Indhold

[Forord 3](#_Toc331965533)

[Summary 5](#_Toc331965534)

[Indledning 7](#_Toc331965535)

[Problemfelt 14](#_Toc331965536)

[Socialpolitisk dagsorden for frivillighed i Danmark 14](#_Toc331965537)

[Kommunal frivillighed 23](#_Toc331965538)

[Problemformulering 36](#_Toc331965539)

[Den frivillige profil i Danmark 37](#_Toc331965540)

[Teori 49](#_Toc331965541)

[Frivillighed og pensionsalder 49](#_Toc331965542)

[Engagement i frivilligt arbejde 52](#_Toc331965543)

[Fastholdelse i frivilligt arbejde 56](#_Toc331965544)

[Rollefordeling blandt frivillige og offentligt ansatte 59](#_Toc331965545)

[Metodologi og metode 65](#_Toc331965546)

[Grafisk illustration af projektdesign 69](#_Toc331965547)

[Kvantitativt baggrundsdata; Spørgeskemaundersøgelse 70](#_Toc331965548)

[Kvalitativ empiri; interviews og fokusgrupper 72](#_Toc331965549)

[Casebeskrivelse: Aktivitetscentre i Aalborg Centrum 77](#_Toc331965550)

[Analyse 83](#_Toc331965551)

[Engagement 84](#_Toc331965552)

[Opretholdelse af tidligere roller og mønstre 84](#_Toc331965553)

[Planlagt seniorliv og netværk 91](#_Toc331965554)

[Selvorientering 95](#_Toc331965555)

[Delkonklusion 99](#_Toc331965556)

[Fastholdelse 100](#_Toc331965557)

[Individuelle ressourcer og helbred 101](#_Toc331965558)

[Socialt nærvær og ansvar 106](#_Toc331965559)

[Delkonklusion 109](#_Toc331965560)

[Ad hoc organisering og samarbejde i kommunens institutioner 110](#_Toc331965561)

[Samarbejde med frivillige uden samarbejdsaftale 112](#_Toc331965562)

[Samarbejde med frivillige uden inddragelse af eksterne parter 119](#_Toc331965563)

[Delkonklusion 125](#_Toc331965564)

[Gældende samarbejde i de tre aktivitetscentre 126](#_Toc331965565)

[Fordeling af opgaver og roller i de tre aktivitetscentre 127](#_Toc331965566)

[Fleksibilitet og åbne rammer for frivillige 136](#_Toc331965567)

[Meningsfuldt engagement og anerkendelse 142](#_Toc331965568)

[Manglende forberedelse på frivilligrollen? 146](#_Toc331965569)

[Delkonklusion 148](#_Toc331965570)

[Konklusion 150](#_Toc331965571)

[Litteratur 156](#_Toc331965572)

[Bilag 163](#_Toc331965573)

[Bilag 1. Spørgeskema til frivillige 163](#_Toc331965574)

[Bilag 2. Interviewguide til interviews med leder og ansatte 169](#_Toc331965575)

[Bilag 3. Interviewguide til fokusgrupper med frivillige 171](#_Toc331965576)

# Forord

Den frivillige indsats på det sociale område, har i diskussionen om samfundets sociale sikkerhedsnet vundet stort indpas. Denne opmærksomhed bunder i de samfundsmæssige diskussioner om de økonomiske prioriteringer i kommunerne og de demografiske ændringer i befolkningen som forudser mangel på arbejdskraft på velfærds- og omsorgsområdet – og ligeledes borgernes forventningspres til det offentlige om at påtage sig ansvar og finansiering af stadigt flere specialiserede opgaver. Dette har resulteret i en særlig opmærksomhed på udvikling af nye velfærdsløsninger, hvor det civile samfund tildeles en væsentlig placering(Henriksen 2012:3).

Dette speciale søger således at sætte fokus på et eksisterende samarbejde mellem offentligt ansatte og frivillige medarbejdere. Hvad er det som får folk til at engagere sig i frivilligt arbejde i offentlige institutioner? Hvad fastholder dem i deres frivilligrolle? Og hvordan fungerer samarbejdet mellem frivillige og ansatte ved kommunen?

I Aalborg kommune er der ca. 40 aktivitetscentre spredt ud i fem ældreområder og ca. 10.000 brugere har hver måned glæde af de aktivitetstilbud som centrenes mange frivillige året rundt står for tilvejebringelsen af.

Kommunens mål er, at alle aktiviteter i centrene skal være baseret på en høj grad af brugerdeltagelse, og skal i størst muligt omfang organiseres af frivillige. Tre af disse centre er udgangspunktet for dette speciale.

Dette speciale er udarbejdet på sociologiuddannelsen på Aalborg Universitet i 2012.

Mange har været behjælpelige i udarbejdelsen af specialet. Der skal først og fremmest siges tak til de frivillige som har delt deres tanker og refleksioner omkring deres frivillige indsats. Videre skal der rettes en tak til ledelsen og de ansatte ved aktivitetscentrene i ældreområde Aalborg Centrum, som har været meget behjælpelige i forbindelse med at få klarlagt forholdene omkring frivilligt arbejde i offentlige institutioner.

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

Transskriptioner og meningskondenseringer af interviews og fokusgrupper, samt datasæt fra surveyundersøgelse er at finde på vedlagte cd-rom.

For analyseresultater og fortolkninger i gældende speciale indestår alene undertegnede.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Anne Kristine Ramlov

***Hvis ikke de var her, så ville det hele skrumpe ind til en lille bitte svamp der ikke kunne suge vand til sig. Så ville svampen jo bare være lille og indtørret og fyldt med en masse små huller. Men de frivillige gør jo svampen stor og svulmende med liv og gang i den!***

(Citat: Leder af aktivitetscentre i ældreområde Aalborg Centrum)

# Summary

**Seniors and volunteering – an embedded case study of municipal activity centres in the area of Aalborg Center.**

This master’s thesis concerns seniors’ volunteerism in municipal activity centres. The empirical data is collected through an embedded single-case design. My case is seniors volunteering in municipal activity centres in Aalborg Center with three embedded units of analysis – Fynsgade activity-, Sjællandsgade- and Grønlandstorv activity centre.

Volunteering in municipal institutions has become more common and the Danish government is aware of the potential in incorporating volunteers in their institutions to secure enough hands in social tasks and furthermore to ensure affordable solutions in social services.

This master is based on senior volunteers, since this is a group of people whom has been referred to as an unexploited resource in the community - both in national and international context.

The analysis is based on focus groups and qualitative interviews collected amongst senior volunteers and employees in the three activity centres named above.

Furthermore I have performed a survey amongst the senior volunteers to clarify their background in volunteering and their volunteer tasks in the activity centres.

The analysis is divided into three units. One; *Engaging senior volunteers*, which is primarily based on individual factors, through which the seniors seek to secure continuity and productivity in their third age.

The second unit of analysis is; *Maintenance of senior volunteers,* which is based on a stable health condition. This factor is a necessity – but is not sufficient in maintaining senior volunteers. Most volunteers seek to maintain, and create new, social relations and networks.

However the institutional surroundings in which the volunteering takes place, and hereby the environment that the employees of the activity centres provides for the senior volunteers, is also an important factor in engaging and maintaining senior volunteers.

The third unit of analysis concerns; C*ollaboration between employees and volunteers*. There is no formal cooperation agreement between employees and volunteers in the three activity centres, and furthermore there is no collaboration with an external voluntary organization. Therefore the collaboration in the centres is based on mutual respect and on recognition of the different volunteer roles.

**1**

# Indledning

Målet for dette speciale er, at kaste lys over seniorers engagement i frivilligt arbejde i offentlige sociale institutioner, hvordan de fastholdes i arbejdet samt samarbejdet frivillige og offentligt ansatte imellem. Mit fokus ligger på seniorfrivillige, da denne gruppe er langt over fordoblet siden 1990(Torpe 2011:234) og tilknytningen til det sociale område har ligeledes været stigende siden 1990(Torpe 2011:233).

Tidligere undersøgelser viser, at folk som er nået pensionsalderen har mindre sandsynlighed for at engagere sig i frivilligt arbejde end andre aldersgrupper. Dette er dog en tendens som har vist sig at være aftagende(Musick 2008:256)(SFI 2006:147), og samfundets seniorer bliver refereret til, som værende en uudnyttet ressource i samfundet(Europa-Parlamente 2008). Dette kan blandt andet have at gøre med den tidligere tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet, samt de ressourcer der i dag er at finde blandt efterlønnere og pensionister.

Den europæiske værdiundersøgelse som startede i 1981 og siden er blevet gennemført hvert niende år, viser at frivilligt foreningsarbejde i Danmark har været stigende siden undersøgelsens opstart. I 1990 var 26 pct. af den danske

befolkning engageret i frivilligt arbejde mod 37 pct. i 1999. Dette tal er dog stagneret frem til 2008 hvor der også er 37 pct. af den danske befolkning som udfører frivilligt arbejde(Torpe 2011:233).

Ovennævnte stagnation i den generelle tilknytning til den frivillige sektor, finder vi ikke hos foreninger på det sociale område, hvilke har haft en markant fremgang siden 1990. I 1990 var 2 pct. af befolkningen engageret i frivilligt socialt arbejde, i 1999 var 4 pct. engageret indenfor området og i 2008 er tallet steget til 6 pct. af befolkningen som udfører frivilligt socialt arbejde(Torpe 2011:233) – der er således sket en tredobling af den frivillige indsats på dette område. Værdiundersøgelsens resultater viser hermed et billede af, hvorledes den kollektive organisering og det frivillige arbejde blomstrer på det sociale område i Danmark[[1]](#footnote-1)(Torpe 2011:221-239) og i 2010 bidrager den samlede frivillige sektor i Danmark med det der svarer til 9,6 pct. af BNP(Frivilligrådet 2010).

Hvis ikke vi havde haft denne frivillige indsats, måtte nogen betales for det arbejde den frivillige sektor udfører. Den frivillige indsats er således en forudsætning for en del af det vigtige samfundsmæssige arbejde som udføres.

Der har siden 1990’erne været en stigende interesse i at udvikle det civile samfunds institutioner som alternativ og supplement til både statslige og markedsmæssige løsninger på tidens samfundsmæssige problematikker. Denne interesse er kommet til udtryk i politisk opmærksomhed omkring frivillige organisationer og i en betydelig forskningsmæssig interesse omkring problemstillinger såsom medborgerskab, frivilligt arbejde og social kapital. Dette syntes at have givet den frivillige sektor en større legitimitet med øgede politiske forventninger til sektorens rolle i løsningen af samfundets opgaver og problemer(Boje 2008: 9).

Også kommunerne er blevet opmærksomme på, at inddrage den frivillige indsats i løsningen af sociale ydelser og har været initiativtagere til at igangsætte og organisere frivillige aktiviteter i offentlige institutioner(Center for frivilligt socialt arbejde(CFSA) 2011:45). I 2010, bekræfter knap en tredjedel af de danske kommuner, at frivilligt arbejde i deres institutioner er en aktualitet. Den kommunale frivillighed finder i overvejende grad sted indenfor ældreområdet, eksempelvis på plejehjem, dagcentre, aktivitetscentre mv., hvor hele 90 pct. af de adspurgte kommuner gør brug af frivillige(CFSA 2011:45-46).

Flere kommuner, herunder Aalborg Kommune, vælger i øget omfang, at organisere deres frivillige selv, hvilket betyder, at kommunale institutioner selv hverver og organiserer ”egne” frivillige udenfor samarbejde med en frivillig social forening eller organisation(CFSA 2011a.). Dette aspekt har afstedkommet en række kritikpunkter som blandt andet sætter fokus på den unfair konkurrence mellem kommuner og frivillige foreninger, som dette kan bevirke; risikoen for at den frivillige indsats udnyttes uhensigtsmæssigt; gældende ressourcer som skal afsættes til ledelse af frivillige; samt problematikken ved, at de frivillige ikke har et eksternt forum, hvor deres ’sag bliver talt’(CFSA 2011c).

Denne analyse søger at identificere aspekter ved det frivillige kommunale arbejde som gør, at nogle seniorer vælger at lægge deres indsats her og yderligere søges det belyst hvorledes samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte fungerer, og således hvordan de institutionelle rammer fordrer frivilligt engagement.

Problemformuleringen undersøges med udgangspunkt i tre aktivitetscentre[[2]](#footnote-2) placeret i Aalborg Kommune, herunder de frivillige og offentligt ansatte som arbejder her*.* Undersøgelsen tager udgangspunkt i en problemformulering der lyder som følgende:

*Hvordan engageres og fastholdes seniorer i frivilligt socialt arbejde i offentlige institutioner – og hvordan udspiller samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte sig?*

Frivilligt socialt arbejde defineres i dette projekt som værende arbejde der udføres inden for det sociale område. Bredt kan frivilligt socialt arbejde defineres som handlinger der sigter på at give enkeltindivider eller grupper en øget velfærd eller omsorg eller sigter på at løse velfærdsproblemer. Den frivillige indsats udføres uden fysisk, retlig eller økonomisk tvang, dvs. at den frivillige ikke må kunne trues med økonomiske eller sociale sanktioner, hvis vedkommende ønsker at ophøre samarbejdet. Arbejdet er ulønnet bort set fra eventuelle godtgørelser i forbindelse med udgifter der har relation til arbejdet. Videre skal arbejdet være til gavn for andre end én selv eller nærmeste familie – og arbejdet skal ligeledes uføres for personer som ligger uden for den frivilliges familie og slægt. Det frivillige arbejde skal endvidere være formelt organiseret og kræver en aktiv indsats - medlemskab af en forening betegnes således ikke som frivilligt arbejde(Ibsen m.fl. 2005:10).

I nogle tilfælde kan en frivillig indsats være med til at reducere ensomhed og social nød for andre mennesker, der skabes mødesteder for ligesindede befolkningsgrupper, og der gives støtte og information til mennesker som måske ikke har andre steder at henvende sig. Ydermere fungerer den frivillige sektor i nogle tilfælde, som en vigtig base for de som udfører det frivillige arbejde. Igennem denne sektor har man som frivillig mulighed for at komme ud blandt andre mennesker og således skabe sig sociale relationer, hvilket i sig selv kan være meningsfuldt og givende. Men det frivillige stykke arbejde kan ligeledes udvikle den enkelte frivillige i forhold til at lede, administrere og i særdeleshed samarbejde med andre. Som frivillig indenfor en given forening, organisation eller institution står gruppen sammen om et fælles mål eller en fælles agenda, hvilket giver et sammenhold og et fælles ønske om at gøre noget godt for sagen. At deltage i frivilligt arbejde kan under de rette forudsætninger således være medvirkende til at skabe relationer og ressourcer som kan være nyttige for både den enkelte og for samfundet. Frivilligt arbejde har videre vist sig, at kunne være af særlig vigtig karakter for mennesker som står uden for arbejdsmarkedet. For mange mennesker er arbejdspladsen nemlig det sted, hvor man som individ får lov til at vise sit værd, anvende sine særegne kompetencer, udvikle sig og ikke mindst være i kontakt med andre mennesker. Derfor kan det frivillige arbejde for mennesker udenfor arbejdsmarkedet gå ind og erstatte denne funktion i hverdagen(Sivesind 2005:7).

Afdækningen af problemformuleringen sker igennem et indlejret single case design, hvor jeg med udgangspunkt i casen *Frivillighed på aktivitetscentre i ældreområde Aalborg Centrum* indsamler empiri, i form af en spørgeskemaundersøgelse samt kvalitative interviews og fokusgruppeinterviews, ved tre indlejrede analyseenheder, nemlig *Aktivitetscenter Grønlandstorv, Aktivitetscenter Fynsgade* og *Sjællandsgade Aktivitetscenter*.

Jeg søger at analysere mig frem til en nuanceret forståelse af de frivilliges bevæggrunde for at engagere sig i det frivillige arbejde i de tre aktivitetscentre, både i forhold til frivilligt engagement, fastholdelse af frivillige og rollefordeling blandt frivillige og offentligt ansatte.

I det følgende afsnit klarlægges baggrunden for valg af problemfelt og den samfundsmæssige relevans heraf. Dette bliver gjort med udgangspunkt i de seneste årtiers politiske interesse og politiske tiltag indenfor den frivillige sektor, for således at skabe et overordnet billede af frivillighedens betydning for velfærdsstaten Danmark anno 2012. Dette leder frem til undersøgelsens problemformulering og den samfundsmæssige relevans heraf, hvorefter undersøgelsens teoretiske afsæt og metodiske baggrund fremstilles som forudsætning for analysen af de tre analyseenheder.

**2**

# Problemfelt

## Socialpolitisk dagsorden for frivillighed i Danmark

I 2008 slog den globale finanskrise for alvor igennem i Danmark, hvilket har haft betydelige konsekvenser for jobmarkedet – ikke mindst i den offentlige sektor. Den økonomiske krise har betydet, at der i dag tænkes i forskellige nye modeller til at opretholde vores velfærdssystem – herunder en bredere og mere organiseret inkludering af frivillig arbejdskraft i offentlige institutioner. Dette kan være en forklaring på den øgede tilgang af frivillige indenfor socialt arbejde. Kommunerne er blevet mere opmærksomme på systematiseret at oprette samarbejde med lokale frivillige foreninger, og befolkningen er måske blevet mere opmærksom på at gøre en indsats som medborger i et land med økonomiske problemer der betyder forringelse i varetagelsen af samfundets svageste.

Frivillighed er dog ikke et nyt fænomen i det danske samfund. Før begyndelsen af 1980’erne blev private organisationer på det sociale område primært anset som interesseorganisationer sammenlignet med den offentlige sociale service(Bundesen m.fl. 2011:457). Situationen er blevet karakteriseret af Ulla Habermann og Bjarne Ibsen, således at organisationerne i perioden før 1980’ernes begyndelse blev gjort ”usynlige” i den sociale indsats(Bundesen m.fl. 2011:457). Det nye i starten af 1980’erne var, at man begyndte at anse de frivillige organisationer som repræsentanter for en mere konkret solidaritetsform, end hvad de offentlige udbud kunne tilbyde. De frivillige organisationer blev pludselig interessante, da man mente, at disse kunne levere typer af velfærd, som det ikke var muligt for det offentlige at tilbyde. Denne opdagelse af den frivillige sektor faldt sammen med 1980’ernes økonomiske kritik af velfærdsstaten, der ansås som værende omkostningstung og bureaukratisk – og man anså således frivillige sociale organisationer som værende nye mulige leverandører af social service(Bundesen m.fl. 2011:458).

Siden midt 1980’erne har den danske regering introduceret nye initiativer, hvis sigte har været at prioritere den frivillige sektor højere. Flere sociale udviklingsprogrammer er blevet iværksat og der bliver i større udstrækning end tidligere givet tilskud til lokale initiativer drevet af frivillige organisationer.

I 1983 etablerede den daværende konservative socialminister, Palle Simonsen, *Kontaktudvalget til det frivillige sociale arbejde i Danmark*(National board on voluntary action), hvis mål var at styrke samarbejdet mellem regeringen og den frivillige sektor.

I 1992 blev *Center for frivilligt socialt arbejde* etableret af Socialministeriet som en støtte til de frivillige organisationer, og i 1995 nedsatte daværende socialdemokratiske socialminister, Karen Jespersen, *Udvalget om frivilligt socialt arbejdes placering i fremtidens velfærdssamfund.* Udvalgets sigte var at udarbejde strategier til at styrke området og ligeledes at udarbejde konkrete forslag til fremtidig finansiering og udbygning af samarbejdet mellem den offentlige- og den frivillige sektor. Udvalget leverede en omfattende betænkning i 1997, der i juli 1998, efter udvalgets anbefalinger, udmøntede sig i nye bestemmelser i Serviceloven(§115). Baggrunden for denne lovændring var, at arbejde for en styrkelse af den frivillige sociale indsats, at styrke det kommunale engagement og at sikre et bedre samspil med de offentlige sociale tilbud i kommunerne(Serviceloven §115)(Bundesen m.fl. 2011:459).

Den politiske opmærksomhed fortsatte på området da VK-regeringen i 2002 fremlagde deres handlingsprogram *Det fælles ansvar*. I programmet bliver den frivillige sektor tildelt en væsentlig betydning i indsatsen overfor samfundets svageste borgere. Begrundelsen herfor var, at den frivillige sektor *har nogle særlige muligheder og kvaliteter, når det gælder indsatsen overfor de svageste*(Regeringen 2002)(Bundesen m.fl. 2011:460).

I 2005 blev yderligere et udviklingsprogram igangsat af regeringen med det formål at forbedre og styrke den frivillige sektor i lokalsamfundene og således øge de lokale initiativers problemløsningskapacitet – dette i form af oprettelse af nye- og styrkelse af eksisterende frivilligcentre.

Både foreninger, kommunalt ansatte og politikere med erfaringer fra samarbejde mellem frivillige foreninger og kommunerne fremhæver, at den politiske opbakning til visionen om at styrke samarbejdet mellem den frivillige sektor og kommunerne er afgørende for et vellykket arbejde.

Den politiske opbakning på området er således medvirkende til, at sende et signal til de frivillige samt de frivillige foreninger om, at samfundet vil dem og samarbejdet med dem.

Inden for den frivillige sektor er det især den opgave- og velfærdsorienterede del af det frivillige arbejde, indenfor det sociale område, som der er store politiske forventninger til. I regeringens debatoplæg til en kvalitetsreform i 2006 foreslås det blandt andet, at *’flere frivillige skal inddrages bedre(…). Det frivillige arbejde er en vigtig del af den samlede indsats og er med til at skabe mangfoldighed og kvalitet. Men der er gode muligheder for at udvide omfanget af det frivillige arbejde – specielt på det sociale område’*(Regeringen 2006:4).

Det første *Det fælles ansvar*-program fra 2002 blev i 2006, af VK-regeringen, efterfulgt af *Det fælles ansvar II*(Socialstyrelsen 2006). I dette andet program er omsorgsorienteringen erstattet med en overordnet bestræbelse på, at få de svageste grupper tættere på arbejdsmarkedet. Ydermere er markeringen af den frivillige sektors særegne kvaliteter, i forhold til målgruppen, forsvundet ud af programmet. Ligeledes forekommer der i dette andet program, et dominerende krav om dokumentation af den frivillige indsats målbare resultater, hvor der tidligere var fokus på tillid til den frivillige sektors ansvarlighed(Bundesen 2011:461)(Statsnet.dk 2000). Senest, som en del af *Kvalitetsreformen*, er alle kommuner blevet rådet til at vedtage en lokal frivillighedspolitik(Regeringen 2007)(Henriksen m.fl. 2011:466-467).

I 2008 blev *Kontaktudvalget til det frivillige sociale arbejde i Danmark* erstattet af *Frivilligrådet,* som i dag fungerer som et traditionelt rådgivende organ for velfærdsministeren og Folketinget om den frivillige sektor.

I 2010 fremlagde VK-regeringen *Civilsamfundsstrategien 2010*, hvilken er en strategi for, hvordan man mere systematisk inddrager civilsamfundet og frivillige organisationer i arbejdet med socialt udsatte mennesker og familier. Daværende socialminister, Benedikte Kiær, siger i forbindelse med udgivelsen af denne strategi at *Vi skal blive bedre til at inddrage civilsamfundet, som indeholder nogle uvurderlige ressourcer i vores velfærdssamfund. F.eks. hører og oplever jeg gang på gang, hvor stor og afgørende forskel det frivillige sociale arbejde gør i indsatsen overfor mennesker, der er i en sårbar og vanskelig situation. Derfor ønsker jeg at fremme nye løsninger og styrke samarbejdet mellem det frivillige sociale arbejde og det offentlige*(Social- og integrationsministeriet 2012). Regeringens mål var, at fastholde et samfund, hvor sårbare familier og socialt udsatte borgere sikres det bedst mulige grundlag for at få den rigtig støtte så tidligt, at deres tilknytning til samfundet bevares. En væsentlig faktor ved denne strategi er således, at fastholde svage borgere på arbejdsmarkedet. Civilsamfundsstrategien er en del af denne indsats. Regeringen afsatte i 2010 100 mio. kr. over en periode på fire år til at styrke civilsamfundet på det sociale område. Denne strategi tager blandt andet afsæt i daværende *Frivilligråds* reformoplæg, som udkom i april 2010(Regeringen 2010:10). I reformoplægget fremlægger Frivilligrådet fem politiske anbefalinger og 24 forslag til initiativer. De politiske anbefalinger lyder som følgende: 1) *Som borger skal vi værne om friheden til at være ordentlige mennesker,* 2) *Læring om medborgerskab skal være et krav på alle uddannelser,* 3) *Kommunerne skal udvikle velfærden sammen med civilsamfundet,* 4) *Erhvervslivet skal bruge mulighederne i civilsamfundet* og 5) *Det kan betale sig at investerer i civilsamfundet*(Frivilligrådet 2010).

Regeringen satte sig på daværende tidspunkt følgende målsætninger med Civilsamfundsstrategien(Regeringen 2010:11).

* Et civilsamfund der er opsøgende og kan skabe kontakt til borgere der ikke kan nås af det offentlige.
* Et civilsamfund der bidrager til at styrke den tidlige, forebyggende og opsøgende sociale indsats.
* En styrket investering i civilsamfundet som bidrager til fortsat innovation og udvikling i det sociale arbejde.
* En frivillighedskultur hvor det er helt naturligt at involvere sig aktivt i det danske samfund. Regeringens konkrete mål er, at 50 pct. af den voksne danske befolkning yder en frivillig indsats senest i 2020.
* Et mangfoldigt civilsamfund baseret på udvikling af medborgerskab med rum til alle der ønsker at yde en frivillig indsats.
* Et civilsamfund der samarbejder på tværs af social-, sundheds-, bolig-, integrations-, beskæftigelses- samt skole-og idrætsområdet om at løse sociale problemstillinger.
* Et civilsamfund der samarbejder med den offentlige sektor og det private erhvervsliv om at løse sociale problemstillinger for dermed at skabe nye samspil i samarbejdet.

Regeringen ønskede med denne strategi at sætte fokus på civilsamfundet som en væsentlig del af velfærdssamfundet. Regeringen ønskede således at sikre et velfungerende samspil, hvor civilsamfundet og det private erhvervsliv indgår i tæt samarbejde med den offentlige sektor, om at give borgerne de bedst mulige vilkår og den størst mulige kvalitet i de tilgængelige tilbud(Regeringen 2010:11-12).

Regeringen kan have flere grunde til at motivere til øget frivillighed blandt befolkningen. For det første kan frivillighed være med til fremme livskvalitet hos den enkelte frivillige, for det andet kan frivillighed være med til at gøre samfundsmæssige services økonomiske overkommelige og ligeledes forbedre kvaliteten heraf, for det tredje kan frivilligt arbejde være medvirkende til udvikle eller vedligeholde social kapital og samhørighed og fjerde og sidst kan frivillighed være medvirkende til at engagere befolkningen i lokalpolitiske forhold(Haski-Leventhal m.fl. 2009:145).

Måder hvorpå regeringen kan fremme frivilligheden i samfundet er ved offentligt at erkende sektorens vigtighed for samfundet. Civilbefolkningen kan gøres opmærksom herpå ved forskellige politiske tiltag(Haski-Leventhal m.fl. 2009:145). – f.eks. fejrede Danmark i 2011 det europæiske *frivillighedsår*, hvor daværende socialminister, Benedikte Kiær, bekendtgjorde, at Danmark med start i frivillighedsåret 2011 vil have en national *frivillighedsdag*, som skal være en årlig tilbagevendende begivenhed, der skal bidrage til at gøre danskerne bevidste om det frivillige arbejde[[3]](#footnote-3)(CFSA 2011d.).

En måde hvorpå regeringen kan være medvirkende til en øget rekruttering af frivillige i lokalsamfundene er blandt andet ved at støtte de lokale *frivillighedscentre* hvor man kan finde informationer om mulighederne indenfor den frivillige sektor, der udbydes kurser og informationsmøder samt tilbud om en ”frivilligheds-jobbank” (Haski-Leventhal m.fl. 2009:145). I Danmark findes der i øjeblikket 60 frivillighedscentre fordelt i hele landet(Frise 2012).

Ovenstående initiativer, fra de forskellige regeringer der har været gennem tiden, vidner om, at de alle er forholdsvis enige om, at den frivillige sektor er en styrke for det danske samfund, og der ses således ingen afgørende forskelle på om det er rød eller blå blok som sidder på regeringen. Seneste udspil fra Statsminister, Helle Thorning-Schmidt, lover dog en afbureaukratisering af det frivillige arbejde, hvilket ikke læner sig meget op af ovenfor nævnte *Det fælles ansvar II*(Regeringsgrundlag 2011)*.* Men egentlige tiltag fra den nuværende regerings side er endnu ikke iværksat.

Nuværende Statsminister, Helle Thorning-Schmidt udtaler:

*Regeringen påskønner den enorme indsats mange mennesker yder i det frivillige arbejde og anerkender nødvendigheden af de frivilliges inddragelse og medvirken på det sociale område. Et velfungerende velfærdssamfund kræver ikke blot en stærk privat og offentlig sektor, men også en stærk og engageret frivillig sektor.(…)*

*Det er den offentlige sektor, der har hovedansvaret for marginaliserede børn, unge og voksne, men den frivillige sektor er et vigtigt supplement, fordi den ofte kan skabe en anden form for tillid og kontakt med og mellem mennesker. Socialt arbejde baseret på frivillighed er en afgørende styrke ved det danske velfærdssamfund.*

*Frivillige organisationer har gennem årene oplevet, at de snærende bånd fra bureaukrati og regler er strammet til. Det risikerer at kvæle initiativ og virkelyst. Regeringen vil derfor arbejde for, at unødigt bureaukrati for frivilligt arbejde begrænses mest muligt. Regeringen vil derfor tage initiativer til at gøre det lettere at være frivillig i Danmark*(Regeringsgrundlag 2011).

Nuværende socialminister, Karen Hækkerup, har i starten af 2012 udpeget medlemmerne til det nye *Frivilligråd* og udtaler at; *De frivillige yder en stor social indsats og kan med deres erfaringer og viden bidrage til en debat om de sociale udfordringer, vi står overfor i fremtiden*(Social- og integrationsministeriet 2012a.). Videre beskriver den nye formand[[4]](#footnote-4) for Frivilligrådet hvorledes velfærdssamfundet anno 2012 er udfordret både økonomisk og på den oplevede kvalitet af velfærdsydelserne. Hun påpeger, hvorledes et større samarbejde imellem kommunerne og de frivillige organisationer er både oplagt og nødvendigt. *I disse år skal vi gå alternativt til værks, hvis vi skal forny vores samfund, og jeg tror der ligger store muligheder i at inddrage de frivillige organisationer meget mere i udviklingen af nye løsninger,* udtaler formand for Frivilligrådet(Social- og integrationsministeriet 2012a.).

Gældende udtalelser adskiller sig ikke væsentligt fra den politik som allerede var indbefattet i VK-regeringens Civilsamfundsstrategi, men hvorvidt det nyetablerede Frivilligråd vælger at revidere eller opdatere strategien er endnu ikke klart.

Ud fra de indledende observationer, der viser, at frivillighed er et fænomen som bliver af stadig større betydning i det danske samfund, er det interessant at se nærmere på den frivillige sektors virke i samfundets offentlige institutioner(SFI 2006)(Torpe 2011:221-239).

Den danske velfærdsstat anno 2012 er inde i en forandringsproces og i og med, at det offentlige system gennem de seneste kriseår har haft hverken tilstrækkeligt med arbejdskraft eller økonomiske midler, er det interessant at undersøge den frivillige sektors supplement til offentlige serviceydelser og hvordan frivillighed inkorporeres i det daglige arbejde i offentlige institutioner.

Denne undersøgelse tager afsæt i den frivillighed som finder sted indenfor det offentliges institutioner, udenfor rammerne af en frivillig forening eller organisation. Målet er at stille skarpt på det samarbejde der forekommer imellem frivillige og kommunalt ansatte som, på trods af anbefalinger fra Frivillighedsrådet, udspiller sig uden brug af formelle retningslinjer for samarbejdet og uden tilknytning til eksterne frivillige organisationer som kan varetage de frivilliges interesser. Jeg vil derfor dreje mit fokus hen på den lokale frivillighed i kommunerne og ligeledes komme nærmere ind på Aalborg Kommunes frivillighedspolitik.

## Kommunal frivillighed

I kølvandet på den opmærksomhed, der igennem de seneste årtier har været på den frivillige sociale indsats, er fulgt en stigende interesse i at inkorporere frivilligt arbejde i andre sammenhænge end i frivillige organisationer og foreninger. Både private virksomheder samt kommunerne i Danmark er i dag arenaer for den frivillige arbejdskraft – og især kommunerne har været initiativtagere til at igangsætte og organisere frivillige aktiviteter i offentlige institutioner(CFSA 2011:45). Denne udvikling skal ses i lyset af det øgede pres som ligger på velfærdsstaten Danmark - som tidligere nævnt et pres som dels skyldes en mindre arbejdsstyrke, som skal finansiere den offentlige sektor, dels et voksende behov for velfærdsydelser og dels forventningen om, at der i fremtiden vil være færre hænder til at løse opgaverne. Men udfordringerne for velfærdssamfundet vedrører ikke blot økonomi og mangel på arbejdskraft. Ifølge Center for frivilligt socialt arbejde, skal de nye initiativer også ses som redskaber til at styrke den sociale sammenhængskraft i samfundet og sikre nye bæredygtige løsninger(CFSA 2011:17). Det drejer sig blandt andet om en udvikling af virksomhedernes sociale ansvar, men også om en større inddragelse af civilsamfundet. Disse er ikke nye fænomener. Frivilligt arbejde har som påpeget været en del af den kommunale opgaveløsning i mange år, men gennem de seneste år har udviklingen bidraget til nye løsninger i form af nye partnerskaber mellem private virksomheder og frivillige organisationer og samtidig ses der flere nye socialøkonomiske virksomheder som udfordrer den traditionelle tænkning og det offentliges rolle(Socialministeriet 2011:12).

Haski-Leventhal(2009) introducerer begrebet *Third-parties,* som beskriver hvorledes, ikke blot frivillige organisationer og individerne som er en del heraf, har ansvaret for at opmuntre befolkningen i et samfund til at engagere sig i frivilligt arbejde – men også tredje parterne; regeringen, private virksomheder og uddannelsesinstitutioner spiller en rolle i denne sammenhæng[[5]](#footnote-5)(Haski-Leventhal m.fl. 2009:139). Haski-Leventhal argumenterer for, at frivillige er et vigtigt link imellem en given organisation og befolkningen i samfundet, i og med at disse repræsenterer begge dele. Som frivillig står man, i højere grad end lønnede ansatte, udenfor krav om administration og bureaukrati, og kan således i højere grad fokusere på den direkte sociale service(Haski-Leventhal 2009:140).

Regeringen og kommunerne har en klar egeninteresse i at være medvirkende til at opmuntre til frivilligt arbejde blandt befolkningen. Haski-Leventhal italesætter fire overordnede motivationsfaktorer for regeringens medvirken til at øge frivillighed i samfundet: 1) *Frivillighed kan være medvirkende til at forbedre livskvalitet og karrieremuligheder for den enkelte frivillige*, 2) *Frivillighed er medvirkende til at holde prisen på sociale ydelser nede – og til en forbedring at sociale ydelser*, 3) *Frivillighed er en måde hvorpå man kan udvikle eller vedligeholde social kapital og social samhørighed, og at inkludere socialt udsatte grupper*, 4) til sidst påpeges det, at *frivillighed er forbundet med demokratiske processer og dermed til de frivilliges deltagelse i lokalpolitik*(Haski-Leventhal m.fl. 2009:145).

Spørgsmålet er dog, om man kan kalde det frivillighed, hvis regeringen aktivt og åbenlyst opfordrer befolkningen til at engagere sig, i og med at *den frie vilje* er en essentiel komponent i definitionen af frivilligt arbejde. Ydermere kan man argumentere for, at regeringen og kommunerne, ved at opfordre til frivillighed, reducerer deres egen pligt til at levere sociale services, således at man i fremtiden måske vil se nedskæringer indenfor det sociale velfærdssystem(Haski-Leventhal m.fl. 2009:152).

Kommunerne bliver mere og mere opmærksomme på den frivillige sektors potentiale, og lokalpolitikerne har i højere grad fået øjnene op for den lokale frivillighed. I 2009 havde 75 danske kommuner således udarbejdet en frivillighedspolitik mod kun 60 kommuner i 2007(Center for Frivilligt Socialt Arbejde(CFCA) 2012), hvilket vil sige, at næsten ¾ af landets 98 kommuner i 2009 havde en sådan frivillighedspolitik. Denne formalisering af kontakten til den lokale frivillige indsats, er med til at styrke den frivillige sektors position i det kommunale arbejde.

I årsrapporten omhandlende frivillighed fra 2010(CFSA 2011), bekræfter knap en tredjedel af de danske kommuner, at frivilligt arbejde i deres institutioner er en igangværende og aktuel indsats. Kommunal frivillighed finder i overvejende grad sted indenfor ældreområdet, eksempelvis på plejehjem, dagcentre, aktivitetscentre mv., hvor hele 90 pct. af de adspurgte kommuner gør brug af frivillige. Blandt de kommuner som i 2010 endnu ikke gjorde brug af frivillige i deres institutioner, overvejede hver fjerde at gøre det i fremtiden, og de kommuner som allerede har iværksat organisering af frivillige, ønsker også fremover at gøre brug af denne ressource i deres institutioner(CFSA 2011:45-46)[[6]](#footnote-6).

Der er således ingen umiddelbare tegn på, at den kommunale frivillighed er på retur – snarere tvært imod. En tilfældig kommune opsummerede samarbejdet med frivillige i følgende citat: *”Der arbejdes i 2011 videre med en strategi på frivillighedsområdet. Strategien skal bl.a. tage tråden op fra projekt ’Kommunen og Civilsamfundet’, som har til formål at invitere flere frivillige ind i de kommunale virksomheder såsom daginstitutioner og plejehjem. Formålet er, at tilbyde frivillige mulighed for at øge antallet af de aktiviteter som tilbydes brugerne og dermed at øge kvaliteten af indsatsen og yde et vigtigt supplement til den kommunale indsats”*(CFSA 2011:46). Dog viser en rundspørge, som Nyhedsmagasinet Danske Kommuner har lavet i 2011, at mere end en tredjedel af lokalpolitikerne svarer, at det ikke er normal praksis, at deres byråd tænker civilsamfundet ind i politikformuleringen, hvilket jo er interessant set i forhold til den centralpolitiske opmærksomhed og udmeldinger. Jens Peter Hegelund Jensen[[7]](#footnote-7) påpeger denne tendens og udtaler; *Det handler om, at vi ser de frivillige som en ressource. Det betyder, at vi som professionelle kan koncentrere os om noget andet. Vi skal være åbne, selvom nogle opgaver i 100 år har været kommunale*(NDK 2012)*.*

På det sociale område er kommunerne forpligtet til at støtte lokalt frivilligt socialt arbejde i henhold til Serviceloven § 18[[8]](#footnote-8), dog er det i høj grad overladt til kommunerne selv, at afgøre hvordan denne støtte administreres og der er ofte specifikke krav til, hvordan pengene skal anvendes.

Mange puljer og fonde til frivilligt arbejde er baseret på, at det er frivillige foreninger eller organisationer der søger. Ligeledes er der flere kommuner som ikke giver de ovenfor omtalte § 18 midler til kommunal frivillighed, men i stedet til frivillige foreninger og organisationer. Det betyder, at den kommunale frivillighed, i stor udstrækning, består af selvfinansiering, eksempelvis ved brugerbetaling eller indsamlinger. Der er dog ikke noget der hindrer kommunerne i at tildele § 18 midler til kommunal frivillighed[[9]](#footnote-9)(CFSA 2011b).

Det økonomiske pres der opleves i kommunerne, tvinger dem til at tænke i nye løsningsmodeller. Her er det dog vigtigt, at være opmærksom på de klare aktørinteresser som florerer i debatten. Hvor nogle fremhæver den frivillige arbejdskraft som en uudnyttet ressource(La Cour 2010), så advarer Ældre Sagen mod, at kommunale kerneopgaver placeres hos den frivillige sektor(Ældresagen 2011).

Jurist Ingrid Stokholm Lauridsen fra Ældre Sagen udtaler; *Vores lokale afdelinger oplever i forvejen, at kommuner henvender sig for f.eks. at placere genoptræning hos vores frivillige. Men den slags opgaver hører altså til i kommunalt regi.* En kommune beskriver, hvorledes de forventer at rekrutterer mange flere frivillige ressourcer ind som supplement til den fagligt uddannede arbejdskraft, da disse blandt andet vil kunne yde en billigere og mere varieret service(Ældresagen 2011). Ingrid Stokholm Lauridsens understreger som kommentar hertil; *Vi er skeptiske overfor den slags formuleringer, når kommunen ligefrem vil rekruttere frivillige. De frivillige skal altså ikke være en gratis arbejdskraft*(Ældresagen 2011)*.* Professor ved Aalborg Universitet, Lars Skov Henriksen, italesætter denne problematik vedrørende aktørinteresser ud fra det frivillige arbejdes vigtighed og legitimitet(Henriksen 2011:5). Spørgsmålet er således, om den frivillige sektor er vigtig, fordi denne varetager interesser for samfundets udsatte borgere. Eller om sektoren er vigtig, fordi man her kan finde ressourcer der kan varetage service og omsorg, hvor der forekommer et udækket behov?(Henriksen 2011:5). Spørgsmålet er således om det kommunerne efterspørger hos den frivillige sektor er noget kvalitativt andet – eller noget kvantitativt mere?(Henriksen 2011:5).

Ud fra ovenstående betragtninger finder jeg det nødvendigt, at se nærmere på hvorledes frivillige organiseres i samarbejdet mellem kommuner og frivillige – hvordan de frivillige organiseres i kommunerne, hvilken betydning den frivillige indsats har for den sociale indsats og hvilken betydning indsatsen har for den enkelte frivillige. Således hvordan kommunens rolle som *third-party* kommer til udtryk, og hvilken rolle den spiller i samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte.

*Organisering af frivillige i kommunerne*

Samarbejdet mellem kommune og frivillige organiseres på forskellige måder. Nogle steder er de frivillige organiseret i en forening der samarbejder med en kommunal institution. Andre steder er det kommunen selv der organiserer de frivillige. Forskellen på de to tilgange handler ikke blot om hvem der leder de frivillige, men sætter også særlige rammer for det frivillige arbejde.

Kommunerne vælger i stigende omfang at organisere de frivillige selv. De nyeste tal fra 2010 viser, at 42 pct.[[10]](#footnote-10) af de kommuner som benytter sig af frivillige, selv organiserer dem i projekter eller institutioner. Det betyder således, at kommunale afdelinger, institutioner, forvaltninger o.l. selv hverver og organiserer ”egne” frivillige udenfor samarbejde med en frivillig social forening eller organisation(CFSA 2011a.). Denne type frivillighed går under forskellige betegnelser, men vil her i projektet blive refereret til som kommunal frivillighed(CFSA 2011a).

Der findes mange holdninger for og imod kommunal frivillighed og det at kommunen selv hverver sine frivillige. Nogle mener, at det er unfair konkurrence i forhold til foreningerne, andre påpeger hvor besværlig ledelse af frivillige er, og mener derfor at foreningerne bør varetage denne opgave, så kommunalt ansatte ikke skal bruge ressourcer herpå. Andre igen mener, at denne type frivillighed er meget tidssvarende, da nutidens frivillige ikke er interesserede i det traditionelle foreningsarbejde i bestyrelser. Og en fjerde gruppe problematiserer kommunernes brug af frivillige som værende udnyttelse af ”gratis hænder”(CFSA 2011a). Ældresagen udtaler; *Vi finder det problematisk, når kommunerne har deres eget korps af frivillige. Kommunerne bør samarbejde med frivillige organisationer og ikke direkte med den enkelte frivillige.(…)De frivillige skal altså ikke være en gratis arbejdskraft*(Ældresagen 2011)*.*

Endvidere peges der på, at det kan være problematisk, hvis de frivillige ikke har deres eget forum, når de er aktive i en kommunal institution. Altså en udenforstående aktør som udelukkende varetager den frivilliges interesser. FOA og Frivilligt Forum anbefaler i deres spilleregler for samarbejde mellem frivillige og ansatte(FOA 2011), at frivillige altid organiseres i en forening eller i et netværk, da dette er med til at give den frivillige tryghed i forhold til institutionen og hjælper til at koordinere indsatsen. Disse spilleregler vil blive uddybet senere. Flere frivillige foreninger ryster altså på hovedet, når de hører om kommunale institutioner som selv organiserer deres frivillige. Men omvendt er der mange aktive kommunale frivillige der peger på, at de ikke har brug for den form for bureaukrati som er en del af foreningstilknytning(CFSA 2011c.).

*Frivilligt og professionelt samarbejde*

I 2009 lavede FOA en undersøgelse, blandt dens medlemmer, som skulle klarlægge hvor stor mængden af frivillig arbejdskraft på de forskellige arbejdsområder var og ligeledes kvaliteten af samarbejdet med de frivillige(FOA 2009). Undersøgelsen viste, at ca. hvert tredje FOA-medlem har personer på sin arbejdsplads, som udfører frivilligt socialt arbejde. Størstedelen af disse frivillige er at finde på plejehjemmene og i hjemmeplejen hvor henholdsvis 70 pct. og 38 pct. har frivillige tilknyttet arbejdspladsen(FOA 2009:2). 9 ud af 10 FOA-medlemmer vurderer, at det frivillige sociale arbejde er med til at forbedre hverdagen for den gældende bruger-/borgergruppe. Også her, er det især de ansatte på plejehjem eller i hjemmeplejen som skiller sig ud, da de i højere grad end andre arbejdsområder vurderer, at den frivillige indsats forbedrer borgernes vilkår(FOA 2009:4). Videre vurderer 8 ud af 10 FOA-medlemmer, som har frivillige tilknyttet sin arbejdsplads, at samarbejdet med de frivillige er enten ’*godt*’ eller *’meget godt’*. Samarbejdet mellem frivillige og ansatte vurderes bedst af de FOA-medlemmer som er ansatte på et plejehjem. Her mener 93 pct. at samarbejdet er enten ’*godt’* eller *’meget godt’*(FOA 2009:5)*.*

Videre er alle tillidsrepræsentanter, som har deltaget i undersøgelsen, blevet spurgt hvorvidt der foreligger retningslinjer for brugen af frivilligt socialt arbejde på deres arbejdsplads. Hertil svarer 30 pct. at sådanne ikke findes, 25 pct. ved ikke om der findes sådanne retningslinjer og 45 pct. tilkendegiver, at de har sådanne retningslinjer(FOA 2009:5).

Som en konsekvens af denne undersøgelse udgav FOA, i samarbejde med Frivilligt Forum, i 2011 en pjece om fordele og faldgruber samt afgrænsninger i forholdet mellem frivilligt og professionelt socialt arbejde. Pjecen er udformet som et forslag til en rammeaftale for hvilke spilleregler der skal gælde for samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte. Formålet er, at give de offentlige institutioner værktøjer til at få samarbejdet til at fungere bedst muligt på den enkelte institution via konkrete lokale aftaler. Forslaget til rammeaftale er ligeledes et biddrag til udmøntningen af civilsamfundsstrategien igangsat af Socialministeriet(FOA 2011:4).

Spillereglerne for samarbejdet lyder som følgende:

**▪** Ansatte løser opgaver, der er nedfældet i lovgivningen (fx Servi­celoven), og har ansvaret for at opgaverne løses på en måde, der svarer til borgernes rettigheder

▪ Frivillige kan ikke overtage ansvar, der er nedfældet i lovgivnin­gen

▪ Frivillige udfører opgaver, hvor der ikke kræves visitation eller registreringer

▪ Frivillige respekterer ansattes faglige kompetencer

▪ Ansatte anerkender, at frivillige får mulighed for at yde en ind­sats, som ansatte ikke får mulighed for, specielt med hensyn til det omsorgsmæssige

▪ Frivillige kan ikke pålægges referatpligt i forhold til borgerne

▪ På institutionerne organiseres frivillige i en forening eller i et netværk i samarbejde med en frivillig organisation

▪ Det frivillige netværk bidrager til kommunikationen på institu­tionen, bistår ved rekruttering og praktisk tilrettelæggelse af den frivillige indsats

▪ Der udarbejdes aftaler for frivillige på hver enkelt institution, der passer til institutionens vilkår

▪ Den frivillige indsats er ulønnet, men styrkes gennem andre for­mer for anerkendelse

*Social frivilligpolitik i Aalborg Kommune*

I Aalborg Kommune blev der i januar 2012, for første gang, udarbejdet en *Social Frivilligpolitik*(Aalborg Kommune 2012)*.* Den Sociale Frivilligpolitik for Aalborg Kommune er en beskrivelse af de mål, som denne ønsker udbredt i arbejdet med at fremme det sociale frivillige arbejde i kommunen. Den endelige politik er blevet til i en dialog mellem lokale frivillige organisationer, Aalborg Frivilliggråd og Aalborg Kommune(Aalborg Kommune 2012:3).

Det overordnede værdiggrundlag for Aalborg Kommunes Frivilligpolitik lyder som følgende:

* Det er meningsfyldt og givende for den enkelte at udføre frivilligt socialt arbejde.
* De frivilliges indsats giver bedre livskvalitet til mennesker med sociale- eller sundhedsmæssige problemer.
* Den frivillige indsats sker på de frivilliges egne præmisser og med mulighed for støtte fra kommunen.
* Den frivillige sociale indsats bidrager positivt til det sociale og demokratiske liv i kommunen(Aalborg Kommune 2012).

Politikken fremstår som en udbygning af *Civilsamfundsstrategien* fra 2011, som jeg tidligere har beskrevet, og den fremstillede politik beskæftiger sig ikke med frivillighed i offentlige institutioner, kun samarbejdet mellem frivillige foreninger/organisationer og kommunen og kommunalt ansatte.

I politikkens målsætning beskrives det dog, hvordan denne politik er udarbejdet ud fra en overbevisning om, at den frivillige sociale indsats skal ske på de frivilliges præmisser, for at denne indsats skal kunne være medvirkende til at løse sociale og sundhedsmæssige problemstillinger(Aalborg Kommune 2012:3). Aalborg Kommune åbner således op for et samarbejde med den frivillige sektor, med en forhåbning om, at denne vil kunne bidrage til velfærds- og omsorgsarbejdet i kommunen. Politikken for frivilligt socialt arbejde i Aalborg Kommune beskriver dog, hvorledes det er vigtigt at respektere, at den frivillige sektor kun skal løse supplerende velfærdsopgaver og at frivillige aldrig må agere erstatning for kommunalt personale(Aalborg Kommune 2012:5). Denne sidstnævnte målsætning vil jeg vende tilbage til i analysen af samarbejdet mellem frivillige og ansatte i de tre aktivitetscentre, da jeg finder konstellationen med meget få ansatte, mange frivillige og endnu flere brugere, som gør sig gældende på de tre centre, interessant – dette set i forhold til rollefordeling, arbejdsdeling og arbejdsområder for henholdsvis frivillige og kommunalt ansatte.

Ydermere skal det nævnes, at Aalborg kommunes sociale frivilligpolitik indeholder et kapitel om rekruttering af frivillig. Herunder sættes der fokus på, at seniorers udbytte af frivilligt arbejde, i fremtiden, skal synliggøres, således at flere ønsker at indgå et frivilligt engagement(Aalborg Kommune 2012:7). Dette perspektiv understøttes af Aalborg Kommunes *Politik for seniorliv* fra 2010(Aalborg Kommune 2010), hvor der dog, under overskriften *Et seniorliv med værdifuldt frivilligt arbejde,* lægges vægt på de fordele seniorbefolkningen kan drage ved at engagere sig i frivilligt arbejde. Nøgleord for seniorers frivillige engagement i denne politik er; *aktiv alderdom, etablering af nye netværker, meningsfulde relationer* og sidst med ikke mindst *livskvalitet*(Aalborg Kommune 2010:12)*.*

Spørgsmålet er således, om Aalborg Kommune, uden bagvedliggende motiver, søger at skabe de bedste rammer for kommunens seniorer – eller om kommunen er på jagt efter flere hænder blandt potentielle seniorfrivillige? De umiddelbare udmeldinger fra kommunen tyder jo på at førstnævnte er tilfældet, men i og med at der ikke foreligger en lokal overenskomst for samarbejdet mellem frivillige og kommunale institutioner, så er det vanskeligt at vurdere hvad det reelle samarbejde består i, og hvordan rollerne fordeler sig blandt frivillige og ansatte. Dette vil blive berørt i analysen, hvor jeg søger at finde frem til samarbejdsgrundlaget ud fra den gældende empiri.

Ovenstående diskussion af den frivillige sektor i Danmark generelt samt fra et kommunalt og lokalt perspektiv, danner grundlag for en videre undersøgelse af de offentlige institutioners evne til at *fastholde* og *samarbejde* med frivillige i det sociale arbejde i Aalborg Kommune.

Ydermere har jeg valgt at lægge mit fokus på området for *social frivillighed*, da denne sektor, som tidligere beskrevet, har gennemgået en markant udvikling de seneste 20 år og ligeledes er centrum for stor politisk opmærksomhed i forbindelse med en udbygning af velfærdssamfundet. For at stille skarpt på det kommunale samarbejde med den frivillige sektor, har jeg valgt at tage udgangspunkt i tre offentlige institutioner som gør brug af kommunal frivillighed, og hvis eksistensgrundlag i høj grad er afhængig af et stort frivilligt engagement – ydermere er det institutioner som hverken gør brug af formelle samarbejdsaftaler eller samarbejder med eksterne frivillige foreninger, hvilket gør det muligt at sætte det kommunale samarbejdsgrundlag yderligere på spidsen.

Jeg fokuserer i min case på seniorfrivillige, da de, som tidligere nævnt, er blevet refereret til som værende en uudnyttet ressource i samfundet(Europa-Parlamentet 2008), og jeg ønsker således at afdække de seniorfrivilliges bevæggrunde for at optage et frivilligt arbejde og ligeledes hvilke faktorer der spiller ind i fastholdelsen af seniorfrivillige i kommunale institutioner. Specialet tager således udgangspunkt i *seniorers* *engagement* i *kommunal frivillighed*.

## Problemformulering

På baggrund af indledende observationer der viser, at seniorer i stigende grad involverer sig i frivilligt arbejde, at social frivillighed i Danmark er stigende og at kommunerne i øget omfang vælger at inddrage frivilligt engagement i løsningen af sociale ydelser, har jeg valgt at tage udgangspunkt i tre offentlige aktivitetscentre som egenhændigt hverver og organiserer frivillige og hvor det frivillige engagement leveres af seniorer.

***Hvordan engageres og fastholdes seniorer i frivilligt socialt arbejde i offentlige institutioner – og hvordan udspiller samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte sig?***

Målgruppen i denne undersøgelse er seniorer, da jeg har erfaret at engagementet blandt denne gruppe frivillige har været stigende gennem de seneste 20 år, og jeg finder det således

interessant at fastsætte hvad der ligger bag deres engagement. Ydermere har jeg, i mit casevalg, taget udgangspunkt i tre offentlige aktivitetscentre, der alle rekrutterer og organiserer frivillige på egen hånd.

Jeg har valgt at tage udgangspunkt i offentlige institutioner, da jeg finder det interessant at undersøge de mulige problematikker der er forbundet med samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte – dette aspekt søger jeg at sætte yderligere på spidsen, ved at beskæftige mig med institutioner der trods eksterne parters[[11]](#footnote-11) anbefalinger, vælger egenhændigt at varetage den frivillige indsats der ligger i centrene.

Problemformuleringen vil som tidligere nævnt blive undersøgt med udgangspunkt i et indlejret single case design, metoden uddybes i kapitel 4.

De overordnede teoretiske begreber der ligger til grund for analyse af problemformuleringen er; *engagement, fastholdelse* og *samarbejde.* Med udgangspunkt i begreberne engagement og fastholdelse vil jeg sætte skarpt på den seniorfrivilliges bevæggrunde for at tage del i frivilligt arbejde samt hvilken betydning dette engagement har for den frivilliges hverdag og hvorledes engagementet fastholdes. Med begrebet samarbejde, søger jeg at sætte fokus på den rollefordeling der forekommer i de tre institutioner, og således hvilken betydning de institutionelle faktorer har for den frivillige indsats.

Før jeg kommer nærmere ind på en uddybende fremstilling af begrebernes anvendelse i analysen, vil jeg her give en skildring *den frivillige profil* i Danmark, herunder den *seniorfrivillige*, med udgangspunkt i et *life course perspektiv*(Wilson 2012). Dette gøres for at sætte fokus på, hvad den personlige udvikling i et livsforløb betyder for frivilligt engagement, da jeg har en formodning om, at tidligere forhold i livet kan have en væsentlig betydning for de seniorfrivilliges måde at engagere sig i frivilligt arbejde.

## Den frivillige profil i Danmark

Følgende afsnit giver, med udgangspunkt i SFIs *Frivillighedsundersøgelse* fra 2004[[12]](#footnote-12), samt *Værdiundersøgelsen* fra 2008[[13]](#footnote-13), et generelt billede af tendenserne omkring det frivillige Danmark. Frivillighedsundersøgelsen bidrager med forskellige sammenhænge indenfor den frivillige sektor, hvor Værdiundersøgelsen kan bidrage med tal der beskriver den frivillige sektors udvikling. Ydermere vil jeg tegne et billede af frivillighed ud fra et *life course-perspektiv*[[14]](#footnote-14), med udgangspunkt i unge og midaldrende og seniorer. Frivillighed i et livsforløb inddrages, for således at kunne se den seniorfrivillige i det brede perspektiv.

35 pct. af den danske befolkning engagerer sig i frivilligt arbejde indenfor forskellige områder, hvilket svarer til at ca. 1.4 mio. mennesker hver måned yder en eller anden form for frivillig indsats(Koch-Nielsen m.fl. 2005:27). Videre engagerer 6 pct. af danskerne sig i 2008, ifølge værdiundersøgelsen, indenfor er det sociale område(Torpe 2011:233).

Alle tidligere undersøgelser har vist, at flere mænd end kvinder engagerer sig i frivilligt arbejde(Torpe 2011:234)(Boje 2008:24). Seneste opgørelser fra 2008 viser dog, at kvinderne stort set har indhentet mændene, med 38 pct. mandlige frivillige af den samlede befolkning og 36 pct. kvindelige frivillige(Torpe 2011).

Tabel 1. Frivilligt arbejde 1981-2008. Opdelt på køn. Pct.-andele af hele befolkningen(Torpe 2011).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1981** | **1990** | **1999** | **2008** |
| **Mænd** | (20)[[15]](#footnote-15) | 30 | 42 | 38 |
| **Kvinder** | (13) | 21 | 33 | 36 |

Videre viser tidligere undersøgelser, at det primært er på sports- og fritidsområdet at mændene er i overtal(Torpe 2011:234), hvilket også Frivillighedsundersøgelsen resultater viser(Koch-Nielsen m.fl. 2005:29). Til gengæld er kvinderne, og har altid været, mere aktive indenfor det sociale område. Frivillige opgaver på det sociale område fylder i dag mere end tidligere, hvilket også er medvirkende til, at kvinderne i dag er repræsenteret i stort set samme grad som mændene indenfor den frivillige sektor(Torpe 2011:234)(Boje 2008:24). En forklaring på, at kvinder i højere grad en mænd involverer sig indenfor det frivillige sociale område kan være, at kvinder er overrepræsenterede indenfor sundheds- og socialområdet i den erhvervsaktive karriere og har på baggrund heraf større sandsynlighed for at blive introduceret til det frivillige sociale område via deres arbejde.

En anden tendens er, at *uddannelse* er en ressource som fremmer involvering i frivilligt arbejde. Uddannelse kan være medvirkende til en øget opmærksomhed overfor samfundsmæssige problemer og forståelsen for andre menneskers livssituation. Ydermere giver uddannelse viden og kontakter som fremmer mulighederne for at komme i kontakt med den frivillige sektor. Andelen som udfører frivilligt arbejde stiger med stigende erhvervsuddannelse. Der er således 25 pct. af befolkningen uden uddannelse som udfører frivilligt arbejde, 36 pct. blandt de som har en faglig – eller kort videregående uddannelse og op til 45 pct. blandt de som har en lang videregående uddannelse. Uddannelsen har dog ikke samme betydning inden for alle de frivillige områder. Blandt andet har uddannelse ingen sammenhæng med frivillighed på det sociale område, hvor ca. 6 pct. af alle uddannelseskategorierne er deltagende(Koch-Nielsen m.fl. 2005:33).

Tabel 2. Andel i befolkningen som arbejder frivilligt i 2004. Uddannelse fordelt på frivilligområde i pct.andele(Koch-Nielsen m.fl. 2005).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udd.** | **Fritid** | **Socialt** | **Politisk** | **Uddannelse** | **Bolig,**  **lokal** | **Andet** | **Alle omr.** |
| **Lang udd.** | 22 | **7** | 9 | 9 | 9 | 8 | 45 |
| **M.L udd.** | 22 | **7** | 6 | 4 | 9 | 6 | 42 |
| **Kort udd.** | 21 | **6** | 5 | 3 | 6 | 7 | 36 |
| **Faglig udd.** | 19 | **4** | 6 | 3 | 8 | 4 | 36 |
| **Ingen udd.** | 12 | **7** | 2 | 2 | 3 | 4 | 25 |
| **Alle** | 18 | **6** | 5 | 3 | 7 | 5 | 35 |

*Indkomst* viser sig ligeledes som en faktor der har betydning for det frivillige engagement. Den frivillige aktivitet stiger således i takt med stigende indkomst. Blandt personer med en månedlig bruttoindkomst på under 10.000 kr. er 28 pct. frivilligt engagerede hvilket stiger til 47 pct. blandt de med en bruttoindkomst på 30.000 kr. og mere. Dog skal det siges, at engagementet generelt ikke stiger yderligere i takt med stigende indkomst herefter. Ydermere spiller indkomsten ingen selvstændig rolle, når arbejdstid og uddannelse tages i betragtning. Sammenhængen mellem frivilligt engagement og stigende indkomst viser sig heller ikke på det frivillige sociale område(Koch-Nielsen m.fl. 2005:37).

*Tilknytning til arbejdsmarkedet* viser ligeledes en positiv sammenhæng med det at arbejde frivilligt. Det frivillige engagement er med 27 pct. lavest blandt de som er udenfor arbejdsmarkedet og højst, med 40 pct., blandt de som er på arbejdsmarkedet. Denne forskel er dog ikke at finde på det sociale område. Og det skal videre siges, at den mængde tid der bruges på det frivillige arbejde større for de som er udenfor arbejdsmarkedet(Koch-Nielsen m.fl. 2005:34-35).

Som frivillig i Danmark bruger man i 2008 i gennemsnit 17 *timer* om måneden på det frivillige arbejde. Herunder skal det dog medregnes, at nogle få varetager hvad der svarer til en fuldtidsstilling, og den typisk frivillige bruger således 10-15 timer om måneden på det frivillige arbejde(Boje m.fl. 2008:24).

Vi kan således udlede, at frivillighed på det sociale område i flere henseender adskiller sig fra den gernerelle frivilligprofil. For det første er der indenfor det sociale område en overvægt af kvindeligt engagement, hvilket adskiller sig fra det gængse billede. Ydermere har uddannelsesniveau ingen sammenhæng med frivilligt engagement på det sociale område, som vi ser det har på andre områder. Og hvor engagementet på andre frivillighedsområder er højst blandt personer som er på arbejdsmarkedet, så gør denne sammenhæng sig ikke gældende på det sociale område.

*Frivillighed i et livsforløb*

Life Course-perspektivet[[16]](#footnote-16) antager, at dine handlinger og holdninger har rødder i din fortid, men at de kan ændre sig over et livsforløb, dog med en vis grad af forudsigelighed(Wilson 2012:188).

Individets tilgang til samfundsforhold kan have rødder i dennes opvækst. Forskellige anliggender fra barndommen spiller ind, når man ser på en senere sammenhæng med frivilligt engagement. Børn som er vokset op i et trygt hjem og med et godt forhold til deres forældre har større sandsynlighed for senere at engagere sig i frivilligt arbejde, end børn som har oplevet svigt i deres barndom. Ligeledes har børn som er vokset op i fattigdom mindre sandsynlighed for et senere frivilligt engagement end andre. Er man vokset op med forældre der udfører et frivilligt arbejde, har dette en positiv effekt på et eventuelt frivilligt engagement senere i livet. Skoletiden er også en faktor som spiller ind - hvor personer som har været tilfredse med deres skolegang, og eventuelt har deltaget i ekstraaktiviteter udenfor skoleregi, såsom sport, klubaktivitet mv., har en større sandsynlighed for senere at optage et frivilligt arbejde(Wilson 2012:188-189).

Siden 1990 er der sket markant fremgang i tilknytningen til den frivillige sektor blandt *unge*[[17]](#footnote-17), og ungdomsgruppen ligger i 2008 således på linje med de øvrige aldersgrupper når det gælder den andel der udfører frivilligt arbejde(Torpe 2011:235). Gruppen af frivillige under 30 år har altså haft en fremgang på 13 pct. siden 1990(se tabel 3).

Den tidligere mangel på tilknytning til den frivillige sektor blandt unge, er blevet begrundet med, at man i denne alder står over for en række andre forpligtigelser såsom uddannelse, familieetablering mv. En forklaring på at tallet for unge frivillige nu er stigende, kan hænge sammen med en øget efterspørgsel på praktiske erfaringer hos arbejdsgiverne. Udbud og efterspørgsel er, på grund af regeringens økonomiske krise, i ubalance, og arbejdsgiverne kan således stille højere krav til nyansatte, hvilket ungdommen muligvis søger at opnå via et frivilligt engagement.

Ovenstående faktorer, vedrørende forpligtigelser i ungdommen, har også været anset som begrundelser for, at tilknytningen til sektoren tidligere har haft sit tydelige peak når folk var *midaldrende*[[18]](#footnote-18) - hvilket leder os fra ungdommen og ind i den del af livsforløbet hvor vi er midaldrende. Ifølge livsforløbs-perspektivet stabiliseres den frivillige rolle og det frivillige engagement først, når vi har ”slået os ned” og er afklaret i forhold til familieliv, karriere mv.(Wilson 2012:189). Man er således inde i en livssituation, hvor de private forhold i højere grad end tidligere er afklarede, børnene er blevet store og karrieren er etableret, hvormed tiden og overskuddet til det frivillige arbejde i højere grad er tilstedeværende(Musick & Wilson 2008:222-223). Hvis vi anser gruppen under 30 år som værende de unge, og de som er over 59 år som seniorer, så må dem midt imellem naturligvis være de midaldrende. Som nævnt er differentieringen aldersgrupperne imellem på vej mod en udligning – både de unge og de ældre engagerer sig således i højere grad end tidligere(se tabel 3). Tidligere har man dog set en klar sammenhæng mellem det at være midt i livet og frivilligt engagement.

Tabel 3. Frivilligt arbejde 1981-2008. Fordelt på alder. Pct.-andele af hele befolkningen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Alder** | **1981** | **1990** | **1999** | **2008** |
| **18-29** | (19) | 25 | 32 | 38 |
| **30-39** | (15) | 33 | 39 | 34 |
| **40-59** | (20) | 30 | 44 | 41 |
| **60-69** | (14) | 20 | 34 | 38 |
| **70+** | (6) | 7 | 24 | 27 |

*Seniorer* defineres i dette projekt, som gruppen af ældre fra og med efterløns-/pensionsalderen – den såkaldte tredje alder. Undersøgelser viser, at alder, og dermed pensionsalderen, ikke i sig selv er en signifikant indikator på øget frivillighed – andre faktorer såsom helbred, tid og socioøkonomiske ressourcer er af større vigtighed, når der tales om graden af tilknytning til frivilligt arbejde(Komp 2011:293).

Casen som danner grundlag for denne undersøgelse er speciel på den vis, at samtlige frivillige på de tre aktivitetscentre tilhører seniorgruppen. Observationer i de gældende centre viser således, at den typiske frivillige er 50+, og målgruppen er således defineret på baggrund heraf(bilag 12)[[19]](#footnote-19).

Hvem er det så der vælger at engagere sig i frivilligt arbejde i sin tredje alder?

Internationale undersøgelser viser, at frivillighed blandt seniorer er afhængig af bl.a. uddannelse, tidligere beskæftigelsesområde, helbred og hvorvidt man tidligere i livet har engageret sig i frivilligt arbejde(Komp 2012: 281).

Værdiundersøgelsen viser, at aldersgruppen mellem 60 og 69 år, samt aldersgruppen 70+, har fået en betydeligt højere foreningstilknytning end det var tilfældet for 20 år siden(Torpe 2011:234-235). I 1990 var 20 pct. af de 60-69 årige engageret i frivilligt arbejde og 7 pct. af aldersgruppen på 70 år eller derover engagerede sig i indenfor den frivillige sektor. I 2008 ser vi en noget større tilknytning til sektoren med henholdsvis 38 og 27 pct. der indenfor de to aldersgrupper engagerer sig i frivilligt arbejde(Se tabel 3.)(Torpe 2011:234).

Graf 1. Tilknytning til den frivillige sektor over tid, fordelt på alder[[20]](#footnote-20). Pct.-andele af hele befolkningen.

I 2011 havde danske kvinder en middellevealder på 81,6 år og danske mænd blev i gennemsnit 77,3 år. Dette er en stigning på henholdsvis 2,4 og 2,8 år de seneste 10 år(Danmarks Statistik). Levealderen blandt Danmarks ældre er således stigende, hvilket tyder på, at Danmarks seniorer har fået et bedre helbred og dermed en længere periode efter pensionsalderen med mulighed for en aktiv tilværelse.

Tidligere undersøgelser viser, at seniorer sjældent engagerer sig i frivilligt arbejde, bare fordi de når pensionsalderen. Dog er sandsynligheden for at fortsætte sit frivillige engagement efter pensionsalderen stor, hvis man tidligere i livet har taget del i frivilligt arbejde. Ydermere er der noget som tyder på, at folk som har været glade for deres arbejdsliv inden pensionsalderen, har større sandsynlighed for at engagere sig i frivilligt arbejde – og ligeledes folk som er blevet tvunget ud fra arbejdsmarkedet har større sandsynlighed for at give sig i kast med et frivilligt arbejde(Wilson 2012:190).

Over tid har aldersgruppen mellem 60 og 69 gennemgået den mest markante forandring i forhold til tilknytningen til den frivillige sektor, og der er ingen tvivl om, at den frivillige sektor har glæde af den tidligere tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet og de gældende ressourcer som i dag er at finde blandt efterlønnere og pensionister(Torpe 2011:231). Overordnet set kan seniorgruppens frivillige indsats anses som værende medvirkende til en sikring af den omsorg der kan gives som medmennesker(Lundsgaard 2011).

Ovenstående graf giver et tydeligt billede af udviklingen og udligningen blandt frivillige i alle aldersgrupper. Som tidligere beskrevet, er tilknytningen stigende for både unge og seniorer – i særdeleshed seniorer, hvorimod der ses en lille tilbagegang for midaldrendes tilknytning. Overordnede antagelser om denne udvikling er, som nævnt ovenfor, at de unge søger erfarings-og kompetenceudvikling gennem det frivillige arbejde og seniorerne har haft en tidligere tilbagetrækningsalder samtidig med at deres helbred er blevet bedre. En forklaring på, at den midaldrende gruppe har haft en mindre tilbagegang kan hænge sammen med, at strukturen i samfundet, og således familiemønstret, har ændret sig. Det betyder, at folk i dag er studerende til langt op i 20’erne, karrieren kommer senere i gang og man bliver ældre og ældre inden man får børn. Det vil sige, at mange af de forpligtigelser som tidligere er blevet tillagt ungdommen, til en vis grad er rykket op til, i hvert fald den yngre del af, de midaldrende.

I nedenstående teoriafsnit sætter jeg den teoretiske ramme, som vil være gennemgående for analysen.

Jeg vil som udgangspunkt sætte fokus på *frivillighed og pensionsalder* for herigennem at kunne tage hul på baggrunden for seniorers engagement i frivilligt arbejde. Dette gøres med afsæt i teorierne *produktiv aldring* og *kontinuitetsteorien*(Musick m.fl. 2008).

Efterfølgende beskrives analyseenhederne *engagement* og *fastholdelse* med udgangspunkt i begreberne *human-, social- og kulturel kapital*(Wilson mfl*.* 1998), som senere anvendes i en uddybende analyse af seniorers bevæggrunde for at deltage i frivilligt arbejde. Herefter tager jeg hul på det teoretiske afsæt til analysen af *samarbejdet* blandt frivillige og offentligt ansatte, med udgangspunkt i begreberne *rollefleksibilitet,* *rolleanerkendelse og frivilligkurser- og undervisning*(Tang m.fl. 2009), hvilke anvendes til at skabe en forståelse for de offentlige institutioners tilgang til samarbejdet med frivillige.

**3**

# Teori

## Frivillighed og pensionsalder

For at sætte fokus på den seniorfrivilliges tilgang til den frivillige sektor, vil jeg i det følgende afsnit beskrive tre teorier som skildrer tre forskellige og modsatrettede billeder af, hvordan seniorer placerer sig i forhold til den frivillige sektor.

Som seniorsamfundsborger har man igennem livet tilegnet sig en viden og nogle kompetencer som har været medvirkende til at berige ens liv forud for pensionsalderen. På grund af forbedrede helbredsmæssige tilstande og en økonomisk sikkerhed, er pensionsalderen nu blevet en periode i livet som er kommet til sin ret med egen kultur, normer, aktiviteter og livsstil. Mange seniorer udtrykker, at de gerne vil opretholde et uafhængigt og produktivt liv i deres alderdom. Denne holdning bifaldes af gerontologer som er af den holdning, at en succesfuld aldring er defineret gennem positiv interaktion med andre, fortsat at føle en form for mening eller formål med tilværelsen samt en holdning til livet som værende en mulighed for fortsat udvikling. Gerontologer bruger betegnelsen *’produktiv aldring’* for at gøre op med det negative billede af samfundets seniorer som værende afhængige og uproduktive medlemmer af samfundet. Frivilligt arbejde er et eksempel på produktiv aldring, da man som frivillige er medvirkende til at skabe socialt værdsatte varer og tjenesteydelser. Denne beskrivelse af frivilligt arbejde som værende en ressource i samfundet gør op med den påstand, at seniorer udelukkende engagerer sig i frivilligt arbejde for at få tiden til at gå eller at skabe sociale relationer(Musick m.fl. 2008:251-252).

Ovenstående tilgang forudser, at det at gå på pension er medvirkende til en øget tilgang til frivilligt arbejde. En anden og modsatrettet tilgang er, at det at gå på pension er med til at mindske tilgangen til frivilligt arbejde. Ifølge denne tilgang mister man, når man går på pension, kontakten med mange af de mennesker som har holdt én engageret i frivilligt arbejde, da man ikke længere er aktiv på arbejdsmarkedet, og på den måde frafalder folk og mister motivation og engagement. En anden grund til fald i tilgangen til den frivillige sektor efter pensionsalderen kan være, at man som pensionist har brug for et pusterum fra de forpligtigelser som frivilligt arbejde indebærer. Og sidst men ikke mindst er der den mulighed, at bare fordi man ikke længere er på arbejdsmarkedet, så betyder det ikke nødvendigvis, at man som pensionist anser sig selv som havende mere fritid end før pensionen(Musick m.fl. 2008:255).

Denne tilgang vil ikke blive adresseret ydereligere i analysen, da engagementet i de tre aktivitetscentres hovedsageligt leveres af efterlønnere og pensionister som har valgt at bidrage med en frivillig indsats. Jeg kan således ikke, ud fra gældende empiri, fremsætte nogle generelle konklusioner om tendensen for pensionsalderens positive sammenhæng med fald i frivillighed, da de frivillige udelukkende er seniorer. Således ville resultatet for denne case uundgåeligt falde modsat ud – at pension er lig øget frivillighed. Jeg må dog være bevidst om, at denne tendens ikke nødvendigves er gældende for alle frivillighedsområder, da jeg jo ved, at den landsdækkende frivillige indsats blandt seniorer stadig er lavere end indsatsen blandt unge og midaldrende(Se graf 1.).

En helt tredje teori forudser, at pensionen ikke har nogen betydning for hvorvidt folk engagerer sig i frivilligt arbejde eller ej. Denne teori, *Kontinuitetsteorien,* postulerer, at når man som individ forsøger at tilpasse sig den aldringsproces man uundgåeligt går igennem, så søger man at bevare og opretholde længerevarende mønstre af tankegang og adfærd ved at stole på allerede etablerede styrker og kompetencer. Kontinuitet betyder i denne sammenhæng ikke, at der ikke kan forekomme ændringer – men ændringer sker således, at det er muligt for individet at tilpasse disse til allerede etablerede styrker. Når man som individ bliver seniorsamfundsborger, har man brugt en masse år på at udvikle forskellige præferencer og kompetencer indenfor forskellige områder. Man har udviklet forskellige rollerelationer, venskaber og sociale aktiviteter, som man føler sig komfortabel ved. Kontinuitetsteorien foreskriver, at hvis man som pensionist skulle få noget ekstra tid på hænderne, så vælger man at udvide eksisterende eller tidligere roller og sociale forhold fremfor at påtage sig en ny rolle eller at arbejde på nye sociale forhold. Det vil sige, at man genbruger de roller som man har tillært sig tidligere i livet – og leder således efter kontinuitet(Musick m.fl. 2008:255).

Jeg vil løbende inddrage teorien om både kontinuitet og produktiv aldring i analysen. Dette gøres for herved at sætte fokus på, hvad de seniorfrivilliges engagement bunder i, i et mere overordnet perspektiv. Da frivilliggruppen, som beskrevet ovenfor, består udelukkende af seniorer, har jeg ikke mulighed for at anvende teorien om produktiv aldring som målestok for, om pensionsalderen fordrer frivilligt engagement generelt, og jeg vil i stedet anvende denne teori til at beskrive gældende målgruppes eventuelle ønsker om at leve et fortsat produktivt liv. Og kontinuitetsteorien anvendes således til at beskrive målgruppens eventuelle forsøg på at skabe kontinuitet i deres tredje alder.

## Engagement i frivilligt arbejde

Almene sociologiske teorier om engagement i frivilligt arbejde kan på forenklet vis inddeles i tre hovedtyper. Disse tre typer af teori lægger vægt på forskellige personlige og sociale ressourcer som muliggør frivilligt engagement. Man kan på forenklet vis fastslå, at de hver især lægger vægt på betydningen af en bestemt form for kapital[[21]](#footnote-21). Mens den første teori lægger vægt på *human kapital*, så beskæftiger den anden teori sig med *social kapital* og den tredje fremhæver *kulturel kapital*(Henriksen 2008:41).

Disse tre teoretiske tilgange vil blive anvendt i en senere analyse af de frivillige seniorers engagement i frivilligt arbejde – med særligt fokus på *human-og social kapital.*

Den første type af teori fokuserer på socioøkonomiske faktorer. Den frivillige indsats drives således af interesser og ressourcer som er forbundet med den enkeltes uddannelse, indkomst og status på arbejdsmarkedet. Det antages, at der forekommer en vis statusdifferentiering hvor individer i høje stillinger og med længerevarende uddannelser har større sandsynlighed for at engagere sig i frivilligt arbejde end folk i lavere positioner. Teorien forklarer denne tilgang på to måder. Enten som værende en ’selv-orienteret’ interesse, hvor man som frivillig har en forventning om, at indsatsen giver et personligt udbytte, eller at frivillige med længerevarende uddannelser og høje stillinger, er i besiddelse af nogle bestemte ressourcer og kompetencer som herved gør dem attraktive for de frivillige organisationer/institutioner. Denne teori hævder således, at det frivillige arbejde er et produkt af de ressourcer som det enkelte individ råder over(Henriksen 2008:40). Jeg må således undersøge, hvorvidt de seniorfrivilliges forudgående livsmønster, ift. uddannelse, hierarkisk position i arbejdslivet og indkomst, har haft betydning for, at de i dag har engageret sig indenfor den frivillige sektor. Er dette tilfældet, må jeg ydermere forsøge at danne mig et billede af, om den positive sammenhæng mellem frivilligt arbejde og human kapital, er et udtryk for, at disse har et større personligt behov for fortsat at være en del af samfundslivet – eller om der forekommer en større efterspørgsel på frivillige med høj grad af human kapital.

Generelt er individer med høj grad af *human kapital*, efter sigende, oftere frivilligt engageret end andre – hvilket leder os videre til den anden teoretiske tilgang som beskæftiger sig med *social kapital*. For har individet en høj grad af human kapital er der gode chancer for, at dette ligeledes er i besiddelse af en høj grad af social kapital via sin uddannelse eller karriere(Wilson m.fl. 1998:801).

Den anden type teori behandler således betydningen af sociale netværk og forbindelser/relationer som den enkelte er en del af og herved kan benytte sig af. Denne teori bliver som nævnt afgørende for analysen af seniorers engagement i frivilligt arbejde.

Fokus for denne teori er centreret omkring de relationer som forbinder det enkelte individ med andre medlemmer i samfundet - og som dermed letter vejen til frivilligt arbejde. Teorien går på, at for individer som er integreret på arbejdsmarkedet, eller i forvejen er medlemmer af en forening eller en organisation, er chancen og muligheden for at blive opfordret til frivilligt arbejde større, end for individer som står uden for disse(Henriksen 2008:41)(Wilson m.fl. 1998:799). Teoriens fokus er således, at anledningen til at påbegynde frivilligt arbejde, for mange, er på andres opfordring. Sociale netværk udgør en ressource eller ’social kapital’ som genererer kontakter og information som på den ene side gør det lettere at træde ind i den frivillige sektor og på den anden side skaber en følelse af forpligtigelse hos individet, i og med at dette ser andre være aktive indenfor sektoren(Henriksen 2008:41). Individet opnår social kapital gennem dets sociale relationer, og den sociale kapital gør det således lettere for individet at se sig selv som en del af et givent samfund, og herved være en del af et fællesskab som har et fælles mål(Wilson m.fl. 1998:799). Denne teoretiske tilgang vil uundgåeligt få en væsentlig betydning i analysen af den seniorfrivilliges engagement i og med, at langt hovedparten af de frivillige som har deres virke i de tre aktivitetscentre, er startet i centrene som brugere og har først efterfølgende påtaget sig et frivilligt ansvar i centrene.

Den tredje type af teori, *kulturel kapital*, fokuserer på værdirationelle motiver. Denne tilgang hævder, at der bag den enkelte frivilliges engagement ligger et sæt af normer og værdier som er et produkt af bl.a. socialisering i familien, blandt venner eller i skolesammenhæng, og således kommer til udtryk i en forpligtigelse til at biddrage til civilsamfundets socialt støttende områder(Henriksen 2008:41). I denne forbindelse må jeg undersøge, hvorvidt der ligger uselviske motiver bag de seniorfrivilliges engagement, og hvorvidt de er drevet at et moralsk værdisæt som implicerer et ønske om at gøre godt for andre.

Blandt de individer som vælger at engagere sig i frivilligt arbejde, forekommer dette engagement, ifølge ovenstående teorier, forholdsvist uafhængigt af den gældende institution som måtte benytte sig af de frivillige. Som beskrevet ovenfor betyder det, at det frivillige engagement afhænger af den seniorfrivilliges personlige kompetencer, tidligere roller og samfundsmæssige relationer samt individuelle normer og værdier. Ud fra gældende teori om engagement, har de institutionelle faktorer således begrænsede muligheder for at influere på de seniorfrivilliges engagement, da dette afhænger af individuelle værdier og ressourcer. Men hvordan forholder det sig så, når først det frivillige engagement er sat i spil? I det følgende afsnit sættes der fokus på Wilson og Musicks teori vedrørende fastholdelse af frivilligt engagement, hvilken har til formål at belyse de offentlige institutioners rolle i fastholdelsen af seniorfrivillige.

## Fastholdelse i frivilligt arbejde

Hvad er det der gør, at nogle mennesker bliver så knyttet til deres frivillige arbejde, at det nærmeste bliver en karriere for dem? Og hvad gør, at det for andre bliver et mere flygtigt bekendtskab?

Ifølge Wilson og Musick(1999) har personer med længerevarende uddannelser og høje stillinger ikke bare en større sandsynlighed for at engagere sig i frivilligt arbejde, som ovenstående data også bevidner – men også en større chance for at blive tildelt opgaver som er givende for den enkelte frivillige og således er medvirkende til at sikre en længere tilknytning til den frivillige sektor, dette i form af større ansvar og dermed højere grad af uundværlighed. Ydermere påpeger de, at den sammenhæng hvori det frivillige arbejde finder sted, er af stor betydning for den enkeltes tilknytning til sit frivillige arbejde, hermed ment den rolle som den frivillige bliver tildelt i den givne institution(Wilson m.fl. 1999:246). Vi skal således have fat i de teoretiske begreber *human- og social kapital* igen.

Individer med høj grad af human kapital har, ligesom på det almindelige arbejdsmarked, en større evne til at konkurrere i den frivillige sektor på baggrund af deres viden og kunnen. Ligeledes er der sandsynlighed for, at de er mere efterspurgte end individer med lav grad af human kapital. Wilson og Musick argumenterer for, at de individuelle ressourcer som måtte ligge til grund for at den enkelte engagerer sig i frivilligt arbejde, lige så vel kan være grunden til at denne måtte stoppe sit frivillige arbejde igen. De foreslår således, at ethvert fald i individuelle ressourcer – eller human kapital, øger risikoen for at træde ud af den frivillige sektor. Den frivilliges rolle indenfor sektoren, og vigtigheden heraf, er ofte defineret af den frivillige selv. Som frivillig har du ikke en egentlig forpligtigelse, og du er heller ikke afhængig af den indkomst arbejdet indbringer, som man er ved et betalt arbejde. Det betyder, at når de individuelle ressourcer, såsom mængden af fritid eller helbred, falder, så er det frivillige arbejde ofte noget af det første der vendes ryggen(Wilson m.fl. 1999:246-247). Hermed er human kapital også en del af det at fastholde frivillige i deres arbejde. Jeg må således undersøge, hvorledes de seniorfrivillige selv anser deres engagement og kontinuiteten heraf – herunder hvilke faktorer, de mener, kunne gøre en ende på deres engagement. Og videre må jeg undersøge hvorledes de offentlige ansatte administrerer de individuelle ressourcer som er at finde i den givne institutions frivilliggruppe – hvordan disse anerkendes og hvilke tiltag der iværksættes for at bevarer de gældende ressourcer.

Wilson og Musick påpeger ressourcer såsom information og tillid, der er erhvervet og mobiliseret gennem sociale netværk, som værende såkaldt social kapital(Wilson m.fl. 1999:247). Hvis vi ligesom ovenfor skal sammenligne den frivillige sektor med det konventionelle arbejdsmarked, så er den sociale kapital af lige så stor betydning for at indgå i et frivilligt arbejde, som det er tilfældet for et lønnet arbejde – måske endda i højere grad, da din hverdag ikke er afhængig af din indsats i samme grad, som det gør sig gældende for et betalt arbejde. Det betyder, at fastholdelsen i frivilligt arbejde i høj grad er afhængig af den sociale kapital, da mange påtager sig frivilligt arbejde via sociale relationer og ligeledes fastholdes i arbejdet på baggrund af de relationer der opstår som en del af det frivillige arbejde. Wilson og Musick beskriver hermed, hvorledes individer som er socialt integrerede i højere grad fastholdes indenfor den frivillige sektor i længere perioder, end individer som er socialt ekskluderede. Via sociale bånd skabes der altså nye muligheder indenfor det frivillige arbejde - der skabes efterspørgsel på den enkelte frivilliges kompetencer, da man bliver en del af et fællesskab, og således bliver til dels uundværlig, hvilket igen udmønter sig i ’social støtte’ i forhold til den enkeltes arbejde(Wilson m.fl. 1999:248). Jeg må således sætte fokus på, hvad relationer, sammenhold og samarbejde betyder for kontinuiteten i den frivilliges engagement – dette både frivillige imellem, men også imellem frivillige og offentlige ansatte. Især er det vigtigt at se nærmere på, hvordan de frivillige positionerer sig i forhold til institutionen og hvorvidt de anser sig selv som værende integrerede samarbejdspartnere i institutionens virke.

Mange af de goder som er med til at fastholde medarbejdere på det konventionelle arbejdsmarked, såsom løn, lønforhøjelse og pensionsfordele, er ikke tilgængelige inden for den frivillige sektor. En nødvendighed for fastholdelse i frivilligt arbejde er dermed, at man som frivillig har en følelse af, at man har noget at give. Hvis den enkeltes input er ineffektive eller der ikke bliver sat pris herpå, vil den frivillige være tilbøjelig til at stoppe sit arbejde – og måske søge til en anden frivillig aktivitet(Wilson m.fl. 1999:248-249). Det betyder, at det i fastholdelsen af frivillige er vigtigt, at den enkelte føler sig set, inkluderet og til en vis grad uundværlig. Ydermere argumenterer Wilson og Musick for, at alt frivilligt arbejde forgår i en eller anden form for institutionel kontekst. Det betyder, at den kontekst hvori det frivillige arbejde udføres, og det institutionelle- og social miljø der ligger bag, ligeledes har en betydning for fastholdelse af frivillige(Wilson m.fl. 1999:250). Den frivillige bør således kunne identificere sig med det miljø det frivillige arbejde foregår under, hvis denne skal fastholdes i arbejdet.

Ovenstående teori vil således blive brugt i en senere analyse af hvordan de frivillige på de tre aktivitetscentre fastholdes i deres arbejde.

I analysen af de frivilliges fastholdelse i de tre centre, er et vigtigt aspekt ved disse cases, at vi her har at gøre med et frivilligt engagement i offentlige institutioner. Derfor vil jeg nu inddrage teori som skal belyse samarbejdet og rollefordelingen mellem frivillige og offentlige ansatte, samt hvilken betydning dette forhold har for fastholdelsen af de frivillige. Der foreligger ikke meget teori om forholdet mellem frivillige og offentlige ansatte, og derfor er teorigrundlaget for besvarelsen af denne del af problemformuleringen heller ikke tilsvarende første del omhandlende engagement og fastholdelse. Jeg finder det dog yderst væsentligt at inddrage denne vinkel på det frivillige arbejde, der forekommer i de tre aktivitetscentre, af flere årsager. Først og fremmest er forholdet mellem frivillige og offentlige institutioner særdeles relevant i forhold til samfundsdebatten i øjeblikket, og den mulighed der i øjeblikket åbner sig, for i højere grad at involvere frivillige i offentligt/kommunalt regi. Derudover har vi her at gøre med tre institutioner, som hverken benytter sig af eksterne frivillige organisationer i arbejdet med hvervning og organisering af frivillige, og heller ikke de til formålet udformede *spilleregler* anvendes i samarbejdet.

## Rollefordeling blandt frivillige og offentligt ansatte

Når vi skal forstå, hvordan man integrerer frivillig arbejdskraft i offentlige institutioner, må vi naturligvis se nærmere på det gældende samarbejde mellem de frivillige og de ansatte. Som tidligere angivet, så forekommer der nogle formelle retningslinjer for samarbejdet mellem frivillige og ansatte. Men da disse ikke anvendes som en del af praksis i de gældende cases, er det i særdeleshed vigtigt, at se nærmere på hvordan arbejdet tilrettelægges, så alles kompetencer og ressourcer udnyttes til fulde, ansatte som frivillige, og på en måde så alle føler sig som ligeværdige samarbejdspartnere i det gældende samarbejde. For at komme nærmere en fyldestgørende beskrivelse af dette forhold, vil jeg med udgangspunkt i undersøgelsen *Institutional Facilitation in Sustained Volunteering among Older Adult Volunteers*(Tang m.fl. 2009) komme ind på nogle aspekter som offentlige ansatte skal være opmærksomme på i forsøget på at fastholde seniorfrivillige.

Forskellige institutioner må tage forskellige forholdsregler for at fastholde deres frivillige, alt efter hvilke mål institutionen har samt hvilken type frivillige institutionen sigter efter. Ovennævnte undersøgelse er udført med det formål at fastsætte hvilke kriterier der må opfyldes fra institutionens side for at opnå et vedvarende frivilligt engagement blandt seniorer, hvorfor jeg vælger at tage udgangspunkt heri til analyse af samarbejdet i denne undersøgelse.

Som udgangspunkt for undersøgelsen identificeres fire aspekter, som forventes at have en betydning for fastholdelse af seniorfrivillige; *rollefleksibilitet, frivilligkurser- og undervisning, incitament og rolleanerkendelse*(Tang m.fl. 2009:173), hvilke vil blive uddybet nedenstående og kort sat i en empirisk kontekst.

*Rollefleksibilitet* beskrives som værende den måde hvorpå den frivilliges rolle i institutionen kan justeres, for herved at imødekomme variationen i de frivilliges kapacitet. Det antages, at når den frivillige har fleksibilitet i forhold til mødetider og frivilligaktiviteter, så øger det mulighederne for at rekruttere og fastholde seniorer med forskellige baggrunde(Tang m.fl. 2009:173). Dog viser Tangs endelige resultater ingen sammenhænge mellem rollefleksibilitet og vedvarende frivillighed. Jeg mener dog ikke at dette aspekt er irrelevant i forhold til undersøgelsen af forholdet mellem frivillige og ansatte ved de tre aktivitetscentre, da flere ansatte lægger vægt på den ændring de har set i de seniorfrivilliges tilknytning til sektoren gennem de seneste 20 år. De påpeger blandt andet, at seniorer er blevet mere aktive og deltagende i samfundet, hvilket er positivt, men samtidig kræver fleksibilitet som ”arbejdsgiver”, da de frivillige ikke ønsker at binde sig i en grad, hvor der ikke er plads til spontanitet. Jeg vil derfor inddrage begrebet *rollefleksibilitet* i min analyse på trods af Tangs resultater[[22]](#footnote-22).

*Frivilligkurser- og undervisning* beskrives af Tang som værende en mulighed for at udvikle og forbedre den enkelte frivilliges individuelle kompetencer, således at krav til den frivilliges rolle efterleves. Det påpeges endvidere, at det er vigtigt – og nødvendigt, at frivillige bliver introduceret til deres rolle som frivillige, og hvad denne rolle indebærer, allerede ved optagelsen af det frivillige engagement. Ydermere antydes det, at løbende undervisning er afgørende i fastholdelsen af frivillige. Herigennem opnår den frivillige en indsigt i hvad der forventes af dem og deres rolle i den givende organisation/institution, og ligeledes forberedes de på, hvilke situationer de skal være indstillet på at møde i deres rolle som frivillig. Kurser og undervisning af denne slags er særligt vigtige i frivilligroller som er i direkte kontakt med klienter, såsom krisetelefoner eller informations- og henvisningsservice(Tang m.fl. 2009:173). Denne tilgang til fastholdelse af frivillige vil kun i mindre omfang blive berørt i den senere analyse. Jeg har i denne undersøgelse at gøre med seniorer som engagerer sig frivilligt i et aktivitetstilbud for andre seniorer. Målgruppen for aktivitetscentrene kommer i centrene af egen fri vilje for at få dækket kreative, fysiske eller sociale behov, og er således ikke visiteret til centrene af en anden part. Det betyder, at de frivillige fungerer som tovholdere for diverse aktiviteter og hold som tilbydes i centrene, ikke som vejledere eller rådgivere for brugerne. Ydermere har langt størstedelen af de frivillige som engagerer sig i centrene, startet deres ”karriere” her som brugere, hvilket betyder, at de kender stedet, retningslinjer og målgruppe, hvilket mindsker behovet for introduktion når det frivillige engagement optages. De ansatte i aktivitetscentrene agerer en uformel men professionel støtte til de frivillige som er tilknyttet deres arbejdsplads, og denne rolle vil der således vende tilbage til i analysen

Når Tang refererer til *incitament* er der tale om et konkret incitamentet til at udføre det frivillige arbejde. Her tænkes specifikt på økonomisk belønning, anden belønning svarende til økonomisk belønning eller belønning i form af naturalier – alt sammen noget der fungerer som en konkret belønning og tilskyndelse, hvis formål er at fastholde frivilligt engagement(Tang m.fl. 2009:173). Denne tilgang til fastholdelse af frivillige vil ikke blive adresseret yderligere i denne undersøgelse, da det frivillige arbejde der leveres på de tre aktivitetscentre er 100 pct. vederlagsfrit.

*Rolleanerkendelse* beskrives som værende en offentlig anerkendelse af det frivillige engagements biddrag til samfundet. Tang antager, at især for seniorfrivillige er den offentlige anerkendelse af deres biddrag vigtig for at opretholde et vedvarende frivilligt engagement og en følelse af tilfredshed med egen indsats. Og Tangs undersøgelse viser da også en positiv sammenhæng mellem offentlig anerkendelse og vedvarende frivilligt engagement(Tang m.fl. 2009:173,180). For seniorfrivillige, især de som ikke længere er på arbejdsmarkedet, fungerer den frivillige rolle som en erstatning for deres tidligere rolle på arbejdsmarkedet. Deres rolle som frivillig fungerer således som en fortsættelse af den livsstil, eller det mønster, som de har etableret tidligere i livet. Ydermere fungerer rollen som frivillig, for seniorer, som et meningsfuldt engagement, hvor den frivillige kan føle sig værdsat(Tang m.fl. 2009:180). Herved bliver det den ansattes rolle at sikre, at de frivillige anerkendes for deres engagement ved vedvarende påskyndelse af deres biddrag og ved en offentlig anerkendelse af deres engagement. Dette aspekt inddrages i analysen for således at sætte fokus på, hvordan de offentligt ansatte kan være med til at sikre, at de offentlige institutioner fastholder deres frivillige.

Begreberne *rollefleksibilitet* og *rolleanerkendelse* bliver således, ud fra ovenstående overvejelser, bærende for analysen af forholdet mellem de frivillige og de ansatte på de tre aktivitetscentre, hvorimod *frivilligkurser- og undervisning* kun kort inddrages og *incitament* helt udelades.

Jeg har nu gennemgået det teoretiske grundlag som vil fungere som ramme for analyse af problemformuleringen.

I nedenstående kapitel vil jeg beskrive mine metodiske samt metodologiske overvejelser i forbindelse med besvarelsen af undersøgelsens problemformulering, herunder en uddybende metodegennemgang, en beskrivelse af de gældende cases samt overvejelser omkring validitet og reliabilitet som jeg må være opmærksom på i den videre analyse.

**4**

# Metodologi og metode

Mit udgangspunkt for dette speciale var at undersøge den frivilliges omsorgsrolle i kommunale institutioner, og hvorledes rollefordelingen mellem frivillige og professionelle administreres og udspiller sig i praksis – dette med kommunale plejehjem i Aalborg Kommune som cases. Jeg fandt dog ud af, at der først for nyligt er sat fokus på den kommunale frivillighed på plejehjem i Aalborg Kommune, og det var derfor ikke muligt for mig at finde et frem til et fyldestgøren grundlag for analysen indenfor den givne tidsramme som foreligger for specialet.

I stedet fik jeg mulighed for at sætte fokus på kommunal frivillighed indenfor aktivitetscentrene i Aalborg Centrum, hvor der ligger et stort frivilligt engagement.

Det betyder dog, at jeg ikke har haft mulighed for at fokusere på den nu meget samfundsrelevante diskussion omhandlende frivillige som omsorgsgivere i kommunale institutioner, da denne case ikke er repræsentativ for dette forhold på grund af aktivitetscentrenes unikke sammensmeltning mellem frivillige og brugere, og hvor omsorg for brugeren som en envejs handling sjældent eller aldrig finder sted. På den anden side har jeg dog fået muligheden for at sætte skarpt på tre offentlige institutioner, hvis eksistensgrundlag er dybt afhængig af den frivillige indsats der lægges her[[23]](#footnote-23). Og yderligere har jeg muligheden for at rette mit fokus mod den del af befolkningen, nemlig seniorer, som gennem de sidste 20 år har haft den suverænt største stigning til tilknytningen til den frivillige sektor i Danmark(Torpe 2011).

Seniorers engagement og fastholdelse i frivilligt arbejde, samt samarbejde med offentligt ansatte, undersøges i dette projekt igennem et indlejret single-case design. Min case er; *Kommunal frivillighed i ældreområde Aalborg Centrum*, og at det er et indlejret design betyder, at casen indeholder flere analyseenheder(Yin 2003:40), nemlig henholdsvis *Aktivhuset Sjællandsgade, Fynsgade Centret* og *Aktivitetscenter Grønlandstorv*.

Ydermere anskues de tre analyseenheder fra både de seniorfrivilliges synsvinkel, men også set fra de ansattes perspektiv.

Jeg har valgt at gøre brug af et indlejret single-case design, og ikke bare en single-case, for således at sikre så høj en ekstern validitet som muligt(Yin 2003:37,53). Det vil sige, at mine analyseresultater er baseret på tre analyseenheder, hvilke er udvalgt på baggrund af overensstemmende karaktertræk som gør dem sammenlignelige i analysen[[24]](#footnote-24). Mine analyseresultater er således i højere grad generaliserbare, end havde jeg blot anvendt et single-case design.

De karaktertræk som binder de tre analyseenheder sammen, foruden at de alle tre er offentlige aktivitetscentre, er blandt andet, at alle tre centre anvender seniorfrivillige, alle tre hverver og organiserer egenhændigt frivillige, og ingen af de tre centre har formelle retningslinjer for samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte.

De tre analyseenheder vil i stort omfang blive omtalt parallelt og samlet i analysen(de Vaus 2001:227), i og med at holdninger og værdier omkring analysens kerneområder, engagement, fastholdelse og samarbejde, er stort set identiske blandt både frivillige og ansatte. Dog er de tre centre blevet behandlet som individuelle enheder i analyse- og fortolkningsprocessen, og hvor der forekommer forskelle i det empiriske data vil der selvfølgeligt blive lavet komparativ analyse.

Som udgangspunkt for dette projekt havde jeg adskillige uformelle samtaler med lederen af de tre aktivitetscenter. Efterfølgende udfærdigede jeg et spørgeskema til aktivitetscentrenes frivillige, som havde til formål at udstyre mig med en generel viden om målgruppen og det frivillige arbejde der ligger i de tre centre. På baggrund af spørgeskemaer og en efterfølgende teoretisk operationalisering, foretog jeg interviews med centrenes ansatte samt fokusgrupper blandt centrenes frivillige, og jeg har således haft en induktiv tilgang til dette speciale(de Vaus 2001:5).

Analysen tager udgangspunkt de kvalitative interviews udført blandt leder og ansatte på de tre centre samt i fokusgruppeinterviews udført blandt de frivillige på de tre centre.

Der suppleres endvidere, hvor der findes en forklaringskraft heri, med det statistiske baggrundsdata indsamlet via spørgeskemaer blandt de frivillige på de tre aktivitetscentre.

Formålet er at skabe en nuanceret og analytisk generaliserbar analyse af seniorers engagement og fastholdelse i frivilligt arbejde, samt af samarbejdet og rollefordelingen blandt frivillige og ansatte, med hovedvægt på kvalitativ empirisk data.

Jeg har valgt at gøre brug af metodetriangulering for således at styrke mit undersøgelsesdesign og undersøgelsens eksterne validitet(Yin 2003:37). Det vil sige, at jeg vha. interviews, fokusgrupper og surveyundersøgelse, som alt sammen understøtter og bekræfter hinanden, har mulighed for at anskue seniorfrivilliges engagement, fastholdelse og samarbejde med offentligt ansatte, fra flere forskellige vinkler. Al empiri anvendes således parallelt i analysen.

## Grafisk illustration af projektdesign

**Problemfelt**

Kommunal frivillighed

**Problemformulering**

***Hvordan engageres og fastholdes seniorer i frivilligt socialt arbejde i offentlige institutioner – og hvilke udfordringer forekommer der i samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte?***

**Surveyundersøgelse blandt frivillige på tre aktivitetscentre**

**Teori: Seniorfrivillig**

Kontinuitet og produktiv aldring

**Teori: Samarbejde**

Rollefleks., rolleanerken. og frivilligkurser og undervisning

**Teori: Fastholdelse**

Social og kulturel kapital

**Teori: Engagement**

Human, social og kulturel kapital

**Fokusgrupper med frivillige på de tre aktivitetscentre**

**Kvalitative interviews med leder og ansatte på de tre aktivitetscentre**

**Analysedel I**

Engagement

Kulturel kapital

Social kapital

Human kapital

**Analysedel II**

Fastholdelse

Social kapital

Human kapital

**Analysedel III**

Samarbejde

Frivilligkurser og undervisning

Rolleanerkendelse

Rollefleksibilitet

**Konklusion**

## Kvantitativt baggrundsdata; Spørgeskemaundersøgelse

Den indledende spørgeskemaundersøgelse havde som sagt til formål at klarlægge hvem målgruppen i denne undersøgelse er(se bilag 1). Målgruppen vil blive nærmere beskrevet i afsnittet *Aktivitetscentre i Aalborg Centrum.*

Da jeg har at gøre med en målgruppe med en høj gennemsnitsalder, er der mange som ikke anvender e-mail. Spørgeskemaerne er derfor blevet omdelt til de tre aktivitetscentre i papirform og efterfølgende indtastet manuelt i SurveyXact. Da de frivillige kommer på centrene på meget forskellige tidspunkter, har de fastansatte, ved de tre centre, været behjælpelige med at omdele spørgeskemaerne til de frivillige, når der har været aktiviteter på centrene.

Der er ca. 200 frivillige på de tre aktivitetscentre, hvoraf 57 har besvaret spørgeskemaet – altså en svarprocent på 28,5. Den forholdsvis lave svarprocent kan skyldes, at indsamlingen til dels er foregået over en periode hvor aktivitetscentrene holder sommerferie. Dette forstået på den vis, at centrene godt nok holder åbent og der kommer stadig både brugere og frivillige, men mange af de aktiviteter og hold som normalt kører dagligt i centrene er lukket ned i ferietiden, og der er derfor færre frivillige på ”arbejde”, og således færre til at besvare spørgeskemaerne.

Jeg er opmærksom på, at der kan forekommer en vis bias ved, at jeg har ladet aktivitetscentrenes ansatte stå for omdelingen af spørgeskemaerne. Der foreligger den risiko, at de ansatte har enten en forudbestemt mening om, hvem der er ”gode kandidater” til at besvare en sådan undersøgelse, eller en risiko for at de ansatte har udvalgt frivillige, som de ved, er tilfredse og glade for det arbejde der foreligger i de tre aktivitetscentre, hvilket svækker reliabiliteten i mit datamateriale(Yin 2003:37,86).

Jeg har inden udlevering af spørgeskemaerne, gjort centrenes leder opmærksom på, at alle frivillige, uanset alder, køn, status eller rolle i centrene, var interessante for mig. Ydermere har centerlederen været meget behjælpelig hele vejen igennem specialeforløbet, og jeg har derfor ikke en opfattelse af, at der intentionelt er blevet forfordelt grupper af frivillige, selvom risikoen foreligger.

Indsamlingsperioden løb over 5 uger og al statistik lavet på baggrund af dette data, er lavet i SurveyXact, da data ikke er af en størrelse som fordrer avancerede statistiske beregninger. Jeg har således kun kunnet lave simple frekvenstabeller.

Spørgeskemaundersøgelsen har udstyret mig med en grundlæggende viden om målgruppen.

Videre er resultaterne, sammen med teori, anvendt som afsæt til udarbejdelse af interviewguides til henholdsvis leder og ansatte ved de tre centre samt til aktivitetscentrenes frivillige.

Desuden har jeg, på trods af den forholdsvis lave svarprocent, valgt at inddrage frekvenstabeller løbende i analysen. Jeg har fundet, at der ved flere dele af analysen ligger en forklaringskraft i denne kvantitative empiri, på trods af dets størrelse(det rå datamateriale er at finde i bilag 11). Ydermere stemmer tallene fra spørgeskemaundersøgelsen overens med de oplysninger jeg har fået, samt hvad jeg har observeret, ved mine besøg i de tre aktivitetscentre.

## Kvalitativ empiri; interviews og fokusgrupper

Alle interviews og fokusgrupper er blevet afholdt som semi-strukturerede interviews(Berg 2004:79), hvilket vil sige, at jeg via resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen samt gennem opbygning af interviewguides har dannet mig et billede af interessante fokuspunkter i henhold til engagement og fastholdelse af frivillige samt rollefordeling blandt frivillige og ansatte. De to interviewguides(Bilag 2 og 3) dannede således grundlag for henholdsvis individuelle interviews og fokusgrupper, men der var plads til, at den enkelte respondent kunne komme med refleksioner og tanker om områder som ikke nødvendigvis lå i mit fokus.

Jeg valgte denne forholdsvis åbne struktur, for at undgå at miste vigtige oplysninger om forhold, som jeg ikke i første omgang havde indenfor mit fokusområde, og ydermere for at undgå at hæfte mig ved tendenser omkring seniorfrivillige som måske reelt set ikke er af betydning for denne målgruppe. Ved at lade respondenterne tage del i interviewenes retning, sikrer jeg mig, at komme frem til de karakteristika og problematikker som er særligt gældende for netop denne case. Jeg har dog ved slutningen af hvert enkelt interview gennemgået min interviewguide og sørget for, at alle væsentlige spørgsmål er blevet besvaret. Herved sikrer jeg mig, at min empiri indeholder sammenlignelige data om de tre institutioner(Bryman 2008:439), og er således også et forsøg på at sikre den interne validitet(Yin 2003:36).

Der blev anvendt diktafon ved alle interviews og disse er efterfølgende transskriberet, således at der foreligger et skriftligt empirisk datamateriale til analyseprocessen. Transskriptionerne er så vidt muligt foretaget som direkte gengivelser af interviewene(Bryman 2008:453). Ved bearbejdning af transskriptionerne har jeg gjort brug af *meningskondensering,* hvilket vil sige, at vigtige pointer i respondenternes besvarelser er blevet sammenfattet til korte og konkrete formuleringer og analytiske begreber, for herved at sikre, at ingen vigtige oplysninger ville gå tabt i fortolkningsprocessen(Kvale 1997:190). Alle transskriptioner, inklusive meningskondenseringer, er at finde i bilagene(Bilag 4-10).

*Interviews med ansatte*

Jeg har foretaget fire dybdegående interviews. Ét med lederen af de tre aktivitetscentre(Bilag 4), for herigennem at få indblik i ledelsens syn på det frivillige engagement som ligger i centrene og ligeledes for at skabe et billede af de kommunale retningslinjer, krav og målsætninger der ligger i det at have frivillige i en offentlig institution.

Der ud over har jeg foretaget tre individuelle interviews med en ansat fra hvert aktivitetscenter(Bilag 5-7). Disse interviews blev foretaget, da jeg mener, at det er væsentligt at høre, hvorledes de ansatte forholder sig til samarbejdet med frivillige og de problematikker dette samarbejde måtte indebære. Jeg har valgt at lave individuelle interviews, da der på trods af samme ledelse, er tale om tre forskellige aktivitetscentre, både i forhold til antallet af frivillige og ligeledes i forhold til mængden aktivitetsudbud – og hermed frivilligt engagement.

*Fokusgrupper med frivillige*

Empirien indsamlet i frivilliggruppen er foretaget i form af fokusgruppeinterviews(Bilag 8-10). Der er foretaget tre interviews – ét på hvert aktivitetscenter. Fordelen ved at anvende fokusgrupper i forhold til andre interviewteknikker er, at det giver mig mulighed for at analysere, ud over det sagte, også den kontekst, det siges i, og de processer der omgiver det sagte(Berg 2004:124).

Det er min erfaring fra surveyundersøgelsen, samt min gang i de tre centre, at de frivillige sætter stor pris på deres respektive aktivitetscentre, og jeg har derfor haft flere overvejelser omkring hvordan jeg skulle undgå at skabe en ramme, hvor de frivillige sætter sig i forsvarsposition ved interviewsituationen og derved svække validiteten i respondenternes udtalelser(Kvale 1997:232). Jeg er derfor kommet frem til at anvende fokusgrupper som metode, da jeg herved har mulighed for at opnå sammenlignelige erfaringer og forståelser der kan biddrage med nogle betydningsdannelser som er svære at opnå ved individuelle interviews(Halkier 2002:15-17). De frivillige får altså mulighed for, i samspil med hinanden, at diskutere sig frem til nogle fokusområder ved det frivillige arbejde, uden at behøve at forsvare deres ”territorium”. Respondenterne får herved mulighed for at kommentere på hinandens forestillinger, bygge videre på hinandens udtalelser samt at udfordre hinandens holdninger, hvorved jeg får mulighed for at dykke dybere ned i deltagernes udsagn. Kendetegnet ved interviewsituationen er således en kombination af gruppeinteraktion og mit forskerbestemte emnefokus(Morgan 1997:6).

Ydermere har jeg, ud over konkrete spørgsmål til deres frivillige arbejde, konstrueret nogle hypotetiske spørgsmål i håbet om, at disse kan være medvirkende til, at få respondenterne ud af deres forsvarsposition, da de herved skal diskutere spørgsmål, som ikke retter sig direkte mod dem selv. Disse spørgsmål er naturligvis konstrueret således, at de alligevel siger noget om respondenternes holdninger til det frivillige arbejde – et eksempel er; *Hvis vi forestiller os et senarie hvor en frivillig og en ansat er uenige om hvordan en opgave skal løses. Hvordan ville I så takle sådan en konflikt?*(Bilag 3).

Som det er tilfældet ved de individuelle interviews med aktivitetscentrenes ansatte, har jeg valgt at lave tre fokusgrupper fordelt på de tre centre. Dette med samme begrundelse som nævnt ovenfor – nemlig at der er tale om tre centre som har samme formål, men ikke helt samme opbygning, hvilket kan have en afgørende betydning i forhold til de frivilliges tanker og holdninger til det frivillige arbejde. Man kan argumentere for, at man ved at blande de frivillige på tværs af centrene, havde opnået et større grundlag for diskussion i grupperne. Men da jeg ikke er hverken interesseret i, eller har noget udbytte af, at opnå interviewsituationer som ender i ”mit center er bedre end dit”-lignende situationer, har jeg forkastet denne tilgang. Fokusgrupperne blev således afholdt på de tre respektive aktivitetscentre for herved at skabe en velkendt og tryg atmosfære omkring interviewsituationen for respondenterne.

De frivillige som deltog i de tre fokusgrupper, har selv meldt sig til interviewet via føromtalte spørgeskema, hvor de som havde lyst til at deltage i disse uddybende interviews, har haft mulighed for at angive navn og telefon nummer. Ca. 20 frivillige gav tilladelse til, at jeg måtte kontakte dem, og 15 havde mulighed for at deltage i de endelige fokusgrupper.

Det forhold at de frivillige selv har meldt sig til fokusgrupperne, og at der således ikke har fundet nogen udvælgelsesproces sted, kan give reliabilitetsproblemer i empirien. Der er således en risiko for, at de frivillige som har meldt sig til interview, er enten de som er meget tilfredse med centrene, eller omvendt de som er meget utilfredse med centrene. Ydermere er der en risiko for, at de frivillige som har meldt sig, er de som i forvejen har fremtrædende roller som frivillig i centrene, hvilket gør, at den ”menige” frivillige ikke bliver hørt. Dog har det vist sig, at de frivillige som meldte sig var pænt fordelt på både alder og frivilligroller(Bilag 8-10). Dog har der været en helt klar overvægt af kvindelig deltagelse. Kun to mænd meldte sig interview, hvoraf den ene udeblev, mod 13 kvinder. Dette er dog også et udtryk for, at frivilligheden på centrene er præget af en overvægt af kvindeligt engagement.

**5**

# Casebeskrivelse: Aktivitetscentre i Aalborg Centrum

I Aalborg kommune er der ca. 40 aktivitetscentre spredt ud i fem ældreområder. Ifølge Aalborg kommune, har ca. 10.000 brugere, hver måned, glæde af de aktivitetstilbud som centrene tilbyder. Aktivitetscentrene er et tilbud til pensionister, efterlønsmodtagere og førtidspensionister, hvor målet er, *at skabe rammer hvor livsglæde og livskvalitet kommer til udtryk gennem aktiviteter, socialt samvær og fysisk aktivitet; At medarbejdere i samarbejde med brugerne og frivillige tilrettelægger meningsfulde aktiviteter og samvær af høj faglig kvalitet, der fremmer sundhed og selvbestemmelse* og *At centerrådene på de brugerstyrede centre i samarbejde med brugerne planlægger og tilrettelægger aktiviteter, der henvender sig bredt til de enkelte centres brugere*(Aalborg Kommune 1. 2012)*.*

Kommunens mål er, at alle aktiviteter i centrene skal være baseret på en høj grad af brugerdeltagelse. Der er dog ansat professionelt personale på aktivitetscentrene hvis primære arbejdsopgave er, at tage hånd om de brugere som måtte have brug for en hjælpende hånd for at kunne deltage i centrenes aktiviteter. Ydermere er de ansatte, i samarbejde med centerrådene, ansvarlige for aktivitetscentrenes daglige drift.

Hvert aktivitetscenter har således et brugerdrevet centerråd hvis opgave er, at være medvirkende til at sikre, at de aktiviteter som iværksættes, stemmer overens med brugernes ønsker og behov(Aalborg Kommune 1. 2012).

Der er gennem de seneste 10 år sket en markant udvikling indenfor kommunens aktivitetscentre. Dette ment på den måde, at centrene for 10 år siden i langt højere grad var personaledrevne, hvor mange aktiviteter og opgaver i dag er overladt til frivillig arbejdskraft. Således var der ved årsskiftet 2002/03 25 aktivitetsledere i Aalborg Kommune, mod i dag 5. Personalenormeringen er ligeledes faldet og en tredjedel af personalet på centrene er siden 2002/03 blevet skåret fra. Ydermere er mange aktivitetscentre i denne periode blevet lagt sammen i et forsøg på at lave besparelser og ca. 10 pct. af kommunens aktivitetscentre er i perioden blevet udelukkende brugerstyrede[[25]](#footnote-25).

Dette speciale tager udgangspunkt i de aktivitetscentre som er placeret i Ældreområde Aalborg Centrum. Der ligger her fire aktivitetscentre, hvoraf det ene er brugerstyret og således ikke har kommunalt ansatte tilknyttet. Dette center vil ikke blive inddraget yderligere i dette speciale, da et af målene for analysen er, at gå i dybden med samarbejdet mellem frivillige og ansatte. Specialet tager således udgangspunkt i de tre aktivitetscentre; *Aktivitetscentret Sjællandsgade, Fynsgade-Centret* samt *Aktivitetscentret Grønlands Torv*. Disse tre centre er kommunale aktivitetscentre og huser ca. 200 frivillige.

Aktivitetscentrene i ældreområde Aalborg Centrum har et fælles værdigrundlag der lyder, at centrene skal være præget af en positiv, humoristisk og kreativ atmosfære, hvor man som bruger føler sig velkommen og bliver lyttet til og taget alvorligt. Særlige kendetegn ved aktivitetscentrene betegnes som værende; *Nærvær, tryghed og tillid; Ansvarlighed overfor brugeren og høj grad af faglighed;* samt *Respekt, åbenhed og rummelighed overfor menneskelige forskelle*(Aalborg Kommune 2. 2012)*.* Ydermere beskriver de tre centre hver deres mål som værende dels *at skabe og genforene livsglæde samt forøge livskvalitet,* dels *at yde omsorg og respekt* og til sidst et tilbud om *varmt og trykt socialt samvær*(Aalborg Kommune 3. 2012). Ingen af de tre centre har formelle retningslinjer for samarbejdet med frivillige.

På de tre centre i Aalborg Centrum er der som sagt ca. 200 frivillige. Af disse har 57 besvaret spørgeskema omhandlende deres bevæggrunde for at deltage i frivilligt arbejde, deres forhold til centrenes ansatte, arbejdsopgaver i centrene samt baggrundsoplysninger.

Data fra spørgeskemaundersøgelsen udført i de tre aktivitetscentre viser, at den gennemsnitlige frivillige på centrene er 72 år og 70 pct. heraf er kvinder. Ydermere er 84 pct. af de deltagende respondenter pensionister, 14 pct. er førtidspensionister og 2 pct. er på efterløn. 14 af de 57 respondenter har tidligere været beskæftiget indenfor social- og sundhedsområdet, mens 10 har været inden for handel og service og 9 har været beskæftiget indenfor industri og håndværk(Bilag 12). Mere end halvdelen af dette udsnit har været frivillig ved ét af de tre centre i mere end 5 år – derudover har 18 af dem været tilknyttet et center som frivillig i mellem 2 og 5 år, 8 personer har været frivillig i mellem 1 og 2 år og en enkelt er netop startet som frivillig indenfor de seneste 6 måneder. Videre bruger 15 af de frivillige mere end 20 timer pr. måned på deres frivillige arbejde, 17 frivillige bruger mellem 10 og 20 timer pr. måned, ydereligere 17 frivillige bruger mellem 5 og 10 timer og til sidst er der 5 frivillige der bruger mindre end 5 timer på deres frivillige arbejde pr. måned(Bilag 12). Yderligere oplysninger fra data vil løbende blive inddraget i specialet.

Det daglige arbejde i centrene beskrives af både ledelse og ansatte som foregående i tæt samarbejde med de frivillige som er tilknyttet de enkelte centre.

Centerlederen arbejder sammen med de tre personalegrupper og ligeledes med centerrådene på de tre aktivitetscentre. Blandt andet deltager centerlederen altid i de månedlige centerrådsmøder, hvor hun har mulighed for at høre, hvad der rører sig i det enkelte center og ligeledes opdateres de frivillige om, hvad der er af nyt fra kommunens side. Centerlederen har intet direkte samarbejde med centrenes øvrige frivillige. En vigtig pointe ved aktivitetscentrenes virke er dog, at de frivillige ressourcer som ligger her, er altafgørende for at opretholde centrene i deres nuværende form og med samme aktivitetsudbud – hvorfor de frivillige, i nedenstående grafiske fremstilling, omslutter den øvrige organisatoriske opbygning.

**Grafisk illustration af den organisatoriske opbygning af de tre aktivitetscentre i ældreområde Aalborg Centrum**

Ledelse

Ansatte

Sjællandsgade

Ansatte

Fynsgade

Ansatte

Grønlandstorv

Centerråd

Fynsgade

Centerråd

Grønlandstorv

Centerråd

Sjællandsgade

De ansatte på de tre centre har ansvaret for driften af det enkelte center samt ansvar for den frivilliggruppe som er tilknyttet deres center. Det betyder, at de ansatte skal være behjælpelige i forhold til at oprette centerråd, diverse udvalg og holdaktiviteter. Alle frivillige bliver tilknyttet én bestemt ansat, således at den frivillige altid ved, hvem denne kan henvende sig til ved spørgsmål eller problemer ift. det frivillige engagement.

Som angivet i den grafiske illustration af centrenes opbygning ovenfor, så er ledelse, ansatte og centerråd de mest fremtrædende elementer i beslutningsprocesser mv. Disse tre elementer er dog omgivet af en masse ”menige” frivillige. Alle disse frivillige har ikke samme ansvar i centrene som de tre øvrige elementer af organisationen, men det er på grund af alle disse frivillige, at centrene kan tilbyde den mangfoldighed og variation i aktivitetsudbud som gør sig gældende for hvert enkelt aktivitetscenter. ´

Ud over, at det for denne case er vigtigt at pointere de frivilliges fremtrædende rolle i forbindelse med aktivitetscentrenes daglige virke, så er det ligeledes vigtigt at fremhæve, at vi her har at gøre med en målgruppe som, efter min bedste overbevisning, adskiller sig væsentligt fra frivilliggrupper på andre institutioner. Størstedelen af de frivillige påtager sig nemlig frivilligt engagement i centrene efter at have været kommet her som brugere selv. Det vil sige, at de frivillige er brugere den ene dag – og frivillige den næste. Dette skaber en sammensmeltning af bruger/frivilliggruppe, og der forekommer således ingen umiddelbare forskelle på gruppen af frivillige og gruppen som kun kommer som brugere – ud over at de frivillige påtager sig et konkret ansvar i aktivitetscentrene. Det betyder ligeledes at de frivillige har stor ejerskabsfornemmelse i forhold til ”deres” center.

**6**

# Analyse

Analysen tager udgangspunkt i de mennesker som vælger at *engagere* sig i frivilligt arbejde på de tre aktivitetscentre. Jeg ønsker således at skabe en forståelse for, hvad det er der driver dem til at påtage sig et sådant ansvar og *engagement*. Herunder vil jeg ligeledes komme ind på de faktorer som er væsentlige for at *fastholde* den enkelte i sit frivillige engagement. Disse elementer analyseres indledningsvist, for herved at skabe en baggrundsforståelse for det samarbejde som de ansatte i de tre aktivitetscentre skal varetage. Jeg finder det således væsentligt, at målgruppen og dennes bevæggrunde for at engagere sig frivilligt, som udgangspunkt klarlægges, så der herved foreligger et meningsfuldt grundlag for den videre analyse af samarbejdet mellem de frivillige og de offentligt ansatte.

For at sætte rammerne for analyse af den del af problemstillingen som omhandler *samarbejde mellem frivillige og offentligt ansatte*, vil jeg, efter en analyse af *engagement* og *fastholdelse,* redegøre for kommunes rolle i forbindelse med frivilligt arbejde i dens offentlige institutioner. Dette gør jeg, for således at skabe en fundamental forståelse for de rammer og retningslinjer som de ansatte og frivillige i kommunens institutioner arbejder og fungerer under. Efterfølgende vil jeg gå i dybden med det konkrete samarbejde som foregår i de tre institutioner, for herved at give et billede af et konkret eksempel på hvordan kommunal frivillighed kan udspille sig i en kommunal institution.

# Engagement

Følgende analyseafsnit anskuer seniorgruppens frivillige engagement med udgangspunkt i teorien omhandlende *human-, social- og kulturel kapital.*

## Opretholdelse af tidligere roller og mønstre

De ansatte på de tre aktivitetscentre beskriver enstemmigt hvordan gruppen af seniorfrivillige har ændret sig gennem årene(Bilag 5:4, 6:1-2,7, 7:2). Fra tidligere at have med en gruppe borgere at gøre, som forholdsvist ydmygt pådrog sig rollen som frivillige omsorgsgivere, sætter de frivillige i dag langt flere krav til rollen som frivillig og det personlige udbytte, der afstedkommer som resultat heraf, men har ligeledes flere ressourcer og flere input end tilfældet før har været.

Især lægges der vægt på, at langt størstedelen af de frivillige, i modsætning til tidligere, kommer fra en erhvervsaktiv karriere hvorigennem de har tilegnet sig en række kompetencer og en samfundsmæssig bevidsthed(Bilag 5:4, 6:2). Det betyder f.eks. at de kvinder som tidligere levede store dele af deres liv hjemme i husholdningen, nu har erhvervet sig en række nye livsmønstre og således en anden status i samfundet, hvilket følger dem ind i deres seniorliv.

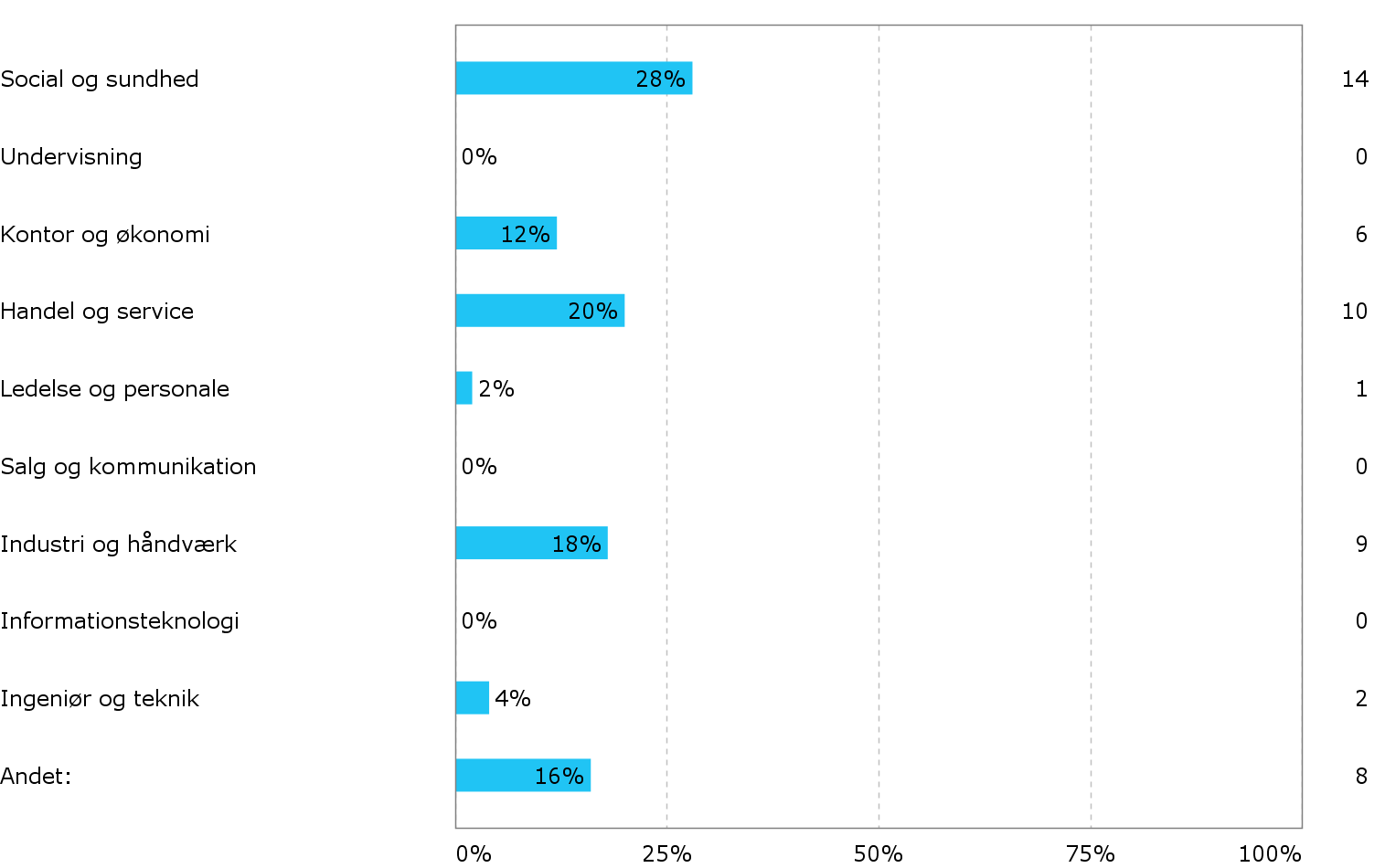
Hverken frivillige eller ansatte lægger en særlig vægt på, at uddannelse, indkomst eller tidligere arbejdsmarkedsstatus har nogen indflydelse på hvorvidt folk engagerer sig frivilligt i centrene(Bilag 7:4). Det betyder, at en høj grad af human kapital ikke umiddelbart gør folk mere attraktive som frivillige i de tre centre. Dog beskriver flere ansatte, hvordan tidligere roller på arbejdsmarkedet har en væsentlig indflydelse på de frivilligroller man påtager sig, og ligeledes på graden af engagement, der som resultat heraf, ligges i det frivillige arbejde(Bilag 4:9, 5:4, 6:7-8, 7:4). Det betyder, at vi frem for at beskrive de frivilliges engagement som en direkte konsekvens af deres humane kapital, så er der nærmere tale om en spill-over effekt(Dilworth 2004:243), hvormed erfaringer, oplevelser, adfærd og sindstilstande fra tidligere sociale liv, flyder over i et andet socialt liv, og således får den humane kapital indflydelse på det engagement, som den enkelte frivillige bidrager med. Blandt andet udtaler de ansatte;

*Nogle af de her damer som altid har været hjemmegående husmødre, de får f.eks. aldrig det der ansvar som gruppeleder. De er mere sådan nogen som flimrer lidt rundt og hjælper til her og der… sætter en kop på bordet og sådan. Men det vigtige er jo, at hun føler, at hun har en funktion*(Bilag 7:4) og *Vi har lige nu både en tidligere direktør og en tidligere boligadministrator. Jo altså… det er jo nogen som har modet til det – og det mod har man jo nogle gange opbygget tidligere i sit liv. Der skal jo mod til at blive kigget på – og det bliver man, når man rager bare lidt mere op end de andre. Ja, mange af dem har da haft nogle roller i deres liv, hvor det ikke har været fremmed at påtage sig lidt ekstra*(Bilag 6:8).

Det vil sige, at på trods af høj human kapital, så er du ikke nødvendigvis mere efterspurgt indenfor denne del af sektoren. Dog har man umiddelbart større sandsynlighed for at ligge et større engagement end folk med lav human kapital.

Som vist i nedenstående tabel er de frivilliges tidligere beskæftigelse bredt ud over en vifte af forskellige erhverv. Dog forekommer der en lille overvægt af folk som tidligere har været indenfor social- og sundhedsvæsnet, hvilket også bekræftes blandt deltagerne i fokusgrupperne(Bilag 8:1, 9:1-3, 10:1).

Tabel 4. Indenfor hvilket område, var din seneste stilling?[[26]](#footnote-26)



Det, at mange frivillige, som tidligere har været beskæftiget indenfor social- og sundhedsområdet, vælger at blive frivillige på et aktivitetscenter, kan være et udtryk for, at de herigennem får mulighed for at opretholde den omsorgsrolle de har etableret forud for pensionsalderen. En tidligere ansat i hjemmeplejen, og nu frivillige, udtaler;

*Jeg savnede de der mennesker omkring mig, så jeg blev frivillig, da jeg var færdig med at have ondt af mig selv. (…) Jeg måtte jo selv finde ud af, hvad jeg ville bruge tiden på. Og da jeg så begyndte at komme her, så fik jeg pludselig noget igen – ligesom jeg havde gjort, alle de år hvor jeg arbejdede*(Bilag 9:11).

Men som vi ser i tabellen, så er der også mange andre sektorer repræsenteret, og som de ansatte påpeger, så tilbydes der mange forskellige frivilligroller i centrene. Man kan her argumentere for, at det måske falder en frivillig med baggrund i handel og service mere naturligt at stille sig frem på en talerstol - hvorimod frivillige med baggrund i salg og økonomi er mere tilbøjelige til at påtage sig posten som eksempelvis kassér i Centerrådet.

Selvom denne case viser en tydelig overrepræsentation af kvinder, hvilket også er det generelle billede af frivillighed indenfor det sociale område(Torpe 2011), så kan man argumentere for, at casen er et mindre godt eksempel på frivillighed i sociale institutioner, når vi taler om spill-over i forhold til tidligere arbejdsforhold. Godt nok er gruppen som har arbejdet inden for social- og sundhedssektoren en smule større end de øvrige grupper er, men man må umiddelbart antage, at denne gruppe er markant overrepræsenteret i institutioner som varetager tydeligere omsorgsydelser end det er tilfældet for denne case – her tænker jeg på bl.a. plejehjem eller sygehuse. Det at frivilligrollen er divergerende inden for det enkelte aktivitetscenter gør således, at man i højere grad end i andre social- og sundhedsinstitutioner har mulighed for at tiltrække en bredere gruppe af frivillige.

En frivillig beskriver, hvordan hendes indsats, og de resultater hun er med til at frembringe, gør hende stolt(Bilag 10:5), andre beskriver hvordan ansvar for egen indsats og samarbejdet med brugere og ansatte, får dem til at føle sig nyttige(Bilag 8:6, 9:12, 10:5). Dette vidner om, at den seniorfrivillige via tidligere erhvervede kompetencer, og med forventningen om et personligt udbytte, i form af anerkendelse, fortsat ønsker at bidraget til samfundslivet. Teorien om human kapital kaster således lys over den måde hvorpå seniorfrivillige kan anvende tidligere erhvervede ressourcer og kompetencer som udgangspunkt for opretholdelse af en værdig tilværelse.

En ansat giver et eksempel på en frivillig som besidder en af de mest ansvarstunge frivilligroller i huset som Centerrådsformand;

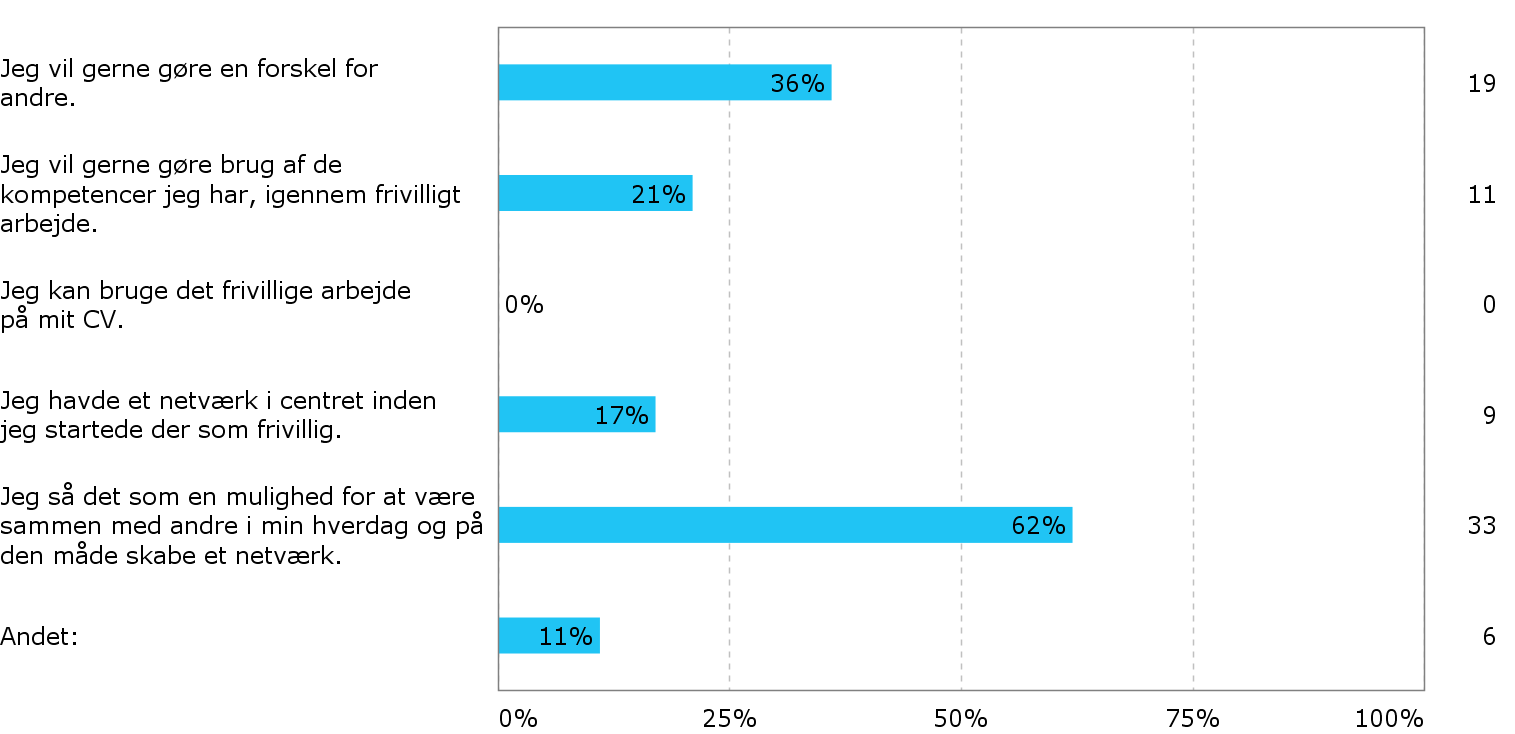
*Formanden for Centerrådet f.eks. hun har tidligere haft egen virksomhed, og det har været utroligt let for hende at tage formandsposten, fordi hun er rigtig dygtig til at holde overblik. Hun er meget syg lige nu og er lige blevet opereret for kræft – men hun stod her jo sørme næsten to dage efter operationen… fordi hun føler faktisk, tror jeg, at det her arbejde det gør så meget for hende… det, at hun har de her relationer til sit tidligere liv… den her frivillige opgave giver hende livskvalitet. Hun er vant til at styre butikken og hun har respekt… Altså på en eller anden måde får hun jo en masse anerkendelse og respekt fra de øvrige*(Bilag 7:4).

Måden hvorpå disse tidligere erhvervede kompetencer og ressourcer udmønter sig i en mulighed for at opretholde en fortsat kontakt til samfundet efter pensionsalderen, kan sammenholdes med idéen omkring *kontinuitetsteorien*. Denne beskriver, som tidligere nævnt, hvordan man i aldringsprocessen søger at bevare og opretholde tidligere etablerede mønstre og roller. Hermed søger seniorerne frivilligroller, som de føler sig komfortable ved, og forsøger således at udvide eksisterende eller tidligere roller i et forsøg på at bevare eksisterende adfærd, styrker og kompetencer, altså deres humane kapital. En ansat siger om frivilligt engagement;

*Sådan er vi som mennesker. Vi søger noget der ligner os selv – for ikke at falde igennem eller bliver for meget udfordret. Vi vil alle sammen helst være der, hvor vi føler, vi har succes*(Bilag 7:9)

En enkelt frivillig, som nævnt ovenfor, beskriver sit engagement som et direkte resultat af savn til den rolle hun tidligere har besiddet i sit arbejdsliv. De øvrige frivillige beskriver som oftest, at deres engagement udspringer af en trang til at ’komme afsted hjemmefra’, en mulighed for at føle sig nyttig og som en måde hvorpå man kan gøre noget for andre, samtidig med at man selv er underholdt(Bilag 8:5,6, 9:12, 10:3,5)(Tabel 5.).

Tabel 5. Hvad var dine bevæggrunde for at starte frivilligt arbejde i et aktivitetscenter?[[27]](#footnote-27)



Jytte på 76 og frivillig siger;

*Jeg kender nogen som starter om morgenen kl. 6.30 med at tænde for deres fjernsyn – og så sætter de sig i krogen af deres sofa og ser fjernsyn HELE dagen. Dét er da ikke en tilværelse*(Bilag 8:6).

En vigtig faktor for de seniorfrivillige er således at have mulighed for fortsat at holde sig i gang, og at bevare en eller anden form for kontakt til den rolle de tidligere har haft i livet.

## Planlagt seniorliv og netværk

Frivilligt engagement, ses i casen, i høj grad, at være præget af den enkeltes tilknytning til de sociale arenaer og sociale netværk som udspiller sig i aktivitetscentrene. Langt størstedelen af de frivillige som lægger en indsats i de tre aktivitetscentre, har været brugere af centrene forud for deres frivillige engagement her. Det vil sige, at fordi man jævnligt kommer i centrene, man kender de mennesker som færdes her og man kender til centrenes målsætninger, så er der dels større chance for, at andre henvender sig til én med henblik på at tilbyde dig frivilligt arbejde, men der er ligeledes en større sandsynlighed for, at du selv føler et ansvar overfor det gældende aktivitetscenter og gruppen, end hvis du var kommet direkte ind fra gaden, hvilket betyder, at du i højere grad føler dig forpligtiget til at deltage i fællesskabet ved at tilbyde et frivilligt engagement. Teorien om social kapital kaster således lys over det faktum, at individer som allerede er forbundet med andre mennesker i samfundet, i højere grad tilbydes, og vælger, frivilligt engagement. En ansat udtaler om rekruttering af frivillige;

*Mange er jo kommet her som brugere, og så står vi og skal bruge en frivillig, og så bliver det tit en af dem som alligevel har sin gang her. Det er yderst sjældent, at der kommer en fra gaden for at blive frivillig. Jeg tror det her med, at man gerne vil bidrage til det, man er iblandt. Og det vil jo gudskelov de fleste mennesker. Det forandrer sig ikke med alderen*(Bilag 6:11).

Dette bekræftes i de tre fokusgrupper, hvor størstedelen af de frivillige startede deres frivillige arbejde på opfordring fra brugere, andre frivillige eller ansatte i ét af de tre aktivitetscentre(Bilag 8:1-2, 9:1-3, 10:1). Den enkelte opnår således social kapital via de sociale relationer der opbygges i centrene når man kommer her som bruger, hvilket gør det lettere at se sig selv som en del af det fællesskab der forekommer og de konkrete målsætninger, hvilket udmønter sig i et solidarisk frivilligt engagement.

Ydermere vidner empirien om, at de seniorfrivillige bruger deres frivillige engagement til at vedligeholde deres sociale kapital gennem oprettelse af nye former for kollegiale forhold og opbyggelsen af nye sociale relationer(Bilag 8:6, 9:2,4,11, 10:5). De frivillige udtaler blandt andet;

*Man skal da have nogen at snakke med. Jo jo, jeg har da børn, men de kan de ikke udfylde min tilværelse. Og det skal de heller ikke!*(Bilag 8:6).

*Jeg er her for at være en hjælpende hånd. Et lille arbejde for at komme hjemmefra*(Bilag 9:10). *Jeg kommer da meget pga. samværet. Hvis man skal sidde hjemme i sin lejlighed hele tiden, så bliver man helt kuldret. Så længe jeg kan komme afsted, vil jeg sørge for at gøre det*(Bilag 10:5).

Generelt lægger de frivillige gennemgående i de tre fokusgrupper stor vægt på vigtigheden af at være sammen med andre mennesker og de relationer der skabes herigennem.

Centrenes ansatte supplerer de frivilliges beskrivelser af vigtigheden af det sociale samvær og behovet for at skabe nye relationer som minder om tidligere kollegiale relationer med, at man som senior, ligesom alle andre aldersgrupper, har brug for at være en del af et fællesskab, og brug for at føle at man kan bidrage positivt til dette(Bilag 4:2,5,6, 5:9, 6:11, 7:6). En ansat siger;

*(…) Det er jo noget af en omvæltning at komme væk fra arbejdsmarkedet – og så tror jeg, at de her mennesker går ud og gør noget for egen vindings skyld, fordi man KAN bare IKKE undvære det. Vi har jo brug for at vide, at vi gør det godt. Den der anerkendelse*(Bilag 7:6).

Ser vi på den empiri som er indsamlet blandt de frivillige vha. spørgeskema, vidner dette da også om, at en stor del af de frivillige starter deres frivillige engagement for at opbygge netværk(Tabel 5.). Et eksempel på en ansats beskrivelse af de frivilliges relationer i forbindelse med deres indsats er;

*Jeg tror, at de fleste som har et arbejde, og er glade for deres arbejde, de er som regel også glade for deres kolleger… Og der må blive et tomrum den dag man stopper. Det tror jeg, der er nogen der genfinder her, fordi dem man omgås her, de er ikke venner, de er ikke familie – det er på en eller anden måde bekendte, ligesom ens kolleger var det. De kommer ikke tættere på, end man selv beder om – men alligevel er det mennesker du ser dagligt, eller i hvert fald uge efter uge*(Bilag 6:4).

Ligesom jeg tidligere nævnte, at de seniorfrivillige søger at skabe kontinuitet i deres tredje alder ved at opretholde roller og kompetencer som er etableret tidligere i livet, så vidner empirien også om, at seniorerne i dag søger at planlægge sig til denne kontinuitet. Dette sker ved, at mange, allerede inden pensionsalderen, begynder at forberede, hvordan de skal bruge deres tid, når de er færdige på arbejdsmarkedet.

*Der er mange der forbereder sig inden de går på efterløn, omkring hvad de vil bagefter. Tidligere var det måske mere tilfældigt, at man blev frivillig. Der er mange der gør op med sig selv, at de har et overskud og gerne vil bruge det til noget*(Citat Centerleder, Bilag 4:10).

Dette vidner således om vigtigheden af at opretholde et produktivt og engageret livsmønster, for herigennem at opretholde human og social kapital.

Man kan argumentere for, at de seniorfrivilliges trang til at opretholde både individuelle ressourcer samt sociale roller via deres frivillige indsats, herved human og social kapital, er et udtryk for et ønske om en såkaldt *produktiv aldring,* ligesom det er et udtryk for at ville skabe *kontinuitet* i deres liv. Dette fordi de med deres engagement søger uafhængighed ved ikke at ville lægge deres familier eller samfundet til last, og ligeledes fordi de ønsker at fortsætte en aktiv tilværelse, hvor de har mulighed for at bidrage til samfundet via deres frivillige indsats.

Dog er en af hovedpointerne ved teorien om produktiv aldring, et opgør med påstanden om, at seniorer engagerer sig frivilligt for at skabe sociale relationer og ’at få tiden til at gå’. Og da empirien indsamlet i forbindelse med denne undersøgelse viser, at et hovedelement i de seniorfrivilliges engagement er baseret på ønsket om at opretholde og skabe nye netværker, må jeg konkludere, at gældende case ikke er et mønstereksempel på denne *produktive aldring*. Casen er speciel på den vis, at de frivillige hverves blandt brugere og dermed blandt individer som forud for deres engagement har gjort om med sig selv, at de har et ønske om at komme ud blandt andre mennesker med mulighed for at opbygge sociale relationer og netværk. Hvis vi eksempelvis sammenligner med frivillige på et plejehjem eller et sygehus, så er der her tale om en envejs indsats, hvor man som frivillig yder en given indsats for at hjælpe andre. Hermed ikke sagt, at man ikke har mulighed for at opbygge netværk blandt andre frivillige eller personaler, dette må dog antages, ikke at være den grundlæggende begrundelse for at påtage sig det frivillige engagement i første omgang, da hovedformålet med det frivillige engagement på plejehjem og sygehuse er omsorg til brugerne, hvorimod frivillige og brugere på aktivitetscentrene i højere grad yder omsorg og støtte på lige fod med hinanden og på tværs af deres status i centrene.

## Selvorientering

Som nævnt i ovenstående beskrivelser af det frivillige engagement i de tre aktivitetscentre, så forekommer store dele af dette at være baseret på en selvorienteret interesse i at bibeholde og udvikle social kapital.

Hvorvidt engagementet også udspringer af normer og værdier erhvervet i en socialisering i familien, blandt venner, i skole- og arbejdsregi mv., vil blive undersøgt i følgende afsnit.

Spørgsmålet er således, om der også foreligger uselviske motiver bag de seniorfrivilliges engagement, som er drevet af et moralsk værdisæt. Eller om engagementet udelukkende er baseret på egeninteresser.

De frivillige nævner løbende i de tre fokusgrupper, at det har en betydning for deres engagement, at de kan gøre en forskel for andre mennesker(Bilag 8:6, 9:3,10, 10:4). Dog er dette en holdning der, for langt de fleste frivillige, kommer til udtryk som et forbigående statement, hvorefter det uddybes, hvordan det at gøre noget for andre, giver dem noget vigtigt tilbage selv(Bilag 8:6, 9:11-13, 10:5). To frivillige beskriver deres engagement således;

*Jeg får det bedre ved at gøre noget for andre… og så kan jeg ligesom sætte ind på min egen konto*(Bilag 10:5).

*Jeg kommer her ligeså meget for min egen skyld. Dengang min kone hun gik væk… hvad skal man så? Så farer man rundt der i en lejlighed og kan ikke se. Og så er det, at man går derud, hvor der er nogen man kan snakke med*(Bilag 9:11).

En ansat bekræfter denne selvorienterede tilgang til det frivillige arbejde;

*Der er selvfølgelig en masse mennesker med et eller andet overskud. Men jeg tror, uanset hvad, når man går ud og gør noget for fri, så er der bagved en relation til, at man selv har et behov for noget. Man tror man får en gevinst ud af det(…) Der er nogen mennesker som har brug for noget socialt omkring sig. De får på en eller anden måde dækket et behov ved at gøre det*(Bilag 7:6).

En enkelt frivillig beskriver selv, hvordan hendes frivillige engagement har rødder i hendes opvækst, og således hvordan socialisering i familien og det samfund hun er opvokset i ligger til grund for et sæt værdier og normer som gør, at det ligger dybt i hende at hjælpe andre(Bilag 9:2). Hun siger;

*Jeg tror at min baggrund for at lave frivilligt arbejde, det stammer fra min opvækst. Jeg er opvokset i et øsamfund, hvor man hjælper hinanden – og det ligger meget dybt i mig*(Bilag 9:2) *Mange af os kommer jo med det her store bankende hjerte(…)*(Bilag 9:10).

Dog er der ingen af de øvrige deltagere i fokusgruppen som giver hende medhold:

R1: *Jeg vil sige, det der med ’bankende hjerte’… det er da fint nok… men sådan er det jo ikke.*

R2: *NEJ!*

R1: *Det er jo voksne mennesker der kommer her. Og de kommer her af egen fri vilje. Det er jo ikke sådan at… Nej det er godt nok for meget for mig, det der med at sige, at det er et bankende hjerte… det er det altså godt nok ikke. Jeg hjælper selvfølgelig, hvis der er en der skal have hjælp og sådan noget… Men det andet der, det vil jeg ikke stå model til. Det vil jeg ikke.*

R2: *Nej – Og det er jo ikke et plejehjem det her. Det er jo ganske almindelige voksne mennesker.*

*(…)*

R1: *Det er dét der med, at det giver mig noget tilbage. For det er jo det dét gør.*

R2: *Ja det var sandelig også for min egen skyld, at jeg kom herover. Det var ikke for alle andres da – slet ikke.*

R5: *Altså, der er jeg bare personligt af en helt anden verden. Jeg har VALGT at være frivillig. Og det blev jeg allerede mange år før jeg stoppede på arbejdsmarkedet. Og det er jeg meget, meget stolt af. Og jeg HAR et stort bankende hjerte(…)*(Bilag 9:11-12).

Ud fra dette udsnit ses det, at kun en enkelt frivillig gør sig bevidst om den rolle hun påtager sig, overfor de mennesker hun går ind og hjælper. De øvrige frivillige lægger igen hovedvægten på egen vinding i forbindelse med deres frivillige engagement. Men med fokus på en af R5 sidste kommentarer ovenfor; *det er jeg meget, meget stolt af*, er det muligt at antage, at også hun opnår en personlig vinding ved sit engagement. Dét at hun udtrykker sig som værende stolt af sit frivillige arbejde, kan være en indikator på, at hun via sit frivillige arbejde opnår en vis selvtilfredsstillelse herigennem og således har mulighed for at opretholde en status i samfundet som værende involveret, socialpolitisk engageret og indlevende – herved en mulighed for at opretholde en høj human- og social kapital.

Hvis vi igen tager et kig på tabel 5., så kan vi se, at 19 ud af 57 frivillige svarer, at de har indgået frivilligt arbejde for at *’gøre en forskel for andre’*. Taget i betragtning, at det ved dette spørgsmål har været muligt at afgive flere svar, er det en forholdsvis lille del af respondenterne som har valgt denne begrundelse for deres engagement. Ydermere har det ikke været muligt for respondenterne at afgive besvarelser ud fra en prioriteringsskala, så det er muligt at de 19 respondenter havde udeladt denne svarkategori, hvis de kunne måtte afgive ét svar.

Således må jeg ud fra gældende empiri antage, at det socialiserede uforbeholdne ønske om at gøre en forskel for andre, og hermed den kulturelle kapital, sjældent vægter særligt højt, når seniorer vælger at engagere sig i frivilligt arbejde i den givende case. Her kan vi med fordel se tilbage på mine ovenstående overvejelser omkring, hvorledes denne case adskiller sig fra andre institutioner på det sociale område. Det, at vi har at gøre med en gruppe frivillige, som ligeledes anvender institutionen som brugere, og som har påtaget sig det frivillige arbejde på baggrund af en fortid kun som bruger, vidner om, at moralske og etiske værdisæt ikke er udgangspunktet for det frivillige engagement. Hvorimod man på en institution hvor det frivillige arbejde er en envejsindsats, naturligvis må have gjort sig nogle flere solidariske overvejelser forud for sit engagement.

## Delkonklusion

Der viser sig således et billede af, at human- og social kapital er af størst vigtighed for det engagement der ligger i de tre centre.

Det kan konkluderes, at høj grad af human kapital ikke gør folk mere attraktive som frivillige på de tre aktivitetscentre, da man her gør meget ud af at tilbyde forskellige frivilligroller, således at det er muligt for alle, uanset baggrund, at bidrage med noget.

Dog har graden af human kapital indflydelse på hvilke frivilligroller man påtager sig, og ligeledes hvor stort et ansvar man som frivillige er villigt til at påtage sig, hvorved spill-over effekten træder i kraft. Human kapital anvendes således, af de seniorfrivillige, til at gøre brug af tidligere erhvervede kompetencer og mønstre, i et forsøg på at opretholde en selverkendelse som værende bidragende til samfundet. Man søger altså en grad af kontinuitet i sit seniorliv for fortsat at holde sig i gang og for at bevare en relation til de roller man kender og føler en vis tryghed ved.

Social kapital ses i høj grad at være en udpræget faktor for det frivillige engagement i de tre aktivitetscentre, da de fleste at de mennesker som engagerer sig frivilligt her har haft en eller anden form for tilknytning til centrene forud for deres frivillige indsats.

Videre giver empirien et billede af, at seniorborgere i dag forbereder deres alderdom, og de er således bevidste om at holde sig i gang og at sikre kontinuitet i deres liv efter endt arbejdsmarked. Det betyder, at frivilligt engagement anvendes til at opretholde social kapital, da man igennem sit engagement søger relationer svarende til tidligere arbejdsrelationer.

Det at skabe netværk er således ofte den afgørende faktor, når der etableres en frivillig indsats, og hermed er socialiserede normer og værdisæt sjældent en begrundelse for at påtage frivilligt arbejde i den tredje alder.

Den institutionelle kontekst hvori det frivillige engagement udspiller sig, nemlig de tre aktivitetscentre, har således kun begrænset forbindelse til det at optage et frivilligt engagement i de tre aktivitetscentre. Dog kan man gøre sig overvejelser omkring, hvorvidt empirien blot ikke er fyldestgørende nok til at vise en sådan sammenhæng, da man må gå ud fra, at dét at man som bruger af en institution vælger at optage et frivilligt engagement i selvsamme, har en positiv sammenhæng med den måde hvorpå organisering, stemning og holdning til implicerede parter udspiller sig i institutionen. Videre søger centrene at skabe et miljø, hvor der er plads til alle, hvilket også må antages at fordre frivilligt engagement. Dette institutionelle plan vil blive kort berørt i følgende afsnit vedrørende fastholdelse af frivillige, samt i en senere analyse af samarbejdet i de tre aktivitetscentre.

# Fastholdelse

Ovenstående analyse af de seniorfrivilliges engagement i frivilligt arbejde, tegner et billede af en individuel og selvorienteret form for engagement. Det betyder, at det engagementet der forekommer, umiddelbart opstår forholdsvist uafhængigt af den givende institution. Jeg vil ikke postulere at institutionerne er helt uden betydning, da vi har set, at der er frivillige som optager en frivillig indsats på baggrund af forespørgsler fra centrenes ansatte. Men som udgangspunkt er de seniorfrivilliges engagement, ud fra empirien, baseret på en individuel lyst til at opretholde og udbygge kompetencer og relationer.

Derfor vil jeg i følgende afsnit søge at afdække, hvordan de frivillige fastholdes i deres engagement, når først dette er iværksat. Forekommer fastholdelsen ligeledes som en del af de frivilliges individuelle projekt – eller har institutionerne og deres ansatte en rolle, når det handler om at få seniorer til at opretholde et frivilligt engagement?

## Individuelle ressourcer og helbred

Jeg vil i dette afsnit sætte fokus på de faktorer, vedrørende human kapital, der har betydning for de seniorfrivilliges fastholdelse i frivilligt arbejde. Som overskriften antyder, er fokus således centrenes administration og anerkendelse af de frivilliges individuelle ressourcer og efterfølgende, de frivilliges helbred som værende en afgørende kapital i opretholdelsen af det frivillige engagement. Ud over fokus på administration af individuelle ressourcer og anerkendelse af frivilliggruppen i dette afsnit, vil samarbejdet og samspillet mellem frivillige og ansatte blive yderligere uddybet i analyseafsnittet *Meningsfuldt engagement og anerkendelse.*

En vigtig del af arbejdet med seniorer, brugere som frivillige, er, at være lydhør overfor den efterspørgsel de giver udtryk for, og hermed sikre at udbud og efterspørgsel hænger sammen på centrene(Bilag 4:1). De ansatte på de tre aktivitetscentre søger at sikre denne sammenhæng ved i høj grad at lade de frivillige bestemme hvilke aktiviteter der iværksættes. Aktivitetsudbuddet bestemmes på denne vis, ud fra den iagttagelse, at frivillige og brugere er jævnaldrende, og at de frivillige oftest også er brugere af centrenes aktiviteter. De frivillige er således yderst kompetente i bestemmelsen af hvilke aktiviteter der er aktuelle og efterspurgte i brugergruppen(Bilag 6:7). Det betyder, at de frivillige i høj grad sikres medbestemmelse og på den måde får mulighed for at udnytte individuelle kompetencer i tilrettelæggelse og udførelse af centrenes udbud.

Et andet vigtigt aspekt i fastholdelsen af seniorfrivillig er, ifølge ansatte og ledelse, at sikre at den enkelte anerkendes for dennes unikke bidrag til centrets virke(Bilag 4:11, 6:2, 7:1), hvilket understøttes af teorien om rolleanerkendelse(Tang 2009), som beskriver hvordan en følelse af tilfredshed med egen indsats fordrer et fortsat engagement.

Det betyder rent praktisk, at alle frivillige skal ses og høres, uanset omfanget af deres bidrag. Ved at vise en interesse for den frivillige, og dennes indsats, mener centrenes ansatte, at de har god mulighed for, indirekte, at opfordre seniorerne til fortsat at engagere sig, da de igennem denne anerkendelse fra centrenes ansatte opnår en følelse af værd og uundværlighed.

To ansatte udtaler;

*Jeg forsøger f.eks. hver uge at nå ud på alle hold som ”mine”* *frivillige varetager, sådan at de på den måde mærker, at jeg påskønne deres arbejde, og så jeg kan følge med i, hvad de laver. Og bare den der snak vi har en gang om ugen, om hvordan det går på holdet, det tror jeg gør, at de føler sig som en del af centret. Og det at jeg viser en interesse for dem, både som person selvfølgelig – men også for det de yder for holdet*(Bilag 6:8).

*Jeg tror, vi får dem til at blomstre. Vi får dem til, over for sig selv, at føle at de er noget værd(…) De skal have ros, vi skal lægge mærke til dem, og vi skal støtte op om dem. Vi er nød til at give dem benzin på bålet, fordi det er lønnen*(Bilag 7:3,7).

De frivillige selv påpeger i deres udtalelser også, at de ansattes bidrag til at understøtte frivilligrollerne, er vigtigt for deres trivsel i centrene(Bilag 8:3, 9:6, 10:4).

*De har en god holdning til os frivillige. At de frivillige simpelthen er guld værd, og uden os kan de ikke køre centret*(Bilag 9:6).

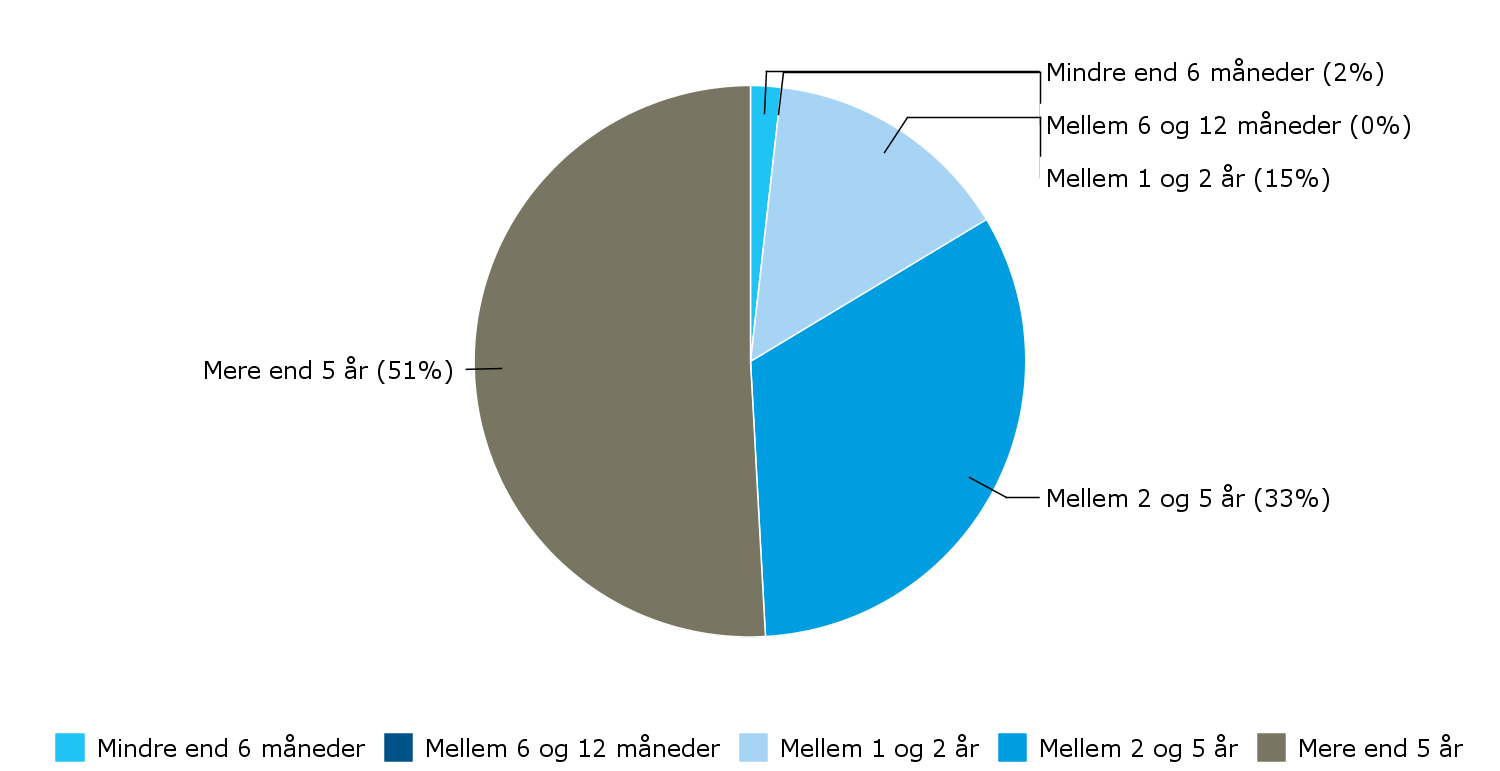
Ydermere lægger de frivillige vægt på, at følelsen af at kunne gøre en forskel, er vigtig for dem og vigtig i det faktum at de fortsat kommer i centrene som frivillige(Bilag 9:10,12, 10:4,5).

*Det gør hverdagen dejlig for mig – det at jeg kan hjælpe nogle andre og gøre en lille forskel for dem*(Bilag 10:4) og *Der vil jo være nogen vi svigter hvis vi ikke gør det… eller hvis vi ikke kommer. Hvis vi ikke var her, ville vi jo svigte nogle brugere*(Bilag 9:12).

Der er således enighed blandt frivillige og ansatte om, at det forhold der forekommer mellem de to grupper, og den anerkendelse de frivillige får for deres arbejde af ansatte, og i relationen til centrenes brugere, er vigtig for deres fortsatte engagement i centrene.

Ser vi på den empiri der er indsamlet i aktivitetscentrene via surveyundersøgelsen, kan vi da også se, at store dele af de frivillige har været tilknyttet centrene i forbindelse med frivilligt arbejde i en længere periode, hvilket kunne tyde på, at der bliver gjort noget rigtigt i arbejdet med at fastholde de seniorfrivillige i de tre aktivitetscentre. Således har 84 pct. været frivillig ved et af centrene i mere end to år – og 51 pct. har været frivillige i mere end fem år.

Diagram 1. Hvor længe har du været frivillig ved et aktivitetscenter i Aalborg Centrum?[[28]](#footnote-28)



I min udarbejdelse af spørgeskemaet valgte jeg at lave den højeste kategori, i forhold til frivilligt engagement, til +5år, da jeg havde en formodning om, at der, på grund af den gældende aldersgruppe, ville være flest respondenter som lagde sig indenfor kategorien 2-5år. Dette har dog vist sig ikke at holde stik, og mine fokusgrupper vidner da også om, at der er mange frivillige som har lagt en frivillig indsats i langt flere år – bl.a. har otte personer været med i over 10 år(Bilag 9:1-3, 10:1-2).

En ansat siger:

*Jeg syntes faktisk ikke det er svært at fastholde dem. Hvis først de er glade for at være her, så hænger de på*(Bilag 6:4).

Videre er der stor enighed i frivilliggruppen om, at dét der på nuværende tidspunkt skulle få deres indsats til at ophøre, skulle være helbredsmæssige problemer(Bilag 8:7, 9:11, 10:5). Det vil sige, at det overskud og de ressourcer som har fået seniorerne til at indgå et frivilligt engagement, ligeledes er det der kan få seniorerne til at trække sig fra sektoren. Fald i individuelle ressourcer, og hermed human kapital, øger således risikoen for at de frivillige vælger at stoppe deres engagement i aktivitetscentrene. En ansat beskriver;

*Det kan være at man har fået en syg ægtefælle og det kan også være at man bare er blevet træt – for lige pludselig så bliver man altså bare træt. Man bliver gammel og kan ikke længere overkomme det man kunne engang*(Bilag 6:6).

Vi har i denne case, at gøre med en målgruppe med en høj gennemsnitsalder og ligeledes en målgruppe hvor engagementet, på trods af den høje gennemsnitsalder, fastholdes i en årrække og i nogle tilfælde endog flere årtier. Man kan spekulere i, om de seniorfrivillige i denne case, opnår et længere vedvarende godt helbred som resultat af deres frivillige engagement, fordi de igennem dette holder sig i gang fysisk men også får mulighed for at holde sig i gang mentalt, og fortsat at udnytte de ressourcer og kompetencer som de tidligere i livet har levet af. Jeg vil her igen påpege vigtigheden af spill-over effekten og muligheden for at skabe kontinuitet i sit liv som senior. Musick og Wilson(2008) forklarer seniorers helbred i forbindelse med frivillighed, i en argumentation for, at seniorers engagement indenfor den frivillige sektor er medvirkende til at skabe en ”succesfuld aldring”, herunder hørende et godt mentalt helbred, hvilket medvirker til at opretholde et godt fysisk helbred(Musick 2008:497-498). Jeg har ikke mulighed for at konkludere noget om dette forhold ud fra min empiri, men det er en spændende aspekt ved denne case, da jeg har at gøre med en målgruppe som ligger i den høje ende af aldersskalaen indenfor seniorfrivillighed.

Når vi taler om former for human kapital der gør sig gældende i fastholdelsen af seniorfrivillige i de tre aktivitetscentre, er der således fokus på anerkendelse og helbred. Den helbredmæssige tilstand må for denne aldersgruppe siges at være den altafgørende og nødvendige faktor for fastholdensen – dog kan vi ud fra empiren udlede, at godt helbred ikke er en tilstrækkelig faktor for fastholdelsen af seniorfrivillige. Her kommer anerkendelse i spil, hvilken er den faktor som gør, at den seniorfrivillige kan opretholde en følelse af værd på baggrund af sin humane kapital. Det vil sige, at spill-over effekten ikke kun har betydning for seniorfrivilliges engagement, men ligeledes i fastholdelsen af frivilligt engagement, da de frivillige anerkendes for adfærd, erfaringer og ressourcer, som de har med sig fra tidligere i livet.

## Socialt nærvær og ansvar

I følgende afsnit sættes fokus på de faktorer, vedrørende social kapital, som gør sig gældende for de seniorfrivilliges fastholdelse i frivilligt arbejde. Ligesom det er tilfældet for de seniorfrivilliges engagement, så er sociale relationer også af stor vigtighed, når det kommer til fastholdelse af seniorfrivillige. Jeg vil ligeledes komme ind på, hvordan de frivillige positionerer sig i forhold til institutionen, og således hvordan ansvar er med til at skabe fastholdelse.

På samme vis som mange seniorer vælger at optage frivilligt engagement pga. muligheden for at vedligeholde og oprette nye sociale relationer, så er disse sociale relationer også en stor faktor i fastholdelsen af frivillige seniorer.

Flere frivillige beskriver blandt andet, hvordan de sociale relationer på centrene har været særligt vigtige for dem gennem perioder, hvor de har haft det svært hjemme. Her nævnes især ved sygdom eller i tilfælde hvor den frivillige er blevet enke eller enkemand(Bilag 8:5, 9:1,3, 10:2,3), og de sociale relationer fungerer således som en kompenserende støtte for de frivillige. I sådanne tilfælde bliver det sociale sammenhold og nærvær dermed afgørende for, at den frivillige fortsat opretholder sit frivillige engagement, da man som individ ikke kan undvære den støtte der modtages i relationerne på centrene. En frivillig udtaler blandt andet;

*Jeg blev alene for to år siden og den støtte som er her, hvis man har en dag som er rigtig godt træls… Så er det bare at komme herop og få en snak med pigerne… det er alle tiders. Når man så har været her og har fået en god snak, så er det hele lidt bedre igen, når man kommer hjem(…) Jeg har fundet ud af at hvile i mig selv, men jeg tror det er pga. det pust jeg har fået heroppe engang imellem*(Bilag 10:2,3).

Centrenes ansatte henviser ligeledes til, vigtigheden af de relationer som skabes de frivillige imellem i forbindelse med fastholdelse af de seniorfrivillige;

*Det er jo heller ikke altid, når vi andre går til sport, at det egentlig er dét det handler om. Det kan godt være, at det var derfor, du kom i første omgang, men det er måske ikke derfor, du fortsætter – det er måske kammeratskabet eller den gode tone – og det er det i hvert fald også her. Det er virkelig de færreste der kommer her kun for at yde en indsats. De knytter nogle venskaber og de kan lide at være her*(Bilag 6:4).

Af teorien omhandlende fastholdelse af frivillige, på baggrund af social kapital, kan vi således lære, hvordan individer som er socialt integrerede i højere grad fastholdes i frivilligt arbejde.

Et andet aspekt som er vigtigt i forhold til fastholdelsen af frivillige i de tre aktivitetscentre, er den måde hvorpå de ansatte formår at inkludere de frivillige i centrenes arbejde. Denne inkludering medfører for de frivillige et ansvar i forhold til centrenes virke – og er således medvirkende til at opretholde social kapital for den enkelte, da denne i et samarbejde med andre er en del af et hele og et fællesskab.

De ansatte beskriver således, hvordan deres vigtigste rolle i forbindelse med fastholdelse af de frivillige er, at sikre at de påtager sig et ansvar og dermed føler en vis grad af uundværlighed i centrene(Bilag 4:8,9,10,11, 5:3,8, 6:2,7,11, 7:1,2,6).

*Det handler meget om at synliggøre hvem det er der har rollerne som frivillige. Altså, vi træder i baggrunden indtil de har brug for os – den der selvstændighed. Og at vi lytter til dem når der opstår forskellige problemstillinger… og dét at vi har en viden om hvad der foregår… at de ved, at vi altid står lige i baggrunden. De ved at vi har en interesse i dem. Og vi inddrager dem, når der er et eller andet*(Bilag 7:7).

De frivillige selv omtaler ikke ansvar i deres centre som en begrundelse for fortsat at ønske at engagere sig frivilligt. Dog kan deres udtalelser vedrørende det ’at gøre en forskel’, være et udtryk for, at de tager ansvar for deres arbejde(Bilag 8:6, 9:10, 10:4). ’At gøre en forskel’ bliver således en måde hvorpå man som frivillig føler sig nyttig og værdsat, og hermed vil der højst sandsynligt følge et vist ansvar overfor de mennesker, som man gør en forskel for. En enkelt frivillig beskriver da også, hvordan ansvaret for den frivillige indsats stiger i takt med stigende engagement og tid man har lagt i centret; *Vi passer på det vi har*(Bilag 8:10).

## Delkonklusion

Ud fra ovenstående kan det således konkluderes, at den afgørende faktor i fastholdelsen af frivillige, er baseret på deres humane kapital, i form af deres helbredsmæssige tilstand.

Dog forekommer denne faktor ikke som værende tilstrækkelig i fastholdelsen af seniorfrivillige, i og med at der foreligger et behov for anerkendelse blandt de frivillige. De ansattes rolle er således ikke irrelevant i forhold til fastholdelse af seniorfrivillige. De ansattes administration og anerkendelse af centrenes frivilligressourcer, udmønter sig i en forestilling om værd og undværlighed hos den enkelte frivillige og fordrer dermed et fortsat engagement.

Videre er de ansattes evne til at inkludere de frivillige i centrenes virke, medvirkende til at skabe en ansvarsfølelse hos den enkelte frivillige, hvoraf der følger en følelse af ’at høre til’ og at være en del af fællesskabet, hvilket igen skaber en følelse af uundværlighed hos den enkelte og dermed fordrer fortsat engagement.

En tredje faktor som må siges at være afgørende for de frivilliges fastholdelse i arbejdet på centrene, er de relationer som de har opbygget her. Relationerne anvendes i svære perioder af livet som en kompenserende støtte eller en opbakning – og disse relationer er således medvirkende til, at man ønsker en fortsat gang i centrene og dermed et fortsat engagement.

# Ad hoc organisering og samarbejde i kommunens institutioner

Jeg vil nu gå dybere ind i det samarbejde som forekommer imellem de frivillige og de ansatte på de tre aktivitetscentre, og analysen vil dermed i højere grad fokusere på frivillighed på et institutionelt plan.

Som tidligere nævnt vil jeg indledningsvis sætte fokus på hvordan den overordnede frivilligpolitik formelt set italesættes og iværksættes i Aalborg Kommune, hvorefter jeg vil afdække det gældende samarbejde i de nærværende tre aktivitetscentre.

Samtlige interviews blandt ledelse, ansatte og frivillige, foretaget i de tre aktivitetscentre vidner om, at det frivillige arbejde der ligger i kommunens aktivitetscentre, forgår uden en egentlig rammesat dagsorden for samarbejdet(Bilag 4:11, 5:7, 6:10, 7:9, 8:8, 9:9, 10:6). For at finde ud af hvorvidt der ligger et egentligt krav fra kommunens side om sådanne formelle retningslinjer for samarbejde med frivillige i kommunale institutioner, som blot ikke efterleves i de gældende institutioner, har jeg måttet undersøge kommunens lokalpolitik[[29]](#footnote-29). Herigennem har jeg således fundet, at der i Aalborg Kommune, som den første af sin slags, blev udviklet en Social Frivillighedspolitik i januar 2012(Aalborg Kommune 2012). Denne indeholder dog ikke overvejelser omkring kommunal frivillighed, men kun betragtninger i forhold til samarbejdet mellem kommune og frivillige organisationer. Det betyder således, at institutionerne i Aalborg Kommune er overladt til selv at udvikle retningslinjer for kommunalt frivilligt samarbejde, såfremt dette ønskes. Ingen af de tre centre har udviklet en sådan samarbejdsaftale, hvilket i værste fald, kan udmønte sig i forvirring og konflikter i forhold til rollefordeling og ansvarsområder. Hermed ment, at de ansatte kan komme til at føle det frivillige engagement som en trussel mod deres arbejdssituation - og de frivillige kan stå i situationer, hvor de føler sig usikre på, hvilke arbejdsopgaver de skal og må påtage sig.

## Samarbejde med frivillige uden samarbejdsaftale

Ud fra gældende empiri, forekommer der ingen skepsis blandt de ansatte i forbindelse med det frivillige engagement som ligger i deres institutioner. De tre ansatte, samt leder af de tre centre, beskriver alle hvordan det frivillige engagement er grundlæggende for centrenes eksistens(Bilag 4:9, 5:7, 6:4, 7:9). Dette er ligeledes holdningen blandt de ansatte, når der spørges ind til særlige forhold og konfliktområder forbundet med det at samarbejde med frivillige. Lederen af aktivitetscentrene udtaler blandt andet;

*Min tanke går jo mest på, at vi slet ikke kan leve uden dem(…) Der er den der stolthed både blandt frivillige og ansatte – fællesskabsfølelse(…) Den der følelse af gerne at ville være en del af noget, som vi alle sammen er stolte af(...) Jeg tror de(ansatte) oplever, at de ville være alt for få, hvis ikke de havde alle de frivillige at samarbejde med*(Bilag 4:12)*.*

En ansat udtaler endvidere; *Jeg betragter dem nærmest som kolleger*(Bilag 5:8).

Dette er enkelte uddrag af de ansattes positive tilbagemeldinger vedrørende samarbejdet med kommunalt frivillige, og vi må således antage, at de ansatte ikke umiddelbart føler sig truet på deres arbejde ved de frivilliges tilstedeværelse. Denne udelukkende positive tilgang til samarbejdet med frivillige, blandt de ansatte, kan bunde i at det samarbejde har været eksisterende i mange år og er langsomt ekspanderet fra at have en overvægt af ansatte, til nu en markant overvægt af frivillige. Rollefordelinger og uskrevne samarbejdsaftaler har således haft mange år til at udvikle og tilpasse sig – her skal det nævnes, at to af de ansatte har været tilknyttet aktivitetscentrene i henholdsvis 20 og 30 år.

Der er dog flere udtalelser, i interviews med både ansatte og frivillige, som på sin vis underminerer denne holdning til det frivillige engagement. Godt nok forekommer der blandt de ansatte en gennemgående taknemmelighed for det frivillige engagement, som ifølge deres egne udsagn er altafgørende for aktivitetscentrenes eksistens. Men ser man ud over deres umiddelbare udtalelser, så ville en bekymring for et yderligere fald i normering af ansatte, måske ikke være helt ubegrundet. Blandt andet beskriver en ansat som har været på samme center i mere end 30 år, at der ved hendes ansættelse var 11 fastansatte mod nu 2. Ydermere beskriver hun, hvordan frivillighed i centrene først er blevet en aktualitet de seneste 10 år og løbende er ekspanderet – dette i takt med at normeringen har været faldende(Bilag 5:3). Centrene har således, på 10 år, ændret sig fra at være personaledrevne til at være mere eller mindre frivilligt drevet, når vi snakker om iværksættelse og drift af diverse aktiviteter på centrene. En frivillig udtaler;

*De(ansatte) er jo med tiden blevet sparet væk. Nu satser man jo helt og holdent på frivillige. Hvis ikke de frivillige var her, så ville det her dø hen*(Bilag 9:8).

Her bør vi have in mente, at der allerede nu findes et aktivitetscenter i ældreområdet Aalborg Centrum, som er brugerdrevet - således udelukkende drevet af frivillige, og at ca. en tredjedel af de ansatte på aktivitetscentrene i Aalborg Kommune er blevet skåret fra gennem de seneste 10 år. En gruppe frivillige, i et andet center, beskriver ligeledes en bekymring for normeringen i centrene. De beskriver i en diskussion om samarbejdet med ansatte, som de i øvrigt er meget tilfredse med, at dette samarbejdes grundlag er i fare, hvis der skæres yderligere i ansatte, da de oplever, at de få der er, skal ’løbe hurtigt’ for at varetage brugernes interesser samt varetage samarbejdet med de frivillige optimalt. En frivillig siger;

*De kunne jo udrede meget mere sammen med brugerne, hvis de var nogle flere. Og man kunne sikkert også få fat i nogle flere af de mennesker som er kede af det eller noget. Det tror jeg let man overser, når man ikke er flere*(Bilag 8:8).

De frivillige beskriver ligeledes, hvordan de er bekymrede for, at deres engagement kan være medvirkende til yderligere nedskæringer i personalegruppen. En frivillig udtaler;

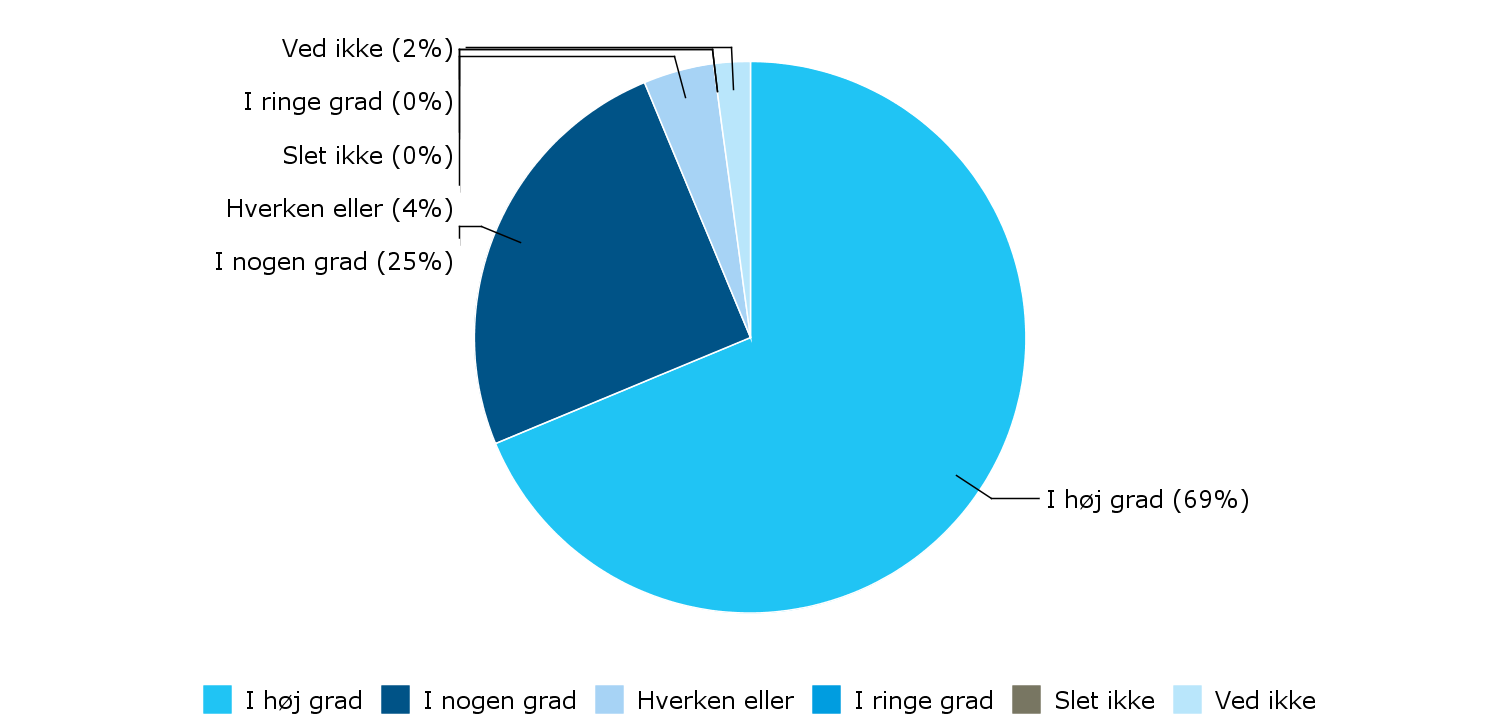
*Vi skal tænke lidt over, hvad det er, vi rent faktisk gør. Jeg har en veninde som sidder på plejehjem, så jeg ved meget om, hvad det er der foregår(…) Det jeg ser i fremtiden er, at der er en(ansat) der falder for aldersgrænsen, og så er de kun to… Og ja så næste gang så er der kun én tilbage*(Bilag 9:10).

Ydermere kan vi vende tilbage til ovenstående citat, fra centrenes leder, som antyder, at der ville være for få hænder i centrene, hvis ikke det var for det frivillige engagement. Og citatet af den ansatte som anskuer centrenes frivillige som en del af personalegruppen med sin udtalelse om kollegiale forhold. En frivillig udtaler endvidere;

*Der er ikke noget skel mellem frivillige og ansatte*(Bilag 8:3), medens en anden frivillig siger; *(…)nu har vi haft en del sygdom og så har det været småt med personale. Men så har vi(de frivillige) været her og kunnet supplerer – så kan vi træde til. Sådan er det også hvis personalet skal på kursus eller noget*(Bilag 10:6).

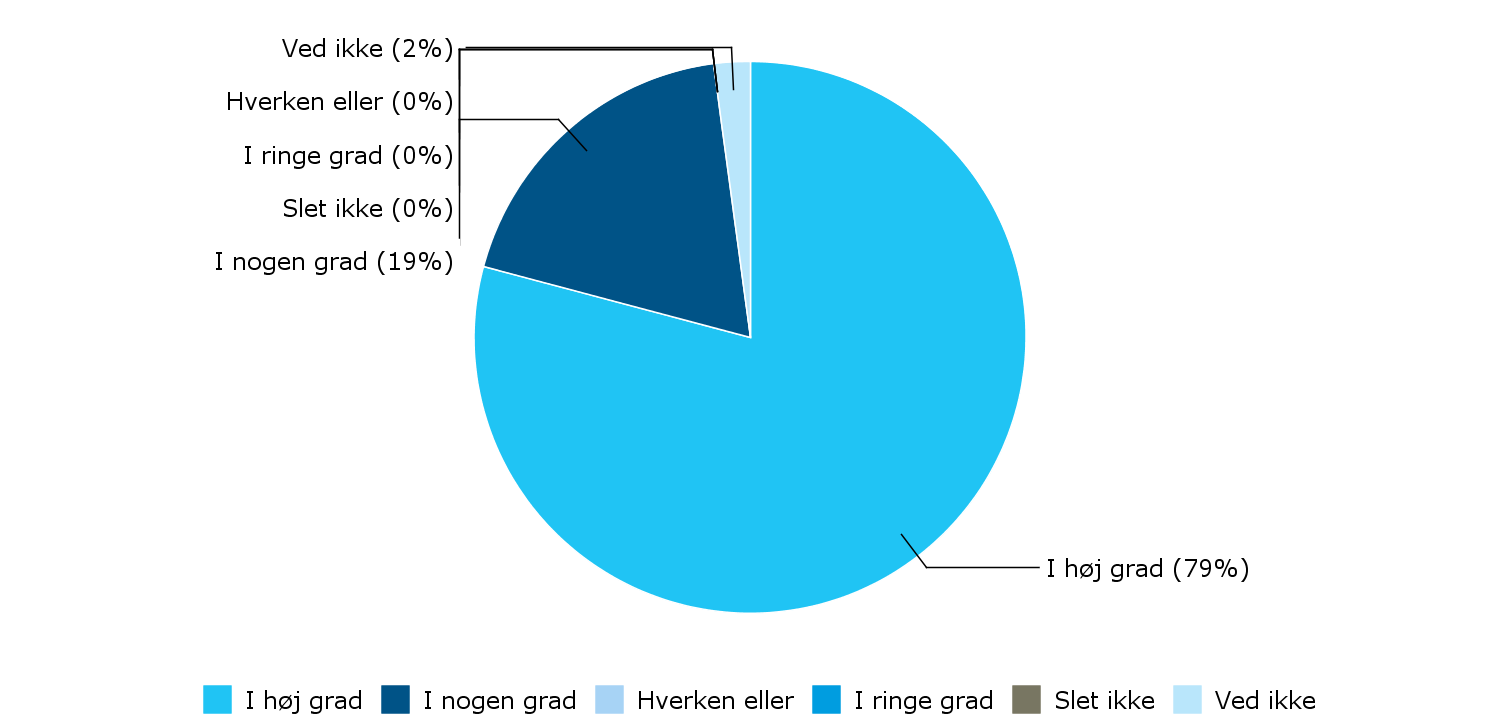
Disse iagttagelser vidner om, at de frivilliges arbejdskraft er en nødvendighed for centrenes overlevelse, og videre er der både ansatte og frivillige, som anser de frivillige som værende en del af personalegruppen, hvilket kan være medvirkende til forvirring og skred i forhold til hvilke arbejdsopgaver der udføres af hvem. Som yderligere dokumentation for forholdet mellem frivillige og ansatte, har jeg set nærmere på det surveydata som er indsamlet blandt aktivitetscentrenes frivillige. Dette giver os endnu et billede af vigtigheden af de frivilliges rolle i centrene, hvor næsten 70 pct. af de 57 informanter mener, at deres tilstedeværelse forbedrer og letter arbejdsbyrden for centrenes ansatte. Og ydereligere 25 pct. mener at deres indsats i nogen grad har betydning for de ansattes arbejdsvilkår.

Diagram 2. Frivillig arbejdskraft forbedrer og letter arbejdsbyrden for aktivitetscentrets ansatte?



Det samme billede viser sig, når de frivillige spørges ind til deres rolle i forhold til brugernes vilkår. Her mener næsten 80 pct. af de 57 informanter, at deres indsats i høj grad er medvirkende til at forbedre vilkår og tilbud for brugerne af aktivitetscentrene. Yderligere 19 pct. mener at frivilligt arbejde i nogen grad er medvirkende hertil.

Diagram 3. Frivillig arbejdskraft forbedrer vilkår og tilbud for brugerne af aktivitetscentret?



Jeg finder det herved nødvendigt, at vende tilbage til den del af Aalborg Kommunes målsætning for frivilligt socialt samarbejde, som forskriver at *den frivillige sektor kun skal løse supplerende velfærdsopgaver og at frivillige aldrig må agere erstatning for kommunalt personale*(Aalborg Kommune 2012:5). Spørgsmålet er, hvorvidt denne målsætning overholdes i de tre aktivitetscentre der her er tale om, når vi kan erfare, at store dele af de kommunalt ansatte er blevet nedprioriteret det seneste årti og at centrene, ifølge empirien, i stigende grad er drevet af frivillig arbejdskraft. Vi må her konkludere, at den frivillige arbejdskraft netop agerer erstatning for tidligere kommunalt personale.

Man kan således gøre sig overvejelser omkring, hvorvidt en formel samarbejdsaftale, udarbejdet af eller med kommunen, ville være medvirkende til, at dette forhold ikke udvikler sig yderligere i fremtiden. Umiddelbart kan man argumentere for, at centrenes generelle målsætninger for deres virke(Aalborg Kommune 3. 2012), ligeledes fungerer som retningslinjer for, om ikke samarbejdet, så måske tilgangen til mødet med de frivillige. Nøgleord i de tre centres målsætninger er; omsorg, respekt, fællesskab, trygge rammer og socialt samvær – hvilke er i tråd med Aalborg Kommunes overordnede værdigrundlag for frivilligt socialt arbejde som er; 1) Det er meningsfyldt og givende for den enkelte at udføre frivilligt socialt arbejde, 2) De frivilliges indsats giver bedre livskvalitet til mennesker med sociale eller sundhedsmæssige problemer, 3) Den frivillige indsats sker på de frivilliges egne præmisser og med mulighed for støtte fra kommunen og 4) Den frivillige sociale indsats bidrager positivt til det sociale og demokratiske liv i kommunen. Centrenes målsætninger kan måske være givende i mødet med og i samarbejdet med de frivillige, dog mangler der stadig helt formelle retningslinjer som afgrænser den frivilliges berøringsfalde i mødet med brugerne. En frivillig udtaler;

*Det er jo sådan en hårfin balance. Vi frivillige vil jo SÅ gerne. Men vi skal bare passe på, at vi ikke går ind og tager brødet ud af munden på personalet*(Bilag 9:9).

Altså mangler der nogle retningslinjer som forhindrer, at den frivillige føler sig presset ud i situationer og opgaver som egentlig hører til ved personalet, eller at den frivillige simpelthen overtager fagprofessionelle opgaver, som både kan få konsekvenser for normeringen af personale i fremtiden, men som især også afstedkommer en række etiske problematikker i mødet med centrenes brugere som må og skal kunne forvente at modtage professionel hjælp og vejledning i situationer hvor det er påkrævet.

## Samarbejde med frivillige uden inddragelse af eksterne parter

En yderligere problematisering af de frivilliges forhold opstår som resultat af, at der ud over en ikke-eksisterende samarbejdsaftale, heller ikke samarbejdes med frivillige foreninger/organisationer i rekrutteringen af de frivillige. Dette betyder, at institutionerne selv står for at indhente og organisere de frivillige i institutionerne. Dette synes måske ikke umiddelbart som værende problematisk – men ud over at dette pålægger de ansatte i institutionerne en ekstra arbejdsbyrde, så betyder det ligeledes, at de frivillige ikke har et forum der ’taler deres sag’, og således har mulighed for at henvende sig til ved tvivlsspørgsmål eller konflikter i forbindelse med deres frivillige indsats.

Som nævnt ovenfor, italesættes der i frivilliggruppen, en bekymring vedrørende det fremtidige samarbejde, da centrenes nuværende personale er travlt. Man kan således undre sig over, at der ikke er indgået et samarbejde med en ekstern frivillig organisation, til at varetage arbejdet med rekruttering og organisering af frivillige, da personalet således ville lettes for denne arbejdsbyrde.

Empirien viser dog, at der kun forekommer meget lidt opsøgende arbejde i forhold til at rekruttere nye frivillige til centrene, da hovedparten af de frivillige rekrutteres blandt centrenes brugere(Bilag 4:2, 5:5, 6:3, 7:7), og 9 ud af de 14 frivillige som har deltaget i fokusgrupper, er da også startet som frivillige efter at være kommet i centrene som brugere i en kortere eller længere periode. De øvrige er blevet opfordret af en ansat eller en bruger ved centrene inden de selv kom i huset første gang(Bilag 8:1-2, 9:1-3, 10:1). Ydermere viser også data fra surveyundersøgelsen blandt de frivillige i de tre aktivitetscentre, at størstedelen rekrutteres iblandt brugerne, eller at man er blevet opmærksom på muligheden for at yde en frivillig indsats, fordi man kender folk som var brugere eller frivillige på centrene.

Tabel 6. Rekruttering af frivillige ved aktivitetscentre i ældreområde Aalborg Centrum[[30]](#footnote-30)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Respondenter | Procent |
| Jeg så et opslag hvor centret søgte frivillige. | 3 | 5,6 % |
| Jeg blev rekrutteret igennem en ekstern frivillig organisation. | 3 | 5,6 % |
| Jeg kender én der var frivillig ved centret og fik kontakt igennem denne. | **9** | **16,7 %** |
| Jeg kender én som er bruger på centret. | **9** | **16,7 %** |
| Jeg er selv bruger på centret og blev spurgt af de ansatte om jeg ville arbejde som frivillig. | **24** | **44,4 %** |
| Jeg kender centret gennem mit daglige arbejde/studie. | 4 | 7,4 % |
| Andet: | 7 | 13,0 % |
| I alt | 54 | 100 % |

Det betyder, at der ikke umiddelbart forekommer det store opsøgende arbejde i at tiltrække nye frivillige. Og da de fleste frivillige er brugere af centrene, er det ofte ikke noget problem at få dem til at påtage sige et frivilligt ansvar, da deres indsats således også kommer dem selv til gode. Er man f.eks. glad for at lave keramik og ønsker at bruge mere tid på det, så kan man med fordel oprette et hold på centret, hvor man således fungerer som frivillig holdleder. Dette forhold omhandlende grænsen mellem at være bruger og at være frivillig, vender jeg tilbage til senere.

På trods af, at der ikke ligger meget arbejde i at tiltrække frivillige til centrene, så foreligger der stadig et stort organiseringsarbejde. Man kan her spørge sig selv, hvorfor aktivitetscentrene ikke gør brug af en ekstern frivillig forening til at varetage denne opgave, således at de ansatte har bedre tid til brugerne. På nuværende tidspunkt organiseres de frivillige således, at de ansatte opdeler de frivillige imellem sig, og så er den pågældende ansatte ansvarlig for at holde sig opdateret i forhold til den frivilliges arbejde, at opdatere den frivillige i forhold til det som sker i centret samt at håndtere praktiske problematikker og eventuelle konflikter(Bilag 4:11, 6:8). Det er ikke en lille opgave. Aktivitetscentrenes leder vurderer, at der er et frivilligt engagement i de tre centre på omkring 200 frivillige mod 2-3 fastansatte personaler pr center. Det betyder, at man som ansat har ansvaret for 20-30 frivillige. Dog kan man argumentere for, at dette ansvar ikke lige er sådan at videregive til en ekstern part. Da meget af arbejdet i aktivitetscentrene er baseret på de frivilliges indsats, er der mange praktiske foranstaltninger som er problematiske at overtage for en udefrakommende. Meget af de ansattes arbejde handler om koordinering, praktisk tilrettelæggelse og dialog med de frivillige, hvilket kræver indgående kendskab til strukturen i huset samt indgående viden om målgruppens ønsker og behov. Umiddelbart syntes det derfor ikke som værende en fordel at overlade denne opgave, som handler om rekruttering og organisering af de frivillige, til eksterne frivillige organisationer.

Men hvad så med det aspekt, at den interne organisering betyder, at den frivillige ikke har et tilbud om en ekstern part at diskutere eventuelle problemstillinger eller konflikter med, relateret til dennes frivillige arbejde? Som tidligere nævnt anbefaler FOA og Frivilligt Forum, at *På institutionerne organiseres frivillige i en forening eller i et netværk i samarbejde med en frivillig organisation*(FOA 2011:6), hvilket begrundes med, at dette giver den frivillige tryghed i forhold til, og i koordineringen af, indsatsen på den givne institution. Samtlige interviews og fokusgrupper vidner om, at et sådant samarbejde ikke finder sted i de tre aktivitetscentre(Bilag 4:12, 5:6, 6:9, 7:10, 8:9, 9:13, 10:7). Både frivillige og ansatte henviser til, at man i tilfælde af konflikter eller problematikker som ikke kan løses i situationen, kan henvende sig ved aktivitetscentrenes ledelse. Dog påpeger alle informanter, at sådanne tilfælde sjældent eller aldrig opstår. Jeg har i mine interviews spurgt ind til, hvorvidt det kunne være en mulighed at bruge Centerrådene som fora for denne slags problematikker – dette ud fra en tanke om, at dette råd trods alt er styret af frivillige og således ville kunne sætte sig i den enkeltes sted og den enkelte frivillige ville således have ”ligesindede” i ryggen, hvilket måske kunne være en tryghed i løsningen af en given situation. Dog er denne løsning ikke optimal, da ansatte og ledelse også figurerer i dette forum. Hverken frivillige eller ansatte afviser, at man ville kunne bruge dette forum til formålet, men affærdiger samtidig nødvendigheden for et sådant. Spørgsmålet er således, om der reelt set er behov for at kunne diskutere sin frivillige indsats med en part som ikke har egeninteresser i institutionen, eller om samarbejdet i de tre centre er så veludviklet og velfungerende, at en sådan er overflødig? Ydermere kan man argumentere for, at casen ved dette spørgsmål, ikke kan sammenlignes med andre sociale institutioner, da grænserne mellem brugere og frivillige samt frivillige og ansatte er meget flydende. I og med at stort set samtlige respondenter i de tre fokusgrupper, ikke blot er frivillige, men også kommer på centrene som brugere, så er det ikke muligt at anskue aktivitetscentrene som udelukkende en ”arbejdsplads” for de frivillige. Det frivillige engagement opstå oftest som følge af en forudgående periode som bruger, hvilket også betyder, at man som frivillig har en dagligdag i centrene. Flere gange henviser de til centrene som deres andet hjem, og denne tilgang til centrene kan skabe en ejerskabsfølelse hos den enkelte, som gør det vanskeligt at distancere sig hertil i en sådan grad, at man, uden at føle at man svigter stedet, kan komme med udtalelser eller træffe beslutninger, som kritiserer eller går imod den gængse politik i huset. Man kan sige, at jeg i bund og grund beder dem vurdere sig selv, hvilket også betyder, at problemer og konflikter håndteres på et uformelt plan.

Vi ser denne ejerskabsfølelse eksemplificeret, da en frivillige som ikke selv anvender centret som bruger, kommer med udtalelser som kommer i nærheden af en kritik af det gældende aktivitetscenters samarbejdsgrundlag:

Eksempel 1.

R5: *Der hvor jeg er henne af, det er jo nok lidt, at vi som frivillige skal uddannes lidt bedre til rollen. Mange af os kommer jo med det her store bankende hjerte – og vi vil så gerne – og vi gør, og vi gør, og vi gør… Vi skal tænke noget mere over hvad det rent faktisk er vi gør. Nu har jeg f.eks. en veninde som bor på plejehjem, så jeg ved meget om hvad det er der foregår. Og i ældresagen der uddanner man altså også folk til at lave frivilligt arbejde men(…)*

R2: *Nu er det her jo ikke et plejehjem!*

R5: *Nej nej, men der er jo lige så mange funktioner her som der er ude på plejehjemmene. Her sidder også nogen som ikke kan skære deres mad selv eller som ikke kan komme på toilet selv.*

R2: *JA! - men der har vi jo personalet.*

R3: *Ja der er jo en 2-3 stykker som hjælper dem til middag og hvad de nu ellers skal.*

R5: *Jo jo, det ved jeg. Jeg siger også bare, at det jeg ser i fremtiden det er, at der er én der falder for aldersgrænsen, og så er der kun 2 personaler… Og så næste gang så er der kun 1 og så videre*(Bilag 9:10).

Eksempel 2.

Interviewer: *Er der noget I ville lave om på, når vi snakker om jeres samarbejde med de ansatte?*

R3: *Der er ikke noget*(Alle samtykker med undtagelse af R5).

R5: *Jeg vil bare lige sige, at de ansatte skal blive ved med at have samme indstilling som de har nu – at uden de frivillige, så kører centrene ikke.*

R2: *HVORFOR SKULLE DE HELLER IKKE DET?*

R5: *Nej nej… Jeg siger bare, at det er vigtigt at de bliver ved med at have den indstilling.*

R2: *DET GØR DE DA OGSÅ! DET VED DE DA!* (Bilag 9:14).

Vi ser således to eksempler på, at en frivillig, som ikke har anden relation til det pågældende center end hendes frivillige indsats, forsøger at komme med nogle kritiske overvejelser omkring samarbejdet med de ansatte på centret. Hun får dog ikke megen plads at gå på, da de øvrige informanter, som alle er både frivillige og brugere i centret, affærdiger hendes udtalelser. De tager således stedet og samarbejdet i forsvar, som var det deres egen person der var udsat for kritik. Dette kommer ligeledes til udtryk i empirien, når der tales om andre centre end den pågældende frivilliggruppes eget center, hvor det påpeges, at man som både bruger og frivillig meget sjældent kommer i andre centre end ”ens eget”, dette på trods af, at man frit kan benytte sig af alle Aalborg Kommunes aktivitetscentre(Bilag 8:5, 4:5).

En antagelse om, at der på trods af ikke-eksisterende udmeldinger herom, kunne drages nytte af en ekstern samarbejdspartner til at håndtere de frivilliges organisering i aktivitetscentrene, bakkes op, når der blandt både frivillige og ansatte refereres til, at hvis man ikke er enig i den måde tingene fungerer på, så kan man bare *stoppe som frivillig hvis man er utilfreds med et center* eller *Man kan jo bare lade være. Og så kan man gå på et andet center, hvis man ikke bryder sig om dette center*(Bilag 6:9, 9:14, 4:5). Disse udmeldinger vidner om en afstandtagen fra de eventuelle problematikker som måtte opstå i samarbejdet mellem frivillige og ansatte. Det vil sige, at man risikerer at ekskluderer personer som ikke er enige i tingenes tilstand frem for at give de frivillige en mulighed for at ytre sig herom i et ”sikkert” forum, hvor dennes interesser bliver hørt med et uforbeholdent øre. En enkelt ansat medgiver da også denne problematik.

Interviewer: *Man kunne jo forestille sig, at ligesom de frivillige grupperer sig, så ville de ansatte måske også(…)*

Respondent: *…holde sammen. Og ikke støtte op omkring den frivillige. Man kunne føle, at man blev blæst ud*(Bilag 7:10).

## Delkonklusion

Jeg kan således konkludere, at manglen på en formel samarbejdsaftale kan resultere i, at der i de tre aktivitetscentre forekommer flydende roller blandt ansatte og frivillige. I værste fald kan denne manglende samarbejdsaftale således betyde, at den frivillige går ind og påtager sig fagprofessionelle arbejdsopgaver, hvilket kan afstedkomme etiske problemstillinger i henhold til brugernes interesser. Ydermere kan dette forhold resulterer i fremtidige nedskæringer i personalegruppen, i og med de frivillige overtager de ansattes arbejdsopgaver, hvilket vil betyde en direkte modsat konsekvens af det frivillige engagement, end hvad Aalborg Kommune formelt foreskriver, nemlig at *den frivillige sektor kun skal løse supplerende velfærdsopgaver og at frivillige aldrig må agere erstatning for kommunalt personale*(Aalborg Kommune 2012:5).

Videre kan jeg konkludere, at et samarbejde med en ekstern frivillig forening til at tage sig af rekruttering og organisering af frivillige, umiddelbart ikke syntes hensigtsmæssig, da centrene rekruttere de fleste frivillige iblandt deres brugere og at organiseringen af de frivillige kræver et indgående kendskab til det enkelte centers struktur, målgruppe og aktiviteter.

Ligeledes syntes de frivilliges ejerskabsfølelse i forhold til centrene, at uvæsentliggøre et samarbejde med en ekstern forening for at sikre de frivilliges trivsel i centrene, da mange problematikker eller konflikter løses i en direkte og uformel konfrontation, da alle centrenes implicerede, brugere, frivillige og ansatte, har samme agenda for deres center. Det er dog muligt, at et sådant samarbejdet ville være gavnligt for frivillige som ikke også har rollen som bruger. Herigennem ville de tre aktivitetscentre kunne tilbyde deres frivillige et forum, hvor de åbent ville kunne drøfte forskellige aspekter ved deres indsats - dette uden risiko for at blive udstødt eller afvist, fordi man ikke umiddelbart tillægger sig den gængse holdning i huset, som set i ovenstående eksempel.

# Gældende samarbejde i de tre aktivitetscentre

Når samarbejdet imellem frivillige og ansatte ikke er funderet på formelle samarbejdsaftaler, så må man antage, at dette samarbejde naturligvis er forankret i en anden form for fælles retningslinjer, for at få det til at hænge sammen i hverdagen. Jeg vil således redegøre for, hvordan rollefordelingen er opdelt blandt frivillige og ansatte, hvorefter jeg, med udgangspunkt i de teoretiske begreber *rollefleksibilitet* og *rolleanerkendelse,* vil se nærmere på hvilke konkrete rammer for samarbejde de ansatte tilbyder de frivillige i de tre aktivitetscentre. Dette konkrete samarbejde er samtidig et udtryk for de tidligere nævnte institutionelle rammer, som de frivillige arbejder under. Jeg vil således diskutere hvilken rolle de ansatte, og herved kommunens institutioner, har, i samarbejdet med frivillige.

## Fordeling af opgaver og roller i de tre aktivitetscentre

Fordelingen af roller og opgaver syntes umiddelbart meget klart tegnet op i de tre centre.

*Personaleroller*

Ledelsens beskrivelse af de ansattes rolle omhandler som udgangspunkt deres overordnede ansvar i forhold til drift, økonomi og ressourcer i centrene;

*Jeg og mine ansatte er ansat af Aalborg Kommune til at varetage nogle bestemte forpligtigelser. Og derfor har vi særlige forpligtigelser og et særligt ansvar*(Bilag 4:8).

Ydermere beskriver lederen af de tre centre, at det er de ansattes opgave at varetage centrenes svagere borgere og ligeledes være garant for konfliktløsning i centrene(Bilag 4:5,11). Disse udmeldinger støttes op af de ansattes beskrivelser af egne roller. Men ud over at definere sin rolle som konfliktløser, praktisk gris og ansvarlig for centrenes svage borgere(Bilag 5:6,7, 6:5,12, 7:3,4,8), så beskriver de ansatte i langt højere grad en rolle som værende støttende og opmuntrende overfor husets frivillige(Bilag 5:3,4,5, 6:3,6,8, 7:2). To ansatte siger;

*Det hele skal støttes op af os. De skal ses af os, for at vi kan motivere dem til at holde fast*(Bilag 7:2) og en anden siger; *Vores store opgave som personale er, at vi skal være meget synlige. Og vi skal være rigtig meget i dialog med dem(de frivillige). Her kommer jo rigtig mange mennesker – det er en 500-600 om ugen. Og der er jo nogen – dem der kommer her ofte og dem der altid melder sig til forskellige ting, som vi helt naturligt har et samarbejde med. Men der sidder jo også nogle gange nogen som ikke siger så meget, men som alligevel har lyst til at ligge en frivillig indsats. Så det er meget i kommunikationen vi finder de frivillige. Det er noget med at lytte lidt og snakke frem og tilbage og finde ud af, hvor det er, at vi måske kan bede om lidt hjælp*(Bilag 6:3).

Det vil sige, at de ansatte er bevidste om at fastholde de frivillige i deres engagement, da kapaciteten i centrene vil falde drastisk uden de frivilliges indsats. Det betyder i bund og grund, at de opgaver som personalet er ansat til at varetage, af Aalborg Kommune, bliver sekundære, da frivilligpleje, og hermed en sikring af fortsat engagement, er altafgørende for centrenes fortsatte virke, som det ser ud i dag og en stor opgave for de ansatte er således at støtte de frivillige i at være selvstændige og selvkørende.

I de frivilliges beskrivelser af de kommunalt ansattes roller i institutionerne, er der fokus på den professionelle rolle i forhold til brugere som har brug for ekstra hjælp;

*(…) Det kan vi jo ikke overtage. Det skal vi heller ikke. Vi tager os af de mere friske og selvhjulpne brugere. Det er jo derfor personalet er ansat*(Bilag 8:10).

Videre medgiver de frivillige, at de ansatte har særlige forpligtigelser i forhold til centrenes drift som ikke kan overtages af frivillige(Bilag 8:7, 9:6, 10:4). Der ud overer der fokus på, at de ansatte i højere grad end de frivillige selv, har kapacitet til at løse konflikter mellem brugerne(eller brugere og frivillige). Der lægges her vægt på, at det er de ansattes ansvar, at der er en god tone i huset;

*De skal tage sig af, at forholdene er i orden. Og er der nogen der kommer op og toppes og sådan… det tager vi os ikke af, det skal personalet*(Bilag 9:6).

Denne holdning til, at det er personalets ansvar at sikre et godt miljø i centrene, kan trods tidligere fund i empirien, som vidner om de frivilliges vilje til at påtage sig ansvar, være et tegn på, at de frivillige alligevel ikke påtager sig det fulde ansvar for deres indsats og hvordan denne kommer til udtryk. En ansat påpeger dog, at der i den givne konstellation med frivillige og brugere – og hvor størstedelen af de frivillige også er brugere, forekommer så stor en másse af egeninteresser, at det praktisk talt vil være umuligt at undgå konflikter. Hun udtaler;

*Altså som frivillig har man jo forskellige roller her i huset. Og der kan godt være noget misundelse og noget millimeterdemokrati, og det er også en del af vores… altså vi er nød til ind imellem at bruge noget tid på, at få manet de har konflikter ned. Fordi jalousi det findes – MEGET, også sådan et sted som her*(Bilag 7:3).

Det påpeges dog også, at konflikterne oftest er af en forholdsvis uskyldig karakter, hvor målet i bund og grund er at afmærke territorium(Bilag 6:9, 7:3,4).

Ligesom de ansatte lægger stor vægt på betydningen af frivilligpleje, så fremhæver også de frivillige vigtigheden af de ansattes støtte i deres indsats(Bilag 8:3,4, 9:14, 10:4,6), og de anerkender således, at det er vigtigt for dem at blive set og hørt med henblik på et fortsat engagement. Her kan vi igen vende tilbage til ovenstående, hvor det påpeges, at det er de ansattes ansvar at sikre en god tone og et godt miljø i centrene. Det betyder, at hvor jeg tidligere har haft fokus på de frivilliges individuelle agendaer for engagement og fastholdelse i form af opretholdelse og udvikling af human- og social kapital, så tyder noget på, at de ansattes rolle i dette samarbejde ikke helt uvæsentlig. I forsøget på at fastholde de seniorfrivillige, da må vi gå ud fra, at et godt arbejdsmiljø er afgørende for hvorvidt man som frivillig ønsker at opretholde sin frivillige indsats. På samme vis havde seniorerne nok ikke valgt at lægge en frivillig indsats netop her, hvis de som brugere, forud for deres frivillige engagement, havde oplevet at stemningen og arbejdsvilkårene i centrene ikke var tilfredsstillende. Det betyder, at de institutionelle rammer der forekommer i aktivitetscentrene således ikke er uden betydning for de seniorfrivilliges engagement og fastholdelse heraf.

*Frivilligroller*

Når de frivilliges rolle i aktivitetscentrene beskrives af de ansatte, lægges der især vægt på helt konkrete arbejdsopgaver, såsom værende holdleder, medlem af udvalg eller centerråd og bordækning mv.(Bilag 4:4, 5:2, 6:6, 7:4). Videre er der dog en gennemgående tilgang til samarbejdet med de frivillige, at disse skal sikres medbestemmelse og ansvar i forhold til centrenes virke. Derfor er der blandt andet oprettet et Centerråd på hvert center bestående af frivillige, hvis opgave er at varetage henvendelser fra brugere og frivillige på det gældende center, og således sikre at brugernes interesser bliver varetaget. Ydermere opstarter alle aktiviteter og hold på baggrund af de frivilliges ønsker. Det betyder, at den enkelte frivillige selv bestemmer hvad denne ønsker at bidrage til centret med, og opgaverne bliver således ikke pålagt de frivillige fra personalets side(Bilag 5:2,8, 6:6,7, 7:3). En ansat siger;

*De står faktisk for alt vores underholdning. De laver fredagsunderholdning, og der kan både være bankospil, foredrag, busture og musik og sådan noget. For vores skyld må de lave noget spændende hver dag, hvis de altså har kræfter og overskud… og penge til det*(Bilag 5:2).

De frivillige får således frie hænder til at arrangere og koordinere, men med en vedvarende støtte og opbakning fra centrenes ansatte(Bilag 5:3,8, 7:3). Lederen af de tre centre beskriver hvordan ansatte og frivillige bør samarbejde om husets opgaver, og at den frivillige således aldrig bør stå alene(Bilag 4:4).

Når de frivillige beskriver egen rolle i centrene, nævner de en blanding imellem at gå til hånde hvor der er brug for dem, således som supplement til de ansatte(Bilag 8:2,7) – eller som de ansattes *forlængede arm*, som en frivillige betegner rollen(Bilag 10:4). I samme boldgade beskriver de deres praktiske opgaver i aktivitetscentrene, så som oprydning, borddækning, lavpraktiske gøremål i forbindelse med afholdelse af aktiviteter mv.(Bilag 9:5,7). Videre anfægter en gruppe frivillige dog også en mere selvpromoverende rolle, som værende individer med hver deres unikke bidrag til centrene. De beskriver således, hvordan deres individuelle kompetencer og erfaringer er medvirkende til at skabe mangfoldighed i aktivitetscentrenes aktiviteter og udbud(Bilag 8:3). Ydermere beskriver de frivillige sig selv som værende indehavere af en tilgængelig og betryggende rolle for centrenes borgere. Hermed ment, at de dels er mindre travle end personalet på centrene og dermed lettere at henvende sig til som bruger, og dels at de frivillige fungerer som mellemmænd mellem ansatte og brugere, således at brugerne altid ved hvor de kan henvende sig ved tvivlsspørgsmål eller andet(Bilag 10:4). Ydermere beskriver en frivillig, hvordan frivilligrollen kan udløse mere fortrolige samtaler med borgerne end den ansatte kan;

*(…) Hvis der sidder nogen som gerne vil snakke… Vi som frivillige får lidt mere ud af samtalen end en ansat gør, fordi man godt kan sidde med den der tanke, at hvis jeg nu siger det her, så kan det være at det bliver skrevet ned og sådan. Men vi andre vi snakker jo bare, og så er det dét*(Bilag 8:4).

*Mangel på konsekvens i rollefordeling?*

Man kan argumentere for, at der umiddelbart er forholdsvis god overensstemmelse mellem de frivillige og de ansattes forventninger til hinandens roller.

Dog forekommer der få, men væsentlige forskelle i de to gruppers tilgang til frivilligrollen. De frivillige beskriver både en rolle som værende de ansattes ´højre hånd’ og som værende vigtige støtter til centrenes brugere. De frivillige beskriver således hvordan de agerer de ansattes *forlængede arm*(Bilag 10:4) og *Vi hjælper hvor der er brug for det*(Bilag 8:7).

Hverken ansatte eller ledelse nævner disse funktioner ved de frivilliges rolle. Dette kan være problematisk, hvis det betyder, at de ansatte ikke er opmærksomme på, at de frivillige rent faktisk udfylder disse roller. At de frivillige rent praktisk går ind og varetager disse opgaver behøver ikke umiddelbart at skabe de store problemer. Men det at ledelse og ansatte ikke er opmærksomme herpå, giver mig anledning til at vende tilbage til problematikken vedrørende den risiko der er ved, at frivillige som ikke er opmærksomme på hvad deres indsats betyder i et bredere perspektiv, kan gå ind og varetage fagprofessionelle roller. Dét de i deres bedste hensigt går ind og bidrager med, kan således betyde, at manglen på fagprofessionelt personale ikke umiddelbart opdages – og den frivillige indsats er således skyld i, at der ikke oprettes nye stillinger på området, og i værste fald at der i fremtiden nedlægges stillinger.

Hvorvidt der er tale om en egentlig uoverensstemmelse i definitionen af frivilligrollen på dette område, har jeg ikke mulighed for at konkludere noget om på baggrund af mit empiriske materiale. En mulighed kan nemlig også være, at der ikke foreligger en uoverensstemmelse, blot at disse former for frivilligroller ikke italesættes af centrenes ansatte, da de gennem en årrække er blevet forvendte med de roller som de frivillige varetager. Det skal her pointeres, at de ansatte jo ikke hverken afviser eller kommer med modsatrettede forklaringer på frivilligrollen.

Videre er der, til trods for de klare udmeldinger blandt både frivillige og ansatte, om rollefordeling i forhold til centrenes svage brugere, beskrivelser i kølvandet herpå, om hvordan samarbejdet på dette væsentlige område, er præget af udefinerbare grænser og til dels udviskede retningslinjer for hvem der varetager hvilke arbejdsopgaver.

Selvom alle lægger vægt på, at arbejdet med centrenes svage brugere påhviler personalet, så findes der i empirien eksempler på, at arbejdsdelingen på dette område måske ikke er så klart opridset som værende hensigtsmæssigt for alle parter. Centrenes leder udtaler f.eks. da jeg spørger ind til hvordan svage brugere varetages ved arrangementer hvor der ikke er deltagende personale;

*Jeg har da frivillige, som jeg ikke er i tvivl om ville kunne påtage sig sådanne opgaver, hvis ikke lige det er det helt store med kørestolsbrugere og sådan. Det tror jeg ikke, de kan påtage sig – og det syntes jeg i øvrigt heller ikke, at de skal. Det er jo en af de ting, vi også skal passe på med – hvad kan man lade de frivillige udføre som egentlige ligger hos os(ansatte)*(Bilag 4:9).

Videre udtaler en ansat, da jeg spørger ind til retningslinjer for, hvad man som frivillig bør og ikke bør påtage sig(jeg nævner her toiletbesøg som eksempel);

*Det vælger de helt selv*(Bilag 7:8).

Frivillige udtaler om samme emne at; *Jeg har da nogen gange tænk, fordi jeg har arbejdet inden for plejen, at jeg kunne da godt lige hjælpe en ud på toilet. Men der tager jeg mig selv i nakken og siger ”det skal du ikke, for det er ikke min opgave”*(Bilag 9:9).

En anden fortæller, at hun ofte får at vide af personalet, at det er hende selv der sætter grænsen for, hvilke opgaver hun vil påtage sig(Bilag 9:9) og en tredje fortæller, hvordan de ansatte og de frivillige indbyrdes og uformelt finder sig til rette i deres roller(Bilag 10:6).

*Ikke fordi jeg ikke tror jeg kunne hjælpe en på toilet, men jeg tror nu ikke, at jeg ville bryde mig om det*(Bilag 8:10).

Ovenstående vidner om, at de frivillige sjældent, eller aldrig, påtager sig de, for nogen, grænseoverskridende opgaver i forhold til centrenes svage brugere. Dette er dog en beslutning de selv træffer, og ikke en formel rammesat aftale de ligger mellem ansatte og frivillige. Dette er problematisk i flere henseender. For det første er der nogle etiske retningslinjer som overskrides, når man tillader at lade uuddannede frivillige varetage opgaver såsom hjælp til toiletbesøg. For det andet er det problematisk, at man sætter den frivillige i den position selv at skulle sige fra overfor en sådan opgave. Selv om man som frivillige muligvis ikke føler sig tilpas ved situationen, så kan man måske komme ud for tilfælde, hvor man føler et svigt overfor brugeren, hvis man ikke hjælper pågældende, eller den frivillige kan føle svigt overfor personalet, hvis disse er travlt beskæftigede til anden side. En tredje problematik ved dette forhold er, at denne slags opgaver kræver en fagprofessionel indsats. Ved at personale lader udførelsen af denne slags opgaver, være op til den frivillige, hvis denne ønsker det, så frasiger de sig samtidig det ansvar de har i at sikre deres faglighed og samtidig sikre, at deres arbejde og kompetencer ikke negligeres, således at der i fremtiden ikke er brug for dem på aktivitetscentrene. En frivillig pointerer problematikken med følgende kommentar;

*Udfordringen for de ansatte fremover bliver, at blive ved med at have deres faglighed og sige ”Det her tager vi os af, det skal I frivillige ikke røre ved”. Og udfordringen for os frivillige er at blive ved med at sige ”Det her er vores ’rum’ og det er det her vi kan, og vi skal ikke varetage de ansattes opgaver”*(Bilag 9:15).

## Fleksibilitet og åbne rammer for frivillige

Ovenstående beskrivelser af rollefordelingen i de tre aktivitetscentre, som viser de ansattes rolle, i forhold til de frivillige, som værende synlig, anerkendende og ansvarlig for centrenes miljø, gør at jeg vil sætte yderligere fokus på, hvilke elementer der er vigtige i institutionel kontekst for at sikre frivilligt engagement, fastholdelse og et udbytterigt og velfungerende samarbejde.

Som tidligere nævnt, lægger flere ansatte vægt på, den ændring de har set, i de seniorfrivilliges tilknytning til sektoren gennem de seneste årtier. De påpeger blandt andet, at seniorer er blevet mere aktive og deltagende i samfundet, hvilket er positivt, men samtidig kræver fleksibilitet som ”arbejdsgiver”, da de frivillige ikke ønsker at binde sig i en grad hvor der ikke er plads til spontanitet.

Dette betyder i arbejdet med seniorfrivillige, at der er grænser for hvilke krav det i dag er muligt at stille til den frivillige, hvis man som arbejdsplads ønsker et vedvarende frivilligt engagement. I forhold til individuelle kompetencer, påpeger aktivitetscentrenes ledelse og personaler, at der ikke stilles nogen form for krav til bestemte kompetencer eller erfaringer hos den enkelte(Bilag 4:3, 5:3-4, 6:2, 7:3). En ansat udtaler;

*Vi er meget bevidste om, at det er den frivillige der sætter dagsordenen(…) Vi er meget forsigtige med overhovedet at stille noget der ligner krav. Vi prøver virkelig at være taknemmelige, for det de nu kan yde, og vi behandler dem også meget ens, så vidt det nu er muligt – altså i forhold til om de nu yder lidt eller meget*(Bilag 6:2).

Det er således vigtigt, at de ansatte formår at tilbyde divergerende frivilligroller som henvender sig til forskellige typer af frivillige, og den indsats den enkelte har mulighed for at ligge i institutionen. Her kan der drages sammenligning med Tangs teori om *rollefleksibilitet*, der beskriver hvorledes den frivillige rolle bør justeres, således at den imødekommer variationen i frivilliggruppens kapacitet og kompetencer(Tang m.fl. 2009:173). Det er således essentielt, at aktivitetscentrene formår at skabe et miljø, hvor det er muligt for den enkelte at bidrage med dennes individuelle kompetencer. En ansat beskriver;

*Vi som personale kan være medvirkende til at skabe et behov, som de frivillige går ind og dækker*(Bilag 7:2).

I praksis søger aktivitetscentrene at skabe denne rollefleksibilitet ved, som sagt ikke at stille krav til den enkeltes indsat. Man skal som frivillig kunne definere sin egen rolle i institutionens hele. Som eksempel beskriver en ansat, hvordan frivilligrollen kan divergere fra en fremtræden post som formand i Centerrådet til at være ansvarlig for at postkassen bliver tømt dagligt(Bilag 6:2). Videre sørger aktivitetscentrenes ansatte for at skabe fleksibilitet for de frivillige, ved at lade dem være mere eller mindre selvbestemmende i forhold til de aktiviteter der iværksættes i centrene(Bilag 4:4). Det betyder, at den enkelte har mulighed for at oprette aktiviteter og hold som stemmer overens med dennes kompetencer, og således skabes der mulighed for at udnytte alle ressourcer som frivilliggruppen kan bidrage med. Dog understreges det, at man som eksempelvis holdleder, ikke er forpligtiget til at have specielle færdigheder som ligger ud over de øvrige holddeltageres. Som ansvarlig for et hold betegnes man holdleder og ikke underviser, hvilket betyder, at man er ansvarlig for at holdet kører som det skal, at der er materialer hjemme og brugere og ansatte bruger dig som kontaktperson – men man er ikke ansvarlig for at undervise deltagerne på holdet. Dette foregår som en kollektiv indsats brugere og frivillige imellem(Bilag 6:6).

Ydermere forsøger de ansatte at skabe fleksibilitet for de frivillige, ved at tilknytte en kontaktperson i personalegruppen til hver enkelt frivillig(Bilag: 4:12, 5:1, 6:8). Dette betyder, at den frivillige altid har et sted at henvende sig ved tvivlsspørgsmål, hvis denne ønsker vejledning og støtte i opstarten af et hold, eller som kontaktperson hvis man som holdleder skulle blive syg eller bare for træt til fortsat at varetage holdet(Bilag 5:3-4, 9:6). Sidstnævnte eksempel er vigtigt for flere af centrenes frivillige, da de, ifølge personalet, er meget bevidste om deres alder og helbred, og de kan derfor være bange for at binde sig til noget, med risiko for ikke at kunne fuldføre. Derfor er det ifølge personalet vigtigt, at de gør det klart for de frivillige, at deres indsats uden problemer kan ophøre fra dag til dag(Bilag 6:6,10). Dog er reglen i alle centrene, at hvis man melder sig som f.eks. frivillig holdleder, så skal man som hovedregel kunne binde sig til at møde op, hver gang det givende hold løber af staben, med mindre man har en reel grund til at udeblive.

Aktivitetscentret Grønlandstorv adskiller sig fra de to øvrige centre, ved at have en regel som siger, at man ikke kan kalde sig frivillig i centret, med mindre man har et reelt ansvar i huset, eksempelvis holdleder, medlem af et udvalg, eller medlem af centerrådet(Bilag 7:3). Dette er ikke et krav på hverken Sjællandsgade- eller Fynsgade Centret. Her betegnes man altså også som frivillig, hvis man hjælper til med små dagligdags gøremål. Denne forskel på den konkrete definition af en frivillig, har dog ingen betydning i forhold til den videre analyse af samarbejdet, i og med at størstedelen af de frivillig i de to øvrige centre også varetager konkrete arbejdsopgaver(holdleder, medlem af udvalg eller centerråd), og denne forskel vil derfor ikke blive adresseret yderligere.

De frivillige selv ligger, i deres udtalelser, ikke synderligt meget vægt på vigtigheden af fleksibiliteten i deres indsats. Dette kan være et resultat af, at personalet på de tre centre, med succes, har formået at skabe nogle rammer, som fungerer for den pågældende frivilliggruppe og det hermed ikke er et område der er fokus på. En gruppe frivillige beskriver dog; *Alle kan lave noget her* og *Ja – alle kan bidrage med noget*(Bilag 10:7), hvilket tyder på, at de er bevidste om, at frivilligrollen kan divergere fra person til person.

Videre viser data fra surveyundersøgelsen blandt de frivillige, at langt størstedelen af de frivillige føler, at de har stor indflydelse på de aktiviteter som de varetager i aktivitetscentrene. Og videre at de har stor medbestemmelse, i forhold til hvordan de vælger at løse opgaver, i forbindelse med de aktiviteter de er ansvarlige for(Se nedenstående diagrammer 4 og 5).

Diagram 4. I hvor høj grad har du indflydelse på de aktiviteter/det arbejde du udfører i dit aktivitetscenter?[[31]](#footnote-31)

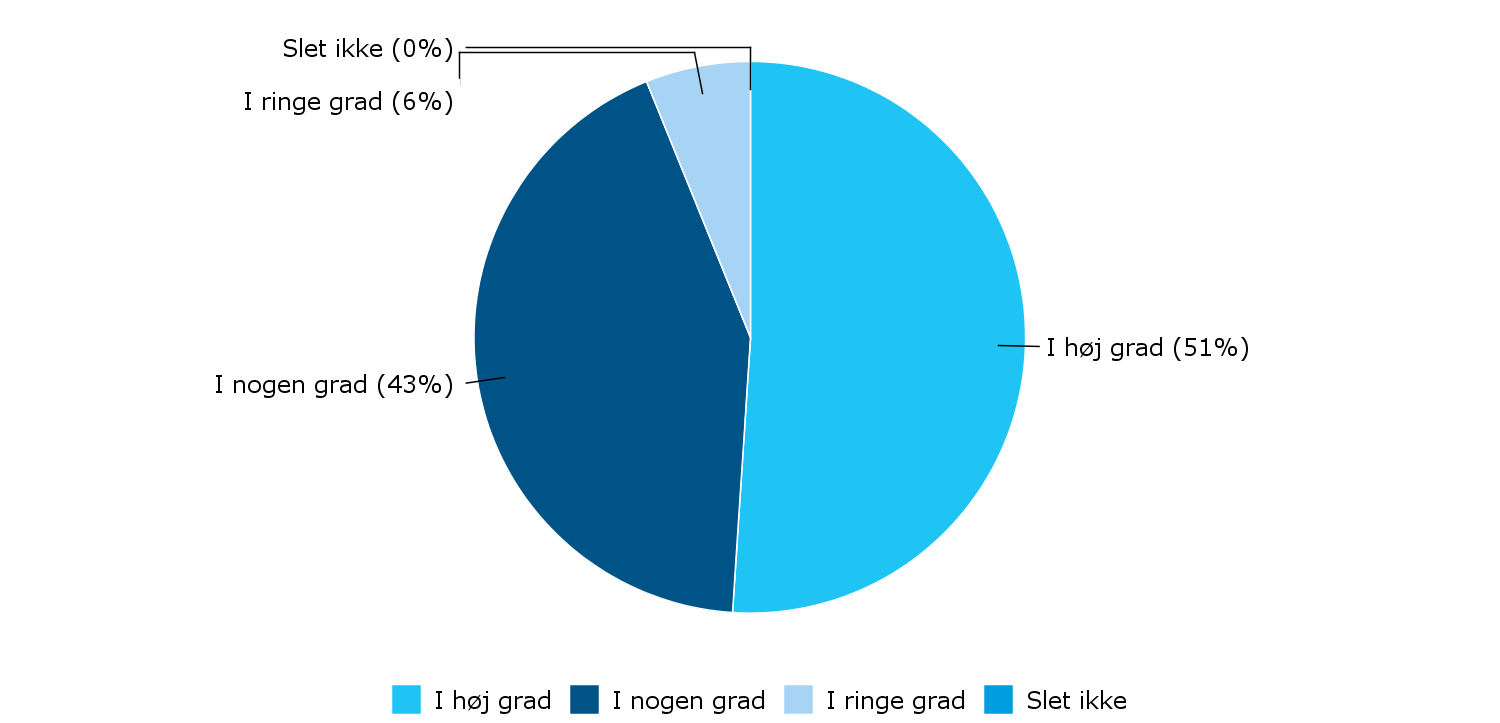
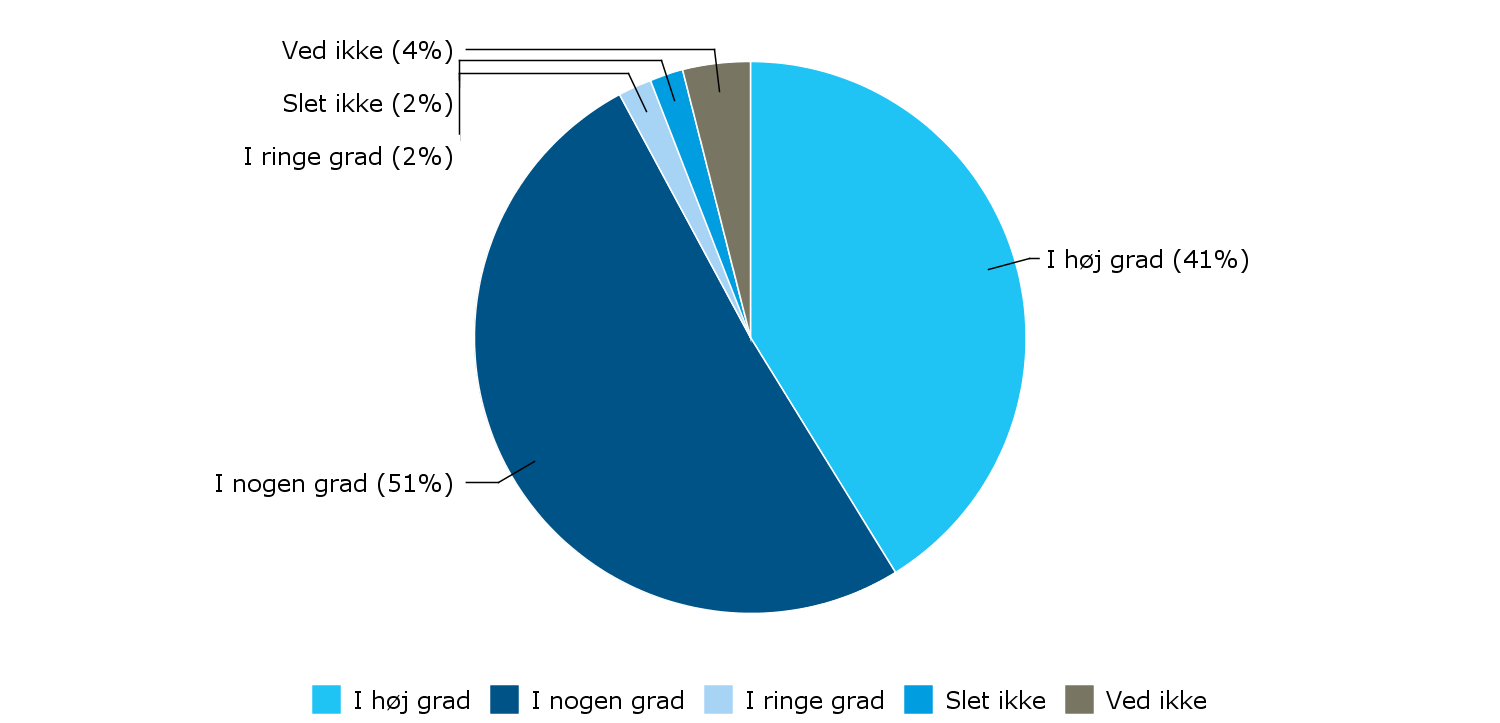


Diagram 5. I hvor høj grad har du indflydelse på, hvordan du vil løse opgaver, som du skal varetage for aktivitetscentret?[[32]](#footnote-32)



Disse tal kan tolkes som en bekræftelse på, at de frivillige i de tre aktivitetscentre, via medbestemmelse og indflydelse, tilbydes fleksible rammer og hermed fleksible frivilligroller.

Fleksibilitet bliver således en måde hvorpå, aktivitetscentrene søger at møde de frivillige, dér hvor de er og på den måde skabe nogle rammer for frivillighed som spænder bredt og således skaber grundlag for, at flere får lyst til at engagere sig, da der foreligger en holdning om, at det frivillige engagement foregår på den enkeltes præmisser.

## Meningsfuldt engagement og anerkendelse

Som tidligere nævnt, kan den frivillige rolle, for seniorfrivillige, fungere som en erstatning for deres tidligere rolle på arbejdsmarkedet. Deres rolle som frivillig fungerer således som en fortsættelse af den livsstil, eller det mønster, som de har etableret tidligere i livet, hvilket betyder at rollen som frivillig, for seniorer, kommer i spil som et meningsfuldt engagement, hvor den frivillige kan føle sig værdsat i samfundet(Tang m.fl. 2009:180).

De ansatte på de tre centre søger at skabe rammer, hvor hver enkelt frivillig anerkendes for dennes bidrag til institutionens virke(Bilag 4:4,11, 6:2, 7:1-2,7). I praksis betyder det, at de frivillige søges mødt på lige fod med institutionernes ansatte, de inddrages i beslutninger vedrørende centrenes virke og de har stor medbestemmelse i forhold til det aktivitetsudbud som centrene udbyder(Bilag 4:4, 5:2,8, 6:5-8). En ansat beskriver forholdet således:

*Jeg må vise interesse for dem, både som person selvfølgelig, men også for det de yder for holdet(…) Der er rigtig meget samarbejde og det kan ikke være anderledes. De skal vide, hvad vi tænker, og vi er nød til at vide hvor de er henne(…) Man kan sige, at lige så meget som vi personaler skal sørge for at samarbejde, lige så meget skal vi sørge for at få informationerne ud til de frivillige også*(Bilag 6:8).

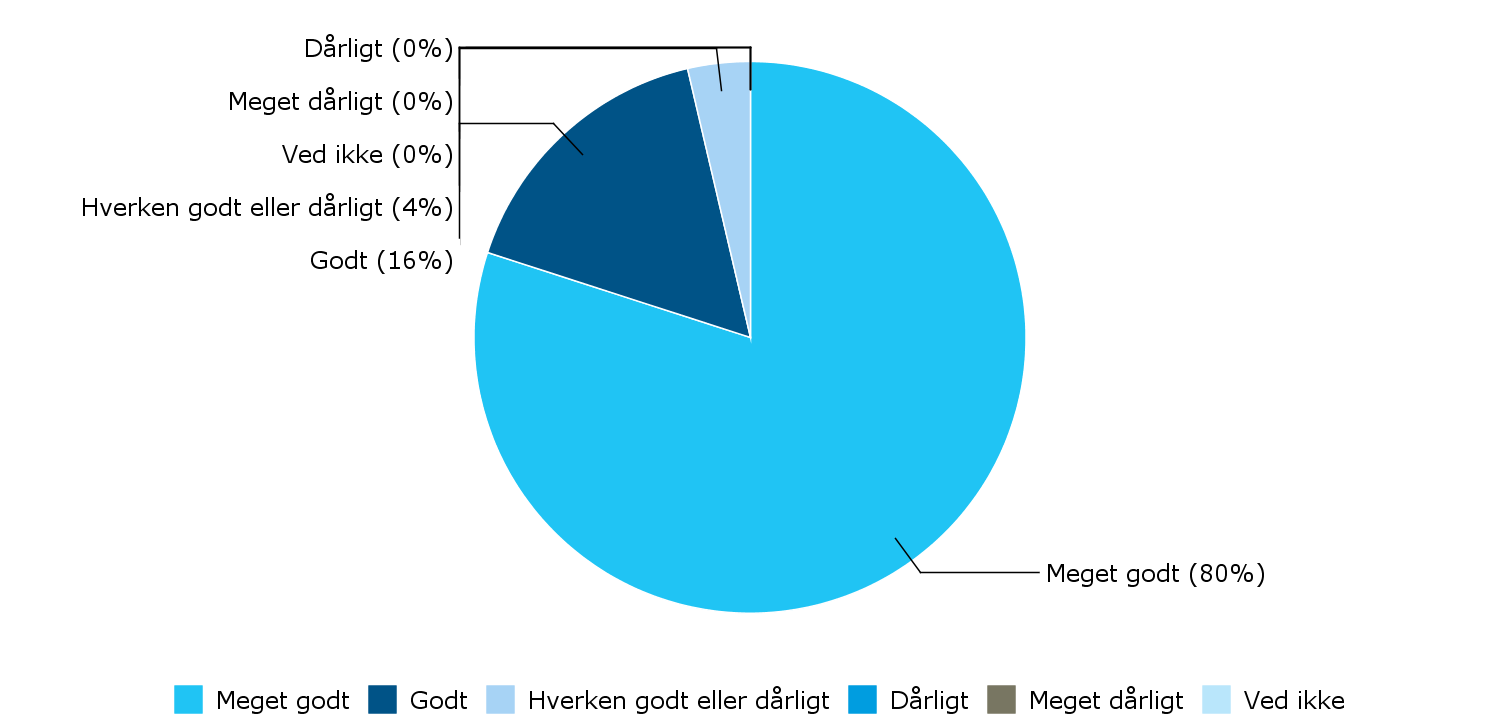
Og centrenes ledelse udtaler; *Alle skal lægges mærke til(…) Alle frivillige har en kontaktperson, så vi er sikre på, at alle bliver set og at der altid er fokus på, at de får den nødvendige anerkendelse. Vi inkluderer dem i huset – at de er lige så vigtig en del af huset, som de ansatte er*(Bilag 4:11).

De frivillige i de tre centre bekræfter, at de varetager frivilligaktiviteter på egen hånd, og at personalet fungerer som en støtte ved tvivlsspørgsmål(Bilag 8:7).

*Man kan altid komme til dem(personalet) – de er her. Og der er en kontaktperson til hvert af de forskellige hold. Sådan har det altid været. Og er der noget, så snakker man bare med dem om det – så bliver det ordnet*(Bilag 9:5).

De frivillige anerkendes således af de ansatte dagligt i den indsats som de ligger i aktivitetscentrene.

Diagram 6. Hvordan fungerer samarbejdet mellem dig og de ansatte på det aktivitetscenter hvor du er frivillig?[[33]](#footnote-33)



På de tre centre foreligger den primære anerkendelse således i den direkte kontakt med personale og brugere, men ligesom Tang foreskriver, så er de ansatte ligeledes opmærksomme på, hvilken betydning offentlig anerkendelse har for seniorfrivillige. En ansat udtaler;

*De ved jo godt hvor værdifuld deres indsats er, og det syntes jeg egentlig også, at Aalborg Kommune er sød til at påskønne – med ord i hvert fald. Og det betyder noget for dem… det skal man ikke underkende. Det er rart at få et klap på skulderen engang imellem*(Bilag 6:4).

De tre centre afholder årligt en frivilligfest for at hylde de frivilliges engagement i aktivitetscentrene. Denne dag varter centrenes ansatte de frivillige op og både ledelse og områdechef deltager denne dag. De ansatte lægger vægt på, at det har stor betydning for de frivillige, at de øverste ledere deltager, da de herigennem opnår en vis anerkendelse for deres indsats(Bilag 4:11, 6:4). Derudover forsøger de ansatte, at nævne de frivilliges indsats når der laves pressemeddelelser, således at de frivillige herigennem opnår en offentlig påskønnelse af deres indsats og der sendes endvidere julekort ud til alle frivillige(Bilag 6:4). En frivillig udtaler i forbindelse med en snak sin indsats;

*(…)Den dag er jeg stolt af at være med i Centerrådet, når man kan se, hvordan vi på den måde udretter noget godt*(Bilag 10:5).

Hun bekræfter hermed, at det ikke er uden betydning, at omverdenen kan se resultatet af hendes indsats.

Ligesom jeg tidligere var inde på, i forbindelse med seniorfrivilliges engagement, kan man argumentere for, at denne rolleanerkendelse er medvirkende til at skabe mening med den indsats den enkelte frivillige bidrager med. Det betyder, at den frivillige får mulighed for forsat at anvende sine tillærte kompetencer og styrker fra sit tidligere liv på arbejdsmarkedet og i sociale relationer, og kan herigennem opretholde kontinuitet i sit livsmønster. Den frivillige har således muligheden for, gennem sit frivillige engagement, at opretholde en følelse af at bidrage positivt til samfundet. Anerkendelse er således et nøgleord, når offentlige institutioner skal tilbyde rammer som fordrer frivilligt engagement.

## Manglende forberedelse på frivilligrollen?

Som tidligere nævnt, forekommer der ikke megen forberedelse og introduktion til rolle som frivillig i de tre aktivitetscentre – og løbende undervisning og frivilligkurser er ikkeeksisterende.

Tang har i sin undersøgelse(Tang m.fl. 2009) påvist, at frivilligundervisning- og kurser forekommer at have en positiv effekt på samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte. Mange af de frivillige som vælger at ligge en indsats på de tre aktivitetscentre, gør det dog på baggrund af et forudgående kendskab til huset. Det betyder, at man som frivillig er bekendt med centrets virke og målsætninger, og at man ydermere er en del af målgruppen, hvilket betyder, at man ikke behøver en egentlig introduktion til målgruppen og dennes præferencer og behov.

Både frivillige og ansatte beskriver, hvorledes man ved indgåelse af en aftale om frivilligt arbejde, introduceres til det givende center og alle dets funktioner, herunder rundvisning i huset samt en uformel snak om rollen som frivillig(Bilag 4:12, 6:11). Dette er dog den eneste introduktion, man får til sin rolle som frivillig i huset.

På baggrund af ovenstående, burde man måske antage, at dette var nok. Dog er der en frivillig, som, kort nævnt, i forbindelse diskussionen af centrenes manglende samarbejdsaftale, der påpeger, hvorledes en introducerende og vedvarende undervisning i rollen som frivillig, ville kunne gavne det fremtidige samarbejde mellem frivillige og ansatte i Aalborg Kommunes aktivitetscentre(Bilag 9:10). Hun lægger her vægt på risikoen for, at frivillige, påtager sig roller og arbejdsopgaver som egentlig hører til hos de ansatte. Hun understreger videre, at man som frivillig let kan overskride denne grænse, da man for det første gerne vil gøre det så godt som muligt, for de brugere som har brug for hjælpen, og for det andet fordi normeringen af ansatte er så lav, at man søger at lette deres arbejdsbyrde ved at ”hjælpe” dem. De øvrige frivillige deler ikke hendes bekymring, men medgiver dog, at det kan blive problematisk at opretholde rollefordelingen ved yderligere nedskæringer i personalegruppen. Det skal i denne sammenhæng nævnes igen, at den frivillige som her ytrer sin bekymring, ikke er bruger af centret og derfor ikke besidder samme dobbeltrolle som både frivillig og bruger, som de øvrige frivillige der var deltagende i gældende fokusgruppe. Det betyder, at hun har mulighed for at se tingene fra en anden vinkel end de øvrige, i og med at det ikke er ”hendes center” og derfor højst sandsynligt ikke har samme trang til at forsvare dets virke. Ligeledes skal det nævnes, at denne frivillige er politisk aktiv og er ydermere næstformand i Aalborg Frivilligråd, hvilket kan betyde, at hendes udtalelser bærer præg politiske interesser. Dette er i sig selv ikke problematisk, men det kan være en forklaring på, at hendes udtalelser adskiller sig fra majoritetens.

Hvorvidt det vil gavne samarbejdet mellem frivillig og ansatte i de tre aktivitetscentre, at inddrage en øget introduktion og opfølgning af rollen som frivillig, har jeg ikke mulighed for at af-eller bekræfte på baggrund af gældende empiri.

Man kan argumentere for, at fordi størstedelen af de frivillige har indgående kendskab til centrene forud for deres frivillige engagement, så er det muligt, at den ikkeeksisterende support og undervisning kan erstattes, af den professionelle støtte og vejledning som de frivillige løbende modtager fra centrenes ansatte.

## Delkonklusion

Der er således, i de tre aktivitetscentre, en bred udtalt enighed om, hvordan rollerne fordeler sig blandt frivillige og ansatte.

Ifølge ledelsen er centrenes ansatte ansvarlige for drift og økonomi i aktivitetscentrene, de skal varetage konfliktløsning blandt frivillige og brugere, når dette er nødvendigt, og de står med den altoverskyggende ansvarspost, når det omhandler de svage brugere der kommer på centrene. Både ansatte og frivillige deler denne opfattelse af de ansattes rolle, men de frivillige tilføjer dog endnu en vigtig opgave. Nemlig at det er ansattes rolle at støtte og motivere de frivillige i deres indsats.

De frivilliges rolle betegnes af ledelsen, som værende medansvarlig for centrenes aktivitetstilbud i samarbejde med de ansatte. Ansatte og frivillige deler denne opfattelse af frivilligrollen i de tre centre. Dog tilføjer, både ansatte og frivillige, vigtigheden af den indsats de frivillige ligger i centrene i forbindelse med lavpraktiske opgaver. Ydermere tilføjer frivilliggruppen, at deres rolle i høj grad bærer præg af at supplere de ansatte i deres arbejde, og således fungere som personalets ’forlængede arm’. Og tilføjer endvidere, at de fungerer som base og støtte for brugergruppen i de tre centre.

De divergerende udtalelser i definitionen af frivilligrollen kan være problematisk, hvis i så fald det betyder, at de ansatte ikke er tilstrækkeligt opmærksomme på, om de frivillige overtager fagprofessionelle roller.

Samarbejdet i de tre centre hviler på, at der skabes rollefleksibilitet og rolleanerkendelse i forbindelse med de frivilliges indsats.

Når vi taler rollefleksibilitet, er det de ansattes rolle at skabe et miljø hvor alle frivillige har mulighed for at bidrage uanset baggrund. Dette søges opnået ved ikke at stille krav til den enkeltes individuelle erfaringer eller kompetencer. Ydermere forsøger man at tilbyde opgaver som passer til den enkeltes behov og kapacitet – herved divergerende frivilligroller. Og man er ligeledes fleksibel i forhold til opgavernes størrelse og arbejdstider. Alt sammen i et forsøg på at favne de frivillige så bredt som muligt.

I de tre aktivitetscentre foregår den primære anerkendelse af de frivilliges indsats i mødet med ansatte og brugere. De frivillige søges således mødt på lige fod med ansatte og de frivillige inddrages løbende i beslutninger vedrørende centrenes virke.

Dog foreligger der også en ikke uvæsentlig offentlig anerkendelse af de frivilliges indsats, hvilken er af stor betydning for de frivilliges selvbillede. De bliver således gjort opmærksomme på, at der sættes pris på deres indsats.

Den overordnede anerkendelse af de frivilliges indsats kan være medvirkende til at opretholde en følelse af en meningsfuld tilknytning og ligeledes en følelse af at være en aktiv del af samfundet, hvor man som seniorborger har noget positivt at bidrage med.

Samlet set kan casen, og de tre aktivitetscentre, således beskrives som værende et *third-party*, repræsenteret ved en kommunal virksomhed, hvis overordnede mål er at forbedre livskvalitet, vedligeholde social kapital og social samhørighed for den enkelte frivillige – og ligeledes et mål om at forbedre indsatsen for brugerne af aktivitetscentrene og at holde prisen på centrenes drift nede(Haski-Leventhal m.fl. 2009:145).

**7**

# Konklusion

På baggrund af det faktum at aktivitetscentrene i Aalborg Kommune har været genstand for betydelige nedskæringer gennem de seneste 10 år, bør man overveje konsekvenserne af det samarbejde der foregår frivillige og ansatte imellem – dette på trods af at alle parter er overvejende tilfredse hermed.

Der foreligger en mulig risiko ved, at de tre centre ikke har udarbejdet formelle retningslinjer for det samarbejde der foreligger i centrene. På trods af at den uformelle rollefordelingen blandt ansatte og frivillige er ret tydelig i udtalelserne blandt begge grupper, så kan den manglende formalisering alligevel være grobund for tvivlssituationer eller situationer hvor den frivillige må påtage sig etiske overvejelser, som egentlig burde ligge ved personalet.

De ansattes rolle beskrives som værende afgjort af en overenskomst med Aalborg Kommune – herunder at sikre økonomi og drift, samt varetagelse af aktivitetscentrenes svage brugere. De frivilliges rolle defineres som værende et supplement til de ansatte, samt som medansvarlige i forhold til de aktiviteter som udbydes til centrenes brugere.

Det forhold at der ikke foreligger en formel samarbejdsaftale, kan være problematisk, da Aalborg Kommune har en klar holdning i sin frivilligpolitik som foreskriver, at *frivillige aldrig må agere erstatning for kommunalt ansatte*, hvilket i realiteten er meget svært at måle – og specielt når der ikke foreligger en formel samarbejdsaftale. Konsekvensen, uden en sådan samarbejdsaftale kan være, at rollerne med tiden bliver mere og mere flydende, og at frivilligopgaverne bliver flere, da personalet, som er få, jo ganske naturligt vil søge ”hænder” blandt de frivillige for at opretholde og udvikle centrene. Risikoen er i værste fald, at de kommunalt ansatte, med tiden, gør sig selv undværlige!

På trods af at FOA og Frivilligt Forum anbefaler, at kommunal frivillighed organiseres vha. eksterne frivillige foreninger eller organisationer, så syntes det ikke værende problematisk, at de tre aktivitetscentre selv står for rekruttering og organisering af deres frivillige.

Både rekruttering og intern organisering i centrene er, i høj grad, bestående af en direkte én-til-én kontakt mellem frivillig og ansat - og er særligt afhængig af et indgående kendskab til målgruppen og dennes behov. En stor del af arbejdet med målgruppen er afhængig af vedvarende anerkendelse af den enkeltes bidrag samt vedvarende inkludering i centrenes målsætninger, organisering og virke. Disse opgaver syntes ikke umiddelbart at kunne videregives med fordel, da anerkendelsen og inkluderingen af de frivillige er baseret på en fællesskabsfølelse, hvilket ikke ville kunnet leveres af en udenforstående part.

Ydermere syntes fællesskabet og de frivilliges ejerskabsfølelse i forhold til deres center, at uvæsentliggøre et samarbejde med en ekstern forening, med henblik på at sikre de frivilliges trivsel i centrene. Fællesskabet og de rammer som de ansatte sætter for det frivillige engagement, gør det muligt, når der en sjælden gang imellem opstår problematikker eller konflikter, at løse disse i en direkte og uformel sammenhæng.

Dog er der dele af empirien som peger på, at et eksternt forum ville være en fordel for den lille gruppe frivillige, som ikke har nogen tilknytning til centrene, ud over deres frivillige indsats. Disse står, til dels, udenfor den ovenfornævnte ejerskabsfølelse, hvilket gør, at de ikke nødvendigvis er en del af kulturen i huset, på samme måde som de øvrige frivillige og ansatte er det. Derfor kunne et ”frit forum” for denne gruppe frivillige, give dem en mulighed for at drøfte deres indsats, uden risiko for at blive ekskluderet fra det fællesskab de nu engang er en del af.

Analysen viser at seniorer i dag stiller krav til deres tredje alder og dens indhold, hvorfor nogle vælger at påtage sig et frivilligt engagement for at opretholde en tilknytning til omverdenen. Uddannelse, indkomst og tidligere arbejdsmarkedsstatus viser sig ikke som værende af særlig indflydelse på hvorvidt man vælger at påtage sig et frivilligt engagement i de tre aktivitetscentre. Dog kan den frivilligrolle man påtager sig, være præget af erfaringer man har erhvervet sig tidligere i livet, f.eks. i sit arbejdsliv.

Således søger de frivillige i de tre aktivitetscentre, igennem deres frivillige indsats, at opretholde nogle af de kompetencer og ressourcer, som de har erhvervet sig forud for deres pensionsalder. Det frivillige arbejde bliver en måde hvorpå, de frivillige kan skabe kontinuitet og produktivitet i deres livsmønster på trods af, at de ikke længere er en del af den erhvervsaktive befolkning. En meget vigtig pointe ved de seniorfrivilliges engagement er således, at de har et ønske om at holde sig i gang fysisk og mentalt og samtidig opretholde en form for kontakt til de roller, de har besiddet tidligere i livet. Videre er det dog også vigtigt, at de seniorfrivillige, ikke blot får muligheden for at udleve og vedligeholde disse roller og kompetencer, men at de samtidig anerkendes for deres indsats og de input, som de har mulighed for at bidrage med. Her spiller især aktivitetscentrenes ansatte en vigtig rolle, da personalet via en vedvarende anerkendelse og inkludering af de frivillige har mulighed for, at præge de frivilliges fortsatte engagement i en positiv retning, hvilket kommer til udtryk som en grundlæggende ansvars- og fællesskabsfølelse.

Konstellationen af brugere og frivillige, hvilke faktisk hører under en samlet kategori i mange henseender – både når det kommer til alder, køn og status, gør, at det sociale sammenhold bliver en vigtig faktor, når vi taler om seniorenes engagement i de tre aktivitetscentre. Langt størstedelen af de frivillige er startet på centrene som brugere, men har ønsket at biddrage yderligere til fællesskabet, og at blive yderligere inkluderet heri, og således vælger de at påtage sig et frivilligt engagement. Det sociale netværk og de relationer som opbygges blandt de frivillige på aktivitetscentrene er ligeledes en stor faktor i fastholdelsen af det frivillige engagement. Seniorerne anvender netværket på centrene som en støtte og en trøst i livsfaser med sygdom, ensomhed o.a. – hvorfor det frivillige arbejde for nogle seniorer bliver utænkeligt eller en ubærlig tanke at skulle undvære.

En anden vigtig pointe ved de frivilliges engagement er, at vi her snakker seniorer, og at der foreligger en forholdsvis høj gennemsnitsalder, på 74 år, blandt de frivillige, hvilket betyder, at mange af dem begynder at mærke deres alder ved en frygt for ensomhed. Nogle har måske mistet deres ægtefælle, deres søskende eller nærmeste venner, og andre kan måske mærke alderdommen ved svigtende helbred. Det betyder, at det at skabe nye netværker og sociale relationer også fremstår som en vigtig faktor for de frivilliges engagement. Måske ikke så meget deres alder, men deres helbred og fysiske tilstand, som ofte er et resultat af deres alder, har den altafgørende tunge på vægtskålen, når vi taler om fastholdelse af seniorfrivillige. Et helbred som gør det muligt for de frivillige at være selvhjulpne er således en nødvendig faktor for, at de frivillige ønsker at vedligeholde deres frivillige engagement.

Man gør i de tre aktivitetscentre meget ud af at tilbyde divergerende frivilligroller, således at man kan tiltrække så bred en skare af frivillige som muligt. Det betyder, at der på institutionel plan også bliver arbejdet med at skabe grobund for engagement hos det enkelte individ. En stor del af de ansattes job i samarbejdet med frivillige går således på at sikre at tilbyde de frivilligroller som der er potentiale for at udfylde i frivilliggruppen. Der skal således skabes roller som passer til den enkelte frivilliges erfaringer og kapacitet.

Ydermere sikres de frivillige stor medbestemmelse i forbindelse med tilrettelæggelse og udførelse af centrenes aktiviteter, og den institutionelle kontekst giver således den enkelte mulighed for at udfolde og vedligeholde sine kompetencer. Dette kan være en faktor som har betydning for, at den enkelte vælger at påtage sig frivilligt arbejde – og i hvert fald er det en afgørende faktor i fastholdelsen af de frivillige, da seniorerne herigennem får mulighed for at føle værd og produktivitet.

En endelig konkluderende bemærkning må således være, at selv om de umiddelbare fund i empirien vidner om, at engagement og fastholdelse i frivilligt arbejde, for seniorer, er baseret på et individuelt ønske om at skabe kontinuitet og produktivitet i sin tredje alder – så er de institutionelle rammer hvorunder den frivillige indsats lægges også af en ikke irrelevant karakter. Det vil sige, at de rammer og det miljø som forefindes i institutionerne, i lige så høj grad er afgørende for, om man påtager sig frivilligt arbejde, som ens individuelle motiver for frivilligt engagement er det.

**9**

# Litteratur

Aalborg Kommune(2010): *Politik for Seniorliv.* Ældre- og Handicapforvaltningen. Aalborg Kommune

Aalborg Kommune(2012): *Social Frivilligpolitik*. Sundhed og bæredygtig udvikling. Aalborg Kommune

Aalborg Kommune 1.(2012):

<http://www.aalborgkommune.dk/BORGER/AELDRE/AKTIVITETOGTRAENING/Sider/aktivitetcentre.aspx>

Aalborg Kommune 2.(2012):

<http://www.aalborgkommune.dk/Borger/aeldre/aktivitetogtraening/Aktivitetscentre-Centrum/Sider/aktivitetscentre-centrum.aspx>

Aalborg Kommune 3.(2012):

<http://www.aalborgkommune.dk/BORGER/AELDRE/AKTIVITETOGTRAENING/AKTIVITETSCENTRE-CENTRUM/Sider/Aktivitetshuset-Sjaellandsgade.aspx>

<http://www.aalborgkommune.dk/Borger/aeldre/aktivitetogtraening/Aktivitetscentre-Centrum/Sider/Fyensgade-Centret.aspx>

<http://www.aalborgkommune.dk/Borger/aeldre/aktivitetogtraening/Aktivitetscentre-Centrum/Sider/Aktivitetscentret-Groenlands-Torv.aspx>

Aarup, Knud(2010): *Frivillighedens velfærdssamfund.* Frydenlund

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

Boje, Thomas P. m.fl.(2006): *Den frivillige sektor I Danmark – omfang og betydning.* SFI

Boje, Thomas P. og Bjarne Ibsen(2006a.): *Frivillighed og nonprofit i Danmark – omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse*. SFI

Boje, Thomas P., Torben Fridberg og Bjarne Ibsen(2008): *Civilsamfundet/Den frivillige sektors aktualitet* i ’Det frivillige Danmark’. Syddansk Universitetsforlag

Bryman, Alan(2008): *Social Research Methods.* Oxford University Press

Bundesen, Peter og Lars Skov Henriksen(2011): *Frivilligt socialt arbejde* i ’Socialpolitik’. Hans Reitzels Forlag

(CFSA) Center for frivilligt socialt arbejde(2011): *Den frivillige sociale indsats – Årsrapport 2010*. Socialministeriet

(CFSAa.) Center for frivilligt socialt arbejde(2011): *Frivillige i kommunale institutioner* i ’Håndbog til kommuner om samarbejde med foreninger’

(CFSAb.) Center for frivilligt socialt arbejde(2011): *Formelle forhold for det frivillige arbejde i kommunen* i ’Håndbog til kommuner om samarbejde med foreninger’

(CFSAc.) Center for frivilligt socialt arbejde(2011): *Organisering af frivilligheden – måske er det bare nemmere i regi af en forening*’ i Håndbog til kommuner om samarbejde med foreninger’

(CFSAd.) Center for frivilligt socialt arbejde(2011):

<http://www.frivillighed.dk/Webnodes/da/Web/Public/Nyheder/National+frivillighedsdag+den+30.+september+2011>

(CFSA) Center for frivilligt socialt arbejde(2012):

<http://www.frivillighed.dk/Webnodes/da/Web/Public/Viden+%26+information/Fakta+om+frivilligt+arbejde/Den+frivillige+sektors+historie>

Dilworth, J.E.L.(2004): *Predictors of Negative Spill over from Family to Work* i

Journal of Family Issues, vol.25, no.2

De Vaus, D.(2001): *Research Design in Social Research.* SAGE Publications

Danmarks Statistik(2012): Emnegruppe: *Befolkning og Valg; Middellevetid 2000/2001 nr. 365 og Middellevetid 2010/2011 nr. 071.* DST

Danmarks Statistik(2012a.): <http://www.statistikbanken.dk/SLON10>

La Cour, Anders(2010): *Frivillige gør en stor indsats i det offentlige*, DR1 Tv-Avisen 21.00, 29.11.2010

Europa-parlamentet(2008): *Betænkning – om det frivillige arbejdes bidrag til økonomisk og social samhørighed(2007/2149(N)).* 10. Marts 2008

FOA(2009): *Undersøgelse om frivilligt socialt arbejde*. FOA Kampagne og analyse, oktober 2009

FOA(2011): *Spilleregler – For samarbejdet mellem frivillige og professionelle.* FOAs trykkeri

Frise(2012): <http://www.frise.dk/frivilligcentre/find-dit-frivilligcenter>

Frivilligrådet(2010): *Et stærkt velfærdssamfund skal skabes sammen med borgerne! – Reformoplæg fra Frivilligrådet*. Frivilligrådet

Frivilligrådet(2010): [www.frivilligraadet.dk/årsmøde/fakta%20om%20frivilligt%20arbejde/samfundsøkonomisk%20størrelse.asp](http://www.frivilligraadet.dk/årsmøde/fakta%20om%20frivilligt%20arbejde/samfundsøkonomisk%20størrelse.asp)

Halkier, Bente(2002): *Fokusgrupper.* Roskilde Universitetsforlag

Haski-Leventhal, Debbie, Lucas C. P. Meijs og Lesley Hustinx(2009): *The Third-party Model: Enhancing Volunteering through Governments, Corporetions and Educational Institutes.* Cambridge University Press

Henriksen, Lars Skov og David Rosdahl(2008): *Hvad forklarer forskellige typer af frivilligt engagement?* i ’Det frivillige Danmark’. Syddansk Universitetsforlag

Henriksen, Lars Skov(2011): *Restrukturering af frivilligheden?* I ’Uden for nummer’. Tidsskrift for forskning og praksis i socialt arbejde, nr.23 2011

Henriksen, Lars Skov, Steven Rathgeb Smith og Annette Zimmer(2011): *At the Eve of Convergence? Transformations of Social Service Provision in Denmark, Germany and the United States.* Springer

Henriksen, Lars Skov(2012): *Det indskrænkede civilsamfund*(artikel 31.maj 2012)

Ibsen, Bjarne og Ulla Habermann(2005): *Definition af den frivillige sektor i Danmark*. Frivillighedsundersøgelsen og Center for frivillige socialt arbejde

Ibsen, Bjarne, Thomas P. Boje og Moren Frederiksen(2008): *Den frivillige sektors velfærdspotentiale – sammenligning af det sociale og det kulturelle område* i ’Det frivillige Danmark’. Syddansk Universitetsforlag

Koch-Nielsen, Inger, Lars Skov Henriksen, Torben Fridberg og David Rosdahl(2005): *Frivilligt arbejde – Den frivillige indsats i Danmark.* SFI

Komp, Kathrin, Theo van Tilburg og Marjolein Broese van Groenou(2012): *Age, Retirement and Health as Factors in Volunteering in Later Life*. SAGE

KU(Københavns Universitet)(2012): <http://ddv.soc.ku.dk/projektet/>

Kvale, Steinar(1997): *Interview – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview.* Hans Reitzels Forlag

Lundsgaard, Marianne og Lise Sørensen(2011): *Ældres frivillige indsats - fra ældrebyrde til ældrestyrke.* Europæisk år for frivilligt arbejde 2011. Dansk Ældreråd

Morgan: David L.(1997): *Focus Groups as Qualitative research.* SAGE Publications

Musick, Marc A. og John Wilson(2008): *Volunteers – A Social Profile*. Indiana University Press

NDK(Nyhedsmagasinet Danske Kommuner)(2012): *For få frivillige I kommunerne.* 13.03.12.

Oorschot, W. van m.fl. (2006): *Social capital in Europe: measurement and Social and regional distribution of a multifaceted phenomenon.* Acta Sociologica

Regeringen(2002): *Det fælles ansvar – Regeringens handlingsprogram for de svageste grupper*

Regeringen(2006): *Frit valg, brugerinddragelse og personligt ansvar*. Regeringens debatoplæg til møde om kvalitetsreform 30. november 2006

Regeringen(2007): *Brugerne i centrum* i ’Regeringen Kvalitetsreform’

Regeringen(2010): *National civilsamfundsstrategi – en styrket inddragelse af civilsamfundet og frivillige organisationer i den sociale indsats*. Regeringen, oktober 2010

Regeringsgrundlag(2011): *Et Danmark, der står sammen*. Offentliggjort d. 3/10 2011

Salamon, Lester M. m.fl. (2000): *Social Origins of Civil Society: An overview*

Serviceloven §115

SFI(2006): *Den frivillige sektor i Danmark – omfang og betydning*

Sivesind, Karl Henrik(2005): *Seniorers deltakelse i frivillig arbeid - Betydningen av alder og livssituasjon.* Institutt for samfunnsforskning, Oslo

Socialministeriet(2011): *Projekt kommunen og civilsamfundet – En erfaringsopsamling fra 19 kommunale projekter*.

Social- og integrationsministeriet(2012): <http://www.sm.dk/Nyheder/Sider/Vis%20Nyhed.aspx?NewsItem=519> (29/5 2012)

Social- og integrationsministeriet(2012a.):

<http://www.sm.dk/Nyheder/Sider/Vis%20Nyhed.aspx?NewsItem=753>

Socialstyrelsen (2006):

<http://www.servicestyrelsen.dk/udsatte/det-faelles-ansvar-ll>

Statsnet.dk(2000): <http://www.statensnet.dk/pligtarkiv/fremvis.pl?vaerkid=15059&reprid=0&filid=5&iarkiv=1>

Tang, Fengyan, Nancy Morrow-Howell og Songiee Hong(2009): *Institutional Facilitation in Sustained Volunteering among Older Adult Volunteers* i ‘Social Work Research’*.* National Association of Social Workers

Torpe, Lars(2001): *Folkets foreninger* i ’Frivillighedens udfordringer – nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer’(s.107-124). Center for frivilligt socialt arbejde. Odense Universitetsforlag

Torpe, Lars(2011): *Foreningsdanmark* i ’Små og store forandringer’ – danskernes værdier siden 1981. Hans Reitzels Forlag

Wilson, John og Marc A. Musick(1998): *The Contribution of Social Resources to Volunteering.* Social Science Quarterly

Wilson, John og Marc A. Musick(1999): *Attachment to Volunteering.* Sociological Forum

Wilson, John(2012): *Volunteerism Research: A Review Essay*. SAGE

Wollebæk, Dag og Karl Henrik Sivesind(2010): *Fra folkebevegelse til filantropi – Frivillig innsats i Norge 1997 - 2009*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

Yin, Robert K.(2003): *Case Study Research – Design and Methods*. SAGE Publications

Ældresagen(2011): *Frikommuner satser på frivillige.* Udgivet 27-05-2011

**10**

# Bilag

## Bilag 1. Spørgeskema til frivillige

April 2012

**Spørgeskema til frivillige ved aktivitetscentre i Aalborg Centrum**

Jeg er ved at skrive et speciale om frivillighed ved aktivitetscentrene i Aalborg Centrum og i den forbindelse ville jeg sætte stor pris på, hvis I frivillige vil bruge 5 minutter på at besvare dette spørgeskema.

Undersøgelsen er 100 % anonym. Sidst i spørgeskemaet har du dog mulighed for at opgive dit navn og telefonnummer, hvis du kunne være interesseret i at biddrage med et opfølgende interview omkring dét at være frivillig på et aktivitetscenter.

Det eneste kriterium for at kunne deltage i denne undersøgelse er, at du er frivillig på ét af aktivitetscentrene i Aalborg Centrum.

Og husk at du selv skal udfylde spørgeskemaet – ikke noget med at kigge ved sidemanden☺ Dine egne overvejelser er vigtige for undersøgelsen.

God fornøjelse og på forhånd mange tak for hjælpen

– Anne Kristine Ramlov

1. **På hvilket aktivitetscenter er du frivillig?**

* Aktivitetshuset Sjællandsgade
* Fynsgade-Centret
* Grønlandstorv
* Ingen af ovenstående (Er du ikke frivillig ved et af ovenstående aktivitetscentre, bedes du IKKE udfylde spørgeskemaet)

1. **Hvad er dit køn?**

* Kvinde
* Mand

1. **Hvad er din alder?** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. **Hvad laver du til dagligt?**

(Sæt kun ét kryds)

* Jeg er efterlønner
* Jeg er pensionist
* Jeg er førtidspensionist
* Jeg er erhvervsaktiv
* Jeg er jobsøgende
* Jeg er studerende
* Andet: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Hvis du ikke er på arbejdsmarkedet, indenfor hvilket område var så din seneste stilling?(Svar KUN hvis du ikke er erhvervsaktiv på nuværende tidspunkt)**

(Sæt kun ét kryds)

* Social og sundhed
* Undervisning
* Kontor og økonomi
* Handel og service
* Ledelse og personale
* Salg og kommunikation
* Industri og håndværk
* Informationsteknologi
* Ingeniør og teknik
* Anden stilling: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Hvis du er erhvervsaktiv, indenfor hvilket område er du så ansat?(Svar KUN hvis du er erhvervsaktiv på nuværende tidspunkt)**

(Sæt kun ét kryds)

* Social og sundhed
* Undervisning
* Kontor og økonomi
* Handel og service
* Ledelse og personale
* Salg og kommunikation
* Industri og håndværk
* Informationsteknologi
* Ingeniør og teknik
* Anden stilling: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Hvor længe har du været frivillig ved et aktivitetscenter i Aalborg Centrum?**

(Sæt kun ét kryds)

* Mindre end 6 måneder
* Mellem 6 og 12 måneder
* Mellem 1 og 2 år
* Mellem 2 og 5 år
* Mere end 5 år

1. **Hvordan fik du frivilligt arbejde ved aktivitetscentret?**(Sæt gerne flere krydser)

* Jeg så et opslag hvor centret søgte frivillige.
* Jeg blev rekrutteret igennem en ekstern frivillig organisation.
* Jeg kender én der var frivillig ved centret og fik kontakt igennem denne.
* Jeg kender én som er bruger på centret.
* Jeg er selv bruger på centret og blev spurgt af de ansatte om jeg ville arbejde som frivillig.
* Jeg kender centret gennem mit daglige arbejde/studie.
* Andet: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Hvad var dine bevæggrunde for at starte frivilligt arbejde i et aktivitetscenter?**(Sæt gerne flere krydser)

* Jeg vil gerne gøre en forskel for andre.
* Jeg vil gerne gøre brug af de kompetencer jeg har, igennem frivilligt arbejde.
* Jeg kan bruge det frivillige arbejde på mit CV.
* Jeg havde et netværk i centret inden jeg startede der som frivillig.
* Jeg så det som en mulighed for at være sammen med andre i min hverdag og på den måde skabe et netværk.
* Andet: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Hvor meget tid bruger du i gennemsnit på dit frivillige arbejde på aktivitetscentret pr måned?**

(Sæt kun ét kryds)

* Mindre end 5 timer pr måned
* Mellem 5 og 10 timer pr måned
* Mellem 10 og 20 timer pr måned
* Mere end 20 timer pr måned

1. **Hvordan synes du, at samarbejdet mellem dig, og de øvrige frivillige, fungerer med de ansatte på det aktivitetscenter hvor du er frivillig?**

(Sæt kun ét kryds)

* Meget godt
* Godt
* Hverken godt eller dårligt
* Dårligt
* Meget dårligt
* Ved ikke

1. **Hvad består dit arbejde på aktivitetscentret i?**

(Sæt gerne flere krydser)

* Praktisk arbejde (ex. borddækning, oprydning mv.).
* Ansvarlig for afholdelse af aktiviteter/kurser mv. for centrets brugere.
* Medansvarlig for afholdelse af aktiviteter/kurser mv. for centrets brugere i samarbejde med andre frivillige.
* Medansvarlig for afholdelse af aktiviteter/kurser for centrets brugere i samarbejde med fastansatte ved centret.
* Pleje af brugere som har behov for hjælp(ex. ved toiletbesøg, spisesituationer mv.)
* Administrativt arbejde(ex. føre regnskab o.a. papirarbejde).
* Andet: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **I hvor høj grad har du indflydelse på de aktiviteter/det arbejde du udfører i aktivitetscentret?**

(Sæt kun ét kryds)

* I høj grad
* I nogen grad
* I ringe grad
* Slet ikke
* Ved ikke

1. **I hvor høj grad har du indflydelse på, hvordan du vil løse de opgaver som du skal varetage for aktivitetscentret?**

(Sæt kun ét kryds)

* I høj grad
* I nogen grad
* I ringe grad
* Slet ikke
* Ved ikke

1. **Arbejder du frivilligt andre steder end ved et aktivitetscenter?**

* Nej
* Ja

1. **Hvis ja, indenfor hvilket område arbejder du også frivilligt?**

(Sæt gerne flere krydser)

* Børn, unge og familier
* Ældreområdet (ex. besøgstjenester, vågevagt o.a.)
* Patientforeninger, syge eller handicappede
* Misbrugere, hjemløse eller andre udsatte grupper
* Indvandrere eller flygtninge
* Andet

1. **Hvor enig er du i følgende udsagn?**

***Frivillig arbejdskraft forbedrer vilkår og tilbud for brugerne af aktivitetscentret.***

(Sæt kun ét kryds)

* I høj grad
* I nogen grad
* Hverken eller
* I ringe grad
* Slet ikke
* Ved ikke

1. **Hvor enig er du i følgende udsagn?**

***Frivillig arbejdskraft forbedrer og letter arbejdsbyrden for aktivitetscentrets fastansatte.***

(Sæt kun ét kryds)

* I høj grad
* I nogen grad
* Hverken eller
* I ringe grad
* Slet ikke
* Ved ikke

**Eventuelle kommentarer omkring dit frivillige arbejde:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Deltagelse i gruppeinterview**

Hvis du er interesseret i at deltage i et gruppeinterview omkring det at være frivillig på et aktivitetscenter, så skriv venligst dit navn og telefonnummer, eller en eventuel mailadresse, nedenfor, og du vil blive kontaktet, hvis jeg får brug for din hjælp. Alle oplysninger bliver behandlet fortroligt.

**Navn:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Telefon:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**E-mail:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Mange tak for hjælpen!**

## Bilag 2. Interviewguide til interviews med leder og ansatte

(Ved interviews med ansatte omhandler spørgsmålene kun det gældende aktivitetscenter)

|  |  |
| --- | --- |
| **Intro** | * Diktafon * Hvem er jeg:   Specialestuderende i sociologi på AAU  Hvad handler specialet om?   * Formål med interview:   At sætte fokus på frivilligt engagement i offentlige institutioner. Herunder hvordan man engagerer og fastholder frivillige samt samarbejdet mellem frivillige og professionelle ansatte.   * Der er ingen rigtige eller forkerte svar – jeg ønsker bare at høre jeres meninger og holdninger til det at have frivillige medarbejdere i offentlige institutioner. * Hvad bliver informationerne brugt til? |
| **Præsentation** | 1. Kort præsentation af dig selv. 2. Hvor længe har du været ansat? 3. Hvad består dit daglige arbejde i? |
| **Aktivitetscentrene** | 1. Kan du kort beskrive aktivitetscentrene i Aalborg Centrum? 2. Hvad er det overordnede mål med aktivitetscentrenes virke? – og hvordan søger I at opnå dette mål? 3. Kan du prøve at tegne aktivitetscentrenes organisatoriske opbygning?(med særligt fokus på frivilliggruppen)   (snak om tegning)   1. Hvilken rolle vil du sige, at den frivillige gruppe i centrene spiller i forhold til centrenes øvrige elementer? |
| **De frivillige**  (engagement og fastholdelse) | 1. Hvad er din opfattelse af de frivillige? 2. Hvad er de frivilliges bidrag til centrene? 3. Hvilken type frivillige har I i centrene? 4. Har det altid været det samme, eller er det noget der har ændret sig? Hvis ja – har det givet nye udfordringer? 5. Hvordan kommer forskellen mellem bruger af centret og frivillig i centret til udtryk? 6. Hvilken betydning har de frivilliges indsats for brugerne af aktivitetscentrene? 7. Gør I noget specielt for at tiltrække frivillige til centrene? 8. Gør I noget bestemt for at fastholde de frivillige i allerede har? 9. Hvad gør I i hverdagen for at få de frivillige til at føle sig inkluderet i arbejdet på centrene? 10. Hvis vi forestiller os et scenarie hvor en frivillig ikke formår at indordne sig under de vilkår der er i centrene, hvordan ville I så gribe det an? 11. Hvad er dit indtryk af de frivilliges bevæggrunde for at påtage sig dette stykke arbejde? 12. Har du et indtryk af hvordan de frivillige typisk rekrutteres til centrene? 13. FOA har i samarbejde med Frivilligt Forum lavet et forslag til retningslinjer for samarbejde mellem kommunale institutioner og frivillige hvor de anbefaler, at eksterne frivillige organisationer organiserer de frivilliges indsats for på den måde at sikre tryghed og sparring for de frivillige.   Har I gjort jer overvejelser omkring ikke at rekruttere via frivillige foreninger/organisationer? |
| **Samarbejdet**  (rollefordeling) | 1. Hvordan er relationen mellem den frivillige og den professionelle del af organisationen?(samarbejde, selvstændige enheder?) 2. Har I nogen særlige retningslinjer for samarbejdet mellem frivillige og professionelle ansatte? 3. Prøv at beskrive det samarbejde der foregår. 4. Kan du prøve at beskrive skellet mellem de frivilliges rolle og de ansattes rolle ift. brugerne? 5. Hvilket samarbejde har du med de frivillige? 6. Hvilken betydning har de frivilliges indsats i centrene for de som er fastansatte? 7. Hvordan ville arbejdet i centrene se ud hvis I ikke havde frivillige? 8. Hvilken autoritet har de frivillige ift. de opgaver som de varetager? 9. Sker det at det kan være svært at have frivillige på arbejdspladsen? 10. Er der ting det kan være svært at inkludere de frivillige i på en hensigtsmæssig måde ift. centrenes arbejde? 11. Hvis vi forestiller os et senarie hvor en frivillig og en ansat er uenige om hvordan en opgave skal løses, eller hvordan man skal behandle brugerne. Hvordan ville I takle sådan en konflikt? 12. Hvem repræsenterer den frivillige i sådan en situation? (altså hvor kan den frivillige søge råd og vejledning) |

## Bilag 3. Interviewguide til fokusgrupper med frivillige

|  |  |
| --- | --- |
| **Intro** | * Diktafon * Hvem er jeg:   Specialestuderende i sociologi på AAU  Hvad handler specialet om?   * Formål med interview:   At sætte fokus på frivilligt engagement i offentlige institutioner. Herunder hvordan man engagerer og fastholder frivillige samt samarbejdet mellem frivillige og professionelle ansatte.   * Der er ingen rigtige eller forkerte svar – jeg ønsker bare at høre jeres meninger og holdninger til det at have et frivilligt arbejde i et aktivitetscenter. * Hvad bliver informationerne brugt til? |
| **Præsentation** | 1. Kort præsentation af jer selv(uddannelse, karriere, tidligere frivillige?) 2. Hvordan blev I frivillige i centret? 3. Hvor længe har I været frivillige i aktivitetscentret. 4. Hvad består jeres frivillige arbejde i centret af? 5. De fleste af jer er pensionerede – hvad bruger i jeres tid på, når i ikke er her i centret som frivillige? |
| **Aktivitetscentret** | 1. Kan I kort beskrive jeres aktivitetscenter? 2. Hvad er det overordnede mål med dette aktivitetscenter? 3. Hvilken rolle vil du sige, at frivilliggruppen i centret spiller, i forhold til centrets øvrige elementer? 4. Hvad mener I, er I frivilliges bidrag til centret? 5. Hvordan kommer forskellen mellem bruger af centret og frivillig i centret til udtryk 6. Hvilken betydning har I frivilliges indsats for brugerne af aktivitetscentret? |
| **Tiltrækning af frivillige og fastholdelse** | 1. Hvorfor har i valgt at få et frivilligt arbejde? 2. Hvad er det der gør, at I ønsker at fortsætte jeres frivillige arbejde? 3. Som frivillig får man jo ikke en økonomisk belønning. Hvad erstatter den anerkendelse som ellers ligger i det at få en løncheck hver måned? 4. Hvis vi forestiller os, at I ikke arbejdede frivilligt her på centret, hvad tror I så I ville bruge denne tid på i stedet? 5. Hvor længe påregner I at forblive frivillige? Og hvad tænker I på nuværende tidspunkt skulle være begrundelsen for at I stopper? 6. Kan I komme på en tænkt situation som ville gøre, at I stoppede før det tidspunkt i ellers regner med? |
| **Rollefordeling** | 1. Prøv at beskrive jeres samarbejde med de ansatte i centret. 2. Hvad er forskellen på de arbejdsopgave I varetager i forhold til de ansattes?(konkrete eksempler) 3. Findes der nogle retningslinjer i centret for samarbejdet mellem frivillige og ansatte? 4. Kan I prøve at beskrive skellet mellem de frivilliges rolle og de ansattes rolle ift. brugerne? 5. Hvilken betydning tror I, at jeres indsats i centret har for de ansattes arbejde? 6. Føler I jer tilstrækkeligt inddraget i det arbejde i udføre?(medbestemmelse, blive hørt og taget alvorligt?) 7. Er der aspekter ved samarbejdet med centrets ansatte I ville ændre på hvis det var muligt? 8. Hvis vi forestiller os et senarie hvor en frivillig og en ansat er uenige om hvordan en opgave skal løses, eller hvordan man skal behandle brugerne. Hvordan ville I takle sådan en konflikt? 9. Hvem repræsenterer Jer som frivillige i sådan en situation? (hvor kan I frivillige søge råd og vejledning) |

1. Dog må man her være opmærksom på, at der forekommer en vis usikkerhedsmargin i tallene fra Den europæiske værdiundersøgelse fra 1990, når vi taler om antallet af samfundsborgere som er engageret i frivilligt arbejde. I undersøgelsen bliver respondenterne adspurgt hvorvidt de har tilknytning til en forening, og hvis de her svarer nej, bliver de ikke spurgt yderligere til frivilligt arbejde. Det betyder, at frivilligt arbejde, som ligger udenfor foreningsregi, ikke er registreret i denne undersøgelse, hvilken kan betyde, at den frivillige indsats i 1990 var større end undersøgelsen viser. [↑](#footnote-ref-1)
2. Kommunalt tilbud til pensionister, efterlønsmodtagere og førtidspensionister som tilbyder forskellige gratis aktiviteter til målgruppen. En beskrivelse af de tre centre er at finde i metodeafsnittet. [↑](#footnote-ref-2)
3. Den nationale frivillighedsdag afvikles fremover den sidste fredag i september måned. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vibe Klarup Voetmann, direktør i Psykiatrifonden [↑](#footnote-ref-4)
5. På baggrund af dette speciales problemstilling, vil jeg ikke kommenterer yderligere på Haski-Leventhals overvejelser om private virksomheder og uddannelsesinstitutioner som aktører. [↑](#footnote-ref-5)
6. 81 pct. af landets kommuner har deltaget i denne undersøgelse. [↑](#footnote-ref-6)
7. Direktør for sundheds- og omsorgsafdelingen i Silkeborg Kommune samt tidligere repræsentant i et nationalt partnerskab om frivillighed ved Kommunaldirektørforeningen. [↑](#footnote-ref-7)
8. § 18 i Serviceloven: *Kommunalbestyrelsen skal samarbejde med frivillige sociale organisationer og foreninger og årligt afsætte et beløb til støtte af det frivillige sociale arbejde.* [↑](#footnote-ref-8)
9. *”Hvis der er frivillige, der vil yde en indsats, men der ikke findes en forening på det pågældende felt, er der også mulighed for at støtte frivillige aktiviteter, som kommunen påtager sig at koordinere(…)”* Vejledning om kvalitet, tilsyn og tilskud til frivillige sociale organisationer. Kapitel 33, 219) [↑](#footnote-ref-9)
10. *Den frivillige sociale indsats – Årsrapport 2010* [↑](#footnote-ref-10)
11. FOA, Frivilligrådet, Ældresagen m.fl. [↑](#footnote-ref-11)
12. Datagrundlaget for denne undersøgelse er *Undersøgelsen af den danske befolknings deltagelse i frivilligt arbejde.* Data blev indsamlet gennem telefoninterviews med et tilfældigt udtræk på 4.200 personer i alderen 16-85 år, med en svarprocent på 75 – heraf 1.200 personer som udfører frivilligt arbejde. Interviewene blev gennemført af SFI-Survey i sommer og efterår 2004. Frivillighedsundersøgelsen består af tre centrale undersøgelser; en survey-undersøgelse af befolkningens deltagelse i frivilligt arbejde, en undersøgelse af den frivillige sektors organisering samt en undersøgelse af den frivillige sektors samfundsøkonomiske og beskæftigelsesmæssige betydning. [↑](#footnote-ref-12)
13. Den danske værdiundersøgelse er en del af en omfattende international spørgeskemaundersøgelse, The European Values Survey, som indtil videre er blevet gennemført fire gange(senest i 2008). I 2008 var der 44 deltagende lande. Der er hver gang benyttet det samme spørgeskema, dog med modifikationer fra gang til gang. Omkring 80 pct. af spørgsmålene går hvert år igen. Ved de seneste tre undersøgelser har SFI Survey stået for dataindsamlingen, og det har hver gang været Forskningsrådet for Samfund og Erhverv, der har finansieret undersøgelsen. Undersøgelsen ledes af professor Peter Gundelach(KU 2012). [↑](#footnote-ref-13)
14. Perspektivet er anvendt ud fra John Wilsons(2012) overvejelser herom. [↑](#footnote-ref-14)
15. Resultaterne fra 1981 er kun delvist sammenlignelige med resultaterne fra de senere undersøgelser, da der i 1990 blev foretaget ændringer i spørgsmålsformuleringer og spørgsmålsbatteriet blev udvidet med nye kategorier, hvorfor jeg i teksten kun refererer til data indsamlet fra og med 1990. [↑](#footnote-ref-15)
16. Der vil fremover blive vekslet mellem life-course og livsforløb i beskrivelserne af dette perspektiv. [↑](#footnote-ref-16)
17. Der er her tale om de 18-29 årige. [↑](#footnote-ref-17)
18. Der er her tale om de 30-59 årige. [↑](#footnote-ref-18)
19. Efterfølgende statistiske opgørelser fra SFI er kategoriseret med en anden aldersfordeling. Her betegnes aldersgruppen 59+ årige som værende seniorer. Jeg har fravalgt at rekode SFIs data, så det stemmer overens med målgruppen for denne undersøgelse(50+ årige), da det ikke har betydning for analysen, og ligeledes fordi aldersgrupperne er på vej mod en udligning. [↑](#footnote-ref-19)
20. I denne graf anvendes samme tal som tidligere(SFI), dog har jeg her sammenlagt aldersgrupperne 30-49 år og 50-59 år til én aldersgruppe. Samt aldersgrupperne 60-69 år og 70+ til én aldersgruppe. Dette er udelukkende gjort for at vise et tydeliger billede af de tre omtalte grupper; unge, midaldrende og seniorer. [↑](#footnote-ref-20)
21. Begrebet ’kapital’ forstås her ud fra John Wilson og Marc Musicks brug af begrebet, hvor kapital forstås som en ressource eller faktor som gør det muligt at producere hvis input muliggør produktionen af et gode(Henriksen 2008:63). [↑](#footnote-ref-21)
22. Tang understreger, at der i deres undersøgelse af rollefleksibilitets betydning for vedvarende frivillighed blandt seniorer forekommer en række metodiske begrænsninger(Tang m.fl. 2009: 180), hvorfor jeg vælger at inddrage dette aspekt på trods af den ikke-eksisterende sammenhæng der forekommer i deres undersøgelse. [↑](#footnote-ref-22)
23. En konkret beskrivelse af de tre aktivitetscentre er at finde i casebeskrivelsen senere i metodeafsnittet. [↑](#footnote-ref-23)
24. Man kan argumentere for, at jeg burde behandle de tre aktivitetscentre som individuelle cases, således et multiple-case design, hvor de frivillige og de ansatte fungerer som analyseenheder. Men da de tre centre er udvalgt ud fra et most-similar princip(John Stuart Mill), og der således ikke bliver foretaget en komparativ analyse, har jeg valgt at fokusere på aktivitetscentrene som analyseenheder og ikke som individuelle cases. [↑](#footnote-ref-24)
25. Kilde: Aktivitetsleder i Aalborg Centrum, Mette Jeppesen. [↑](#footnote-ref-25)
26. 7 ud af de 57 respondenter har ikke besvaret dette spørgsmål. De respondenter som har svaret ”Andet” har fortrinsvist angivet chauffør og rengøring som seneste stilling. [↑](#footnote-ref-26)
27. Det var ved dette spørgsmål muligt at afgive flere svar. Ved sammenlægning af besvarelserne overstiger disse således antallet af respondenter. [↑](#footnote-ref-27)
28. 55 ud af 57 respondenter har besvaret dette spørgsmål. [↑](#footnote-ref-28)
29. Se afsnit *Social Frivilligpolitik i Aalborg Kommune.* [↑](#footnote-ref-29)
30. 54 informanter ud af 57 har besvaret dette spørgsmål i spørgeskemaet. [↑](#footnote-ref-30)
31. 51 ud af 57 respondenter har besvaret dette spørgsmål. [↑](#footnote-ref-31)
32. 49 ud af 57 respondenter har besvaret dette spørgsmål. Der forekommer en vis uklarhed i forskellen på de to spørgsmål som her er lavet diagrammer ud fra, hvilket kan være medvirkende til den lavere svarprocent ved spørgsmål nr.2. Ydermere kan det betyde at der forekommer interne validitetsproblemer i besvarelserne, da respondenterne måske har haft problemer med at tyde forskellen på de to spørgsmål. Jeg gør derfor ikke mere ud af en videre analyse heraf, men inddrager alligevel diagrammerne, for at vise de frivilliges overvejende positive tilbagemeldinger vedrørende medbestemmelse og indflydelse. [↑](#footnote-ref-32)
33. 55 ud af 57 respondenter har besvaret dette spørgsmål. [↑](#footnote-ref-33)