

Forord

Dette speciale er udarbejdet på sociologiuddannelsen på Aalborg universitet i 2008 og omhandler unge og frivillighed inden for to frivillige organisationer, Folkekirkens Nødhjælp og Kræftens Bekæmpelse.

Mange har været behjælpelige i udarbejdelsen af specialet. Der skal først og fremmest rettes en stor tak til de frivillige, der havde lyst til at dele deres tanker og refleksioner i forbindelse med deres frivillige arbejde i de to organisationer. Derudover en tak til de ansatte, der mødtes med mig i løbet af processen og fortalte om deres syn på frivillighed i et organisatorisk perspektiv, og til de andre aktører i den frivillige verden, som også har bidraget med inspiration og baggrundsviden.

En tak skal desuden rettes til Dansk Data Arkiv og SFI for adgang til det landsdækkende materiale om frivillighed, der blev indsamlet i forbindelse med John Hopkins undersøgelsen i 2004 (DDA 2006).

Endelig en stor tak til min vejleder, lektor Lars Skov Henriksen, for kyndig vejledning og konstruktiv kritik.

For analyseresultater og fortolkninger i nærværende speciale indestår alene undertegnede.

Louise Meinertz

Transskription af fokusgrupper, referater af interviews samt syntaks og datasæt til den statistiske analyse findes på vedlagte cd.

Summary

Youth and volunteering – a comparative case study of two Danish voluntary organisations combined with statistical analysis of national data

This master's thesis concerns young people's volunteerism. It combines a statistical analysis of Danish national data from 2004 with a case study of two Danish voluntary organisations – Dan Church Aid and the Danish Cancer Society.

Volunteerism depends on a combination of factors: the presence of personal, social, economical and temporal resources, a feeling that skills and capabilities are compatible with expected volunteer tasks, a wish for or motivation to volunteer, the necessary information about volunteer opportunities and an organisation's willingness to make use of the volunteer. Thus, to explain volunteerism theories of human and social capital, motivational factors and organizational theory needs to be utilised.

The statistical analysis examines different categories of volunteers through these theoretical perspectives. Thus, the volunteer profiles are compared by looking at gender, age, civil status, geography, educational- and job status, attitudes toward voluntary organisations, reasons for volunteering and volunteer tasks. In addition, non-volunteers are analysed in order to establish possible barriers for volunteerism. This statistical analysis provides a frame around the qualitative analysis of Dan Church Aid and the Danish Cancer Society.

The organisation Dan Church Aid is aimed at world poverty and inequality. The voluntary groups work towards alleviating these problems through information campaigns and events. Its volunteers are motivated by a collectively oriented solidarity, they have a global identity and they feel compelled to act on 'the world's injustice'. Some volunteers have encountered poverty and inequality through voluntary work in receiving countries or through backpacking experiences. Others have met the organisation through speeches or friends. Once a part of the youth network the social companionship amongst volunteers becomes crucial. The volunteers (I have spoken to) in Dan Church Aid's youth network are predominantly young women between the ages of 20-26. They all belong to the upper ranges of the educational latter. Thus, it seems that volunteerism in Dan Church Aid is somewhat connected to human and social capital. The youth network has autonomy within the greater organisation. Thus, the voluntary groups respond to organisational actions but also have a great deal of creative freedom. This means that the organisation attracts certain types of volunteers.

The voluntary work in The Danish Cancer Society is much more structured than in Dan Church Aid. The volunteers (I have focused on) all work within the support and counselling unit of the organisation, and they are more or less assigned to relevant work. This structure corresponds to volunteer expectations. Volunteers seek The Danish Cancer Society because they have personal (i.e. experiences with cancer) or professional (predominantly psychology) interests in the field and want to take on specific tasks. Thus, it seems that there is a tendency towards professionalization of voluntary work in the organisation. Once a part of the Danish Cancer Society, the volunteer motivation of making a real difference becomes more prominent and recognition of their work along with courses and supervision is instrumental in continued volunteerism. The volunteers (I have spoken to) are between the ages of 26-33 and thus older than the volunteers in Dan Church Aid. This can be due to divergence in assignments and requirements (implicit or explicit). The therapeutic and supporting volunteer roles in the Danish Cancer Society thus speak to people with life experiences that equip them to deal with people in crisis.

The differences between the organisations' structure, tasks and volunteer roles mean that they attract different types of volunteers and need to focus on different things when it comes to recruiting and maintaining these. The thesis concludes with a volunteer profile for each organisation and relates these to general trends in volunteerism.

FORORD	1
SUMMARY	2
INDLEDNING	6
PROBLEMSTILLING	8
FRIVILLIGHEDENS ROLLE I DET SENMODERNE SAMFUND	9
ORGANISATION OG INDIVID	11
FRIVILLIGHED	13
PROBLEMFOMULERING	16
TEORI	20
INDIVIDETS PERSONLIGE RESSOURCER, MOTIVATIONSFAKTORER OG SOCIALE NETVÆRK	21
ORGANISATIONENS BESKAFFENHED	28
FASTHOLDELSE	31
METODE	34
KVANTITATIV ANALYSE	34
KVALITATIV ANALYSE	35
DOKUMENTANALYSE	37
NØGLEPERSONSINTERVIEW	37
FOKUSGRUPPER	38
STATISTISK ANALYSE	42
BAGGRUNDSFAKTORER	45
MOTIVATION OG ANLEDNING TIL FRIVILLIGHED	54
FASTHOLDELSE	57
FRIVILLIGES ARBEJDSOPGAVER	57
FRIVILLIGPLEJE	59
BARRIERER FOR FRIVILLIGT ARBEJDE BLANDT UNGE	61
CASESTUDIER	68
KRÆFTENS BEKÆMPELSE – FAGLIG INTERESSE OG HJERTEBLOD	70
EN PROFESSIONEL ORGANISATION	70
RESSOURCESTÆRKE KVINDER MED FAGLIGE, PERSONLIGE OG SOCIALE INTERESSER	76
FASTHOLDELSE: AT KUNNE GØRE EN FORSKEL, INTERESSE OG KURSER	83
FOLKEKIRKENS NØDHJÆLP – IDEOLOGI OG PRAGMATISME	90
EN MEDLEMSBASERET ORGANISATION?	91
UNGDOMSNETVÆRKET – KREATIVITET OG EVENTSKABELSE	94
KAMPEN MOD EN URETFÆRDIG VERDEN	98
FASTHOLDELSE: INTERESSE FOR SAGEN OG SOCIALT FÆLLESSKAB	105
KONKLUSION	110

LIGHEDER OG KONTRASTER IMELLEM KB OG FKN – ORGANISATION, MOTIVATION OG FASTHOLDELSE	110
<u>BILAG</u>	<u>120</u>
BILAG A - NØGLEPERSONSINTERVIEW	120
BILAG B – SPØRGSMÅL TIL ARBEJDSGRUPPEN OMKRING DEFINITION AF FRIVILLIGROLLE I FKNS UNGDOMSNETVÆRK	122
BILAG C – FOKUSGRUPPEGUIDE	123
<u>LITTERATUR</u>	<u>130</u>

Indledning

De frivillige organisationer i dagens Danmark er af varierende størrelse, og de udfører en lang række forskelligartede opgaver inden for sociale, sundhedsmæssige, fritidsorienterede og retfærdighedssøgende områder. Den frivillige verden spiller derfor en stor rolle som supplement til de ydelser, stat og marked tilbyder. Derudover er den almindelige opfattelse, at den frivillige verden varetager nogle vigtige funktioner i samfundet. Det gælder fx en række socialt integrerende og demokratiske funktioner, som er essentielle for samfundets sammenhængskraft. Endelig har de relativt stor økonomisk betydning. Arbejdet i de frivillige organisationer svarede således i 2004 til 9,6% af det danske bruttonationalprodukt (Boje & Ibsen 2006:232).

For at kunne varetage de roller, frivillige organisationer tillægges, er frivillige organisationer imidlertid afhængige af en række ressourcer og inputs. Det gælder dels økonomiske ressourcer, som fås gennem ansøgninger til stat og marked, samt fra medlemmer, donationer og fundraising, dels professionel arbejdskraft, som ansættes til at gennemføre organisationens mål og varetage organisationens interesser. Endelig er de frivillige organisationer afhængige af den frivillige arbejdskraft, som netop er et af deres centrale kendetegn. Det er denne sidste ressourceinstans, som er fokus for nærværende speciale.

Formålet med specialet er således mere specifikt at analysere unge frivilliges motivation og engagement i frivillige organisationer. Problemformuleringen, som undersøgelsen tager udgangspunkt i, lyder således:

Hvordan motiveres og engageres unge til frivilligt arbejde i det senmoderne samfund?

Afdækningen af denne problemstilling sker igennem en kombination af en sekundær kvantitativ analyse af et statistisk landsdækkende materiale fra 2004, samt af et mere kvalitativt orienteret, sammenlignende casestudie af det frivillige engagement blandt unge i henholdsvis Kræftens Bekæmpelse og Folkekirkens Nødhjælp. Herved kombineres en tilnærmelsesvis generaliserbar analyse med en mere nuanceret forståelse af den nutidige frivillige involvering i to konkrete organisationer, både i forhold til motivationsfaktorer, individuel baggrund og organisationsmæssige og strukturelle forhold.

Udgangspunktet for specialet er Folkekirkens Nødhjælps Ungdomsnetværks problemer med at skabe et kontinuerligt flow af nye engagerede frivillige i Aalborg. I processen med at finde sammenligningscases blev det imidlertid hurtigt tydeligt, at dette ikke er et særskilt problem for Folkekirkens Nødhjælp, men derimod en problemstilling, som mange frivillige organisationer kæmper med (jf. også Boje & Ibsen 2006:237). Undersøgelsen af denne problemstilling har derfor relevans for et bredere spektrum af organisationer.

I de følgende afsnit klarlægges relevansen af og baggrunden for problemstillingen. Specialet sættes her ind i den senmoderne kontekst, som både påvirker organisationernes udvikling og de frivillige, som organisationerne skal tiltrække og engagere. Dette leder frem til specialets problemformulering. Herefter fremstilles specialets teoretiske afsæt og metodiske baggrund, som er forudsætningen for analysen af det statistiske materiale og de to cases. Det fører til den statistiske analyse og herefter analysen af de to cases, Kræftens Bekæmpelse og Folkekirkens Nødhjælp. I konklusionen sammenlignes de to organisationer og deres frivillige, og undersøgelsens resultater relateres til mere generelle samfundstendenser.

Problemstilling

De frivillige organisationers form, aktiviteter og frivillige har ændret sig i takt med de samfundsmæssige ændringer i værdier, kultur, teknologi og økonomi (Selle & Øymyr 1995; Wollebæk & Selle 2002:20; Bakka & Fivelsdal 2006:162). De forskellige organisationsformer, vi ser i dag, kan derfor langt hen ad vejen ses som udtryk for og afspejlinger af omgivelserne, som de så ud, da organisationerne blev dannet (Seibel 1990:109; Christensen & Isen 2001:151; Wollebæk & Selle 2002:8,21). De organisationer, som blev dannet for godt 100 år siden, er formet ud fra idealet om den repræsentative demokratiske organisation. Denne form har haft en lang holdbarhed, og der er stadig mange organisationer i dag, både gamle og nye, som antager denne form. Græsrodsorganisationen voksede frem i 1960-70'erne, og selv om den ikke længere er så fremtrædende, har dens idealer om en flad struktur og større grad af medbestemmelse overlevet. I de senere år er zapper-organisationen og den virtuelle organisation kommet til – begge organisationsformer, som tilgodeser nye former for frivillighed og engagement. Selvom det stadig er traditionelle organisationsformer, der dominerer (Boje & Ibsen 2006:237; Torpe & Kjeldgaard 2003:39), eksisterer disse forskellige organisationsformer side om side, og deres fortsatte eksistens er derfor ikke entydigt forbundet med bestemte samfundsformationer (Christensen & Isen 2001:148). Den nære sammenhæng mellem samfundsformationer og organisationsformer har på den ene side stor betydning for analysen af organisationssamfundet. Samtidig betyder det, at en analyse af organisationerne reflekterer generelle samfundsændringer, og dermed kan give indblik i tendenser, der rækker udover organisationernes umiddelbare sammenhæng.

Frivillige organisationer og frivilligt arbejde tillægges traditionelt tre primære samfundsmæssige funktioner: social integration, demokratisk læring og økonomisk produktion (Klausen 1991:7; Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:86-87; Wollebæk & Selle 2002:11). I sin socialt integrerende rolle fungerer frivillige organisationer som en are-

na, hvor mennesker med fælles interesser får anledning til at mødes, diskutere og udvikle en fælles praksis og virkelighedsforståelse. Dermed medvirker frivillige organisationer til at vedligeholde social tillid. I sin rolle som demokratisk læringsinstans påvirker frivillige organisationer både demokratiet direkte ved at varetage forskellige interesser, og indirekte ved at skabe forskellige former for engagement og kompetence hos de frivillige, som de efterfølgende kan anvende i andre samfundsmæssige sammenhænge. Endelig værner frivillige organisationer i deres økonomiske kapacitet på forskellige områder imod statslig og kommerciel dominans (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:87). Disse forskellige funktioner foregår, ifølge Mark E. Warren, på tre niveauer. På det institutionelle niveau, hvor frivillige organisationer indgår i et samfundsmæssigt system af koordination, repræsentation, legitimation og produktion. På niveauet for offentlig meningsdannelse, hvor frivillige organisationer påvirker offentligheden ved at opsamle, bearbejde og artikulere fælles behov og interesser, og dermed understøtte demokratiske grundværdier. Og på det individuelle niveau, hvor frivillige organisationer bidrager til den enkelte frivilliges demokratiske udvikling ved at socialisere medlemmerne til deltagelse og demokrati (Torpe & Kjeldgaard 2003:21-22). Dermed indtager frivillige organisationer en central rolle i forholdet mellem individ og samfundet, og den legitimitet, den frivillige verden nyder, medfører, at organisationerne er langt mere end en parentes i hverdagslivet (Klausen 1991:7; Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:233; Wollebæk & Selle 2002:12; Koch-Nielsen et al. 2005). Forudsætningen for dette speciale er derfor en tro på, at frivillighed er vigtigt for at kunne varetage komplekse problemstillinger i det senmoderne samfund, og at det derfor er vigtigt at styrke frivillige organisationer ved at gøre dem i stand til at tiltrække og fastholde flere medlemmer.

Frivillighedens rolle i det senmoderne samfund

Senmoderniteten har imidlertid medført, at de frivillige organisationer står over for en række nye udfordringer i forbindelse med varetagelsen af organisationens grundlæggende funktioner. Disse nye samfundstendenser er beskrevet af en lang række teoretikere, og senmodernitet er blot et af de mange begreber, der anvendes. Trods varierende begreber og perspektiver er der imidlertid en række fællestræk, som går igen på tværs af teorierne. Det gælder fx imellem så forskellige teoretikere som Thomas Ziehe, Jürgen Habermas, Anthony Giddens, Zygmunt Bauman og Niklas Luhmann. Disse træk fremhæves i det følgende for at forstå de pres, frivillige organisationer står over for i deres bestræbelser på at engagere og motivere flere unge frivillige i deres arbejde.

Det første gennemgående træk i senmodernitetsforståelserne er en stigende kontingens, hvor grunderfaringen er, at alt kunne være anderledes, og at intet er sikkert. Denne tendens henviser individet, gruppen og organisationen ikke blot til samtiden, men til nuet. Den enkelte udsættes således kontinuerligt for nye indtryk og nye påvirkninger, som han/hun skal håndtere og reagere på (Ziehe & Stubenrauch 1993:35; Harste 1997:31; Heaphy 2007:115). Den anden gennemgående tendens i senmoderniteten er refleksivitetsforøgelse. Individet har i dag større mulighed for at få indblik i, hvorledes andre lever deres liv, og dermed også stigende mulighed for at reflektere over eget liv og egne muligheder i relation til en langt bredere referenceramme end tidligere (Harste 1997:32). Hvad man skal være, hvordan man skal opføre sig, og hvem man grundlæggende er, er spørgsmål, som kontinuerligt skal adresseres. Men trods de mange valgmuligheder angiver senmoderniteten kun begrænsede rettesnore, som individet kan følge, når han/hun skal træffe sine valg. Livsstilsvalg bliver derfor en stadigt vigtigere del af konstitueringen af selv-identitet og hverdagsliv (Giddens 1991; Heaphy 2007:99). Endelig er senmoderniteten karakteriseret ved abstraktionsforhøjelse. Nutidens arbejdsdeling og differentiering medfører, at der opstår flere og flere subkulturer. Denne udvikling nødvendiggør en kommunikationskultur, der kan integrere disse grupper og deres handlinger. Tilsammen medfører disse tre tendenser, at senmoderne kulturer, og individerne, grupperne og organisationerne, der konstituerer dem, er under pres for at gøre deres semantik, deres regler og deres begreber, mere refleksive, mere kontingensorienterede og mere abstrakte (Harste 1997:34).

Denne senmoderne karakteristik må forventes at have betydning for frivillige organisationer og individerne heri. Frivillige organisationer er fx ikke som tidligere forbundet med folkelige bevægelser, og de spiller kun en mindre rolle for den personlige og sociale identitetsdannelse. Ekspansionen af det spektrum af muligheder individet kan få adgang til gennem markedet, og pluraliseringen af individets sociale roller og identiteter, kan desuden medføre, at frivillige organisationer kun indgår som ét tilbud blandt mange (Gundelach 1995:214; Enjolras 2001). Man kan derfor forvente, at individets valg af medlemskab og aktivitet i stigende grad bliver bestemt af en mere instrumentel og egennytteorienteret indstilling, hvor den enkelte vil se mere på, hvad han/hun personligt får ud af sin deltagelse i en frivillig organisation. Frivillige organisationer må derfor i stigende grad ændre strukturer og procedurer for at akkommodere senmodernitetens valgfrihed og individualitet - noget som de traditionelle organisationer kan have svært ved at håndtere (Henriksen & Ibsen 2001:18; Lorentzen 2001:28; Nielsen, Højholdt & Simonsen 2004:191). På den anden side kan denne afkobling fra traditionelle fællesskaber også være en forudsætning og et potentiale for at skabe nye fællesskaber baseret på højere grad af autonomi og nye solidaritetsformer (Christensen

2004:33). Tidligere undersøgelser har således vist, at det er en central del af de unges identitetsdannelse, at de opbygger nye selvorganiserede former for omsorg for andre (Christensen 2004:40). Ifølge Ziehe er senmoderniteten desuden ambivalent. Den er dermed ikke alene frigørende, men også tvangsmæssig, idet de mange valgmuligheder også kan medføre tab af nærhed og mening. Frisættelsen af det senmoderne individ kan derfor også medføre en større længsel efter emotionalitet. Denne længsel ytrer sig igennem en orientering imod forholdet til andre (Ziehe & Stubenrauch 1993:32; Christensen 2004:39). Spørgsmålet er derfor, om frivillige organisationer kan udnytte disse tendenser ved at tilbyde noget, som både kan honorere krav om individualitet, men som samtidig lever op til behovet for emotionalitet og socialt fællesskab.

Organisation og individ

Mange forskere debatterer den effekt, det senmoderne samfund har på frivilligheden (Lorentzen & Hustinx 2007:102). De forandrede omstændigheder i senmoderniteten medfører, at kravene til individet ændrer sig. Et tilregneligt individ skal i dag være andet og mere, end hvad der forventes af det (Harste 1997:35). Den enkelte er således konstant i gang med en identitetsudvikling, som kræver refleksiv stillingtagen. Kravet er, at det senmoderne individ skal være unikt, men ikke direkte afvigende i forhold til resten af samfundet (Harste 1997:36). Dermed bliver livsstilsvalg stadig vigtigere. Livsstilsvalg er netop måder, hvorpå man kan differentiere sig fra massen, og dette medfører, at det senmoderne liv bliver stadig mere komplekst (Karvonen & Rahkonen 2001:221). På mange måder er individualitet og refleksivitet den nye kollektive trend. Det smitter af på deltagelsen i den frivillige verden. Man kan således argumentere for, at frivilligt arbejde i dag i stigende grad kan ses som udtryk for postmaterielle behov og værdier (Nylund 2001:91). Dette tolkes af nogle, som at nutidens frivillige bevæger sig væk fra det uegennyttige, det forpligtende og det vedvarende, og i stedet motiveres mere af gode fællesskabsoplevelser og af tidsbegrænsede frivillige engagementer, som er personligt og fagligt udviklende. De nye generationer af frivillige kan dermed siges at være mere optaget af rammerne for og indholdet i deres egen indsats, end de er optaget af sagen og den fælles kamp, som organisationen står for (Christensen & Isen 2001:151; Frostholm 2001:12; Henriksen & Ibsen 2001:17; Lorentzen 2001:40; Nylund, 2001:91; Lorentzen & Hustinx 2007:109,114-115).

Det har en række konsekvenser for organisationerne, som må ændre sig i takt med samfundet (Selle & Øymyr 1995). Med den stigende individualisering skifter fokus i de frivillige organisationer fra ansigt-til-ansigt interaktioner i langtidsholdbare civile grup-

per til medierede interaktioner indenfor skiftende netværk. De værdibaserede relationer skubbes i retning af forbrugerbaserede relationer med fokus på selvrealisering, og det diffuse horisontale engagement skifter i stigende grad i retning af centralt koordinerede aktiviteter (Henriksen & Ibsen 2001:17; Enjolras 2001:210; Lorentzen & Hustinx 2007:114-115). Risikoen kan være, at de unge kun udvikler svage bånd til selve organisationen (Wollebæk og Selle 2003:170) og de andre frivillige, hvorfor de frivillige organisationer i stigende grad må konkurrere og byde ind for at opnå de frivilliges gunst. Organisationerne må derfor tage nye midler i brug, hvis de skal appellere til de unge om at bruge noget af deres tid i den frivillige organisations arena. Det betyder blandt andet, at mange organisationer er presset til at modernisere deres tilbud, og give dem et indhold, der kan tilfredsstille 'forbrugerne'. Derved kommer nogle frivillige organisationer i stigende grad til at imitere markedets tilbud (Lorentzen 2001:40). I denne situation er der risiko for, at et rationelt medlemskab baseret på individuelle overvejelser, om 'hvad der er bedst for mig', erstatter den normative frivillighedstradition, samt at deltagerrollen skiftes ud med en forbruger- eller klientrolle i en 'frivillighedsmarkedsmodel', hvor frivillige organisationer konkurrerer med både andre non-profit og for-profit markedsaktører (Lorentzen & Hustinx 2007:109). I forlængelse heraf stiller den senmoderne udvikling krav til organisationerne om at være mere fleksible og åbne fx ved at åbne op for nye måder at kunne være tilknyttet organisationerne og det frivillige arbejde. Der er således tendens til en kognitiv åbning over for nye måder at organisere sig på, som gør det lettere for senmoderne ildsjæle at deltage (Torpe 2001:111). Det betyder, at de nye frivillighedstendenser kræver mulighed for deltagelse i ad hoc projekter, kortvarige aktiviteter og passiv tilknytning, hvorigennem frivillige kan manifestere et bredere engagement i globale, politiske og kulturelle problemstillinger (Lorentzen & Hustinx 2007:107-108).

Udover de pres organisationerne oplever fra de frivilliges krav om nye tilknytningsmuligheder og konkurrencestærke aktiviteter, ligger organisationerne også selv under for det senmoderne krav om refleksion og individualisering. I lighed med individer synes alle organisationer således at være underlagt et imperativ om at skulle omgærde sig med en særlig organisatorisk semantik. For at opnå legitimitet skal de på en gang være unikke og samtidig på mange måder ligne andre tilsvarende organisationer (Harste 1997:33). I deres forsøg på udvikling hugger organisationerne derfor med arme og ben fra andre organisatoriske sammenhænge og forsøger løbende at tilpasse dem til egne forhold for på denne vis at skabe et attraktivt og troværdigt image (Harste 1997:37). Denne proces er imidlertid ikke altid lige nem. Dels fordi de ideer, man får fra andre organisationer, ikke nødvendigvis kan overføres til ens egen, dels fordi mange frivillige

organisationer ligesom andre sektorer er ramt af institutionaliseringen, og derfor har en vis træghed, der besværliggør forandring.

Denne karakteristik af senmodernitetens betydning for frivilligheden er temmelig ensidig. Der har imidlertid kun været få systematiske forsøg på at integrere eksisterende karakteriseringer af frivillighed og dens betydning for organisationsformen til en konsistent og fyldestgørende begrebsramme (Hustinx & Lammertyn 2003:168; Hustinx 2005:625-626). Senmoderniteten betyder jo ikke blot en større grad af individualisering, men også mulighed for et mere frit tilvalg af alternative fællesskaber (Christensen 2004). En fyldestgørende forståelse af frivillighed i senmoderniteten skal derfor suppleres med en forståelse af mere traditionelle baser for frivillighed. Ifølge Hustinx og Lammertyn er det mere reelt at inddrage både individuelt og kollektivt motiverede ressourcer i beskrivelsen af de alsidige kombinationer af traditionelle og moderne former for frivillighed, der eksisterer i dag (Hustinx & Lammertyn 2003:170). Der er lavet et antal af motivationsstudier, som bekræfter denne tese. Frivillighed viser sig således at have mange bevæggrunde og motiverende faktorer. Disse kan dels bestå af altruisme, dels af behov for at tilfredsstille sociale og psykologiske mål (Bussell & Forbes 2001:249-251). Den specifikke kombination af motivationsfaktorer afhænger derfor af den enkeltes personlige karakteristika og omstændigheder, og hvordan dette indvirker på motivationen og engagementet i en frivillig sag (Habermann 2001:88; Nylund 2001:104).

Frivillighed

Faktisk frivillig deltagelse afhænger af sammenfald på en række områder. For det første at den enkelte har interessen for og lysten til at gå ind i det frivillige arbejde, og for det andet at den enkelte opfanger mulighederne for at blive frivillig. Den mest almindelige måde at blive opmærksom på disse muligheder er, ifølge en række undersøgelser, de daglige ansigt-til-ansigt interaktioner, hvor individet igennem den daglige dynamik kan blive opmærksom på venner og bekendtes erfaringer med frivilligt arbejde og derfor enten blive opfordret direkte, eller have større sandsynlighed for at opsøge det selv. Men opmærksomheden på frivilligverdens muligheder afhænger også af de institutionelle sammenhænge, som den enkelte indgår i såsom skole, arbejdsplads og sociale netværk. Desuden afhænger den faktiske frivillige deltagelse af samfundets makrostrukturer såsom de større værdisystemer og ændringerne heri, samt klasse, køn og etniske strukturer (Habermann 2001:98; Koch-Nielsen et al. 2005:97; Henriksen & Rosdahl 2008:20). Endelig kræver frivillig deltagelse, at de frivillige organisatio-

ner er parate til at tage imod den nye frivillige. Det lyder måske banalt, men vejen ind i de frivillige organisationer er måske ikke altid så åben og ligetil, som organisationerne ønsker.

Selvom de undersøgelser, der er lavet af frivilligheden i Danmark, ikke er direkte sammenlignelige, tyder meget på, at der er en stigende tendens både hvad angår antal og omfang af foreninger (Torpe & Kjeldgaard 2003:30-31; Boje & Ibsen 2006:233), og hvad angår deltagelsen (Koch-Nielsen et al. 2005:20). Alligevel er det en konstant udfordring for de frivillige organisationer, at tiltrække, engagere og fastholde frivillige. Det hænger blandt andet sammen med en tendens til, at det stigende antal frivillige modsvares af et fald i det antal timer, den enkelte frivillige udfører frivilligt arbejde, samt at der tilsyneladende er færre, der gider udfylde de nøglepositioner, der skal til for at videreføre og videreudvikle det frivillige samfund (Wollebæk & Selle 2002:16; Torpe & Kjeldgaard 2003:70). Dette fænomen kan ses som typisk for senmoderniteten, idet episodisk frivillighed (dvs. at frivillige er aktive i kortere perioder, eller at de er frivillige med jævne mellemrum, men kun i meget begrænset tid) passer bedre ind i en selvrealiseringsramme end den vedvarende tilknytning, som er mere kendetegnende for traditionel frivillighed (Brudney & Gazley 2006:262).

I dagens Danmark arbejder ca. en tredjedel af den voksne befolkning frivilligt, og de anvender i gennemsnit 10-15 timer om måneden (Boje, Fridberg & Ibsen 2006:10). Det frivillige arbejde sker inden for en række forskellige områder, men den generelle trend over de sidste 30 år er, at sammenslutninger med humanitært, socialt eller politisk værdigrundlag går tilbage, mens mere pragmatiske interesse- og fritidsfællesskaber går frem (Lorentzen 2001:30; Torpe & Kjeldgaard 2003:44; Henriksen & Bundesen 2004:618; Boje & Ibsen 2006:55-57; Tranvik & Selle 2007:61). Generelt rekrutteres de frivillige fra alle steder i samfundet, men der er en overvægt af frivillige, som i forvejen er meget aktive fx erhvervsaktive og forældre (Koch-Nielsen et al. 2005:51; Boje, Fridberg & Ibsen 2006:10).

I Danmark findes der tre typer af organisationer i den frivillige verden – foreninger, selvejende institutioner og almennyttige fonde. Der fokuseres i dette speciale på foreninger, som også er den type, der gør mest brug af frivillig arbejdskraft, og hvor det frivillige ideal står stærkest (Boje & Ibsen 2006:237). Herunder fokuserer specialet på idebaserede foreninger samt sociale- og sygdomsbekæmpende foreninger, som udgør henholdsvis 11% og 9% af de frivillige foreninger i Danmark (Henriksen & Bundesen 2004:621; Boje & Ibsen 2006:227-228). Disse organisationer kendetegnes ved at være semiprofessionaliserede, semiafhængige af offentlig støtte og forholdsvis afhængi-

ge af frivilligt arbejde (Boje & Ibsen 2006:236,238). Det er til gengæld også blandt disse foreninger, at problemet med at rekruttere nye frivillige opfattes som størst (Boje & Ibsen 2006:73,79), måske fordi disse foreninger har sværere ved at leve op til de nye krav frivillige stiller (Tranvik & Selle 2007:61). De idebaserede foreninger har et forholdsvist bredt fokus og beskæftiger sig med en lang række aktiviteter af oplysnings-, undervisnings- og kampagnemæssig karakter, mens de sociale og sygdomsbekæmpende foreninger typisk har aktiviteter, der kan beskrives som aktivitet og fritid, uddannelse, social indsats og rådgivning (Boje og Ibsen 2006:52-53). Disse organisationer er desuden præget af i højere grad end andre organisationstyper at have frivillige, som er motiveret af ønsket om at hjælpe andre og gøre en forskel (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:127).

Ydermere fokuserer dette speciale specifikt på unge frivillige. Selvom unge motiveres af mange forskellige ting, og forskellige foreninger har frivillige med forskellige motivationsprofiler (Kreiner-Møller, Kirkeskov & Benn 2007:25), kan man argumentere for, at de også er den befolkningsgruppe, som i særlig grad tager de senmoderne tendenser med sig ind i det frivillige arbejde. Ungdommen er i høj grad en identitetsproces, og indbefatter en omfattende udvikling, der skal føre frem til en første og meget betydningsfuld stillingtagen til, hvem man vil være, og hvad man vil med sit liv på en række områder. John Hopkins undersøgelsen, som blev gennemført i Danmark i 2004, viser, at unge ikke som sådan er mindre aktive end andre dele af befolkningen. Der er imidlertid klare forskelle i de begrundelser forskellige aldersgrupper giver for at udføre frivilligt arbejde. Mens ældre i højere grad er del af en traditionel forpligtende kultur, hvor man tager en tørn, når der er behov for det, lægger unge mere vægt på den interessebaserede motivation (Fridberg 2007:5). Især blandt unge kan man således se en tendens til, at de deltager i frivilligt arbejde, fordi det giver mulighed for personlig udfoldelse, for at lære noget nyt, og fordi man kan se deltagelsen som et led i ens karrieremuligheder (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:241; Nielsen, Højholdt & Simonsen 2004:157). Det er blevet et forventningskrav til tilværelsen at kunne se sig selv i de aktiviteter, man engagerer sig i, og skabe identitet gennem det, man brænder for. Det er derfor en vigtig begrundelse for unges deltagelse (Nielsen, Højholdt & Simonsen 2004:159). Unge har således typisk mere 'egoistiske' grunde til frivillighed end andre aldersgrupper (Nylund 2001:91; Wollebæk & Selle 2003:176). Unge har desuden måske et større behov for at kunne zappe ind og ud af det frivillige engagement og stadig føle, at de bidrager med noget (Murphy 2004:29). Selvom unge søger personlig tilfredsstillelse igennem deres frivillige arbejde, ønsker de også at gøre noget godt for samfundet og de specifikke grupper, de hjælper igennem deres arbejde (Nylund 2001:93). Nylund beskriver unges motivmix som 'individualistisk samhørighed', hvor

sociale ønsker om venskab og fællesskab kombineres med ego-centrisme, uden forpligtelser og afkald (Nylund 2001:104).

Det er svært at afgøre om disse tendenser er udtryk for et livsfase- eller et generationsfænomen. Der findes imidlertid ekstensiv og veldokumenteret forskning, der understøtter tesen om, at generationelle effekter kan være dominerende. Denne forskning viser, at de værdier, man indsocialiseres i som barn og ung, har afgørende betydning for det voksne verdenssyn. Ydermere har langt de fleste karakteristika af unge en række ting til fælles, som understreger muligheden for en generationseffekt. Det gælder den store vægtlægning af individualitet frem for kollektivitet, den større valgfrihed, de unges frihed fra konventioner og deres kritiske indstilling over for autoriteter (Wollebæk & Selle 2003:165). Disse karakteristika gælder naturligvis ikke kun for unge, og mange unge passer ikke ind i denne karakteristik, men statistiske forskelle imellem forskellige aldersgrupper viser, at dette mønster i højere grad gør sig gældende hos de unge end hos de ældre (Wollebæk og Selle 2003:166). Derudover peger den nære kobling mellem de unges indstilling, generelle samfundstendenser og ændringer i organisationslivet i retning af en generationseffekt (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:249). Dette forstærker behovet for at finde måder at tackle disse forandringer på, således at frivillige organisationer også i fremtiden kan fremstå som succesfulde institutioner, der varetager vigtige samfundsmæssige opgaver.

Problemformulering

Specialet tager udgangspunkt i, hvordan frivillige organisationer kontinuerligt kan udvikle sig med specifikt fokus på at tiltrække og engagere unge frivillige i det arbejde, de varetager. Frivilligt arbejde spiller, som ovenfor nævnt, en anden rolle i de unges liv og dette skal inkorporeres, hvis frivillige organisationer i højere grad vil tiltrække denne gruppe (Nylund 2001:105).

Problemformuleringen lyder derfor som følger:

Hvordan motiveres og engageres unge til frivilligt arbejde i det senmoderne samfund?

Dette speciale adskiller sig dermed fra majoriteten af litteraturen på dette område ved ikke at fokusere på hverken de frivillige eller organisationerne. Derimod fokuseres på relationen mellem de to – hvad er det der sker, når individet opsøger og bliver en del af organisationen? Og hvad kræver det af de forskellige aktører i disse relationer for at

skabe en sammenhæng, hvor frivillige fortsat kan være motiverede og engagerede i det frivillige arbejde?

Problemformuleringen kræver afklaring af følgende centrale begreber:

Frivilligt arbejde kan defineres på mange måder. I daglig tale forbindes frivilligt arbejde ofte med ulønnet og uegennyttige handlinger styret af idealistiske værdier såsom solidaritet og næstekærlighed. Det gælder også de mennesker, der udfører frivilligt arbejde, som ofte oplever sig selv som motiveret af netop disse værdier (Henriksen 1996:32). Der kan imidlertid, som det forhåbentligt allerede er gjort klart, være mange andre motiver på spil, hvorfor en definition af frivilligt arbejde baseret på altruistiske motiver kan være problematisk. Det tager Wilson højde for i sin definition, hvor frivilligt arbejde kan forstås som "*...any activity in which time is given freely to benefit another person, group, or organisation.*" (Wilson 2000:215) Denne definition, som primært baserer sig på at arbejdet skal udføres ulønnet og uden ydre pres eller krav om gengældelse, kan imidlertid også være problematisk. Fx i forhold til det arbejde, som udføres i private husholdninger eller for den nære familie eller omgangskreds, og som for de fleste ligger uden for det, man typisk definerer som frivilligt arbejde (Wilson 2000:216; Nylund 2001:92). Mange definitioner inkorporerer derfor denne undtagelse. Det gælder fx FNs definition, hvor frivilligt arbejde defineres som "*... work without monetary pay or legal obligations provided for persons living outside the volunteers own household.*" (United Nations 2003:249), og Tilly og Tillys definition, hvor frivilligt arbejde ses som "*...unpaid work provided to parties to whom the worker owes no contractual, familial or friendship obligations.*" (Tilly & Tilly 1994:291). Dette udelukker imidlertid ikke uformelt arbejde, som sker uden for frivillige organisationers organisatoriske rammer. Den gængse opfattelse af frivillighed er imidlertid ofte mere knyttet til offentlige og formaliserede aspekter, hvorfor dette lægges til definitionen. I nærværende projekt er det således hverken intentionerne eller fraværet af økonomiske eller andre former for incitamenter, som er afgørende. Uanset bevæggrundene er det vigtige ved frivilligt arbejde, at den enkelte inden for en frivillig organisation udfører et stykke arbejde, som kommer andre til gode. Derved kommer dette projekts forståelse af frivilligt arbejde til at minde meget om den opfattelse, der ligger til grund for John Hopkins undersøgelsen (Koch-Nielsen et al. 2005). Det vil sige, at frivilligt arbejde forstås som en aktiv handling, der er ulønnet, frivillig, foregår inden for en organisatorisk sammenhæng, og gælder andre end en selv, familie eller venner.

Unge defineres som personer i alderen 16-35 år. Det skyldes dels, at den typiske frivillige i Danmark er 36-45 år (Habermann 2000). Dermed kan man sige, at frivillige un-

der 36 er unge i en frivillighedsorienteret sammenhæng. Derudover er der i de seneste 30-40 år sket en betydelig udvidelse af ungdommen. Det hænger sammen med, at der er blevet brug for en meget længere fase til en omfattende og forskelligartet samfundsmæssig uddannelse og socialisering (Paludan 2002:80; Nielsen, Højholdt & Simonsen 2004:31). Den mest markante årsag til at ungdomstiden er blevet længere er, at unge tilbringer længere tid i uddannelsessystemet. Unge i dag er den første generation, der vokser op i et samfund, hvor det er nødvendigt for alle at uddanne sig, fordi der kræves kompetencer på alle områder af samfundslivet, også indenfor eksempelvis den frivillige verden (Nielsen, Højholdt & Simonsen 2004:31).

Motivation og engagement handler om, hvorvidt organisationerne er i stand til at tiltrække og fastholde de unge. Tiltrækning og fastholdelse er på mange måder forbundne, men fungerer alligevel efter to forskellige mekanismer. Tiltrækning dækker over, hvorvidt potentielle frivillige får kendskab til organisationerne, og om de efterfølgende vælger at engagere sig heri. Det hænger sammen med deres egen personlige baggrund og motivation for at engagere sig, deres sociale netværk samt organisationens parathed til at tage imod de frivillige. Fastholdelse derimod handler om, hvorvidt de frivillige efterfølgende ønsker at fortsætte deres tilknytning til organisationen. Fastholdelse er derfor tæt knyttet til begreber som organisationsidentitet, sociale fællesskaber, frivilligpleje og erfaringsakkumulation.

Teori

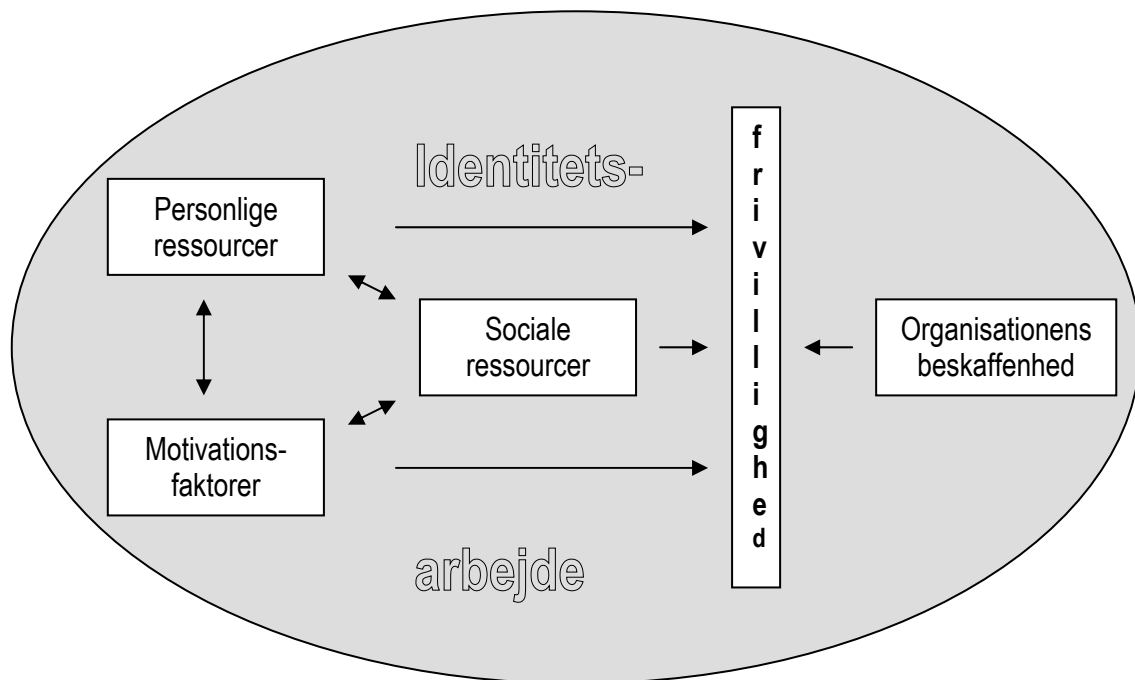
Som det blev gjort klart i indledningen, er frivilligt arbejde afhængigt af en kombination af faktorer: Tilstedeværelsen af personlige, sociale, økonomiske og temporale ressourcer, en opfattelse af at ens færdigheder/kompetencer er kongruente med de forventede frivillighedsopgaver, et ønske om eller motiv til at melde sig, den nødvendige information om frivillighedsmuligheder, samt en organisations villighed til at gøre brug af den frivillige (Sundeen, Raskoff & Garcia 2007:286). Derudover er der en række forhold, som har betydning for organisationernes evne til efterfølgende at fastholde den frivillige.

Den del af disse faktorer, som har med den personlige baggrund at gøre, kan, ifølge Sokolowski, forklares ved hjælp af to grundlæggende kausalmodeller. Den ene tager udgangspunkt i personlige motiver, holdninger og dispositioner. Dette kan dels være rationel forfølgelse af egeninteresse, dels interesse i at fremme et specielt sæt af værdier. I empiriske analyser har denne model imidlertid ikke uindskrænket støtte. Det tyder således på, at der skal andet og mere til at forklare frivillighed. Den anden grundlæggende model forklarer frivillighed ved forskellige sociale kræfters indflydelse fx sociale netværk, sociale bånd og mellemmenneskelig interaktion. Denne model har større empirisk støtte (Sokolowski 1996:260-262). Der er imidlertid også flere forskere, som har søgt at kombinere disse forskellige modeller for at opnå en mere fyldestgørende forståelse af frivilliges bevæggrunde. Det gælder fx Matsuba, Hart og Atkins, som i deres studie af frivillighed prøver at kombinere psykologiske og sociale påvirkninger på frivillighed – en model, som opnår empirisk støtte i deres analyser (Matsuba, Hart & Atkins 2007:904). I den slags analyser mangler den anden side af frivillighedsprocessen - organisationerne - imidlertid ofte.

Med kombinationen af statistisk analyse og sammenlignende casestudier er det formålet med dette speciale at inddrage flere aspekter for derved at opnå en mere helheds-

orienteret forståelse af frivillighed. Det betyder, at der skal inddrages teorier om den personlige baggrund (herunder den humane kapital, motivationsfaktorer og social kapital) og organisationsteori. Alt dette placeres indenfor en teori om identitetsdannelsens betydning i organisatoriske sammenhænge.

De inddragne teorier kan grafisk beskrives således:



Figur 1: Samspillet mellem forskellige faktorer og deres indflydelse på frivillighed

Individets personlige ressourcer, motivationsfaktorer og sociale netværk

Identitetsdannelse i en organisatorisk sammenhæng

Som beskrevet i problemstillingen er beslutningen om at blive frivillig påvirket af den senmoderne virkelighed, der møder den enkelte. Det betyder, at tilvalget af frivilligt arbejde ofte bliver en aktiv del af den enkeltes identitetsdannelse. Den følgende beskrivelse af identitetsdannelse skal derfor opfattes som en altid nærværende ramme om den efterfølgende diskussion af personlige ressourcer, motivationsfaktorer og sociale ressourcer. Identitetsdannelsen har desuden betydning for, hvilken form for organisation, den potentielle frivillige finder attraktiv og efterfølgende opsøger, og over-

ensstemmelsen imellem den frivilliges forventninger og den faktiske virkelighed i organisationen har betydning for, hvorvidt den frivillige fastholdes i organisationen.

En af de teoretikere, som har beskæftiget sig med identitetsskabelse i en organisatorisk sammenhæng er den amerikanske organisationspsykolog, Karl Weick. Ifølge Weick er vores forsøg på at forstå og give mening til konkrete situationer altid påvirket af, hvordan vi opfatter os selv i relation til situationen. Det handler således om kontinuerligt at sætte oplevelser og hændelser ind i en referenceramme, som gør det muligt at opfatte, forstå, forklare, ekstrapolere og forudsige (Weick 1995:4; Weick, Sutcliffe & Obstfeldt 2005:409). Processen handler imidlertid ikke alene om at fortolke omgivelserne. Den enkelte konstruerer derimod selv det, som skal fortolkes ved at udvælge de forhold, der anses som vigtige i den givne situation, mens der sættes parentes om resten (Weick 1995:8). Denne proces er afhængig af konteksten, dels fordi konteksten påvirker, hvad der tillægges værdi og kræver fortolkning, dels fordi konteksten direkte påvirker fortolkningen. Den sociale kontekst binder således folk til handlinger, som de efterfølgende skal kunne retfærdiggøre, den påvirker den information, som retfærdiggørelsen kan ske ud fra, og den angiver de normer, værdier og forventninger, som begrænser denne forklaring (Weick 1995:53). Processen er således en på samme tid individuel og social aktivitet (Weick 1995:6). I forbindelse med identitetsdannelse er det desuden vigtigt at bemærke, at processen foregår retrospektivt. Resultatet af ens handlinger bestemmer således ofte, hvordan den forudgående handlingsproces fortolkes. Processen er dermed præget af plausibilitet frem for nøjagtighed (Weick 1995:11,17, 26-27; Weick, Sutcliffe & Obstfeldt 2005:415). Det betyder, at deltagelse i frivillige organisationer ofte vil medføre, at de frivillige rekonstruerer de forudgående motiver og baggrundsfaktorer på en måde, som gør frivilligheden til en naturlig konsekvens - på trods af at tilfældigheder i realiteten ofte spiller en stor rolle i den frivillige involvering. På denne vis konstruerer og vedligeholder individet den virkelighed, de forholder sig til - de virkeliggør deres virkelighed ved at tillægge deres situation mønstre af signifikant mening (Weick 1995:14,30-31; Weick, Sutcliffe & Obstfeldt 2005:411).

Den enkeltes identitet konstitueres i den fortløbende interaktionsproces. At skifte mellem interaktionskontekster er derfor at skifte mellem definitionen af selvet (Weick 1995:20). Da individet sideløbende har gang i mange projekter, er der mange mulige forståelser af selvet, som skal syntetiseres for at give en helhedsforståelse af individet (Weick 1995:27). Identitet skal derfor ikke ses som en konstant essens, men som en løbende fortælling og genfortælling, som udfolder sig i samspil med andre mennesker.

Derfor er det også vigtigt, at den frivillige organisation er fleksibel og rummelig nok til at kunne blive genfortolket løbende af den enkelte frivillige (Murphy 2004:30).

Personlig baggrund

Weicks teori påpeger, hvorfor det kan være problematisk at se unge frivillige som personer, der kommer ind i organisationen med en fast kerne, som giver ham eller hende motiver og baggrunde for at gå ind i den frivillige verden. Det er derimod måske mere gavnligt at se på samspillet imellem den enkelte og organisationen, samt hvordan denne interaktion medvirker til en gensidig skabelsesproces (Murphy 2004:30). Det betyder imidlertid ikke, at baggrundsfaktorer og motivationselementer er irrelevante. De er netop en del af den kontekst, som indtages i den kontinuerlige definition af selvet og omgivelserne (Weick 1995:46). Den enkeltes værdimæssige orientering, og dermed disposition for frivillighed, påvirkes dermed til stadighed af den enkeltes køn, alder, etnicitet, specifikke livsoplevelser og nære omgivelser (Jones 2001:196).

For at opnå en fyldestgørende forståelse af frivillighed er det derfor vigtigt at se på de strukturelle baggrundsfaktorer, som ligger bag den enkeltes muligheder for at indgå i frivilligt arbejde. En mulig indgangsvinkel til denne problemstilling er den enkeltes individuelle ressourcer, som både skaber muligheder og barrierer for den enkeltes identitetsskabende valg. Temaet for dette afsnit er derfor, hvad man kan kalde den humane kapital. Den sociale kapital, som også er af stor betydning for frivilligheden, behandles i et af de efterfølgende afsnit. En række forskere har taget udgangspunkt i kapitalperspektivet i deres analyse af frivillighed og motivationsårsager. Følgende afsnit er derfor bygget på deres arbejde.

Den enkeltes humane kapital består af baggrundsvARIABLE såsom uddannelse, jobtræning, jobstatus, indkomst etc. Disse ressourcer hænger dels sammen med den enkeltes egen indsats, men er, som analyser af social mobilitet viser, også stærkt afhængige af den enkeltes socialisering og opvækstvilkår. Tidligere analyser har vist, at det ofte er ressourcestærke individer, der er frivillige (Wilson & Musick 1999:247; Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000: 107-108; Koch-Nielsen et al. 2005:32; Henriksen & Rosdahl 2008:15-16). Det kan hænge sammen med, at uddannelse giver større bevidsthed om problemer, højner empati og opbygger selvtillid (Wilson 2000:219-220), men det er også sandsynligt, at folk med højere uddannelse oftere bliver opfordret til at være frivillige, samt at de bliver tilbudt de mest spændende frivilligjobs og derfor har en større interesse i at bidrage (Wilson & Musick 1999: 266; Martinez & McMullin

2004:117-118; Sundeen, Raskoff & Garcia 2007:294). Endelig er det sandsynligt, at ressourcestærke personer også kommer fra ressourcestærke hjem, hvor der i højere grad har været tradition for frivillighed (Wilson 2000:218). Dermed reproduceres samfundets hierarkier i en vis udstrækning i allokeringen af det frivillige arbejde (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:114; Koch-Nielsen et al. 2005:72).

Med udviklingen af den frivillige verden i retning af mere professionelle og organiserede organisationer, er der ikke noget, der tyder på, at betydningen af den humane kapital vil formindskes. Tværtimod. Med den udvikling, der er undervejs, er der risiko for, at den frivillige deltagelse i højere grad vil blive set i effektivitets- og præstationstermer end i medlemskab og goodwill-termer. Det understreges af, at det bliver mere og mere almindeligt, at den enkelte vælger en frivillig aktivitet, som ligger i forlængelse af deres professionelle kompetencer (Lorentzen & Hustinx 2007:109).

Motivationsfaktorer

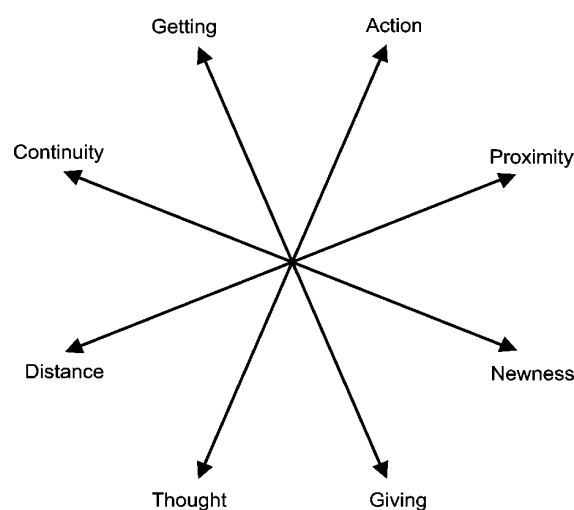
Udover de baggrundsfaktorer, der gør, om man føler sig egnet til frivilligt arbejde, er tilvalget af de frivillige organisationer også afhængige af, at den enkelte er motiveret til at tage en tørn, samt at de er i en situation, som gør frivilligt arbejde til en oplagt mulighed.

Der har været et utal af motivationsstudier, som fokuserer på, hvad folk angiver som begrundelse for at være kommet i gang med frivilligt arbejde. Disse undersøgelser af motiver til frivilligt arbejde er på mange måder en risikabel affære, idet motiver kan være svære at indfange - dels fordi der kan være tale om efterrationaliseringer af bevæggrundene, dels fordi motiver i særlig grad er knyttet til det image frivillige foreninger besidder og derfor kan påvirkes af, hvad der er det 'rigtige' motiv (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:124; Habermann 2001:88; Koch-Nielsen et al. 2005:94). For eksempel viser de fleste motivstudier, at alment anerkendte kulturelle værdier såsom altruisme, at hjælpe andre, social retfærdighed etc., tillægges størst betydning, når frivillige skal rangordne deres motiver. Det gælder på tværs af socio-økonomiske og demografiske karakteristika, organisationstyper og lande. Denne tendens kan selvfølgelig være udtryk for en reel tro på disse værdier i relation til det frivillige arbejde og den enkeltes identitetsskabelse i forbindelse hermed, men det kan også være udtryk for den betydning, disse almene værdier har for den frivillige sektors image og selvforståelse (Habermann 2001:94-97). Når man sammenligner frivillige og ikke-frivillige er relationen mellem disse værdier og frivillighed desuden svag og inkonsistent (Wilson

2000:219) Endelig er et problem ved motivstudierne, at altruisme og egennytte, som teoretisk kan adskilles, praktisk er to sider af samme sag, hvorfor de kan være svære at skelne empirisk (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:124).

Med forbehold for disse svagheder, viser den omfattende forskning på området, at der stort set altid er tale om et motivmix. Den frivillige kombinerer således mange motiver, der handler om engagement, solidaritet og altruisme, om egennytte og sociale relationer og om aktuelle begivenheder og betingelser i den frivilliges liv. Det betyder dog ikke, som det forhåbentligt allerede er gjort klart, at den frivillige frit vælger imellem fritsvævende motiver. Snarere oscillerer nutidige frivillige imellem kollektive og refleksive biografiske ressourcer, når de udstikker deres livsvalg (Hustinx & Lammertyn 2003:170). Der er desuden tale om et motiv-hierarki. Alt afhængig af alder, køn og status i organisationen tillægges de forskellige motiver forskellig betydning. Samtidig har motiverne forskellig betydning afhængig af, hvilken organisationstype den frivillige er aktiv i (Habermann 2001:88; Kreiner-Møller, Kirkeskov & Benn 2007:25). Det betyder, at forskellige individer tiltrækkes af forskellige organisationer, både hvad angår organisationsform og aktivitetsområde. Hvis vi ser bort fra de normative, ide-baserede motiver, som tillægges stor vægt af stort set alle frivillige, har unge frivillige i hidtidige studier typisk været karakteriseret af, at læring og identitetsudvikling også spiller en vigtig rolle. Derudover tillægges karrieremotivet større betydning hos de unge end hos andre aldersgrupper (Habermann 2001:94-97).

Yeung har udviklet en empirisk baseret octagon-model til beskrivelse af de frivilliges motivations-kort.



Figur 2: Octagon-model over frivillighedsmotivation (Yeung 2004:32)

Ifølge Yeung indfanger denne model mange af de beskrivelser, frivillige giver for deres frivillighedsmotivation. De fire dimensioner indfanger desuden individets udadvendte (pilene der peger mod højre) og indadvendte (pilene der peger mod venstre) metadimensioner og skal derfor ses som sammenhængende og interagerende poler (Yeung 2004:33). Giving-getting dimensionen handler om motivationsfaktorer, som er orienteret mod det, den frivillige får ud af det frivillige arbejde (såsom personlig tilfredsstillelse, faglige og personlige udfordringer, udviklingsmuligheder, selvværd og socialt fællesskab), og det den frivillige giver af andre årsager (fx fordi de opfatter et behov for hjælp, har en altruistisk selvopfattelse eller selv tidligere har modtaget hjælp) (Yeung 2004:33-34). Dimensionen continuity-newness handler om orienteringen mod kontinuitet (fx i form af forudgående kendskab til området, tidligere frivilligoplevelser, socialiseringsfaktorer eller en fortsættelse af den frivilliges professionelle arbejde) eller følelsen af frivillighed som en ny og anderledes oplevelse (fx i form af et nyt emne/område, at det frivillige arbejde udgør en modvægt i forhold til resten af den frivilliges liv, at det giver mulighed for at lære noget nyt, eller at det giver mulighed for personlig forandring) (Yeung 2004:34-35). Distance-proximity handler om muligheden for at skabe afstand til det frivillige arbejde (fx i kraft af det frivillige arbejdes fleksibilitet og det løse tilhørsforhold til modtagerne) eller social nærhed (fx igennem det sociale fællesskab, muligheden for at møde nye mennesker og den sociale interaktion både internt blandt frivillige og eksternt i forhold til modtagerne) (Yeung 2004:35-36). Den sidste dimension thought-action handler om på den ene side at have værdier og tanker som motivation (fx kristne værdier, rollemodeller og frivilligt arbejde som en integreret del af mental og spirituel udvikling) og på den anden side den tiltrækningskraft, der ligger i det frivillige arbejdes handlingsorienterede element (fx at man faktisk gør noget, at arbejdet er centreret omkring aktiviteten, og at der er kreativitet i opgaveudførelsen) (Yeung 2004:36-37). De fire dimensioner og samspillet imellem dem er dynamisk. Der kan således til enhver tid tegnes et 'motivationskort' over den enkelte frivillige, men dette kort ændrer sig over tid afhængig af ens personlige situation, netværk og ressourcer (Yeung 2004:40). Denne model understreger således den tætte sammenhæng mellem de ovenfor beskrevne baggrundsvariable og de motivationsstrukturer, som får individer til at melde sig som frivillige.

Sociale netværk

Selv om den enkelte har den selvtillid, som personlige ressourcer giver, og de motiver, som kan foranledige til frivillighed, er frivillighed desuden afhængig af, at den enkelte har information om mulighederne for at blive frivillig. Det kan selvfølgelig i princippet

opnås gennem pjecer, annoncer og websider, men hidtidig forskning har vist, at ansigt-til-ansigt invitationer er meget mere effektive end upersonlige appeller (Sundeen & Raskoff 2000:188; Habermann 2001:94-97; Martinez & McMullin 2004:117-118; Sundeen, Raskoff & Garcia 2007:280-281). Den væsentligste adgang til viden om frivilligverdenens muligheder er derfor familie, venner og bekendte – hvad man med andre ord kan kalde social kapital.

Social kapital er på mange måder et konfust begreb, som anvendes i mange sammenhænge indenfor fx sociologi, psykologi, jura, politologi og offentlig administration. Der er en række centrale teoretikere indenfor området såsom Bourdieu, Coleman og Putnam. For Putnam er social kapital et makrobegreb, som beskriver de netværk, normer og tillidsrelationer i samfundet, som muliggør koordination og samarbejde til fælles bedste (Svendsen 2001). Social kapital er dermed mere knyttet til samfundet end til det enkelte individ. Coleman og Bourdieu knytter derimod social kapital til den enkelte. For Coleman betyder det, at social kapital skal forstås som en produktionsfaktor, som den enkelte kan anvende i økonomiske henseender. Bourdieu ser imidlertid social kapital noget bredere. For ham er social kapital lig med de netværk og relationer, den enkelte har, og som giver adgang til en række essentielle ressourcer. I dette speciale ligger forståelsen af social kapital nærmest Bourdieus definition. Den sociale kapital forstås således som de netværk og relationer, den enkelte har, som giver adgang til den frivillige verden. Det kan være venner, familie og bekendte, som man kommer i kontakt med på studiet, arbejdspladsen, hjemmet, i forbindelse med fritidsinteresser etc. Ideen er, at jo flere sociale bånd en person har, jo mere sandsynligt er det, at han/hun bliver opmærksom på frivilligmuligheder simpelthen ved at komme i kontakt med folk, der allerede er frivillige. Ekstensivt sociale netværk, multiple organisatoriske medlemskaber og tidligere erfaring med frivilligt arbejde øger således chancerne for at være frivillig.

Man kan desuden tale om, at der er en interagerende effekt imellem den humane og sociale kapital (Wilson & Musick 1998:801; Wilson 2000:223). Uddannelse og arbejde medfører fx ofte, at man får flere sociale kontakter og flere kompetencer, som både giver adgang til det frivillige arbejdsmiljø og højner selvtilliden i forhold til de frivillige arbejdsopgaver. Der er desuden større sandsynlighed for, at mennesker med uddannelse bliver opfordret til frivillighed (Wilson 2000:220-221). Kravene fra uddannelse og arbejde kan imidlertid også trække den anden vej. Således indebærer ressourcestærke individers arbejdsområde ofte et tidspres, som kan gøre det sværere at indpasse frivillige aktiviteter i hverdagen. Samtidig står det moderne mennesker over for en masse andre tidskrævende opgaver. Endelig er frivilligt arbejde mere en norm i nogle miljøer end i andre. Da det, som nævnt, oftere er veluddannede, ressourcestærke in-

divider, som er frivillige, er det derfor også især for 'højstatus'-mennesker, at social kapital øger sandsynligheden for at være frivillig (Wilson & Musick 1998:802). Det kunne derfor se ud som om, frivillige i virkeligheden ofte kommer fra en snæver 'talentmasse' (Sundeen & Raskoff 2000:191), og at det potentiale, der er for frivillighed (Fridberg 2007) ikke i tilstrækkelig grad udnyttes.

Organisationens beskaffenhed

For at frivillige melder sig til de forskellige frivillige organisationer skal de have en fornemmelse af, at organisationerne kan bruge dem. Derudover ligger der et ret stort arbejde for organisationerne i at modtage frivillige på en ordentlig måde samt at have en kultur og arbejdsgang, der gør, at frivillige føler sig motiverede til at blive. Det er sin sag for organisationerne at tilpasse sig disse krav. Som det netop er fremgået af det ovenstående har frivillige forskellige krav til organisationerne, og de føler sig tilpas med vidt forskellige organisatoriske former. Fx argumenterer Hustinx og Lammertyn for at frivillige oscillerer imellem kollektive og refleksive referencerammer, og at de, afhængig af hvor de placerer sig på dette kontinuum, er tiltrukket af forskellige typer af organisationer. Frivillige i den mere kollektive ende føler sig tiltrukket af mere traditionelle organisationer, hvor der er en vis struktur, og hvor der lægges op til en mere stabil og langvarig tilknytning, mens frivillige i den mere refleksive ende typisk vil føle sig tiltrukket af mere separate og begrænsede frivillighedssekvenser i fleksible organisationer, der i højere grad fungerer som et medierende led imellem den frivillige og specifikke projekter (Hustinx & Lammertyn 2003:174-177; Lorentzen & Hustinx 2007:109).

Organisationskarakteristika

På det organisatoriske plan er det grundlæggende træk ved frivillige organisationer, at de er frivilligt grundlagte – det vil sige, at de kan opstå og nedlægge sig selv, når de selv vælger det, at de er institutionelt adskilte fra det politisk-administrative apparat, og at de derfor kan operere relativt uafhængigt i forfølgelsen af organisationens mål. Det økonomiske overskud, organisationen genererer, bliver desuden investeret i den fortsatte forfølgelse af organisationens mål og distribueres ikke til eventuelle ejere eller interessenter i organisationen. Termen frivillig organisation indebærer også, at de involverede i organisationen er der på grund af en frivillig tilknytning eller tilhørsforhold til organisationen, og at en betydningsfuld del af organisationens arbejde er afhængig af frivillig arbejdskraft (Henriksen 1996:36-37). Udover disse grundlæggende karakteristi-

ka er der mange sammenfald mellem, hvad man kan kalde en frivillig organisation og andre offentlige og private organisationer. Forskellene mellem henholdsvis private/offentlige organisationer og frivillige organisationer handler således snarere om gradforskelle end om absolutte forskelle (Anheier & Seibel 1990:12; Henriksen 1996:55). Det er imidlertid en gennemgående del af selvforståelsen i de frivillige organisationer, at de adskiller sig fra stat og marked ved i højere grad at være værdibase-rede og arbejde ud fra værdier af åndelig, samfundsmæssig eller politisk karakter (Boje & Ibsen 2006:240).

Grundelementerne i den typiske frivillige organisations strukturelle opbygning er: En landsorganisation (den frivillige organisations landsdækkende netværk af enheder, der varetager lokale og/eller tværgående opgaver), et landskontor (den frivillige organisations afdelingskontor-opdelte administrative centrum, hvor der er tilknyttet et større eller mindre antal lønnede medarbejdere, som udfører organisatoriske serviceopgaver og/eller selvstændige udadvendte projekter), en demokratisk organisation (repræsentantskab eller årsmøde/generalforsamling, regionsafdelinger, amter eller kredse, som er udtryk for enkeltmedlemmernes medindflydelse på den frivillige organisations mål og styring), og en bestyrelse (fungerer som sparringspartner og/eller daglig ledelse) (Molin 1995:67). De centrale aktører placerer sig på forskellige niveauer i den strukturelle opbygning. Det gælder den professionelle ledelse, den politiske ledelse, de lønnede medarbejdere, de aktive frivillige og medlemmerne (Molin 1995:71). Denne traditionelle struktur kommer dog i stigende grad til kort over for omgivelser og værdier, der ikke lader sig håndtere af en symbolladet 'demokratisk' styringsideologi (Molin 1995:70). Organisationerne befinder sig således i et spændingsfelt, hvor generelle normer og værdier, officielle krav fra samarbejdspartnere, netværksstrukturer, medarbejdere, frivillige, arbejdsopgaver etc. alle påvirker organisationens sammensætning og funktionsmåde (Molin 1995:77-78).

Institutionel teori er et af de perspektiver, som kan bidrage til forståelsen af, hvordan og hvorfor frivillige organisationer udvikler sig som de gør. Ifølge institutionel teori udstikker omgivelsernes grundlæggende antagelser, værdier og normer retningslinier for, hvordan organisationer skal etableres og organiseres, styres, koordineres og ledes. Det betyder, ifølge Røvik, at der kontinuerligt opstår og udvikles institutionelle standarder for, hvad der udgør en 'god', 'moderne' eller 'rigtig' organisation (Molin 1995:79; Jacobsen & Thorsvik 2002:200-201). I senmoderniteten betyder det, at frivillige organisationer stilles over for krav om mere fleksible organisationer, som er tilpasningsdygtige, og som har relativt få hierarkiske niveauer samt åbne grænser mellem funktioner og enheder (Bakka & Fivelsdal 2006:305). Frivillige organisationer på det sociale og

humanitære område ligger desuden på mange måder under for et homogeniserende pres, hvor de skal leve op til bestemte forventninger om fx uegennytte og forbedring af samfundsmæssige forhold, deltagelse og indflydelse samt effektivitet og pålidelighed (Molin 1995:79; Colomy 1998:276-277; Wollebæk & Selle 2002:23-24). Alle organisationer har desuden en trang til at overleve og mindske usikkerheden, hvilket medfører, at mange organisationer udvikler træghedsmekanismer, institutionaliserer arbejdsrutiner og socialiserer enkeltpersoner, så organisationens overlevelse bliver et mål i sig selv (Klausen 1991:12; Vaughan 1999:280; Majgaard 2004a:11).

Organisationens form og udvikling hænger blandt andet sammen med dens struktur. Kravene hertil er mange: den skal være et smidigt instrument til løsning af organisationens hovedopgaver, den skal imødekomme ansattes og frivilliges behov i vid forstand, den skal være rimelig i drift, og den skal reagere hurtigt på forandringer i omverdenen (Jacobsen & Thorsvik 2002:71). Det er desuden vigtigt at holde sig for øje, at der både er den formelle struktur, som kan ses i organisationsdiagrammer, og en mere uformel struktur, som bestemmes af de interaktionsmønstre, der er i organisationen, men som ikke er lagt ned i regelsæt og procedurer. Den uformelle organisationsstruktur medfører, at der er større risiko for afvigelse fra strukturen og det fælles mål for organisationen - både i toppen og bunden af organisationshierarkiet (Vaughan 1999:277). Både den formelle og den uformelle struktur er imidlertid vigtig, og begge har betydning for, hvordan en organisation fungerer (Bakka & Fivelsdal 2006:47).

Den formelle og især den uformelle struktur er tæt knyttet til organisationskulturen (Klausen 1991:23). Organisationskulturen er det mønster af grundlæggende antagelser som præger organisationen, og som udvikler sig over tid på baggrund af de påvirkninger organisationen oplever fra omgivelser, medlemmer, ansatte, frivillige, organisationshistorien, aktivitetstyper etc. Når den enkelte bliver en del af organisationen, bliver denne kultur langsomt en del af den frivilliges praktiske bevidsthed, og de underforståede antagelser er efterhånden ikke længere noget, man tænker over, men derimod givne størrelser, som den frivillige uden videre handler efter (Bakka & Fivelsdal 2006:140). Igennem dette integrerende arbejde opfylder organisationskulturen to funktioner. For det første bidrager den til organisationens tilpasning til og overlevelse i omgivelserne. For det andet bidrager kulturen til integrationen af organisationens interne processer og sikrer derved, at organisationen fortsat kan overleve og blive ved med at tilpasse sig (Bakka & Fivelsdal 2006:142). Organisationskulturen er imidlertid ikke altid en holistisk størrelse, og der kan være mange subkulturer, som eksisterer side om side inden for organisationens rammer. Det gælder særligt i forbindelse med de frivillige organisationers frivilligrupper, hvor det frivillige arbejde netop kun udgør en lille

bestanddel af de mange faktorer, som udgør den frivilliges sammensatte identitet og personlighed. De frivillige kommer således ikke til organisationen som en tabula rasa, men medbringer en forhåndstegnet profil baseret på opvækst, uddannelse, social baggrund og andre sociale netværk, den enkelte indgår i. Denne påvirker blandt andet personens valg af organisation og arbejdsfelt, men der sker desuden en gensidig påvirkning imellem organisation og individ, imens denne er tilknyttet organisationen (Weick 1995:63; Bakka & Fivelsdal 2006:170-171).

Fastholdelse

Fastholdelse i frivillige organisationer er et problem, simpelthen fordi de frivillige er frivillige. Der er således ingen sanktioner ved at forlade organisationen. Derudover besværliggøres fastholdelsen af en iboende karakter ved frivilligrupperne. Kræftens Bekæmpelse og Folkekirkens Nødhjælp er netop kendetegnet ved at være værdibase-rede organisationer, og de frivillige knyttes derfor som udgangspunkt alene sammen af bestemte holdninger eller værdier. Det har den fordel, at medlemskab potentielt er åbent for alle, og der er dermed principielt ubegrænsede muligheder for at opnå tilslutning – det gælder blot om at overbevise befolkningen om organisationens gode formål. Ulempen er imidlertid, at det bliver svært at trække organisationens grænser og skabe det fornødne sammenhold indadtil. Derfor kræver fastholdelse, at de frivilliges individuelle engagement kontinuerligt holdes ved lige og indpasses i organisationens overordnede målsætning (Gundelach 1995:205).

Fastholdelse hjælpes desuden på vej af den forandrede betydning af human og social kapital samt af forhold ved organisationen som styrker tilknytningen.

Både den humane og den sociale kapital ændrer betydning efter indgangen til det frivillige arbejde. Frivilligt arbejde kan således have en tilbagevirkende effekt på den humane kapital. Der er derfor mange frivillige, der tillægger den læring, de får adgang til igennem det frivillige arbejde betydning, især i begyndelsen af deres kontakt med den frivillige verden (Habermann 2001:94-97; Rehberg 2005:113). Udviklingen af den humane kapital kan dermed være en betydningsfuld faktor for den frivilliges fastholdelse i det frivillige arbejde.

Den sociale kapital ændrer også betydning, når den enkelte er trådt ind på det frivillige arbejdsmarked. Den er således nu med til at legitimere det frivillige arbejde, sørge for social støtte i tider med stort arbejdspress, samt højne konsekvenserne ved at stoppe i det frivillige miljø, fordi man derved mister kontakt til, eller oplever misbilligelse fra,

betydningsfulde andre (Wilson & Musick 1999:266-267). Undersøgelser viser således, at det er de sociale rammebetingelser, som har størst betydning for, hvorvidt de frivillige fortsætter som frivillige (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:137). Derudover viser undersøgelser, at mennesker generelt bliver knyttet til frivilligt arbejde. Selvom det kun er en minoritet af unge, der melder sig som frivillige er der større sandsynlighed for, at de bliver inden for den frivillige verden i fremtiden (Janoski, Musick & Wilson 1998:515-516; Nylund 2001:97).

Organisationsforholdene i sig selv kan imidlertid også have betydning for fastholdelsen. Ifølge bytteteorien er folk dybest set frivillige, fordi de får noget ud af det. Frivillige er således ikke ligeglade med belønninger for og anerkendelse af deres frivillige arbejde¹, og de vedbliver kun med at være frivillige, så længe de føler, at de har noget at byde på, og at deres arbejde gør en forskel (Wilson & Musick 1999:249; Nylund 2001:104; Majgaard 2004b:87). Derfor skal en analyse af fastholdelse også inddrage, hvor tilfredse folk er med resultaterne af deres arbejde. I denne forbindelse kan teorier om arbejdstilfredshed være oplysende. Ifølge Herzberg afhænger arbejdstilfredshed, dels af hvad han kalder motivationsfaktorer, dels af hvad han kalder hygiejnefaktorer. Hans argument er, at det ikke er de samme ting, som henholdsvis fremmer arbejdstilfredshed og forhindrer arbejdsmæssig vantrivsel. Der er således en række faktorer, som skal være til stede for at hindre utilfredshed, men som ikke i sig selv øger tilfredsheden (hygiejnefaktorer). Det gælder faktorer såsom organisationens politik og administration, arbejdsledelse, lederens kompetence, de mellem menneskelige forhold mellem de forskellige grupper i organisationen, udformningen af forholdene omkring arbejdet og arbejdsmæssig status (Jacobsen & Thorsvik 2002:251-252). Samtidig er der en række faktorer, som fremmer tilfredshed, men hvis fravær ikke medfører vantrivsel (motivationsfaktorer). Det gælder faktorer såsom tilfredshed ved at gøre et godt stykke arbejde, løse problemer og se resultater af arbejdet, anerkendelse for veludført arbejde, arbejdsopgavernes karakter og ansvar og kontrol over egen arbejdssituation (Jacobsen & Thorsvik 2002:251). Hackman har videreudviklet denne forståelse af tilfredshedsfaktorer og er kommet frem til, at der er tre afgørende motivationstilstande: at man oplever sit job som meningsfuldt, at man oplever ansvar for arbejdsresultatet, og at man har viden om resultatet af arbejdet (Bakka & Fivelsdal 2006:201). Det er selvfølgelig ikke præcist de samme krav, der er til arbejdstilfredshed på et job, som i det frivillige liv, dels fordi det frivillige arbejde udgør en mindre del af ens hverdag, dels

¹ Disse positive tilbagevirkende effekter af frivilligt arbejde er imidlertid ikke nødvendigvis en del af årsagen til, at folk vedbliver med at være frivillige. Når frivillige siger, at de selv får noget ud af det frivillige arbejde kan de simpelthen give udtryk for reciprocitetssnak. Frivillighed kan desuden være udtryk for identitet frem for selvinteresse, og som teorien om social kapital gør opmærksom på, tages beslutningen om frivillighed ikke i isolation, men i en social kontekst (Wilson 2000:222-223).

fordi man deltager i frivilligt arbejde af andre årsager end dem, der determinerer lønarbejde. Alligevel er det sandsynligt, at de faktorer, der handler om indre tilfredshed, at vide at man gør en forskel samt at få ydre anerkendelse, også har betydning for de frivillige og deres indsats i frivillige organisationer.

Mange sociologiske undersøgelser har imidlertid vist, at utilfredshed og konflikttendenser ikke kan forklares alene på individniveau, men ofte vil være forankret i gruppekulturer og grupperelationer i organisationen (Bakka & Fivelsdal 2006:203). Grupperne har dermed stor betydning for arbejdsmotivation og produktivitet (Bakka & Fivelsdal 2006:109). Frivilligrupperne, som er i centrum for dette speciale, består af en række forskellige sammensætninger. Dels er de formelle grupper, som dannes for at opfylde bestemte formål, men de udskilles også ofte i forskellige ad hoc grupper, som tager sig af bestemte projekter og kampagner og derefter opløses for at gå ind i nye ad hoc grupper. Endelig er der internt i grupperne uformelle grupper, som dannes spontant af to eller flere personer ud fra fysisk nærhed, en fælles interesse eller et gensidigt personligt tilhørsforhold (Bakka & Fivelsdal 2006:110). En velfungerende frivilligruppe afhænger således af, at gruppen oplever et positivt forhold til organisationen og den leder (eller de ledere) gruppen er underlagt, og at gruppens sammensætning passer med indholdet af de opgaver, der stilles, samt gruppens emotionelle behov (Bakka & Fivelsdal 2006:122).

Den frivillige organisation kan desuden selv gøre meget for at styrke den enkelte frivilliges tilknytning til organisationen. Typiske virkemidler i denne proces kan være interne kurser, vejledning og supervision, et stadigt verbalt og skriftligt fokus på organisationens værdier, formål og historie samt en frivilligpolitik, som værner om og plejer de frivillige (Jacobsen & Thorsvik 2002:138-139). Men det kan også være mere uformelle tiltag som styrker de sociale bånd og følelsen af fællesskab såsom ritualer og ceremonier, der understreger de værdier, der værdsættes i organisationen, eller som markerer højdepunkter for de frivillige eller mærkedage i årets gang. Derudover kan udadvendte aktiviteter, hvor organisationen fremstår som et fællesskab med en fælles sag, have stor identitetsskabende betydning for deltagerne. Disse situationer kan således fungere som integrerende ritualer, der tapper ind i den emotionelle energi, de frivillige får fra fællesskabet i organisationen (Gundelach 1995:214-215).

Metode

Unges frivillighed undersøges igennem en kombination af kvantitativt materiale fra John Hopkins undersøgelsen fra 2004 (DDA 2006) og et sammenlignende casestudie af Kræftens Bekæmpelse og Folkekirkens Nødhjælp, hvor frivillige unge spiller en stor rolle. Det var oprindeligt intentionen at supplere denne analyse med fokusgruppeinterview med ikke-frivillige, men grundet manglende interesse hos potentielle fokusgruppemedtægtere blev dette aspekt droppet.²

Kvantitativ analyse

I 2004 gennemførte SFI en omfangsrig undersøgelse af den frivillige sektor i Danmark (DDA 2006). Denne undersøgelse udgjorde den danske del af den internationale John Hopkins undersøgelse, der undersøger den frivillige sektor i en lang række lande. Den danske del af undersøgelsen inkluderede tre delanalyser: En befolkningsanalyse, en organisationsanalyse og en sektoranalyse. Det er befolkningsundersøgelsen, der udgør grundlaget for den statistiske analyse i dette speciale.

Omkring 4200 danskere fra 16-85 år blev udtrukket ved stratificeret tilfældig udvælgelse til at deltage i befolkningsundersøgelsen. Det betød, at de blev kontaktet telefonisk og skulle besvare undersøgelsens spørgeskema. Der blev opnået interview med 75% af dette udtræk svarende til 3134 respondenter (DDA 2006; Frivillighedsundersøgelsen 2007). Muligheden for at analysere disse data betyder, at jeg har et langt større og mere repræsentativt datagrundlag, end det ville være muligt at indsamle på egen

² Jeg udvalgte 9 studieretninger (3 fra hvert fakultet) på Aalborg Universitet, og bad sekretærerne sende en mail ud til deres studerende. I mailen beskrev jeg projektet og forklarede, hvad deltagelse i en fokusgruppe ville indebære. Desværre var der kun 2, der meldte positivt tilbage, og jeg vurderede, at det ikke var nok til at få en relevant bredde og indsigt i de muligheder og barrierer, der kan være i forhold til frivilligt arbejde.

hånd. Ulempen ved sekundær analyse er imidlertid, at de inkluderede variable ikke nødvendigvis stemmer overens med det fokus, jeg har på unge, frivillighed og motivation. I den udstrækning, det er muligt, omkodes data, så det stemmer overens med dette fokus. Det betyder blandt andet, at datamaterialet, som er indsamlet, så det reflekterer frivilligt arbejde inden for forskellige områder³, kategoriseres så de svarer til de områder, der er aktuelle i forhold til henholdsvis Kræftens Bekæmpelse og Folkekirkens Nødhjælp. Derudover kategoriseres alder, så det bliver muligt at fokusere på de unge frivillige under 36 år. Der er imidlertid nogle ting, som ikke kan analyseres ud fra dette datasæt. Fx er det ikke muligt decideret at se på de forskellige organisationstyper, og de kategorier, jeg konstruerer, bliver noget af en tilnærmelse. Det er heller ikke muligt fx at se på uddannelsesniveau for unge under uddannelse. Disse begrænsninger vejes imidlertid op af den statistiske sikkerhed, datasættet giver mulighed for. Dermed giver den statistiske analyse mulighed for at danne et statistisk generaliserbart fundament for den videre analyse. Der gennemføres analyser af de unge frivilliges uddannelse- og jobniveau, køn, typer af opgaver, hvordan de har fået kendskab til frivilligt arbejde, synet på frivillige organisationer og tidligere erfaring med frivilligt arbejde. For de unge ikke-frivillige køres desuden analyser på årsagerne til, at de ikke deltager i frivilligt arbejde. Det er imidlertid nødvendigt at inddrage andre metoder for at opnå en dybere og mere nuanceret forståelse af problemstillingen.

Kvalitativ analyse

For at få mulighed for at dykke ned i problemstillingen og få en mere rig og nuanceret forståelse af frivillighed, analyseres de unge frivillige i Kræftens Bekæmpelse (KB) og Folkekirkens Nødhjælp (FKN). Det var oprindeligt håbet at kunne inddrage flere cases, som kunne udvælges strategisk, således at de tilsammen kunne kaste lys over de sammenhænge, der har betydning for frivillighed (de Vaus 2001:239). Idet FKNs ungdomsnetværk i Aalborg var det oprindelige udgangspunkt for specialet, var udvælgelsen af sammenligningscases bygget op om denne organisations karakteristika. Det betød, at kriterier såsom tilknytning til Aalborg-området, målgruppe og opgavetype, så vidt muligt skulle opfyldes. Det har imidlertid været svært i Aalborg at finde grupper, der opfylder alle kriterier – mange organisationer har været under overvejelse, og jeg har udover FKN haft direkte kontakt til KB, Amnesty International og Ungdommens Røde Kors. Det var imidlertid kun KB, der viste reel interesse for at være med i under-

³ Disse områder består i: 'kulturområdet', 'fritidsområdet', 'uddannelse, undervisning og forskning', 'sundheds- og sygdomsområdet', 'det sociale område', 'miljøområdet', 'bolig- og lokalsamfundsområdet', 'fagligt arbejde og erhvervs- og brancheorganisationer', 'rådgivning og juridisk bistand', 'politik og partiforeninger', 'internationale aktiviteter' samt 'religion og kirke'

søgelsen, hvorfor de endeligt inddragne cases består af FKN og KB. For at udvide analysen inddrages derfor de tilsvarende Århus-grupper.

Der er relativt stor forskel på de to inddragne cases. I FKN arbejder man for nødlidende i 3. verdenslande. De frivillige i ungdomsnetværket er derfor langt fra deres modtagere, og de bruger primært deres tid på at lave oplysning og kampagner herhjemme. I KB har man fokus på sundhedsområdet, og der er tæt kontakt mellem de frivillige (jeg inddrager) og brugerne. KB udmærker sig desuden ved i løbet af de sidste år at have udviklet sig fra en relativt 'gammel' organisation, hvor den typiske gennemsnitsalder i frivilligrupperne var omkring 60 år til i dag også at have mange unge frivillige. Det har delvist hængt sammen med en stigning i nye opgavetyper såsom sorggrupper, hvor de fleste unge er frivillige. De store forskelle mellem organisationerne mindsker sammenligneligheden, men giver på den anden side større indblik i de mange forskellige nuancer, der er i frivillighed. Samtidig er forskellene med til gensidigt at berige analysen af de to cases, da mekanismerne i de to organisationer træder skarpere frem på baggrund af kontrasterne.

Casestudierne er af en forklarende karakter (de Vaus 2001:228), hvor en holistisk analyse af de udvalgte cases anvendes til at formulere og uddybe teorier om frivillighed. Casene undersøges parallelt (de Vaus 2001:227) grundet praktiske og tidsmæssige omstændigheder. Selvom casene i princippet først sammenlignes efter dataindsamlingen i begge cases er gennemført, kan det ikke undgås at refleksions- og analyseprocessen bliver dynamisk, og at indsigterne om de forskellige cases opnås løbende efterhånden som viden og forudelser udfordres og omstruktureres. De tidsmæssige og praktiske omstændigheder bevirker også, at designet bliver retrospektivt (de Vaus 2001:227). Det medfører, at der er ekstra usikkerhed på genkaldelsen af umiddelbare motivationsfaktorer, fordi de ses i lyset af efterfølgende erfaringer med frivillighed.

Datamateriale for de forskellige cases indsamles via dokumentanalyse, nøglepersonsinterview og fokusgruppeinterviews. Herved indsamles datamateriale, som kan kaste lys over centrale problemstillinger i forbindelse med frivillighed i en organisatorisk sammenhæng. Dokumentanalyse og nøglepersonsinterview er især centrale i forbindelse med karakteriseringen og analysen af den organisatoriske struktur, mens fokusgruppeinterviewene primært handler om at belyse de frivilliges egne motivationsfaktorer samt forholdet mellem frivillige og organisationen set fra de frivilliges perspektiv.

Dokumentanalyse

En indledende indgangsvinkel til de forskellige cases er de dokumenter, der er udarbejdet som en del af organisationens selvforståelse og udvikling. Det gælder organisationsplaner, visioner, aktivitetsbeskrivelser, pjecer, hjemmesider etc. Disse forskellige kilder kan med fordel analyseres for at få en oversigt over organisationen – hvordan er den opbygget, hvad er dens formål og visioner, og hvordan vil den opnå disse formål? Man skal dog være bevidst om, at disse papirer er udviklet af organisationen og giver et idealiseret billede af dens egen selvforståelse og betydning (Macdonald 2001:204-205).

Nøglepersonsinterview

I hver case gennemføres et nøglepersonsinterview med det formål at kaste lys over organisationens sammensætning og den betydning, det frivillige arbejde har i den større organisatoriske sammenhæng. Udover disse interviews er der for FKNs vedkommende også gennemført interview med to frivillige fra København, som er med i en gruppe i ungdomsnetværket, der arbejder på at definere frivilligrollen og udvikle retningslinier for samarbejdet mellem de frivillige og organisationen.⁴ Indsigterne fra disse interviews giver en referenceramme, som de frivilliges opfattelser kan relateres til.

Interviewene er semistrukturerede (Fielding & Thomas 2001:124; Berg 2004:79). Der er en række spørgsmål, som er essentielle at få dækket igennem interviewene, men samtidig skal der være plads til, at informanten kan divergere fra spørgsmålene og bringe de ting på bane, som er særligt vigtige i deres organisation. Igennem semistrukturerede interviews bliver der således både gjort plads til at dække spørgsmål, der sikrer sammenlignelige data om organisationerne, og spørgsmål, der kan skabe en unik forståelse af den enkelte case. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at interviewformen indsamler informantens fortolkninger af organisationen og de frivilliges rolle heri, ikke fakta eller 'love' om organisationen (Warren 2001:83; Berg 2004:83). Det er ikke i sig selv et problem, da opfattelsen af organisationen nogle gange kan være et bedre mål for, hvorfor organisationen fungerer, som den gør. Samtidig bidrager insiderviden om organisationen med en indsigt, som ikke kan indsamles gennem fx dokumenter. Det indsamlede materiale skal dog sammenholdes med både dokumenter og fokusgruppe-interviews.

⁴ Se bilag A og B for interviewguides. Referat af interviewene er på den vedlagte cd.

Fokusgrupper

Dokumentanalyse og nøglepersonsinterviews suppleres med fokusgruppeinterview med unge frivillige i organisationerne.⁵ En fokusgruppe er et gruppeinterview, der fokuserer på et specifikt emne, faciliteres og koordineres af en moderator, og som søger at generere kvalitative data ved at udnytte interaktionen i gruppen (Sim 1998:346; Cronin 2001:165; Tonkiss 2004:194). Den store fordel ved fokusgrupper i forhold til andre interviewteknikker er, at de giver mulighed for at analysere ikke bare, hvad der siges, men også den kontekst, det siges i, og de processer, der omgiver det sagte (Byers & Wilcox 1991:64; Cronin 2001:165; Berg 2004:124; Hollander 2004:607; Tonkiss 2004:194; Munday 2006:102). Derfor er fokusgruppen, mere end mange andre metoder, i stand til at reflektere gruppemening, -processer og -normer (Sim 1998:346; Bloor 2001:5,17; Fielding & Thomas 2001:129; Hollander 2004:628; Tonkiss 2004:194). Gruppeforumet kan også opfordre til en større grad af spontanitet i holdningstilkendegivelsen, idet det kan skabe et 'sikkert' forum, hvor deltagerne kan føle sig støttet og styrket af en følelse af gruppemedlemskab og samhørighed (Sim 1998:346). Samtidig muliggør fokusgruppesammenhængen, at deltagerne kan kommentere hinandens forestillinger, bygge videre på, hvad andre har sagt og udfordre hinandens holdninger, hvorved det bliver muligt at dykke dybere ned i deltagerens udsagn (Kidd & Parshall 2000:294; Freeman 2006:493).

Brugen af fokusgruppedata nødvendiggør, at man reflekterer over, hvad der anses som 'sandhed' og 'sande' data. Producerer gruppedata 'sande' data eller forurenes 'sandheden' af de sociale processer, som fremmer nogle svar og undertrykker andre? Dette spørgsmål er mest problematisk for studier, som bruger fokusgrupper til at få adgang til individuelle holdninger og verdensanskuelser, mens presset fra konformitet, 'groupthink' og ønsket om at passe ind i den sociale sammenhæng blot udgør en del af data for studier, der anvender fokusgruppen til at udforske den sociale konstruktion af opfattelser, holdninger og vurderinger (Hollander 2004:609-611). Derfor skal fokus ikke være på at udvinde 'sandheden' fra fokusgrupper, men at analysere de multiple og interaktionelle kræfter, der strukturerer de producerede data (Hollander 2004:632).

⁵ Se bilag C for interviewguide. Transskription af fokusgrupperne er på den medfølgende cd.

Gruppensammensætning

Vigtigheden af interaktionen og den sociale kontekst i gruppen understreger vigtigheden af gruppensammensætningen.

I mit tilfælde er grupperne sammensat af en relativt stor proportion af de aktive unge frivillige i de to organisationer. Den konkrete udvælgelse har imidlertid været afhængig af forskellige gatekeepere, samt af hvem der havde tid og lyst den dag, fokusgrupperne fandt sted. I KB udpegede mine gatekeepere frivillige, der havde lyst til at deltage. Det kan have bevirket, at jeg primært er kommet i kontakt med frivillige, som de ansatte i organisationen har et godt forhold til. Fokusgruppedeltagernes aktivitetsniveau varierer dog fra under 1 time til omkring 8 timer om ugen, så det tyder på, at der er god variation i gruppen. I FKN har ansvaret for at finde deltagere til fokusgrupperne i langt højere grad været mit eget, og de ansatte har ikke spillet nogen større rolle i denne proces. Den forskellige tilgangsvinkel reflekterer på mange måder organisationerne, hvor sammenhængen mellem ansatte og frivillige i KB er meget tættere og mere organisationsstyret end i FKN, hvor frivilligrupperne har relativt meget autonomi. Alle fokusgrupperne er domineret af kvinder. Det kan dels hænge sammen med frivilligrupperne, som generelt er domineret af kvinder, men det kan også skyldes, at kvinder i højere grad føler sig forpligtede til at deltage i undersøgelser som denne. Den skæve kønsfordeling har dog betydet, at jeg ikke i nævneværdig grad kan udtale mig om mænd og frivillighed. Det har også betydet, at der ikke skelnes mellem kvinder og mænd i analysen, og for at bevare anonymiteten har alle fokusgruppedeltagere blot fået et IP-nr⁶.

Når man sammensætter en fokusgruppe er målet at opnå en balance mellem den forskellighed, det kræver at stimulere til diskussion om centrale emner, mens der samtidig er nok homogenitet til, at gruppemedlemmerne har en fælles referenceramme og er trykke ved at udtale sig om deres frivillighed (Sim 1998:348; Bloor 2001:20). Da fokusgrupperne er baseret på de eksisterende frivilligrupper har medlemmerne i de enkelte grupper en fælles referenceramme i kraft af deres frivillige arbejde. At deltagerne i forvejen kender hinanden kan imidlertid også skabe problemer, idet de fortsat vil skulle arbejde sammen om de frivilligopgaver, de varetager, efter interviewet er over. Der kan derfor være problemer med undertrykkelse af holdninger eller overeksponering (hvor deltagerne afslører noget, som de siden fortryder) (Bloor 2001:24-25; Hollander 2004:615). Derudover er konfidentialitetsspørgsmålet problematisk, fordi det ikke kan sikres, at alle gruppemedlemmer overholder konfidentialiteten (Berg

⁶ IP = Interviewperson

2004:140). Det skulle dog ikke udgøre det store problem i dette speciale. Dels er frivillighed i høj grad knyttet til den fælles identitet i frivilligrupperne, dels er fokusgruppememberne relativt ufarlige og skulle ikke kunne skabe problemer for fokusgruppemedlemmerne efterfølgende.

Mine fokusgrupper består af mellem 2-5 deltagere, hvilket konstituerer relativt små grupper (Bloor 2001:26; Freeman 2006:492; Munday 2006:96). De fleste af grupperne indeholdt fra starten 4-6 personer, men på grund af praktiske problemer med at arrangere grupperne og frafald få dage inden interviewets gennemførelse endte grupperne med at blive relativt små. Det lykkedes dog alligevel at få en diskussion om forskellige forhold ved det frivillige arbejde og mange forskellige bevæggrunde og holdninger kom til syne. Den begrænsede gruppestørrelse betyder, at der skal tages forbehold for, den relativt snævre spændvidde i holdninger. Generelt er fordelene ved små grupper dog, at det er lettere for alle deltagere at komme til orde og bidrage til diskussionen (Bloor 2001:27; Munday 2006:96). Alle fokusgruppemedlemmerne havde således mulighed for at komme på banen og give udtryk for deres oplevelser og holdninger i forhold til deres konkrete frivillighed.

Fokusgrupperne blev afholdt i de frivilliges lokaler, hvilket betød, at lokaliteten var velkendt og tryk for deltagerne samt fri for forstyrrelser (Bloor 2001:39; Cronin 2001:171). Selvom omgivelserne kan have haft betydning for de indsamlede data (Hollander 2004:614), anses det for at være i positive betydning, idet det er det fælles forum, hvor frivilligheden har sit midtpunkt.

Statistisk analyse

Det statistiske datasæt fra 2004 (DDA 2006) giver mulighed for at analysere nogle af specialets vigtige spørgsmål på et bredt statistisk grundlag. Der er imidlertid en række spørgsmål, som det ikke er muligt at undersøge. Det gælder fx de sociale aspekter ved det frivillige arbejde samt betydningen af sociale netværk - både som indgangsvinkel til det frivillige arbejde og som fastholdende faktor. Derudover er det svært at afgøre, hvad de frivillige egentlig synes om deres frivillige arbejde. Er de tilfredse med deres indsats? Synes de, at de opnår nogle vigtige resultater? Oplever de, at de bliver anerkendt i organisationen? Selv om dette ikke kan analyseres til bunds forventes det, at en del af denne tilfredshed hænger sammen med de frivilliges arbejdsopgaver samt med muligheden for at komme på kurser eller få støtte/rådgivning.

Der er imidlertid en række af arbejdsopgavekategoriseringerne, der sammenblander forskellige arbejdsområder, og som derfor måske i forbindelse med mit fokus skaber noget uklarhed. Det gælder fx overlap mellem "oplysnings- og informationsarbejde" og "politisk arbejde eller kampagneaktivitet", som begge kan passe på det arbejde, FKNS ungdomsnetværk udfører. Desuden kan tvetydigheden i kategorien "skaffe midler ved ansøgninger, penge- og tøjindsamlinger, salg i genbrugsbutikker, basarer o.lign.", som dækker over et bredt spektrum af forskelligartede aktiviteter, give problemer. Derudover samles mange forskellige arbejdsopgaver under et. Det gælder for eksempel "rådgivning, retshjælp", som på den ene side inkluderer rådgivning, der er meget relevant i forhold til det arbejde, de unge i KB udfører, og retshjælp, som ligger langt derfra. Ligeledes med kategorien "uddannelse, undervisning, holdlederskab, instruktør", som på den ene side inkluderer holdlederskab, som kan være dækkende for sorggrupperne i KB, og en række andre opgaver, som ligger langt væk. Endelig er det uklart, hvad for eksempel en opgave som "kontaktperson" involverer. Igen kan det dække over mange forskellige arbejdsopgaver fra at være personlig kontakt og støtte for en person, der har brug for hjælp, til at være kontaktperson i forbindelse med en større kampagneaktivitet.

Det er desuden svært at afgøre, hvilke motivationsfaktorer, der har været afgørende for beslutningen om at blive frivillig - dels fordi der fokuseres på anledninger og ikke motivationsfaktorer, dels fordi der er en del af svarkategorierne, der overlapper. Det gælder for eksempel svarkategorierne 'måtte reagerer på uretfærdighed/urimelighed' og 'nogle måtte gøre det'. Derudover er nogle områder sat sammen i samme spørgsmål, selv om det ikke nødvendigvis er særlig hensigtsmæssigt. Det gælder fx 'udsprang af egen interesse eller pårørendes situation'. Der kan således i realiteten være stor forskel på de frivillige, der motiveres af, at de selv eller deres pårørende har været i en situation, hvor de havde behov for en bestemt type hjælp, og så de frivillige, der er der, fordi området interesserer dem af en række andre årsager (jf. kvalitativ analyse). Det er imidlertid ikke muligt ud fra dette datamateriale at adskille disse grupper. Endelig er der nogle motivationsfaktorer, som tidligere undersøgelser har vist kan være relevante, men som ikke er inkluderet i dette datasæt. Det gælder fx personlig udvikling og læring.

Datamaterialet har således en række mangler i forhold til specialets fokus. Alligevel giver det god mulighed for at få indblik i nogle centrale delelementer, som har stor betydning for afdækningen af de barrierer og potentialer, der er for at motivere og engagere flere unge i det frivillige arbejde. Det gælder for eksempel de frivilliges baggrundskarakteristika, konkrete anledninger til at begynde med frivilligt arbejde og i en vis udstrækning det frivillige arbejdes indhold. Derudover giver det god mulighed for at se på nogle af de faktorer, der har særlig betydning for ikke-frivilliges lyst til at deltage i frivilligt arbejde i fremtiden. Dermed bruges den kvantitative analyse, dels til at skabe en ramme om den senere kvalitative analyse, dels til at identificere områder, der kræver særlig uddybning.

I det følgende præsenteres den kvantitative analyse. Der fokuseres så vidt muligt på unge samt de grupper af frivillige, der er særlig relevante i forhold til KB og FKN.⁷

Fokusset på de unge muliggøres igennem konstruktion af en ny aldersvariabel i tre kategorier. Inddelingen sker ud fra den viden, der allerede ligger, om den typiske alder for frivillige. Der dannes således en kategori, som består af de 16-35-årige. De er kendetegnet ved at være yngre end den typiske frivillige og er desuden fokus for dette speciale. Den næste aldersgruppe går fra 36-55 år og indeholder de aldersgrupper, der er mest aktive på frivilligmarkedet. Endelige konstrueres den sidste aldersgruppe som 56-85, hvor den frivillige involvering typisk igen har en faldende tendens. Der er imellem 921-1208 respondenter i hver af de tre grupper, hvilket er tilstrækkeligt til at

⁷ Syntax for rekodninger og statistiske analyser findes på vedlagte cd.

lave grundige analyser på grupperne separat. Den yngre aldersgruppe, som jeg primært er interesseret i, har 1005 respondenter.

Det er ikke muligt direkte at udskille KB- og FKN-frivillige fra datamaterialet. Som en tilnærmelse konstrueres i stedet en variabel, der samler henholdsvis KB- og FKN-lignende karaktertræk. Da der ikke er ret mange unge frivillige inden for disse områder anvendes en relativt bred definition af de to grupper. Dette nødvendiggøres yderligere af, at de unge frivillige selv kan forstå og kategorisere deres frivillige arbejde forskelligt. Unge indenfor KB kan således både forstå deres arbejde som socialt arbejde, og sundheds- og sygdomsrelateret arbejde, mens unge i FKN kan forstå deres arbejde som hørende ind under internationalt arbejde, religion, politik og partiforeninger og rådgivning og juridisk bistand. Derudover defineres de to kategorier som det arbejde, der enten foregår i en forening eller i en selvejende institution. Der dannes således to nye variable for henholdsvis social- og sundhedsorienteret arbejde og politik og international solidaritet. På tværs af alle aldersgrupperne er der 176, som udfører frivilligt arbejde indenfor politik og international solidaritet og 171, der udfører frivilligt arbejde indenfor social- og sundhedsorienteret arbejde. Når man kun ser på de unge, er de tilsvarende tal 39 unge indenfor politik og international solidaritet, 31 unge indenfor social- og sundhedsorganisationerne og 6 unge, der tilhører begge grupper.

Problemet ved analyserne af de frivillige ud fra de to konstruerede variable er selvfølgelig, dels at der også er inkluderet mange andre organisationer end KB og FKN, dels at der er inkluderet mange andre typer af frivilligt arbejde, end det, de unge, som jeg fokuserer på i henholdsvis KB og FKN, udfører. Fx fokuserer jeg i KB på det rådgivende og socialt støttende frivillige arbejde, som de unge udfører i direkte kontakt med kræftramte eller pårørende til kræftramte. Der er imidlertid også meget frivilligt arbejde indenfor KB, der relaterer sig til politisk lokalarbejde, indsamlinger, genbrugsbutikker etc. De samme overvejelser gør sig gældende for FKN. Det er imidlertid ikke muligt at komme nærmere ud fra nærværende statistiske materiale.

Overfor disse to frivilligrupper konstrueres tre andre: frivillige indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen (herunder uddannelse)⁸ (555 respondenter ialt, heraf 199 unge), frivillige indenfor andet politisk arbejde⁹ (271 respondenter ialt, heraf 55 unge) og øvrige frivillige¹⁰ (86 respondenter ialt, heraf 24 unge). De resterende respondenter er kategoriseret som ikke-frivillige (2028 respondenter ialt, heraf 675 unge).

⁸ Kategorien består af 'kulturområdet', 'idrætsområder', 'fritidsområdet i øvrigt' og 'uddannelse, undervisning og forskning'

⁹ Kategorien består af 'miljøområdet', 'bolig og lokalsamfund' samt 'fagligt arbejde og erhvervs- og brancheorganisationer'

¹⁰ Kategorien består af 'andre områder'

I første del af analysen ses på køns- og aldersfordelingen i de forskellige typer af organisationer. Efterfølgende ses på andre baggrundsvariable såsom civilstand, uddannelse og erhverv, som ud fra teorien om de personlige ressourcer kan have betydning for den enkeltes frivillighed. Efter denne baggrundskarakteristik ses på anledninger til det frivillige arbejde. Selv om dette er en tilnærmelse, er det i en vis udstrækning teorien om motivationsfaktorer, der sættes i spil. Herefter fokuseres på det frivillige arbejdes indhold og den frivilligpleje, der kommer til udtryk igennem kurser og støtte/rådgivning. Til slut fokuseres på ikke-frivillige. Her er der særligt fokus på potentiale for frivillighed, og de baggrundsfaktorer, der afføder en henholdsvis positiv og negativ indstilling til fremtidig frivillighed.¹¹

Baggrundsfaktorer

Køn og alder er to af de faktorer, der traditionelt har stor betydning for, hvilke organisationer, den enkelte er frivillig i. Det ses også i denne analyse.

Tabel 1: Køn, alder og frivillighed¹²

		Ikke-frivillige	Politik og international solidaritet	Social og sundhed	Kultur, idræt og fritidsarena	Andet politisk arbejde	Frivilligt arbejde i øvrigt	Alle frivillige
Mand	16-35 år	64,8%	3,6%	2,8%	24,9%	7,9%	2,0%	35,5%
	36-55 år	53,8%	7,2%	4,8%	28,6%	15,0%	3,0%	46,6%
	56-86 år	65,9%	5,6%	4,9%	19,2%	12,4%	2,8%	34,6%
	Total	61,0%	5,5%	4,1%	24,6%	11,9%	2,6%	39,4%
Kvinde	16-35 år	70,4%	5,4%	4,6%	18,9%	3,4%	2,8%	30,1%
	36-55 år	63,8%	5,5%	8,1%	23,6%	8,7%	2,7%	37,1%
	56-86 år	75,1%	6,3%	6,9%	9,5%	5,7%	3,2%	25,6%
	Total	69,2%	5,7%	6,7%	17,9%	6,2%	2,9%	31,5%

Ikke-frivillige

Alle frivillige: Mand: $X^2:19,565$, df: 2, sign.:0,000, Kvinde: $X^2:17,923$, df: 2, sign.:0,000

Politik og international solidaritet: Mand: $X^2:6,954$, df: 2, sign.:0,031, Kvinde: $X^2:0,0458$, df: 2, sign.:0,795

Social og sundhed: Mand: $X^2:3,624$, df: 2, sign.:0,163, Kvinde: $X^2:5,543$, df: 2, sign.:0,063

Kultur, idræt og fritidsarena: Mand: $X^2:11,658$, df: 2, sign.:0,003, Kvinde: $X^2:37,776$, df: 2, sign.:0,000

Andet politisk arbejde: Mand: $X^2:13,085$, df: 2, sign.:0,001, Kvinde: $X^2:13,992$, df: 2, sign.:0,001

Frivilligt arbejde i øvrigt: Mand: $X^2:1,215$, df: 2, sign.:0,545, Kvinde: $X^2:0,363$, df: 2, sign.:0,834

¹¹ I de fleste af analyserne anvendes X^2 som signifikansmål. På grund af få unge frivillige er der imidlertid i nogle tilfælde for få respondenter i cellerne. Her anvendes i stedet exacte tests, som er udviklet til tabeller med sparsomme data (Agresti 2002:396-397).

¹² Nogle frivillige er frivillige i flere former for organisationer – der er derfor over 100% i alt.

Unge er primært frivillige i organisationer indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen, mens social og sundhed samt politik og international solidaritet (som er i fokus her) tiltrækker en langt mindre andel. Overordnet set dominerer mænd indenfor kultur, idræt og fritid og andet politisk arbejde, mens kvinder er i overtal indenfor social- og sundhedsorganisationerne. Der er en nogenlunde lige fordeling indenfor politik og international solidaritet. Det stemmer godt overens med tidligere undersøgelsers resultater, som viser, at kvinder foretrækker omsorgs- og velfærdsarbejde, mens mænd ofte er indenfor det aktivitetsorienterede og ekspressive frivillige arbejde (Henriksen, Koch-Nielsen & Rosdahl 2007).

For både social og sundhed og politik og international solidaritet gælder det, at de 36-55-årige er mest aktive, mens henholdsvis de yngre og ældre aldersgrupper udfører mindre frivilligt arbejde. Der er dog klare kønsforskelle mellem de to typer af organisationer. Kvinder er således generelt dominerende i social- og sundhedsorganisationerne, og alderen ser også ud til at have større betydning for kvinders frivillige engagement end for mænds.¹³ Omvendt gælder det for organisationer indenfor politik og international solidaritet, at mænd og kvinder er nogenlunde lige aktive set over alle tre aldersgrupper. Kvinderne er imidlertid mere aktive end mænd i de yngre og ældre aldersgrupper, mens mænd er de mest aktive i aldersgruppen mellem 36-55 år. Det er således også kun for mændene, at der er en signifikant sammenhæng mellem alder og frivillig indsats.

Når man kun ser på de unge mellem 16-35 år, er det de unge kvinder, der dominerer i både social- og sundhedsorganisationer og indenfor politik og international solidaritet, mens de unge mænd dominerer som frivillige indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen samt andet politisk arbejde. Der er dermed ikke nævneværdig forskel på kønsfordelingen blandt de unge indenfor social- og sundhed og politik og international solidaritet. Hos begge gælder det, at der er relativt få aktive, men at der ud af disse er flere aktive kvinder end mænd.

Generelt bor de fleste unge i en af landets større byer (ca. 75%)¹⁴, hvilket blandt andet kan hænge sammen med, at det er i de større byer, at de fleste uddannelsesmuligheder med relevans for denne aldersgruppe befinder sig. Der er dog interne forskelle imellem forskellige frivilligrupper. Det er således især frivillige indenfor politik og international solidaritet, social og sundhed og andet politisk arbejde, der bor i de større

¹³ KB har tidligere haft et image som en organisation for de ældre kvinder. Alders- og kønsfordeling inden for social- og sundhedsorganisationer underbygger derfor KBs plads i denne gruppering.

¹⁴ Når man ser samlet på de frivillige over for ikke-frivillige er der ikke signifikant forskel mellem grupperne. $X^2:4,241$, $df:3$ $sign:0,237$

byer, mens frivillige indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen udmærker sig ved oftere at bo i de mindre byer og ude på landet.¹⁵ Det hænger formentlig sammen med opportunitetsstrukturer. Den type af foreninger, der engagerer unge frivillige i politiske og sociale mærkesager befinder sig således oftere i byerne end på landet. Fx har FKN kun ungdomsnetværk i de fire større byer Aalborg, Århus, Odense og København. Den form for aktiviteter, som frivillige indenfor kultur, idræt og fritid er engagerede i er derimod oftere spredt geografisk og findes i alle typer af byer.

Boforhold og civilstand er nogenlunde det samme for unge i de forskellige grupper. Der er dog en tendens til, at en anelse flere af de unge frivillige i social- og sundhedsorganisationer, politik og international solidaritetsorganisationer og andet politisk arbejde bor alene (ca. 25% mod ca. 18% blandt ikke-frivillige og frivillige indenfor kultur, idræt og fritid). Forskellen er imidlertid ikke signifikant.¹⁶ Men hensyn til børn er der ligeledes en tendens til, at færre frivillige indenfor de områder, der minder om KB og FKN har børn under skolealderen. Det gælder især frivillige indenfor politik og international solidaritet, hvor det kun er 21%, der har børn i denne alder, mens det samme gælder ca. 30% af de frivillige i social- og sundhedsorganisationer, og ca. 35-44% af de ikke-frivillige, de frivillige indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen og de frivillige indenfor andet politisk arbejde.¹⁷ Mønsteret er det samme med hensyn til børn i skolealderen, hvor kun omkring 10,3% af de frivillige indenfor politik og international solidaritet og 8,7% af de frivillige i social- og sundhedsorganisationer har børn i denne alder mod 16,6% af ikke-frivillige og 20-22,2% af de frivillige indenfor henholdsvis kultur, idræt og fritidsarenaen samt andet politisk arbejde.¹⁸ Det kunne således tyde på, at man typisk er frivillig i social- og sundhedsorganisationer og indenfor politik og international solidaritet, inden man får børn, mens det er andre former for frivilligt arbejde, der trækker, efter at man har fået børn. Dette er i tråd med tidligere undersøgelser, der viser, at folk med børn er mere aktive som frivillige, men at dette frivillige arbejde også ofte er knyttet til forhold, der har direkte betydning for den frivillige og dennes liv, såsom børnehave- eller skolebestyrelser, børnenes sportsforeninger eller lokalpolitisk arbejde.

Ca. 20% af de ikke-frivillige og frivillige indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen læser stadig, mens det samme gælder ca. 13% af de frivillige i social- og sundhedsorganisationer, 31% af de frivillige indenfor politik og international solidaritet, og kun knap 3%

¹⁵ $X^2:38,643$, $df:15$ $sign:0,001$

¹⁶ $X^2: 6,217$, $df: 5$, $sign: 0,286$

¹⁷ $X^2:3,777$, $df:5$, $sign:0,582$

¹⁸ Fisher's exact:7,355, $sign:0,180$

af de frivillige indenfor andet politisk arbejde. Selvom der ikke er signifikant forskel¹⁹ kunne det tyde på, at organisationer indenfor politik og international solidaritet generelt tiltrækker flere studerende end andre frivillige organisationer. Det er desværre ikke muligt at udlede, hvad de studerende faktisk læser, og man kan derfor heller ikke se, hvilke kompetencer de studerende evt. bringer ind i det frivillige arbejde.

Andelen af studerende hænger naturligvis sammen med andelen, der er i arbejde. Det gælder således 38,7% af de frivillige i social- og sundhedsorganisationer, 51,3% af de frivillige indenfor politik og international solidaritet, 57,6% af de ikke-frivillige, 64% af de frivillige indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen og hele 83,3% af de frivillige indenfor andet politisk arbejde.²⁰ Af dem, der er i arbejde, er langt de fleste ansat i et funktionær- eller tjenestemandsjob. Det gælder især de frivillige indenfor politik og international solidaritet, social- og sundhedsorganisationer og andet politisk arbejde, hvor mellem 66-70% er ansat i denne form for stillinger. Det samme gælder 'kun' 56,8% af de ikke-frivillige og 55,8% af de frivillige indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen.²¹

Forskellene i uddannelse og jobstatus kan være udtryk for den rolle human kapital spiller i de forskellige organisationer. Organisationer inden for politik og international solidaritet ser således ud til at være relativt afhængige af uddannelse og jobstatus – måske fordi politisk interesse og internationalt fokus ofte affødes af længerevarende uddannelser. Uddannelse og status ser også ud til at spille en vis rolle inden for social- og sundhedsområdet, på trods af at det traditionelt er et område, hvor uddannelse ikke har haft den store betydning. Tværtimod har social- og sundhedsområdet ofte været kendetegnet ved at være et heterogent område, hvor frivillige fra alle professioner og samfundslag er aktive. Der ser dermed ud til at være en vis udjævning i uddannelses- og statusprofil blandt de yngre frivillige. Der er dog stadig en vis forskel i uddannelsesniveau mellem social og sundhed og politik og international solidaritet. Der er således ca. 40% af de færdiguddannede frivillige indenfor politik og international solidaritet, der har en mellemlang eller en lang videregående uddannelse mod knap 20% indenfor social og sundhedsområdet. En mulig forklaring er, at den viden og de kompetencer, man opnår igennem uddannelse er mere relevante i forhold til frivillighed inden for politik og international solidaritet end inden for det social- og sundhedsorienterede område, hvor faktorer såsom personlige erfaringer og interesse måske har større betydning (Henriksen & Rosdahl 2008:15-16). Som den kvalitative analyse viser, gælder denne forskel dog ikke mellem de udvalgte frivilligrupper.

¹⁹ Fisher's exact:19,971, sign:0,070

²⁰ X²:22,840, df: 10, sign:0,011

²¹ X²:28,793, df: 20, sign:0,092

Forskellen mellem andelen af studerende/arbejdende, tilstedeværelsen af børn samt civilstand kunne tyde på, at der er forskel på, hvor i alderssegmentet de frivillige placerer sig. En analyse af det frivillige engagement fordelt på mindre aldersintervaller²² bekræfter dette. Ca. 65% af dem, der er frivillig indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen og ca. 86% af dem, der er frivillige indenfor andet politisk arbejde, er således mellem 26-35 år. Det samme gælder kun ca. 55% af de ikke-frivillige, de frivillige i social- og sundhedsorganisationer og de frivillige indenfor politik og international solidaritet.²³ Det kunne tyde på, at man opsøger forskellige organisationer på forskellige tidspunkter af ens liv alt efter livssituation og -omstændigheder (jf. Haberman 2001:88; Nylund 2001:104).

Trods ligheder og forskelle i de unges livssituation og -omstændigheder er det, der primært adskiller frivillige og ikke-frivillige, hvorvidt de har frivillige i familien.²⁴

Tabel 2: Sammenhæng mellem frivillighed og frivillige i familien

	Ja	Nej	Ved ikke
Ikke-frivillige	39,2%	54,9%	5,8%
Politik og international solidaritet	66,7%	23,1%	10,3%
Social og sundhed	45,2%	51,6%	3,2%
Kultur, idræt og fritidsarena	58,9%	39,6%	1,5%
Andet politisk arbejde	66,7%	30,6%	2,8%
Øvrigt frivilligt arbejde	53,3%	46,7%	0%
Total	45,7%	49,4%	4,8%
Alle frivillige	59,3%	38,0%	2,7%

Internt mellem de forskellige frivilligrupperinger og ikke-frivillige: $X^2:47,061$, df: 10, sign: 0,000

Alle frivillige ift ikke-frivillige: $X^2:36,566$, df: 2, sign: 0,000

Sammenhængen er især stærk for de frivillige indenfor politik og international solidaritet samt andet politisk arbejde. Her er hele 66,7% i familie med andre frivillige, mens det samme kun gælder 45,2% af de frivillige i social- og sundhedssammenhænge.²⁵ Det kunne tyde på, at nogle typer af frivillige er mere påvirkede af, om der er andre

²² Aldersgrupperne er 16-20 år, 21-25 år, 26-30 år, 31-35 år

²³ Der er signifikant forskel på grupperne: $X^2:28,255$, df: 15, sign: 0,020

²⁴ Denne sammenhæng er desuden signifikant på tværs af alle aldersgrupper:

16-35-årige: $X^2: 38,066$, df: 6, sign: 0,000

36-55-årige: $X^2: 41,594$, df: 6, sign: 0,000

56-85-årige: $X^2: 52,441$, df: 6, sign: 0,000

²⁵ Forskellen mellem frivillige inden for social og sundhed og inden for politik og international solidaritet er signifikant. Fisher's exact:6,270, sign:0,045. Der er til gengæld ikke signifikant forskel på frivillige i social og sundhed og ikke-frivillige. $X^2:0,618$, df: 2, sign:0,734.

frivillige i familien.²⁶ Grunden til at social- og sundhedsfrivillige i højere grad opsøger frivilligt arbejde, uanset om der er andre frivillige i familien, kan måske være, at frivilligheden i social- og sundhedsorienterede grupper handler om mere almene menneskelige forhold end frivillighed inden for politik og international solidaritet. Det er derfor måske i højere grad noget, som alle kan forholde sig til, mens en mere abstrakt interesse for politik og international solidaritet i højere grad er noget, der stimuleres igennem socialiseringsprocessen. Derudover er social- og sundhedsrelaterede problemstillinger noget, der kan ramme alle og frivillig deltagelse her indenfor kan derfor være udtryk for personlige erfaringer med området fx igennem pårørende.

Den stærke sammenhæng mellem frivillighed i familien og egen frivillighed kan være udtryk for betydningen af social kapital samt primær og sekundær socialisering. Andre udtryk herfor kan være interesse for politik og kirkegang – og analysen heraf peger i samme retning. Der er således omkring 30% af de frivillige indenfor politik og international solidaritet, der hyppigt går i kirke, mens det samme kun gælder mellem 0-6,3% i de andre grupper.²⁷ Interessen for politik er også langt større hos frivillige indenfor politik og international solidaritet samt andet politisk arbejde. Her er der ca. 30%, der betegner sig selv som meget interesserede, mens det samme kun gælder knap 20% indenfor social og sundhed samt kultur, idræt og fritid og 14% af de ikke-frivillige.²⁸ Det kunne dermed se ud som om, frivillige generelt, og især de politisk orienterede, i højere grad end ikke-frivillige befinder sig i et miljø, der lægger stor vægt på solidaritet, medmenneskelighed og 'en bedre verden'.²⁹

Betydningen af at have frivillige i familien, bekræftes af den multinomiale logistiske regression (se tabel nedenfor). Analysen viser således, at det, der har størst betydning for frivilligheden i alle typer af frivillige sammenhænge (undtagen øvrigt frivilligt arbejde), er, at man har frivillige i familien. Det medfører således 1,5 gang så stor sandsynlighed for at være frivillig indenfor social og sundhed samt andet politisk arbejde, dobbelt så stor sandsynlighed for at være frivillig indenfor kultur, idræt og fritid og hele fire gange så stor sandsynlighed for at være frivillig indenfor politik og international solidaritet.

Derudover er der en række faktorer, som har betydning for valg af frivillighedsområde. Det gælder fx køn, hvor mænd har 1,5 gang så stor sandsynlighed som kvinder for at

²⁶ Variablen inkluderer desværre ikke venner, selvom disse kan have mindst lige så stor indflydelse på frivillighed som familien. Den er derfor et forsimplet mål for den sociale kapital's betydning.

²⁷ $X^2:122,857$, $df:30$, $sign:0,000$. Der skal dog tages højde for, at politik og international solidaritet inkluderer religion.

²⁸ $X^2:83,111$, $df:20$, $sign:0,000$

²⁹ Man kan dog ikke ud fra disse data udtale sig om kausalretningen.

være frivillig indenfor politik og international solidaritet og ca. dobbelt så stor sandsynlighed for at være frivillig indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen og andet politisk arbejde. Disse kønsforskelle stemmer godt overens med tidligere undersøgelser påpegnende af, at mænd søger det ekspressive og aktivitetsorienterede frivillige arbejde. Som det ses i den kvalitative analyse gælder dette mønster dog ikke nødvendigvis i KB og FKN.

Uddannelsesniveau har også betydning for typen af frivillighed. Folk med en eller anden form for videregående uddannelse har således større sandsynlighed for at være frivillig indenfor politik og international solidaritet end folk uden eller med faglig uddannelse, og folk med enten faglig eller videregående uddannelse har større sandsynlighed for at være frivillig indenfor kultur, idræt og fritidsarenaen samt indenfor andet politisk arbejde. Betydningen af human kapital for frivillighed bekræftes dermed i en vis udstrækning. Det ser imidlertid ikke ud til, at uddannelse har nogen signifikant betydning for frivillighed inden for social og sundhed, når man kontrollerer for andre variable. Det kunne derfor tyde på, at denne form for frivillighed er mere uddannelsesmæssigt heterogen end andre former. Som det ses i den kvalitative analyse gælder denne konklusion dog ikke KB.

Endelig betyder det at have børn under skolealderen, at der er mindre sandsynlighed for at være frivillig indenfor politik og international solidaritet. Det har imidlertid ingen indflydelse på andre former for frivillighed.

Modellens forklaringskraft er kun på omkring 9%. Det er naturligvis umuligt at inkludere alle de faktorer, der har betydning for frivilligheden, i en statistisk model. Den store mængde af uforklaret varians påpeger imidlertid, at der er en række ting, som ikke er inkluderet i modellen, men som har betydning for frivillighed.

Tabel 3: Baggrundsfaktorer med betydning for frivillighed

		B	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
Politik og international solidaritet	Konstant	-3,171	,000			
	Mand	,438	,043	1,550	1,014	2,370
	Kvinde	0(b)
	Børn under skolealderen	-,590	,044	,554	,312	,985
	Ingen børn under skolealderen	0(b)
	Ingen erhvervsuddannelse	-,973	,001	,378	,208	,687
	Faglig erhvervsuddannelse	-,672	,006	,511	,315	,828
	Videregående erhvervsuddannelse	0(b)
	Frivillige i familien	1,459	,000	4,301	2,673	6,923
	Ingen frivillige i familien	0(b)
Social og sundhed	Konstant	-2,719	,000			
	Mand	-,270	,219	,763	,496	1,175
	Kvinde	0(b)
	Børn under skolealderen	-,509	,088	,601	,335	1,079
	Ingen børn under skolealderen	0(b)
	Ingen erhvervsuddannelse	,058	,827	1,060	,630	1,784
	Faglig erhvervsuddannelse	,070	,781	1,073	,655	1,757
	Videregående erhvervsuddannelse	0(b)
	Frivillige i familien	,503	,017	1,654	1,094	2,501
	Ingen frivillige i familien	0(b)
Kultur, idræt og fritidsarena	Konstant	-1,690	,000			
	Mand	,625	,000	1,868	1,486	2,349
	Kvinde	0(b)
	Børn under skolealderen	,117	,385	1,124	,864	1,461
	Ingen børn under skolealderen	0(b)
	Ingen erhvervsuddannelse	-,737	,000	,479	,348	,658
	Faglig erhvervsuddannelse	-,181	,159	,834	,648	1,073
	Videregående erhvervsuddannelse	0(b)
	Frivillige i familien	,773	,000	2,167	1,727	2,719
	Ingen frivillige i familien	0(b)
Andet politisk arbejde	Konstant	-2,946	,000			
	Mand	,841	,000	2,319	1,533	3,508
	Kvinde	0(b)
	Børn under skolealderen	-,198	,437	,820	,497	1,353
	Ingen børn under skolealderen	0(b)
	Ingen erhvervsuddannelse	-,693	,014	,500	,287	,871
	Faglig erhvervsuddannelse	-,314	,169	,730	,467	1,143
	Videregående erhvervsuddannelse	0(b)
	Frivillige i familien	,546	,007	1,727	1,158	2,575
	Ingen frivillige i familien	0(b)
Frivilligt arbejde i øvrigt	Konstant	-3,881	,000			
	Mand	,401	,271	1,493	,731	3,048
	Kvinde	0(b)
	Børn under skolealderen	,157	,706	1,170	,518	2,645
	Ingen børn under skolealderen	0(b)
	Ingen erhvervsuddannelse	-,518	,303	,596	,223	1,596
	Faglig erhvervsuddannelse	-,046	,909	,955	,432	2,109

Videregående erhvervsuddannelse	0(b)
Frivillige i familien	,075	,836	1,078	,530	2,192
Ingen frivillige i familien	0(b)

a Baseline: Ikke-frivillige.

b Denne parameter er sat til 0, fordi det er overflødigt.

Final model: $X^2:428,114$, $df:25$, $sign:0,000$

Goodness of fit: $X^2:96,603$, $df:90$, $sign:0,298$

Pseudo R^2 : Nagelkerke:0,092

Motivation og anledning til frivillighed

Som det blev gjort klart i problemstillingen og teori afsnittet, har tidligere forskning vist, at der er et utal af motivationsfaktorer og konkrete anledninger, som afføder frivillighed. I det følgende beskrives en tilnærmelse til de unges motivationskort, som det ser ud i nærværende datamateriale (under hensyntagen til de problemer, der er med nogle af disse variable, jf. ovenfor). Hvor det er relevant sammenlignes dette desuden med de andre aldersgrupper. Resultaterne af analysen skal senere uddybes og nuanceres igennem den kvalitative analyse.

En af de primære årsager til frivillighed er, om man er blevet opfordret eller valgt til det frivillige arbejde. Der er her en tendens til, at det i mindre grad gælder de unge frivillige i social- og sundhedsorganisationer (38,7%) og politik og international solidaritetsorganisationer (35,9%) end de unge frivillige inden for kultur, idræt og fritidsarenaen (51%) samt andet politisk arbejde (52,8%), men forskellen er ikke statistisk signifikant.³⁰ De unge bliver dog generelt i mindre grad end de andre aldersgrupper opfordret eller valgt til det frivillige arbejde. Der er således betydeligt flere i aldersgruppen 36-55-årige og 56-85-årige, der angiver dette som en tungtvejende årsag. I social- og sundhedssammenhænge og inden for politik og international solidaritet er forskellen mellem aldersgrupperne imidlertid ikke statistisk signifikant.³¹

En anden typisk årsag til frivilligt arbejde er en særlig interesse for området eller pårørendes situation.³² Denne motivation gælder knap 60% af de unge på tværs af de forskellige frivilliggrupper (på nær øvrigt frivilligt arbejde, hvor det kun gælder 43,8%). Dermed adskiller de unge sig overordnet fra den ældste aldersgruppe, hvor langt færre angiver dette som motivation. Til gengæld har de 36-55-årige nogenlunde samme motivationsmønster som de unge. Der ser altså ud til at være et vist belæg for tesen om, at de unge i højere grad motiveres til frivilligt arbejde ud fra egne interesser – men de adskiller sig ikke i den henseende fra den mest aktive gruppe på frivilligmarkedet, de 36-55-årige.

Hvis man fokuserer på henholdsvis social- og sundhedsorganisationer og politik og internationale solidaritetsorganisationer kvalificeres billedet imidlertid. Det viser sig således, at sammenhængen mellem alder og betydningen af interesse/pårørendes

³⁰ X^2 : 7,015, df: 4, sign: 0,136

³¹ Politik og international solidaritet: X^2 : 5,800, df: 2, sign: 0,055

Social og sundhed: X^2 : 3,436, df: 2, sign: 0,189

³² Som tidligere nævnt er denne sammenkobling af interesse og pårørendes situation relativt problematisk – især i en situation, hvor man gerne vil undersøge om interesse spiller en større rolle for unge end for andre aldersgrupper. Det har imidlertid ikke været muligt at skille disse to ad.

situation især gør sig gældende for de frivillige i social- og sundhedsorganisationer. Her angiver 58,1% af de unge, 52,3% af de 36-55-årige og kun 31,9% af de 56-85-årige interesse/pårørendes situation som en vigtig grund.³³ I politik og internationale solidaritetsorganisationer er der derimod næsten lige stor andel af de tre aldersgrupper, der angiver interesse eller pårørendes situation, som årsagen til det frivillige arbejde (imellem 55,3% og 61,9%).³⁴ Der er forskellige mulige forklaringer på forskellen mellem de to frivilligrupper. For eksempel er det muligt, at det opfattes som mere normalt at sige, at man er drevet af interesse inden for de områder, som minder om politik og international solidaritetsarbejde. Det kan blandt andet være en konsekvens af, at man i mindre grad er i ansigt-til-ansigt kontakt med de mennesker, arbejdet er rettet mod. Derfor angiver alle aldersgrupper dette som en af de vigtige årsager til deres frivillige arbejde. I det sociale og sundhedsorienterede arbejde kan det derimod være, at interesse eller pårørendes situation ses om en mere illegitim begrundelse. Derfor er det primært de yngre aldersgrupper, der løsriver sig fra kollektive konventioner og i større grad føler, at det er legitimt at have dette som sin motivation. En anden mulig forklaring er, at det sociale arbejde i social- og sundhedsorganisationer faktisk ofte drives ud fra andre motivationer, mens en involvering i frivilligt arbejde inden for politik og international solidaritet i højere grad kræver en særlig interesse i området. Det er imidlertid ud fra dette datamateriale ikke muligt at identificere disse andre motivationsfaktorer.

Efter de to dominerende anledninger kommer motivationsfaktorer, der angives af 10-20% af de unge frivillige. En af disse er fornemmelsen for, at det frivillige arbejde er nødvendigt, og at nogen derfor må gøre noget. Denne motivationsfaktor angives af 15,3% af de frivillige inden for kultur, idræt og fritid, 12,8% af de frivillige inden for politik og international solidaritet og 19,4% af de frivillige inden for social- og sundhedsorganisationer samt andet politisk arbejde.³⁵ Nogenlunde samme andel (mellem 9,7-17,8%) angiver medlemskab som begrundelse for aktuel frivillighed.³⁶ Endelig er der en del unge frivillige (mellem 8,3-15,4%), der angiver, at frivilligheden udsprang af et ønske om at indgå i et socialt fællesskab.³⁷

Der er også en mindre andel af de frivillige, der angiver, at deres aktuelle frivillighed udspringer af job eller uddannelse. Der er en tendens til, at det især gælder de frivillige inden for politik og international solidaritet. Her angiver 12,8% af de unge frivillige dette

³³ χ^2 : 6,553, df: 2, sign: 0,038

³⁴ χ^2 : 0,483, df: 2, sign: 0,810

³⁵ Fisher's exact test: 1,913, sign: 0,757

³⁶ Fisher's exact test: 4,523, sign: 0,331

³⁷ Fisher's exact test: 1,276, sign: 0,869

som en del af årsagen til frivillighed mod 3,2% af de unge frivillige i social- og sundhedsorganisationer, 5,9% af de frivillige inden for kultur, idræt og fritidsarenaen og 0% af de frivillige inden for andet politisk arbejde. Forskellen er imidlertid ikke signifikant.³⁸

Endelig er der en række årsager, som kun angives af en meget lille del af de frivillige. Det gælder for eksempel de frivillige, der angiver, at deres frivillighed udsprang af et behov for at reagere på uretfærdighed.³⁹ Dette angives af 3,2% af de frivillige i social- og sundhedsorganisationer og 7,7% af de frivillige inden for politik og international solidaritet, men derimod ikke af nogen af de frivillige i andre typer af organisationer. Forskellen mellem de forskellige frivilligrupper er signifikant.⁴⁰ Det kunne derfor tyde på, at en oplevelse af uretfærdighed har større betydning, især for frivillige inden for politik og international solidaritet. Dette hænger formentlig sammen med forskellene i de forskellige frivillige organisationers virke. En følelse af uretfærdighed vil således mere orientere sig imod sociale, internationale og politiske formål end mod de idrætsmæssige og kulturelle formål, som ligger i 'kultur, idræt og fritidsarena', eller de faglige eller lokalpolitiske initiativer, der typisk ligger i 'andet politisk arbejde'.

Anledninger såsom at reagere på en annonce eller tv-udsendelse/artikel er også forholdsvis sjældne. Der er således kun imellem 0% (andet politisk arbejde samt frivilligt arbejde iøvrigt) og 5,1% (politik og international solidaritet) af de frivillige, der angiver, at de har reageret på en annonce⁴¹, mens 0% (kultur, idræt og fritid, andet politisk arbejde og frivilligt arbejde iøvrigt), 5,1% (politik og international solidaritet) og 6,5% (social- og sundhedsorganisationer) angiver, at de har reageret på en tv-udsendelse, en avisartikel eller lignende.⁴² At denne begrundelse er mere almindelig i social- og sundhedsorienterede organisationer samt i organisationer rettet mod politik og international solidaritet kan hænge sammen med, at denne form for organisationer generelt er 'budskabsorienterede'. De lever således af at kæmpe for en mere eller mindre almengyldig sag, som taler til folks moral og samvittighed. Det samme gør sig fx ikke gældende i idrætsorganisationer eller lignende.

Vurderet ud fra dem, der allerede er frivillige, ser det bedste bud på en forøgelse af den frivillige skare således ud til at være personlige opfordringer, at vække deres interesse for området, at understrege, hvilken forskel det frivillige arbejde gør, at trække

³⁸ Fisher's exact:6,696, sign:0,106.

³⁹ Man kan dog sige, at denne begrundelse minder meget om "Det var nødvendigt, nogen måtte gøre det" – der kan derfor være overlap.

⁴⁰ Fisher's exact test:12,039, sign: 0,006

⁴¹ Fisher's exact test:3,495, sign: 0,328

⁴² Fisher's exact test:11,647, sign: 0,01

på sine medlemskaber og at lægge vægt på det sociale aspekt ved det frivillige arbejde. Endelig kan det være en ide at målrette opfordringer særligt mod de grupper, som, man ud fra job og uddannelse ved, har en særlig interesse i området.⁴³

Fastholdelse

Det er imidlertid ikke nok for organisationerne at tiltrække frivillige. De skal også helst være i stand til at fastholde dem. Evnen til fastholdelse afhænger selvfølgelig af mange ting fx af personlig tilfredsstillelse, anerkendelse og følelsen af at gøre en forskel. Der er imidlertid i dette datasæt kun begrænset mulighed for at undersøge disse forhold. Det forventes dog, at typen af arbejdsopgaver samt tilbud i form af kurser og støtte/rådgivning er nogle af de ting, der har betydning for fortsat motivation og engagement. Disse områder skal derfor analyseres i det følgende, og de vil efterfølgende danne ramme om en mere nuanceret kvalitativ analyse.

Frivilliges arbejdsopgaver

En af de typiske frivillige arbejdsopgaver er det praktisk betonede arbejde. Det varetager 47% af de frivillige inden for kultur, idræt og fritidsarenaen, 46,2% af de frivillige inden for politik og international solidaritet, 41,9% af de frivillige i social- og sundhedsorganisationer, og 30,6% af de frivillige inden for andet politisk arbejde.⁴⁴ Det kunne tyde på, at frivillige enten ofte indgår som supplement til ansatte og derfor varetager nogle af de daglige opgaver, der skal til, for at organisationen kan fungere, eller at de frivillige arbejder i organisationer, hvor der kun er få eller ingen ansatte, hvorfor de må varetage alle former for opgaver relateret til den frivillige organisation. En anden almindelig frivilligopgave, som peger i den retning, er sekretariatsopgaver og administrativt arbejde. Den form for arbejdsopgaver varetager mellem 22-32% af de frivillige.⁴⁵

En tredje typisk arbejdsopgave er udvalgs-, bestyrelses- eller rådsarbejde. Det gælder især frivillige inden for andet politisk arbejde, hvor det er en almindelig opgave for 69,4%, og frivillige inden for politik og international solidaritet, hvor det gælder 38,5%. Der er tendens til, at der er færre af de frivillige i social- og sundhedssammenhænge,

⁴³ På grund af de få respondenter i de enkelte celler har det ikke været muligt at køre en multinomial logistisk regression på de forskellige motivationsfaktorer, der gør sig gældende for de forskellige grupper af frivillige

⁴⁴ Forskellen mellem grupper er insignifikant. $X^2:3,667$, $df: 4$, $sign:0,453$

⁴⁵ $X^2:1,024$, $df:4$, $sign:0,906$

der varetager denne form for opgaver. Her gælder det omkring 25,8%.⁴⁶ Frivilligt udvalgs-, bestyrelses- og rådsarbejde er en af de opgaver, der ofte kendetegner frivillige organisationer. Især mange små og mellemstore organisationer er således afhængige af denne form for arbejde, og frivillige bestyrelser er også ofte essentielle i selv store frivillige organisationer, selv om der yderligere er ansatte til at varetage den daglige drift. Det er derfor naturligt at denne form for opgaver er en tung post, selvom frivillige også varetager mange andre former for opgaver.

En fjerde opgave, som en relativt stor andel af de frivillige kender til, er oplysnings- og informationsvirksomhed. Her skiller især politik og international solidaritet sig ud, idet hele 46,2% af de frivillige her mod 22-32% af de frivillige i de andre grupper udfører denne form for arbejde.

Tabel 4: Frivillighedstype og opgaver indenfor oplysnings- og informationsvirksomhed

	Oplysnings- og informationsvirksomhed	
	Nej	Ja
Politik og international solidaritet	53,8%	46,2%
Social- og sundhed	71,0%	29,0%
Kultur, idræt og fritidsarena	77,7%	22,3%
Andet politisk arbejde	75,0%	25,0%
Frivilligt arbejde i øvrigt	68,8%	31,3%
Total	74,2%	25,8%

$\chi^2:9,902$, $df:4$, $sign:0,042$

Samme tendens gælder arbejdsopgaver inden for politisk arbejde og kampagneaktivitet, hvor 38,5% af de frivillige inden for politik og international solidaritet varetager disse arbejdsopgaver mod 4-10% i de andre grupper.⁴⁷ Disse forskelle mellem frivilligrupperne hænger selvfølgelig til dels sammen med, at partipolitiske organisationer er inkluderet i politik og international solidaritet⁴⁸ - men selv, hvis man trækker dem fra, er der betydelig forskel på disse aktiviteter inden for henholdsvis politik og international solidaritet og de andre frivilligrupper. Der er således tendens til, at de frivillige inden for politik og international solidaritet i højere grad end andre frivillige varetager opgaver i forbindelse med oplysning, information og kampagneaktivitet. Det stemmer godt overens med de arbejdsopgaver, som de unge i FKNs ungdomsnetværk varetager (jf. kvalitativ analyse).

⁴⁶ $\chi^2:17,619$, $df:4$, $sign:0,001$

⁴⁷ Fisher's exact test:31,594, $sign:0,000$

⁴⁸ De udgør således ca. halvdelen af de respondenter, inden for politik og international solidaritet, som udfører politisk arbejde og kampagneaktivitet.

En anden arbejdsopgave, der udskiller frivillige inden for politik og international solidaritet, er arbejdet med indsamling af midler. Det gælder således 41% inden for denne gruppe mod 21,3% af de frivillige inden for kultur, idræt og fritidsarenaen, 19,4% af de frivillige i social- og sundhedsorganisationer og kun 2,8% af de frivillige inden for andet politisk arbejde.⁴⁹ Som allerede nævnt dækker dette dog over en række forskelligartede aktiviteter, hvilket gør det svært at indsnævre, hvilke former for indsamlingsaktiviteter, der er særlig kendetegnende for de forskellige frivilligområder.

En af de mere sjældne frivilligopgaver er rådgivning og retshjælp, som mellem 4-10% af de frivillige udfører.⁵⁰ Det tyder således på, at det er de færreste frivillige, der udfører arbejde, der på mange måder kan siges, at kræve flere kvalifikationer end mange andre frivilligopgaver. Det gælder dog ikke nogle af de frivillige fra mine cases, som netop pointerer vigtigheden af at bringe faglige kompetencer ind i nogle aspekter af det frivillige arbejde (jf. kvalitativ analyse).

Som analysen viser varetager de frivillige en lang række af forskelligartede opgaver, og der er nok ikke nogen tvivl om, at de fleste frivillige organisationer ikke praktisk ville kunne fungere uden de frivillige. Der er således meget praktisk og administrativt arbejde, der varetages af frivillige. Derudover er informations- og oplysningsvirksomhed en vigtig opgave for de frivillige, især inden for politik og international solidaritet. Det passer meget godt på de frivillige, jeg har snakket med i FKN. De unge frivillige i KB, som jeg har snakket med, er imidlertid præget af meget socialt orienteret og rådgivende arbejde. Disse arbejdsopgaver synes ikke særlig godt dækket igennem de mulige svarkategorier, hvilket måske forklarer, hvorfor de ikke på samme måde som FKN træder tydeligt frem i kraft af en særlig arbejdsopgaveprofil.

Frivilligpleje

Et andet vigtigt element i det frivillige arbejde og den tiltrækningskraft, det har, er den frivilligpleje, organisationerne tilbyder. I datamaterialet fokuseres på de formelle tilbud organisationerne stiller til rådighed for deres frivillige såsom kurser og introduktionsforløb samt støtte og rådgivning. Andre former for frivilligpleje inddrages i den kvalitative analyse, hvorved betydningen af frivilligpleje nuanceres.

⁴⁹ $X^2:18,986$, $df:4$, $sign:0,001$

⁵⁰ Fisher's exact: $4,015$, $sign: 0,340$

Frivillige organisationer tilbyder hyppigt en eller anden form for kursus eller introduktion til det frivillige arbejde og den frivillige organisation. Det angiver ca. 60% af de frivillige inden for henholdsvis kultur, idræt og fritidsarena samt politik og international solidaritet, og ca. 35% af dem, der er frivillige inden for social- og sundhedsorganisationer og andet politisk arbejde.⁵¹ Den relativt store forskel mellem grupperne kan undre, da man skulle tro, at fx det menneskenære arbejde i sundhedsorienterede og sociale organisationer i højere grad end mange andre typer af frivilligt arbejde ville kræve introduktion og kurser. Det skyldes måske, at de frivillige i social- og sundhedsorganisationer typisk varetager bestyrelses- og udvalgsarbejde samt praktiske opgaver, som ikke nødvendigvis kræver det store udbud af kurser og introduktionstilbud. Som det ses af den kvalitative analyse adskiller dette sig imidlertid drastisk fra de unge frivillige i min case. Tilbud om forskellige former for støtte og rådgivning er også almindeligt.⁵² Det gælder især social og sundhed samt politik og international solidaritet, hvor henholdsvis 53% og 56,4% får denne form for støtte.⁵³

Behovet for kurser samt støtte og rådgivning understreges af, at en del frivillige fornemmer, at kravene til de frivillige om uddannelse, faglighed og viden enten er uændrede eller steget. Der er således 53,8% af de frivillige inden for politik og international solidaritet, der mener, at kravene er uændrede, mens det samme gælder ca. 67% af de frivillige i social- og sundhedssammenhænge samt inden for kultur, idræt og fritidsarenaen og over 70% inden for andet politisk arbejde. Samtidig mener 11,8% inden for andet politisk arbejde og ca. 20% inden for politik og international solidaritet, social og sundhed samt kultur, idræt og fritidsarenaen, at kravene er steget.⁵⁴ Spørgsmålet, om hvorvidt kravene til de frivillige er steget, afføder dog også mange uafklarede svar. Der er således 25,6% af de frivillige inden for politik og international solidaritet, og mellem 11-14% i de andre grupper, der svarer "ved ikke". Dette kan dels skyldes, at mange frivillige ikke har været frivillige længe nok til at foretage denne vurdering, dels at det er et relativt abstrakt spørgsmål, som kan være svært at svare enkelt på.

Af dem, der mener, at der er kommet flere krav, er der overvægt af frivillige, der synes, at det er en fordel for det frivillige arbejde. Det gælder således 83,3% af de frivillige i social- og sundhedssammenhænge, 69,2% af de frivillige inden for kultur, idræt og

⁵¹ $X^2:17,652$, $df:4$, $sign: 0,001$

⁵² Et problem ved tolkningen af denne variabel er, at den både inkluderer supervision og muligheden for at få dækket eventuelle økonomiske udgifter i forbindelse med det frivillige arbejde. Der er imidlertid store kvalitative forskelle på disse former for støtte – og hvilken af dem, der er gældende (i kombination med, hvilken form for arbejde, den frivillige varetager) har uden tvivl også betydning for tilfredsheden med det frivillige arbejde.

⁵³ $X^2:6,933$, $df:4$, $sign: 0,139$

⁵⁴ Fisher's exact test:9,880, $sign:0,631$

fritid, 50% af de frivillige inden for politik og international solidaritet og 25% af de frivillige inden for andet politisk arbejde. Af dem, der synes, at kravene er uændrede, er støtten mere lunken. Her er der imellem 20-36%, der mener, at det er en fordel for den frivillige verden. Det tyder altså på, at det i en eller anden udstrækning opfattes som legitimt at stille krav til de frivillige. Denne indstilling kan måske hænge sammen med, at dem, der allerede er frivillige, typisk lever op til det frivillige arbejdes implicitte krav og mener, at det forbedrer den 'service', den frivillige organisation kan tilbyde. Dem, der oplever de implicitte krav som et problem, vil formentlig enten blive skræmt væk på forhånd eller hurtigt forlade det frivillige arbejde igen. Blandt de ikke-frivillige er det imidlertid de færreste, som nævner strenge krav som en del af begrundelserne for ikke at være frivillig. Om det er fordi andre årsager opfattes som mere legitime, og ikke på samme måde risikerer at projektere et dårligt image af respondenterne, kan af gode grunde ikke siges ud fra datamaterialet.⁵⁵

Barrierer for frivilligt arbejde blandt unge

I dette sidste afsnit af den kvantitative analyse fokuseres på, hvilke barrierer, der er mest almindelige i forbindelse med frivilligt arbejde. Hvilke forskelle er der i holdningen til frivillige organisationer, hvilke årsager afholder ikke-frivillige fra frivillighed, og hvilket potentiale er der egentlig for frivillighed i denne gruppe?

Holdningen til frivillige organisationer er ikke synderligt forskellig for henholdsvis frivillige og ikke-frivillige. Der er således bred enighed om, at det offentlige ikke skal finansiere de frivillige organisationer uden nogen form for krav eller kontrol (mellem 74,2% og 94,5%).⁵⁶ På den anden side mener mange ikke, at frivillige foreninger skal kunne klare sig selv helt uden hjælp fra det offentlige. Det gælder især ikke-frivillige og frivillige inden for politik og international solidaritet, social og sundhed samt kultur, idræt og fritidsarenaen (imellem 63,7-74,2%).⁵⁷ Frivillige inden for andet politisk arbejde og frivilligt arbejde iøvrigt skiller sig ud. Her er der således kun henholdsvis 36,1% og 46,7% der er uenige i, at frivillige foreninger skal klare sig selv. Det kan hænge sammen med, at frivillige i denne form for organisationer måske ofte har frivilligopgaver, som forholder sig kritisk til det offentlige eller befinder sig udenfor det offentliges ressortområde. Generelt tyder det dog på, at der er en bred forståelse for og accept af, at

⁵⁵ På grund af for få respondenter i cellerne har det ikke været muligt at lave multinomial logistisk regression over forskellene i opgavetyper og frivilligpleje imellem de forskellige former for frivilliggrupper

⁵⁶ $X^2: 13,398$, $df: 10$, $sign: 0,202$

⁵⁷ $X^2: 16,563$, $df: 10$, $sign: 0,085$

de frivillige organisationer og det offentlige indgår i en eller anden form for samarbejde, hvor ingen af parterne kan klare sig uden den anden. Der er desuden bred enighed om, at de frivillige organisationer tilbyder andet og mere end det offentlige ville være i stand til. En stor del af både frivillige og ikke-frivillige erklærer sig derfor uenige i, at den frivillige indsats ville blive overflødig, hvis det offentlige varetager deres forpligtelser. Det gælder især dem, der er frivillige inden for andet politisk arbejde (88,9%), kultur, idræt og fritid (85,2%) og politik og international solidaritet (81,1%). Færre af de ikke-frivillige og de frivillige i social- og sundhedssammenhænge er uenige i denne påstand (henholdsvis 74,8% og 71%).⁵⁸ For de frivillige i social- og sundhedssammenhænge kan det hænge sammen med, at de typisk varetager frivillige opgaver, der minder om de opgaver, det offentlige varetager, mens det for de ikke-frivillige kan skyldes, at de ikke i samme omfang som de frivillige ser behovet for frivillige foreninger.

Når de ikke-frivillige skal begrunde, hvorfor de ikke er frivillige er den typiske forklaring manglende tid. Det angiver 69% af de 16-35-årige, 73,4% af de 36-55-årige og 51,5% af de 56-85-årige. At der er signifikant forskel på grupperne, og at begrundelsen især er dominerende i de uddannelses- og erhvervsaktive aldersgrupper er ikke nogen overraskelse.⁵⁹ Man kan dog diskutere om denne årsag dominerer, fordi der reelt er mangel på tid i forhold til det frivillige arbejde, eller fordi det fremstår som en relativt legitim og forståelig årsag. Der er uden tvivl mange mennesker, der vitterligt ikke har tid til at udføre frivilligt arbejde oven i uddannelse, lønarbejde, børn og andre daglige gøremål. Men hvis man ser på frivillige og ikke-frivilliges arbejdstid er den ikke signifikant forskellig.⁶⁰ Som det påpeges af nogle af fokusgruppetagerne, så handler det desuden ofte om at tage sig tid – at have et frivilligt arbejde er en prioriteringssag, som kræver, at man har lyst og interessen for det (jf. kvalitativ analyse).

En anden forklaring, som en del ikke-frivillige angiver, er, at de aldrig er blevet spurgt. Det gælder især de unge mellem 16-35 år, hvor 18,2% mod ca. 10% i de to andre aldersgrupper har angivet dette. Forskellen mellem grupperne er signifikant.⁶¹ Det falder godt i tråd med teorien om, at det er den humane og sociale kapital, som har stor indflydelse på, om man er blevet frivillig. Der er derfor større sandsynlighed for at blive opfordret til at gå ind i det frivillige arbejde, når man har færdiggjort sin uddannelse og vist, at man har nogle egenskaber, der kan anvendes her indenfor. Derudover ændrer det sociale netværk sig efterhånden som man bliver ældre og kommer ind i nye livs-

⁵⁸ χ^2 : 16,218, df: 10, sign: 0,094

⁵⁹ χ^2 : 73,916, df: 2, sign: 0,000

⁶⁰ χ^2 : 1,504, df: 3, sign: 0,681

⁶¹ χ^2 : 29,674, df: 2, sign: 0,000; Cramer's V: 0,125, sign: 0,000

stilssammenhænge. Man har derfor ofte større sandsynlighed for at stifte bekendtskab med andre frivillige senere i sit liv. Endelig kan det have betydning, at man efterhånden som man bliver ældre ikke længere er så opbrudsorienteret, men slår sig ned det samme sted i længere tid. Som den kvalitative analyse viser, gælder denne tendens dog ikke ubetinget for KB og FKN.

Der er en del ikke-frivillige, der angiver, at de simpelthen ikke er interesseret i frivilligt arbejde. Det gælder især de yngre og de ældre aldersgrupper, hvor mellem 18-20% svarer bekræftende. Derimod er der kun 14,4% af de ikke-frivillige mellem 36-55 år, der angiver dette som årsag.⁶² Det kunne tyde på, at det blandt de unge og de ældre anses som mere legitimt ikke at interessere sig for frivilligt arbejde – enten fordi, man har fokus på andre ting, eller fordi man føler, at man har gjort sin pligt. En alternativ forklaring kunne være, at det er aldersgruppen mellem 36-55 år, der føler, at de har mest travlt i deres hverdag, og derfor mere ser tiden end manglende interesse som årsagen til, at de ikke er frivillige.

Kun meget få ikke-frivillige angiver økonomiske årsager. Der er dog signifikant flere unge mellem 16-35 år (2,2%), der angiver, at de ikke har råd til frivilligt arbejde.⁶³ Det kan skyldes, at penge anses som en mere legitim begrundelse for unge end for de andre aldersgrupper, da unge under uddannelse ofte er på SU og derfor prioriterer lønnet studiejob frem for ulønnet frivilligt arbejde. Da det er så lille en procentdel, der angiver, at de ikke har råd, er det imidlertid ikke noget, der har praktisk betydning for organisationernes muligheder for at tiltrække nye frivillige.

De primære barrierer for frivilligt arbejde blandt unge ser således ud til at være manglende tid, manglende interesse og manglende opfordringer. Man kan sige, at det er svært for frivillige organisationer at kæmpe imod manglende interesse og udover at gøre opmærksom på deres sag og det engagerende ved den, er det svært at fjerne denne barriere. Til gengæld kan frivillige organisationer sigte mod at mindske de to andre barrierer ved fx at opfordre de unge, som allerede er medlemmer, til at præsentere organisationen for deres venner og bekendte og opfordre flere til at melde sig, samt ved at have nogle personer, som kan have til opgave at henvende sig til unge og spørge, om de vil være med. Samtidig er det på mange måder muligt at tilpasse frivilligt arbejde til manglende tid. Dels hænger manglende tid ofte sammen med prioriteringer, og ved at gøre det lettere for unge at deltage når og i det omfang, det passer dem, kan man gøre meget for at fjerne denne barriere. Derudover er meget frivilligt

⁶² $X^2: 6,388$, $df: 2$, $sign: 0,041$

⁶³ Der er signifikant forskel mellem de unge og de to andre grupper. $X^2: 7,026$, $df: 2$, $sign: 0,030$

arbejde jo netop kendetegnet ved, at det ikke skal udføres i bestemte tidsrum eller i et bestemt omfang. I henhold til specialets to cases gælder det især i FKN, mens KB har større problemer med at honorere dette krav.

På trods af de forskellige barrierer er der imidlertid også stort potentiale for mange flere frivillige. Det gælder især blandt de unge, hvor næsten 60% af de ikke-frivillige godt kunne tænke sig at deltage i en eller anden form for frivilligt arbejde, hvis nogen bad dem om det.⁶⁴

Tabel 5: Potentiale for flere frivillige

		Kunne du tænke dig at deltage i ulønnet frivilligt arbejde		
		Ja	Nej	Ved ikke
Alder	16-35 år	59,6%	26,6%	13,8%
	36-55 år	50,6%	35,0%	14,4%
	56-86 år	25,1%	66,7%	8,3%
Total		45,4%	42,4%	12,2%

X²: 231,822, df: 4, sign: 0,000

Forskellen mellem grupperne er signifikant. Der er således god mulighed for netop at påvirke de unge til i højere grad at deltage i frivilligt arbejde.

Der er desuden relativt mange af de ikke-frivillige, der tidligere har været frivillige. Det gælder 39,6% af de unge, 50,3% af de 36-55-årige og 42,4% af de 56-85-årige.⁶⁵ Forskellen imellem grupperne er dels et udtryk for alder – de ældre aldersgrupper har haft længere tid til at have afprøvet det frivillige arbejde i. Der er imidlertid ikke ret stor forskel på den ældste og den yngste aldersgruppe. Det kunne derfor tyde på, at den høje frivillighedsaktivitet blandt de 36-55-årige også giver sig udslag i tidligere frivillighed. Hvis man ser på sammenhængen mellem tidligere frivillighed og potentialet for fremtidig frivillighed, er der en klar tendens, jf. nedenstående tabel.

⁶⁴ Denne konklusion skal dog muligvis modereres. Der er således stor forskel på i en spørgeskemaundersøgelse at angive, at man gerne ville lave frivilligt arbejde, hvis nogen bad en om det, og så faktisk i praksis at tilbyde sin hjælp, hvis der var nogen, der spurgte. At der er så mange, der giver dette svar tyder dog på, at der er et betydeligt potentiale.

⁶⁵ X²: 17,289, df: 4, sign: 0,002

Tabel 6: Tidligere frivillighed og potentiale for fremtidig frivillighed – fordelt på alder

Alder			Kunne du tænke dig at deltage i ulønnet, frivilligt arbejde?		
			Ja	Nej	Ved ikke
16-35	Tidligere frivillig?	Ja	70,4%	17,4%	12,3%
		Nej	52,6%	32,6%	14,8%
	Total		59,6%	26,6%	13,8%
36-55	Tidligere frivillig?	Ja	59,3%	30,1%	10,5%
		Nej	41,9%	39,8%	18,3%
	Total		50,6%	35,0%	14,4%
56-85	Tidligere frivillig?	Ja	34,2%	56,3%	9,5%
		Nej	18,3%	74,4%	7,3%
	Total		25,1%	66,7%	8,3%

16-35 år: Fisher's exact test: 25,223, sign: 0,000

36-55 år: Fisher's exact test: 23,364, sign: 0,000

56-85 år: Fisher's exact test: 23,400, sign: 0,000

De ikke-frivillige, der tidligere har været inde på frivilligmarkedet er således tilsyneladende mere villige til igen at gå ind og give en hånd med. Samtidig er der en tydelig alderstendens - uanset tidligere frivillighed er de unge tilsyneladende mest tilbøjelige til at ville være frivillige i fremtiden - hvis altså der er nogen, der opfordrer dem til det.⁶⁶

For at komme dybere ned i, hvad det er der gør, at nogle unge er positive over for en eventuel fremtidig frivillig deltagelse, mens andre afviser det, gennemføres en logistisk regression, der ser på de to grupper i forhold til hinanden.⁶⁷

⁶⁶ De nuværende frivillige er desværre ikke blevet spurgt om deres tidligere frivillighed. Det er derfor ikke muligt at gå ind og undersøge om det har haft betydning for deres nuværende frivillighed.

⁶⁷ Den logistiske regression er gennemført med forskellige selectionsprocedurer. Dermed er det muligt at identificere den model, der med færrest muligt variable, forklarer data bedst muligt (Christensen 2002:211). Den afhængige variabel er "Kunne du tænke dig, at deltage i frivilligt, ulønnet arbejde, hvis nogen bad dig om det?" Baseline er nej.

Tabel 7: Baggrundsfaktorer med betydning for unges lyst til at blive frivillige

	B	Sig.	Exp(B)
Udenfor arbejdsmarkedet		,009	
I arbejde	-1,147	,003	,317
Midlertidigt uden arbejde	-,640	,239	,527
Tidligere frivillig	,616	,021	1,852
Ingen interesse	-,674	,043	,509
Uenig i at foreninger skal klare sig selv		,012	
Enig i at foreninger skal klare sig selv	-,795	,006	,452
Hverken eller enig i at foreninger klare sig selv	-,710	,080	,492
Uenig i at frivillige organisationer er overflødige, hvis det offentlige varetog sine forpligtelser		,023	
Enig i at frivillige organisationer er overflødige, hvis det offentlige varetog sine forpligtelser	-,352	,277	,704
Hverken eller enig i at frivillige organisationer er overflødige, hvis det offentlige varetog sine forpligtelser	-1,257	,008	,285
Konstant	2,090	,000	8,086

Final model: X^2 : 41,833, df: 8, sign: 0,000

Hosmer & Lemeshow test: X^2 : 9,071, sign: 0,336⁶⁸

Pseudo R²: Nagelkerke: 0,169

Analysen viser, at det især er dem, der er i arbejde, der afviser, at deltage i frivilligt arbejde. De unge uden for arbejdsmarkedet (ofte studerende) svarer således tre gange så ofte ja til spørgsmålet om, hvorvidt de kunne have lyst til at deltage i frivilligt arbejde, hvis de blev spurgt. Det kan dels hænge sammen med det tidspres, arbejdsmarkedet kan medføre, især hvis man også har familie og andre ting, der skal holdes styr på. Derudover kan det skyldes, at studerende måske er i gang med en længerevarende uddannelse, som i højere grad åbner deres øjne for behovet for en frivillig indsats. Endelig kan frivilligt arbejde for studerende tilbyde relevant erhvervs erfaring, hvilket yderligere kan være et incitament for denne gruppe. Manglende interesse har negativ effekt på lysten til at deltage i frivilligt arbejde i fremtiden. Dem, der svarede, at de ikke havde interesse for frivilligt arbejde afviste således dobbelt så ofte, som dem, der havde andre grunde til ikke at lave frivilligt arbejde, at de ville have lyst til at udføre frivilligt arbejde i fremtiden. Unge, der mener, at de frivillige foreninger skal klare sig selv, er også mindre tilbøjelige til at reagere på en opfordring til frivilligt arbejde. De har således kun halvt så stor sandsynlighed for at svare ja på spørgsmålet, om de ville have lyst til frivilligt arbejde, hvis nogen bad dem om det. Endelig er der en tendens til, at dem, der ikke rigtig har taget stilling til, hvorvidt frivillige foreninger bidrager med noget ekstra ud over, hvad det offentlige kan tilbyde, er mere lunkne over for fremtidigt frivilligt arbejde. De har således kun i halvt så stor udstrækning, som dem, der mener,

⁶⁸ Hvis signifikansen er større end 0,05 indikerer testen, at der er god overensstemmelse mellem modellen og data.

at den frivillige verden tilbyder noget unikt, sagt, at de gerne ville være frivillige, hvis nogen bad dem om det. Det eneste, der har en positiv indvirkning på lysten til at blive frivillig i fremtiden er tidligere frivillighed. Dem, der tidligere har været frivillige er således næsten dobbelt så ofte positive over for fremtidigt frivilligt arbejde, som unge, der ikke tidligere har været frivillige. Det lader således til, at der er noget om tesen om, at frivillighed avler frivillighed.

Den logistiske regression producerer en model, der forklarer forskellene i henholdsvis positiv og negativ indstilling til fremtidigt frivilligt arbejde ved arbejdsmarkedsstatus, tidligere frivillighed, interesse i frivilligt arbejde og holdningen til henholdsvis, hvorvidt foreninger bør kunne klare sig selv, og hvorvidt frivillige foreninger har særlig værdi ud over, hvad det offentlige kan tilbyde. Tilsammen forklarer modellen ca. 17% af variationen i respondenternes svar. Der er således en stor del uforklaret varians, som ikke kan forklares af de variable, der er inkluderet i modellen. Derudover er der 14 respondenter, der afviger betydeligt fra denne model. Ved nærmere analyse viser det sig, at de på den ene side minder meget om de respondenter, der ellers ifølge modellen ville være positivt indstillede, men samtidig afviser, at de kunne have lyst til frivilligt arbejde, hvis nogen bad dem om det. Denne gruppe er således typisk under uddannelse⁶⁹, nævner sjældent manglende interesse som årsag⁷⁰, og stort set alle 14 er uenige i, at frivillige organisationer bør kunne klare sig selv, og at der ikke ville være behov for frivillige organisationer, hvis det offentlige varetog sine forpligtelser. Omkring halvdelen af respondenterne i denne gruppe har desuden tidligere været frivillige, men det har altså ikke for dem haft den samme positive effekt, som det har haft for mange andre. Med 8 mænd og 6 kvinder er kønsfordelingen i denne afvigende gruppe nogenlunde repræsentativ, og med en alder imellem 17-29 år befinder de sig også aldersmæssigt relativt spredt. Det er således vigtigt at bide mærke i, at selv om modellen angiver en del af årsagerne til en positiv indstilling til frivillighed, er det ikke alle med tilsvarende karaktertræk, der ønsker at være frivillige – der er altså også andre ting på spil i denne sammenhæng. Hvad, disse andre ting er, har imidlertid ikke været muligt at undersøge nærmere i denne analyse.

⁶⁹ 9 af dem formentlig som lærlinge eller elever – de angiver nemlig både, at de har afsluttet skolegangen, men samtidig, at de er under uddannelse.

⁷⁰ Manglende interesse er kun nævnt af en enkelt respondent

Casestudier

Til at kvalificere den statistiske analyse er der gennemført fokusgrupper med frivillige i KB og FKN i henholdsvis Aalborg og Århus. KB og FKN er begge relativt store foreninger (Torpe & Kjeldgaard 2003), og de har begge deres hovedkontor i København. Den geografiske placering af de forskellige frivilligrupper kan dermed have indflydelse på, hvordan de forholder sig både til hinanden og til hovedorganisationen (Jacobsen & Thorsvik 2002:114). KB-frivilligrupperne er dog i begge byer knyttet til et rådgivningscenter med en række medarbejdere, der kan gøre afstanden mindre. Begge organisationerne har relativt store budgetter. FKN havde i 2006 et budget på 396 mio. kroner. Pengene kom primært fra private bidrag, Danida-bevillinger, EU-bevillinger og internationale donorer (FKN 2007f). KBs budget er på 403 mio. kroner, hvoraf arbejdsindtægter udgør langt den største del efterfulgt af medlemskontingenter, konkrete projektilskud, og lotteriindtægter (KB 2007e). Der er imidlertid også en række forskelle på de to organisationer. De har således to vidt forskellige fokusområder og to vidt forskellige måder at arbejde på. KBs arbejde er primært rettet 'indad' mod egne medlemmer, og kontakten mellem de frivillige og deres klientgrupper er tæt. I FKN er arbejdet derimod primært rettet udad mod verdens uretfærdighed, og afstanden mellem de frivillige og dem, de hjælper, er stor.

I det følgende præsenteres analysen af de to organisationer – først KB og herefter FKN. Indledningsvist klarlægges den grundlæggende opfattelse af organisationen, organisationens formaliseringsgrad, formelle og uformelle struktur, mål med organisationens arbejde, samarbejdsrelationer/netværk, organisationskultur og opfattelsen af det frivillige arbejde. Dette danner rammen om forståelsen af de frivillige i organisationen - deres humane kapital, deres motivationsfaktorer, deres sociale netværk og deres syn på den organisation, de er en del af. Endelig skal fastholdelsesfaktorer såsom frivilligpleje og sammenhæng mellem organisation og individ analyseres. Denne dybdegående forståelse af foreningerne, deres arbejdsopgaver og deres frivillige danner

efterfølgende baggrund for en sammenstilling og analyse af frivillighed i et bredere perspektiv. Dermed bliver det muligt at drage nogle konklusioner i forhold til, hvad forskelle og ligheder i organisation og frivillighedstyper betyder for organisationerne og deres forsøg på at motivere og engagere frivillige i deres arbejde. Den statistiske analyses resultater inddrages løbende, dels for at blive kvalificeret igennem den kvalitative analyse, dels for at sætte analysens resultater i et bredere perspektiv.

Kræftens bekæmpelse – faglig interesse og hjerteblod

KBs historie går tilbage til 1904-1905, hvor den danske indsats mod kræft for alvor gik i gang. I begyndelsen var en af foreningens primære opgaver at tage sig af driften af radiumstationerne. Foreningen havde således en tydelig helbredelsesorienteret profil. I 1962 overtog staten imidlertid driften af radiumstationerne, og foreningens andre interesseområde blev opprioriteret. Det gjaldt fx kræftforskningen, som foreningen valgte at styrke op gennem 1960'erne og 1970'erne. Foruden denne stærke forskningsorienterede profil udbyggede KB i starten af 1980'erne det forebyggende informations- og oplysningsarbejde, og endelig fra midten af 1980'erne begyndte KBs tredje indsatsområde at tage form, nemlig arbejdet med støtte til kræftpatienter og deres pårørende. KB driver i dag 15 kræftrådgivninger fordelt over hele landet, og organisationen oprettede i 1989 telefonrådgivningen Kræftlinien (KB 2007a). Ud af det historiske forløb er KBs tre hovedområder således vokset frem: forskning, information og oplysning samt patientstøtte.

En professionel organisation

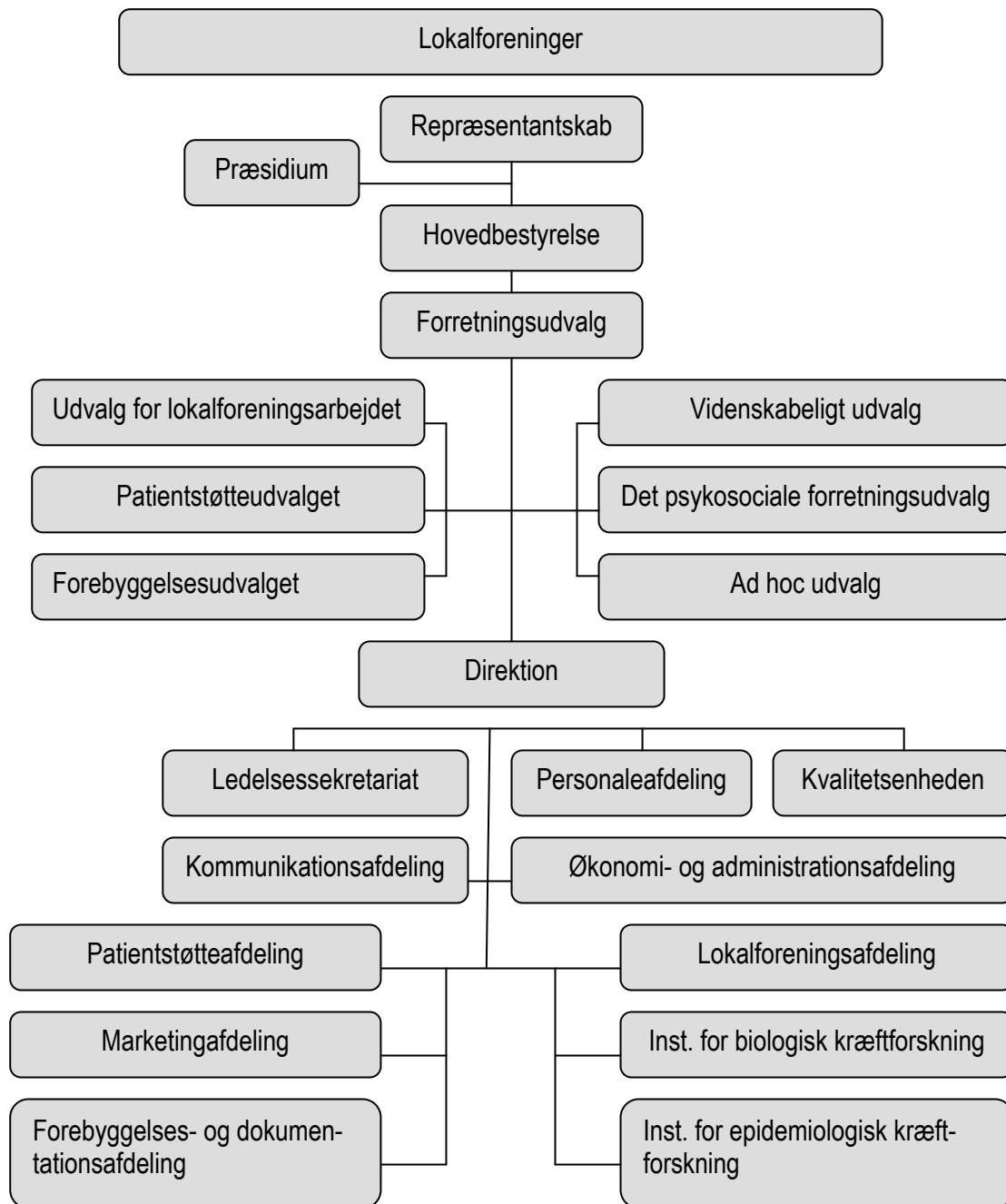
Eksternt er KB på mange måder en relativt isoleret organisation, og samarbejdet med andre organisationer er minimalt. En stor del af årsagen til dette skal sikkert findes i KBs størrelse, som betyder, at den er relativt selvforsynende med faglige og økonomiske ressourcer. Der er dog samarbejde med en del andre selvstændige foreninger inden for kræft- og sundhedsområdet, og der er, i hvert fald indenfor patientstøtteafdelingen, ved at ske en opblødning således, at KB i stadig større grad er begyndt at samarbejde med fx FriSe⁷¹ (KB-nøgleperson).

Internt forventes det, at KBs ledere og medarbejdere orienterer sig om overordnede politiske beslutninger, så de har en fornemmelse for og viden om mulighederne og grænserne for handling. Derudover har chefgruppen, som varetager den daglige ledelse, ansvar for et konstruktivt og tværfagligt samspil mellem afdelingerne, de skal sikre en optimal interaktion og sammenhæng mellem organisationens samlede aktiviteter og dens værdiskabelse, og de skal sikre, at KB er førende indenfor de områder, der kan fremme organisationens formål: bekæmpelse af kræft. Der lægges således stor vægt på at have en indre samarbejdsstruktur, som sikrer synergi på tværs af or-

⁷¹ FriSe er en paraplyorganisation for landets lokale frivilligcentre og selvhjælpsprojekter, der arbejder med at støtte til og udvikling af medlemsorganisationerne samt synliggørelse af frivillighedsområdet og interessevaretagelse (FriSe 2007)

ganisationen (KB 2007b). På mange måder trækker KB dermed på redskaber, der minder om dem i en privat eller offentlig organisation (jf. Anheier & Seibel 1990:12; Henriksen 1996:55).

I løbet af de seneste par år er der blevet gennemført en større omstrukturering af KB. Omstruktureringen er affødt af, at KB i de senere år er vokset ganske betydeligt, og den hidtidige ledelsesstruktur har derfor været utidssvarende (jf. Vaughan 1999:276). Samtidig har de institutionelle standarder, for hvad en 'god', 'moderne' eller 'rigtig' organisering er, naturligvis udviklet sig i KBs levetid (jf. Molin 1995:79; Jacobsen & Thorsvik 2002:200-201). KB engagerede derfor et konsulentfirma, som bistod dem i reorganiseringen af organisationen (KB-nøgleperson). Den nye opbygning af KB kan grafisk beskrives således (KB 2007d):



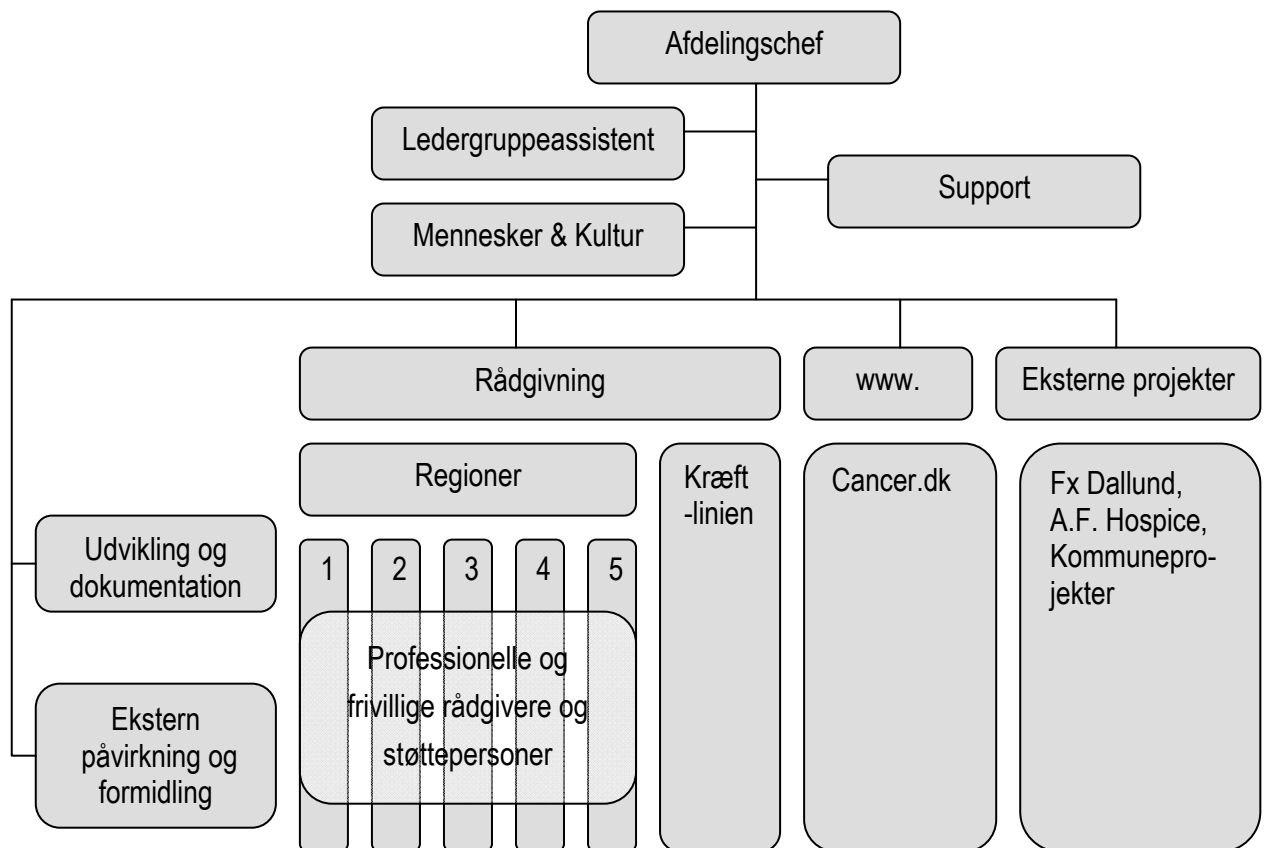
Figur 3: KBs organisationsstruktur

Som det ses er foreningen stadig stærkt forankret i en identitet som medlemsorganisation.⁷² Det er lokalforeningerne og deres valg af repræsentantskab, som er styrende for organisationen. KB lægger derfor vægt på at gøre brug af den folkelige og demokratiske forankring til at støtte deres kræftbekæmpende arbejde. De ønsker at styrke den aktive indsats fra frivillige i foreningens arbejde og det regionale samarbejde, og

⁷² KB har i dag godt 360.000 medlemmer

det er vigtigt for organisationens selvforståelse at forblive en ikke-kommerciel forening (KB 2007b).

De frivillige bidrager inden for mange forskellige områder. Det gælder fx i organisationens lokaludvalg og hovedbestyrelse, i KBs 350 IGEN-butikker (genbrugsbutikker), i det politiske arbejde på lokalt eller regionalt plan (i forbindelse med forskellige arrangementer og kampagner), i PR, kommunikation og medier, i forbindelse med indsamlinger og indenfor de patientstøttende ydelser (KB 2007c). Af de frivillige i KB er godt to tredjedele kvinder og mange af disse er mellem 40-60 år. I 2000 var kun hver tiende frivillige i KB under 40 år og kun 2% var under 30 (Habermann 2000:5). Opgaverne i det frivillige KB-regi er relativt kønsspecifikke. Det er således typisk kvinderne, der klarer det rådgivende og patientstøttende arbejde, og de er også godt med i det lokale arbejde. Mændene derimod har sat sig på hovedbestyrelsen, ambassadørposterne og udvalgene (Habermann 2000:9). Meget af det traditionelle frivillige arbejde i KB har imidlertid på mange måder svært ved at få fat i de unge (KB-nøgleperson). Fokus for dette speciale ligger derfor på den del af foreningen, der har relativt stor succes med at få fat i denne del af frivillige: patientstøtte-afdelingen (Habermann 2000:10). Hvis man alene ser på denne afdeling kan den grafisk beskrives således:



Figur 4: Opbygning af patientstøtteafdelingen

Patientstøtteafdelingen står for den store del af KBs arbejde, som handler om at forbedre vilkårene for kræftramte og deres pårørende igennem støtte og rådgivning. Udover selve rådgivningsenheden er der desuden i KBs patientstøtteafdeling organer, der tager sig af udvikling og dokumentation samt ekstern påvirkning og formidling. Dette understreger igen, hvordan KB i lighed med mange andre frivillige organisationer kombinerer elementer fra private og offentlige institutioner og derved lever op til nogle af de institutionelle forventninger, omverdenen stiller til en frivillig organisation.

Patientstøtteafdelingens formål er at tilbyde en række forskellige rådgivende services såsom kræftrådgivninger, kræftlinien og rehabiliteringscenter Dallund, som alle har fokus på at tilbyde den hjælp kræftsyrge og deres pårørende har behov for i løbet af og efter en kræftsygdom. Tilbudene tilpasses den enkelte patient og dennes pårørende, så de får den optimale hjælp. Tilbudene kan blandt andet omhandle personlige samtaler, familierådgivning, rådgivning om behandlingsforløbet til både pårørende og kræftsyrge, deltagelse i grupper under professionel ledelse, foredrag og kurser, palliativ pleje og netværk og sorggrupper for børn og unge (KB-nøgleperson). De frivillige i KB spiller en rolle i mange af disse tilbud. De frivillige tilbyder således personlige samtaler med et menneske i en tilsvarende situation, og de holder foredrag på uddannelsesinstitutioner eller foran andre forsamlinger. Der er frivillige igangsættere, der med støtte fra rådgivningen har mulighed for at opstarte selvhjælpsgrupper, når behovet melder sig. De frivillige er desuden tilknyttet samtale/samværsgrupper for unge pårørende, hvor børn og unge kan mødes og snakke med ligesindede. I Aalborg tager KBs frivillige sig af ca. 100 børn og unge med sorg og ialt er der ca. 8 sorggrupper, som køres året rundt af de 30-40 gruppeledere. De frivillige i Århus er involveret i det direkte rådgivende arbejde samt erfaringsbaserede støttearbejde. Denne form for ydelser kunne organisationen således slet ikke klare uden de frivillige, og det er derfor vigtigt, at KB ofrer de ressourcer, de frivillige kræver (KB-nøgleperson). Den frivillige profil og det frivillige arbejde spiller en stor rolle både praktisk og i forbindelse med organisationens selvforståelse og identitet.

KB har en relativt instrumentel opfattelse af frivillighed. Det primære fokus er kræftbekæmpelse, hvor de frivillige kommer ind som ledige hænder, der kan varetage et stykke værdifuldt arbejde, som organisationen prioriterer skal udføres. Det frivillige arbejde er derfor på forhånd meget struktureret, og de frivillige indgår i mange tilfælde i på forhånd definerede frivilligroller (KB-Aalborg, KB-Århus; KB-nøgleperson):

"...jeg havde i hvert fald ikke nogen indflydelse på det selv, det var bare X, der ringede mig op, og sagde, at nu var der plads i en gruppe (...), om jeg havde lyst til det..." (KB-Aalborg, IP4)

Det bakkes op af en anden fokusgruppemedlem i Aalborg:

"Jeg tror, at det er meget strengt. Det er simpelthen ordnet et andet sted fra end lige os." (KB-Aalborg, IP2)

Selvom arbejdsopgaverne er anderledes, er opfattelsen den samme i Århus (KB-Århus:19). De frivillige har imidlertid heller ikke ønsket om på den måde at kunne påvirke organisationen og de frivilligopgaver, de varetager. De er netop søgt til KB på grund af organisationens konkrete frivilligopgaver - hvis de søgte noget andet, så **"...ville (de) søge en anden organisation."** (KB-Århus, IP1) De frivillige er derfor tilfredse med, at deres mulighed for at påvirke det frivillige arbejde sker indenfor nogle på forhånd mere eller mindre fastlagte rammer. Dermed tyder det på, at de frivillige på mange måder tilpasser sig organisationskulturen i form af de grundlæggende antagelser og vurderinger, der ligger til grund for arbejdet i de forskellige patientstøtteafdelinger (jf. Klausen 1991:23; Bakka & Fivelsdal 2006:140-142). Derudover kan denne indstilling til den organisation, man er blevet en del af, være udtryk for den identitetskabningsproces, der kontinuerligt sker. Ifølge Weick rekonstrueres situations- og identitetsforståelsen retrospektivt ved aktivt at udvælge hvilke elementer, der fortolkes (jf. teori afsnit). Accepten af og tilfredsheden med det frivillige arbejdes tilrettelæggelse er derfor også et udtryk for, at det bidrager positivt til en identitetsforståelse, hvor man indgår i en større sammenhæng og bidrager til at hjælpe andre mennesker.

Det frivillige arbejde prioriteres og værdsættes højt i KB, men man kan argumentere for, at nogle af den seneste tids organisationsforandringer kan have medført en organisatorisk nedprioritering af det frivillige arbejde. Tidligere var der kun fem rådgivningscentre i Danmark og hver af disse havde en frivilligkonsulent, som stod for at koordinere og organisere de frivillige aktiviteter i hvert af de geografiske områder. Det blev imidlertid besluttet for 4-5 år siden, at der skulle være et rådgivningscenter i hvert af de daværende amter. Det betød, at den frivillige indsats blev fordelt på flere områder, og det var ikke alle steder, at man valgte at ansætte en frivilligkonsulent. I stedet blev samarbejdet med de frivillige nogle steder lagt ud på alle KBs medarbejdere. Med denne decentralisering af det frivillige arbejde er der på mange måder mistet overblik over landets frivillige indsats som helhed og mulighederne for at koordinere kurser og indsatser på tværs af de geografiske områder er blevet formindsket. Der er således

ikke længere mulighed for den samme sparring internt i KB om brugen af den frivillige arbejdskraft. Det har samtidig betydet, at der er en risiko for, at kontinuiteten i opfattelsen af og behandlingen af de frivillige er brudt. Derudover er der risiko for, at de frivillige er blevet 'trukket ned over hovedet' på nogle medarbejdere, som i virkeligheden ikke havde lyst til at have dette ansvar (KB-nøgleperson). På den anden side kan en sådan decentralisering betyde, at det frivillige arbejde bliver en mere integreret del af organisationen. KBs afdelinger i Aalborg og Århus har arrangeret sig forskelligt på dette punkt. I Aalborg har man fastholdt modellen med en fastansat frivillighedskonsulent, som har det som sit primære arbejde. I Århus har man derimod valgt at integrere varetagelsen af de frivillige i de ansattes almindelige arbejde. Begge steder føler man, at man har valgt den bedste model, og de frivillige sætter heller ikke spørgsmålstegn ved den måde, det er organiseret på i deres område. Det kan imidlertid have haft betydning for, hvilke former for frivilligt arbejde, man varetager i de to områder. Mens det i Århus går i to spor, som enten er meget fagligt præget psykologisk arbejde eller erfaringsbaseret støtte, er det frivillige arbejde i Aalborg præget af i højere grad, at gå ind og supplere det professionelle arbejde med tilbud, som ellers ikke ville være til rådighed.

Ressourcestærke kvinder med faglige, personlige og sociale interesser

De frivillige kommer naturligvis ikke til KB uden bagage. Hvordan de passer ind i organisationsstrukturen, og hvor tilfredse de er med det frivillige arbejde afhænger derfor af deres opvækst, uddannelse og sociale baggrund (Weick 1995:63; Bakka & Fivelsdal 2006:170-171). Det er disse områder, der er emnet for det følgende.

Den statistiske analyse viste, at kvinder var klart dominerende indenfor det frivillige arbejde i social- og sundhedsorienterede organisationer. Det gælder også i de kvalitative fokusgrupper, hvor 6 kvinder og kun 1 mand deltog. Aldersmæssigt var de imellem 25-33 år. Det vil sige, at de befinder sig i den ældre ende af den aldersgruppe, jeg fokuserer på, og dermed er de blandt de ca. 55% inden for social- og sundhedsorienterede frivillige, der er over 25 (jf. statistisk analyse). Tendensen fra den statistiske analyse, hvor en analyse flere i social- og sundhedsorienteret frivilligt arbejde bor alene gælder også i den kvalitative del. Her er der således 4, der bor alene, 1, der bor sammen med sit barn og 2, der bor sammen med en kæreste. Dermed bekræfter fokusgruppeditagerne også, at kun få af de frivillige inden for dette område har børn.

Fokusgruppetagerne fra KB adskiller sig imidlertid også på en række punkter fra de kendetegn, der karakteriserede frivillige inden for social- og sundhedsområdet i den statistiske analyse. Der er således seks ud af syv, der er studerende, mens det samme kun gjaldt 13% af de unge frivillige i den statistiske analyse. Det kan hænge sammen med, at jeg kun har fat i et meget lille udsnit af det heterogene social- og sundhedsmæssige område, patientstøtteamarbejdet. Det har den naturlige konsekvens, at gruppen bliver meget mere homogen. Gruppens homogenitet forstærkes af fokusgruppetagerens uddannelsesmæssige profil. Tidligere undersøgelser af KBs frivillige har vist, at de frivillige i organisationen generelt har en meget bred uddannelsesmæssig profil, men at uddannelsen er højere hos de yngre frivillige under 40 end hos de ældre frivillige (Habermann 2000:6). Hos de frivillige i KB, som jeg har snakket med, er det dog et fælles træk, at de især er studerende indenfor mellemlange eller lange socialt orienterede videregående uddannelser. Der er således en overvægt af psykologistuderende, men læreruddannelsen og socialrådgiveruddannelsen er også repræsenteret. Det hænger formentlig sammen med, at det arbejde, de frivillige laver, i højere grad end meget andet frivilligt arbejde inden for det social- og sundhedsorienterede område kræver en faglig indsigt. Fokusgruppetagerne afspejler således, at nogle af frivilligopgaverne, også inden for KB, bevæger sig i retning af mere professionelle og organiserede opgavetyper, hvorfor det bliver mere og mere almindeligt, at den enkelte vælger en frivillig aktivitet, som ligger i forlængelse af deres professionelle kompetencer (Lorentzen & Hustinx 2007:109). Tendensen til at human kapital har relativt stor betydning (jf. tidligere undersøgelser samt den statistiske analyse) bekræftes således af de frivillige, der indgår i den kvalitative analyse. Det kunne tyde på, at der er noget om Wilsons argument om, at uddannelse fungerer som en ressource, der forstærker frivilligheden. Det kan dels hænge sammen med socialiseringen i ressourcestærke hjem (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:114; Koch-Nielsen et al. 2005:72), men kan også være et resultat af, at uddannelse giver større bevidsthed om problemer, højner empati, opbygger selvtillid og giver adgang til mere spændende frivilligjobs (Wilson 2000:219-220).

Motivationsfaktorer

Som tidligere undersøgelser har vist, er det ofte et motivmix, der gør sig gældende for unge frivillige. Det gælder også de frivillige i KB. Med forbehold for, at analysen baserer sig på et meget lille antal fokusgruppetager, tyder det på, at man på basis af motivationsfaktorer kan dele de frivillige op i tre grupper.

Den første gruppe består af dem, der er frivillige, fordi de brænder for sagen. De har haft personlige erfaringer med kræft og vil gerne bruge disse erfaringer til at hjælpe andre i samme situation:

”...jeg følte simpelthen, at jeg havde en hel masse at give af (...) og så har jeg haft det sådan siden, at jeg simpelthen ville have så dårlig samvittighed, hvis jeg stoppede igen, fordi man har oplevet, hvor lidt der skal til for at give andre så meget...” (KB-Århus, IP3)

Det vigtigste ved det frivillige arbejde er at få mulighed for at arbejde for sagen og gøre en forskel for de mennesker, der får kræft og har brug for at få råd og støtte fra en, der har været i samme situation (KB-Århus, IP3:25). Denne indgangsvinkel til det frivillige arbejde hænger også sammen med denne gruppes opgavetyper. Denne type frivillige er således aktive indenfor det erfaringsbaserede arbejde og de faglige interesser, der måtte være, er underordnet den brændende lyst til at gøre en forskel lige netop indenfor kræftområdet. Denne form for frivillige skaber sig dermed en identitet som en givende og altruistisk frivillig, der brænder for området – og frivillighedshistorien bakker op om denne identitet.

Den anden gruppe af frivillige motiveres primært af muligheden for igennem det frivillige arbejde at få nogle praktiske faglige erfaringer samt dygtiggøre sig igennem kurser og supervision:

”...min første grund til at søge ind, det var jo for at få noget terapierfaring, og komme ind i en organisation som denne her, og det er da også på grund af arbejdet (...), altså det, at man får en masse ud af det rent erfaringsmæssigt, og også, at man kommer til at lære sig selv bedre at kende, men også det, at man får kurser...” (KB-Århus, IP2)

Denne gruppe brænder også for sagen og vil gerne gøre en forskel, men den vigtige sag er underordnet den faglige læring og fungerer mere som en sidegevinst end et egentligt formål med det frivillige arbejde (KB-Århus:25). Denne gruppe er aktive indenfor decideret rådgivende arbejde og udfører på mange måder de samme opgaver, som de professionelle rådgivere inden for KB. De har således en professionel tilgang til det frivillige arbejde og påpeger flere gange vigtigheden af at have faglige kompetencer for at kunne bestride den form for frivilligt arbejde, de laver. Deres faglige og frivillige identitet er dermed uadskillelige. De ser sig selv som professionelle frivillige, der aktivt bruger deres frivillighed til at styrke det faglige og omvendt.

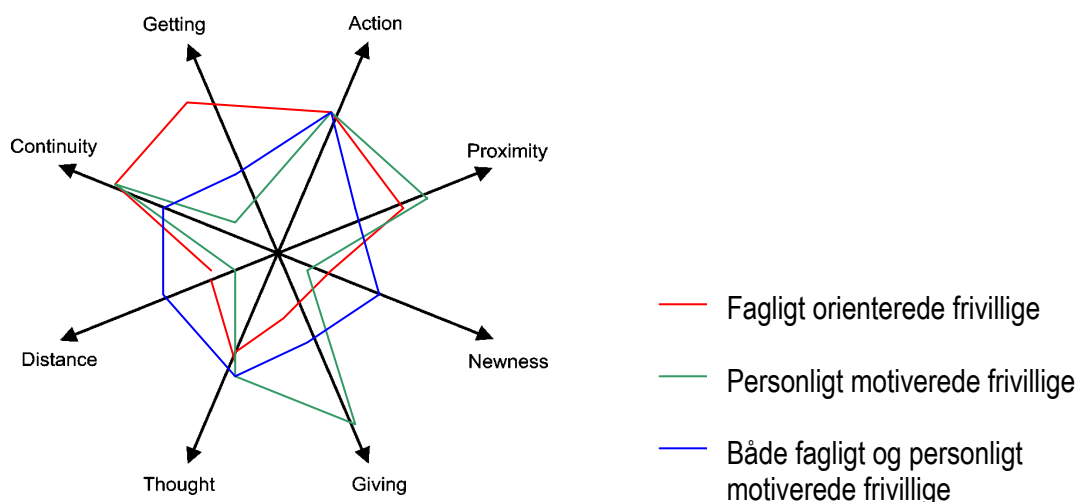
Den tredje gruppe kombinerer personlige erfaringer og faglige interesser. De har ikke selv haft kræft, men har ofte oplevet det i den nære familie. Samtidig har de nogle faglige interesser, der gør KB til et oplagt valg.

"Da jeg startede i Kræftens Bekæmpelse var det på grund af, at jeg selv har haft kræft i familien i flere omgange, og altså gerne ville arbejde med børn og unge, også fagligt, så derfor var det relevant." (KB-Aalborg, IP3)

De er engageret indenfor sorgarbejdet med børn og unge, men trods deres faglige kvalifikationer afviser de, at det har betydning for deres frivillige arbejde – for dem er meningen med deres arbejde netop, at det ikke er professionelt, og at det giver børn og unge et frirum til at håndtere deres sorg på deres egen måde. Selv om det faglige spiller en vigtig birolle er det således den personlige interesse og de mere bløde kvaliteter, der primært lægges vægt på. Her er den faglige og frivillige identitet således adskilt, og det frivillige arbejde bidrager med andet og mere end flere faglige erfaringer og kompetencer.

De tre grupper konstruerer dermed deres frivillige identitet på forskellig vis. Hver især trækker de på forskellige elementer i deres biografi, som gør det frivillige arbejde til et logisk valg. Det frivillige arbejde spiller en rolle, som passer ind i deres selvforståelse og identitet – og igennem denne kontinuerlige genfortolkning af det frivillige arbejde og den betydning, det har for deres identitet kombinerer de forskellige motiver, situationer og individuelle og kollektive bevæggrunde (jf. Weick, Sutcliffe & Obstfeld 2005:411).

Selvom der i lighed med tidligere undersøgelser i alle grupper er tale om et motivmix, lægger de forskellige grupper mere eller mindre vægt på de forskellige elementer. Det er svært entydigt at vurdere styrken af disse forskellige elementer, men en mulig illustration af det kvalitative data i henhold til Yeungs octagon-model kan se således ud.



Figur 5: Motivationskort i KB

Fælles for alle grupper er det, at kontinuitet og nærhed vægtes højt. For de fleste er det frivillige arbejde således en forlængelse af tidligere erfaringer (personlige eller faglige). Derudover hænger denne vægtning sammen med arbejdsopgaverne, som betyder, at de frivillige er i tæt kontakt med kriseramte mennesker, der har brug for en vis stabilitet og kontinuitet i arbejdet. Det betyder, at forholdet til klienterne er præget af nærhed, mens forholdet til andre frivillige i en vis forstand er præget af distance. Fordelingen mellem tanke og handling er også nogenlunde ens. I alle grupperne er man fokuseret på at komme ud og gøre en forskel for nogle konkrete mennesker, men man er samtidig også meget påvirkede af de værdier, der ligger bag den frivillige indsats. Endelig adskiller grupperne sig på giving-getting-dimensionen, hvor den første gruppe er tættere på 'giving'-dimensionen, mens den anden gruppe er tættere på 'getting'-dimensionen og derfor lægger stor vægt på fx kurser og supervision. Den tredje gruppe placerer sig et sted imellem.

Analysen af de kvalitative fokusgrupper kvalificerer resultaterne fra den statistiske analyse. Her var en af de primære anledninger til frivilligt arbejde 'interesse eller pårørendes situationer', efterfulgt af at det frivillige arbejde ansås som nødvendigt. Hvis det sammenholdes med den kvalitative analyse tyder meget imidlertid på, at disse begrundelser dækker over en bred vifte af motiver såsom, faglig interesse, personlig interesse, egen eller pårørendes situation, og en trang til at hjælpe andre mennesker på erfaringsbaseret, professionelt eller socialt grundlag. Der er således et langt mere kompliceret motivationsmønster end den statistiske analyse giver adgang til.⁷³

⁷³ I forhold til den betydning fagligheden tillægges af nogle af de frivillige i fokusgrupperne, er det desuden bemærkelsesværdigt, hvor lidt det betød i den statistiske analyse (hvor kun 3,2% af de frivil-

Det er alment accepteret i KB, at de frivillige både yder og nyder i forbindelse med deres frivillige arbejde. KB har således ingen illusioner om, at det frivillige arbejde skal være baseret på uegennytte. Tværtimod ses det som helt naturligt, at frivillighed hænger sammen med, hvad man får ud af det – anerkendelse, accept, kurser, supervision og en god udtalelse, man kan bruge på cv'et. Frivillighed ses dermed som et gensidigt samspil, hvor den frivillige og organisationen hver især udveksler det, de har at tilbyde (KB-nøgleperson; KB 2007c).

Adgang til frivillighed i KB

På trods af, hvad tidligere undersøgelser har vist, har sociale netværk ikke haft særlig stor direkte indflydelse på KBs frivillige og deres adgang til organisationen. Ca. halvdelen af fokusgruppedeltagerne har venner eller familie, som er frivillige, hvilket stemmer godt overens med den statistiske fordeling hos frivillige i sociale- og sundhedsorienterede frivillige organisationer (jf. statistisk afsnit). Der kan således ligge en vis socialiseringsmæssig indflydelse i disse sammenhænge, men frivillige i KB ser ud til i langt højere grad end andre frivilligrupper at motiveres af andre ting – især personlige erfaringer og faglige udfordringer jf. ovenfor. Der er således kun en enkelt af fokusgruppedeltagerne, der angiver, at en bekendt inden for organisationen har haft betydning for, at hun efterfølgende er blevet frivillig i KB (KB-Aalborg, IP4), og ingen nævner, at de direkte er blevet opfordret eller valgt til det frivillige arbejde. Enkelte er dog påvirkede af studiemiljøet, hvor frivilligt arbejde er meget udbredt:

”...det er tit, at der er en eller anden, der skriver et eller andet på vores interne netværk (...) det går hurtigt sådan imellem de studerende (...) jeg har nemlig været på sådan en årgang, hvor folk de har været på den sociale skadestue og Kræftens Bekæmpelse, og med anbragte børn og i angstgrupper...” (KB-Aalborg, IP3)

Det gælder imidlertid ikke på tværs af årgange og studiemiljøer. Andre afviser således, at studiemiljøet som sådan, har betydning for deltagelsen i det frivillige arbejde. Det er i stedet bevidstheden om, at der skal noget ekstra til for at få job efterfølgende.

lige inden for sociale- og sundhedsorienterede organisationer angav denne begrundelse). Det kan dels hænge sammen med områdets heterogenitet, dels med uklarhed i spørgsmålsformuleringen, hvor interesse kan dække over både personlig og faglig interesse. Derudover er faglig interesse ofte kun en lille del af den frivilliges selvforståelse og vil derfor måske ikke blive trukket frem i en kvantitativ undersøgelse.

”Det er ikke sådan, man oplever, synes jeg i hvert fald ikke, oppe på psykologi, at alle skal have frivilligt arbejde. Altså, man er godt klar over, at der skal et eller andet til, for at man kan få job, når man er færdig, men det er ikke sådan, at alle har frivilligt arbejde” (KB-Århus, IP1)

Hvis man skal se på betydningen af social kapital skal den derfor forstås meget bredt. Det er ikke primært de direkte kontakter, der har haft betydning for den frivillige deltagelse, men snarere en mere diffus socialisering i form af de miljøer, man indgår i. De frivillige er således typisk del af veluddannede miljøer, som tidligere forskning har vist i højere grad har tradition for frivillighed end andre miljøer (Wilson & Musick 1998:802). Det underbygger derfor argumentet om, at frivillige ofte kommer fra en snæver 'talentmasse' (Sundeen & Raskoff 2000:191), og at det potentiale, der er for frivillighed (Fridberg 2007) ikke i tilstrækkelig grad udnyttes. Dette understreges af, at det primært er bestemte uddannelsesretninger, der er repræsenterede blandt de frivillige i KB.

Selv om de frivillige fortæller om deres frivillighed til venner og bekendte, tror de ikke (eller de er i hvert fald ikke bevidste om), at de påvirker andre (KB-Aalborg, IP3). Samtidig har de frivillige i KB ikke indtryk af, at der er behov for flere frivillige indenfor deres område (KB-Aalborg:24; KB-Århus:34). Dermed bekræftes de i, at de ikke har en aktiv rolle at spille i forhold til hvervningen af nye frivillige. De frivillige bemærker dog også, at det kan være en bevidst strategi fra KBs side, idet de frivillige, der selv opsøger KB ***”...det er dem, der virkelig vil.”*** (KB-Århus, IP1) Endelig minimeres betydningen af sociale netværk af de forskellige motivationskort, de frivillige har. Det ser således ud til, at det i højere grad er personlige erfaringer og faglige interesser – i samspil med den primære og sekundære socialisering - der har været styrende for fokusgruppedeltageres frivillighed.

Der er en del af de frivillige, som enten tidligere eller pt. er frivillige andre steder. Meget kunne således tyde på, at frivillighed på sin vis er blevet en livsstil og identitet for fokusgruppedeltagerne (i lighed med resultaterne i Janoski, Musick & Wilson 1998:515-516; Wilson & Musick 1998:800; Wilson 2000:223; Nylund 2001:97). De frivillige har dog generelt selv været meget opsøgende i forhold til det frivillige arbejde. Det er således deres motivation for at arbejde frivilligt, der har gjort, at de aktivt har opsøgt frivillige arbejdsmuligheder i KB fx ved hjælp af internettet. Og det har ikke altid været lige nemt at identificere de ønskede frivilligmuligheder:

”...nogle gange handler det også om at være synlig (...), for jeg havde da i sommers, hvor der skulle ske noget nyt (...) at så var det sådan lidt, 'nå, men hvor søger man

egentlig henne for at finde frivilligt arbejde'. Det var bare sådan at søge lidt på må og få inde på nettet. Det er ikke sådan, at man tænker, at de springer i hovedet af dig – i hvert fald ikke dem, jeg lige var interesseret i. (KB-Århus, IP1)

Mange var således ikke på forhånd klar over, at der overhovedet var frivilligmuligheder inden for KB, og det handlede således også meget om at komme frem til at tage den første kontakt. Herefter har de frivillige følt sig godt modtaget i KB.⁷⁴

Fastholdelse: At kunne gøre en forskel, interesse og kurser

Som tidligere nævnt adskiller de unge frivillige sig på en række punkter fra den traditionelle KB-frivillige. Deres større faglighed medfører, at de stiller nogle andre krav til organisationen. De forventer i højere grad at få noget positivt ud af deres frivillige arbejde - det skal være spændende, det skal tilbyde faglige udfordringer og udvikling, og de vil have frihed til også selv at påvirke, det arbejde, de engagerer sig i. De unge frivillige har således et stærkt interessebaseret engagement i sagen og forventer, at organisationen udnytter deres ressourcer på bedst mulige måde (KB-nøgleperson). Måske derfor bliver de unge heller ikke så længe i organisationen. Mens mange af de traditionelle frivillige er i organisationen en årrække, bliver de unge typisk kun i 1-1½ år (KB-nøgleperson). Fokusgruppedeltagerne har således for de flestes vedkommende været i organisationen imellem 5 måneder og 1 år. Der er imidlertid også tre af de frivillige, jeg har snakket med, der har været der betydeligt længere (mellem 3½ og 12 år). Disse frivillige er typisk kendetegnet ved, at have haft personlige erfaringer med kræft og/eller at skifte imellem forskellige former for frivilligopgaver i organisationen. Samtidig er der mange af de unge frivillige, der overvejer at stoppe, når deres livssituation ændres, fx når de afslutter deres uddannelse – enten fordi de skal flytte, får travlt med andre ting, eller vil have nye udfordringer. Det tyder derfor på, at det frivillige arbejde spiller flere forskellige roller i de unges liv. Det er et redskab til at gøre noget godt for andre mennesker i verden, det er en mulighed for at få nogle faglige kompetencer og erfaringer, som de kan bruge videre frem, og det er en aktiv del af identitets-skabelsen.

Noget af det vigtigste for fastholdelsen i KB er, at de frivillige føler, at de har noget at byde på, og at deres arbejde gør en forskel (Wilson & Musick 1999:249; Nylund

⁷⁴ Proceduren er lidt forskellig i Århus og Aalborg, men i begge er de frivillige til en samtale hos de ansatte, som efterfølgende guider dem videre til det relevante arbejde.

2001:104; Majgaard 2004b:87). For langt de fleste frivillige er det således en bærende kraft at vide, at man har rykket ved noget.

”...når man så har fået dem til at trække bare en lille smule på smilebåndet, og man har fået dem til at se bare lidt lysere på tilværelsen (...) så er det bare en stor sejr” (KB-Århus, IP3)

At man ikke føler, at man kan gøre denne forskel, fx fordi der ikke dukker nogen op, eller der ikke er nogen venteliste på det tilbud, man arbejder for, er samtidig noget af det, der kan virke demotiverende (KB-Aalborg:13). Følelsen af at have rykket ved noget hænger i høj grad sammen med den personlige tilfredsstillelse, som også ses som en af de primære drivkræfter bag det frivillige arbejde:

”...det er i hvert fald noget, der betyder noget for mig...også fordi det er frivilligt, og man skal også ligesom have lyst til at bruge tid og energi hernede, så man skal ligesom også have noget igen og føle, at, okay, det er godt, det jeg laver...” (KB-Aalborg, IP4)

Behovet for at opnå en personlig tilfredsstillelse med det frivillige arbejde er imidlertid mindre for de frivillige, der også i høj grad motiveres af det frivillige arbejdes faglige aspekter.

”Jeg må indrømme, at på det tidspunkt jeg er i mit liv lige nu...det er selvfølgelig rigtig fedt med den personlige tilfredsstillelse, men (...) som sagt, hvis det ikke var fordi, at jeg skulle kvalificere mig til et job også, når jeg kommer ud, så ville jeg have ventet med at tage noget frivilligt arbejde, til jeg havde mere tid...” (KB-Århus, IP2)

Afhængigt af frivilligroller og motivationsfaktorer er det altså forskellige faktorer, der har betydning for den fortsatte fastholdelse af de frivillige. Det hænger sammen med den betydning, det har for deres identitet. For de frivillige, hvor frivilligheden har en selvstændig identitetsmæssig betydning er den personlige tilfredsstillelse altafgørende. Hvis den frivillige identitet derimod er tæt knyttet til den faglige identitet hænger den personlige tilfredsstillelse i højere grad sammen med muligheden for at gøre et godt stykke fagligt arbejde. Her betyder den senmoderne refleksivitet således, at de unge frivillige aktivt sammenblander de forskellige faglige, personlige og frivillige elementer i deres til enhver tid aktive motivationskort.

Generelt betyder de formelle og uformelle rammer for det frivillige arbejde meget for lysten til at blive i KB. De frivillige føler sig generelt anerkendt og accepteret af de ansatte i organisationen:

"Jeg synes, at de er gode til at få én til at føle sig hjemme her og velkommen, når man kommer (...) Jeg kan godt mærke, at de lever højt på os, eller at de har brug for os, og det synes jeg er dejligt." (KB-Aalborg, IP1)

Dette er en bevidst strategi fra organisationens side. De frivillige anses derfor så vidt muligt som samarbejdspartnere med næsten samme rettigheder og indflydelsesmuligheder som ansatte (KB-nøgleperson). Relationen mellem ansatte og frivillige i henholdsvis Aalborg og Århus er imidlertid forskellig. Mens de frivillige i Århus går ind og tager sig af nogle af de samme opgaver, som de ansatte, tager de frivillige i Aalborg sig i højere grad af supplerende tilbud i form af sorggrupper. Derfor er det også forskellige ting, de frivillige lægger vægt på i forbindelse med den rolle deres frivillige arbejde spiller i organisationen. I Aalborg lægger man vægt på, at grupperne tilbyder de børn og unge, man arbejder med, noget andet end det en psykolog kan tilbyde:

"...nogle gange tror jeg ikke, at det er helt dumt ikke at være professionelle. Vi har i hvert fald nogle børn, som også har gået til psykolog, men (...) det var ligesom om, at det var for hårdt for dem. Men når de nu kom i grupperne her, det var ligesom om, at de fik lov til at slappe lidt mere af, og det var mere stille og roligt måske..." (KB-Aalborg, IP1)

De frivillige i Århus, som varetager de mere terapeutbetonede opgaver, som minder meget om de ansattes, lægger derimod vægt på, at de netop indgår i samme rolle som de ansatte – bortset fra, at de ikke har ligeså meget erfaring (KB-Århus:10). Den rolle, man indtager som frivillig, og den identitet de frivillige tillægger arbejdet, afhænger dermed meget af hvilke arbejdsopgaver, de frivillige varetager.

De frivillige fokusgruppedeltagere føler, at der er rig mulighed for både personlig og faglig udvikling igennem de kursustilbud og den supervision, organisationen tilbyder. I den statistiske del af undersøgelsen var der kun 35% af de unge frivillige inden for social- og sundhedsorienterede organisationer, der mente, at de fik kursustilbud og 53%, der mente, at de fik andre former for støtte og rådgivning. Der kan være to forklaringer på denne forskel. Den ene kunne være, at KB generelt skiller sig ud fra andre social- og sundhedsorganisationer. En mere sandsynlig forklaring er måske, at dem, jeg har snakket med, varetager nogle helt bestemte opgaver – nemlig arbejdet med

støtte og rådgivning til kræftsyge og efterladte. De varetager således ikke mange af de andre almindelige opgaver i social- og sundhedsorienterede organisationer såsom praktisk betonet arbejde, sekretariats- og administrative opgaver, udvalgs-, bestyrelses- og rådsarbejde eller oplysnings- og informationsvirksomhed (jf. statistisk afsnit). Det kunne derfor tyde på, at kursustilbud og supervision især er rettet mod den form for opgaver, som kræver en vis indsigt i mellem menneskelige relationer, mens de frivillige i mere praktisk betonede opgaver måske i mindre grad får tilbudt kurser og supervision.

Tilbud om kurser og supervision værdsættes imidlertid af alle fokusgruppemedlemmerne, dels fordi man føler, at det er et godt tilbud, som den enkelte kan bruge, dels fordi man synes, det er vigtigt, at KB står inde for kvaliteten af de ydelser, de frivillige varetager. Og det aspekt er også noget, der adskiller KB fra andre organisationer, de frivillige har haft erfaringer med:

”Jeg synes, at det er mere seriøst. Og det er udelukkende fordi jeg synes, at der hvor jeg har været tidligere, der var det uprofessionelt, synes jeg, fordi, selvfølgelig er det personlig interesse, der skal drive det, men man kan også være enormt dårlig til det, selvom man er interesseret i det.” (KB-Aalborg, IP3)

Hvis man skulle have nogle ønsker til den side af frivilligplejen er det derfor primært flere kurser og/eller større muligheder for at kunne høste af hinandens frivilligerfaringer fx ved supervision på tværs af de frivillige, der efterspørges. Denne tendens til at lægge vægt på kurser og supervision er i tråd med teorierne om dialektikken imellem human kapital og frivilligt arbejde. Tendensen hos KBs frivillige svarer således til tidligere undersøgelsesresultater, som også kommer frem til, at mange frivillige tillægger den læring, de får adgang til igennem det frivillige arbejde betydning (Habermann 2001:94-97; Rehberg 2005:113). Udviklingen af den humane kapital kan således være en betydningsfuld faktor for den frivilliges fastholdelse i det frivillige arbejde. Samtidig understreger glæden ved kurser den betydning, det frivillige arbejde spiller i de frivilliges identitet – især for de fagligt interesserede frivillige. Kurser og supervision er desuden noget af det, de frivillige tror, ville kunne tiltrække flere frivillige:

”Det tror jeg virkelig ville tiltrække mange, altså, hvis der blev hængt sedler op, hvor der stod, at der bliver tilbudt kurser inden for det, og at der er supervision (...) fordi, at man jo selv har et ønske om, at det arbejde man udfører, det skal være ordentligt.” (KB-Århus, IP2)

Vigtigheden af kurser hænger sammen med hvilke krav, man oplever, der er for de frivillige. I Aalborg, hvor de frivillige er engagerede i sorggrupper, har de frivillige ikke fornemmelsen af, at der stilles deciderede krav til deres viden og kunnen. Der er dog nogle introduktionskurser, som de fleste har været på, og der er generelt et ønske, også fra de frivillige selv, om at udføre opgaverne bedst muligt. Der sættes derfor pris på de muligheder for udvikling igennem kurser, der stilles til rådighed. Det samme gør sig gældende for det erfaringsbaserede frivillige arbejde i Århus. De frivillige, der varetager deciderede terapeutopgaver oplever imidlertid i høj grad, at der stilles krav til deres kunnen, og dette ses også som en nødvendighed i forbindelse med den frivilligrolle, de varetager.

"...det er de jo nødt til (...) det er jo mennesker, der er kræftsyge, eller efterladte, der er i dyb krise, så selvfølgelig skal der være krav (...) det kan jo ikke bare være nogen, der ikke ved, hvordan man skal håndtere det..." (KB-Århus, IP2)

Forholdet mellem organisation og frivillige - de forventninger, der gensidigt er imellem de to parter i frivillighedsrelationen - er derfor forskellige for forskellige frivillighedstyper og forskellige arbejdsopgaver. De frivillige accepterer dog den måde, det er på, og er ikke kritiske over for hverken tilstedeværelsen eller fraværet af krav. Enten er de blevet indsocialiserede i den organisation, de møder, eller også er de netop blevet fastholdt i den frivilligrolle de er i, fordi den har passet godt til deres forestillinger om frivillige organisationer og den rolle, det frivillige arbejde spiller i deres aktive identitetsformulering. De frivillige udvælger og fortolker således oplevelser og handlinger i organisationen på en måde, der udviser forskelle og skaber basis for en fælles forståelse, der fremmer det fremtidige frivillige engagement (Weick, Sutcliffe & Obstfeld 2005:411)

Udover de faglige tilbud lægger KB også vægt på sociale arrangementer, som kan vise anerkendelse og styrke tilhørsfølelsen (KB-Århus; KB-Aalborg; KB-nøgleperson; Gundelach 1995:214-215). Disse sociale arrangementer, såsom julefrokoster, sommerfester eller nytårskure er noget, der værdsættes af de frivillige. Hvorvidt de frivillige reelt har et tilhørsforhold til KB handler imidlertid mere om, hvorvidt man har sin daglige gang i organisationen. Det gælder således primært to af de frivillige i Århus, som udfører terapeutiske opgaver 'ved siden af' de ansatte:

"Det er rigtig godt at være her sammen med psykologerne og socialrådgiverne og de andre ansatte. Det giver mere, end bare at være her om aftenen (...) og der vil jeg nok sige, at der føler jeg mig mere knyttet til Kræftens Bekæmpelse også end (...) hvis jeg

bare havde været frivillig her om aftenen, men jeg føler, at jeg hører til her også i den daglige gang... (KB-Århus, IP2)

Det er derfor også disse aspekter denne gruppe af frivillige ville savne mest, hvis de ikke længere var frivillige:

"Jamen, hvis jeg stoppede, så ved jeg, at jeg ville have andre terapeutting, så det ville jeg ikke komme til at savne, men jeg ville i hvert fald komme til at savne fællesskabet heroppe, eller miljøet heroppe" (KB-Århus, IP2)

Disse frivillige er således knyttet til organisationen både gennem deres humane og sociale kapital (Wilson & Musick 1999:266-267). De fleste frivillige er imidlertid mest knyttet til de konkrete arbejdsopgaver, de varetager, og ikke så meget til organisationen som sådan.

"Jeg tror, at jeg føler mig mest knyttet til, altså som gruppeleder for sorggruppen. Jeg ser mig ikke som en del af Kræftens Bekæmpelse i den forstand, overhovedet." (KB-Aalborg, IP2)

Det der primært betyder noget for denne gruppe er de mennesker, de hjælper, og KB anses mere som et middel til at kunne bidrage til arbejdet med kræftsyge og pårørende. Den sociale kapitals fastholdende faktorer (Wilson & Musick 1999:266-267) ser dermed ud til at have begrænset betydning for denne gruppe af frivillige – sandsynligvis som resultat af det relativt selvstændige og individuelle arbejde disse frivillige udfører i KB. Det betyder også, at forskellige gruppedannelser har mindre betydning for de frivilliges arbejdsmotivation (Bakka & Fivelsdal 2006:109). Det er vigtigt, at man har det godt i de formelle og uformelle gruppedannelser, der dannes i KB som følge af de arbejdsopgaver, man har, og nogle bliver også efterfølgende venner på grund af disse forskellige samarbejdsrelationer. Det er imidlertid sjældent en drivkraft, men mere en positiv sidegevinst ved det frivillige arbejde.

Det helt praktiske aspekt 'tid' betyder også noget for fastholdelsen. Tid er netop en af de faktorer, der oftest nævnes som en mulig barriere for fremtidig frivillig deltagelse. De frivillige fokusgruppedeltagere bruger mellem 1-8 timer på det frivillige arbejde om ugen, og de fleste mener også, at deres timeantal er passende. Der er dog en enkelt, der gerne ville bruge mere tid på det frivillige arbejde (KB-Århus, IP3) – men hun bruger i forvejen under 1 time på frivilligt arbejde, så det er primært udtryk for hendes fortsatte interesse og engagement i området. Der er dog også flere, der påpeger, at det

frivillige arbejde tager meget tid, og at det kan komme til at lide under et fremtidigt travlt arbejdsliv. Det betyder ikke nødvendigvis, at man ikke længere vil være frivillig, men at man vil skrue den frivillige arbejdstid ned på et lavere blus. På den anden side handler det også om en prioritering. Som en af fokusgruppeditagerne siger:

"Jamen, vi har jo heller ikke tid til det vel. Det er et spørgsmål om at tage sig tid..."
(KB-Århus, IP1)

Tid er således på samme tid en meget reel stressfaktor i forbindelse med valget af det frivillige arbejde, men samtidig også noget, som handler om prioritering. Det er en vigtig del af de frivilliges identitetsarbejde at tage sig tid til at lave frivilligt arbejde, men denne prioritering hænger sammen med en række andre motivationsfaktorer jf. ovenfor.

På mange måder lever det frivillige arbejde op til de faktorer, Herzberg stiller op for arbejdstilfredshed (Jacobsen & Thorsvik 2002:251-252). De frivillige er således i høj grad enige i organisationens politik og administration, de er tilfredse med den måde, de bliver taget imod på, og forholdet mellem de frivillige og ansatte fungerer godt. De har den indflydelse på deres arbejdsopgaver, som de ønsker, og de føler, at de bliver værdsat for det arbejde, de udfører. De føler selv, at deres arbejde har betydning, og at de bidrager til at løse nogle konkrete problemer. De er i direkte kontakt med deres brugere og får derfor mulighed for at se resultaterne af deres arbejde. Endelig føler de, at de har et selvstændigt ansvar for arbejdet, og at de har kontrol over tid og arbejdsopgaver. Alt i alt medfører det, at der er stor tilfredshed med organisationen og årsagerne til at forlade KB er primært af praktisk karakter.⁷⁵

⁷⁵ Det hænger selvfølgelig sammen med, at de frivillige jeg har snakket med har valgt at blive i organisationen i længere tid – hvis de havde været utilfredse ville de nok have forladt den tidligere. Derudover er fokusgruppeditagerne udpeget af ansatte i organisationen, som muligvis har udpeget dem, som de har et godt forhold til.

Folkekirkens Nødhjælp – ideologi og pragmatisme

FKN kan dateres tilbage til 10. august 1922, hvor repræsentanter for alle de evangeliske kirkesamfund fra Europa og USA mødtes i København med henblik på at yde støtte til nødlidende lande efter 1. verdenskrig. Fokuset for organisationens arbejde har udviklet sig over årene, og FKN arbejder i dag på tre hovedområder: Med at hjælpe nødlidende og undertrykte befolkningsgrupper samt at yde hjælp til kirkeligt arbejde normalt udenfor Danmark, med at udføre nødhjælps- og udviklingsarbejde i samarbejde med lokale kirker og kirkelige og folkelige organisationer, og med at oplyse om nødens og ulighedens årsager og mobilisere folkelig og politisk handlekraft til at ændre disse forhold (FKN 2006:3, FKN-nøgleperson). Organisationen arbejder desuden for at påvirke konkrete beslutninger eller fx modarbejde overgreb på menneskerettighederne (FKN 2007a). Det kollektivistiske, solidariske element er dermed immanent i FKN, og organisationen er mere styret af disse logikker end af mål-middel rationalitet og formalitet (jf. Anheier & Seibel 1990:12).

FKNs historie betyder, at organisationen stadig har mange bånd til folkekirken. Det kommer blandt andet til udtryk ved en bred folkelig og kirkelig repræsentation i FKNs forskellige styrende organer (se mere nedenfor) samt FKNs deltagelse i diverse kirkeligt baserede udvalg (FKN 2006:3). Denne kirkelige forankring gør, at arbejdet tager udgangspunkt i det kristne menneskesyn, men organisationen er derudover uafhængigt af religiøst tilhørsforhold. FKN anser alle mennesker for ligeværdige, og organisationen respekterer den enkeltes kulturelle og religiøse udgangspunkt (FKN 2007a). Fokus for organisationens arbejde er det verdensomspændende kirkelige hjælpearbejde for de fattige i Afrika, Asien, Latinamerika, Østeuropa og Mellemøsten, og målet er at hjælpe undertrykte, oversete og svage befolkningsgrupper (FKN 2007a). Det sker fx gennem samarbejde med lokale NGO'er, som også ofte er båret af et frivilligt engagement. En stor del af disse samarbejdsorganisationer er trosbaserede (ofte kirkelige) organisationer, men FKN samarbejder også med andre sociale og humanitære organisationer, som er aktive inden for de områder, FKN fokuserer på. Det handler om at identificere *"...de bærende, kritiske og progressive kræfter..."* (FKN-nøgleperson) i modtagerlandene og engagere dem i udviklingsarbejdet.

Oplysningsarbejdet, som de frivillige i dette speciale er engagerede i, er koncentreret i Danmark og finder sted ved hjælp af indsamlingskampagner, oplysningsmateriale og målrettede informationer. Hovedformålet er, at informere den danske befolkning om lidende og undertrykte befolkningsgrupper rundt om i verden samt om hovedårsagerne til sult, fattigdom og uretfærdighed (FKN 2007b). Selv om hovedvægten i FKNs arbej-

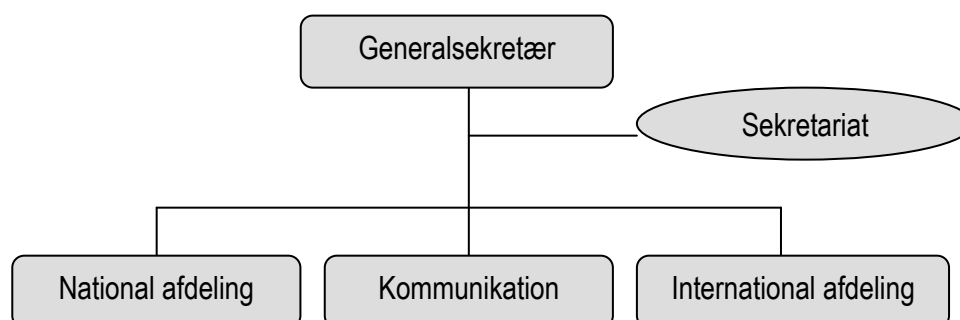
de således er på hjælpen til fattige og marginaliserede grupper, er dette arbejde afhængigt af det hjemlige informations- og indsamlingsarbejde (FKN-nøgleperson).

En medlemsbaseret organisation?

FKN ledes af Rådet, som er organisationens øverste myndighed (FKN 2005:1). De forskellige interessenter i FKN vælger hver et fastsat antal medlemmer. Disse interessentgrupper udgøres af Det mellemkirkelige Råd, det mellemkirkelige stiftsudvalg i hvert af landets stifter, Dansk Missionsråd, Danske Kirkers Råd og Evangelisk Frikirkeråd, FKNs medarbejdere, FKNs danske samarbejdspartnere, FKNs givere, FKNs genbrugsmedarbejdere, FKNs indsamlingsledere og endelig FKNs voluntører og øvrige frivillige. Endelig kan Rådet selv udpege 4 medlemmer, således at der er mulighed for at supplere Rådet med medlemmer, der har særlige kvalifikationer (FKN 2005:1-2). I alt har Rådet 38 medlemmer (FKN 2007c), og valgperioden er på 4 år (FKN 2005:2).

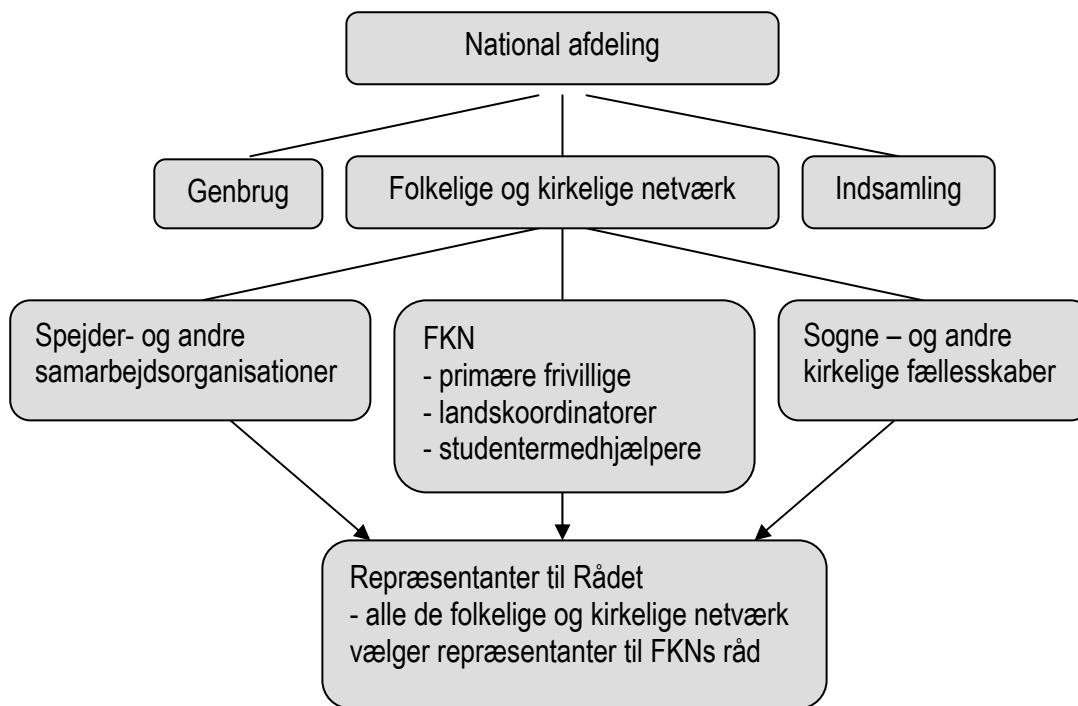
Rådet vælger 7 medlemmer til Styrelsen, som varetager den løbende økonomiske og politiske ledelse af FKN under ansvar over for Rådet (FKN 2005:2). Derudover vælges et medlem til Styrelsen af FKNs medarbejdere, og Styrelsen har selv mulighed for at udnævne yderligere 3 medlemmer (FKN 2005:2). Styrelsen kan således have op til 11 medlemmer (FKN 2007c). Styrelsesformanden er FKNs formand og tegner som sådan organisationen udadtil (FKN 2005:2). Styrelsen og Rådet aflægger beretning og vælger nye medlemmer på det årlige årsmøde i FKN (FKN2005:3).

De demokratisk valgte organer tegner FKNs profil udadtil, og det er også dem, der konstituerer FKNs professionelle del. Styrelsen ansætter således FKNs generalsekretær og sammen med denne ansættes de øvrige medarbejdere (FKN 2005:2). Den professionelle del af organisationen kan skitseres således:



Figur 6: FKNs organisationsstruktur (FKN 2007d)

Det frivillige arbejde, som specialet fokuserer på, er placeret i den nationale afdeling i 'Folkelige og Kirkelige Netværk' (FKN 2007d). Denne del af organisationen kan skitseres således (FKN-nøgleperson):



Figur 7: Opbygning af den nationale afdeling

Selvom de frivillige og deres aktiviteter naturligvis har at gøre med alle FKNs områder er de strukturelt placeret under Folkelige og Kirkelige Netværk på linie med sogne og andre kirkelige elementer samt sammen med sekundære frivillige organisationer, som FKN samarbejder med. At der er en hel afdeling, som har fokus på det hjemlige arbejde, og den rolle frivillighed spiller heri, er en god indikation på, hvor vigtigt frivillighed opfattes som i FKN. Udover ungdomsnetværket, som er fokus i dette speciale, er der også frivillige inden for genbrug, i "fisk"-butikkerne, i forbindelse med sogneindsamlingen og i seniorfrivillignetværket.

Selvom den demokratiske organisering har stor betydning for FKNs ledelse, er det en virkelighed, som ligger langt væk fra de unge frivilliges dagligdag. De frivillige har (efter et stykke tid i organisationen) et overfladisk kendskab til Råd og Styrelse, men linket mellem frivillige og de demokratisk valgte organer er ikke særlig stærkt. Mange frivillige har svært ved at se, hvordan de overordnede beslutninger, som Råd og Styrelse tager, udmønter sig i praktisk betydning for de aktiviteter, de laver. Det betyder

imidlertid ikke særlig meget for de frivillige i Aalborg og Århus at vide mere om denne del af organisationen, og den større organisationsmæssige sammenhæng indgår ikke som sådan i deres frivilligidentitet (FKN-Aalborg:10; FKN-Århus:10). Det er derimod de selvorganiserede fællesskaber i frivilligruppen, der tillægges værdi, og frivillignetværket danner dermed grobund for nye måder at koble det individuelle og det kollektive på (jf. Christensen 2004:40-41). De frivillige er dog bevidste om, at der foregår noget på dette plan andre steder i frivillignetværket:

”...jeg har nogle gange været sammen med frivillige fra andre af grupperne i landet, altså fra Odense eller København eller Århus, og der er mange af dem, der har rigtig meget fokus på, hvem der sidder hvor og hvorfor, og hvordan vi kan påvirke organisationen (...) men i den lille gruppe her, der er det ikke rigtig noget (der betyder noget, red.)...” (FKN-Aalborg, IP2)

Det kunne altså tyde på, at de praktiske problemer, og de heraf følgende grundlæggende overvejelser over frivilligrollen i et organisatorisk perspektiv, ikke opleves i samme udstrækning af de frivillige i Aalborg og Århus, som fx i København, hvor de frivillige sidder tættere på majoriteten af de ansatte i organisationen. Det er således frivilligruppen i København, der primært har været arnested for den gruppe af frivillige, der arbejder på at definere frivilligrollen i FKN – men også her er fokus mere på relationerne mellem organisation og frivillige i det konkrete arbejde og ikke så meget på den overordnede struktur og medlemsdemokrati (FKN-arbejdsgruppe; FKN-nøgleperson). Identitetsarbejdet er således knyttet til arbejdet for verdens fattige og nødlidende – og ikke til at være en del af en større organisation.

Den store afstand mellem organisationens medlemsdemokrati og dens frivillige kan hænge sammen med de forskelle, der er i strukturen i organisationen som helhed og strukturen i ungdomsnetværkene. Mens FKN som helhed stadig bærer mange træk af den medlemsbaserede organisation er ungdomsnetværket i langt højere grad et aktivitetsbaseret, græsrods-lignende netværk. FKN har dermed udviklet forskellige grene af organisationen, som er styret af forskellige styringslogikker - en såkaldt 'løs kobling' (Orton & Weick 1990). Der er dermed en dialektik imellem den interdependens, der eksisterer mellem frivillignetværket og organisationen som helhed, og den uafhængighed ungdomsnetværket på samme tid besidder i forhold til den overordnede organisationsstruktur (Orton & Weick 1990:204). Ungdomsnetværket er således på samme tid responsivt i forhold til FKNs overordnede aktiviteter, kampagner og retningslinier, og distinktivt med sin egen arbejdsmåde og udtryksform (jf. Orton & Weick 1990:205). Den løse styringslogik i ungdomsnetværket gør det lettere for de frivillige kontinuer-

ligt at definere deres frivilligrolle i forhold til deres konkrete frivilligopgaver og i mindre grad i relation til organisationen som sådan.

Ungdomsnetværket – kreativitet og eventskabelse

FKN har lige siden starten i 1922 ideologisk og praktisk været baseret på frivillighed (FKN 2006:9). De frivillige anses derfor som en vigtig del af FKNs arbejde både som voluntører ude i verden og i det hjemlige oplysningsarbejde (FKN-nøgleperson). De frivillige bidrager således til at forstærke og nuancere FKNs kampagner og events, de skaber større synlighed lokalt, og de kan være med til at skabe større opbakning til fortalervirksomheden og arbejdet i udviklingslandene (FKN 2006:9). Derudover kan de frivillige tillade sig langt mere end de ansatte – de kan være mere kritiske og frække både over for organisationen og overfor myndighederne. Det er derfor en vigtig del af FKNs identitet, at der ikke kun er ansatte, men også frivillige, der brænder for arbejdet (FKN-nøgleperson). FKN forsøger derfor at fremme innovation og åbenhed, som udover at fastholde kvaliteten, bevare troværdigheden og skærpe legitimiteten for FKN kan medvirke til at øge opbakningen til organisationen og fortsat tiltrække nye frivillige og bidragsydere (FKN-nøgleperson). De frivillige er meget bevidste om den signalværdi, det giver, at have frivillige i organisationen:

”...jeg tror, at det er meget godt (...) at man kan se, at det bare er almindelige mennesker, der gerne vil gøre en forskel. Jeg tror også, at det er motiverende for andre, når man hverver indsamlere, og dem der skal...ja, spytte i bøssen” (FKN-Aalborg, IP5)

Det frivillige aspekt er altså en vigtig del både af organisationens og de frivilliges selvforståelse.

Ungdomsnetværkene, som de frivillige i dette speciale er aktive i, blev oprettet i København og Århus i 1997-1998 i forbindelse med en decentralisering af det hjemlige arbejde i FKN, og et par år senere blev tilsvarende netværk etableret i Aalborg (i 2002) og Odense (i 2005). Frivillignetværkene var på mange måder noget, som voksede op nedefra, fordi nogle unge engagerede sig i sagen og syntes, at det kunne være spændende at opstarte et ungdomsnetværk. Samtidigt var der et ønske fra FKNs side om en bredere folkelig forankring, så de to bevægelser passede godt sammen (FKN-Aalborg:4-5; FKN-arbejdsgruppe). FKN har imidlertid ikke på noget tidspunkt lavet en ungdomsafdeling eller lignende, hvilket også kan forklare ungdomsnetværkenes løse struktur. Ungdomsnetværket er aktivt inden for FKNs oplysnings- og kampagnearbejde

og bidrager til at søsætte FKNs kampagner og skabe events, der skaber opmærksomhed omkring FKNs mærkesager. Det stemmer godt overens med den statistiske analyses påpegning af, at især oplysning- og informationsvirksomhed, kampagneaktivitet og indsamling af midler er almindelige opgaver for frivillige inden for politik og international solidaritet (jf. statistisk afsnit).

Set fra organisationens side er ungdomsnetværket kendetegnet ved, at de gerne vil have friere hænder og være mere kreative end fx seniornetværkene, som er mere fokuseret på at udføre det arbejde, FKN har brug for (FKN-nøgleperson). Dette afspejles også tydeligt i den måde ungdomsnetværket reklamerer for sig selv på. Det er således den rummelige og åbne frivillighedsprofil samt det politiske engagement, der er dominerende. En ny frivillig tilbydes således at **"...hoppe på allerede eksisterende kampagner, eller starte noget helt nyt op."** Samtidig lægges der vægt på fællesskabsdimensionen, idet den nye frivillige **"...bliver en del af et team af engagerede frivillige, som alle brænder for, at gøre en forskel for de fattigste i verden. Vi blander hygge med seriøsitet, for det gode sammenhold og den gode atmosfære er vigtig, når en kampagne kører på højtryk."** Den frivillige kan desuden selv vælge, hvor meget tid, de vil bruge på projektet, samt hvor mange projekter de har lyst til at deltage i (FKN 2007e). Denne rekrutteringsstrategi reflekterer accepten af institutionelle standarder, der lægger vægt på fleksibilitet, tilpasningsdygtighed og åbenhed (Bakka & Fivelsdal 2006:305). Samtidig skaber det plads til en reflektiv identitetsdannelsesproces, hvor frivilligheden kan indgå som en komponent blandt mange.

Denne indledende forståelse af frivillighedsnetværket skaber meget vide rammer for frivilligheden, og det virker som om alt er muligt. Det sender imidlertid nogle blandede signaler, da virkeligheden ofte er en anden. Selvom der er vide rammer for det frivillige arbejde i FKN er der selvfølgelig grænser – dels økonomiske og praktiske, dels budskabsmæssige. De frivilliges projekter skal jo helst være i overensstemmelse med FKNs mandat. Det betyder, at mange ting skal klares med organisationen for at sikre, at det er noget, FKN kan bakke op om. Derudover er der nogle standarder fx i forhold til logo og pjecer. Det betyder, at de frivillige kan meget, hvis de underskriver sig som FKNs ungdomsnetværk, men at de skal overholde visse standarder, hvis de underskriver sig som FKN (FKN-nøgleperson). Denne sondring er imidlertid uklar for både frivillige og ansatte, og de frivillige oplever derfor, at de på den ene side opfordres til at være lidt skæve og sprælle og tage innovative initiativer, mens der på den anden side er nogle grænser for, hvor meget de må 'sprælle' fx i forhold til designs på postkort, plakater etc. (FKN-arbejdsgruppe).

Disse grænser for, hvornår man må 'sprælle', og hvornår man skal overholde visse standarder, hænger sammen med en sondring, man kan lave imellem tre typer af FKN-projekter. For det første er der rene frivilligprojekter, hvor ideerne og arbejdet alene er de frivilliges. Der arbejdes på at styrke disse projektyper blandt andet ved fra 2008 at lave nogle puljer, som de frivillige kan søge til rene frivilligprojekter. Den anden type er fælles projekter, hvor frivillige og ansatte i FKN samarbejder, og hvor FKN bliver nødt til at godkende nogle ting, før de kan løbe af stablen. Et eksempel herpå er Roskilde-festivalen. I disse projekter har de ansatte afsat nogle timer, som er dedikeret projektet. Endelig er der den tredje type projekter, som er FKN-projekter, men hvor de frivillige bliver spurgt, om de vil gå ind og støtte op. Her er der lavet budgetter og timeplaner for FKN-ansattes arbejde, og de frivillige indgår mere som supplement. Selvom de frivillige oplever, at der ofte er et samspil mellem FKN-ansatte og de frivillige, er de fleste kampagner FKN-startede. De frivillige i Aalborg beskriver denne balance mellem de udstukne retningslinjer og kreativiteten i opgaveudførelsen således:

"Altså kampagnen, det er meget udstukket af Folkekirkens Nødhjælp (...) hvordan kan vi så lave noget omkring det, og der kan være nogle ideer til os, men ellers så er det ud fra en eller anden bestemt kampagne, at vi så arbejder (...) hvad har vi af ressourcer, og hvad har vi lyst til at lave (...) så på den måde synes jeg nok, at vi er med til at skabe rigtig meget selv..." (FKN-Aalborg, IP2)

I Aalborg bruger de frivillige således meget FKNs andre aktiviteter og skaber events og aktiviteter omkring det. I Århus udnytter de måske den frihed, der ligger i den løse kobling mellem organisation og ungdomsnetværk, endnu mere. Her føler de sig således ikke forpligtede til at gribe de bolde, FKN kaster ud. Til gengæld skaber de ting selv, og de føler, at organisationen er god til at bakke op om de initiativer, de kommer med:

"Det er mit indtryk, at man kan komme med noget, og så er det bare "yes, det der...", og det virker som om, der er rigtig meget bag, som kan støtte (...) og det er virkelig fedt." (FKN-Århus, IP1)

Dermed værdsættes den frihed og kreativitet, der er i det frivillige arbejde, højt i begge grupper (FKN-Århus:3).

I både Århus og Aalborg har de frivillige oplevelsen af, at der bliver støttet op om dem fra organisationens side, og at de ansatte er villige til at træde til og hjælpe, når der er behov for det.

”...på trods af, at hovedkontoret er i København, så synes jeg også, at man er altid velkommen til at ringe (...) alle er villige til at snakke med en, og hvis man har nogle spørgsmål eller nogle praktiske ting, man gerne vil have aftalt med folk i København, jamen, det er ingen problem altså...det synes jeg er rart...” (FKN-Aalborg, IP2)

De problematikker, som har affødt en reaktion blandt frivillige i København, hvor man prøver at udvikle bedre retningslinier for samarbejdet mellem ansatte og frivillige (FKN-nøgleperson), er således udeblevet i Aalborg og Århus. Relationen mellem frivillige og ansatte opleves dermed meget forskelligt afhængigt af, hvor man er i organisationen. I ungdomsnetværket i Aalborg og Århus, som ligger længere væk fra hovedkontoret, er det andre problemstillinger end denne, man er opmærksom på. Det tydeliggør også, hvordan de forskellige grupperinger inden for ungdomsnetværket har betydning for forståelsen af FKN som organisation og ens egen frivilligrolle heri. De frivillige i de forskellige formelle og uformelle grupperinger påvirker således gensidigt hinanden og skaber forskellige former for sammenflydende organisationskulturer og frivilligidentiteter.

Der er begrænset samarbejde mellem de forskellige netværk i de fire større byer fx i forhold til at koordinere forskellige events.⁷⁶ Derudover henter de forskellige netværk ofte inspiration hos hinanden. De frivillige er derfor bevidste om at være en del af et større netværk. På den anden side synes de også, at det er rart, at der er noget, der primært er forankret lokalt:

”På nogle måder kan jeg også godt lide, at vi bare er Aalborg (...) det er også dejligt nok, at der er noget, der bare er lokalt. Men derfor er det stadig vigtigt nok, at man kan hente inspiration fra de andre netværk, for ellers kommer man let bare til at lave dobbeltarbejde...når der er nogen, der allerede har udtænkt noget genialt, så er der ikke nogen grund til at holde det hemmeligt.” (FKN-Aalborg, IP5)

Der er desuden begrænset samarbejde med frivillige i andre organisationer fx i forbindelse med store tværgående kampagner. I den forbindelse er det den fælles sag, der er bærende (FKN-Aalborg:24). De frivillige indgår således i det frivillige arbejde på forskellige planer, selvom det nære miljø i den konkrete frivilligruppe, de er med i, selvfølgelig er fremtrædende.

⁷⁶ De har til gengæld ikke noget forhold til andre former for frivillige inden for FKN (FKN-Aalborg:23).

Kampen mod en uretfærdig verden

Der er langt flere kvinder end mænd, der er frivillige i FKN. Blandt fokusgruppetagerne var der således 6 kvinder og kun 1 mand. De er i alderen 20-26 år og befinder sig dermed i den yngre ende af aldersspektrummet. Ingen af de frivillige fokusgruppetagere har børn. Fokusgruppetagerne passer således nogenlunde på den profil, der blev tegnet af de frivillige i foreninger orienteret mod politik og international solidaritet (jf. statistikafsnit). Der er dog flere af fokusgruppetagerne, der bor alene. Det gjaldt 25% af de frivillige inden for politik og international solidaritet, men ud af fokusgruppetagere er der kun en enkelt, som bor sammen med sin kæreste, mens fem af de frivillige er singler og en enkelt har kæreste, som hun ikke bor sammen med. Fem af fokusgruppetagerne er stadig under uddannelse, en er nyuddannet og en er i arbejde. Det understreger samme tendens, som i den kvantitative analyse, til at organisationer inden for politik og international solidaritet i særlig grad tiltrækker studerende (jf. statistikafsnit). Alle er i gang med eller har færdiggjort en lang eller mellem-lang videregående uddannelse. Interesseområdet er imidlertid relativt bredt. De repræsenterede uddannelsesretninger dækker således over biblioteksskolen, fysioterapi, bioteknologi, dansk, spansk og internationale studier, medievidenskab og medicin. Det kunne tyde på, at motivationen til frivillighed inden for FKN rækker ud over faglige interesser og spiller på nogle andre faktorer hos de frivillige. Der er derfor ikke i så høj grad den tendens, som andre undersøgelser har identificeret, hvor flere og flere frivillige vælger en frivillig aktivitet, der ligger i forlængelse af deres faglige kompetencer (jf. statistisk afsnit; Lorentzen & Hustinx 2007:109). Frivilligheden tilbyder således en parallel identitet, hvor der lægges vægt på andre ting end det, der driver den faglige interesse. Samtidig tyder det dog på, at en ressource såsom uddannelse forstærker frivillighed på tværs af faggrænser, måske fordi en mellemlang eller lang videregående uddannelse uanset hvad giver større bevidsthed om problemer, højner empati og opbygger selvtillid i forhold til frivilligopgaverne (Wilson 2000:219-220).

Motivationsfaktorer

Fælles for de frivillige i FKN er, at den grundlæggende motivation har været kampen imod ***"...en uretfærdig verden"*** (FKN-Aalborg:2), og den altruistiske indstilling er en stor del af den frivillige identitet. Det er således de mennesker, man hjælper igennem det frivillige arbejde, der er i fokus – ikke organisationen som sådan (FKN-Aalborg:11; FKN-Århus:17). Det stemmer godt overens med den måde FKNs ungdomsnetværk reklamerer for sig selv på. Der lægges således vægt på muligheden for at arbejde

med at forbedre vilkårene for verdens fattigste ved at påvirke danskerne og de danske politikere gennem kampagner og events og ved at skaffe penge til projekter som tilgodeser de fattigste (FKN 2007e). Den grundlæggende motivation ser således, i lighed med den statistiske analyse, ud til at være en interesse i sagen samt en følelse af, at det er nødvendigt at gøre noget (jf. statistisk analyse). Der er imidlertid ingen af de frivillige, der tillægger FKNs kirkelige baggrund nogen værdi, og religion spiller ikke nogen større rolle for de frivillige i FKN end for andre unge. Derimod er det mere **”...de grundlæggende værdier og menneskesyn...”** (FKN-Aalborg:7), der betyder noget, og de frivillige mener, at det er det medmenneskelige aspekt, samt kreativiteten og friheden i frivilligopgaverne, der skal trækkes frem, for at tiltrække flere frivillige (FKN-Århus:2).

Kampen mod en uretfærdig verden og følelsen af at måtte gøre noget er (i forskelligt mål) krydret med andre motivationsfaktorer såsom at lære noget om, hvad der sker ude i verden, komme lidt væk fra bøgerne, møde andre mennesker og få noget at skrive på sit cv (FKN-Aalborg:2; FKN-Århus:2). Der har imidlertid været forskellige konkrete anledninger til, at de frivillige har handlet på denne motivation og meldt sig til ungdomsnetværkets arbejde. Disse motivkombinationer kan groft set inddeles i tre grupper.

Den første gruppe er unge, der har været ude som voluntører, og som i den forbindelse dels har oplevet den tredje verdens problemer på egen krop, dels har oplevet betydningen af de indsats FKN stabler på benene på nært hold. De føler sig derfor forpligtede til at fortsætte den gode indsats, også efter de er kommet hjem.

”...når man så ser arbejdet ude i verden, så synes jeg også (...) at det er uretfærdigt, og det kan ikke passe det her, men man ser også alle de gode ting, som bliver gjort, og det er nok det, der er motiverende for, at man har lyst til at støtte organisationen...”
(FKN-Aalborg, IP2)

Det har imidlertid ofte været tilfældigt, at det lige var FKN, de unge blev udsendt som voluntører for. Det har primært handlet om, at de unge gerne ville ud og opleve verden på en anden måde end ved at rejse som fx backpacker – og der tilbød FKN en god mulighed for at få oplevelser, der kombinerer rejsemuligheder med nye kulturer og spændende arbejdsopgaver (FKN-Aalborg:2-3; FKN-Århus:2).

En anden gruppe med meget lignende motivationsbaggrund er unge, der har været ude og rejse i andre sammenhænge og der har oplevet den fattigdom og elendighed, der findes andre steder i verden:

”Altså jeg er med, fordi jeg var på sådan en backpackingtur i Cambodia i sommer, og der så jeg nogle ting, jeg ikke brød mig om...så tænkte jeg, at det kunne ikke være rigtigt...og så er det også begrænset, hvor meget man egentlig føler, man kan gøre, når man sidder herhjemme, og så synes jeg, at det her er en god måde at gøre et eller andet...” (FKN-Aalborg, IP5)

Disse oplevelser betyder således, at de unge føler, at de må gøre en indsats for de mennesker, der har det dårligere end dem selv, og kampen mod en uretfærdig verden bliver en del af en aktiv identitetsdannelsesproces. De oplevelser denne gruppe har gjort ude i verden bliver dermed retrospektivt omdannet til en sammenhængende historie, der rationelt forklarer frivilligheden (jf. Weick).

Den tredje gruppe kan ikke pege på nogen konkret anledning til frivilligheden, men har alligevel følt sig forpligtet til at gøre noget. Som en af dem siger:

”...jeg tror bare generelt, at det er ens opdragelse, at man er opdraget til, at man skal...altså hjælpe dem, der har det værre end en selv...” (FKN-Aalborg, IP3)

Denne gruppe er desuden i højere grad præget af et motivmix, der kombinerer kampen mod en uretfærdig verden med andre motiver såsom lysten til at opleve noget nyt og lære noget om, hvad der sker ude i verden, muligheden for at møde nogle nye mennesker samt at få noget man kan skrive på sit cv.

Alle frivillige i FKN er kendetegnet ved at have en internationalt orienteret identitet, hvor de ting, der sker ude i verden forekommer mere eller mindre nærværende og afkræver konkrete handlinger fra den frivilliges side. Det frivillige arbejde i FKN bliver dermed den foreløbige kulmination på holdninger og begivenheder tidligere i deres liv (Weick, Sutcliffe & Obstfeld 2005:411). Der er en god forståelse i organisationen for de forskellige bevæggrunde for frivillighed. Opfattelsen af de frivillige er således, at der er nogle, der kommer, fordi de har fokus på at ændre verden her og nu med nogle skarpe events, mens andre kommer med en voluntærbaggrund, eller fordi de motiveres af organisationsideologien (FKN-nøgleperson). Der er måske knap så stor forståelse for at frivillighed, som andre undersøgelser har vist, kan motiveres af muligheden for læring og udvikling – og det er da heller ikke dominerende i de frivilliges motivationskort

(FKN-Aalborg:37-38). Der foregår dog pt. en udvikling internt i organisationen, der skal tilgodeses, at frivillige ikke kun er frivillige for deres blå øjnes skyld, men at det er helt fint, at de også får noget med, som de kan bruge i deres videre forløb (FKN-nøgleperson).

Med disse motivationsbaggrunde i bagagen har mange af de frivillige mere eller mindre aktivt søgt efter en organisation, som de kunne involvere sig i. At valget her er faldet på FKN har mange forklaringer. En af dem er, at de frivillige dybest set tror på FKNs ideologi, samt at FKN er en stor organisation, der er synlig i mange sammenhænge:

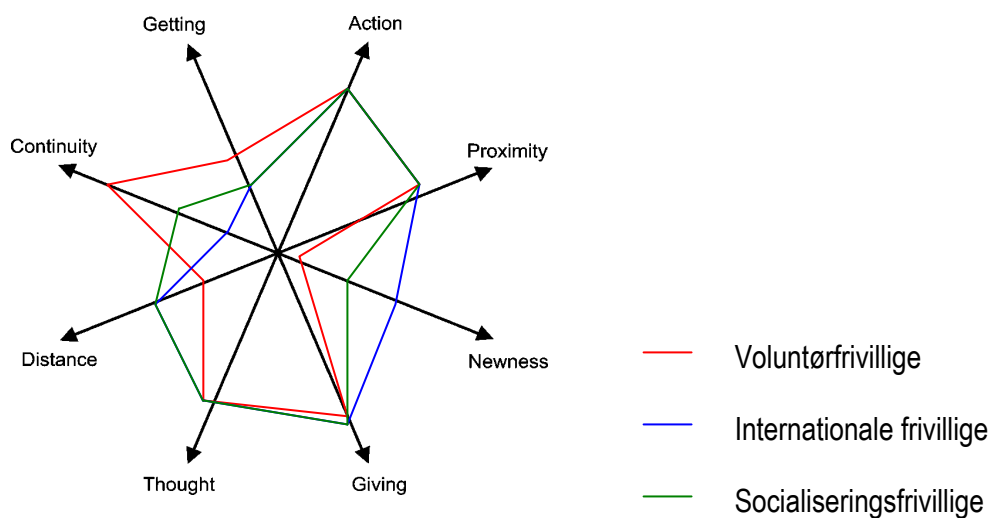
” ...det er værdierne bag, jeg godt kan lide...og den måde, de arbejder på, at det er hjælp til selvhjælp (...) og så synes jeg bare, at det er en organisation, der hele tiden fornyr sig...de laver en masse gode kampagner og har en masse godt pressearbejde. Jeg synes tit, man hører dem i medierne, og jeg synes tit, at man ser dem i forbindelse med et eller andet, hvor de har nogle gode statements (...) selvom de ikke er politiske, at de alligevel lige slår fast med syvtommersøm, hvad det er de står for...og det kan jeg rigtig godt lide...” (FKN-Aalborg, IP2)

De frivillige kan således godt lide at være en del af en organisation, der *”...har noget kant”* (FKN-Århus:3), og deres frivilligidentitet smelter derfor ofte sammen med organisationens værdiorientering og handlinger – hvilket dels er med til at bekræfte de frivillige i, at de har valgt den rigtige organisation, dels er med til at fastholde dem efterfølgende.

Hvis man relaterer de frivilliges motivmix til Yeungs model er det fælles for de forskellige frivillige, at deres frivillige arbejde og deres motivationsbaggrund er baseret på en geografisk distance til de mennesker, de hjælper, og den store frihed i opgavevaretagelsen betyder også, at de frivillige kan skabe en vis distance til det frivillige arbejde. Omvendt er deres forhold til de andre frivillige i organisationen (i hvert fald for de engagerede frivillige, jeg har snakket med) baseret på nærhed, og fællesskabet internt i gruppen betyder meget.⁷⁷ Derudover er de meget fokuserede på handling, og det er vigtigt for dem, at man kan se, at der sker noget, og at det frivillige arbejde gør en konkret forskel (FKN-Aalborg:4). På den anden side er FKNs værdier også en vigtig del af organisationens tiltrækningskraft. De frivillige er primært placeret i den givende

⁷⁷ Dermed adskiller dimensionen nærhed-distance hos FKN sig fra betydningen i KB-sammenhæng. Mens den i KB handler om nærhed henholdsvis distance til brugerne af tilbuddet er dimensionen her meget knyttet til de andre frivillige.

ende af spektret. Selvfølgelig værdsætter de ting, de selv får igennem det frivillige arbejde, er den primære motivation, at man gør en forskel for nødlidende mennesker ude i verden. For en del af de frivillige udgør det frivillige arbejde en forlængelse af tidligere oplevelser fx som volontører, men for de fleste udgør FKNs ungdomsnetværk en ny dimension, der adskiller sig fra andre livselementer. Selvom det er svært entydigt at vurdere styrken af de forskellige elementer i de unges motivationskort kan en mulig illustration i henhold til Yeungs octagon-model se sådan ud:



Figur 8: Motivationskort i FKN

Jf. tidligere argumenterer Hustinx og Lammertyn for, at frivillige oscillerer imellem kollektive og individuelle referencerammer. De frivillige tilvælger således aktivt FKN som et fællesskab, hvorigennem de kan udmønte deres refleksive identitet. Indenfor FKNs frivillignetværk kombinerer de unge en kollektivt motiveret retfærdighedssans, hvor solidariteten med mennesker i fattigdom er en af de bærende drivkræfter, med senmoderne opgavetyper i form af kortvarige projekter, kampagner og events, som kan tilpasses de unges hverdag og senmoderne identitetsdannelse. Denne mulighed for at kombinere den grundlæggende kollektivt motiverede lyst til at indgå i FKN med stor frihed i opgavevaretagelsen værdsættes højt af de frivillige:

”Jeg synes, at langt hen ad vejen, der er der en enorm frihed (...) man må selv være med til at definere projekterne og bygge dem op (...) og så synes jeg, at organisationen er god til at bakke os op i forhold til de ting, vi laver...” (FKN-Århus, IP1)

Det frivillige arbejde er således tilrettelagt på en måde, der på mange måder tilgodeser en refleksiv identitetsdannelse, idet de frivillige aktivt kan kombinere de kollektive og

individuelle elementer, der betyder noget for deres rolle og selvforståelse. De vide rammer kan dog også tænkes, at skræmme potentielle frivillige væk, fordi de ikke tilkendegiver, hvad den frivillige konkret kommer til at arbejde med. Her kan en af begrundelserne ligge for, at FKN i så høj grad tiltrækker veluddannede mennesker, der ofte opfattes som mere refleksive i deres til- og fravælgelse af identitetsdannelsens elementer.

Adgang til FKNs ungdomsnetværk

Tidligere undersøgelser har vist, at adgangen til den frivillige verden ofte hænger sammen med den enkeltes sociale kapital. Ekstensive sociale netværk, multiple organisatoriske medlemskaber og tidligere erfaring med frivilligt arbejde øger således chancerne for at være frivillig (Wilson & Musick 1998:800; Wilson 2000:223). Det understøttes af denne undersøgelse, hvor alle fokusgruppemedtagerne, ligesom størstedelen af de frivillige i den kvantitative analyse, har kendskab til den frivillige verden igennem venner og familie. Dermed underbygges antagelsen i en vis udstrækning om, at det også kan have betydning at komme fra ressourcestærke hjem, hvor der i højere grad har været tradition for frivillighed (Wilson & Musick 1998:802; Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:114; Koch-Nielsen et al. 2005:72). Derudover er der flere af de frivillige, der tidligere har været frivillige i andre organisationer, eller sideløbende laver periodisk frivilligt arbejde fx i forbindelse med indsamlinger for andre organisationer. Der ser således ud til at være noget om, at frivillighed bliver en levevis, og at de frivillige i nogle henseender rekrutteres fra en snæver talentmasse (Janoski, Musick & Wilson 1998:515-516; Nylund 2001:97). Denne tendens til, at frivillige kommer fra bestemte grupper i samfundet, mens andre grupper stiller sig uforstående over for det frivillige engagement i FKN er noget, nogle af de frivillige oplever på nært hold i deres omgangskreds:

”...jeg ved ikke, hvordan det lige præcis er, at man kommer ind til folk, for der er en ærgerlig konsensus blandt folk i lige en bestemt vennekreds jeg har, som ikke læser på videregående uddannelser heller, for det har virkelig meget med det at gøre, og som bare synes, at jeg er fjollet, fordi jeg har bestemt mig for, at jeg skal redde verden...”
(FKN-Århus, IP1)

Socialisering både primær og sekundær kunne således se ud til at have stor betydning for frivilligheden i FKN. Selvom det ikke er en typisk tilgang til det frivillige arbejde er

der desuden nogle få, der har oplevet det sociale netværk som direkte adgangsbillet til frivillignetværket:

”...jeg vil gerne være en kylling og indrømme, at jeg tror ikke, at jeg havde bidt mærke i det, hvis ikke det var fordi, det var X, der gav mig den der flyer...og det lød bare rigtig godt (...) og det kan også godt være, at jeg var kommet alligevel, men det var det, der sådan lige gjorde, at jeg lagde ekstra mærke til det.” (FKN-Aalborg, IP5)

Denne direkte opfordring er dog, i modsætning til i den kvantitative analyse, snarere undtagelsen end reglen.⁷⁸ I stedet er det i højere grad organisationens generelle synlighed – samt de unges bevidsthed om, at der er mulighed for frivilligt arbejde her – der betyder noget. Denne synlighed opnås fx gennem foredrag og lignende om organisationens virke (FKN-Århus:2). Derudover arbejder FKN målrettet på at styrke alliancerne med kirker, børne- og ungdomskorpserne. På denne vis møder FKN mange børn og unge i de sammenhænge, hvor de allerede er organiserede. Endelig er FKN engageret i andre folkelige sammenhænge såsom Operation Dagsværk og Roskilde Festival (FKN 2006:8; FKN-nøgleperson), og de er relativt aktive i den offentlige debat. Det er herigennem lykkedes FKN trods sin lange historie og sine rødder i det kirkelige samarbejde at skabe et relativt moderne og spændende image, der tiltrækker de unge. Det faktum, at man kender organisationen fra andre sammenhænge har stor betydning for de unges frivillighed:

”...de har været rigtig gode til at markere sig, det har jeg også godt lagt mærke til...altså det var ikke nogen fuldstændig fremmed organisation, jeg stod over for...” (FKN-Aalborg, IP5)

På baggrund af den viden, de unge har om organisationen på forhånd, er det således muligt for dem at skabe en forestilling om, hvordan FKN passer ind i deres konkrete identitetsdannelsesproces fx ved at tilføje identiteten senmoderne plusord såsom kreativitet, uegennytte, solidaritet, interesse og socialt og retfærdighedssøgende fællesskab.

⁷⁸ Det kan dog også hænge sammen med, at begrundelsen 'blev opfordret/blev valgt' typisk er knyttet til det traditionelle frivillige arbejde og måske ikke så meget det mere solidaritetsorienterede kampagnearbejde i FKN.

Fastholdelse: Interesse for sagen og socialt fællesskab

Unge frivillige kendetegnes generelt ved kun at være frivillige i begrænsede perioder. Ud af de frivillige fokusgruppetagere er der da også en del, der kun har været med i kort tid (imellem 2-6 måneder), men nogle har også været med længere (imellem 2-6 år). Det, der fastholder frivillige i en organisation som FKN, er først og fremmest, at de frivillige føler, at de gør en nødvendig forskel.

"...jeg tror ikke, at jeg ville kunne stille mig tilfreds med min egen passivitet, hvis jeg ingenting gjorde..." (FKN-Aalborg, IP5)

At være en aktiv person, der tager ansvar for verdens tilstand, er således en vigtig del af de FKN-frivilliges identitet (FKN-Århus:17). De frivillige er desuden bevidste om, at dette arbejde er bærende i forhold til FKNs arbejde:

"...et eller andet sted, så kan organisationen nok have nok så mange gode og dygtige medarbejdere, men hvis ikke der var nogle frivillige til at løse nogle af alle de opgaver og kampagner, som de stiller, så tror jeg ikke, at organisationen ville være ret meget egentlig..." (FKN-Aalborg, IP2)

Det giver en særlig tilfredsstillelse at kunne se, at noget konkret i form af events spirer ud af det frivillige arbejde – noget der adskiller ungdomsnetværket fra nogle af de frivilliges tidligere frivilligoplevelser (FKN-Aalborg:4; FKN-Århus:15). Den løse kobling mellem den overordnede organisation og ungdomsnetværket skaber således rum for de frivillige til at eksperimentere med udtryksformer og til at se noget konkret vokse ud af deres indsats, uden at organisationen som sådan går ind og blander sig – og det har stor betydning for arbejdstilfredsheden (jf. Orton & Weick 1990:215). Derudover ville de frivillige savne den viden, det frivillige arbejde giver dem om, hvad der sker ude i verden (FKN-Aalborg:38). Den primære fastholdelse er altså et samspil imellem, hvad de føler, de giver, og hvad de får igen – men i begge tilfælde med fokus på sagen. Dermed lever det frivillige arbejde på de fleste områder op til Hackmans forestillinger om, hvad der kræves for at opnå arbejdstilfredsstillelse: De frivillige oplever deres arbejdsopgaver som meningsfulde, de oplever ansvar for arbejdsresultatet, og de har viden om resultatet af arbejdet (Bakka & Fivelsdal 2006:201).

De frivillige føler sig godt modtaget i frivilligruppen, på trods af at der for mange af dem ikke har været et egentligt introduktionsforløb.

"Jeg synes, at dengang jeg kom, så folk, de var helt vildt søde...og var rigtig flinke til at fortælle om, hvad der foregik, og tog hensyn til, at man var ny og sådan noget...og måske ikke altid havde helt styr på, hvad det var, man ville, og hvad de lavede, og hvordan de gjorde det og sådan noget..." (FKN-Aalborg, IP3)

På den anden side kan der også til tider, både inden man overhovedet melder sig og i selve introduktionsfasen, være behov for at definere frivilligrollen mere klart i forhold til ***"...hvad det er, man har med at gøre, hvad det er, man går ind til, og hvad der er brug for, at man gør, for at det fungerer."*** (FKN-Aalborg, IP1) Der har på et tidspunkt været udarbejdet en introduktionsmappe, som kunne være et led i denne definitionsproces, men den er ikke blevet opdateret. Det er desuden sådanne nogle processer, som arbejdsgruppen arbejder med at få klarlagt i en erkendelse af, at usikkerhed i forhold til de frivillige arbejdsopgaver og den enkeltes frivilligrolle kan være med til, at nye frivillige mister gejsten, inden de egentlig kommer i gang (FKN-arbejdsgruppe).

Det sociale fællesskab, som ikke har nogen motiverende effekt, har stor betydning for de frivillige, når de først er blevet en del af organisationen.

"Det er i hvert fald noget, der betyder meget for mig (...) jeg kan lige så godt være ærlig at indrømme, at hvis det var et fællesskab, jeg ikke havde lyst til at være i, så tror jeg ikke, at jeg ville være her (...) jeg synes, at det er fedt at lave noget sammen og løfte i flok." (FKN-Århus, IP1)

Det sociale fællesskab opbygges blandt andet gennem frivilligmøderne, som kombineres med spisning (FKN-Aalborg:24; FKN-Århus:6). Derudover er der større fælles arrangementer for hele ungdomsnetværket fx netværksweekender, som finder sted to gange om året, og der bliver arrangeret ture fx til hovedkontoret i København. Det betyder også, at det frivillige arbejde bliver andet og mere end det konkrete arbejde, de frivillige udfører i forbindelse med de forskellige kampagner og events, de er engagerede i. De sociale rammebetingelser bidrager således til at fastholde de frivillige i FKN (jf. Wilson & Musick 1999:266-267; Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:137). Denne konklusion er i overensstemmelse med tidligere undersøgelser på området fx den norske del af Hopkinsundersøgelsen, hvor det sociale fællesskab også identificeredes som det vigtigste for fortsat tilknytning til organisationen (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:137). Denne fastholdende tendens hænger også sammen med de forskellige grupperinger internt i frivilligruppen. I forbindelse med ungdomsnetværkenes arbejde nedsættes forskellige ad hoc grupper, som tager sig af bestemte projekter og kampagner og derefter opløses for at gå ind i nye ad hoc grupper. Derudover er der ufor-

melle grupper, som dannes spontant af to eller flere personer ud fra fysisk nærhed, en fælles interesse eller et gensidigt personligt tilhørsforhold (Bakka & Fivelsdal 2006:110). Der er således større sandsynlighed for, at de frivillige fastholdes, når disse forskellige undergrupperinger er velfungerende og støtter hinanden i det frivillige arbejde (Bakka & Fivelsdal 2006:122). Omvendt kan det være meget demotiverende, når engagementet i gruppen er forskelligt og nogle frivillige er ustabile og ikke melder til og fra i forhold til, hvornår de kan bidrage til det frivillige arbejde. Som en frivillig siger:

”...der har været mange unødige frustrationer, fordi folk ikke tænker sig om, altså, hvis de kun er med på en prøveperiode, så fint, meld det ud...det synes jeg også, at vi har været gode til at sige, at hvis folk i en periode har mindre overskud eller er optaget af noget andet, så meld det ud, for det er helt i orden, man er her jo frivilligt...” (FKN-Aalborg, IP2)

Den ustabilitet, som en manglende fælles ansvarlighed for det frivillige arbejde kan medføre, kan helt tage lysten fra de frivillige. Det eneste, der i den forbindelse er med til at fastholde den frivillige, er et iboende engagement i sagen og eventuelle personlige oplevelser fx fra volontørarbejde. Derudover betyder det meget, at der er en ansat frivilligkonsulent, som påtager sig ansvaret for at sætte gang i nogle ting, når motivationen hos de frivillige er lav (FKN-Aalborg:39)

Tilbud fra organisationen i form af kurser og foredrag kan også have en fastholdende karakter, idet det giver de frivillige en bevidsthed om, at de er værdsat i organisationen. Derudover trækker de frivillige internt på hinandens viden og erfaringer (FKN-Aalborg; FKN-nøgleperson). De frivillige fokusgruppemedlemmer oplever således i lighed med mange af de frivillige i den statistiske analyse, at der er gode læringsmuligheder i kraft af kurser, støtte og rådgivning (jf. statistisk afsnit). Disse forskellige læringsmuligheder værdsættes af de frivillige, og de føler, at organisationen ***”...lytter til, hvad vi mener, at vi har brug for”*** (FKN-Aalborg, IP3). De frivillige ser imidlertid mere de forskellige muligheder for at lære noget igennem det frivillige arbejde som en god bonus end som noget, der er afgørende for at engagere sig i frivilligt arbejde (FKN-Aalborg:27-29; FKN-Århus:13) Derudover er det begrænset, hvor meget kursusaktivitet, man kan få tid til:

”...hvis der var en masse flere kurser, så tror jeg ikke, at jeg ville have tid til det (...) og så vil jeg hellere bruge tiden på projekterne end på at skulle til et eller andet kursus...” (FKN-Århus, IP2)

De frivillige overvejer dog, om kurser er noget, man skal slå mere på i hvervningen, fordi det måske kan appellere til et bredere frivilligpotentiale.

Både faglige og sociale tiltag kan være med til at styrke den enkelte frivilliges tilknytning til organisationen (Gundelach 1995:214-215; Jacobsen & Thorsvik 2002:138-139). Det er imidlertid primært de frivillige, der kender organisationen fra andre sammenhænge, der har dette dybereliggende tilhørsforhold (fx som voluntør eller indsamlingsleder), mens de frivillige, der primært er involveret i ungdomsnetværkets events også er mest knyttet hertil.

”Det er jo dem, man mødes med, det er dem, man har et fællesskab med...du har jo ikke et fællesskab med dem, der sidder ovre i København” (FKN-Aalborg, IP4)

For at fastholde de frivillige skal organisationen altså handle på en række områder fx i forhold til kurser og sociale arrangementer. Endelig er det essentielt, at de unge føler, at de har nogle meningsfulde opgaver, der ændrer forholdene for verdens nødlidende – sagen, som de frivillige brænder for, og den egentlige grund til, at de er der.

Konklusion

Der er mange ligheder og forskelle imellem KB og FKN og deres respektive frivillige. I det følgende sammenstilles analysen af de to organisationers frivillighed.

Ligheder og kontraster imellem KB og FKN – organisation, motivation og fastholdelse

Det frivillige arbejde er organiseret meget forskelligt i henholdsvis KB og FKN. I KB er det frivillige arbejde i høj grad et indlejret element i den generelle organisationsstruktur. I Århus er der således en del frivillige, som varetager rådgivningsopgaver der mere eller mindre svarer til de opgaver, de ansatte varetager. Der er dermed mange overlap mellem gruppen af frivillige og ansatte. Derudover er der mere løst tilknyttede frivillige, som baserer deres støttee arbejde på personlige erfaringer. I Aalborg varetager de frivillige opgaver, som supplerer de ansattes rådgivende arbejde. De står således for sorggrupper, som tilbyder en anden sammenhæng for børn og unge, hvor de kan bearbejde deres sorg i fællesskab med andre i samme situation. Selv om det frivillige arbejde således er organiseret forskelligt i henholdsvis Aalborg og Århus, er det fælles, at det i høj grad er KB, som organisation, der styrer og organiserer det frivillige arbejde. Når en ung kommer til organisationen, bliver de således taget imod af en organisation, der på forhånd har tildelt dem en plads i organisationsstrukturen, og som tager frivillige ind, ud fra organisationens (og deres vurdering af brugernes) behov. Det betyder også, at frivilligopgaverne er relativt fastlagte. Eventuel nytænkning og omformning sker indenfor på forhånd givne rammer. Det står således de frivillige frit for at justere og introducere nye aktiviteter i forbindelse med fx sorggrupper og rådgivningsarbejde, men det er den oprindelige opgave, der er styrende, og det er relativt sjældent, at det er de unge frivillige, der tager initiativ til nyopstartede aktiviteter.

I FKN er det anderledes. Ungdomsnetværket blev opstartet på initiativ af frivillige, som havde lyst til at støtte organisationens arbejde. Det har medført, at ungdomsnetværket udgør en relativt autonom enhed inden for den større organisationsstruktur. Denne sammenhæng mellem FKN som helhed og ungdomsnetværket er, hvad man kan kalde en 'løs kobling' (Orton & Weick 1990). Med denne betegnelse påpeges det, hvordan ungdomsnetværket på samme tid er afhængigt af FKN og derfor reagerer på de signaler, der kommer fra organisationen, men samtidig har en stor grad af frihed i forbindelse med det frivillige arbejde. Linket mellem organisation og ungdomsnetværk er organisatorisk anbragt hos fire ansatte, der fungerer som landskonsulenter (en for hver af de fire byer). Det er dem, der har ansvaret for at orientere de fire ungdomsnetværk om organisationens aktiviteter, kampagner og holdninger – og herefter er det op til de frivillige selv at igangsætte aktiviteter i relation hertil. Derudover har de frivillige mulighed for selv at opstarte aktiviteter med støtte fra organisationen. I FKN lægges der således vægt på nytænkning og kreativitet, og de frivillige føler, at organisationen støtter op om deres initiativer og events. Denne mulighed for frihed og kreativitet kan dog også have en negativ side. De frivillige møder således i FKN en langt mere udefinerbar organisation, og deres frivilligopgaver er langt bredere og sværere at få hold på end i KB. Denne forskel på de frivilliges indplacering i de to organisationer betyder, at de to organisationer tiltrækker forskellige typer af frivillige, og at forholdet mellem de frivillige og organisationen antager forskellige former.

På trods af at de frivillige er placeret forskelligt i organisationsstrukturen i henholdsvis KB og FKN er det kendetegnende for alle frivillige, at de primært identificerer sig med de nære frivillige sammenhænge og ikke så meget med organisationen som helhed. Dette tilhørsforhold er forbeholdt dem, som har deres gang i de sammenhænge, hvor organisationens ansatte også kommer. Organisationens som helhed, og den tiltrækningskraft den besidder, har således primært betydning i kraft af dens værdier og arbejdsområde, ikke dens struktur og organisering. De frivillige føler sig ikke i nærværdig grad som en del af den større organisation, og de strukturer der eksisterer uden for deres egen frivillige sammenhæng tillægges ikke særlig stor vægt. Følelsen af fællesskab og tilhørsforhold er således primært knyttet til de mennesker, man kommer i kontakt med enten i form af andre frivillige eller i form af de brugere, der benytter organisationen. Der er derfor heller ingen af de frivillige, jeg har snakket med, der nærer noget ønske om, at nå til en bredere forståelse af det demokratiske grundlag for organisationen eller de andre former for frivilligopgaver, der findes her. Den lokalt placerede identitet hænger i høj grad sammen med de unge frivilliges identifikation med 'sagen'. Det er således i højere grad aktiviteterne og deres implicite formål, der er i fokus, end organisationen som sådan. Denne relativt smalle identifikation forhindrer

dog ikke de frivillige i at føle, at de bidrager til organisationens succes og målopfyldelse (Cheney 1983:352). De frivillige er således bevidste om, at deres deltagelse betyder, at organisationen kan opnå mere end den ellers ville have været i stand til. Denne følelse af at kunne gøre en forskel har stor betydning for de unges lyst til at fortsætte det frivillige arbejde. Tendensen til primært at identificere sig med de nære sammenhænge og ikke organisationen som helhed svarer til andre undersøgelser med fokus på ungdomsorganisationer fx Ungdommens Røde Kors (Gunnensen 2005:38-39).

Den statistiske analyse indikerede, at det frivillige arbejde inden for de områder, som KB og FKN befinder sig inden for, ofte domineres af kvinder. Dette blev bekræftet af den kvalitative analyse, hvor kun 2 mænd og 12 kvinder indgik. For KBs vedkommende svarer det til den tendens, som er identificeret i andre undersøgelser, hvor kvinder i højere grad tiltrækkes af velfærds- og omsorgsarbejde, mens mænd i højere grad påtager sig ekspressivt og aktivitetsorienteret samt politisk og instrumentelt frivilligt arbejde (Henriksen, Koch-Nielsen & Rosdahl 2007). FKNs frivilligopgaver er imidlertid ofte mere ekspressive og aktivitetsorienterede, og selvom man let kan forestille sig, at forandringerne i de kønsrollemæssige strukturer også har betydet, at (især unge) kvinder i stigende grad tiltrækkes af den form for opgaver, kan det undre, at der ikke er flere mænd i det frivillige arbejde her.⁷⁹ En mulig forklaring kunne være, at den solidaritetsbaserede værdiorientering, som for de fleste frivillige i FKN er en forudsætning for arbejdet, i højere grad er til stede hos kvinder end hos mænd. En anden mulig forklaring er, at kvinder i kraft af deres netværk (som kan være en medvirkende faktor i at tiltrække folk til frivilligt arbejde) i højere grad påvirker andre kvinder end mænd til at melde sig til netværket.

De frivillige i KB er lidt ældre end de frivillige i FKN – det kunne tyde på, at det frivillige arbejde i FKN - med sin kreativitet og frihed - i højere grad tiltaler den yngre del af det alderssegment, jeg har i fokus, mens de 'ældre' i højere grad tiltrækkes af det mere strukturerede frivillige arbejde i KB. Derudover kræver det formentlig større personlig ballast at håndtere de svære problemstillinger, der er knyttet til det frivillige arbejde i KB. De frivillige føler sig således bedre rustet hertil, når de har nogle livserfaringer, de kan bruge i arbejdet. Denne tolkning understøttes af, at de frivillige i KB ofte har personlige erfaringer med kræft i bagagen.

⁷⁹ Jeg har selvfølgelig ikke snakket med alle frivillige i de to grupper og kan derfor ikke udtale mig om den præcise kønsfordeling i FKNs ungdomsnetværk, men fra andre kilder ved jeg, at der er tendens til, at der er flest kvinder.

Begge organisationer domineres af frivillige, der er i gang (eller for nogle fås vedkommende færdige) med en lang (eller mellemlang) videregående uddannelse. Dermed adskiller den kvalitative analyse sig fra den kvantitative analyse, og det kunne se ud som om, KB og FKN, i højere grad end mange andre organisationer inden for de samme områder, tiltrækker studerende. Det er således især i denne form for organisationer, at tesen om human (og evt. social) kapitals betydning for frivillig deltagelse bekræftes (Wilson & Musick 1999:247; Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:107-108; Koch-Nielsen et al. 2005:32; Henriksen & Rosdahl 2008:15-16). Betydningen af human og social kapital kan hænge sammen med, at det frivillige arbejde, især i KB, har nogle implicite krav til de frivilliges kompetencer. Derudover kommer ressourcestærke personer ofte fra ressourcestærke hjem, hvor der i højere grad har været tradition for frivillighed (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:114; Koch-Nielsen et al. 2005:72). Det er desuden muligt, at de frivilliges uddannelser giver dem større bevidsthed om verdens problemer – og ikke mindst større tillid til, at de selv kan gøre en forskel (Wilson 2000:219-220). Endelig kan der være en vis form for sneboldeffekt, hvor højtuddannede frivillige skaber et internt miljø, der i højere grad virker befordrende på andre højtuddannede end på unge, der har valgt en anden vej.

Selvom de frivillige ofte er veluddannede er der stor forskel på de uddannelsesmæssige profiler i KB og FKN. I KB er det i overvejende grad socialt orienterede uddannelser (primært psykologi, men også lærer- og socialrådgiveruddannelsen). Dominansen af bestemte fagretninger inden for KB kan hænge sammen med det frivillige markedes opportunitetsstrukturer. Psykologi (og andre socialt orienterede uddannelser) kan således tænkes i højere grad end andre uddannelsesretninger at fostre et miljø, hvor socialt orienteret frivillighed bliver en naturlig del af hverdagen. Derudover kan psykologi måske være et af de steder, KB i særlig grad retter sin rekrutteringsindsats mod, dels fordi de studerende her har nogle særlige kompetencer at bringe ind i det frivillige arbejde, dels fordi de har et særligt incitament til at arbejde frivilligt inden for KBs område. Den uddannelsesmæssige ensretning tyder dog på, at der i KBs patientstøtteafdeling er en tendens til, at det frivillige arbejde professionaliseres, og at de frivillige vælger organisationen, fordi det ligger i forlængelse af deres professionelle kompetencer (Lorentzen & Hustinx 2007:109). Dermed vil betydningen af den humane kapital, som de frivillige bringer ind i KB, tiltage snarere end aftage.

Det ser anderledes ud i FKN, hvor der er en meget bredere uddannelsesmæssig profil. Her er der ikke blot frivillige fra de samfundsvidenskabelige uddannelser (som kunne få relevant erhvervs erfaring fra det frivillige arbejde), men også frivillige fra bibliotekskolen, fysioterapi, medicin, medievidenskab, bioteknologi, dansk og spansk og internationale studier. Dette brede spektrum kan ses som udslag af de mere vidtrækkende

muligheder, der er for at udføre frivilligt arbejde i FKNs ungdomsnetværk. I den event-skabelse, der er i fokus i ungdomsnetværkets arbejde, er der således ikke så mange krav til de frivilliges kompetencer, og det drejer sig i højere grad om at have lyst og energien til at engagere sig i det frivillige arbejde. Opgavetyperne i de to organisationer medfører således, at de tiltrækker forskellige former for frivillige – både i forhold til interesser, uddannelse og motivation.

De unge frivilliges motivation kan kategoriseres i tre overordnede hovedspor. De forskellige motivationsspor er udtryk for forskellige måder at kombinere kontinuitet og opbrud. De frivillige viderefører således socialisering, faglige erfaringer og personlige oplevelser i forbindelse med deres frivillige arbejde, men samtidig er det frivillige arbejde udtryk for en forøget refleksivitet i forhold til de mange muligheder unge i dag har for at påvirke deres liv, skabe deres egne fællesskaber og opnå personlig og professionel udvikling. Frivilligheden indenfor KB og FKN kan således ses som et billede på generelle tendenser, som gør sig gældende for unge i det senmoderne samfund.

I KB er der en gruppe, der drives af en personlig erfaringsbaseret motivation. Denne motivationsfaktor har formentlig altid været velkendt inden for frivilligverdenen. Det er imidlertid et motivationsspor, der kun indebærer begrænset potentiale for de frivillige organisationer og udover at åbne op for mennesker med personlige erfaringer, kan organisationerne ikke gøre ret meget med henblik på at motivere flere frivillige fra dette segment.

En anden gruppe i KB er de (i en eller anden grad) fagligt motiverede frivillige (og det er formentlig en stigende andel af frivillige, der tilhører dette segment). Denne form for frivillighed understøttes af en politisk diskurs, der lægger vægt på samfundsnyttige erfaringer. Studerende er således igennem flere år blevet gjort opmærksomme på behovet for at have erfaringer enten fra studierelevant job eller fra andre sammenhænge for derved at gøre sig selv mest muligt attraktive over for en fremtidig arbejdsgiver. Derudover er den faglige motivation båret frem af den senmoderne individualistiske tendens, hvor det er blevet legalt at forlange, at det givende element i det frivillige arbejde knyttes til muligheden for at få noget igen. Ønsket om kurser og supervision, der dels kan sikre, at indsatsen over for KBs brugere er god, dels kan give de frivillige ekstra viden og redskaber, er derfor fremherskende. Det betyder ikke, at ønsket om at hjælpe mennesker i krise ikke også er en drivkraft, men den er ikke nødvendigvis styrende for frivilligheden. Derfor passer den strukturerede arbejdstilrettelæggelse i KB godt til disse frivilliges forventninger til organisationen.

De frivillige fra FKN tilhører et tredje overordnet motivationsspor. Her er det den fælles sag – kampen mod en uretfærdig verden - der motiverer de unge. De frivillige har således alle oprindeligt meldt sig til organisationen, fordi de føler, at det er nødvendigt at

handle og skabe bedre forhold for verdens fattige og nødlidende. Frivillighedens rolle i de unges identitetsdannelse medfører, at den løse struktur i ungdomsnetværkene kan fungere. Håbet om at gøre en forskel bevirker, at de frivillige udover at gribe bolde fra FKN også selv skaber en række initiativer. Det frivillige arbejde er desuden i høj grad en del af en dannelsesrejse, som på mange måder er tæt knyttet til en globalt orienteret identitet. I den senmoderne verden, hvor globaliseringen har betydet, at verden som helhed i stigende grad er blevet et centralt referencepunkt, er unges refleksivitet muligheder forøget, og denne gruppe har anvendt den øgede bevidsthed til at orientere sig mod nye frivillige sammenhænge, hvor dette kan komme til udtryk. Mens frivillighed tidligere primært var rettet mod lokale sammenhænge er den lokale frivillighed i dag blevet suppleret af international orienteret frivillighed som i FKN (og også fx Amnesty International og Greenpeace). Det er formentlig ikke tilfældigt, at ungdomsnetværket i FKN netop er opstået i en tid, hvor globalisering og verdens tilstand i den grad har været på dagsordenen.

De samfundsmæssige tendenser, der påvirker de unges motivationsmønstre, påvirker også de frivillige organisationer. De befinder sig således i 'opmærksomhedskonjunkturer', der kan stille dem i mere eller mere gunstige positioner i forhold til rekruttering og fastholdelse. Den store opmærksomhed omkring internationale anliggender bringer således unge i kontakt med en virkelighed, der rækker udover deres egen baghave. Derudover har unge i dag udvidede muligheder for selv at rejse ud i verden, og opleve nogle af FKNs mærkesager på nært hold. Tilsammen medfører det en øget bevidsthed (og en øget ansvarsfølelse) for verdens tilstand, som FKN kan udnytte i forbindelse med profileringen af deres sager og tiltrækningen af nye frivillige.

KB kan på samme måde nyde godt af den store befolkningsmæssige og politiske interesse for kræftområdet, som kan bidrage til at skabe opmærksomhed omkring organisationen. Derudover er tiden kendetegnet ved en 'terapeutisk bølge', hvor det rådgivende og selvudviklende arbejde, der ligger i at arbejde med dybe, personlige problemstillinger, tillægges positiv værdi. Denne terapeutiske bølge kommer både til udtryk gennem den store respekt og accept, der er for brug af terapeuter af forskellig art, og de mange selvhjælpsbøger, der bugner på markedet. Endelig tilbyder KB et holdpunkt for nære og selvrefleksive værdier, og organisationen giver mulighed for fordybelse i specifikke og nære problemstillinger. Disse tendenser betyder tilsammen, at der er gunstige forhold for at tiltrække unge til KBs frivillige støtte- og rådgivningsarbejde.

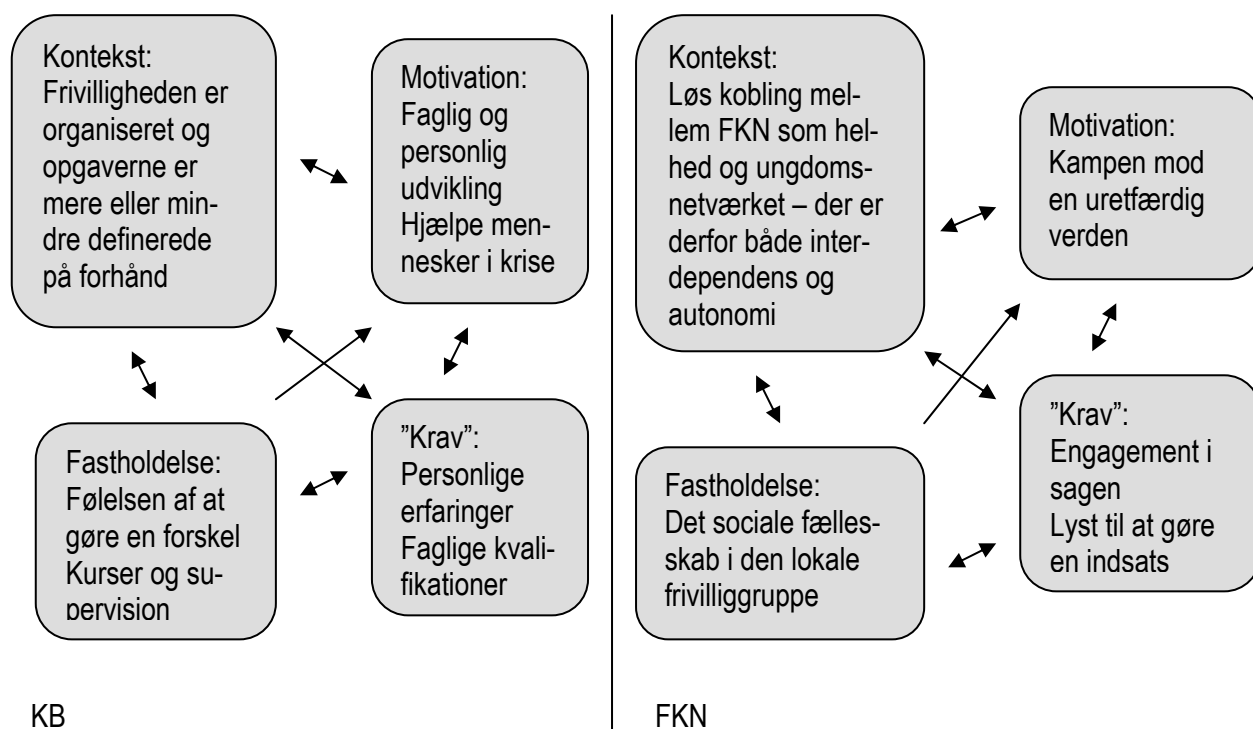
De forskellige motivationsmønstre og organisationspositioner er således på mange måder båret frem af generelle tendenser og samfundsdiskussioner. Timingen i forhold

til frivilligtilbud og rekrutteringsstrategi betyder dermed meget for organisationernes rekrutterings- og fastholdelsessucces.

På trods af motivationsmønstre og opmærksomhedskonjunkturer har det ikke altid været lige let for de frivillige at finde organisationerne. De frivilliges motiver (faglig interesse, personlige erfaringer eller moralsk indignation) har således betydet, at en del af dem har været meget opsøgende i forhold til det frivillige arbejde i organisationerne. De har derfor søgt efter frivilligmuligheder inden for et bestemt område fx på nettet og har her fået øje på KB eller FKN som muligheder. Derudover er der en del i FKN, som har været ude som volontører for organisationen og derfor fandt det relevant at fortsætte engagementet som frivillig i ungdomsnetværket. Nogle få har desuden gjort erfaringer med rekruttering igennem venner/bekendte og erkender, at de måske ikke ville have opsøgt organisationen uden denne kontakt. Adgangsmønstret adskiller sig imidlertid ikke væsentligt mellem de to organisationer – enten har de frivillige selv været ihærdige i deres opsøgning eller også er de nærmest ved en tilfældighed faldet over information om organisationen på et tidspunkt, hvor deres motivation også var til stede.

Selv om tiltrækningen og adgangsmulighederne har været til stede, står organisationerne imidlertid over for en stor opgave i forbindelse med fastholdelse af de frivillige. Fastholdelse kan nemlig være noget helt andet end tiltrækning. I KB, hvor tiltrækningen et stykke hen af vejen (især for de faglige frivillige) er det faglige og udfordrende ved det frivillige arbejde, er fastholdelsen langt mere altruistisk – muligheden for at kunne gøre en forskel for nogle mennesker, der har det svært. I FKN er det at kunne gøre en forskel den bærende motivation, men det, der for alvor betyder noget for, om de frivillige bliver i organisationen, er det sociale samspil internt i frivilligrupperne. De frivillige erklærer således helt klart, at hvis der ikke var et fællesskab, som de havde lyst til at være en del af, ville de ikke fortsætte i organisationen. Betydningen af den sociale tilknytning til fællesskabet, især i FKN, tyder således på, at aktiv organisationsdeltagelse har en social funktion som arena for tilhørsfølelse og fællesskab, samt en socialiserende funktion som formidler af normer om samfundsansvar (Wollebæk, Selle & Lorentzen 2000:145).

Krav, kontekst, motivation og fastholdelse spiller sammen i både KB og FKN – men på forskellig vis. Dette samspil kan grafisk beskrives således:



Figur 9: Sammenhæng mellem krav, kontekst, motivation og fastholdelse

De forskellige elementer, der skal til for henholdsvis at tiltrække og fastholde de frivillige, hænger sammen med den kultur, der eksisterer i frivilligruppen. Det er således blevet naturligt for de frivillige, at det frivillige arbejde organiseres som det gør, at man har en given indflydelse på opgaverne, og at man samarbejder om nogle ting og arbejder individuelt om nogle andre (Bakka & Fivelsdal 2006:140). Organisationskulturen bidrager dermed til integrationen af organisationens interne processer og sikrer derved, at organisationen fortsat kan overleve og blive ved med at tilpasse sig (Bakka & Fivelsdal 2006:142). For de frivillige, jeg har snakket med, er organisationskulturen en selvfølge, og de frivillige var ikke særlig kritiske over for organisationens måde at organisere det frivillige arbejde på. Nye frivillige, der ikke formår at falde ind i denne kultur og tage de gængse normer og spilleregler til sig, vil til gengæld hurtigt forlade gruppen igen. Udover en rekrutteringsstrategi, der sikrer, at unge melder sig til organisationens frivillige arbejde, er det således også nødvendigt med overvejelser over, hvordan man sikrer, at de frivillige, der dukker op, har lyst til at blive i organisationen og ikke skræmmes væk af arbejdsprocesser eller normer, de ikke forstår.

Hustinx og Lammertyn har tidligere argumenteret for, at frivillige oscillerer imellem kollektive og reflektive referencerammer, og at de, afhængigt af hvor de placerer sig på dette kontinuum, er tiltrukket af forskellige typer af organisationer. Når man ser på KB og FKN er dette billede imidlertid mere komplekst. I FKN er der således et kollektivt

motiv, som ytrer sig ved, at de frivillige reflektivt tilvælger ungdomsnetværkets fællesskab og her udfører en række opgaver rettet mod en kollektiv global gruppe. Aktiviteternes udformning passer imidlertid godt ind i de unges refleksive livsførelse. De forskellige events er således organiseret som små selvstændige projekter, og de frivillige kan til- og fravælge de kampagner og events, de har lyst til at blive en del af, som det passer ind i deres tidsplaner og identitetsdannelse. I KB er motivationen langt mere individuel i udgangspunktet, og det frivillige arbejde udføres også langt mere individuelt end tilfældet er i FKN. Til gengæld er selve arbejdet relativt struktureret fra organisationens side, og på den måde er de frivillige i højere grad indlejret i organisationsstrukturen. Sammenhængen mellem kollektive og refleksive referencerammer varierer dermed imellem forskellige organisationer og imellem forskellige frivillige.

Skematisk kan specialets konklusioner i forhold til organisering, krav, opgavetyper, karakteristika, motivation, adgang og fastholdelse opstilles således:

	KB	FKN
Organisering	Det frivillige arbejde er en integreret del af organisationen	Løs kobling mellem FKN og Ungdomsnetværket
Krav	Personlige erfaringer og/eller kompetencer inden for rådgivning	Engagement i sagen og lyst til at gøre en indsats
Opgavetyper	På forhånd defineret af organisationen – fortrinsvis rådgivende og støttende opgaver	Relativt frie – FKN udstikker kampagner, som de frivillige kan følge op på og lave events i forbindelse med - eller de frivillige kan starte noget op selv
De frivilliges karakteristika - køn, alder uddannelse	Primært kvinder Befinder sig ofte i den ældre del af aldersgruppen Er ofte veluddannede – psykologi dominerer, men andre socialt orienterede uddannelser er også repræsenteret	Primært kvinder Befinder sig ofte i den yngre del af aldersgruppen Er ofte veluddannede – uddannelserne repræsenterer et bredt spektrum fra fysioterapi til bioteknologi og spansk og internationale studier
Motivation	Faglig interesse Personlig interesse Ønske om at hjælpe mennesker i krise	Kampen mod en uretfærdig verden
Adgang	Internettet Tidligere frivillighed Personligt kendskab til området Faglig viden om området	Internettet Personlig kontakt Personlige oplevelser med verdens fattigdom (fx som volontør eller backpacker)
Fastholdelse	Kurser Mulighed for at gøre en forskel	Det sociale fællesskab internt i frivillignetværket

Bilag

Bilag A - Nøglepersonsinterview

Nøglepersonsinterview - FKN

Inden fokusgrupperne snakkede jeg med en ledende person inden for FKN. Dette interview fokuserede på organisationens syn på de frivillige og er ment som en ramme omkring de frivilliges forståelse af deres rolle og motivation.

Organisationen

Kan du kort fortælle, hvordan du ser FKN?

Hvad er det overordnede mål med organisationens virke, og hvordan sørger organisationen for at nå dette mål?

Kan du prøve at tegne FKNs opbygning – med særligt fokus på frivilligruppernes placering i strukturen?

Hvilken rolle ville du sige, at det frivillige arbejde spiller i relation til organisationens andre elementer?

Hvordan er relationen mellem de frivillige og den professionelle del af organisationen? Samarbejde? Selvstændige enheder? Konflikt mellem prioriteringer?

Frivillige

Hvad er din opfattelse af de frivillige?

Hvad er deres unikke bidrag?

Hvilken type frivillige har I i organisationen?

Har de frivillige ændret sig i de sidste år? Har det givet nogle nye udfordringer?

Er der nogen gange nogen ting, som gør, at det kan være svært at have frivillige eller at inkludere dem på en hensigtsmæssig måde i organisationens arbejde?

Gør FKN noget specielt for at tiltrække og fastholde de frivillige? Arrangementer, fællesskabsaktiviteter? Har du et indtryk af, hvordan de frivillige til ungdomsnetværket typisk rekrutteres?

Reorganisering

Kan du fortælle noget, om den gruppe frivillige, der arbejder med evt. at forandre frivillig-netværkets strukturer? Hvad har processen været? Hvilken rolle spiller den professionelle del af organisationen i forbindelse med processen?

Hvad tror du, at denne proces kommer til at betyde for det frivillige arbejde i FKN?

Eksterne relationer

Samarbejder I med andre organisationer/staten/private/virksomheder – hvorfor? Hvordan påvirker det FKNs arbejde?

Synes du generelt forholdene for FKN har ændret sig i de sidste årtier?

Hvorfor?

Hvordan har FKN håndteret disse forandringer?

Hvilken betydning har det haft for FKNs arbejde?

Nøglepersonsinterview - KB

Inden fokusgrupperne snakkede jeg med en person med ansvar for frivillige inden for KB. Dette interview fokuserede på organisationens syn på de frivillige og er ment som en ramme omkring de frivilliges forståelse af deres rolle og motivation.

Organisationen

Kan du kort fortælle, hvordan du ser KB?

Hvad er det overordnede mål med organisationens virke, og hvordan sørger organisationen for at nå dette mål?

Kan du prøve at tegne KBs opbygning – med særligt fokus på frivilligruppernes placering i strukturen? Der er et organisationsdiagram på nettet, men det er svært at se, hvor de frivillige er placeret heri.

Hvilken rolle ville du sige, at det frivillige arbejde spiller i relation til organisationens andre elementer?

Hvordan er relationen mellem de frivillige og den professionelle del af organisationen? Samarbejde? Selvstændige enheder? Konflikt mellem prioriteringer?

Frivillige

Hvad er din opfattelse af de frivillige?

Hvad er deres unikke bidrag?

Hvilken type frivillige har I i organisationen?

Er de unge frivillige anderledes end KBs andre frivillige?

Har de frivillige ændret sig i de sidste år? Har det givet nogle nye udfordringer?

Er der nogen gange nogen ting, som gør, at det kan være svært at have frivillige eller at inkludere dem på en hensigtsmæssig måde i organisationens arbejde?

Gør KB noget specielt for at tiltrække og fastholde de frivillige? Arrangementer, fællesskabsaktiviteter? Har du et indtryk af, hvordan de unge frivillige typisk rekrutteres?

Eksterne relationer

Samarbejder I med andre organisationer/staten/private virksomheder – hvorfor? Hvordan påvirker det KBs arbejde?

Synes du generelt forholdene for KB har ændret sig i de sidste årtier?

Hvordan?

Hvordan har KB håndteret disse forandringer?

Hvilken betydning har det haft for KBs arbejde?

Bilag B – Spørgsmål til arbejdsgruppen omkring definition af frivilligrolle i FKNs ungdomsnetværk

Sideløbende med denne undersøgelse havde en frivilliggruppe primært baseret i København, men med frivillige fra ungdomsnetværkene fra alle byerne (Aalborg, Odense, Århus og København), igangsat en proces, der havde til formål at klarlægge frivilligrollen og samarbejdet mellem de frivillige og organisationen. Som baggrund for analysen af FKN var jeg inden fokusgrupperne i København for at snakke med nogle af de frivillige i denne gruppe. Denne viden anvendes som baggrund for en dybere forståelse af organisationen.

Hvad ligger til grund for gruppens dannelse?

Hvad er formålet med jeres arbejde?

Hvad vil I gerne have ud af det?

Hvordan er forholdet mellem de forskellige landsdele i denne proces?

Hvad har I gjort indtil videre? Hvad har processen været?

Hvordan er I placeret ift. organisationen som helhed?

Hvor længe har I eksisteret, og hvor længe forventer I, at processen kommer til at tage?

Søger I inspiration andre steder fra eller fokuserer I på organisationen selv og de frivilliges egne ønsker?

Bilag C – Fokusgruppeguide

Intro	<p>Optagere</p> <p>Hvem er jeg:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specialestuderende i sociologi på AAU - Hvad handler specialet om? <p>Formål med diskussion: at snakke om, hvad der fik jer til at blive frivillige, hvordan I oplever det frivillige arbejde, hvad der er fedt og ufedt ved det frivillige arbejde, og hvordan I tror, man kan motivere flere til at udføre frivilligt arbejde</p> <p>Ingen rigtige eller forkerte svar – jeg vil bare gerne høre jeres holdninger og opfattelser af frivillighed</p> <p>Konfidentialitet + hvad data vil blive brugt til</p> <p>I er velkomne til at snakke til hinanden under diskussionen – men forsøg ikke at tale i munden på hinanden</p>	5 min
Spørgeskema	<p>Inden vi går i gang vil jeg gerne have, at I udfylder et kort spørgeskema (se bilag). Spørg, hvis der er noget, I er i tvivl om.</p>	5-10 min
Præsentation	<p>Kender I hinanden i forvejen?</p> <p>Kan I kort præsentere jer selv, fortælle hvor længe I har været frivillige og sætte nogle ord på det frivillige arbejde, I udfører?</p> <p>Er I frivillige andre steder end her? Hvordan hænger det sammen med det frivillige arbejde i KB/FKN?</p> <p>Har I tidligere været frivillige andre steder? Har det haft betydning for, at I blev frivillige i KB/FKN?</p>	5-10 min
Motivation	<p>Mange forskellige grunde til at blive frivillige.....</p> <p>Kan I fortælle mig noget om, hvad det var, der gjorde, at I blev frivillige?</p> <p>Hvordan blev I opmærksomme på KB/FKN som en mulighed?</p> <p>Hvorfor valgte I KB/FKN frem for andre frivillige organisationer?</p> <p>Hvad er det, I synes er spændende ved at være frivillige i KB/FKN?</p>	20 min

<p>Krav til frivillige</p>	<p>Brainstorm: Frivillige opfatter jo ofte deres frivillige arbejde på mange forskellige måder...</p> <p>Jeg kunne derfor godt tænke mig, at vi laver en lille brainstorm over, hvilke kvaliteter, I synes, at det er vigtigt, at man har som frivillig inden for KB/FKN. (forslag til kvaliteter skrives på lapper af papir – efterfølgende kan de evt. rangeres efter, hvilke der er vigtigst)</p> <p>Oplever I, at der stilles krav til de frivilliges kompetencer fra organisationens side?</p> <p>Er det ok, at organisationen stiller krav til de frivillige?</p>	<p>15 min</p>
<p>Organisationen</p>	<p>Hvad, føler I, er jeres unikke bidrag til KBs/FKNs arbejde? Hvad gør/kan I som frivillige, som der ikke er andre i KB/FKN, der gør/kan?</p> <p>Hvordan forholder det frivillige arbejde sig til det arbejde, de ansatte laver?</p> <p>Hvordan er forholdet mellem de frivillige og de ansatte i KB/FKN?</p> <p>Synes I, at I får tilstrækkelig anerkendelse for jeres arbejde i organisationen?</p> <p>Hvordan er forholdet imellem de forskellige frivillige/frivilligrupper?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samarbejder I på tværs af frivilligrupperne? - Laver I nogle gange noget socialt sammen udenom KB/FKN? Biograf-ture, spiser sammen etc.? - Hvordan ser I på de andre frivilligrupper i KB/FKN? - Laver I nogensinde noget med de frivillige i KB/FKN, som har med andre områder af det frivillige arbejde at gøre? Hvorfor? Hvorfor ikke? <p>Føler I jer som en del af KB/FKN som organisation, eller er I mere knyttede til det konkrete frivillige arbejde, I udfører?</p>	<p>10-15 min</p>
<p>Frivilligpleje</p>	<p>Det næste, jeg gerne vil snakke om, er de forskellige tilbud, som KB/FKN stiller til rådighed for de frivillige.</p> <p>Er der mulighed for at få kurser eller introduktion til det frivillige arbejde? Er der støtte og rådgivning fx supervision?</p> <p>Er der andre tilbud fra KB/FKN? Fx fællesskabsarrangementer eller andre former for aktiviteter?</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvad betyder det for jer? 	<p>15-20 min</p>

	<p>Er der andre former for anerkendelse fx julegaver fra organisationen?</p> <p>Er I tilfreds med de tilbud der er, eller ønsker I andet? - formelt og uformelt</p> <p>Hvilke ønsker har I til den ideelle frivilligpleje? - formelt og uformelt</p>	
Fastholdelse	<p>Frivillige har mange forskellige ideer om, hvad det er, der gør det frivillige arbejde, værd at have. Her er en liste (se bilag) med nogle af de ting, som typisk bliver nævnt, når man spørger folk, om hvad der er vigtigt for dem i forbindelse med det frivillige arbejde. Ideen er, at den enkelte fokusgruppedeltager vurderer disse på en skala fra 1-5 efter vigtighed. I er velkomne til at supplere listen med andre kompetencer, som I synes er vigtige. Når I har vurderet dem individuelt diskuterer vi dem i gruppen.</p> <p>Hvad ville I især savne, hvis I ikke længere var frivillige?</p> <p>Har I på et tidspunkt overvejet at stoppe med at arbejde som frivillige? Hvorfor/hvorfor ikke?</p>	20 min
Fremtiden	<p>Til sidst vil jeg gerne snakke lidt om, hvad I tror, der kan motivere og engagere flere unge i det frivillige arbejde. Har I nogen ideer til, hvad der skal til for at flere melder sig til frivilligt arbejde?</p> <p>Har I erfaringer med at tiltrække nogen til det frivillige arbejde fx venner, bekendte, medstuderende, kolleger....?</p> <p>Hvordan tror I, at KB/FKN typisk får frivillige?</p> <p>Tror I, at KB/FKN kan gøre noget for at tiltrække flere unge frivillige og for at gøre det mere attraktivt at vedblive med at være frivillig?</p> <p>Kunne fx uddannelsesinstitutionerne gøre mere? Og i givet fald hvad?</p>	10 min
Afslutning	<p>Er der noget, som vi ikke har snakket om, som I synes jeg skal vide?</p> <p>Tusind tak for hjælpen</p>	5 min

Bilag til fokusgruppeguide

Spørgeskema

Hvor gammel er du? _____

Er du

Mand

Kvinde

Civilstatus

Single

Har kæreste, men bor ikke sammen

Gift eller samboende med kæreste

Har du børn?

Ja

Nej

Hvad er din primære beskæftigelse?

Studerende

Inden for hvilket område? _____

Har du studiejob? _____

Hvis ja, hvor mange timer og inden for hvilket område? _____

I arbejde

Inden for hvilket område? _____

Hvor lang er din ugentlige arbejdstid? _____

Arbejdssøgende

Uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtidspensionist eller lignende)

Hvad er din højeste afsluttede uddannelse?

Folkeskole

Gymnasial uddannelse

Faglig ungdomsuddannelse/erhvervsuddannelse

3-4-årig videregående uddannelse

5-årig eller længere videregående uddannelse

Hvor mange timer har du i gennemsnit brugt pr. uge på frivilligt arbejde inden for de seneste seks måneder?

Jeg brugte i gennemsnit under 1 time

Jeg brugte i gennemsnit 1-2 timer

Jeg brugte i gennemsnit 2-5 timer

Jeg brugte i gennemsnit 5-10 timer

Jeg brugte i gennemsnit mere end 10 timer

Hvilket udsagn passer bedst på dig?

(Angiv kun ét svar)

Jeg vil gerne bruge mindre tid på/i FKN

Jeg bruger en passende mængde tid på/i FKN

Jeg vil gerne bruge mere tid på/i FKN

Har du venner eller familie, der er frivillige?

Ja

Nej

Er du frivillig inden for andre organisationer?

Ja

Nej

Hvilket område er det inden for? _____

Hvor mange timer har du i gennemsnit brugt pr. uge på frivilligt arbejde i forbindelse med disse andre frivillige aktiviteter inden for de seneste seks måneder?

Jeg brugte i gennemsnit under 1 time

Jeg brugte i gennemsnit 1-2 timer

Jeg brugte i gennemsnit 2-5 timer

Jeg brugte i gennemsnit 5-10 timer

Jeg brugte i gennemsnit mere end 10 timer

Litteratur

Agresti, A. (2002) *Categorical Data Analysis*, John Wiley & Sons, Inc.: Hoboken, New Jersey

Anheier, H.K. & Seibel, W. (1990) 'Sociological and Political Science Approaches to the Third Sector' in Anheier, H.K. & Seibel, W. (red.) *The Third Sector Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Walter de Gruyter & Co.: Berlin

Bakka, J.F. & Fivelsdal, E. (2006) *Organisationsteori – struktur, kultur, processer*, Handelshøjskolens Forlag: København

Berg, B.L. (2004) *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*, fifth edition, Pearson Education, Inc.: Boston

Bloor, M. et al. (2001) *Focus Groups in Social Research*, Sage Publications Ltd.: London

Boje, T.P., Fridberg, T. & Ibsen, B. (red.) (2006) *Den frivillige sektor i Danmark – omfang og betydning*, Socialforskningsinstituttet: København

Boje, T.P. & Ibsen., B. (2006) *Frivillighed og non-profit i Danmark – omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse*, Socialforskningsinstituttet: København

Brudney, J.L. & Gazley, B. (2006) 'Moving Ahead or Falling Behind? Volunteer Promotion and Data Collection', *Non-profit Management and Leadership*, 16, (3), 259-276

Bussell, H. & Forbes, D. (2001) 'Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering', *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7, (3), 244-257

Byers, P.Y. & Wilcox, J.R. (1991) 'Focus Groups: A qualitative Opportunity for Researchers', *Journal of Business Communication*, 28, (1), 63-78

Cheney, G. (1983) 'On the Various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification', *Communication Monographs*, 50, 342-362

Christensen, R. (2002) *Log-linear Models and Logistic Regression*, Springer: New York. Accessed at:
http://aleph.aub.auc.dk/F/P6TQTSXSKH99E96A2KMAG45JANL2GR1F4VM2RQM2ICMKYKI78K-00553?func=service&doc_library=AUB01&doc_number=001332396&line_number=0001&service_type=MEDIA,04.01.08

Christensen, A.D. (2004) 'Politiske identiteter i senmoderniteten – belyst gennem unge kvinders fortællinger om politik og identitet', *Dansk Sociologi*, 1, (15), 31-44

Christensen, S. & Isen, T. (2001) 'Organisationsform og identitetsdannelse – frivillig ledelse ved årtusindeskiftet' in Henriksen, L. S. & Ibsen, B. (red.) *Frivillighedens udfordringer - nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer*, Odense Universitetsforlag: Odense

Colomy, P. (1998) 'Neofunctionalism and Neoinstitutionalism: Human Agency and Interest in Institutional Change', *Sociological Forum*, 13, (2), 265-300

Cronin, A. (2001) 'Focus groups' in Gilbert, N. (ed.) *Researching social life*, Sage Publications Ltd.: London

DDA (2006) *Datamateriale DDA-15600: Kortlægning af den frivillige sektor i Danmark, 2004*. Primærundersøger: Socialforskningsinstituttet. DDA-15600, 1. udgave (ved Henning Lauritsen, Birgitte Grønlund Jensen og Jens Wagner). Odense, Dansk Data Arkiv 2006. 1 datafil (3134 respondenter, 432 variable) med tilhørende maskinlæsbar dokumentation (241 pp.)

de Vaus, D. (2001) *Research Design in Social Research*, Sage Publications: London

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

Fielding, N. & Thomas, H. (2001) 'Qualitative interviewing' in Gilbert, N. (ed.) *Researching social life*, Sage Publications Ltd.: London

FKN (2005) *Vedtægter for Folkekirkens Nødhjælp*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/om_os/regnskab_og_formaal/formaal_og_vedtaegter, 07.12.07

FKN (2006) *Vision og plan 2006-2010*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/om_os/planer_og_strategier/vision_og_plan, 07.12.07

FKN (2007a) *Om Folkekirkens Nødhjælp*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/om_os, 07.12.07

FKN (2007b) *Programbeskrivelse*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/om_os/planer_og_strategier/programbeskrivelsen, 07.12.07

FKN (2007c) *Folkekirkens Nødhjælps Årsrapport 2006-2007*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/om_os/regnskab_og_formaal/aarsfoelger, 07.12.07

FKN (2007d) *FKN struktur*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/om_os/regnskab_og_formaal/struktur, 07.12.07

FKN (2007e) *Bliv frivillig i Ungdomsnetværket*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/bliv_frivillig/frivillig_jobs/frivillig_i_ungdomsnetvaerket, 07.12.07

FKN (2007f) *Regnskab 2006*,
http://www.noedhjaelp.dk/sider_paa_hjemmesiden/om_os/regnskab_og_formaal/regnskab, 20.12.07

Freeman, T. (2006) 'Best practice' in focus group research: making sense of different views', *Journal of Advanced Nursing*, 56, (5), 491–497

Fridberg, T. (2007) 'Frivilligt arbejde og de unge', artikeludkast til *Det frivillige Danmark*, under udgivelse på Syddansk Universitetsforlag: Odense

FriSe (2007) FriSes hjemmeside, <http://www.frise.dk/>, 20.12.07

Frivillighedsundersøgelsen (2007)

<http://www.frivillighedsus.dk/Web/Site/Om+Frivillighedsunders%F8gelsen/Befolkningsunders%F8gelsen>, 15.10.06

Frostholm, H. (2001) *Ansigt til ansigt – Hvervning af frivillige i praksis*, Center for Frivilligt Socialt Arbejde: Odense

Giddens, A. (1991) *Modernity and self-identity*, Polity: Cambridge

Gundelach, P. (1995) 'Sammenhold i værdibaserede organisationer' in Christensen, S. & Molin, J. (red.) *I den gode sags tjeneste – Frivillige organisationer i Danmark*. Handelshøjskolernes forlag: Århus

Gunnensen, S.J. (2005) *Tiltrækning og fastholdelse af frivillige i Ungdommens Røde Kors – en frivillig social organisation i det senmoderne samfund*, Speciale fra Roskilde Universitetscenter, dec. 2005

Habermann, U. (2000) *Motiver til frivillighed – frivillige i Kræftens Bekæmpelse*, Institut for idræt, Københavns Universitet: København

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

Harste, G. (1997) *Modernitet og organisation*, Politisk Revy: København

Heaphy, B. (2007) *Late Modernity and Social Change – reconstructing social and personal life*, Routledge: Oxon, UK.

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

Henriksen, L.S. & Bundesen, P. (2004) 'The Moving Frontier in Denmark: Voluntary-State Relationships since 1850', *Journal of Social Policy*, 33, (4), 605-625

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

Henriksen, L.S., Koch-Nielsen, I. & Rosdahl, D. (2007) 'Formal and Informal Volunteering: A study of the Social Foundation', article submitted to *Journal of Civil Society*, september 2007

Henriksen, L.S. & Rosdahl, D. (2008) 'Hvad forklarer forskellige typer af frivilligt engagement?', artikeludkast til *Det frivillige Danmark*, under udgivelse på Syddansk Universitetsforlag: Odense

Hollander, J.A. (2004) 'The Social Contexts of Focus Groups', *Journal of Contemporary Ethnography*, 33, (5), 602-637

Hustinx, L. (2005) 'Weakening Organizational Ties? A Classification of Styles of Volunteering in the Flemish Red Cross', *The Social Service Review*, 79, (4), 624-653

Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003) 'Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective', *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14, (2), 167-187

Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2002) *Hvordan organisationer fungerer – indføring i organisation og ledelse*. Hans Reitzels Forlag: København

Janoski, T., Musick, M. & Wilson, J. (1998) 'Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering', *Sociological Forum*, 13, (3), 495-519

Jones, G.(2001) 'Critical Discussion: Modern or Postmodern Youth' in Helve, H. & Wallace, C. (red.) *Youth, Citizenship and Empowerment*, Ashgate: Burlington

Karvonen, S. & Rahkonen, O. (2001) 'Young People's Values and Their Lifestyles' in Helve, H. & Wallace, C. (red.) *Youth, Citizenship and Empowerment*, Ashgate: Burlington

KB (2007a) *Formål og historie*,

<http://www.cancer.dk/Foreningen/om+kraeftens+bekaempelse/vision+og+formaal/Formaal+og+historie.htm>, 14.12.07

KB (2007b) *Vision*,

<http://www.cancer.dk/Foreningen/om+kraeftens+bekaempelse/vision+og+formaal/Vision.htm>, 14.12.07

KB (2007c) *Frivilligt arbejde*,

<http://www.cancer.dk/Frivillig/bliv+frivillig/?&MSHiC=65001&L=2&W=FRIVIL%20FRIVILLIGES%20FRIVILLIGHED%20FRIVILLIGS%20FRIVILLIGT%20frivillig%20&Pre=%3CFONT%20STYLE%3D%22color%3A%20%23000000%3B%20background-color%3A%20%23FFF00%22%3E&Post=%3C/FONT%3E>, 14.12.07

KB (2007d) *Organisation – Kræftens Bekæmpelse*,

<http://www.cancer.dk/Foreningen/om+kraeftens+bekaempelse/organisation/>, 14.12.07

KB (2007e) *Økonomi*,

<http://www.cancer.dk/Foreningen/om+kraeftens+bekaempelse/Okonomi/Okonomi.htm>, 20.12.07

Kidd, P.S. & Parshall, M.B. (2000) 'Getting the Focus and the Group: Enhancing Analytical Rigor in Focus Group Research', *Qualitative Health Research*, 10, (3), 293-308

Klausen, K.K. (1991) *Om teoretiske problemer ved studiet af frivillige organisationer*, Politologiske skrifter fra Institut for Erhvervsret og Politologi, Odense Universitet: Odense

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

Kreiner-Møller, M., Kirkeskov, T. & Benn, N. (2007) *Medlemsundersøgelse i seks af DUFs medlemsorganisationer*, Dansk Ungdoms Fællesråd: København

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

Lorentzen, H. & Hustinx, L. (2007) 'Civic Involvement and Modernization', *Journal of Civil Society*, 3, (2), 101-118

Macdonald, K. (2001) 'Using documents' in Gilbert, N. (ed.) *Researching social life*, Sage Publications Ltd.:London

Majgaard, K. (2004a) 'Apparat eller eksistentielt fællesskab' in Brixen, A.B., Majgaard, K. & Michaelsen, K. (red.) *Fra fastholdelse til frisættelse – om at udvikle organisatoriske miljøer for frivillige*, Center for Frivilligt Socialt Arbejde: Odense

Majgaard, K. (2004b) 'Ledelse af frivillige' in Brixen, A.B., Majgaard, K. & Michaelsen, K. (red.) *Fra fastholdelse til frisættelse – om at udvikle organisatoriske miljøer for frivillige*, Center for Frivilligt Socialt Arbejde: Odense

Martinez, T.A. & McMullin, S.L. (2004) 'Factors affecting decisions to volunteer in non-governmental organizations', *Environment and Behaviour*, 36, (1), 112-126

Matsuba, M.K., Hart, D. & Atkins, R. (2007) 'Psychological and social-structural influences on commitment to volunteering', *Journal of Research in Personality*, 41, 889-907

Molin, J. (1995) 'Organisationsformer og frivillighed – tre sociologiske perspektiver' in Christensen, S. & Molin, J. (red.) *I den gode sags tjeneste – Frivillige organisationer i Danmark*. Handelshøjskolernes forlag: Århus

Munday, J. (2006) 'Identity in Focus: The Use of Focus Groups to Study the Construction of Collective identity', *Sociology*, 40, (1), 89-105

Murphy, T. (2004) 'Medlemsdemokrati versus handlingsdemokrati' in Brixen, A.B., Majgaard, K. & Michaelsen, K. (red.) *Fra fastholdelse til frisættelse – om at udvikle organisatoriske miljøer for frivillige*, Center for Frivilligt Socialt Arbejde: Odense

Nielsen, J.C., Højholdt, A. & Simonsen, B. (2004) *Ungdom og foreningsliv – demokrati – fællesskab – læreprocesser*, Roskilde Universitetsforlag: Frederiksberg C

Nylund, M. (2001) 'Mixed Motives of Young Nordic Volunteers' in Helve, H. & Wallace, C. *Youth, Citizenship and empowerment*, Ashgate: Burlington

Orton, J.D. & Weick, K.E. (1990) 'Loosely Coupled Systems: A Reconceptualisation', *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 15, (2), 203-223

Paludan, J.P. (2002) 'Den succesfulde frivillige forening i fremtiden', in Wagner, H., Johansen, T., Hansen, B. & Kreiner-Mølle, M. (red.) *Medvinde og modvinde – antologi om betingelserne for værdibaseret børne- og ungdomsarbejde*, FDFs Forlag: København

Rehberg, W. (2005) 'Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland', *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16, (2), 109-122

Seibel, W. (1990) 'Organizational Behavior and Organizational Function: Toward a Micro-Macro Theory of the Third Sector' in Anheier, H.K. & Seibel, W. (red.) *The Third Sector Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Walter de Gruyter & Co.: Berlin

Selle, P. & Øymyr, B. (1995) *Frivillig organisering og demokrati – det frivillige organisasjonssamfunnet endrer sig 1940-1990*, Samlaget: Norge

Sim, J. (1998) 'Collecting and analysing qualitative data: issues raised by the focus group', *Journal of Advanced Nursing*, 28, (2), 345-352

Sokolowski, S.W. (1996) 'Show me the way to the next worthy deed: towards a micro-structural theory of volunteering and giving', *Voluntas*, 7, (3), 259-278

Sundeen, R.A. & Raskoff, S.A. (2000) 'Ports of Entry and Obstacles – Teenagers' Access to Volunteer Activities', *Nonprofit Management & Leadership*, 11, (2), 179-197

Sundeen, R.A., Raskoff, S.A. & Garcia, M.C (2007) 'Differences in Percieved Barriers to Volunteering to Formal Organisations – Lack of Time Versus Lack of Interest', *Non-profit Management & Leadership*, 17, (3), 279-300

Svendsen, G.L.H. (2001) 'Hvad er social kapital', *Dansk Sociologi*, 1, (01), 49-61

Tilly, C. & Tilly, C. (1994) 'Capitalist Work and Labor Markets', in Smelser, N.J. & Swedberg, R. (red.) *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press: West Sussex

Tonkiss, F. (2004) 'Using focus group' in Seale, C. (ed.) *Researching Society and Culture*, Sage Publications Ltd.: London

Torpe, L. (2001) 'Folkets foreninger? De frivillige organisationers folkelige forankring i Skandinavien' in Henriksen, L. S. & Ibsen, B. (red.) *Frivillighedens udfordringer - nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer*, Odense Universitetsforlag: Odense

Torpe, L. & Kjeldgaard, T.K. (2003) *Foreningssamfundets sociale kapital – Danske foreninger i et europæisk perspektiv*, Magtudredningen, Aarhus Universitet: Århus

Tranvik, T. & Selle, P. (2007) 'The Rise and Fall of Popular Mass Movement', *Acta Sociologica*, 59, (1), 57-70

United Nations (2003) *Handbook on Non-profit Institutions in the System of National Accounts*, United Nations Publication

Vaughan, D. (1999) 'The Dark Side of Organisations: Mistake, Misconduct, and Disaster', *Annual Review of Sociology*, 25, 271-305

Warren, C.A.B. (2001) 'Qualitative interviewing' in Gubrium, J.F. & Holestein, J.A. (ed.) *Handbook of interview research – context and method*, Sage Publications Ltd.: London

Weick, K. (1995) *Sensemaking in organisations*, Foundations for Organizational Science, Sage Publications: Thousand Oaks

Weick, K., Sutcliffe, K.M. & Obstfeldt, D. (2005) 'Organizing and the Process of Sensemaking', *Organisation Science*, 16, (4), 409-421

Wilson, J. (2000) 'Volunteering', *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240

Wilson, J. & Musick, M. (1998) 'The Contribution of Social Resources to Volunteering', *Social Science Quarterly*, 79, (4), 799-814

Wilson, J. & Musick, M.A. (1999) 'Attachment to Volunteering', *Sociological Forum*, 14, (2), 243-272

Wollebæk, D. & Selle, P. (2002) *Det nye organisationssamfunnet – Demokrati i omformning*, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS: Bergen

Wollebæk, D. & Selle, P. (2003) 'Generations and Organizational Change' in Dekker, Paul & Halman, Loek (red.) *The values of volunteering – cross-cultural perspectives*, Kluwer Academic/Plenum: New York

Wollebæk, D., Selle, P. & Lorentzen, H. (2000) *Frivillig innsats – Social integration, demokrati og økonomi*, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS: Bergen

Yeung, A.B. (2004) 'The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis', *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organisations*, 15, (1), 21-46

Ziehe, T. & Stubenrauch, H. (1993) *Ny ungdom og usædvanlige læreprocesser*, Forlaget Politisk Revy: København

Andre kilder:

Samtale med ansat hos Frivillighuset i Aalborg, 05.10.07

Samtale med frivillig i Ungdommens Røde Kors, 28.11.07