikke er URKs sekretariat, det står for disse tiltag, men at det er aktivitetens frivillige ledelse, der styrer det.

Som vi kom ind på tidligere oplever Karen at lejrledelsen, som har ansvaret for den ferielejr, hun er tilknyttet, er kompetent og dygtig. Samtidig anser hun, som flere af de andre informanter, sin aktivitet som et ret selvstændigt projekt, idet hun nævner, at det har kørt i mange år, hvorfor de frivillige har rigtigt meget erfaring. I forbindelse med dette udtaler Karen; ”(...) *altså det er et URK projekt, fordi de får projekterne derfra, men at de kører lidt med deres egne regler.*” (Bilag 14: 14). Vi kan altså på baggrund af ovenstående udlede, at de almindelige frivilliges stærke tilknytning til aktiviteten, og at de ikke føler et behov for mere kontakt til URK som helhed skyldes, at de oplever en støttende og dygtig ledelse i aktiviteten.

### **“Vi har selvfølgelig nogle guidelines”**

Flere af speciallets informanterne forklarer, at det er vigtigt og nødvendigt med retningslinjer på aktiviteterne, for at de kan udføre det frivillige arbejde. En del af disse retningslinjer handler specifikt om, hvordan de frivillige skal håndtere særlige situationer eller hvordan, de skal håndtere deltagere, som f.eks. er udadreagerende. Det omhandler altså retningslinjer, der hjælper og guider dem i svære situationer. Som vi nævnte tidligere, oplever Anne nogle udfordringer med nogle deltagere på aktiviteten, hvoraf man kan tolke, at hun netop derfor lægger særlig vægt på, at der er; ”(...) *en god stemning, at man respektere hinanden og de regler vi opsætter og at vi respektere dem, som kommer.*” (Bilag 18: 3). For Rikke er det ligeledes vigtigt, at der er styr på tingene, både i forhold til det tekniske udstyr, lokalebooking, at folk møder op samt at der er en rar stemning undervejs. Med hensyn til retningslinjer, forklarer Rikke følgende:

(...) til det har vi sådan en mappe med retningslinjer – hvad skal vi gøre hvis det er unge ift. den og den kategori. Også ift. at der kan være nogle unge, der skriver ind, fordi de har været udsat for nogle ting, som vi slet ikke må gå ind i, så vi har sådan nogle retningslinjer, som vi skal følge. Vi har også en henvisningsmappe, som er forskellige steder, vi kan henvise de her unge til. (Bilag 16:2-3).

Karen fortæller også, at det for hende er vigtigt med klare retningslinjer og supervision på ferielejren. Hun forklarer, at der er meget fokus på, at nogle af de børn, som deltager på ferielejren har haft det svært, og derfor gør den frivillige ledelse meget ud af:

(...) at fortælle på den her for-weekend, det skal jo ikke, ikke at det skal være en frygt for, at man gør noget forkert hele tiden, men det er bare rart at vide, at det er ligeså meget for vores skyld, at der er det, så hvis der er nogle børn, der overskrider vores grænser, så kan det være, det lige skal indberettet, fordi så er det noget, lejrledelsen går videre med til en sagsbehandler og hvad der nu er. (Bilag 14: 4)

Retningslinjerne og guidelines på aktiviteterne er altså i høj grad noget, informanterne finder nødvendigt, idet det hjælper dem i udførelsen af deres frivillige arbejde men også fordi, det sikrer deres sikkerhed. Dette kommer også til udtryk i følgende citat, hvor Sofja fortæller om sin aktivitet; *"(...) vi har selvfølgelig nogle guidelines og når nu man arbejder i et fængsel, så er der jo helt naturligvis nogle sikkerhedsprocedurer osv."* (Bilag 11: 4). Sikkerhed er ligeledes en af grundene til, at der er regler på de to aktiviteter, som Hans er tilknyttet. Han forklarer, at de i ungeklubben på psykiatrisk afsnit har en regel om, at de frivillige skal bære nødkaldsalarmer og i forbindelse med hans arbejde som mentor for en ung dreng, nævner han følgende:

Der er nogle forholdsregler, jeg må ikke være alene med ham i et privat rum. Og det har noget at gøre med, hvis han siger at Hans forgreb sig på mig eller, så er der ikke nogle til at dokumentere at jeg ikke gjorde det. (Bilag 17:6).

Det fremgår altså, at informanterne er positive omkring retningslinjer, hvis de omhandler deres konkrete arbejde på aktiviteten og dermed er med til at hjælpe dem i udførelsesprocessen. Samtidig er de også positive ift. de forholdsregler, der omhandler deres egen sikkerhed, da de er klar over, at det også er for deres skyld, at disse er udarbejdet og bestemt.

Det tyder dog på, at informanterne er knap så positive, når det omhandler regler på et mere overordnet plan. Særligt hvis flere regler fra forskellige institutioner er svære at forene, samt hvis reglerne ikke er til at gennemskue eller virker for bureaukratiske. Et eksempel på dette er, at Mette, som er børnekoordinator for en ferielejr, samarbejder med ansatte i forskellige kommuner om at tilmelde børn til ferielejren gennem et digitalt system. Hun forklarer i nedenstående citat, hvorfor det kan være en udfordring:

(...) skal have sådan nogle oplysningsskemaer på alle børnene hvor der står om de kan svømme, har de allergier, hvorfor er de med på ferielejr, sådan noget. Og sidste år var der flere der ikke kunne finde ud af at trykke på send knappen, når de havde udfyldt de der skemaer, så de printede dem ud og så sendte de dem i et brev, ind til sekretariatet og så måtte de sende dem videre derfra til mig. Så skal jeg komme ind fysisk og hente dem, fordi det er sådan noget datasikkerhed. Så der er lidt nogle ting hvor man så ender med at bruge lidt ekstra tid på det (...). (Bilag 13:11).

Som vi ser i ovenstående citat, fortæller Mette, hvordan regler omkring datasikkerhed gør, at hendes arbejde bliver mere besværligt. Selvom det ikke er en udfordring, hun føler fylder meget, gør systemerne og reglerne hendes arbejde mere bøvlet end nødvendigt.

Peter, som blandt andet er aktivitetsleder og som derfor har en del kontakt til sekretariatet, beskriver på samme måde som Mette, hvordan nogle regler kan være med til at gøre hans arbejde besværligt. Peter fortæller om en episode, hvor han gerne vil have opdateret nogle aktivitetsbeskrivelser på URKs hjemmeside, hvilket han tilbyder at gøre selv, idet han til dagligt arbejder som software udvikler og dermed har erfaring med det. Han får at vide, at det ikke kan lade sig gøre; ”(...) fordi sådan var det bare, det var hendes ansvar og ikke mit (...). (...) Altså det var meget sådan, jeg kunne ikke rigtig få begrundelse for hvorfor

*at tingene var som det var, at det skulle gå igennem hende (...)*" (Bilag 15: 9-10). Han giver hermed udtryk for, at det frivillige arbejde kan forekomme vanskeligt, når han og de andre frivillige skal efterleve de regler, som er sat op for dem, og han udtrykker, at han føler en form for mistillid fra sekretariatets side. Samtidig kommer han ind på, at mange frivillige i den forbindelse har en ide om, at de altid skal spørge sekretariatet om lov, hvilket han ikke mener er nødvendigt:

(...) det bare fordi det er meget unødvendigt bureaukratisk efter min mening. Det kan jo være, for eksempel, jeg har ikke forstået hvorfor at vi og det er måske det med at vi ikke får en hundrede procent sådan forståelig forklaring på hvorfor tingene er som de er. Det er faktisk lidt det der irriterer mig, fordi hvis det er man kunne forklare helt præcist, helt ned til bunden faktisk, hvorfor. (Bilag 15:9).

Hans frustration skyldes altså i høj grad, at han føler, at der mangler transparens fra sekretariatets side både med hensyn til regler men også i forhold til økonomi og struktur, som han ikke synes, de forklarer ordentligt. Peters oplevelse af at de frivillige skal spørge sekretariatet om lov, formoder vi, at der er flere, der oplever. Vi ved nemlig, på baggrund af vores interview med Nadja, som er sekretariatetsmedarbejder i URK, at de er opmærksomme på dette, og at de arbejder på at give de frivillige plads til selv at træffe beslutninger. Hun forklarer i interviewet, at URK efter Genstarten, vil arbejde videre med at:

(...) nedsætte serviceniveauet lidt, ikke for at være onde ved de frivillige men for i virkeligheden for at give rum til dem. Og grunden til at de tror de skal spørge om lov er i virkeligheden også fordi vi har serviceret og også strammet garnet lidt for meget måske. Det forsøger vi også at holde fast i. (Bilag 9 : 21).

Nadjas udtalelse indikerer, at de i sekretariatet er klar over, at det for de frivillige kan virke som om, at de ikke selv må træffe beslutninger. Peter udtrykker igen sin frustration over manglende transparens, da vi spørger ham, om der er noget ved hans frivillige arbejde, han kunne tænke sig at ændre på:

Så skulle det nok bare være at man fik lidt mere indsigt i hvad skyldes det her og hvad skyldes det her. Altså ikke bare hvor de sagde sådan er det, så jeg siger fint nok så har jeg fået indsigt, men hvor der faktisk kommer nogle begrundelser, som man et eller andet sted godt kan se at okay det lever jo faktisk op til den formålsparagraf de har i Ungdommens Røde Kors. (...) fordi at det er jo svært at gøre noget ved tingene hvis man ikke rigtig får at vide hvad der ligger til grund for det, det og det. (Bilag 15: 19).

Peter ønsker altså mere gennemsigtighed og mindre bureaukrati, fordi han føler, at uforståelige regler skaber unødvendige udfordringer i hans frivillige arbejde. Han forklarer f.eks., at de på hans aktivitet Plexus er blevet bedt om at gøre aktiviteten mere økonomisk bæredygtig, og at han i forbindelse med det synes, at sekretariatet mangler at forklare nærmere omkring hvorfor, og hvad resten af pengene egentlig går til. Som vi var inde på i analysedelen "Engagement", er Peter meget aktiv i sit frivillige arbejde, som vi belyste har en stor værdi for og flyder sammen med resten af han liv. Vi påpegede ligeledes, at Peter i kraft af sin rolle gerne vil have indflydelse på nogle af de mere bagvedliggende aspekter ved den frivillige aktivitet. Det frivillige arbejde handler for ham altså ikke kun om det, der sker på aktiviteterne, men også om rammerne for det, hvilket ovenstående endnu engang bekræfter.

Som vi beskrev i afsnittet "Forskning på området" påpeger La Cour, at organisationer og ledelsen af frivillige organisationer skal balancere mellem regler/beslutninger og værdier/retningslinjer, og at deres opgave er at sætte frivilligheden fri til at undersøge sine egne muligheder. Det mener han kan gøres ved at skabe rum for, at de frivillige kan opdage frivillighedens egenskaber og kvaliteter som en særlig form for omsorgslogik, der hverken kan eller skal tæmmes, men tværtimod udforskes. Ledelse af frivillige handler ifølge La Cour blandt andet om, at:

(...) fremelske og understøtte en særlig form for socialitet og samtidig give den en bestemt retning, selvom den udvikler sig på sine egne uforudsigelige betingelser. Det er derfor en ledelsesform, der ikke bare retter sig mod både den frivillige og "den anden", men som fokuserer på, hvordan den kan stille sig i en meningsfuld relation til frivillighedens paradoksale omsorgslogik. (La Cour, 2014: 89).

Han mener i forlængelse heraf, at organisationerne ikke må tage sine regler og beslutninger for seriøst, da de i så fald vil kunne stå i vejen for den autencitet, organisationen søger. Den frivillige og ”den anden”, som frivilligheden er rettet mod må ligeledes ikke tage deres medlemskab for bogstaveligt, da det, ifølge La Cour, forventes af dem, at de ikke gemmer sig bag en formel rolle, når de deltager og indgår i det frivillige. Man kan forstå dette som at Hans og den dreng, han er mentor for, ikke må tage deres tilknytning til URK for seriøst, da deres formelle roller som mentor og mentee vil kunne komme til at stå i vejen oplevelsen af en ’ægte’ og ’værdifuld’ relation, altså oplevelsen af, at relationen er autentisk. Ifølge La Cour er det i forlængelse heraf vigtigt, at ledelsen ikke er for krævende, da det kan resultere i, at de frivillige reduceres til en medarbejdergruppe eller at dem, der skal hjælpes betragtes som klienter eller brugere frem for ligeværdige deltagere, og man risikerer dermed at skabe en os/dem kultur (La Cour, 2014). Derfor må ledelsen ikke tage sig selv, organisationen eller beslutninger og regler for bogstavelige, og kun i særlige tilfælde, må beslutninger insistere på sig selv som endegyldige beslutninger. La Cour mener altså med dette, at regler og beslutninger ikke må styre frivilligheden i en bestemt retning, men at ledelsens opgave er at hjælpe frivilligheden på ”gled” (La Cour, 2014). I stedet for beslutninger og regler mener La Cour, at man som organisation skal operere med retningslinjer og værdier, da disse er nemmere at gradbøje og, da de er åbne for fortolkning i forhold til, hvad der giver mening i den specifikke situation. De skal altså ses som et tilbud, frivilligheden kan læne sig op af, men som den også kan tillade sig at afvige fra, når det giver mening. Netop pointen om retningslinjer og værdier versus regler, kommer til udtryk i informanternes udtalelser. Som vi har belyst, finder de det alle behjælpeligt med nogle retningslinjer og guidelines, de kan læne sig op ad, når der opstår tvivl i udførelsen af det frivillige arbejde. Ligeledes ser vi et mønster i, at de guidelines og retningslinjer informanterne beskriver, opleves som behjælpelige, og at de sikrer deres og deltagerne sikkerhed og ikke som noget, der styrer frivilligheden i en bestemt retning. Til gengæld giver f.eks. Peter og Mette udtryk for, hvordan regler og beslutninger kan stå i vejen og gøre det frivillige arbejde mere besværligt end nødvendigt. Peter oplever ligeledes, at der er nogle regler, som han ikke forstår og ikke mener er nødvendige, hvilket gør, at han til tider oplever sit frivillige arbejde som *“(…) latterligt bureaukratisk, hvor at altså hvor er tilliden til at frivillige faktisk godt kan.”* (Bilag 15: 10). Ifølge La Cour risikerer organisationen ved at opstille for mange uforståelige regler, at de frivillige ikke længere kan forholde sig til den (organisationen), og at organisationen blot bliver noget, som de

frivillige lever med på trods eller helt melder sig ud af (La Cour, 2014). Man skal derfor som organisation være bevidst om, at man ikke når langt med beslutninger, der tager sig selv for alvorligt, da de kan komme til at fremstå som ordrer og dermed underminere frivillighedens dynamik (La Cour, 2014).

### **“Dem jeg sådan skal bruge kender jeg”**

Vi har tidligere belyst, hvilket billede informanter har af URKs struktur og kom frem til, at informanterne i høj grad ikke forstår eller kender den. Vi så samtidig, at den manglende viden omkring organisationsstrukturen ikke har den store betydning for informanterne. For de af informanterne, der er almindelige frivillige, handler det om, at de får information, supervision og støtte af deres aktivitetsledere og derfor stort set ikke behøver at forholde sig til sekretariatet. Blandt de af informanterne der har en koordinerende eller ledende rolle, er der også en enighed om, at URKs struktur ikke har betydning for deres frivillige arbejde, så længe de ved, hvem deres kontaktperson fra sekretariatet er. Det kommer blandt andet til udtryk, da Hans i forbindelse med sit manglende kendskab til organisationsstrukturen påpeger, at så længe han ved, hvem han skal kontakte, finder han strukturen ligegyldig:

Jeg ved hvis der er en ting jeg ikke kan svare på, hvem jeg skal kontakte. Og mine frivillige, haha mine frivillige, dem jeg er leder for, de ved eller de er dejlig loyale, så de skriver til mig hvis de har nogle udfordringer, hvor så ved jeg hvor jeg skal sende den her, hvis jeg ikke selv kan ordne det. (...). Jeg ved hvem min overordnede er, min nærmeste overordnede er og så ved de frivillige at jeg er overordnet. (Bilag 17 :18).

På samme måde fortæller Mette, som er børnekoordinator at *“(...) man har ligesom en af praktikanterne derinde der tager sig af det, så man ved godt hvem man skal tage fandt i hvis det er.”* (Bilag 13:7). Mette forklarer dertil, at det fungerer for hende, idet de er hurtige til svare på hendes spørgsmål og gode til at sende guides, som hun skal bruge i sit arbejde. På samme måde som Hans og Mette, forklarer Sofja, at den aktivitet hun er leder for, har en fra sekretariatet tilknyttet, dog udtrykker hun tvivl omkring denne persons rolle; *“(...) vi har en tilknyttet formand? Nej, jeg ved faktisk ikke helt hvad hendes rolle er og så har vi en praktikant tilknyttet, som sidder med NSF som projekt.”* (Bilag 11:5-6).

Vi kan efterfølgende tolke, at Sofjas tvivl omkring kontaktpersonens rolle hænger sammen med, at den kontaktperson som tidligere var tilknyttet aktiviteten er gået på barsel, hvilket har medført, at der nu kun er en praktikant på projektet, som ikke har samme viden, og som ikke på samme måde er inde i projektet, som den tidligere konsulent, hvorfor Sofja finder det *"(...) lidt svært at fortsætte samarbejdet på samme måde, som det var før."* (Bilag 11:11-12). Sofja giver senere også udtryk for, at hun godt kunne bruge mere støtte fra ledelsen. Hun fortæller om styregruppemøderne, som hun som aktivitetsansvarlig skal deltage i, og at hun i den forbindelse *"(...) savner måske mere evaluering fra URKs side også."* (Bilag 11:15). Hun giver altså udtryk for, at hun ønsker mere tydelighed fra URKs side i forhold til evaluering og praktiske regler, som hun mener til tider kan gøre hendes arbejde besværligt. Sofja efterspørger samtidig mere synlighed fra URK som organisation ift. aktivitetens muligheder. Hun ønsker at URK som organisation støtter op om aktiviteten og at:

(...) URK spillede en større rolle og ligesom gik ind og sagde "Hey det er os. Vi står bag det her og skriver under på det her projekt" for også at stå stærkere som en eller anden form for autoritet over for kriminalforsorgen. Så det kunne jeg måske godt ønske mig, at de på vores vegne også kunne bidrage til, at vi havde lidt mere indflydelse. (Bilag 11: 11).

Det fremgår altså, at de af informanterne, der har lederroller, har brug for en fast konsulent, som er tilknyttet til den specifikke aktivitet. Dette er afgørende for, om de føler, at de får den støtte og vejledning, som de har brug for som aktivitetsansvarlige. Ligesom at det, for de almindelige frivillige er vigtigt have en god og støttende aktivitetsleder og at resten af organisationen, hvis dette er opfyldt er mindre betydningsfuld, er det for dem med lederansvar vigtigt at have en specifik konsulent tilknyttet. Det fremgår, at de af informanterne, der er aktivitetsansvarlige, som oplever at de ved, hvem de skal kontakte, føler, at de har den støtte de skal bruge, og et kendskab til resten af sekretariatet derfor er underordnet. Dette leder tilbage til første analysedel, hvor vi argumenterede for, at det er det nære og det relevante ved det frivillige arbejde, der har betydning og ikke organisationen som helhed.



### **“Der bliver givet meget frihed til de frivillige”**

Som tidligere nævnt er der både regler og retningslinjer, som gør det frivillige arbejde nemmere, og nogle som gør det mere besværligt at udføre det frivillige arbejde. Vi har belyst, at Karen oplever, at lejrledelsen er kompetent og dygtig. Hun lægger samtidig vægt på ”(...) *at de arbejder med frihed under ansvar* (...)” (Bilag : 4). Det samme kommer Hans ind på i følgende:

(...) jeg synes der bliver givet meget frihed til de frivillige, altså en form for tillid til at vi stoler på de aktivitetsledere og de frivillige de har, til at kunne gøre det og det synes jeg er fint, i stedet for at man bliver lagt i spændetrøje for (utydelig) hvordan man skal gå og stå for at få det til at lykkes, så finder man lidt selv ud af det. (Bilag 17: 7-8).

Hans mener altså, at det er givende, når man som frivillig får frie rammer og mulighed for selv at bestemme, prøve nogle ting af, og på den måde selv være ansvarlig for at arbejdet lykkes. Han tilføjer i samme forbindelse, at han oplever, at der er ”(...) *fuld tillid og det er skønt, til at vi gør som vi gør.*” (Bilag 17 : 21). Han giver altså udtryk for, at URK, på trods af regler og retningslinjer stadig formår at give frie tøjler og lade de frivillige være kreative i deres udførelse af det frivillige arbejde. Dette stemmer godt overens med den ledelsesstil

URKs sekretariat, selv mener de har. I interviewet med Nadja fra sekretariatet, spurgte vi nemlig, om de har en bestemt ledelsesstil i URK, hvortil hun svarede:

Altså først og fremmest vil vi jo gerne sige at vi ikke leder de frivillige, vi understøtter de frivillige. (...) I en frivillig organisation er det sådan, og give ansvar ud og fokusere på frivilliges ressourcer frem for at tage opgaven (...) (Bilag 9: 4).

Som vi i analyseafsnittet “Motiver” var inde på, føler Hans at han i sin relation som mentor til en ung dreng oplever en mangel på magt. I den forbindelse forklarer han at:

(...) det er okay for jeg synes det efterlader rigtig meget frihed til mig egentlig. Altså nu har jeg jo klaget lidt over den magt jeg får tildelt eller mangel på samme, men det gør også at man bliver nødt til at tænke lidt kreativt (...). Så det er den meget udfordrende del af det, men også måske den bedste del af det, fordi det er den der virkelig giver mig, at jeg ser hvor mine begrænsninger ligger, i forhold til den position jeg er blevet tildelt og så skal jeg arbejde udenom det, på en eller anden måde. (Bilag 17: 5-6).

Grundet den frihed og tillid han oplever i det frivillige arbejde, formår Hans alligevel at tænke kreativt og på den måde komme udenom de begrænsninger og udfordringer, som også er en del af hans frivillige arbejde, samtidig har han ”(...) besluttet og trives egentlig meget godt med at jamen det må være mig der har overskud og den fleksibilitet, som mentor (...)“ (Bilag 17 : 5). Dette overskud som Hans udviser i sin relation til drengen forklarer han, har betydet at der til tider kommer noget godt ud af:

Og så falder der jo noget af en gang imellem, så fortæller han at han har fået en kæreste, nå okay så kan man jo så snakke lidt om det. Og så nogle gange lukker han lidt op, nå men hans far er sur på ham eller et eller andet. Så det bliver sådan lidt stille og roligt. (Bilag 17: 6).

Dette citat udtrykker, hvordan relationen mellem Hans og drengen opstår. Drengen begynder at dele personlige informationer med Hans, og vi kan altså se, at de frie rammer betyder, at Hans formår at være fleksibel og tage hensyn til drengen, hvilket resulterer i, at deres relation udfolder sig. Som vi nævnte tidligere, er det netop La Cours pointe, at frivilligheden først rigtig opstår og udfolder sig som autentisk, når f.eks. den frivillige og deltageren ikke gemmer sig bag formelle roller. Først når de lever sig ind i det frivillige, opstår en socialitet, som minder om den form for omsorg, man ser mellem venner eller familiemedlemmer, hvilket vi i ovenstående ser et eksempel på med Hans og hans mentee. La Cours pointe omkring ledelse og autencitet omhandler i forlængelse heraf også, at det først er, når man er illoyal over for organisationens regler og beslutninger, altså når man bryder med dem, at man er loyal over for organisationens målsætninger om at være autentisk, f.eks. URKs

mission om, at *“Ingen skal stå udenfor”* og at *“Alle skal være noget særligt for nogen”* (Ungdommens Røde Kors B) samt sekretariatsmedarbejderen Nadjas udtalelse om, at *“(…) alle kan være noget særligt for nogen og (…) at alle er deltager på en aktivitet og der er ikke bruger og frivillige.”* (Bilag 9: 3). Det at Hans oplever nogle regler, som gør hans frivillige arbejde besværligt og som nødsager ham til at tænke kreativt, giver plads til at relationen mellem ham og hans mentee udvikler sig, med andre ord ‘sættes frivilligheden fri til at undersøge dens egne muligheder’. Dette så vi ligeledes i analysedelen “Motiver”, hvor vi analyserede os frem til, at det var motiverende for Anne og Karen, når deres relationer til deltagerne udviklede sig til at handle om andet end aktivitetens formål. F.eks. kan vi ud fra Annes beskrivelse om, at pigen indviede Anne i personlige anliggender og udviste tillid til hende se, at deres relation udviklede sig til ikke blot at handle om at lære pigen at cykle men til en mere personlig relation. Man kan hermed, med inspiration fra La Cour, argumentere for, at Anne ”bryder” med URKs regel eller beskrivelse af, at man som frivillig på den aktivitet skal lære børn at cykle, og at deres relation derfor synes mere autentisk.

## **Opsamling**

Vi har i denne analysedel belyst, at alle informanterne er stærkt knyttede til aktiviteterne og i mindre grad til URK som organisation. Vores antagelse om, at de ville have behov for og interesse i at deltage i URK arrangementer, såsom kurser, bliver til dels afkræftet, da de ikke finder det relevant at deltage i arrangementer, der ikke knytter sig direkte til deres egen aktivitet. Deres stærke tilknytning til aktiviteten og hvorvidt de oplever at trives i denne, afhænger af om de bliver vejledt og støttet af en kompetent ledelse i aktiviteten. Ligesom at det er vigtigt, at der er en god, frivillig ledelse i aktiviteten, er det vigtigt, at der er en fast sekretariatskonsulent, som er tilknyttet aktiviteten, så aktivitetslederen ikke er i tvivl om, hvem han eller hun skal kontakte, og så aktivitetslederen oplever at få støtte og opbakning. Alle informanterne oplever, at der er retningslinjer og guidelines i deres aktivitet, og de er positive over for dette, da det hjælper dem i udførelsen af det frivillige arbejde. Regler og beslutninger kan dog virke uforståelige og i nogle situationer resultere i, at informanterne oplever, at det frivillige arbejde bliver bøvlet, bureaukratisk og besværligt at udføre. Informanterne oplever generelt, at der fra ledelsens side er frihed under ansvar, hvilket tillader dem at gradbøje retningslinjer og regler og dermed udføre det frivillige

arbejde på en måde, som giver mening i situationen. Vi har derfor analyseret os frem til at oplevelsen af at have frihed under ansvar og mulighed for at have indflydelse på udførelsen af det frivillige arbejde er en forudsætning for, at frivilligheden kan udfolde sig og virke autentisk. Det bliver i forlængelse af dette relevant at diskutere, hvordan informanternes oplevelser kan forstås i et bredere perspektiv, og hvordan man i forlængelse af det, som organisation kan motivere og fastholde frivillige.

## 5. Opsamlende diskussion

Vi vil i det følgende diskutere, hvordan de tre analysedele hænger sammen, og hvad de frivilliges fortællinger mere overordnet er et udtryk for. Vi vil diskutere, hvilke mønstre vi har kunne spore i de frivilliges fortællinger om det frivillige arbejde, og med udgangspunkt i disse diskutere, hvordan man som organisation kan motivere og fastholde frivillige.

Analysen har samlet set vist eksempler på, at de frivilliges måde at være engageret i det frivillige arbejde på er tæt forbundet med, hvordan det passer ind i forhold til deres privatliv, deres karriere, deres interesser og hvad de vil 'have ud af det'. Det gør sig gældende i forhold til den aktivitet, de er tilknyttet, i forhold til den rolle, de påtager sig, og i relation til hvordan deres engagement i det frivillige arbejde udvikler sig, i takt med at deres liv udvikler sig. At det frivillige arbejde og engagementet heri hænger sammen med resten af livet, og hvordan det giver mening i forhold til det, gør sig ligeledes gældende i forhold til de frivilliges motiver. Som vi har analyseret os frem til, ændrer motiverne sig løbende, da disse blandt andet også er et udtryk for, hvad de frivillige vil have ud af det frivillige arbejde 'her og nu'. Endvidere har vi i analysen vist flere eksempler på, at de frivillige er stærkt tilknyttede til aktiviteten og i mindre grad til organisationen. På baggrund heraf viste vores analyse yderligere, at de frivilliges tilknytning til organisationen er "løs", sammenlignet med tidligere undersøgelser af frivilliges engagement, jf. specialets indledning. Specialets analyse af de frivilliges oplevelser synes på baggrund af dette at være samstemmende med tidligere nævnte undersøgelser, om de frivilliges engagement og tilknytning (Fridberg & Henriksen, 2014; Wollebæk & Sivesind, 2010). Som undersøgelserne foretaget af SFI (2014) og Wollebæk & Sivesind (2010) viste, er der sket en ændring fra en traditionel til en mere moderne frivillighed, som indebærer, at de frivilliges engagement er blevet mere nytteorienteret, mere rettet mod aktiviteter og mindre tidsintensivt.

### **Empowerment gennem handling**

Som tidligere behandlet i analysedelen "Engagement", kan det diskuteres om måden hvorpå, de frivillige oplever og engagerer sig i det frivillige arbejde på et mere overordnet plan er et udtryk for det senmoderne samfund og dets betydning for individet. Som vi har beskrevet i afsnittet "Frivillige i det senmoderne samfund" er det senmoderne samfund

kendetegnet ved, at de forhold vi som mennesker lever under i dag, såsom hvordan vi bor, stifter familier og arbejder er afhængig af vores egne valg og ikke givet på forhånd, som i det traditionelle samfund. Grundet refleksiviteten, som er et gennemgående træk ved det senmoderne samfund, skal man hele tiden se sig selv og sine handlinger udefra og reflektere over, hvad der er 'det gode liv', og om det vi tænkte, mente og følte i går også er det samme i dag. Vi vil argumentere for, at det er denne tilgang til livet, de frivillige bringer med sig ind i det frivillige arbejde, når de giver udtryk for, at det frivillige arbejde løbende skal tilpasses, så det passer ind i og giver mening i forhold til resten af livet.

Som vi beskrev i afsnittet "Empiri", ønskede vi til at starte med at afholde et fremtidsværksted med frivillige fra URK. Vi ønskede som et led i URKs forandringsproces at undersøge, hvordan de frivillige oplever det frivillige arbejde, hvad de eventuelt ville ændre ved det, og vi ønskede samtidig, som et modsvar på for megen styring oppefra, at gøre dem til *medskabere* af forandringerne frem for *tilskuere* og dermed skabe *empowerment* hos de frivillige. Vi henter begrebet empowerment fra amerikaneren Richard Levin (fra Bilfeldt & Jørgensen, 2012), som er uddannet økonom og tidligere rektor på Yale University. Han definerer begrebet således; "*Med empowerment mener jeg kapacitet, ressourcer, information og viden, selvtillid, færdigheder, forståelse, organisation og formelle rettigheder, som mennesker kan anvende individuelt og kollektivt til at bestemme, hvad der skal ske med dem.*" (Levin, 1995: 208 i Bilfeldt & Jørgensen, 2012: 100).

Med empowerment menes der således, at mennesker opnår en form for kontrol og magt til aktivt at deltage og få indflydelse i eget liv. Vi oplevede dog hurtigt, at de frivillige, vi fik svar fra, ikke havde lyst til at deltage i vores fremtidsværksted, ikke havde lyst til at skabe forandringer sammen med os. Vi argumenterede i analysen for, at deres manglende lyst til at deltage skyldtes, at det var for "fjernt" fra deres aktivitet, fra deres frivillige arbejde. Vi belyste i analysen ligeledes, at dette kan forstås i forlængelse af, at de frivillige ikke har interesse i URK arrangementer, der ikke knytter sig til det den specifikke aktivitet, de deltager i.

Når de frivillige ikke har interesse i at deltage i større URK arrangementer, ej heller dem der har til formål at sikre, at deres ønsker og tanker bliver hørt, hvordan kan man så skabe

empowerment og ejerskab for de frivillige og sikre, at det frivillige arbejde udvikler sig i en retning, der sikrer deres drivkraft, så man kan fastholde dem så lang tid som muligt? Som vi har beskrevet, handler ledelse af frivillige, ifølge La Cour, om “(...) *at styre ud fra frivillighedens frihed til at styre sig selv.*” (La Cour, 2014: 91) og at “(...) *frivilligheden sættes fri til at undersøge sine egne muligheder for at være frivillig.*” (La Cour, 2014: 91).

Vi finder det i forlængelse heraf interessant at diskutere, hvordan man som organisation organiserer sig selv og det frivillige arbejde, så man kan motivere og fastholde de frivillige. Dette vil vi diskutere ved at lade os inspirere af Tine Murphy, som er ph.d. i Sensemaking og organisationsanalyse, fra Copenhagen Business School. I bogen “*Fra fastholdelse til frisættelse*” (2001) bidrager Murphy med kapitlet “Medlemsdemokrati versus handlingsdemokrati” til debatten om udviklingen af organisatoriske miljøer, der kan tiltrække og involvere frivillige (Center for frivilligt socialt arbejde, 2004). Hun skriver på baggrund af et forskningsprojekt om unges tilgang til det frivillige arbejde, at de frivillige i følge hendes studier, har behov for løbende at kunne ændre deres opfattelse af sig selv og deres relation til den frivillige organisation, hvorfor hun argumenterer for, at frivillige i dag deltager i frivilligt arbejde på en måde, hvor de kan ”zappe ud”, og hvor de selv kan forme deres tilknytning til organisationen (Murphy, 2004). Hun inviterer på baggrund af dette til en kritisk og teoretisk funderet diskussion om, om det også er sådan, det forholder sig blandt frivillige i andre organisationer, og hvordan man kan gøre organisationer til platform for så mange frivillige som muligt. Med udgangspunkt i sociologerne Beck, Giddens og Bauman diskuterer hun, om man i stedet for at fokusere på at skabe stærke fælles værdier og samhørighed i organisationen bør prioritere organisatoriske miljøer, der kan rumme, tiltrække og give mening for mest mulige frivillige, så organisationen er en del af “(...) *så mange frivilliges personlige dannelsesproces som muligt (...)*” (Murphy, 2004:27). Murphy argumenterer for, at frivillige forsøger at skabe mening i deres deltagelse, fordi deltagelse i det frivillige er stærkt forbundet med identitetsdannelsen, hvilket vi i vores analyse ligeledes fandt frem til. Med inspiration fra den amerikanske organisationspsykolog Karl Weicks (1891-1969) ide om, at identiteter løbende er noget vi skaber i samspil med andre, skriver hun, at:

Man definerer sig selv på forskellige måder afhængigt af, hvilken situation man befinder sig i. Set i det lys kan man næppe sige, at den frivillige har én identitet

med faste motiver og værdier med sig ind i organisationen. Identiteten som frivillige er snarere noget, som bliver formuleret og reformuleret løbende i interaktionen med frivillige og organisationen. (Murphy, 2004: 30).

Vi så i analysen ligeledes eksempler på, at de frivillige ikke har et fast motiv for at udføre frivilligt arbejde, men at motiverne løbende forandrer sig, og at de frivilliges tilknytning derfor også forandrer sig. På baggrund af ovenstående citat, mener Murphy, at man som organisation ikke kan tiltrække og fastholde frivillige ved at afkode deres motiver og matche dem med organisationen, og hun åbner hermed for en diskussion om, om man som organisation i stedet bør skabe en endnu mere fleksibel og rummelig organisation, så man sammen kan forme og fortolke det frivillige lokalt i projekter og i det direkte møde mellem den frivillige og modtageren af det frivillige. Det kan således diskuteres, om det er dette, der er på spil for vores informanter, når vi i analysen ser eksempler på, at de gradbøjer retningslinjer og guidelines, så de giver mening for dem i den konkrete situation. Murphy opridser forskellen på foreningsdemokrati og handlingsdemokrati. Det traditionelle foreningsdemokrati baserer sig, ifølge Murphy, på fælles værdier og motiver, og målet i denne form for demokrati er, at alle trækker i samme retning, med udgangspunkt i samme tankegang. I foreningsdemokratier er der ligeledes fokus på medlemskab, at man står inde for hele organisationen, og at man er tilknyttet over en længere periode (Murphy, 2004). Det er altså denne traditionelle medlemsmodel, som forskere mener er i forfald, jf. afsnittet "Forskning på området". Handlingsdemokrati centrerer sig derimod om handlinger, aktiviteter og projekters indhold. Man får her magt igennem det, man gør. Der fokuseres således på handlingen og ikke på organisationen som helhed, hvorfor organisationens virkelighedsopfattelse, som giver mening til handlingen, skabes løbende og lokalt (Murphy, 2004).

Vi finder det her interessant at diskutere, hvordan et sådant mere klassisk foreningsdemokrati fungerer for og opfattes af de frivillige i det senmoderne samfund. Det kan i forlængelse heraf diskuteres, hvorvidt og hvordan det kan være gavnligt for organisationer at overdrage så meget magt og så mange beslutninger som muligt til de frivillige, som udøver arbejdet i organisationens aktiviteter. På denne måde kan man forsøge at skabe mulighed for, at de frivillige selv kan skabe mening til handlingen, hvis de ikke kan identificere sig med organisationen som helhed. Det synes relevant at overveje,



om et handlingsdemokrati er fordelagtigt at anlægge, i ønsket om at skabe empowerment hos de frivillige og i ønsket om at fastholde dem så længe som muligt. Hvis man med et sådant handlingsdemokrati kan skabe rum for, at de frivillige selv kan afgøre, hvad de vil fokusere på i det frivillige arbejde, og at de dermed løbende kan tilpasse og ændre deres tilgang til det frivillige, så det passer til deres selvfortællinger, kan man, ifølge Murphy, muligvis tiltrække flere og fastholde dem længere.

Vi vil i forlængelse heraf argumentere for, at URK på mange måder kan minde om et handlingsdemokrati: Gennemgående har analysen vist, at de frivillige er mere tilknyttede til aktiviteten end til URK som organisation, men at de rent faktisk forbinder aktiviteten med URK, hvorfor der findes mange individuelle fortolkninger af, hvad URK er. Professorerne Søren Christensen og Tine Isen, fra Institut for Organisation og Arbejdssociologi på Copenhagen Business School, har med udgangspunkt i tesen om, at det er blevet sværere for humanitære organisationer at fastholde frivillige, forsket i organisationsformer og mener, at flere organisationer hænger fast i organisationsformer, der stammer fra slutningen af 1800-tallet (Christensen & Isen, 2001). De argumenterer dog for, at netop URK er et eksempel på, at der er begyndt at blive skabt plads til de senmoderne frivillige inden for "den gamle organisation" i og med, at der er blevet etableret et stigende antal centralt forankrede aktiviteter, som i høj grad er selvstyrende, og som ikke indgår i den repræsentative foreningsstruktur (Christensen & Isen, 2001).

På trods af, at vores informanter gav udtryk for, at de oplever frihed under ansvar, og at de oplever, at de har god mulighed for at få indflydelse på det frivillige arbejde, så vi i analysen dog også eksempler på, at de gav udtryk for, at de til tider oplever, at uforståelige regler og bureaukrati kan stå i vejen og gøre det frivillige arbejde besværligt. Vi så ligeledes eksempler på, at de frivillige kun oplever et stærkt fællesskab i aktiviteten, hvilket er afgørende for, om de trives i det frivillige arbejde, så længe de bliver vejledt og støttet af en god og kompetent ledelse i aktiviteten. Analysen viste i denne sammenhæng, at hvorvidt aktivitetslederen oplever at føle sig rustet til at lede, støtte og guide de frivillige i aktiviteten, og dermed sikre et godt fællesskab i aktiviteten, afhænger af om aktivitetslederen er tilknyttet en bestemt kontaktperson i sekretariatet, der hjælper og understøtter løbende. Vi finder det i forlængelse af dette interessant at diskutere, om det kan være meningsfuldt for organisationer at fokusere endnu mere på at styrke aktiviteterne samt at overlade endnu mere handlefrihed til de frivillige, og om dette kan være en måde

hvorpå, man som organisation kan sætte frivilligheden *'fri til at undersøge sine egne muligheder for at være frivillig'*, jf. La Cour. Måske kan man som organisation ved at gøre dette netop skabe rum for, at de frivillige kan tilpasse deres fortolkning af det frivillige arbejde løbende, så man som organisation kan rumme så mange frivillige som muligt, så lang tid som muligt.

## 6. Konklusion

I en tid hvor frivilligt arbejde i stigende grad kontrolleres og styres oppefra, opfordrer frivillighedsforskere til at sætte fokus på de personer, der udfører det frivillige arbejde. De der arbejder med frivillighed, organisationer og fagpersoner, må sætte fokus på hvad der driver de frivillige til at udføre det frivillige arbejde, så frivilligheden kan bestå.

Med inspiration fra denne opfordring udsprang dette speciale af en særlig interesse i at undersøge, netop hvordan frivillige oplever det frivillige arbejde, så man kan sikre deres drivkraft, og så organisationer dermed kan fastholde sine frivillige. Specialet tager udgangspunkt i et samarbejde med organisationen URK, som grundet en større organisationsforandring ønskede at indhente viden om, hvordan deres frivillige oplever det frivillige arbejde. Specialets formål er således todelt, da vi både søger indsigt i yderligere viden om frivillige og samtidig samarbejder med URK om at indsamle viden, der kan understøtte deres udviklingsproces. På baggrund af dette har specialet undersøgt, hvad der kendetegner frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde, samt hvilken betydning dette har for, hvordan man kan motivere og fastholde dem. For at kunne besvare problemformuleringen har specialet opereret med arbejdsspørgsmålene, der fokuserer på, hvad der kendetegner frivilliges engagement, hvad der motiverer frivillige til at yde frivilligt arbejde, samt hvilken betydning organisatoriske rammer og ledelse har for frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde. Dette er søgt besvaret gennem en analyse af empiri indsamlet gennem kvalitative interviews med otte frivillige fra URK.

Specialets analyse peger på tre fremtrædende og forbundne tematikker, som knytter sig til de frivilliges oplevelser af det frivillige arbejde, nemlig de frivilliges engagement, de frivilliges motiver samt ledelse af frivillige.

Vi kan på baggrund af analysen blandt andet konkludere, at måden hvorpå de frivillige oplever det frivillige arbejde afhænger af, på hvilken måde de engagerer sig i det frivillige arbejde. Vi har i analysen påvist, at de frivillige kan opdeles i to overordnede grupper, nemlig de "almindelige frivillige" og "de frivillige med et lederansvar". Analysen har vist, at måden hvorpå de frivillige er engageret i det frivillige arbejde er tæt forbundet med og kan forstås i forlængelse af, hvilken værdi og betydning det frivillige arbejde har for deres privatliv, deres interesser og deres situation "nu og her", da deltagelse i frivilligt arbejde er

en del af de frivilliges identitetsdannelsesproces. På baggrund af dette viser analysen endvidere, at de frivilliges selvbillende løbende ændrer sig, hvorfor de har behov for løbende at justere deres engagement i og tilknytning til det frivillige arbejde, så de kan fortsat kan identificere sig med det og dermed forene det frivillige arbejde med deres selvopfattelse, der ændres og udvikles over tid.

Vi kan ligeledes konkludere, at de frivilliges motiver til at påbegynde det frivillige arbejde er forskellige, eftersom motiverne, ligesom deres engagement i det frivillige arbejde, knytter sig til, hvilken betydning det frivillige arbejde har for den enkelte. Vi har i analysen fundet frem til, at de frivilliges motiver for at fortsætte det frivillige arbejde løbende ændrer sig i takt med at deres liv forandrer sig. Samlet set trives de frivillige i det frivillige arbejde og motiveres til at fortsætte, så længe visse faktorer opfyldes. Dette omhandler vigtigheden i, at de oplever at være en del af et godt fællesskab, at de oplever, at det frivillige arbejde er sjovt at udføre, at de oplever, at de har indflydelse på udførelsen af det frivillige arbejde, samt at de oplever at blive værdsat og anerkendt af deltagerne på aktiviteterne og af URK som organisation.

Ved at rette blikket mod de organisatoriske rammer og ledelse, viser de empiriske uddrag, at rammerne for det frivillige arbejde og måden hvorpå de frivillige ledes har betydning for, hvorvidt det frivillige arbejde opleves som meningsfuldt og givende. Analysen viser, at de frivillige i høj grad føler sig tilknyttede til den specifikke aktivitet, de er frivillige på og i mindre grad til URK som organisation, hvorfor de kun har interesse i forhold, der vedrører den specifikke aktivitet. Analysen peger således på, at det for de frivillige for så vidt synes underordnet hvilken organisation de arbejder for, så længe der sikres tilknytning til den specifikke aktivitet. Hvorvidt de oplever at trives i aktiviteten, afhænger af, om de oplever at blive vejledt og støttet af en ledelse i aktiviteten. Endvidere viser analysen, at det vigtigt, at der er én fast sekretariatskonsulent, som er tilknyttet aktiviteten, så aktivitetslederen oplever at få støtte og opbakning, da dette er en forudsætning for, at aktivitetslederen kan ruste de frivillige i aktiviteten og dermed sikre et godt fællesskab. Vi kan konkludere, at de frivillige oplever at det frivillige arbejde bliver besværligt, når der er for mange uforståelige regler, når meningen med reglerne ikke tydeliggøres, forklares og kommunikeres klart ud til de frivillige. Ligeledes oplever de frivillige, at det frivillige arbejde bliver besværligt, når der ikke er frihed til at have indflydelse på, hvordan de udfører det frivillige arbejde. De

frivillige oplever ligeledes, at frihed under ansvar giver dem mulighed for, at udføre det frivillige arbejde på en måde, der er meningsfuld for dem i den specifikke situation.

Analysen viser dermed, at man som organisationer i dag må indtænke ovenstående aspekter, når man vil motivere og fastholde de frivillige. Vi kan på baggrund af specialets analyse og diskussion konkludere, at det kan være gavnligt for organisationer, at begrænse regler og minimere definitioner af, hvad specifikke aktiviteter og projekter har til formål, samt hvordan man skal udføre dem, så man kan åbne endnu mere op for, at flere forskellige frivillige kan identificere sig med det frivillige arbejde, og så de kan identificere sig med det i længere tid.

## Litteraturliste

Andersen, J., Bilfeldt, A., & Jørgensen, M. S. (2012). *Det urbane plejehjem: empowerment- planlægning i praksis*. I: J. Andersen, M. Freudendal-Pedersen, L. Kofoed, & J. Larsen (red.), *Byen i bevægelse: Mobilitet - Politik - Performativitet*. (1 udgave, s. 96-116). Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Christensen S. & Isen, T. (2001): *Organisationsform og identitetsdannelse – Frivillig ledelse ved årtusindeskiftet I*: Henriksen, L. S. & Ibsen, B., red. (2001): *Frivillighedens udfordringer - nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer*, Odense Universitetsforlag. S. 147-158.

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2014): *Den frivillige sociale indsats. Frivilligrapport 2014*. Odense. Center for Frivilligt Socialt Arbejde. Rapport.

Dahler-Larsen, P. (2008): *At fremstille kvalitative data*. Gylling. Syddansk Universitetsforlag.

Flyvbjerg, B. (1988): *Case studiet som forskningsmetode*. Aalborg : Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitetscenter.

Flyvbjerg, B. (2015) *Fem misforståelser om casestudiet I*: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red), *Kvalitative metoder. En grundbog*. ( 2. udgave. s.497-520) Hans Reitzels Forlag.

Fridberg, T. & Henriksen, L. S., red. (2014): *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*. København. SFI -Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Giddens, A. (1986): *Sociology : A brief but critical introduction*. (2.udg.) Palgrave He UK.

Giddens, A. (1991): *The Consequences of Modernity*, London: Polity Press.

Giddens, A. (1995) *Modernity and Self-Identity : Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge. Polity Press.

Giddens, A. (2002): *Runaway World - How Globalization is Reshaping Our Lives*. Taylor & Francis Ltd.

Gilje, N. & Grimen, H. (2002): *Samfundsvidenskabernes forudsætninger. Indføring i samfundsvidenskabernes videnskabsfilosofi*. Hans Reitzels Forlag.

Habermann, U. (2001) A: *En postmoderne helgen? - om motiver til frivillighed*. Lund Socialhögskolan, Lunds Universitet. Afhandling.

Habermann, U. (2001) B: *En Nordisk frivillighed? Om motiver til frivillighed i fem nordiske lande*. I: Henriksen, L. S. & Ibsen, B., red. (2001): *Frivillighedens udfordringer - nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer*, Odense Universitetsforlag.

Habermann, U. (2007) *En postmoderne helgen? - om motiver til frivillighed*. København. Museum Tusulanums Forlag.

Henriksen, L. S. (1996): *Lokal frivillig organisering i nye omgivelser*. Aalborg. Forlaget ALFUFF.

Henriksen, L. S. (1999): *Frivillig organisering: Aktuelle tendenser og fremtidige perspektiver for forskningen*. I Dansk Sociologi, Vol. årg. 10, Nr. 3, s. 110-117.  
Publikation: Review (oversigtsartikel)

Henriksen, L. S. & Ibsen, B., red. (2001): *Frivillighedens udfordringer - nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer*, Odense Universitetsforlag.

Højberg, H. (2013) *Hermeneutik I* Fuglsang, L., Olsen, P.B og Rasborg, K. (red): *Videnskabsteori i Samfundsvidenskabernes. På tværs af fagkulturer og paradigmer*. Samfundslitteratur. (s.289-324)

Jacobsen, B., Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015): Fænomenologi. I: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red), *Kvalitative metoder. En grundbog.*( 2. udgave.). Hans Reitzels Forlag. (s. 217-240)

Jungk, R. & Müllert, N. R. (1984): *Håndbog i Fremtidsværksteder*, København V: politisk revy.

Koch-Nielsen, I., Henriksen, L. S., Fridberg, T. & Rosdahl, D. (2005): *Frivilligt arbejde. Den frivillige indsats i Danmark*. København. Socialforskningsinstituttet

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009): *Interview - Introduktion til et håndværk*. (2. Udgave). København: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015): *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3. Udgave). København: Hans Reitzels Forlag.

La Cour, A. (2014): *Professionel ledelse i frivillige organisationer I*: Center for frivilligt socialt arbejde (2004): *Fra fastholdelse til frisættelse - om at udvikle organisatoriske miljøer for frivillige*. Odense. Center for frivilligt socialt arbejde. S.97-105

La Cour, A. (2014): *Frivillighedens logik og dens politik - En analyse af den personrettede frivillige sociale indsats og statens frivillighedspolitik*. (1. udgave). Frederiksberg. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Lorentzen, H. (2001) *Frivillighet i forandring. Om forholdet mellom sivile fellesskap og moderniteten I*: Henriksen, L. S. & Ibsen, B., red. (2001): *Frivillighedens udfordringer - nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer*, Odense Universitetsforlag. s.23-48.

Lorentzen, H. & Rogstad, J. (1994): *Hvorfor frivillig ? – begrunnelser for frivilligt sosialt arbeid*. Oslo. Institut for Samfunnsforskning.



Murphy, T. ( 2004 ) *Medlemsdemokrati versus handlingsdemokrati* I: Center for frivilligt socialt arbejde (2004): *Fra fastholdelse til frisættelse - om at udvikle organisatoriske miljøer for frivillige*. Odense. Center for frivilligt socialt arbejde. S.27-37

Paahus, M. (2010): Hermeneutik. I: Collin, F. & Køppe, S. (red), *Humanistisk Videnskabsteori*. s. 139-171 København. DR Multimedie

Rendtorff, J. D. (2013) *Fænomenologien og dens betydning* I: Fuglsang, L., Olsen, P.B og Rasborg, K. (red): *Videnskabsteori i Samfundsvidenskaberne. På tværs af fagkulturer og paradigmer*. Samfundslitteratur. (s.259-288)

Roald, T., & Køppe, S. (2008). *Generalisering i kvalitative metoder*. Psyke & Logos, 29(1), s. 86-99.

Watt Boolsen, M. (1988): *Frivillige i socialt arbejde - hvem, hvad og hvorfor*. København. Socialforskningsinstituttet. Rapport 88:2

Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010): *Fra folkebevægelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*, Oslo. Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor.

Wollebæk, D., Selle P. & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats, sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen. Fagbokforlaget.

Zahavi, D. (2010): Fænomenologi. I: Collin, F. & Køppe, S. (red): *Humanistisk Videnskabsteori*. s. 121-138. København. DR Multimedie

## **Webreferencer:**

**Regeringen** (2011) A: *NATIONAL CIVILSAMFUNDSSTRATEGI. En styrket inddragelse af civilsamfundet og frivillige organisationer i den sociale indsats*. www.ft.dk

Lokaliseret d.20.06.2017 på:

<http://www.ft.dk/samling/20101/almdel/sou/bilag/17/900000.pdf>

**Center for Frivilligt Socialt Arbejde:** *Om Center for Frivilligt Socialt Arbejde.*

www.frivillighed.dk Lokaliseret d.15.05.2017 på:

<http://frivillighed.dk/om-center-for-frivilligt-socialt-arbejde>

**Rathlev, Jakob** (2011): *Fra traditionel til moderne frivillighed.*

www.information.dk Lokaliseret d. 15.05.2017 på:

<https://www.information.dk/debat/2011/04/traditionel-moderne-frivillighed>

**La Cour, A** (2014) A: *Man kan ikke sætte frivilligheden på kontrakt.*

www.information.dk Lokaliseret d. 05.06.2017 på:

<https://www.information.dk/debat/2014/05/kan-saette-frivillighed-paa-kontrakt>

**La Cour, A** (2014) B: I Søndergaard, B. (2014): *Frivilligt arbejde kan ikke hentes på kommando.* www.kristeligt-dagblad.dk Lokaliseret d. 11.06.2017 på:

<https://www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/2014-05-08-frivilligt-arbejde-kan-ikke-udfoeres-paa-kommando>

**Lindegård, L. C.**(2017) *Ungdommens Røde Kors har disrupted sig selv: "Det er pisse, fucking svært"* . Lokaliseret d. 29.08.17 på:

<http://www.altinget.dk/artikel/ungdommens-roede-kors-har-disrupted-sig-selv-det-er-pisse-fucking-svaert>

**Ungdommens Røde Kors** A: *Vores historie.* www.urk.dk Lokaliseret d. 29.08.17 på:

<https://www.urk.dk/vores-fokus/vores-historie>

**Ungdommens Røde Kors** B: *Vores fokus.* www.urk.dk Lokaliseret d. 29.08.17 på:

<https://www.urk.dk/vores-fokus>

**Ungdommens Røde Kors** C: *Sådan arbejder vi.* www.urk.dk

Lokaliseret d. 29.08.17 på:

<https://www.urk.dk/vores-fokus/sadan-arbejder-vi>

**Ungdommens Røde Kors D: *Aktiviteter*.** www.urk.dk Lokaliseret d. 29.08.17 på:  
<https://www.urk.dk/aktiviteter>

**Ungdommens Røde Kors E: *Bliv frivillig*.** www.urk.dk Lokaliseret d. 29.08.17 på:  
<https://www.urk.dk/bliv-frivillig>

**Ungdommens Røde Kors F: *Organisationen bag*.** www.urk.dk  
Lokaliseret d. 29.08.17 på:  
<https://www.urk.dk/vores-fokus/organisationen-bag>

**Ungdommens Røde Kors G: *Medarbejdere*.** www.urk.dk Lokaliseret d. 29.08.17 på:  
<https://www.urk.dk/medarbejdere>

**Ungdommens Røde Kors H: *Landsstyrelsen*.** www.urk.dk  
Lokaliseret d. 29.08.17 på:  
<https://www.urk.dk/landsstyrelsen>

**Ungdommens Røde Kors I: *Støt*.** www.urk.dk Lokaliseret d. 29.08.17 på:  
<https://www.urk.dk/stot>

**Ungdommens Røde Kors J: *Pengene rækker langt*.** www.urk.dk  
Lokaliseret d. 29.08.17 på:  
<https://www.urk.dk/vores-fokus/pengene-raekker-langt>

## Bilag oversigt

Bilag 1:	Genstartsmanifest
Bilag 2:	Mail til frivillige
Bilag 3	Vedtægter
Bilag 4:	Organisationsdiagram
Bilag 5:	Forretningsorden
Bilag 6:	Uddrag af årsregnskab 2015
Bilag 7:	Interviewguide til informanter
Bilag 8:	Mailkorrespondance
Bilag 9:	Interview med Nadja
bilag 10:	Interviewguide til Nadja
Bilag 11:	Sofja
Bilag 12:	Lars
Bilag 13:	Mette
Bilag 14:	Karen
Bilag 15:	Peter
Bilag 16:	Rikke
Bilag 17:	Hans
Bilag 18:	Anne