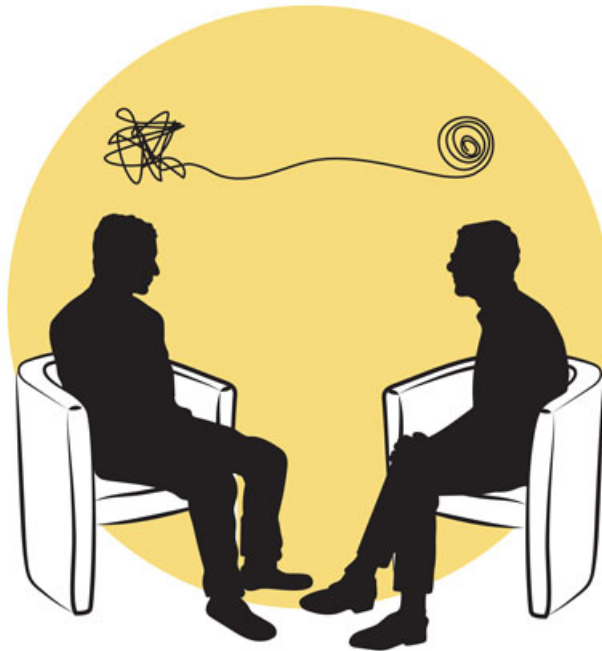


31. MAJ 2024

KOMPETENCEBASERET FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

ET KVALITATIVT STUDIE AF HVILKEN BETYDNING
UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE HAR FOR
FRIVILLIGHEDEN I TUBA



Billede: Landsstyrelsen (2024)

AF CAMILLA BIANCA THOMSEN
STUDIENUMMER: 20210865

Anslag: 153.641

Kandidatspeciale
Socialt Arbejde, Aalborg Universitet

Vejleder: Lars Skov Henriksen

INDHOLDSFORTEGNELSE

ABSTRACT	4
KAPITEL 1: PROBLEMFELT	6
1.1 INDLEDNING.....	6
1.2 TEORIER	8
1.2.1 Fra en kollektiv orienteret frivillighed mod en refleksiv orienteret frivillighed	8
1.2.2 Match-teorien	10
1.2.3 Den "psykologiske kontrakt"	11
1.2.4 Ressource-teorien og frivilligrollen	12
1.2.5 Motivteorien: 6 psykologiske behov frivilligt arbejde kan opfylde	14
1.3 STATE OF THE ART	15
1.3.1 <i>Hvad er kompetence-baseret frivilligt arbejde?</i>	15
1.3.1.1 Både arbejde og ikke-arbejde	16
1.3.1.2 TUBA: en case på kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde	17
1.4 OPSAMLING	18
KAPITEL 2: SPECIALETS FOKUS.....	19
2.1 PROBLEMFORMULERING.....	19
2.1.1 <i>Arbejdsspørgsmål</i>	19
2.1.2 <i>Tese</i>	19
2.2 PROJEKTETS MÅL OG BIDRAG	20
2.3 AFGRÆNSNING	20
KAPITEL 3: TUBA	21
3.1 PSYKOTERAPIENS POSITION I SAMFUNDET	21
3.2 SPECIALESAMARBEJDE	22
3.3 HVILKEN SLAGS ORGANISATION ER TUBA?	23
3.4 TUBAS FAGLIGE PROFIL.....	23
3.5 DE FRIVILLIGE FRI- OG CO-TERAPEUTER	24
3.5.1 <i>Særlige krav og kvalifikationer</i>	24
KAPITEL 4: FORSKNINGSDESIGN	26
4.1 SINGLE-CASE STUDIE	26
4.2 ABDUKTIV OG HERMENEUTISK TILGANG	27
KAPITEL 5: METODE	30
5.1 KVALITATIV METODE	30
5.2 SEMISTRUKTURERET INTERVIEW	30
5.3 INTERVIEWGUIDE	30
5.4 EMPIRIINDSAMLING	31
5.4.1 <i>Rekruttering af interviewpersoner</i>	31
5.4.2 <i>Præsentation af interviewpersoner</i>	32
5.5 ETISKE OVERVEJSLER	33
5.6 KODNINGSSTRATEGI	34
KAPITEL 6: ANALYSESTRATEGI	35
KAPITEL 7: ANALYSEN.....	36

7.1 RAMMERNE I TUBA	36
7.1.1 Tydelige rammer og klare forventninger	36
7.1.2 Ønske om mere fleksibilitet.....	39
7.1.3 Delkonklusion.....	41
7.2 FAGLIGHEDEN I TUBA	42
7.2.1 Veldefineret frivilligrolle- og opgave.....	42
7.2.2 Metodefrihed	46
7.2.3 Delkonklusion.....	48
7.3. HVORFOR VÆLGE AT ARBEJDE FRIVILLIGT I ET ARBEJDE, MAN KUNNE BLIVE BETALT FOR?	48
7.3.1 Altruistiske motiver	49
7.3.2 Erfaring og kompetenceudvikling	50
7.3.3 Fagligt fællesskab	53
7.3.4 Supervision.....	55
7.3.5 Delkonklusion.....	60
KAPITEL 8: HVILKE IMPLIKATIONER HAR KOMPETENCEBASERET FRIVILLIGT ARBEJDE?	61
KAPITEL 9: KVALITETSKRITERIER.....	64
KAPITEL 10: KONKLUSION	66
KAPITEL 11: LITTERATURLISTE	68

ABSTRACT

Since the research on skills-based voluntary work is sparse (Dempsey-Brench, 2022), the purpose of this Master`s thesis was to investigate the motivations and retention factors for volunteers engaged in skills-based voluntary work. The goal was to get a deeper insight and understanding of what attracts people to volunteer in such a professionalized organizational environment. This has been carried out in TUBA, a civil organization where the volunteers make use of their psychotherapeutic skills. TUBA is a civil organization dedicated to help young people who have grown up in families with alcohol or substance abuse, to get a better life through therapy. My research question was therefore: *What motivates and retains volunteer therapists in the civil organization, TUBA, and what meant their therapeutic education and work (or unemployment) for their motivation and retention in TUBA?*

Through a qualitative single case study based on eight semi-structured interviews with volunteer therapists from TUBA. I firstly found that the volunteers are motivated by the fact that they volunteer in an organization with a fixed and structured organizational environment. The findings also shows that it is important for their retention to get more flexibility, so the voluntary work can be compatible with other spheres of their lives. Second, I found that it meant a lot for the volunteers` motivation and retention that there was a well-defined voluntary task in TUBA and freedom of methodology in the therapy. This made the voluntary task a great match for the volunteers because, they could make use of their psychotherapy skills. It also showed that there was a clear spillover effect from their professional work to their voluntary work, which I conclude meant a great deal for their motivation and retention. Both the professional organizational structure and the voluntary task emphasized the importance for a balance between requirements and freedom, to make it attractive for the volunteers to engage in TUBA. I conclude that the professional structure and the match with the volunteer`s therapeutic expertise were crucial factors, to understand that the voluntary work in TUBA was a means to achieve a greater purpose.

Lastly it is concluded that volunteer therapists in TUBA are motivated and retained by the fact that they can gain three advantages: 1) Experience and skill development; 2) a professional community; and 3) supervision. The findings show that supervision is a key component to understand the volunteer`s motivation and retention, because it is an important part of being a therapist, which they can

gain for free in TUBA. Therefore it is concluded that their therapeutic education and work represent a precondition and essential element for their motivation and retention in TUBA.

The thesis is therefore also an example of the changing nature of volunteering towards more reflexive style as a result of broader social transformations, where the willingness to participate in volunteering seems to be more dependent on individual interest and needs than on service ethic and a sense of obligation to the community (Hustinx & Lammertyn, 2003). I therefore argue that my finds are important in a time where the civil organizations have been giving a more active role as part of the welfare state service.

KAPITEL 1: PROBLEMFELT

1.1 INDLEDNING

Den 1. januar 2024 trådte Barnets Lov i kraft i Danmark. Med denne lov markeres en milepæl i arbejdet med at styrke børns rettigheder og trivsel. Et særligt ønske har været at styrke indsatsen for udsatte børn og unge, så de modtager den rette hjælp tidligt i deres liv (Social-, Bolig- & Ældreministeriet, 2024). Således opnår børn nu ved denne lov en helt ny rettighed: *“Børn og unge der er fyldt 12 år, har **ret** til at opsøge og modtage behandling af en psykolog eller psykoterapeut som følge af forældres misbrugsproblemer m.fl., i regi af civilsamfundsorganisationer”* (Barnets Lov, 2024: §41). Det interessante er, at paragraf 41 foreskriver, at denne ret til behandling alene gør sig gældende i civilsamfundsorganisationer. Desuden uddybes det, at det er organisationen selv, der har ansvaret for at sikre kvaliteten i behandlingen – altså sikre, at de psykologer og psykoterapeuter, der udfører behandlingen, har den nødvendige faglige kompetence og uddannelse til at kunne varetage behandlingen (Barnets Lov, 2024: §41, stk.2).

Der er her tale om et tydeligt eksempel på en væsentlig ny tendens indenfor den socialpolitiske udvikling i Danmark, nemlig at civilsamfundsorganisationer tilskrives stadig større betydning og ansvar for at levere velfærd til udsatte grupper i befolkningen (Bundesen & Henriksen, 2023: 627-628). Velfærdsydelser bliver i stigende grad opfattet som et tilbud det offentlige ikke kan bære ansvaret for alene. Velfærdsstaten er under pres lyder det (Kommunernes Landsforening, 2023: 4-5). Ofte er den danske, universelle velfærdsmodel af forskere blevet betegnet som en humlebi, der ikke burde kunne flyve, men som alligevel gør det. Men noget tyder nu på, at der for tiden faktisk tabes flyvehøjde. De sociale ydelser er mange, og forventningerne er høje. Samtidig ses udviklingen af nye sociale- og psykiske problemer – særligt blandt unge – hvilket medfører rekordlange ventelister til psykologhjælp (Bundesen & Henriksen, 2023: 628-629 & Dansk Psykolog Forening, 2023).

Dette medfører, at også rammerne for kommunerne ændrer sig, fordi de bliver økonomisk presede, og derfor leder efter nye supplementer til de knappe økonomiske ressourcer (Kommunernes Landsforening, 2023: 5-7). Frivillige organisationer bliver derfor oftere strategiske samarbejdspartnere i målrettede sociale indsatser, hvilket i højere grad fordrer samskabelse og partnerskaber mellem den offentlige og den frivillige sektor (Henriksen, 2022: 97-98). Som følge heraf har

civilsamfundsorganisationer og frivillige indsatser i dag udviklet sig til at være en integreret del af socialpolitikken (Bundesen & Henriksen, 2023: 635).

Et eksempel på en sådan civilsamfundsorganisation er TUBA. De tilbyder rådgivning og terapi til unge mellem 14-35 år, der er vokset op med alkohol- og stofmisbrug, for at gøre dem i stand til at håndtere de problemer, der følger heraf (Frivillighåndbogen 1: 3). TUBAs tilbud om terapi varetages af frivillige terapeuter, men det særlige er, at disse frivillige terapeuter forudsættes at have en professionel baggrund som enten fastansat psykoterapeut, psykolog eller studerende på området (TUBA 1: 7). Det interessante er, at der med TUBA er tale om en organisation, der er afhængig af at kunne rekruttere og fastholde folk med særlige professionelle kompetencer og erfaringer til at varetage frivilligt arbejde, der under andre omstændigheder kunne udføres som lønnet arbejde. Når dette lykkes for TUBA, fristes man til at sige, at der endnu engang er tale om en humlebi, der ikke burde kunne flyve, men som gør det alligevel. For hvorfor er terapeuter hos TUBA villige til at arbejde frivilligt, med opgaver de også kunne blive betalt for? Med andre ord: hvad er nøglen til rekruttering og fastholdelse af frivillige i et kompetencebaseret frivilligt arbejde?

Det er dette spørgsmål, jeg i denne specialeafhandling ønsker at udforske, med afsæt i netop TUBA som et relevant eksempel på en organisation, hvis virke kan tolkes som en frivilligbåret indsats, der appellerer til folks professionelle habitus, og udgør et for tiden nødvendigt supplement til de offentlige velfærdsydelser.

Motivationen i det følgende vil derfor være at blive klogere på hvordan dette kompetencebaserede frivillige engagement for nuværende etableres, men også at udforske, hvordan man sikre rekruttering og fastholdelse under nye vilkår, fordi organisationsmiljøet i frivilligorganisationer ændrer sig. Måske er der brug for en professionalisering af frivilligmiljøer, for at det fortsat kan være attraktivt at engagere sig? I hvert fald er ambitionen at bidrage til en diskussion af hvilke implikationer, det kompetencebaserede frivillige arbejde har for vores velfærdssamfund, og dermed forstå betydningen af den aktuelle tendens til at udlicitere offentlige velfærdsydelser til de frivillige organisationer.

Eftersom det kompetencebaserede frivillige arbejde er et hidtil forholdsvis uudforsket område inden for frivilligforskningen, vover jeg mig med dette speciale ud i delvist ubetrådt land. Derfor vil jeg først fremhæve de begreber og teorier fra allerede eksisterende studier af frivilligt arbejde som danner rammen, og som anses for anvendelige i det specifikke studie af kompetencebaseret frivilligt

arbejde. Derefter vil jeg præsentere TUBA som en case på kompetencebaseret frivilligt arbejde. I analysen vil jeg, ved hjælp af teorier og begreber fra afsnit 1.2 og 1.3, forsøge at afdække hvornår nøglen til rekruttering og fastholdelse af frivillige i kompetencebaseret frivilligt arbejde består. Endelig vil jeg i opgavens afsluttende del tage afsæt i casen, og diskutere hvilke implikationer kompetencebaseret frivilligt arbejde har for velfærden og for velfærdssamfundet.

1.2 TEORIER

Ovenstående betoner en ændring i indretningen af fremtidens velfærdssamfund. Civilorganisationerne tilskrives i Barnets Lov mere ansvar og skal dermed sikre rekruttering og fastholdelse under nye vilkår. For at forstå og rammesætte indgangen til specialiets problemfelt præsenteres her de teorier inden for frivilligforskningen, som kan tegne et billede af, hvad der er essentielt for rekruttering og fastholdelse af frivillige. Rekruttering forstås som at tiltrække og engagere nye frivillige i organisationens arbejde, mens fastholdelse omhandler organisationens arbejde med at motivere og understøtte allerede engagerede frivillige (Henriksen et al., 2022: 13).

1.2.1 FRA EN KOLLEKTIV ORIENTERET FRIVILLIGHED MOD EN REFLEKSIV ORIENTERET FRIVILLIGHED

Engang var frivilligheden forbundet med en overvejende altruistisk tankegang. Det enkelte individs frivillige engagement var båret af en pligtfølelse overfor et kollektivt værdisæt. Meget tyder dog på, at noget har forandret sig. Det er en udbredt erkendelse, at der er sket et grundlæggende skifte i motivationen bag de frivilliges engagement (Henriksen et al., 2022: 17).

Dette skifte kan begrebsliggøres med Hustinx & Lammertyn's (2003) teori om skellen mellem kollektiv- og refleksiv- orienteret frivillighed. Med disse begreber er der tale om yderpunkterne på et kontinuum: I den ene ende er den kollektiv orienteret frivillighed, hvor det frivillige engagement har værdi i sig selv. Frivilligheden er her forbundet til et organisatorisk fællesskab og personlige ambitioner underordnes organisationens mål og værdier. Det er pligtfølelsen og ansvaret, der driver værket, hvilket kommer til udtryk ved en langsigtet og regelmæssig forpligtelse. Endelig er kollektivt orienteret frivillighed forbundet med et amatørbetonet frivilligt engagement baseret på gode intentioner (Hustinx & Lammertyn, 2003: 170-179).

Heroverfor står den refleksiv orienteret frivillighed, som betoner et skifte mod et individuelt motiveret engagement, hvor fokus er på gode kvalifikationer frem for gode intentioner. Her er det ikke pligtfølelse overfor et kollektivt værdisæt, der er drivkraften, men den enkelte frivilliges mulighed

for læring og selvrealisering. Det frivillige arbejde er et middel til at opnå noget mere. Dette udmønter sig ofte i kortere forpligtelsesperioder afhængigt af den enkeltes livssituation. Refleksiv frivillighed ses i organisationer med en professionel ledelse som skræddersyer frivilligopgaven, så den passer til den frivilliges personlige interesser og præferencer. Samtidig stilles der specifikke krav til den frivillige, og bidraget, den frivillige skal yde, er klart defineret. Dette medfører skabelsen af professionelle frivillige, som har specialiserede roller, der retter sig mod en bestemt serviceydelse (Hustinx & Lammertyn, 2003: 170-179). Gennem de seneste år er der blevet sporet en klar tendens i retning væk fra det kollektivt orienterede mod det refleksivt orienterede frivillige arbejde. Det medfører ideen om et "nyt arbejdssamfund", hvor grænserne mellem frivilligt- og lønnet- arbejde bliver mere flydende. Lønnet arbejde, frivilligt arbejde og selvinitierede aktiviteter opfattes som komplementære områder i en omstrukturering af arbejdsmarkedet, der blandt andet kan spores i den tiltagende ekspansion af virksomheder, hvor medarbejderne laver kompetencebaseret frivilligt arbejde (ibid. 179-180).

Hustinx & Lammertyns teori er anvendelig til at belyse, hvordan frivilligheden skifter karakter. Den frivillige sektor er under forandring, hvilket kan ses som en professionalisering, hvor de frivillige nu motiveres af personlige præferencer. Den traditionelle tanke om det frivillige arbejde motiveret af et fælles formål og altruistisk værdisæt udfordres nu af højt specialiserede frivillige indsatser, der fordrer særlig uddannelse og professionelle kvalifikationer hos de frivillige (Hustinx & Lammertyn, 2003).

I denne sammenhæng er det relevant at definere organisationsmiljøet, fordi den refleksive orienteret frivillighed illustrerer en anden type af organisationsmiljø. Begreb dækker over summen af de krav og vilkår den frivilliges engagement- og de frivillige indsatser er forankret i. Det gælder alt fra materielle- og menneskelige ressourcer som penge, lokaler samt ledelse og ansatte til formelle retningslinjer og krav om fx kurser og regler for det frivillige arbejde og endelig den mere uformelle praksis – herunder værdier og normer. Organisationsmiljøer kan være stramt struktureret med en høj grad af professionel ledelse og styring, mens andre er mere løst organiseret. Nogle kan være relativt stærkt centraliseret, mens andre er lokalt tilpasset (Henriksen et al., 2022: 9-10).

Den refleksive orienteret frivillighed rejser midlertidigt to centrale udfordringer, som organisationer skal være bevidste om, når de skal rekruttere og fastholde frivillige. For det første udgør det en anden type af frivilligmiljø. For det andet medfører ændringen i organisationsmiljøet, at den psykologiske kontrakt ændres, fordi den skal indeholde nogle andre elementer, for at det kan være attraktivt at engagere sig under nye vilkår for de frivillige. Det betyder, at de frivilliges ressourcer bliver en forudsætning for engagement og motiverne må antages at være anderledes. Disse perspektiver skal jeg udlægge i resten af teori afsnittet.

1.2.2 MATCH-TEORIEN

En teori som har beskrevet organisationsmiljøets betydning for, hvorvidt der er et godt match mellem organisationen og den frivillige, er *person-environment fit-teorien* (Englert m.fl. 2019). Teorien belyser eksterne faktorer, der kan have en betydning for, hvorvidt og hvor længe personer engagere sig i frivilligt arbejde. Hvad skal der til for at opnå et "fit" – match mellem frivillig og organisation? Det handler både om den frivilliges livssituation og motivation, men også organisationsmiljøet.

Overordnet skelnes der mellem *komplementære* og *supplementære match*. Supplementære match finder sted når personens værdier, adfærd og holdninger matcher organisationens (Englert m.fl., 2019: 337-338). Komplementære match er derimod tilfælde, hvor et behov kan afhjælpes af den anden part (ibid.: 338). Fx når den frivillige hos TUBA, netop har de terapeutiske kompetencer som arbejdet kræver. Ud over den overordnede skelnen mellem supplementære- og komplementære-match fremhæver teorien otte faktorer, som har afgørende betydning for matchet mellem organisationen og den frivillige og hvor længe en person vælger at engagere sig (Englert m.fl., 2019). For det første kræves en missionsoverensstemmelse. Det er afgørende, at organisationen og den frivillige er optaget af den samme sag. Den frivillige skal kunne se sine egne personlige værdier og holdninger reflekteret i organisationen (ibid.: 344-345). For det andet skal der i organisationen etableres praksisser, som støtter, forbedrer og muliggør den frivilliges engagement, som f.eks. kompetencegivende kurser. Den tredje faktor er det kollegiale fællesskab. Det er ikke kun den enkelte frivillige og organisationen som sådan, der skal ville det samme. Også internt mellem frivillige og ansatte i organisationen skal der være missionsoverensstemmelse (jf. første faktor) (ibid.: 346). Den fjerde faktor er muligheden for sparring og konstruktiv kritik i form af supervision, således den frivillige oplever at få den nødvendige støtte i sit frivillige arbejde (ibid.: 346-347). Femte og sjette faktor hænger tæt sammen. Den frivillige skal have oplevelse af at kunne bidrage med egne kompetencer

og viden, samt at have autonomi og frihed til selv at strukturere og udføre det frivillige arbejde. Det er vigtigt, at den frivillige oplever, at opgaven matcher den enkeltes kompetencer, og at man har mulighed for at have indflydelse på planlægning af arbejdet og kunne sige nej til opgaver (ibid.: 347-348). For det syvende har den enkelte frivillige behov for anerkendelse fra organisationen, fuldtidsansatte, andre frivillige og brugere. Frivillige ønsker at føle sig betydningsfulde, og at deres arbejde er meningsfuldt og anerkendt (ibid.: 348-349). Endelig for det ottende er det afgørende for den frivilliges engagement, at det frivillige arbejde er kompatibelt og foreneligt med andre aspekter af livet (ibid.: 349-350). Det er ikke kun matchet mellem organisationen og den frivillige der er vigtig, den psykologiske kontrakt der opbygges, er også væsentlig.

1.2.3 DEN "PSYKOLOGISKE KONTRAKT"

Begrebet "*psykologisk kontakt*" betoner, at det også er vigtigt for tiltrækningen og fastholdelsen af frivillige, at der er overensstemmelse mellem den frivilliges forventninger til- og udførelsen af frivilligopgaven og rollen (Hoye & Kappelides, 2021). Til gengæld for deres tid og indsats kan de frivillige forvente en anden form for "betaling" som modydelse. Den psykologiske kontrakt baserer sig nemlig på et ikke-monetært bytteforhold, og giver en forståelse af hvorfor frivillige vælger at bruge deres tid og ressourcer i en organisation, der ikke giver løn i monetær forstand. I stedet for en arbejdskontrakt er der tale om en mere uformel psykologisk kontrakt, som henfører til forventninger, belønninger og forpligtelser mellem den frivillige og organisationen. Dette ikke-monetære bytteforhold kan bestå i erfaring- eller uddannelsesmæssig, værdimæssig eller relationelle elementer, fx kompetenceudviklende kurser og personlig udvikling. Bytteforholdet baserer sig på en gensidig tillid og loyalitet, som dog kan bryde, hvis en af parterne ikke overholder sine forpligtelser (Hoye & Kappelides, 2021: 666-667).

Fem forhold uddyber etableringen og funktionen af den psykologiske kontrakt. For det første kræver udviklingen af den psykologiske kontrakt nogle indledende interaktioner med ledere, supervisorer og kollegaer – afklaring af motiver og forventninger samt afstemningen af organisationens- og ens egne værdier skal på plads. For det andet må den frivillige opsøge informationer om organisationen for at afklare arbejdsopgaver og forventninger. Det tredje forhold er, at den psykologiske kontrakt baserer sig på både relationelle forhold til andre frivillige og kontakter til ledere på et højere niveau. Opfyldelsen af den psykologiske kontrakt sker for det fjerde, kun, når der er overensstemmelse, mellem det organisationen lover, og det udbytte den frivillige får. I forlængelse heraf er det femte

forhold, at der kan forekomme et kontraktbrud, hvis en organisation ikke opfylder sine forpligtelser overfor den frivillige. Et sådant brud kan i værste tilfælde medføre, at den frivillige stopper sit engagement. Manglende fastholdelse af frivillige kan således skyldes bristede forventninger, i henhold til den psykologiske kontrakt (Hoye & Kappelides, 2021: 668-669). Teorien er relevant i denne sammenhæng, fordi den kan være med til at belyse at den psykologiske kontrakt, skal indeholde nogle bestemte ting, hvis de frivillige skal fastholdelse under nye vilkår.

1.2.4 RESSOURCE-TEORIEN OG FRIVILLIGROLLEN

I den reflektiv orienteret frivillighed er den frivilliges ressourcer en forudsætning for et frivilligt engagement grundet professionaliseringen. *Ressource-teorien* stiller netop skarp på betydningen af den frivilliges ressourcer, og argumentet lyder da også, at frivilligt arbejde som aktivitet kræver ressourcer. Ressourcer henviser i denne sammenhæng til den frivilliges kompetencer og evner (Wilson & Musick, 2008: 112-113). Individuelle ressourcer såsom uddannelseskompetencer, erhvervserfaring og jobstatus antages at være vigtige ressourcer som frivillige kan trække på og bruge i deres frivillige arbejde (ibid.: 140-141). Frivillige vil således være mere tilbøjelige til at engagere sig steder, hvor de kan bruge deres kompetencer og erfaringer og "profitere" af at udføre et frivilligt arbejde (ibid.: 113).

Bag denne tankegang ligger *rational choice-teorien*. Den antager, at rationelle aktører ikke vil bidrage med deres kompetencer og erfaringer, medmindre de modtager noget til gengæld og profiterer af det. Skal en person påtage sig et frivilligt arbejde, må fordelene være større end de omkostninger, der er forbundet med aktiviteten. Det er teoriens påstand, at den frivillige motiveres af egeninteresser, ligesom mennesket generelt altid i et vist omfang er drevet af egoistiske behov (ibid.: 114). Ud fra denne tankegang er frivilligt arbejde ikke nogen løn i sig selv, hvis ikke der tilbydes attraktive belønninger (ibid.: 116).

Ressource-teorien kritiseres midlertidigt af Smith & Wang (2016) idét den kun fokuserer på at beskrive *hvilke* ressourcer, der øger personers muligheder for at udføre frivilligt arbejde. Teorien giver ingen forklaring på *hvorfor* personer med ressourcer vælger at bruge dem på frivilligt arbejde (Smith & Wang, 2016: 635). Det er netop det, som mit speciale kan bidrage med, fordi de frivillige i TUBA råder over særlige kompetencer og kvalifikationer som de finder attraktivt at bruge i TUBA

I takt med, at organisationsmiljøet i frivillige organisationer er blevet professionaliseret, taler man også om, at frivilligrollen er institutionaliseret. Institutionaliseringen medfører en skarpere definition og håndhævelse af forventninger vedrørende de opgaver, der skal udføres i rollen (Wilson & Musick, 2008: 421-422). Wilson & Musick (2008) definerer i den sammenhæng en rolle som, at der er en bestemt adfærdsmæssig forventning til hvordan en person skal opføre sig. At agere i en rolle betyder: at indordne sig efter forventninger til hvad der er passende adfærd i den pågældende rolle. Frivilligrollen bliver desuden defineret og afgrænset af andre roller, som den er relateret til. I den brede bevidsthed defineres frivilligrollen delvist af det faktum, at det er ulønnet arbejde (ibid.:422). Desuden er frivilligrollen som oftest valgt for at tilfredsstille behov, der ikke dækkes tilstrækkeligt af mere dominerende roller, hvorfor frivilligrollen ofte påtages som en underordnet rolle, der er forbundet med bl.a. ens professionelle rolle (ibid.: 424). I den forbindelse kan begreberne *tilknytning* og *forpligtelse* være centrale for at forstå, hvorfor frivillige engageres. Tilknytning referer til hvilken del af den frivilliges liv der trækkes på i frivilligrollen, og hvorvidt rollen er udført kontinuerligt. Nogle frivillige kan være stærkt knyttede til det frivillige arbejde, fordi de holder af det, mens andre er stærkt knyttede til det, fordi de er fanget af rollen. Forpligtelse henviser til den frivilliges bånd til en bestemt organisation eller frivilligrolle. En engageret og forpligtet frivillig er villig til at sætte frivilligrollen og kravene fra organisationen først (ibid.: 424).

Wilson & Musick (2008) betoner også en klar definition af frivilligrollen som afgørende for den frivilliges fastholdelse og engagement. Hvis den frivilliges ansvar er uklart, resulterer det i rolleuklarhed, hvilket kan medføre, at den frivillige stopper. Derfor er det, for det første vigtigt klart at definere den frivilliges rolle ved at beskrive opgaver og forventningerne ved hjælp af en jobbeskrivelse eller et introduktionskursus som definerer forventninger til frivilligrollen. For den andet er det vigtigt at sikre sig, at den frivillige forstår og accepterer sin rolle i organisationen. Og for det tredje er det vigtigt at få knyttet den frivilliges arbejde til organisationens overordnede mål (ibid.: 434-436). Teorien om rolleidentitet kan belyse, hvorfor terapeuterne kan identificere sig selv i det frivillige arbejde i TUBA. Den frivilliges identitet bliver en vigtig basis, når vedkommende skal beslutte om en given frivillig indsats er vigtig for vedkommendes interesser og behov. Et frivilligt arbejde, som synes at kræve meget engagement, er helt uproblematisk når frivilligidentiteten omfavner den, fordi den frivillige har et incitament til at engagere sig. Den frivillige vurderer således nytten eller værdien af engagementet i lyset af sin identitet (ibid.: 444)

1.2.5 MOTIVTEORIEN: 6 PSYKOLOGISKE BEHOV FRIVILLIGT ARBEJDE KAN OPFYLDE

Da motiverne antages at ændre sig under de nye vilkår, synes det relevant at belyse en teori, som netop illustrerer forskellige motivorienteringer. Motivteorien, *Volunteer Functions Inventory (VFI)*, kan bidrage med en forståelse af at frivillige søger mod de organisationer, hvor grundlæggende psykologiske behov kan blive opfyldt via det frivillige arbejde (Clary et al., 1998). Motivteorien er interessant i mit tilfælde, da det frivillige arbejde i TUBA ikke giver en betaling som et lønnet terapeutisk arbejde ellers kunne. Dermed må motivet skyldes opfyldelsen af andre behov. Nedenunder beskrives de seks forskellige behov, som frivilligt arbejde kan opfylde hos individet.

Den første type er *værdimotiver*, der defineres som den frivilliges behov for at udtrykke eller udleve altruistiske og humanistiske værdier. Den frivillige er således motiveret af et ønske om at udvise omsorg og være til gavn for andre. Den anden type er *læringsmotiver*, der defineres som den frivilliges behov for at lære og afprøve viden, kompetencer og evner i det frivillige arbejde – noget, som ellers ikke ville blive praktiseret. For det tredje er der de, *sociale motiver*, som udtrykker den frivilliges ønske om- og behov for at være social og indgå i fællesskaber og opnå nye venskaber. For det fjerde, *karrierer motiver*. Her er den frivilliges motivation at opnå erhvervsmæssige fordele - fx et styrket CV - og dermed forbedre ens jobmuligheder gennem det frivillige arbejde. Det frivillige arbejde ses her som en investering i fremtiden og et middel til at forbedre ens karrierevej eller til at vedligeholde karriererelaterede færdigheder. En femte type motiver er *beskyttelsesmotiver*, som defineres som den frivilliges behov for gennem det frivillige arbejde at kompensere for sin skyldfølelse over at være bedre stillet end andre. Sjette og sidste type er *selvudviklingsmotiver*, altså den frivilliges behov for personlig udvikling og selvrealisering (Clary et al., 1998: 1517-1519).

I det foregående har jeg præsenteret teorier, der behandler det frivillige arbejde i bred forstand. Med henblik på den kommende undersøgelse af motivering og fastholdelse af frivillige i TUBA, foretager jeg nu en indsnævring i det, jeg i det følgende vil stille skarpt på det kompetencebaserede frivillige arbejde. Ønsket er at fremhæve det særlige ved et organisationsmiljø, der i tiltagende grad appellerer til professionalisme hos den frivillige.

1.3 STATE OF THE ART

Hvis der skal være et velfærdssamfund til næste generation, så vil nogle mene, at vi har brug for civilsamfundsorganisationerne, de frivillige og borgerne selv til at løfte opgaven. Den udvikling er allerede i gang – TUBA er et eksempel herpå, hvilket jeg skal argumentere for udgør et eksempel på kompetencebaseret frivilligt arbejde. Dette kapitel udgør ikke en fuldstændig gennemgang af studier om kompetencebaseret frivilligt arbejde, men skal tjene som en rammesætning for specialet, der ønsker at bidrage til et endnu uudtømt vidensområde, nemlig kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde.

1.3.1 HVAD ER KOMPETENCE-BASERET FRIVILLIGT ARBEJDE?

I lyset af bl.a. de nye tendenser mod en refleksiv orienteret frivillighed er forskere begyndt at anerkende, at den "traditionelle" forståelse af frivilligt arbejde er begrænset og utilstrækkelig, fordi den overser væsentlige underkategorier (Steimel, 2018: 134). En ny form for frivilligt arbejde, hvor frivillige donerer deres professionelle kompetencer og viden, spirer frem (Dempsey-Brench, 2022: 21-22). Det er en vigtig underkategori af frivilligt arbejde, fordi det bidrager til infrastruktur og kapacitetsopbygning af indsatser for civilsamfundsorganisationer som ellers ikke ville have råd til dem samtidig med at de frivillige udvikler deres professionelle kompetencer (ibid.:21 & Steimel, 2018).

Der mangler viden på området. Det ses, at der er et relativt begrænset antal af studier om kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde (Steimel, 2018). De fleste stammer fra virksomheders corporate volunteering-programmer (Dempsey-Brench, 2022 & McCallum et al., 2013 & Cook, J. & Burchell, 2018), hvilket er en anden kontekst end den, som er gældende for mit speciale. Derfor er der brug for mere viden om kompetencebaseret frivilligt arbejde, som ikke er motiveret af virksomhedernes strategier, men af de frivillige selv. Dempsey-Brench betoner, at fremtidigt forskning bør undersøge interaktionen mellem motiver, da folk oftest motiveres af flere grunde. Derfor bør forskning se på overlappende motiver for at engagere sig i kompetencebaseret frivilligt arbejde og overveje de betingelser, som frivillige motiveres af til at give og opnå færdigheder (Dempsey-Brench, 2022: 54), hvilket mit speciale kan bidrage med.

I det følgende definerer jeg kompetence-baseret frivillige arbejde. Jeg vil desuden argumentere for, at det frivillige terapeutiske arbejde i TUBA udgør en case på kompetence-baseret frivilligt arbejde.

På baggrund af et systematisk litteraturreview¹ udlægger Dempsey-Brench en operationel definition af kompetencebaseret frivilligt arbejde:

Kompetencebaseret frivilligt arbejde er en strategisk drevet aktivitet, som involverer at medarbejdere donerer jobrelaterede kompetencer og erhverver og udvikler færdigheder i en nonprofitorganisation, som kræver specifikke kompetencesæt (Dempsey-Brench, 2022: 26).

Der er fire elementer som adskiller denne definition fra andre former for frivilligt arbejde. For det første er det en strategisk styret aktivitet, som direkte bidrager til organisationens mission eller formål. For det andet opfordrer kompetencebaseret frivilligt arbejde til donation af jobrelaterede kompetencer. For det tredje indebærer det udvikling af nye færdigheder eller forbedring af eksisterende. Fjerde og sidste dimension er, at civilsamfundsorganisationerne har brug for de kompetencer, som de frivillige donerer til dem. Kompetencebaseret frivilligt arbejde sikrer dermed, at de frivillige har den nødvendige viden og kompetencer, som organisationen har brug for (Dempsey-Brench, 2018: 26-28). Der ses ligheder til et komplementær match jf. 1.2.2.

1.3.1.1 BÅDE ARBEJDE OG IKKE-ARBEJDE

Steimel (2018) undersøger kompetencebaseret frivilligt arbejde for at belyse begrænsninger i den nuværende teoretiske definition af frivilligt arbejde. Steimel argumenterer for, at særligt fire teoretiske forestillinger om frivilligt arbejde, udfordres af det kompetencebaserede frivillige arbejde: 1) frivilligt arbejde er anderledes end professionelt lønnet arbejde, hvilket ignorerer de tilfælde, hvor frivilligt engagement kan eksistere som både arbejde og frivilligt arbejde; 2) lave barrierer for frivilliges indtræden og exit; 3) mangel på kontrol over frivillige og 4) antagelsen om, at det frivillige arbejde skal udføres af altruistiske årsager for at gavne andre og *ikke* for at *gavne* den frivillige selv (Steimel, 2018: 134-136).

I lyset af det kompetencebaserede frivilligt arbejde foreslår hun en ny måde at forstå begrebet frivilligt arbejde på, karakteriseret af tre spændingsfelter: 1) Arbejde og ikke-arbejde; 2) frivilligt og ikke-frivilligt; og 3) professionelt og ikke-professionelt (Steimel, 2018: 137). For det første, selvom

¹ Da der findes så få studier af kompetencebaseret frivilligt arbejde, bygger definitionen på et litteraturstudie af "medarbejder kompetencer og frivilligt arbejde" i virksomheder, hvilket forstås som medarbejdere der donerer deres tid til en organiseret aktivitet i en civilsamfundsorganisation (Dempsey-Brench, 2022: 2)

kompetence-baseret frivilligt arbejde per definition ikke er arbejde, så implicerer og replicerer det alligevel det lønnede arbejde. Dette skyldes, at det frivillige arbejde fodrer en høj grad af professionalisme og engagement, og at de frivillige opbygger kompetencer og erfaringer, de kan bruge i deres lønnede arbejde (ibid. 137-138). For det andet, er engagement traditionelt set frivilligt, fordi man selv undersøger mulighederne for et frivilligt arbejde eller opfordres af andre til at engagere sig. Men der er også tilfælde, hvor engagementet *ikke* føles frivilligt, fordi det kan være svært at sige nej, eller det er påkrævet. Det ses særligt i tilfælde, hvor det kompetencebaserede frivillige engagement opstår gennem et lønnede arbejde, hvor virksomhederne fx opfordrer eller forventer, at deres ansatte anvender deres kompetencer i frivilligt arbejde (ibid., 138-139). Og for det tredje, fremlægger Steimel, har mange frivillige følelsen af at være kompetente og professionelle i deres frivillige arbejde, fordi den status og troværdighed, de har i deres lønnede arbejde, overføres til det frivillige. På den anden side, kan de også blive opfattet som mindre professionelle og potentielt underminere deres professionelle status, fordi de leverer servicen gratis (ibid.: 139-140). Disse spændingsfelter i forståelsen af frivilligt arbejde som kompetencebaseret frivillige arbejde, vil nedenfor blive inddraget i diskussionen.

1.3.1.2 TUBA: EN CASE PÅ KOMPETENCEBASERET FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

I specialet anvendes begrebet *kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde* til at beskrive den form for frivilligt arbejde, som de frivillige terapeuter i TUBA udfører. Jeg trækker på CFSA's definition af frivilligt socialt arbejde (CFSA, 2022: 3-4), men indsnævrer definitionen til at indbefatte frivilligt arbejde, hvor de frivillige bidrager med viden og kompetencer relateret til deres professionelle virke og jobprofil jf. 1.3.1. Nedenfor vil jeg argumentere for, at det frivillige terapeutiske arbejde i TUBA udgør en relevant og velegnet case på kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde.

Overordnet kan det frivillige terapeutisk arbejde i TUBA karakteriseres som et frivilligt socialt arbejde, fordi det udføres inden for det sociale velfærdsområde. TUBA arbejder for at hjælpe børn og unge med udfordringer, der følger af en opvækst i en alkohol- eller misbrugsfamilie. Dette gøres ved at yde psykoterapeutisk støtte, enten i form af individuel- eller gruppeterapi (Bilag 2: 1). Ydermere kan det terapeutisk arbejde i TUBA karakteriseres som kompetencebaseret frivilligt arbejde. For det første fordi, at det terapeutiske arbejde bidrager til TUBAs mission om at hjælpe børn og unge, som er vokset op i familier med alkohol- og stofmisbrug. For det andet fordi det frivillige arbejde i TUBA kræver en særlig uddannelse som psykolog eller psykoterapeut, hvilket betyder, at de frivillige

trækker på særlige terapeutiske metoder og terapiformer i det terapeutiske rum med de unge. Dette stiller særlige krav til de frivilliges kompetencer og viden inden for psykoterapien i forhold til, hvilke metoder der skal anvendes i samtalen med de unge. For det tredje fordi terapeuter ved det frivillige arbejde udvikler nye færdigheder, eller forbedrer deres eksisterende kompetencer inden for psykoterapi. Derudover er psykoterapi også normalt et tilbud man skal betale for. For det fjerde, har TUBA brug for, at de frivillige terapeuter donerer deres tid og professionelle kompetencer for at kunne opretholde indsatsen.

1.4 OPSAMLING

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at der findes meget få studier som undersøger det kompetencebaserede frivillige arbejde. Eftersom der ses forandringer i det frivillige arbejde som en bevægelse mod en mere refleksivt orienteret frivillighed, hvor det frivillige arbejde bliver et middel til at opnå noget andet, synes det relevant at undersøge frivilliges motivation og fastholdelse i TUBA, fordi det er en velegnet case på kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde.

KAPITEL 2: SPECIALETS FOKUS

2.1 PROBLEMFORMULERING

Motiveret af ovenstående vil jeg i det følgende søge at besvare nedenstående problemformulering:

Hvad motiverer og fastholder fri- og co-terapeuter i TUBA og hvilken betydning har deres terapeutiske uddannelse og beskæftigelse (eller ledighed) for deres motivation og fastholdelse som frivillige terapeuter i TUBA?

Jeg ønsker altså at undersøge en ny type af organisationsmiljø som ses inden for kompetencebaseret frivilligt arbejde, hvor rekrutteringen og fastholdelsen skal sikres under nye vilkår. Dermed bliver mit speciale også en case på hvordan en civilsamfundsorganisation som TUBA bygger et attraktivt frivilligmiljø under nye samfundsstrukturer. Problemformuleringen optræder todelt. For det første er det min hensigt at bidrage med viden om hvad frivillige terapeuter i TUBA motiveres og fastholdes af. Dernæst vil jeg, på baggrund af mine fund og analyser, tolke på hvilken betydning de frivillige terapeuters uddannelse og beskæftigelse (eller ledighed) har for deres motivation og fastholdelse.

2.1.1 ARBEJDSSPØRGSMÅL

Følgende tre arbejdsspørgsmål har til hensigt at bistå besvarelsen af problemformuleringen. Spørgsmålene er udformede på baggrund af empiriindsamlingen og skal tjene som struktur for analysen.

1. Hvad er rammerne for det frivillige terapeutiske arbejde i TUBA?
2. Hvori består matchet mellem TUBA og de frivillige terapeuter?
3. Hvilke begrundelser har frivillige terapeuter i TUBA for at vælge at bruge deres ressourcer på frivilligt arbejde i TUBA, fremfor lønnet beskæftigelse andetsteds?

2.1.2 TESE

På baggrund af ovenstående teoretiske perspektiver og TUBA som en case på kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde – er specialets udgangspunkt, at de frivilliges professionelle terapeutiske rolle er tæt forbundet til deres frivillige rolle i TUBA, fordi de anvender særlige kompetencer og kvalifikationer som de har opbygget i deres terapeutiske uddannelse og gennem deres lønnede job.

Min tese er derfor, at begrundelser for de frivilliges engagement i TUBA i højere grad forventes at relatere sig til et lærings- og erfaringsmæssigt udbytte i henhold til deres professionelle rolle som

terapeut fremfor altruistiske grunde. At de kan få netværk, erfaring samt bruge og opbygge terapeutiske kompetencer forventes at være begrundelser som optræder i empirien, samtidig med, at et frivilligt engagement i TUBA måske kan være et springbræt til et lønnet arbejde som terapeut. Derudover forestiller jeg mig, at dét, som har betydning for matchet mellem TUBA og de frivillige terapeuter er, at de måske i højere grad kan identificere sig med målgruppen og den værdimæssige orientering i TUBA, fordi den matcher med deres professionelle etos. De frivillige terapeuter kan således se deres egne værdier afspejlet i TUBAs formål og arbejde.

2.2 PROJEKTETS MÅL OG BIDRAG

Nærværende speciales ambition er at bidrage med viden om hvordan rekruttering og fastholdelse af frivillige kan sikres i et kompetencebaseret frivilligt arbejde hos TUBA og dermed belyse, hvordan vilkårene for rekruttering og fastholdelse ændre sig, fordi organisationsmiljøet er præget af en professionalisme. Specialet vil bidrage med en fortolkning af, hvilken betydning uddannelse og beskæftigelse (eller ledighed) har for de frivilliges motivation og engagement i TUBA. Derudover håber jeg, at specialet kan bidrage med brugbar viden til TUBA om, hvad der er særligt ved deres frivillige - herunder hvilke motiver og fastholdelsesfaktorer, der er på spil i TUBA, så TUBA kan styrke arbejde med at skabe gode rammer for deres frivillige.

2.3 AFGRÆNSNING

I tråd med ovenstående finder jeg det væsentligt at redegøre for de overvejelser, jeg har gjort i forbindelse med afgrænsningen af målgruppen og specialets fokus. I specialet undersøges frivilligheden i TUBA. TUBA inddeler deres frivillige i fire typer: Frivillige chat- og brevkasserådgivere samt aktivitets-, projekt- og terapeutfrivillige (Bilag 1: 5-6). Jeg fokuserer udelukkende på frivillige fri- og co-terapeuter, fordi de udfører det frivillige kompetencebaserede arbejde med de unge i TUBA og fordi rammerne for frivilligopgaven er stort set ens. Fri-terapeuter har individuelle terapeutiske forløb, mens co-terapeuterne er tilknyttet et gruppeforløb for unge (Bilag 1: 7). Når jeg anvender betegnelsen "frivillig terapeut", henvises der således både til fri- og co-terapeuter. De frivillige terapeuter udgør en afgrænset niche af frivillige, som har en professionel baggrund - uddannelses- og/eller erhvervsmæssig - som de trækker på i deres frivillige engagement. Derfor kan de give et unikt indblik i, hvad der er særligt gældende for disse frivillige i deres motivation og engagement.

Derudover har jeg på forhånd valgt ikke at afgrænse kriterierne for frivillige terapeuterne i mit sample yderligere, for at få så bred en repræsentation af interviewpersoner som muligt. Dette kan således give indblik i de forskellige typer af frivillige terapeuter, der er en del af TUBA. Jeg antager, at alder, antal år i TUBA, uddannelse og erhvervserfaring samt livssituation har betydning for hvad der motiverer og engagerer de frivillige i TUBA (Smith & Wang, 2016). Det forventes, at en psykologistuderende har andre motiver for sit frivillige engagement end en pensioneret psykoterapeut. Ovenstående valg er taget for at undersøge og komme i kontakt med så mange forskellige frivillige terapeuter som muligt, så jeg kan undersøge og indfange nuancerne i det frivillige kompetencebaserede arbejde i TUBA, afhængigt af den enkeltes livssituation og -fase. På den måde har jeg mulighed for at finde sammenfald og mønstre, og derved udlede generelle pointer om det kompetencebaserede frivillige arbejde i TUBA.

Kapitel 3: TUBA

I følgende kapitel retter vi fokus mod TUBA. Jeg har tidligere argumenteret for, at det frivillige terapeutiske arbejde i TUBA er en velegnet case til at undersøge det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde som fænomen. Derfor indleder jeg dette kapitel med at definere psykoterapi, og beskrive psykoterapiens position i samfundet. Det synes relevant at beskrive, hvad der kendetegner organisationsmiljøet i TUBA, for at kunne forstå, hvad der motiverer terapeuter til at engagere sig som frivillige inden for dette specifikke område. Derefter præsenteres TUBA, deres faglige profil og hvilke særlig krav og forventninger, de stiller til deres frivillige terapeuter. Afsnittet skal tjene som baggrundsviden, og give en karakteristik af TUBA samt rammesætte organisationsmiljøet, den frivillige engagerer sig i.

3.1 PSYKOTERAPIENS POSITION I SAMFUNDET

Ordet "psykoterapi" stammer fra græsk (psyche + therapeia), og betyder behandling med psykiske midler eller psykologisk behandling. Psykoterapien er en gren i psykologien, som opstod med Sigmund Freud i slutningen af 1800-tallet, da han skabte psykoanalysen (Hougaard & Østergård, 2021: 10). Siden er der kommet et hav af metoder og behandlingsformer inden for psykoterapien. I den henseende findes også flere forskellige definitioner af psykoterapi (ibid. 11). I specialet anvendes definitionen fra Dansk Psykoterapeut Forening. *Psykoterapi* defineres her som: en fællesbetegnelse for forskellige kliniske behandlingsmetoder, der har til formål at hjælpe mennesker med at takle

psykiske og personlige problemer. Gennem samtaler hjælpes klienten med at fokusere på at identificere og derefter ændre de dynamikker, mønstre og mekanismer som ligger bag klientens symptomer. Terapien skal give klienterne de værktøjer, som de har brug for til at fungere bedre i hverdagen og få en højere livskvalitet. Psykoterapi praktiseres både individuelt og i grupper (Dansk Psykoterapeut Forening, 2024a).

“Psykoterapeut” er ikke en beskyttet titel, men der knytter sig dog autorisationsordninger til særlige professioner, som udøver psykoterapi (Hougaard & Østergård, 2021: 27). En opgørelse fra Dansk Psykoterapeut Forening i 2023 viser, at 47% af foreningens 2.653 medlemmer udelukkende lever af at have selvstændig terapeutisk virksomhed. 24% er både selvstændige og lønmodtagere, mens 14% er offentligt ansatte og 9 % er privatansatte (Dansk terapeut Forening, 2023). Dette illustrerer, at der er stor konkurrence på dette marked, da de fleste er selvstændige og har egne klienter. Ydermere ses det i en undersøgelse gennemført af Dansk Psykoterapeut Forening, at 17% af medlemmerne arbejder frivilligt ved siden af deres arbejde. De bidrager med deres kompetencer og kvalifikationer i frivillige organisationer som Kvisten, Kræftens Bekæmpelse, Red Barnet og ikke mindst TUBA (Dansk Psykoterapeut Forening, 2024b). Dette vidner om en profession, hvor rigtig mange er frivillige ved siden af deres professionelle arbejde men også, at de er med til at muliggøre de frivillige indsatser for organisationer som TUBA, der ellers ikke ville have råd til det. På den måde er kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde en vigtig underkategori i frivilligt socialt arbejde, som det er nødvendigt at belyse mere.

3.2 SPECIALESAMARBEJDE

For specialet er der indgået et samarbejde med TUBA. Samarbejdet indebærer, at TUBA har assisteret med viden om det frivillige terapeutiske arbejde og de frivillige terapeuter i TUBA. Desuden har TUBA bistået med hjælp til at rekruttere frivillige terapeuter til dataindsamlingen. Som nævnt tidligere er det således også håbet, at resultaterne fra specialet kan give TUBA brugbar viden om rekrutteringen og fastholdelsen af deres frivillige terapeuter.

3.3 HVILKEN SLAGS ORGANISATION ER TUBA?

TUBA blev oprettet i 1997 som en del af Blå Kors Danmark. Blå Kors er en diakonal organisation som arbejder ud fra det kristne livs- og menneskesyn, hvis formål er at hjælpe udsatte børn, unge og voksne i Danmark der er havnet i svære livssituationer (Blå Kors Danmark, 2024 & Bilag 1: 3+5). TUBA har ud fra denne mission specialiseret sig i at tilbyde terapi og rådgivning til unge mellem 14 og 35 år, som er vokset op i hjem med alkohol- og/eller stofmisbrug. Gennem terapien ønsker TUBA at gøre de unge i stand til at håndtere de problemer, der følger af at vokse op i et hjem med misbrug (Bilag 1: 3). I 2023 havde TUBA på landsplan 33 lokalafdelinger, hvor 2.871 unge var i behandling og havde mindst én terapisamtale. Lokalafdelingerne er opdelt i fire regioner, der hver ledes af en regionsleder. Foruden de fastansatte har TUBA cirka 120 frivillige tilknyttet som både tæller frivillige terapeuter, aktivitetsfrivillige, projektfriwillige og frivillige chat- og brevkasserådgivere (ibid.: 6 & Røddik, Kousgaard & Dam, 2023: 14). En opgørelse fra 2023 viser, at der var 92 fri- og co-terapeuter på landsplan, hvoraf ni var mænd (Bilag 3). Det bemærkes ydermere, at der i frivillighåndbogen italesættes, at TUBA har en ambition om at være den bedste og mest udviklede organisation at være i som frivillige terapeut i Danmark (Bilag 1: 5-6), hvilket vidner om en organisation, som har høje ambitioner om at imødekomme de frivilliges behov, og gøre TUBA til et attraktivt sted at udfolde sit frivillige engagement.

3.4 TUBAS FAGLIGE PROFIL

I dokumentet *“TUBAs faglige profil”* (Bilag 2) lægges der vægt på at definere TUBAs position i forhold til psykoterapifeltet. TUBA ønsker en faglig bredde i terapeutiske kompetencer, som består af medarbejdere og frivillige, som har et bredt repertoire af metoder og kompetencer, de kan trække på. Dette muliggør, at man kan tage udgangspunkt i de unges ønsker og skræddersy psykoterapien til den enkelte unge, hvilket betones som vigtigt (Bilag 2: 2). Den faglige filosofi for terapien tager udgangspunkt i et eksistentiel, humanistisk og psykodynamisk værdigrundlag. Dette betyder at TUBA anerkender, at ethvert menneske har værdi i sin egen ret, og har krav på at blive mødt som sådant, samt at TUBA anerkender betydningen af de belastninger, den unge har været udsat for i sin opvækst, og hvordan det har påvirket den unge (Bilag 2: 2). Flere steder i den faglige profil refereres der til undersøgelser og studier, som understøtter de faglige pointer. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at TUBA prioriterer frivillige terapeuter, som har kompetencer inden for kerneområder, der går på tværs af de mest anerkendte terapietninger, og som forskningen mener, har betydning

for en virkningsfuld psykoterapi (Bilag 2: 3). Dette vidner om en organisation, som er fagligt funderet, og som har en solid viden om, hvordan det kan være at vokse op i en familie med misbrug, samt hvad der skal til for at få det bedre.

3.5 DE FRIVILLIGE FRI- OG CO-TERAPEUTER

Fri-terapeuter har individuelle terapiforløb med unge, og møder ind i TUBA-afdelingen på en fast ugentlig dag. Det forventes, at den frivillige terapeut det første år har fire samtaler i en 14-dags periode for at opbygge erfaring - tre terapisamtaler den ene uge, og to terapisamtaler samt supervision med andre fri-terapeuter den anden uge. Den frivilliges nærmeste leder i TUBA er en koordinator/supervisor, som har supervision med de frivillige (Bilag 1: 7). Som co-terapeut er man frivillig terapeut i et gruppeforløb sammen med en fastansat terapeut. Gruppen mødes hver 14. dag på et fast tidspunkt typisk i 2,5-3 timer pr. gang. Derudover deltager man løbende i en supervisionsgruppe med andre co-terapeuter, som er tilknyttet afdelingen eller nærområdet. Den frivilliges nærmeste leder i TUBA er den fastansatte terapeut, der afvikler gruppeforløbet (Bilag 1: 7). Det ses således, at praksis for det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde i TUBA er klart defineret og meget struktureret. Der er en klar tidsplan og struktur for en aften som fri- eller co-terapeut i TUBA. De møder typisk ind omkring kl. 15:30, og går igen efter kl. 20, når de har haft den sidste samtale og skrevet journalnotater (Bilag 1: 17-19). Nedenfor vil jeg gennemgå de særlige krav og forventninger der stilles til de frivillige terapeuter, som yderligere vidner om et organisationsmiljø der er stramt struktureret.

3.5.1 SÆRLIGE KRAV OG KVALIFIKATIONER

I en gennemgang af TUBAs frivillighåndbog (Bilag 1) og den faglige profil (Bilag 2) ses det, at TUBA stiller helt særlige krav og forventninger til deres frivillige. For det første er det et krav, at de frivillige terapeuter har en professionel baggrund som uddannet psykolog eller psykoterapeut. Fra et af TUBAs stillingsopslag (Bilag 4) fremgår det ydermere, at psykoterapeuter, der søger som frivillig terapeut i TUBA, efter endt uddannelse skal have en uddannelsesmæssig baggrund, der samlet set gør dem i stand til at blive optaget i Dansk Psykoterapeut Forening. Derudover kan psykolog- og terapeutstuderende, som er på deres sidste semester af uddannelsen, ansættes som frivillige, hvis de kan fremvise et eksamensbevis (Bilag 1: 8). Ud over de formelle krav italesættes det som et krav i stillingsopslaget, skal man forpligte sig til at arbejde ét år som frivillig terapeut hos TUBA (Bilag 4). Derudover skal man gennemføre TUBAs introduktionskursus, hvor de frivillige bl.a. undervises i de

unges baggrund og situation, TUBAs faglige profil, Feedback Informed Treatment, behandlingsplaner samt brug af journalsystem. Det forventes også, at man deltager i supervision (Bilag 1: 8). I frivillighåndbogen beskrives forventningerne til fri-terapeuterne således: *“Som frivillig terapeut med individuelle terapier vil du få tildelt en række unge, som du får behandlingsansvaret for. Det betyder, at det er din opgave at gennemføre terapien forsvarligt og hensigtsmæssigt”* (Bilag 1: 20). Det ses, at der er klare rammer for hvad frivilligopgaven består i, og hvilke forventninger der stilles.

I frivillighåndbogen betones det ydermere, at TUBA stiller store krav til de frivillige terapeuters kvalifikationer. Der står blandt andet: *“Som terapeut frivillig kræves der både faglige og menneskelige kvalifikationer på linje med de fastansatte terapeuter”* (Bilag 1: 8). Alene dét, at man sidestiller de frivillige terapeuter med de fastansatte, vidner om en seriøs organisation med et højt ambitionsniveau og ønske om høj faglighed blandt sine frivillige terapeuter. Dét betones yderligere, at de frivillige terapeuter forventes, at have en veludviklet empati, klientcenteret tilgang til det terapeutiske arbejde, og at den frivillige terapeut har kompetencer inden for de mest anerkendte psykoterapi-retninger (fx klient-centeret psykoterapi, kognitiv terapi m.fl.) (Bilag 2: 2-3). Ydermere forventes det, at de frivillige terapeuter følger de *“etiske principper for nordiske psykologer”*, og at psykoterapeuterne følger Dansk Psykoterapeut Foreningens etikregler (ibid.: 5).

Ovenstående viser, at organisationsmiljøet i TUBA er stramt struktureret med en høj grad af professionel styring jf. 1.2.1. Dette ses for det første ved, at der stilles helt særlige krav og forventninger til de frivilliges uddannelse og kompetencer inden for psykoterapien. For det andet fordi, der er en klar struktur og ramme for det frivillige arbejde - på ugentlig basis, og dette på tværs af lokalafdelinger i Danmark. For det tredje er der en klar faglig profil, og forventninger til hvilke redskaber, der skal anvendes. Derudover har TUBA 33 lokalforeninger fordelt på tværs af Danmark, og fastansatte psykoterapeuter til at understøtte de frivillige terapeuter – dette tegner et billede af en organisation med et forholdsvist stort økonomisk råderum.

Ovenstående illustrerer, at TUBA stiller særlig krav til professionalisme og kompetence inden for psykoterapien til deres frivillige. Det hedder sig dog populært, at man ikke kan stille krav til sine frivillige, fordi de er der af egen drivkraft (Henriksen m.fl., 2022: 79). Måske dét netop for de frivillige terapeuter kan virke motiverende og fastholdende, at TUBA stiller særlige krav til dem, og at de bringer en professionel autoritet med dem ind i det frivillige arbejde.

KAPITEL 4: FORSKNINGSDESIGN

I følgende kapitel præsenteres forskningsdesignet, som skal illustrere hvilken type studie, specialet har karakter af, og hvilken type viden, det er specialets hensigt at tilvejebringe. Dette har til formål at belyse den strategi, der er valgt til bedst muligt at undersøge problemformuleringen. Specialet har en eksplorativ tilgang til kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde som fænomen, fordi besvarelsen af problemformuleringen søger at bidrage med viden til det relativt uudforskede forskningsfelt om fænomenet (Andersen et al., 2012).

4.1 SINGLE-CASE STUDIE

Til at besvare problemformuleringen har jeg valgt et kvalitativt single-casestudie som undersøgelsesmetode. Dette har jeg gjort, fordi det for det første muliggør at lave en dybdegående og nuanceret analyse af kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde som fænomen. Metoden er essentielt for at kunne forstå fænomenet, da der er meget lidt forskning på området jf. state of the art. Derudover muliggør casestudiet, for det andet, at jeg kan indfange og undersøge mange forskellige forhold af de frivillige terapeuters opfattelse af det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde, og hvordan organisationsmiljøet i TUBA sætter rammerne om fænomenet (Andersen et al., 2012: 74-75+85-87). Jeg undersøger fænomenet i TUBA, fordi TUBA udgør en velegnet case til at belyse kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde, og hvilken betydning dette har for frivilliges motivation og fastholdelse. Det skyldes, at TUBA stiller særlige krav og forventninger til deres frivillige om at anvende professionelle terapeutiske kompetencer i det frivillige arbejde jf. 3.5.1, hvilket netop er et afgørende element for at man kan karakterisere et frivilligt socialt arbejde som kompetencebaseret jf. 1.3.1.3.

Fænomenet vil blive belyst ud fra de frivillige terapeuters synspunkt, fordi deres perspektiver og erfaringer er essentielle for at forstå fænomenet. Jeg undersøger fænomenet i TUBAs forskellige lokalafdelinger i Danmark for at få så bred en sammensætning af frivillige terapeuter som muligt. Det synes vigtig for afdækningen af fænomenet, at mit sample repræsenterer interviewpersoner som er i mange forskellige livsfaser og livssituationer, da det kan have betydning for deres begrundelser for det frivillige engagement i TUBA (Smith & Wang, 2016: 646).

Jeg argumenterer for, at min case er en kritisk case (Flyvbjerg, 2010: 474-475), fordi jeg strategisk har udvalgt TUBA, som den mest velegnet case på kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde jf. 1.3.1.3. Det gør mig i stand til at falsificere min tese om terapeuternes motivation og fastholdelse i TUBA. Dermed kan jeg belyse hvad der motiverer og fastholder frivillige terapeuter i TUBA indenfor kompetencebaseret frivilligt arbejde. Hvis de frivillige betoner særlige anliggender ift. deres motivation og fastholdelse i TUBA, så gælder det formentligt også i andre tilfælde, hvor det frivillige sociale arbejde er kompetencebaseret (ibid.: 475). Dermed kan jeg udlede generelle pointer om rekruttering og fastholdelse af frivillige i kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde, såfremt jeg i empirien finder tendenser og mønstre hos terapeuternes motivation og fastholdelse, og forudsat at det ikke foregår i en virksomhedskontekst.

Derudover kan min case også belyse strukturelle ændringer i vores samfund, hvor civilsamfundsorganisationer bliver en større del af socialpolitikken og kan benyttes som en integreret del af håndteringen af sociale problemer. Dette medfører nye tendenser i frivilligheden, hvor organisationsmiljøet ændres og der sker en professionalisering. Jeg operer derfor med en case, som kan være med til at fremhæve hvilke implikationer det kan have for det frivillige arbejde og velfærdssamfundet.

4.2 ABDUKTIV OG HERMENEUTISK TILGANG

Mit speciale har karakter af et abduktivt studie, fordi jeg som beskrevet ovenfor er inspireret af eksisterende teorier og undersøgelser, men lader empirien være i centrum for min undersøgelse. *Abduktion* repræsenterer en slutningsform, som er baseret både på empiri og teori, og udlægges som "slutning til bedste forklaring" på baggrund af det observerede og den eksisterende litteratur (Timmermanns & Tavory, 2012). Den abduktive tilgang er relevant til besvarelse af specialets problemformulering, da det muliggør at tilrettelægge min undersøgelse og analyse som en vekselvirkning mellem teori og empiri og vise versa. Specialet har ydermere karakter af et hermeneutisk studie, fordi min viden erfares gennem en vekselvirkning mellem at forstå dele af de frivilliges udtalelser og helheder af kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde som fænomen. Jeg finder den hermeneutiske tilgang relevant, fordi jeg søger at fortolke og forstå, hvordan de frivillige terapeuter tilskriver mening til det kompetencebaserede frivillige arbejde i TUBA (Kristiansen, 2017: 154). Derfor udlægges det, hvordan det abduktive og hermeneutiske kommer til udtryk i specialet.

Jeg beskæftiger mig med en case som har rejst en undren: Hvad er det der gør, at frivillige terapeuter i TUBA er villige til at arbejde frivilligt, for noget de også kunne blive betalt for? Derefter har jeg tilegnet mig et omfattende kendskab til eksisterende teorier og undersøgelser om frivilliges motivation og engagement, frivilligteorier og fænomenet kompetencebaseret frivilligt arbejde - det mest relevante er præsenteret i afsnit 1.2 og 1.3, der udgør min hermeneutiske forforståelse. Forforståelsen er væsentligt, da hermeneutikken hviler på en tanke om, at forskeren ikke kan forstå fænomener uden at sætte fænomenet i relation til den viden, man har i forvejen (Kristiansen, 2017). Timmermanns & Tavory betoner også, at abduktion afhænger af forskerens kultiverede position og kendskab til det bredere teoretiske felt. Abduktive analyser hviler således i vid udstrækning på omfanget af den teoretiske baggrund, som forskeren bringer til undersøgelsen. Empiriske observationer afhænger af en forsker som genkender dets potentielle relevans (Timmermanns & Tavory, 2012: 173). På baggrund heraf, vil min forforståelse aktivt bringes i spil for at opnå den mest kvalificerede besvarelse af problemformuleringen.

Litteraturgennemgangen har åbnet op for nye teoretiske indsigter om frivilligt arbejde og teorier, som kan forklare frivilliges motivation og engagement. Dette har medført hypoteser om de frivillige terapeuters motivation og begrundelser for deres frivillige engagement i TUBA jf. 2.2.2, hvilket er et væsentligt aspekt i den abduktive tilgang. Timmermanns & Tavory (2012) beskriver netop den abduktive tilgang som en inferentiell og kreativ proces, som indebærer at opstille hypoteser og komme frem til den forklaring, der er den mest plausibele baseret på samspillet mellem det observerede og den eksisterende litteratur. Dybdegående kendskab til eksisterende teori er nødvendigt for at finde ud af hvad der mangler, eller hvad der kan uddybes inden for et forskningsområde (Timmermanns & Tavory: 171-173+179).

Det er netop dét jeg søger at gøre, når jeg anvender eksisterende teorier og undersøgelser i et samspil med de frivillige terapeuters fortællinger. Dermed bliver min udlægning den (eller de) mest plausible forklaringer på terapeuternes frivillige engagement i TUBA, indtil andet er bevidst jf. Timmermanns & Tavory (2012). Timmermanns & Tavory betoner ydermere, at den metodiske tilgang er vigtig for et abduktivt studie. Det er essentielt at genbesøge empirien ad flere omgange, for at gøre det ukendte kendt for forskeren, så det sikres, at ingen aspekter glemmes eller tages for givet, og samtidig se empirien i lyset af mange forskellige teoretiske perspektiver, og forsøge at finde så

mange mulige måder at forstå empirien på (Timmermanns & Tavory, 2012: 175-177). Dette har jeg gjort i analysen ved i første omgang at se efter mønstre og tendenser i empirien, som belyser de frivillige terapeuters begrundelser for deres frivillige engagement i TUBA, for herefter at genbesøge mønstrene og inddele dem i temaer.

Den hermeneutiske tilgang optræder ved, at jeg har anvendt relevante teorier om frivilligmotiver og pointer fra frivilligstudier som værktøjer til at åbne empirien op og fortolke det yderligere. Gennem fortolkning af dele og helheder af de frivilliges udtalelser, søger jeg at opnå en forståelse for, hvad der er særligt ved det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde. Nye erkendelser og forståelser af de frivilliges begrundelser for at engagere sig i TUBA, er drivkraften for en fortolkning af hvilken betydning, deres terapeutisk uddannelse og beskæftigelse (eller ledighed) har for deres motivation og fastholdelse i TUBA. I den sammenhæng taler hermeneutikken om, at man opnår en ny horisontsammensmeltning – altså, at tidligere forståelse og viden smeltes sammen med de nye indsigter, der tilvejebringes gennem fortolkninger af dele og helheder (Kristiansen, 2017), her af de frivilliges udtalelser.

KAPITEL 5: METODE

I følgende kapitel præsenteres specialets metodiske overvejelser som er valgt for at skabe den viden, som svarer på problemformuleringen. Først præsenteres den kvalitative metode og det semistrukturerede interview, som anvendes i specialet. Efterfølgende præsenteres interviewguiden, interviewindsamling og kodningsstrategien.

5.1 KVALITATIV METODE

Til besvarelsen af problemformuleringen anvendes den kvalitative metode. Denne tilgang findes særlig fordelagtig, da jeg ønsker at opnå indsigt i de frivillige terapeuters subjektive fortællinger og erfaringer med det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde. Metoden giver mig indsigt i, hvad der er vigtig for frivilliges motivation og fastholdelse i et kompetencebaseret frivilligt arbejde og et dybdegående indblik i og forståelse for de frivilliges oplevelser i TUBA (Andersen et al., 2012: 145-146).

5.2 SEMISTRUKTURERET INTERVIEW

Det semistrukturerede interview synes fordelagtigt, fordi formen giver mig en vis struktur på interviewet, som jeg finder hensigtsmæssigt, for at afdække de tematikker, jeg har fundet relevant. Jeg tager udgangspunkt i temaer og forberedte spørgsmål, men forsøger at tilpasse både ordlyden og rækkefølgen til det enkelte interview, så jeg lader de frivilliges terapeuters fortællinger og begrundelser være i centrum. Interviewformen muliggør, at jeg kan stille opfølgende spørgsmål eller følge tematikker, jeg finder relevante i det pågældende interview. Dette er vigtig, når jeg skal undersøge og forstå nuancerne af denne niche af frivilligt arbejde, da den enkelte kan have personlige interesser og erfaringer som har ledt til det frivillige arbejde i TUBA (Andersen et al., 2012; 149).

5.3 INTERVIEWGUIDE

Interviewguiden (bilag 5) er udarbejdet på baggrund af en hermeneutisk akkumulering af viden om frivilliges motivation og engagement, hvilket relaterer sig til min abduktive tilgang. Konkret betyder det, at interviewguiden er inspireret af de teorier og undersøgelser jeg har læst, min forforståelse og dokumenter fra TUBA og samtaler med min kontaktperson i TUBA. På baggrund af problemstillingen og arbejdsspørgsmålene har jeg opstillet en række forskningsspørgsmål som har skærpet mit fokus for, hvad jeg gerne ville forstå. Derefter har jeg udformet konkrete interviewspørgsmål til

hvert forskningsspørgsmål, disse har jeg i varierende grad stillet interviewpersonerne (Andersen et al.; 2012: 153). Forskningsspørgsmålene har ligeledes medført en række temaer som interviewguiden er struktureret efter.

Da jeg netop undersøger de frivillige terapeuters motivation, har jeg i udarbejdelsen af min interviewguide været opmærksom på forskellige udfordringer. Jeg har taget udgangspunkt i Small og Cooks (2021) beskrivelser af, hvad man skal være opmærksom på, når personer interviewes om deres motiver. På den måde højnes troværdigheden, så det terapeuterne siger motiverede deres frivilligt engagement, faktisk afspejler deres reelle motiver (Small & Cook, 2021: 3). Jeg har derfor særligt været bevidst om udfordringerne ved single-motive bias, hvor interviewpersonerne simplificerer deres motiv til det frivillige arbejde og deception, så de ikke blot begrunder engagementet med altruistiske værdier, fordi det er socialt accepteret (ibid.: 1601+1605-1605). For at undgå disse bias har jeg gjort brug af Small & Cooks strategier (ibid.:1607-1608). Dette har jeg gjort, ved at stille åbne spørgsmål om deres motivation flere gange, på forskellige måder, så den frivillige også kan komme ind på flere motivationsbegrundelser. Derudover har jeg stillet opfølgende spørgsmål for at fremkalde mere præcise svar. Dette kan være med til at nuancere de fortællinger de frivillige terapeuter giver, hvilket er relevant når jeg undersøger det kompetencebaserede frivillige arbejde. Derudover har jeg forsøgt at opbygge tillid til interviewperson ved at have et åbent og imødekommende kropssprog og vise at jeg ikke misbilliger deres svar. Dette er bl.a. gjort ved inden interviewet at påpege, at der ikke er nogle rigtige eller forkerte svar.

5.4 EMPIRIINDSAMLING

I følgende afsnit præsenteres indsamlingen af empiri, hvilket dækker over hvordan interviewpersonerne er rekrutteret for derefter at præsentere interviewpersonerne.

5.4.1 REKRUTTERING AF INTERVIEWPERSONER

Interviewpersonerne er rekrutteret ud fra den formålsbestemte strategi, hvilket betyder, at jeg har rekrutteret interviewpersoner, som passer nøjagtigt på fænomenet, kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde, som ønskes undersøgt (Andersen et al., 2012: 161-162). Indsamlingen af empiri har været styret af den mulige adgang til interviewpersoner gennem TUBA. Min kontaktperson i TUBA har sendt en mail ud til alle frivilligkoordinatorer i de forskellige landsdele som har delt mailen med deres fri- og co-terapeuter for at høre, om de kunne have interesse i at deltage i et interview. Det

er min vurdering, at rekrutteringsmetoden har været en særdeles gunstig vej til de frivillige terapeuter, da frivilligkoordinatorerne som gatekeepers har haft en direkte kontakt til alle frivillige terapeuter i TUBA. Dette har medvirket til en effektiv rekruttering af interviewpersoner. Grundet den store opbakning til at deltage, har jeg takket nej til flere interviewpersoner, men jeg har dog sikret mig tilstrækkelig med variation i de frivilliges livssituation og baggrunde. Der kan dog forekomme selektionsbias i interviewpersonerne (Andersen et al., 2012), fordi jeg i nogle tilfælde har fået en fornemmelse af, at frivilligkoordinatoren har prikket en frivillig terapeut på skulderen, og dermed haft direkte indflydelse på hvem der har deltaget i specialet. Det vurderes dog ikke som et stort problem i dette speciale.

5.4.2 PRÆSENTATION AF INTERVIEWPERSONER

Der er foretaget otte interviews med frivillige fri- og co-terapeuter i TUBA afdelinger. I alt dækker empirien tre fysiske interviews og fem online interviews. Interviewpersonerne er præsenteret i tabel 1.

Tabel 1: Præsentation af interviewpersoner

Interview-person	Uddannelse	Beskæftigelse/erhvervsstatus	År i TUBA	Fri/co-terapeut
IP1	Mellemlang videregående uddannelse og psykoterapi.	Folkepensionist	4 år	Fri-terapeut
IP2	Lang videregående uddannelse og psykoterapi.	Førtidspensionist	2 år	Fri- og co-terapeut
IP3	Mellemlang videregående uddannelse og psykoterapi.	Leder	5-6 år	Tidligere co-terapeut, nu fri-terapeut
IP4	Mellemlang videregående uddannelse og psykoterapi.	Fysioterapeut	3,5 år	Tidligere co-terapeut, nu fri-terapeut
IP5	Lang videregående uddannelse og under uddannelse til psykoterapeut.	Ledig	1 år	Fri-terapeut
IP6	Mellemlang videregående uddannelse og psykoterapi.	Folkepensionist	2 år	Fri-terapeut
IP7	Mellemlang videregående uddannelse og psykoterapi.	Selvstændig	1 år	Fri- og co-terapeut
IP8	Mellemlang videregående uddannelse og under uddannelse til psykoterapeut.	Sygeplejerske	6 måneder	Fri-terapeut

Kilde: Interviews.

Som det fremgår af *Tabel 1*, består mit sample af frivillige terapeuter i alderen 33 til 68 år, som har forskellige erfaringer med terapeutisk arbejde i TUBA. Fælles for dem er, at de alle har en mellem-lang eller lang videregående uddannelse og alle sammen er fri-terapeuter i TUBA lige nu. Der er et tydeligt mønster, hos de frivillige terapeuter, der har henvendt sig, idet jeg kun har interviewet én mand ud af de otte jeg har interviewet. Jeg argumenterer for, at det ikke er en udfordring for specialiets fund, at jeg har interviewet mange kvinder, fordi det stemmer fint overens med fordelingen af frivillige terapeuter i TUBA jf. 3.3, hvor langt størstedelen er kvinder. Det ses, at terapeuterne er i meget forskellige livssituationer: Studerende, erhvervsaktive, førtidspensionist og pensionister. Jeg argumenterer for, at der er tilstrækkeligt med variation i de frivillige livssituationer, fordi deres forskellige baggrunde er varierede og dermed kan de give et nuanceret indblik i motivations- og fastholdelsesfaktorer i TUBA.

5.5 ETISKE OVERVEJSLER

Når jeg undersøger det kompetencebaserede frivillige arbejde i en organisation som TUBA, kan de frivillige have nogle personlige erfaringer fra terapien, som kan være barske at fortælle om. Derudover har jeg været bevidst om muligheden for, at en interviewperson have haft personlige oplevelser med alkohol- eller stofmisbrug fra sin egen familie. Dette kan være grænseoverskridende at dele med en fremmed. Derfor er jeg gået til spørgsmålet omkring målgruppens betydning med en vis forsigtighed i forhold til formuleringen. I begge tilfælde har jeg ladet det være op til den enkelte, hvilke personlige erfaringer de ville dele med mig. På baggrund af disse etiske overvejelser er alle interviewpersonerne inden interviewet blevet briefet om, at de deltager frivilligt, og kan forbeholde sig retten til ikke at svare på et spørgsmål, hvis de ønsker det. Det har ydermere været en etisk overvejelse for mig at sikre de frivilliges anonymitet, så citaterne ikke kan føres tilbage til dem. Dette er gjort ved i tabel 1, at udelade hvilken TUBA-afdeling den enkelte er fra og beskrive deres uddannelse i generelle termer.

5.6 KODNINGSSTRATEGI

I forlængelse af min abduktive tilgang beskrives der i følgende afsnit kodningsstrategien, som har til hensigt at skabe større gennemsigtighed for læseren om hvordan resultaterne er tilvejebragt. For at skabe overblik over empirien har jeg gjort brug af *meningskondensering og fortolkning* (Kvale & Brinkmann, 2015), som findes særligt anvendeligt i et abduktivt- og hermeneutiske studie som mit.

Første skridt var, at hvert interview efter transskriberingen blev gennemlæst ad flere omgange for at lede efter mønstre og tendenser i empirien. Derefter har jeg meningskondenseret det empiriske materiale i naturlige meningsenheder, hvilket indebærer en kortere formulering af de meninger som interviewpersonen har udtrykt (Kvale & Brinkmann, 2015: 267-269). Meningskondenseringen er foretaget som en åben kodning, hvor jeg har forsøgt at lade "data tale", og sætte min egen teoretiske og empiriske forforståelse i baggrunden. Dette er dog i praksis svært, hvorfor min startkodeliste på forhånd indeholdte overordnede tematikker på baggrund af min interviewguide, for allerede her at inddele meningsenhederne under visse temaer og skabe en vis systematik. Valget af den åbne kodning synes fordelagtig, fordi projektet er funderet i en eksplorativ tilgang til kompetencebaseret frivilligt arbejde som fænomen (Andersen et al., 2012: 175-182). Udover tematikkerne fra interviewguiden, har jeg ikke på forhånd defineret nogle koder inden, men har udarbejdet koderne løbende ud fra empirien. Dette har medført, at jeg undervejs i kodningsprocessen også har set jeg nye mønstre optræde, hvorfor flere overordnede temaer også er opstået. Efterfølgende har jeg samlet meningsenheder, der synes at være beslægtede i fælles enheder og tematikker for at kunne overskue mit empiriske materiale. Dette betyder, at koder, som kunne tilskrives samme mening, er lagt sammen under samme tema. Supervision var en af de tematikker, som trådte frem i empirien, hvorfor det også, grundet min abduktive tilgange i specialet, har fået plads i analysen. Derfor ses det, at de tematikker i slutkodelisten (bilag 6) som er gået igen på tværs af terapeuterne, herefter er blevet genstand for mere omfattende fortolkninger og teoretiske analyser, hvilket jeg skal udlægge i næste kapitel.

KAPITEL 6: ANALYSESTRATEGI

TUBA er som case karakteriseret ved at være et kompetencebaseret frivilligt arbejde, som kræver en særlig uddannelse og terapeutiske kompetencer hos de frivillige. Som jeg har belyst tidligere, kan det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde i TUBA karakteriseres som et organisationsmiljø med en høj grad af professionalisme, hvilket giver indtryk af et skifte mod en mere refleksiv orienteret frivillighed jf. afsnit 1.2.1. Dette fordrer, at frivilligorganisationerne skal sikre rekruttering og fastholdelsen under nye vilkår. Derfor ønsker nedenstående analyse netop at give indsigt i, hvad der motiver og fastholder frivillige terapeuter i TUBA, samt at belyse hvilken betydning de frivillige terapeuters uddannelse og erhvervserfaring har for deres frivillige engagement. Målet er således at blive klogere på, hvordan man bygger attraktive frivilligmiljøer under nye vilkår.

Analysen er inddelt i tre afsnit, som hver tilvejebringer viden til besvarelsen af problemformuleringen. **Afsnit 7.1** indeholder en analyse af rammerne for det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde i TUBA. Jeg argumenterer for at de frivillige både har brug for faste og fleksible rammer, for at arbejdet kan matche deres hverdag, og dermed være et attraktivt sted at placere sit frivillige engagement. **Afsnit 7.2** indeholder en analyse af fagligheden i TUBA. Jeg argumenterer her for, at frivilligopgaven i TUBA er veldefineret og matcher med de frivilliges faglighed, men også, at det er en forudsætning for de frivilliges arbejde i TUBA, at der er metodefrihed, så de kan anvende deres særlige terapeutiske kompetencer. **Afsnit 7.3** indeholder en analyse af tre centrale begrundelser for de frivillige terapeuters engagement i TUBA: 1) Kompetenceudvikling og erfaring; 2) fagligt fællesskab; og 3) supervision. Jeg argumenterer for, at de tre begrundelser alle kan ses som fordele, de frivillige opnår ved det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde i TUBA, hvilket gør, at det er attraktivt for dem at placere deres frivillige engagement hos TUBA.

I analyserne vil de empiriske fund løbende blive sat i relation til de empiriske studier og teorier som er præsenteret i afsnit 1.2 og 1.3, for at kunne tydeliggøre centrale pointer for det kompetencebaserede frivillige arbejde i TUBA.

KAPITEL 7: ANALYSEN

7.1 RAMMERNE I TUBA

Først i analysen vil jeg besvare arbejdsspørgsmål 1: *Hvad er rammerne for det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde i TUBA?* Rammerne er essentielle for rekrutteringen og fastholdelsen af frivillige terapeuter, fordi det er vigtigt, at der er en vis grad af overensstemmelse mellem den frivillige og det organisationsmiljø, som vedkommende vælger at engagere sig i jf. match-teorien. Dette gøres i en todelt analyse, hvor jeg først vil demonstrere, at det er motiverende for de frivillige at indgå i et organisationsmiljø som er velstruktureret og professionelt. For det andet vil jeg demonstrere, at de faste rammer kan være en udfordring, fordi rammerne er ufleksible, men de frivillige er villig til at tilpasse deres hverdag til arbejdet, fordi det er så betydningsfuldt for dem.

7.1.1 TYDELIGE RAMMER OG KLARE FORVENTNINGER

Som jeg har belyst i afsnit 3.5.1 er organisationsmiljøet i TUBA stramt struktureret med en høj grad af professionalisme. Der er en tydelig ramme og struktur for det frivillige arbejde, hvilket kommer til udtryk i, at der er en klar tidsplan og struktur for en aften som frivillig terapeut jf. afsnit 3.5. Det fremgår i empirien, at de frivillige har opfattelsen af at indgå i en organisation, hvor der er en tydelig struktur og nogle rammer som de skal holde sig inden for. En frivillig betoner, at der er en klar opgavedefinition og struktur for det frivillige arbejde i TUBA:

“Der er sådan en tydelig struktur for samtaleforløbet, og så tænker jeg, at min opgave er ligesom at holde mig til den her struktur og deltage i supervision. (...) Det er faktisk noget af det, jeg rigtig godt kan li`. Det er tydeligt, hvad jeg skal og jeg skal læne mig ind i den her struktur, og der er lagt en helt tydelig struktur. De er også meget tydelige på, hvordan vi har kontakt fx med klienterne eller med de unge. Det er også rart.” IP7

Det interessante i denne sammenhæng er, at den frivillige betoner, at det er rart for hende at der er en tydelig struktur for det frivillige arbejde. På den måde er det klart for hende, hvad frivilligopgaven består i, og dermed hvordan organisationsmiljøet er i TUBA. Der ses således et match mellem den frivillige og organisationsmiljøet i TUBA, fordi hun synes godt om den tydelige struktur for arbejdet jf. match-teorien. Jeg argumenterer dermed, for at det for nogle frivillige kan være særligt attraktivt og motiverende at placere sit engagement i TUBA, fordi de indgår i et organisationsmiljø som er meget struktureret og professionelt, som medfører, at de frivillige ikke er i tvivl om hvad

frivilligopgaven består i, og hvad der forventes af dem. Et andet eksempel som kan understrege pointen om, at tydelige rammer og klare forventninger er attraktivt, er denne frivillige, som beskriver:

“Jeg synes der er sådan en høj moral og etik. De går virkelig op i at de unge bliver taget godt imod og bliver mødt der, hvor de er. Jeg tror, det er sådan noget der forventes af os. At vi har respekt for hvad det er de er igennem. De har også en klar forventning om, at vi deltager i supervisionen fx. Det er ikke sådan noget, ej jeg kan ikke lige. Det kan jeg godt mærke, det er der en klar forventning om. Det kan jeg godt forstå. Kvalitets-sikring af os, ik, og en fornemmelse fra deres side, hvor er vi henne?” IP7

Citatet vidner om, at det er klart for terapeuten hvad der forventes af vedkommende i rollen som frivillig. At agere i frivilligrollen i TUBA betyder, at man skal indordne sig efter klare forventninger. For det første, forventes de frivillige at være professionelle i deres arbejde med de unge, og tage sig godt af dem. Det, der anses for acceptabel adfærd i TUBA er, at de frivillige agerer indenfor en professionel terapeutisk ramme. Derudover er den frivillige bevidst om, at der er en klar forventning om at deltage i supervision. I begge tilfælde illustrerer det, at den faste ramme i TUBA betoner, at der fra TUBAs side er en bestemt adfærdsmæssig forventning til hvordan den frivillige skal agere i rollen jf. afsnit 1.2.4.

På baggrund af ovenstående vil jeg ydermere argumentere for, at den klare ramme i TUBA vidner om en organisation, som er professionel og har en høj faglighed. Det kommer for det første til udtryk ved, at den frivillige beskriver, at der er en forventning om at deltage i supervision. Dette vidner om en organisation som er bevidst om hvor vigtig supervision er for terapeuternes faglige udvikling. Dette tolker jeg som en organisation, der tager deres ansvar alvorligt og betoner vigtigheden i at være tilstede for deres frivillige og støtte dem i frivilligopgaven. For det andet kommer det til udtryk ved, at der er en klar forventning til hvor og hvordan de frivillige skal kommunikere med de unge. En frivillig fortæller, at de kun har en relation til de unge gennem TUBA, og at de kommunikerer med den unge via deres TUBA-mail. Hvis en ung udebliver fra en terapisaftale, så kontakter de den unge ved at låne supervisorernes telefon, eller laver skjult nummer på sin egen. Dette illustrerer netop, at man har et etiske og moralsk kodeks for at gøre tingene ordentligt, og sikrer nogle gode grundlæggende strukturer, hvilket vidner om en høj grad af professionalismisme.

En sidste pointe i forhold til den faste og ufleksible ramme i TUBA er, at det ses i empirien, at de frivillige på tværs af deres livssituation får det frivillige arbejde tilpasset deres hverdag. Et eksempel på dette er en fysioterapeut, som beskriver, at hun forsøger at holde fri fra sit arbejde de dage, hvor hun er frivillig i TUBA:

“Jamen det er meget sådan skemalagt. At det er sådan, at jeg skal gå på det her tidspunkt, så jeg kan nå herved (læs: TUBA) hver tirsdag og jeg har også fri hver 3. tirsdag. Så jeg har helt fri. Det passer med de der dage hvor jeg har tre samtaler, for det synes jeg er lidt hårdt og have først arbejde og så herved. Så på den måde hver 2. eller 3. tirsdag som jeg lige kan få det til at passe. Så prøver jeg at holde en fridag.” IP4

En anden får det frivillige arbejde i TUBA til at matche hverdagen med hjælp fra bedsteforældre:

“Jamen jeg har ligesom helliget hver tirsdag til, at jeg skal ned til TUBA. Så det ligger fuldstændig fast, og så er det jo så om aftenen, men vi har nogle bedsteforældre, der lige kan hjælpe. Få dem (børnene) hentet og sådan noget. Min mand arbejder langt væk, så han kan ikke altid nå det. Så der er bare en fast rutine omkring det.” IP5

Ovenstående synes at belyse to væsentlige pointer. For det første illustrerer citaterne, at det er vigtigt for terapeuterne, at det frivillige arbejde i TUBA er foreneligt med terapeuternes hverdag og livssituation. Der ses ligheder til det ottende match-tema, at det er kompatibelt med andre livsforhold jf. 1.2.2. Man kan udlægge det som, at de frivillige står i et spændingsfelt mellem det frivillige arbejde og andre aspekter af livet, såsom deres fuldtidsjob eller familieliv, hvor de skal sikre, at det hele går op, så de har tid til begge dele. Men citaterne betoner for det andet, at det er de frivillige selv som er fleksible og sørger for at engagementet i TUBA er kompatibelt med deres hverdag. Man kan forstå det i relation til tankegangen bag ressource-teorien jf. 1.2.4 . Det er de frivillige, der tilpasser deres hverdag til det frivillige arbejde, fordi det, de modtager til gengæld for deres tid og ressourcer, er så betydningsfuldt for dem, at de er villige til at “betale” den pris, de faste rammer og strukturer i TUBA kræver af dem. På baggrund af ovenstående argumenterer jeg for, at terapeuterne finder det frivillige arbejde i TUBA så attraktivt, at selvom det er fast og ufleksibelt i sit udgangspunkt, så vælger de det til og får det til, at passe med deres privatliv og arbejdsliv. Det vidner om, at engagementet i TUBA er meget betydningsfuldt for de frivillige, måske netop fordi de kan opnå særlige fordele.

7.1.2 ØNSKE OM MERE FLEKSIBILITET

Det særlige ved det kompetencebaserede frivillige arbejde i TUBA er, at det binder de frivilliges kalender på meget faste tidspunkter. Som jeg har vist ovenover kan de faste rammer og strukturer være attraktive for de frivillige terapeuter, men omvendt kan det også være en udfordring, fordi det gør det svært at passe arbejdet ind i de frivilliges hverdag. Det ses da også i empirien, at de frivillige efterspørger mere fleksible rammer, så det frivillige engagement i højere grad er kompatibelt med deres øvrige hverdag, men måske også, som jeg skal argumentere for, af faglige og etiske grunde.

Det ses i empirien, at fleksibiliteten afhænger af hvilken lokalafdeling, den frivillige er i. Her forstår vi fleksibilitet ved, om man har mulighed for at afvige antallet af unge, man har i terapi, og hvorvidt det er muligt at rykke rundt på samtalerne. I nogle lokalafdelinger er det som udgangspunkt ikke muligt at rykke tidspunktet for samtalen, fordi lokalerne er fuldt booket i løbet af ugen, og fordi de frivillige skal have adgang til en supervisor. I andre afdelinger er det muligt at rykke en terapisamtale, hvis den unge eller den frivillige bliver forhindret, så den unge ikke mister en samtale i forløbet. Fælles for de frivillige terapeuter er, at de betoner at fleksibilitet er vigtigt for dem, fordi det skal være kompatibelt med andre dele af deres liv jf. match-teorien. Ønsket om fleksibiliteten kommer til udtryk blandt de frivillige terapeuter på forskellige måder. En frivillig som er mor til to små børn, fortæller, at det ville være tiltalende for hende at være frivillig i længere tid hvis:

“Jamen så vil det også være fleksibilitet. Fx at det var muligt at være frivillig ved TUBA hver 14. dag fx eller have to forløb eller at det kunne passes ind i den travle hverdag man har. Det der med at det skal være så rigtigt.” IP5

For en anden frivillig består ønsket om større fleksibilitet i, at hun gerne vil holde orlov fra TUBA i et par måneder:

“Men fx, jeg kunne godt tænke mig at tage nogle år i TUBA, men det gør jo at så skal jeg have et slip på nogle måneder (...). Og jeg har en idé om, at hende, jeg skal snakke med om det har den fleksibilitet, men det er jo kun en idé jeg har. Så det fleksible i, at man samtidig godt kan få familie og privatliv til at hænge sammen.” IP8

Ovenstående citater belyser, at de frivillige søger mere fleksible strukturer og mere frihed i deres frivillige engagement i TUBA, så det kan tilpasses til deres hverdagsliv og personlige

omstændigheder. Det frivillige arbejde er således blot én af flere komponenter i de frivilliges liv. Familieforpligtelser, arbejde eller andre interesser udgør en grænse for hvad de frivillige kan investere af tid i TUBA. Dette kan relateres til ottende match-tema, kompatibelt jf. 1.2.2, fordi de frivillige betoner, at det er vigtigt for dem, at deres frivillige engagement er kompatibelt med deres øvrige hverdag. På baggrund af ovenstående argumenterer jeg for, at hvis det frivillige arbejde kan blive mere fleksibelt, vil det være tiltalende for flere terapeuter at være engageret i længere tid. En større fleksibilitet kan ses som en forudsætning, men også som en fastholdelsesfaktor for at engagere sig i TUBA, så det frivillige arbejde bliver mere kompatibelt med den frivilliges øvrige liv.

På trods af den ufleksible ramme kan terapeuter måske i højere grad end andre frivillige føle sig forpligtede, fordi de anvender deres professionelle kompetencer i det frivillige arbejde. En frivillig terapeut beskriver det således:

“Det skal være på et helt bestemt tidspunkt man har de der forskellige klienter. Så hvis man skal på ferie som terapeut, eller klienten skal eller en er syg, så går der pludselig en måned imellem eller det der er værre. Altså det er ret ufleksibelt, faktisk.” IP5

Det interessante i denne sammenhæng er, at den frivillige betoner en vis forpligtelse overfor det frivillige arbejde, hvilket kan udlægges i relation til frivilligrollen jf. afsnit 1.2.4. For terapeuter kan det måske være sværere at melde afbud til arbejdet i TUBA, fordi det går ud over samtalerne med en ung, som jo netop har brug for terapien. Ud fra et fagligt psykoterapeutiskperspektiv er det måske ikke acceptabelt, at der er gået en måned eller mere mellem terapisamtalerne for den unge. Citatet synes dermed at illustrere, at der for den frivillige er en tæt tilknytning til vedkommendes professionelle terapeutiske rolle, fordi hun trækker på faglige begrundelser for den ufleksible ramme. Terapeutens professionelle faglighed får dermed betydning for den frivilliges forpligtelse, hvilket skyldes den tætte forbindelse mellem den frivilliges professionelle rolle som terapeut og frivilligrollen. Jeg vil således argumentere for, at de frivillige terapeuter i TUBA i højere grad føler sig forpligtede til at udføre det frivillige arbejde i TUBA, end andre frivillige måske gør, fordi de trækker på deres terapeutiske faglighed. Dette betyder, at de ved hvad der er på spil for den unge.

Et eksempel, som understøtter den pointe, er en frivillig terapeut som fortæller, at hun synes det giver god mening at køre forløb igennem med de unge:

“I TUBA, altså, det er jo et frivilligt arbejde, så det er jo ikke sådan, at man ikke kan gå når man vil det. Men for at skabe kontinuitet for de unge, så siger man egentligt, at man skal sige ja til at være frivillig for minimum ét år. Så man sådan kører nogle forløb igennem. Det synes jeg giver super god mening.” IP4

Citatet illustrerer terapeutens forpligtelse til det frivillige arbejde i TUBA, i og med, at hun lægger vægt på, at man ikke bare kan stoppe når man vil. Den frivillige er bevidst om, at det ud fra et fagligt perspektiv vil være utilfredsstillende, hvis den frivillige er nødt til at stoppe før et terapiforløb er afsluttet. I Dansk Psykoterapeut Forenings etikregler betones det da netop også: *“Har psykoterapeuten påbegyndt en terapi, er terapeuten ansvarlig for, at denne afsluttes på en faglig forsvarlig måde, evt. ved videre henvisning til en anden kvalificeret psykoterapeut”* (Dansk Psykoterapeut Forening, 2024c). Jeg argumenterer for, at årsagen til ønsket om mere fleksible rammer skal ses i relation til den tætte forbindelse der er mellem frivilligrollen og den professionelle terapeutiske rolle og hvilken forpligtelse denne forbindelse medfører for terapeuterne, fordi det ud fra et fagligt synspunkt og et etisk regelsæt synes modstridende at stoppe forløbet før tid. I den henseende kan den tætte relation mellem den professionelle rolle og frivilligrollen ses som et element, der fastholder de frivillige i længere tid, fordi de føler sig forpligtede af faglige og etiske hensyn.

7.1.3 DELKONKLUSION

I det ovenstående har jeg belyst, at det er attraktivt for terapeuterne at placere deres frivillige engagement i TUBA, fordi der er faste og klare rammer for arbejdet. Rammerne giver de frivillige et klart indblik i hvad deres opgave er, samt hvilke forventninger der stilles til dem og til anvendelse af deres professionelle terapeutiske kompetencer. Udfordringen er i denne sammenhæng, at de ufleksible rammer overlader meget lidt rum til, at terapeuterne kan tilpasse det frivillige arbejde til deres hverdag, hvilket jeg argumenterer for kan være vigtigt for deres fastholdelse. Derudover fremgår det, at de frivillige er villige til at tilpasse deres hverdag, så de kan være i TUBA, fordi de finder frivilligopgaven attraktiv. Overordnet konkluderes det, at det er vigtigt for de frivilliges motivation og fastholdelse, at der er faste rammer og klare forventninger, men også at der er fleksibilitet i rammen, så den kan matche de frivilliges hverdag. Altså er det vigtigt, at TUBA skaber et organisationsmiljø, hvor der er en vis balance mellem kravene til de frivillige, men også frihed i det frivillige arbejde.

7.2 FAGLIGHEDEN I TUBA

For at kunne afklare hvilken betydning uddannelse og beskæftigelse har for de frivillige terapeuters motivation og engagement i TUBA, vil jeg i det følgende afsnit besvare arbejdsspørgsmål 2: *Hvori består matchet mellem TUBA og de frivillige terapeuter?* Dette gøres i en todelt analyse, hvor jeg først vil demonstrere, at de frivillige ikke er villige til at tage et hvilket som helst frivilligt job, men at frivilligopgaven i TUBA er særlig attraktiv for dem, fordi den veldefinerede frivilligopgave muliggør, at de kan bruge deres professionelle terapeutiske kompetencer. Jeg argumenterer for, at frivilligopgaven i TUBA er attraktiv, fordi den matcher de frivillige terapeuters faglighed. Det ses ved at der er en tydelig afsmittende effekt fra deres professionelle terapeutiske rolle over i frivilligrollen. For det andet vil jeg demonstrere, at frivilligopgaven er attraktiv, fordi de frivillige har metodefrihed. Jeg argumenterer for, at metodefriheden er en vigtig forudsætning for de frivilliges engagement og derfor også en motivationsfaktor, fordi de frivillige kan benytte deres specifikke terapeutiske metoder.

7.2.1 VELDEFINERET FRIVILLIGROLLE- OG OPGAVE

Jeg har tidligere belyst at TUBA stiller særlige krav og kvalifikationer til deres frivillige jf. afsnit 3.5.1, og at der er en klar rammesætning for det frivillige arbejde i TUBA. Litteraturen betoner også, at det er vigtigt for et match mellem en frivillig og en organisation, at frivilligopgaven matcher den enkeltes kompetencer (Englert et al., 2019). Et klart mønster i empirien er, at terapeuterne opsøger det frivillige arbejde i TUBA, fordi de finder frivilligopgaven attraktivt. For at belyse dette, synes det først relevant at fremhæve, at frivilligopgaven i TUBA er veldefineret. Et eksempel på hvordan TUBA har sikret det er, at det tydeligt fremgår i empirien, at TUBA går op i at klæde deres frivillige ordentligt på, og få hjulpet dem godt i gang. En frivillig fortæller:

“Altså, jeg var jo inde til en samtale, hvor X var og hvor man ligesom fik forventningsafstemt. Hvad handler det her om? Hvad er forventningerne fra TUBA til mig? Og sådan. Så gennemgik vi jo den her struktur. Hvordan er det sådan et forløb, opstarten og hvordan er det man gør de her ting.” IP7

Ovenstående er et eksempel på hvad TUBA gør for at have en veldefineret frivilligrolle. Det ses, at de frivillige både indkaldes til en regulær jobsamtale og har et introduktionsforløb. Begge dele er med til at beskrive opgaven og hvilke forventninger der er til rollen, hvilket Wilson & Musick (2008)

netop betoner er vigtig jf. afsnit 1.2.4. En anden frivillig beskriver ydermere bevidstheden om, at vedkommende har det faglige ansvar for at udføre terapien ordentligt:

“Så har jeg også et man kan sige et terapeutisk ansvar for at være ordentlig og omhyggelig og varsom med den unge og sørge for ikke at gøre skade og søge råd og vejledning hvis jeg er usikker på noget eller hvis der er noget som jeg tænker fylder hos mig omkring den unge, eller noget som fylder den unge (...) Jeg synes, jeg har et relativt stort ansvar ind i at passe på de unge.” IP3

Citatet illustrerer flere væsentlige pointer. For det første kan citatet ses som et eksempel på, at den frivillige har forstået og accepteret sin frivilligrolle i TUBA jf. afsnit 1.2.4. Det ses ved at hun er bevidst om, at forventningen fra TUBA er, at hun udfører det terapeutiske arbejde med den unge og samtidig sikrer den faglige standard i terapien. På den måde ses det, at hun overfører hendes professionelle habitus til TUBA. Ydermere ses det, at hun har forstået og accepteret, at hun har et stort fagligt og terapeutisk ansvar overfor klienten, hvilket er et eksempel på, at frivilligrollen i TUBA er veldefineret. Derudover udtrykker den frivillige, at der er en forventning om, at hvis hun er usikker på noget, så skal hun søge råd og vejledning. Dette kan ses som et eksempel på, at den frivillige har forstået hvad hendes frivilligrolle består i, og hvordan hun skal agere, hvis hun bliver i tvivl om noget. For det andet kan citatet illustrere, at frivilligrollen er nærmest identisk med deres professionelle terapeutiske rolle samt de arbejdsopgaver de har i deres professionelle virke, fordi det i begge tilfælde handler om at give terapi. Jeg argumenterer således for, at frivilligrollen i TUBA er veldefineret. Dels ved, at TUBA stiller nogle specifikke professionelle terapeutiske krav til de frivilliges uddannelse og kompetencer jf. afsnit 3.5.1, men også fordi – som jeg har vist ovenover – at de frivillige er klar over hvad opgaven består i, og hvilke forventninger der er til, hvordan de skal agere i rollen. Netop dette betoner Wilson & Musick (2008) som værende vigtigt i definitionen af en rolle jf. afsnit 1.2.4 og som match-teorien også understreger er vigtig, for de frivilliges oplevelse af at være havnet det rigtig sted jf. afsnit 1.2.2. I forlængelse heraf, kan TUBA ses som et eksempel på, hvordan frivilligrollen er institutionaliseret, fordi der er en fast og klar definition af frivilligrollen og klare forventninger (Wilson & Musick, 2008: 422).

Wilson og Musick betoner ydermere, at frivilligrollen ofte er defineret og afgrænset af andre roller, som den er relateret til, jf. afsnit 1.2.4. Dette ses i empirien ved, at flere af de frivillige terapeuter beskriver arbejdet hos TUBA som et reelt job eller som "job nummer to" for dem:

"Vi er professionelle og så er der også, så bliver der også holdt nogle forskellige ting, hvor vi også kan få lov og at lære hinanden at kende personligt. Det synes jeg faktisk er rigtig godt, for det minder det rigtig meget som om, jamen jeg er en del af det, og jeg går på arbejde når jeg er der (...) Så det føles som en reelle arbejdsplads." IP8

En anden frivillig beskriver også:

"Jeg føler mig jo ansat. Altså, jeg føler, at jeg er ansat af TUBA til at lave en ydelse og det sidestiller jeg helt med mit arbejde som fysioterapeut. Altså, hvor X-Kommune så betaler mig for at lave de her ydelser, men selve jobfunktionen, altså, det her er lige så meget et arbejde som det andet." IP4

Citaternes synes at illustrere, at det frivillige arbejde føles som et reelt arbejde for de frivillige i TUBA. De frivillige sidestiller deres arbejde ved TUBA med deres lønnede arbejde, hvilket vidner om, at frivilligrollen er defineret og afgrænset af deres professionelle rolle, jf. afsnit 1.2.4. At den ene frivillige betegner de frivillige som professionelle vidner om en tydelig, afsmittende effekt fra det professionelle virke til den frivillige arena. Hun opfatter dem som havende en professionel habitus i deres frivillige engagement. Dette kan forstås som, at frivilligrollen er særligt afgrænset af hende professionelle rolle, hvilket medfører at hun skal opføre sig på en bestemt måde. Normalt står det frivillige arbejde i opposition til det lønnede arbejde. Her vil jeg argumentere for, at de frivillige ser deres frivillige arbejde i TUBA som en forlængelse af deres professionelle rolle, fordi arbejdsopgaverne nærmest er identiske. De har en professionel habitus, og som tidligere beskrevet oplever de at have et stort ansvar for det terapeutiske arbejde. Det ses altså, at frivilligrollen i TUBA er tæt knyttet til deres professionelle terapeutiske rolle, fordi de beskriver det som en arbejdsplads, og fordi de bruger deres terapeutiske faglighed. Dette perspektiv relaterer sig til Steimels fund, om de spændingsfelter der karakteriseres det kompetencebaseret arbejde jf. afsnit 1.3.1.1. Selvom det kompetencebaseret frivillige arbejde i TUBA defineres som ikke-arbejde, så involvere og replicere det alligevel deres terapeutiske kompetencer og for nogen deres lønnet arbejde. Der ses også ligheder til hendes fund om at kompetencebaseret frivilligt arbejde giver følelsen af at være

professionel i det frivillige arbejde (Ibid.: 2018: 139). For de frivillige i TUBA føler virkelig at de er professionelle og yder en professionel indsats svarende til et lønnet terapeutisk arbejde.

Måske kan det netop virke motiverende for terapeuterne, at der er stilles særlige krav, og at det er den veldefinerede frivilligrolle i TUBA som muliggør, at de frivillige bringer deres professionelle terapeutiske rolle i spil i det frivillige arbejde. Andet frivilligforskning viser da også, at det for visse frivillige kan være motiverende at indgå i en frivilligsammenhæng som er præget af professionel ledelse og fagprofessionelle normer, hvor der er mindre mulighed for indflydelse (Gruub & Henriksen, 2019) Jeg skal i det følgende belyse, at frivilligopgaven er attraktiv, fordi den matcher de frivilliges faglighed.

Ressource-teorien argumenterer netop for, at frivilligt arbejde kræver ressourcer. De erfaringer, kvalifikationer og fagligheder der er opbygget gennem uddannelse og professionelt arbejde, kan fungere som ressourcer og drivkraft for frivillige jf. afsnit 1.2.4. Det træder tydeligt frem i empirien, at de frivillige terapeuter ikke er villige til at tage et hvilket som helst frivilligt arbejde. I kraft af deres psykoterapeutiske uddannelse har de opnået kompetencer, som de finder givende at anvende i TUBA. Der er mange eksempler i empirien som viser, at de frivillige terapeuter er motiveret af, at de kan arbejde terapeutisk og bruge deres faglighed. Et eksempel er denne frivillige, som fortæller:

“Det er jo grunden til at jeg har valgt det frivillige arbejde, det er at jeg kan bruge den faglighed (...) Det har haft en afgørende betydning for mig, at jeg har kunne bruge min psykoterapeutiske baggrund aktivt i det her frivillige arbejde, og man kan sige, det var jo også det, der var forskellen mellem det jeg lavede i Barnets Blå Hus og det jeg laver her. Det i Barnets Blå Hus der skulle jeg være tilstede, men der var ikke nogen faglig vinkel ind i det.” IP3

Her sammenligner vedkommende sit frivillige arbejde i TUBA med et tidligere frivilligt arbejde hos Barnets Blå Hus. En væsentlig forskel er dog, at hun hos TUBA kan bruge sin terapeutiske faglighed. Citatet kan udlægges i relation til match-temaet, kompetence-match jf. afsnit 1.2.2. Frivilligopgaven i TUBA er essentiel for hendes engagement, fordi den matcher hendes terapeutiske kompetencer og hendes ønske om, at det frivillige arbejde i højere grad skal have et fagligt aspekt end hvad hun kunne få i Barnets Blå Hus. Dermed ses det, at opgavematch er vigtig for den frivilliges oplevelse af at være havnet i den rigtige organisation. På den måde har hun oplevelsen af at bidrage med noget

særligt. En pensioneret terapeut fortæller, at der er mange former for frivilligt arbejde, men det var først da hun kunne bruge sit fag, at det blev interessant for hende:

”Altså jeg har ikke været helt klar til at sige, nu er jeg pensionist, nu skal jeg ikke lave bruge mit fag mere, for jeg kunne mærke, jeg kunne jo fx også have været lektiehjælper hos Flygtningehjælpen som min mand (...). Der er mange former for frivilligt arbejde, men det var først da der var en kobling til mit fag, at jeg kunne mærke, at det ville jeg rigtig gerne.” IP6

Den frivillige beskriver, at det først var da der kom en kobling til hendes faglighed og professionelle virke som psykoterapeut, at hun havde lyst til at have et frivilligt arbejde som pensionist. Dette betoner også, at frivilligopgaven i TUBA er motiverende og helt afgørende, fordi hun kan bruge sin faglighed jf. kompetence-match afsnit 1.2.2. Ydermere kan det frivillige arbejde hos TUBA ses som en forlængelse af hendes arbejdsliv og professionelle identitet. På baggrund af de to ovenstående citater ses det, at frivilligopgaven i TUBA matcher med de frivilliges kompetencer. Jeg argumenterer for, at det at de frivillige kan bruge deres terapeutiske faglighed i TUBA, dét er essentielt for, at det frivillige arbejde er attraktivt for dem. Dermed ses det, at deres psykoterapeutiske baggrund både fungerer som ressource og som motivation for deres frivillige engagement i TUBA.

7.2.2 METODEFRIHED

Et andet eksempel på, at frivilligopgaven matcher de frivilliges faglighed er, at flere af terapeuterne påpeger, at det er vigtigt for dem, at der er metodefrihed i TUBA. For det første kan metodefriheden ses som en forudsætning for de frivilliges engagement i TUBA. En frivillig beskriver det således:

”Ja, det er vigtigt. Altså, man kan i hvert fald sige, at hvis der ikke var metodefrihed, så ville jeg jo være ret afhængig af, at jeg kunne bruge compassion fokuseret terapi. Så ville det også være ret svært for TUBA, tænker jeg, også at hverve folk hvis de kører helt stramt på, at man kun må bruge kognitiv psykoterapi, for eksempel.” IP5

I citatet betoner den frivillige, at hvis TUBA ikke havde metodefrihed, så kunne hun ikke anvende hendes compassion-terapeutiske kompetencer. Metodefriheden er simpelthen et vilkår for, at den frivillige kan være i TUBA. Metodefriheden muliggør, at terapeuter med forskellige terapeutiske uddannelser kan melde sig og føle at de kan bidrage med betydningsfuld viden i terapien med de unge.

Dette relaterer sig til kompetence-match jf. afsnit 1.2.2 som betoner, at terapeuternes individuelle match med frivilligopgaven er vigtig for deres rekruttering og fastholdelse. Altså er metodefriheden en forudsætning for, og essentiel del af, rekrutteringen og fastholdelsen af frivillige terapeuter, fordi frivilligopgaven og bidraget fra den frivillige skal matche med den enkeltes kompetencer. Det er ligeledes vigtigt for de frivilliges oplevelse af at være havnet det rigtige sted, at de kan bruge de redskaber, som de har i deres terapeutiske værktøjskasse. Et andet eksempel, som underbygger den pointe, er en frivillig som sammenligner med en af hendes medstuderende, som er frivillig hos Kvisten:

“Jeg kender en af mine medstuderende fra psykoterapeutuddannelsen, hun har arbejdet på Kvisten, og de har en helt bestemt metode som de bruger ift. traume-bearbejdning (...). Det vil jeg synes var svært, et eller andet sted. Godt at få et nyt redskab, men svært hvis det er den måde jeg skal arbejde med det på, fordi jeg tænker, at det at have metodefrihed og vælge en måde at arbejde med den unge på, som passer til lige præcis den unge. Det synes jeg er vigtigt.” IP3

I dette tilfælde er metodefriheden også en vigtig forudsætning for at det frivillige arbejde i TUBA er attraktivt, fordi hun gerne vil kunne anvende de terapeutiske kompetencer som hun synes er relevante i det enkelte terapiforløb. En anden pointe i relation til metodefriheden er, at terapeuterne også betoner det som en motivationsfaktor til at engagere sig i TUBA. En terapeut fortæller, at hun ikke ville have taget det frivillige job, hvis der ikke var metodefrihed:

“Det betyder noget for mig, at jeg kan bruge de ting, jeg har med mig, og på den måde er der metodefrihed. Jeg ville nok ikke tage det som frivilligt job, hvis jeg ikke kunne trække på det, jeg havde. At der var et ønske om at alle arbejdede... ja hvad kunne man bruge som eksempel, kognitiv. At man ikke brød sig om, at hvis du nu fik at vide, at du ikke måtte lave gestaltterapeutiske øvelser, hvis der var sådan noget.” IP6

Begge citater illustrerer, at det er vigtigt for terapeuterne, at de kan anvende deres specifikke psykoterapeutiske metoder i terapien med de unge. I dette tilfælde ses der ligheder til match-temaet, frihed og autonomi jf. 1.2.2. Det er vigtigt, at der gives selvbestemmelse og indflydelse til, at de frivillige selv kan vælge hvad der skal ske i det terapeutiske rum og har autonomi til selv at vælge den metode, de finder mest hensigtsmæssigt i mødet med den unge. Dermed har jeg argumenteret

for, at det er vigtigt for de frivillige terapeuter i TUBA, at der er en vis frihed inden for rammen, TUBA har tegnet, til at de selvstændigt kan udføre det frivillige arbejde. Metodefriheden kan dermed ses som et vigtigt middel for TUBA til at rekruttere tilstrækkeligt med frivillige, som har de nødvendige kompetencer og viden.

7.2.3 DELKONKLUSION

På baggrund af ovenstående kapitel kan det konkluderes, at frivilligopgaven i TUBA matcher de frivillige terapeuters faglighed. Det ses for det første ved, at frivilligopgaven er veldefineret. Dette kommer til udtryk ved, at terapeuterne sender en jobansøgning, er til jobsamtale og har et introduktionskursus, alt sammen for at definere og afstemme forventningerne til frivilligrollen. Derudover matcher frivilligopgaven terapeuternes kompetencer, og er nærmest identiske med hvad de kunne arbejde med i et lønnet terapeutisk job. Det konkluderes, at der er en tæt forbindelse mellem frivilligrollen og den professionelle terapeutiske rolle, og at denne tydeligt afsmittende effekt fra deres professionelle terapeutiske rolle over i frivilligrollen gør det attraktivt for terapeuterne at placere deres frivillige engagement i TUBA. For det andet ses det ved, at metodefriheden i TUBA er essentiel for de frivillige terapeuters engagement, da frivilligopgaven muliggør et match med terapeuternes specifikke terapeutiske kompetencer. Metodefriheden er et vilkår, der skal være til stede før det kan være motiverende for de frivillige at engagere sig i TUBA, fordi det også giver dem autonomi og selvbestemmelse til selv at vælge metodisk retning i terapien.

Det er således vigtigt, for de frivilliges motivation og fastholdelse, at der er en balance mellem krav til de frivilliges faglighed og friheden til selv at vælge metode inden for rammerne, hvilket gør at det bliver attraktivt og muligt, at placere deres frivillige engagement i TUBA.

7.3. HVORFOR VÆLGE AT ARBEJDE FRIVILLIGT I ET ARBEJDE, MAN KUNNE BLIVE BETALT FOR?

TUBA er som case karakteriseret ved at være et kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde jf. afsnit 1.3.1.3. Det frivillige arbejde foregår i et organisationsmiljø, som er stramt struktureret, og med en høj grad af professionel styring, hvor de frivillige anvender særlige terapeutiske kompetencer jf. afsnit 3.5.1. Dette kræver således særligt motiverede og faglige frivillige. Derfor må der være et yderligere element, som gør det attraktivt for de frivillige at bruge deres faglighed i TUBA. Jeg ønsker derfor i sidste del af analysen at besvare arbejdsspørgsmål nr. 3: *Hvilke begrundelser har frivillige terapeuter i TUBA for at vælge at bruge deres ressourcer på frivilligt arbejde i TUBA, fremfor lønnet*

beskæftigelse andetsteds? Dermed ønsker jeg at finde ind til kernen i, hvad der er særligt attraktivt ved at placere sit frivillige engagement hos TUBA.

Dette gøres i en tredelt analyse, hvor jeg vil demonstrere hvorledes frivilligopgaven i TUBA er særligt attraktiv for terapeuterne, fordi arbejdet er et vigtigt middel til at opnå nogle særlige fordele for de frivillige: 1) erfaring og kompetenceudvikling; 2) fagligt fællesskab; og 3) supervision alt afhængig af den enkeltes livssituation. Jeg argumenterer for, at disse fordele alle er væsentlige for at forstå hvorfor de frivillige er interesserede i at engagere sig i TUBA. Hertil anvender jeg de teoretiske perspektiver i afsnit 1.2 til at vise, at det er i kombinationen af den professionelle terapeutiske rolle og frivilligrollen i TUBA, at de frivilliges motiver formes og deres kompetencer og kvalifikationer sættes i spil.

7.3.1 ALTRUISTISKE MOTIVER

Før jeg belyser de tre fordele, synes det vigtigt at illustrere, at alle terapeuterne i et eller andet omfang nævner ønsket om at gøre en forskel for de unge i TUBA. Dette er ikke så overraskende, for inden for frivilligforskningen ses det nemlig, at mennesker i høj grad er motiveret af sociale- og altruistiske grunde (Henriksen et al, 2022: 34 & Espersen et al., 2021: 54-55). Det interessante i dette tilfælde er dog, at det er gennem anvendelsen af deres terapeutiske kompetencer, at de ønsker at gøre en forskel. En frivillig fortæller:

“Jamen det er jo, at det er det der med, at det er terapi. Det handler om at gøre tilværelsen en anelse lysere for andre. Når jeg har haft en god session men en ung, så kan jeg være sådan helt yes. Så kan jeg mærke, at det er nogen, som pludselig får en indsigt.” IP1

En anden frivillig terapeut beskriver det således:

“Jeg føler, jeg laver noget meningsfuldt arbejde og det er vigtigt for mig og det gør mig godt. Det er en kliche med at gøre en forskel, men det oplever jeg faktisk jeg gør på et område, hvor der er stort behov for at der bliver gjort en forskel.” IP2

Ovenstående citater illustrerer netop at de frivillige er motiveret af et ønske om at gavne og hjælpe de unge i TUBA med at få det bedre, jf. afsnit 1.2.5. I disse tilfælde handler det ikke om, at de frivillige selv skal opnå noget, men at det frivillige arbejde bliver meningsfuldt for dem i kraft af, at de kan

bruge deres terapeutiske faglighed. Man kan argumentere for, at det frivillige arbejde er ekspressivt motiveret (Clary et al., 1998), fordi de frivillige i disse tilfælde indikerer, at det frivillige arbejde er værdifuldt og betydningsfuldt i sig selv: Det handler om at give terapi, så nogle kan få det bedre. Men senere i interviewet får IP1 alligevel tilkendegivet, at det frivillige arbejde er attraktivt, fordi vedkommende kan bruge sin faglighed og opnå noget ved dette:

“I TUBA, der har jeg fundet et frivilligt arbejde, hvor jeg i kraft af min faglighed får noget selv også. Det beriger mig på mere end bare på sådan et medmenneskeligt niveau, men også på et fagligt niveau og det har været vigtigt for mig” IP1

Dette synes således at understrege, at værdiorienterede motiver ikke udelukker tilslutningen til andre mere karriereorienterede motiver (Henriksen et al., 2023: 210), hvilket jeg skal belyse yderligere i de nedenstående afsnit.

7.3.2 ERFARING OG KOMPETENCEUDVIKLING

Blandt de frivillige terapeuter er der en klar tendens i empirien: Mange af terapeuterne opsøger det frivillige arbejde, fordi det giver dem mulighed for at udvikle og opbygge deres terapeutiske kompetencer og få erfaring. Der er imidlertid forskellige årsager til, at det frivillige arbejde er attraktivt, som et sted, man kan opbygge erfaring og terapeutiske kompetencer. Dette skal ses i henhold til i terapeuters forskellige livssituationer.

Først og fremmest ses det hos de to studerende, at de har opsøgt det frivillige arbejde, fordi det giver dem mulighed for at få praktisk erfaring med terapi. I begge tilfælde er det deres uddannelsesmæssige baggrund, som har ledt til det frivillige arbejde i TUBA. For den ene gælder det, at hun er i gang med en psykoterapeutisk efteruddannelse for at blive specialist inden for en psykoterapeutisk retning. Hun fortæller:

“Jeg skulle også have et frivilligt arbejde som led i min uddannelse, fordi der skal man have klienter, når man skal tage en psykoterapeutiske uddannelse, så skal man ha` klienter, hvor man bruger metoden, man lærer. Og så tage dem med til supervision ved uddannelsen.” IP5

I dette tilfælde er det den psykoterapeutiske uddannelses formelle krav til praktisk erfaring som leder til det frivillige arbejde i TUBA. For den anden studerende gælder det, at hun har opsøgt det

frivillige arbejde, fordi hun snart er færdig med hendes psykoterapeutiske uddannelse. Hun fortæller følgende:

“Det giver mig i hvert fald noget, jeg ved, at jeg udnytter det at opbygge en erfaring. Så jeg ikke bare går ud og ikke har haft det i hænderne. Jeg tror, jeg sammenligner det lidt med min sygepleje, at det jo klart, jo mere jeg har været ude og bruge det, jo bedre rustet bliver jeg også til at og møde forskellige grupper af mennesker og står stærkere i arbejdet, ik’.” IP8

For begge gælder det, at de er læringsorienterede i deres motivation for at opsøge det frivillige arbejde i TUBA jf. afsnit 1.2.5. Det handler om muligheden for at afprøve ny viden og opbygge deres terapeutiske kompetencer. Det er tydeligt hos IP8, at frivilligopgaven matcher hendes interesse for at opbygge en erfaring inden for terapi. Jeg argumenterer for, at frivilligrollen er tæt forbundet med deres rolle som studerende jf. afsnit 1.2.4, og dermed også med deres interesse for at lære og udvikle kompetencer inden for psykoterapien. I den henseende bliver TUBA en arena for læring og kompetenceudvikling for de studerende. Det frivillige arbejde i TUBA bliver en læringsvej (Henriksen et al.: 2023), idet de udnytter muligheden for at få opbygget erfaring som kan supplere eller ligge i forlængelse af deres uddannelse. Man kan udlægge det som, at det er uddannelsesambitioner, der leder til det frivillige arbejde, fordi engagement bliver et middel til at opnå erfaring og kompetencer.

IP8 beskriver ydermere, at det er et mål om at komme ud og blive lønnet psykoterapeut en dag:

“Jeg tror, at når jeg kommer ud og skal lønnes som psykoterapeut (...) Jeg synes, jeg får rigtig meget tilbage her. Og målet er da også en dag at blive lønnet for det arbejde jeg gør.” IP8

Ovenstående kan ses i relation til karriere-motiver jf. afsnit 1.2.5. Vedkommende er også motiveret af at opnå erfaring, som kan give fordele på arbejdsmarkedet, fordi det frivillig arbejde giver erfaring og noget at skrive på CV’et. Det frivillige arbejde bliver på den måde et middel til at opnå erfaring, fordi vedkommende motiveres af at blive lønnet for sit terapeutiske arbejde. Dette synes at illustrere, at engagementet i TUBA kan være en vej fra uddannelse til beskæftigelse. Det ses således, at TUBA er et attraktivt sted at placere sit engagement, fordi de studerende har en interesse i at opbygge deres kompetencer og erfaringer inden for psykoterapien som led i deres uddannelse.

Deres ambitioner om at fuldføre den psykoterapeutiske uddannelse er med til at forme deres motivation for det frivillige arbejde. Der ses ligheder til Steimels fund, hvor der kompetencebaseret frivilligt arbejde også beskrives en vej til erfaring og kompetenceudvikling (Steimel, 2018: 137).

Et andet mønster som træder frem er, at det frivillige arbejde er attraktivt, fordi de frivillige kan opbygge erfaringer, som kan bruges i deres lønnede arbejde. En frivillige som har haft egne klienter, beskriver det således:

“Men det er jo klart, at når jeg udvikler mig fagligt, og når jeg opdager nogle ting eller finder ud af, der er noget som virker, så bliver det jo en del af mig og den måde jeg laver terapi. (...) Så man kan jo sige, det er meget hjælpsomt (...) Der er jo nogle grundproblematikker som de unge kommer med, som minder meget om hinanden.” IP3

En frivillig terapeut, som er selvstændig psykoterapeut, fortæller:

“...sådan noget at man kan få noget med derfra, som man kan bruge videre. At man faktisk kan opnå nogle kvaliteter og nogle erfaringer, som man kan bruge i sit lønnet job ik’.” IP7

I denne sammenhæng er de frivillige karriereorienterede jf. afsnit 1.2.5, fordi det er motiverende for terapeuterne at opbygge erfaring som kan bruges i den selvstændige praksis. Man kan således udlægge, at det frivillige arbejde bliver et supplement til arbejdslivet og giver nogle erfaringer som de frivillige kan gøre brug af i deres professionelle virke. Dette illustrerer, at der er en tæt forbindelse mellem det lønnede job og frivilligrollen i TUBA jf. afsnit 1.2.2. På den måde bliver det frivillige arbejde en erfaringsvej (Henriksen et al.: 2023) som kan give erfaring, og styrke terapeutens position på arbejdsmarkedet. I forlængelse af dette fremhæver nogle af terapeuterne, at det kan være svært at være selvstændig psykoterapeut, eller at finde arbejde som psykoterapeut, fordi man er i konkurrence med psykologerne. En frivillig fortæller:

“Men jeg kan også godt høre at deres motivation mange gange er, at de er psykoterapeuter, men de kan ikke komme til at leve af det, og de vil gerne holde det i gang. De vil gerne holde det i gang, og det kan jeg sådan set godt forstå, og så kan de gøre det den vej.” IP6

I dette tilfælde synes det at være psykoterapeuternes muligheder for udfoldelse på arbejdsmarkedet som er begrænset. Selvom psykoterapien har været i eksplosiv vækst og udvikling de seneste år, så udøves psykoterapi af mange faggrupper. Psykologer, læger og socialrådgivere kan ligesom psykoterapeuter tilbyde terapi (Hougaard & Østergård, 2021: 8+19). Det kan udlægges som at psykoterapeuternes markedsdisposition ikke er så god som fx psykologerne. Graden og kendskabet til psykoterapeuterne er måske begrænset, og det kan også være, at deres profession ikke er så velanset som psykologernes eller lægernes, hvilket medfører, at de konkurrencemæssigt er dårligere stillet på terapimarkedet. Den skarpe konkurrence fordrer, at psykoterapeuterne hele tiden holder deres kompetencer ved lige og opbygger erfaring, så de bliver mere attraktive på terapimarkedet. På baggrund af ovenstående kan det frivillige arbejde i TUBA ses som en form for erstatningsvej eller supplement til arbejdslivet (Henriksen et al., 2023). Dette skyldes, at de frivillige kan udvikle deres terapeutiske kompetencer og opnå erfaringer, som stiller dem bedre på arbejdsmarkedet senere hen. Man kan i den sammenhæng argumentere for, at det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde i TUBA er et eksempel på et betydningsfuldt ulønnet arbejde for terapeuterne, fordi det bliver en alternativ vej til at holde deres kompetencer ved lige og opbygge erfaringer. Dette er kun muligt, fordi frivilligrollen i TUBA er så tæt forbundet med de frivilliges professionelle terapeutiske rolle, jf. afsnit 6.2.

7.3.3 FAGLIGT FÆLLESSKAB

Et andet essentielt mønster er, at det frivillige arbejde i TUBA er attraktivt, fordi de frivillige dels kan opnå et socialt fællesskab og et fagligt fællesskab. Disse to dimensioner udlægges i nedenstående afsnit. Det sociale aspekt består i, at det betyder noget for terapeuterne, at der er andre frivillige på kontoret, når de er der. En frivillig fortæller:

“Vi er jo to terapeuter, der møder ind om tirsdagen, og det er fedt. Det er rart, vi ikke er alene. (...) Der er en terapi fra kl. 17 til 18 og så er der en god pause fra 18 til 19 ik og det er jo super hyggeligt, når der er en der. En kollega man kan lige sidde og få aftensmad sammen.” IP7

En anden frivillig fortæller om en tilsvarende organisation, hvor man også tilbyder frivilligterapi, men hvor rammen er en helt anden:

“Som sagt kender jeg en der arbejder i Kvisten og hun har skulle låse sig ind og ud af et kontor i en bygning, og mødte stort set ikke sine andre kollegaer end hver 3. måned eller sådan noget, og det er jo et helt andet set-up her, som jeg synes giver rigtig stor værdi.” IP3

Ovenstående kan belyse, at frivillige terapeuter vægter muligheden for at indgå i et socialt fællesskab højt. Selvom de er i terapirummet alene er det motiverende for dem, at der er andre på kontoret, og at de kan have fællesskab imellem terapierne. Det ses således, at det er motiverende for de frivillige at være sociale og indgå i et fællesskab med andre frivillig jf. afsnit 1.2.5, hvilket flere frivilligundersøgelser også betoner (Henriksen et al., 2022: 34-35 & Espersen et al., 2021: 54). Det kan være vigtigt for de frivilliges motivation at vide, at der er andre frivillige på arbejde i lokalafdelingen, fordi det giver en fællesskabsfølelse- også selvom de udfører terapien alene.

Den anden dimension, fagligt fællesskab, vægtes utroligt højt. Flere af terapeuterne betoner, at det at have kollegaer og indgå i et fagligt fællesskab er betydningsfuldt, fordi de her kan få støtte og sparring med andre frivillige, som står i lignende situationer. En frivillig terapeut sætter ord på, hvorfor det faglige fællesskab er vigtigt:

“Det er jo ekstremt vigtigt at føle, man har nogle omkring sig, man altid kan søge sparring hos når man laver terapi, fordi der kan komme meget på bordet inde i sådan et terapilokale. Der kan være selvmordstanker, det kan være at der er sket noget voldsomt (...) Så det der med, at der er en kollega, man lige kan tage fat i og snakke om, Gud hvad gør jeg lige her eller det her skete eller gjorde jeg det rigtige? Så man støtter hinanden, ik’.” IP5

Ovenstående giver indblik i, at det er vigtigt for de frivillige at have kollegaer at spille bold op af, fordi man kan få svære ting at vide i terapien, som man har brug for at vende med en kollega. Dette kan udlægges i relation til match-temaet, supervision jf. 1.2.2. Det faglige fællesskab i TUBA giver terapeuterne en tryghed, og muliggør at de kan få sparring med andre frivillige, så de ikke risikerer at stå alene med noget, som de ikke bør stå alene med. Det ses således, at det faglige fællesskab er en vigtig del af fastholdelsen af de frivillige, fordi det er med til at sikre muligheden for sparring og give de frivillige en oplevelse af, at de ikke står alene i en svær situation.

Et andet eksempel som kan belyse hvor vigtigt det faglige fællesskab er for de frivillige, er hos de selvstændige psykoterapeuter. Rigtig mange psykoterapeuter, som har en egen praksis, arbejder alene i deres hverdag. Arbejdet stiller store krav til psykoterapeuten, hvorfor det er essentielt for dem at have kollegaer at sparre med. En pensionist som har egne klienter i sin praksis fortæller:

"Og så har kollegaer her. Hvis du har en, som jeg har en praksis hjemme, så kan det hurtigt blive øv, v altså, man er jo uden kollegaer. Så det kan godt blive ensomt. Man går bare i sin egen lille verden." IP1

En selvstændig psykoterapeut fortæller:

"Fordelene er helt klart, at jeg har et fællesskab. Jeg føler lidt, at jeg har kollegaer i TUBA, ik', fordi jeg er jo alene så jeg har virkelig manglet at have nogle kollegaer. Ikke sådan socialt, men mere i forhold til at kunne sparre fagligt. Og det har jeg. Jeg synes virkelig det er et fedt fagligt fællesskab derinde." IP7

Ovenstående viser, at det faglige fællesskab i TUBA er vigtig for de selvstændige terapeuter, fordi det giver dem en mulighed for at have kollegialt fællesskab – noget, som de ellers ikke ville have. Det faglige fællesskab giver dem et professionelt tilhørssted, hvor de har mulighed for at styrke deres terapeutiske kompetencer gennem faglig sparring med andre terapeuter. Jeg argumenterer i den sammenhæng for, at det frivillige engagement kan være instrumentelt motiveret jf. 1.2.1. Det skyldes, at det frivillige arbejde i TUBA bliver et middel til at opnå et fagligt fællesskab som kan gavne dem i deres selvstændige praksis. Man kan udlægge det som, at de selvstændige terapeuter får et supplementært kollegialt fællesskab, til gavn for deres egen selvstændige virke som terapeut.

7.3.4 SUPERVISION

Ovenstående har vist, at der findes forskellige begrundelser for hvorfor det kan være attraktivt at placere sit frivillige engagement i TUBA. Det står klart for mig, at man som psykolog og psykoterapeut har brug for et fagligt fællesskab og kolliderer at spille bold med. Det faglige fællesskab kan i empirien ses udtrykt gennem supervision, som giver de frivillige mulighed for faglig støtte. Det sidste mønster som træder frem, er nemlig, at alle de frivillige terapeuter sætter ord på, at det er vigtigt for dem, at de får supervision i TUBA, og at det tilbydes ofte. I denne sammenhæng er det vigtig først at forstå, at supervision anses som en centralt vilkår for at udføre terapi. I Dansk Psykoterapeut

Forening forpligter den praktiserende psykoterapeut sig til at modtage regelmæssig supervision i sit virke som terapeut (Dansk Psykoterapeut Forening, 2024c). Supervisionen kan derfor anses som et bærende element i, at terapeuterne har lyst til at engagere sig i TUBA. Det skyldes, at supervisionen er de frivilliges mulighed for sparring, støtte og for at vende eventuelle problematikker i terapien med den unge. Dette kan udlægges i relation til match-temaet, supervision jf. afsnit 1.2.2, som betoner, at supervision er et vigtigt element for den frivilliges engagement, så den frivillige oplever at få den nødvendige støtte i sit frivillige arbejde. Jeg argumenterer for, at supervision måske i særlig grad er et vigtigt element i TUBA, fordi det bidrager med støtte, hvor terapeuterne kan få vejledning og gode råd til, hvad de skal gøre i terapien med den unge. En frivillig betoner ydermere hvorfor det er nødvendigt med supervision:

“Vi får supervision hver 14. dag. Det er jeg egentligt meget glad for, der har vi vores gruppe vi mødes i og taler om hvad kan være svært. Hvad er svært i forløbene, og hvad har man brug for hjælp til. Det styrker mig personligt, for det er hårdt at være terapeut, man hører mange ting. Man er nødt til at tage sig godt af sig selv, og det gør vi der i supervisionen. Og have et trygt rum der.” IP5

For det første kan citatet illustrere, at supervisionen kan ses som TUBAs måde at tilbyde incitamenter og belønninger, som gør det attraktivt at placere sit frivillige engagement hos dem jf. ressource-teorien. Terapeuterne giver deres tid og ressourcer mod, at de får supervision af TUBA. På den måde “profiterer” den frivillige terapeut ved at bruge sine kompetencer og ressourcer i TUBA. Citatet giver også indblik i, at det er vigtigt for den frivillige, at TUBA tilbyder supervision, fordi det giver mulighed for faglig støtte og sparring. Det kan være krævende at have folk i terapi. Man har brug for at spille bold med, da det ind imellem er vilde historier og livssituationer, de frivillige bliver præsenteret for. Flere af terapeuterne beskriver, hvordan de har siddet med unge, som har været selvmordtruet, eller har været udsat for seksuelle overgreb (IP2, IP4, IP3). En terapeut fortæller:

“Jeg har haft 2-3 samtaler med, og selvom jeg godt kunne se i den beskrivelse jeg fik fra forsamlingen, at hun har været udsat for nogle seksuelle overgreb, så kunne jeg alligevel mærke i snakken, at det berører mig. (...) Men der kan jeg godt mærke, at jeg har ikke stor erfaring med lige præcis det problemfelt. Så det vil jeg tage op i supervision ift. hvordan jeg griber det an.” IP2

Citatet giver indblik i, at terapeuten benytter sig af muligheden for at tage den konkrete sag med til supervision fordi hun har et behov for at få støtte og sparring til hvad hun skal gøre. Den løbende supervision kan være med til, at terapeuterne ikke brænder ud i det frivillige arbejde. Det er vigtigt for dem at have supervision for at passe på sig selv, fordi det at arbejde med mennesker er forudsigeligt og komplekst, og kan være emotionelt krævende. Supervisionen giver terapeuten mulighed for at bearbejde de følelser som det at arbejde med andre mennesker medfører. På den måde er supervisionen med til at skabe en tryghed for terapeuterne, fordi det giver dem en mulighed for at sparre med kollegaer, som har andre erfaringer om, hvad man skal gøre i en konkret sag. Hvis TUBA har en ambition om at være det bedste sted at være frivillig terapeut i jf. afsnit 3.2, så er dette et væsentligt aspekt, fordi det er så essentielt for terapeuter at få supervision.

Det er også tydeligt i andre tilfælde, hvor vigtigt supervision er for de frivillige, og at det har betydning for deres fastholdelse, er også tydeligt i andre tilfælde. Et eksempel er en frivillig terapeut, som beskriver et tidspunkt, hvor de var uden supervisor i et halvt år, og derfor skulle lave faglig sparring med hinanden:

"IP1: Hende som gav supervision og som var ansat. Hun gik ned med stress på et tidspunkt og hun kom aldrig tilbage. (...) Så var der faktisk et langt slip, hvor der ikke var nogen, som gav os supervision. Så begyndte vi at give hinanden supervision (...) Der tror jeg faktisk, at jeg synes TUBA var ret sløve i optrækket, fordi det endte med at vi måtte skrive et brev til den næste i hierarkiet om, at nu havde vi altså i et halvt år klaret os selv med supervision, og det var egentligt ikke tilfredsstillende. (...) Så jeg er nok den der reagerer først. Jeg bliver sgu sådan lidt, få nu bragt det der i orden. Altså... så prikker jeg til de andre, hvad, er det ikke strengt at vi ikke får supervision? Det er sgu for dårligt man.

I: Ville det have nogen betydning for din fastholdelse?

IP1: Nej fordi de handlede jo på det. Hvis de nu havde sagt, I kan rende og hoppe, det må i selv (læs: lave supervision), så tror jeg faktisk, at jeg havde overvejet det." IP1

Citatet giver indblik i, at det er vigtigt for de frivillige, at der er en supervisor til at facilitere supervisionen for, at de kan få det nødvendige udbytte. Supervisoren synes dermed at være et bærende

element i at sikre kvaliteten af supervisionen. Jeg ser ligheder til match-teamet, supervision, som pointerer at supervision er vigtig for matchet mellem terapeuten og TUBA jf. afsnit 1.2.2, for de her kan få råd og vejledning fra en fastansat. Citatet kan ydermere belyses i relation til "den psykologiske kontrakt" jf. afsnit 1.2.3. De frivillige har gennem ansættelsessamtalen, under introduktionen og i samtale med andre frivillige og ledere i TUBA fået opbygget en forventning om, at supervision tilbydes som en del af pakken i TUBA. Den frivillige forventer dermed, at få supervision som modydelse for sin tid og ressourcer i TUBA. Indtil supervisoren gik ned med stress blev den psykologiske kontrakt opfyldt og der var overensstemmelse med hvad TUBA havde lovet og det udbytte de frivillige forventede at få. Men da supervisoren går ned med stress, og der går et halvt år før TUBA gør noget ved sagen, opstår der et brud på den psykologiske kontrakt. TUBA opfylder ikke længere sine forpligtelser, og de forventninger, terapeuterne har til TUBA, er ikke i overensstemmelse med hvad de får. Hvis TUBA ikke havde handlet på deres forespørgsel om en ny supervisor til at facilitere supervisionen, så ville det have haft betydning for den frivilliges engagement. Dette illustrerer netop hvor vigtig supervision er for de frivilliges engagement og fastholdelse i TUBA, men også, at manglende fastholdelse kan ske på baggrund af bristede forventninger - i dette tilfælde som brud på den psykologiske kontrakt. Supervisionen indgår som et vigtigt element i de frivilliges beregninger, når de skal afgøre hvorvidt TUBA er det rigtige match for dem, men også at supervisionens udformning har betydning for hvorvidt de skal fortsætte deres frivillige engagement.

Ydermere ses der en tendens i empirien til, at supervisionen bliver anset som en del af "lønnen" for det frivillige arbejde i TUBA. Selvom man normalt ikke vil tale om at få løn for et frivilligt arbejde, så er det interessant, at flere af de frivillige terapeuter nævner dette som en modydelse for deres engagement. En frivillig beskriver:

"Og så ser jeg det jo som en del af lønnen, at der så er supervision, hvis man kan sige det sådan. Det er sådan set også et gode for mig, at det er med til at udvikle mig fagligt og personligt, at der ligesom er den mulighed at tale med X, som er min supervisor her i gruppen." IP4

Ovenstående citater indikerer, at de frivillige ser supervisionen som en måde at lave et ikke-monetært bytteforhold mellem TUBA og de frivillige jf. den psykologiske kontrakt. Lønnen består for de frivillige i, at supervisionen giver dem erfaring og opkvalificerer deres kompetencer, hvilket kan

styrke deres faglige profil, så de er mere konkurrencedygtige på jobmarkedet. Der ses således en transaktion: De frivillige giver af deres tid og ressourcer, for til gengæld at få supervision af TUBA, hvilket gør det attraktivt at placere sit frivillige engagement her. På baggrund af ovenstående synes det vigtigt at TUBA giver deres frivillige noget til gengæld for, at det kan være attraktivt at placere sit frivillige engagement i organisationen. Det er således en væsentlig motivations- og fastholdelsesfaktor, at TUBA tilbyder supervision så ofte til deres frivillige terapeuter.

Et yderligere argument som kan illustrere dette, skal ses i relation til de selvstændige terapeuter. De terapeuter, som har deres egen praksis italesætter, at supervisionen er en "god betaling", fordi de ellers selv skal opsøge og betale for supervision. Det er nemt for dem, at det automatisk er en del af pakken i TUBA, og sat i system. En selvstændig terapeut fortæller ydermere:

"Men det er klart noget af det jeg også tænkte, okay det er en god betaling altså den her supervision (...) Det skal jeg jo selv ud og hente. Jeg tager jo ikke mine egne private klienter op der, men jeg kan jo bruge helt vildt meget af det jeg lærer, altså i min private praksis. (...) Hvis det blev pillet fra, så ville jeg være lidt sådan... på mange planer ville det være en forringelse af alt muligt." IP7

Citatet illustrerer hvor betydningsfuldt det kan være for selvstændige psykoterapeuter at være frivillig i TUBA, fordi de kan opnå et gode, som er væsentligt for deres professionelle virke, som de ellers skulle betale for. Jeg vil argumentere for, at det belyser to væsentlige forhold. For det første kan det vidne om, at terapeuterne er instrumentelt motiverede, fordi de betragter det frivillige arbejde i TUBA som et middel til at opnå supervision jf. afsnit 1.2.1. Beslutningen om at arbejde frivilligt er formet af den frivilliges personlige interesse i at få supervision, fordi det, vedkommende lærer i supervisionen, kan udnyttes i det professionelle virke som terapeut. For det andet illustrerer citatet, at der er en tæt forbindelse mellem frivilligrollen i TUBA og deres professionelle rolle som psykoterapeut. Det ses ved, at en af terapeuterne betoner, at hun kan bruge meget af det, hun lærer i supervisionen, i hendes professionelle virke som terapeut. Den frivillige har i lyset af sin identitet som professionel terapeut vurderet at det frivillige arbejde i TUBA er nyttigt, fordi det dels kan tilfredsstille et behov om supervision, men også at hun kan lære ting som hun kan bruge professionelt jf. afsnit 1.2.4.

7.3.5 DELKONKLUSION

På baggrund af ovenstående konkluderer jeg, at der findes tre overordnede fordele som kan begrunde de frivillige terapeuters motivation og fastholdelse i TUBA. For det første er det frivillige arbejde i TUBA et middel til at opnå erfaring og kompetenceudvikling - som en erfaringsvej psykoterapeuterne kan gøre brug af i deres lønnede arbejde, eller som en læringsvej, de studerende kan drage gavn af i deres psykoterapeutiske uddannelse. Det frivillige arbejde bliver således en arena for læring og kompetenceudvikling. For det andet er det frivillige arbejde et middel til at opnå et fagligt fællesskab. Det at have kollager, og indgå i et fagligt fællesskab, er vigtigt for de frivillige, så de har nogle at støtte sig til og spille bold med. Det er særligt betydningsfuldt for de selvstændige psykoterapeuter, fordi de er uden et kollegialt fællesskab i deres egen praksis. For det tredje er det frivillige arbejde et middel til at opnå supervision. Supervisionen er betydningsfuldt fordi den skaber et rum hvor de frivillige kan lære i, og udvikle deres faglige kompetencer. Det er erfaring, de kan bruge i deres professionelle job - og så er det for de selvstændige noget, de selv eller skulle betale for. At ovenstående er attraktivt for de frivillige skyldes, at der ses en tæt forbindelse mellem det frivillige arbejde i TUBA og deres professionelle rolle som terapeut, hvilket muliggøre, at de kan bruge deres faglighed.

Ovenstående illustrerer således, at der er et komplementært match mellem TUBA og de frivillig jf. 1.2.2. Det ses ved, at TUBA har et behov for frivillige, som har en specifik faglighed og særlige kompetencer og viden, for at de kan udføre det frivillige terapeutisk arbejde i TUBA, dette behov kan de frivillige opfylde. Omvendt så har de frivillige interesser og behov som de gerne vil have opfyldt i deres frivillige arbejde i TUBA, hvilket jeg netop har vist i er: Erfaring og kompetenceudvikling, fagligt fællesskab og supervision.

KAPITEL 8: HVILKE IMPLIKATIONER HAR KOMPETENCEBASERET FRIVILLIGT ARBEJDE?

Ovenstående viser, at der ses en bevægelse mod en refleksivt orienteret frivillighed i Danmark, hvor organisationsmiljøet er stramt struktureret, med en høj grad af professionalisme, og at det frivillige arbejde bliver et middel til at opnå andre fordele. TUBA er også et eksempel på, at civilsamfundsorganisationer og frivillige indsatser i dag har udviklet sig til at være aktører, og en integreret del af socialpolitikken jf. Barnets Lov. Dette medfører en øget institutionalisering af frivillige organisationer, som i stigende grad instrumentaliseres og professionaliseres, så de kan supplere velfærden i den offentlige sektor. Dette rejser imidlertid nogle bredere samfundsmæssige spørgsmål om, hvilke implikationer, opkomsten af kompetencebaseret frivilligt arbejde har for udviklingen af velfærdssamfundet og socialpolitikken.

Man kan betragte opkomsten af det kompetencebaserede frivillige arbejde som et vigtig nyt velfærdspolitisk instrument, som kan bidrage til bedre og mere velfærd i samfundet. På baggrund af analysens fund kan det antages, at udviklingen måske vil medføre, at en større del af befolkningen vil deltage og engagere sig i frivilligt arbejde, fordi de finder det attraktivt at gøre brug af deres kompetencer og kvalifikationer. Dette kan være med til at styrke indsatsen for sårbare grupper i samfundet, og hjælpe en velfærdsstat, der er under pres, samtidig med, at det styrker sammenhængskraften i vores velfærdssamfund.

Det kompetencebaserede frivillige arbejde har imidlertid også nogle implikationer, man skal være opmærksom på. For det første kan det give civilsamfundsorganisationer en privilegeret status i samfundet. Barnets Lov betoner netop, at civilsamfundsorganisationer institutionaliseres og professionaliseres. Men er der en risiko ved dette? Det kan betyde, at de store frivillige organisationer med mange økonomiske ressourcer favoriseres, og at deres interesser indtager en privilegeret status i tilblivelsen af socialpolitikken, hvormed nogle sociale problemer sættes på dagsordenen, hvilket i sidste ende handler om hvilke organisationer, der udmærker sig bedst i den politiske sfære. Det medfører nogle etiske og sociale overvejelser, som man bør være opmærksom på, da nogle sociale problemer og udsatte grupper kan blive prioriteret over andre. Hvem skal bestemme hvilke former for sociale problemer og grupper der skal prioriteres og hjælpes? Derudover kan der også opstå uligheder i adgangen til sociale indsatser, hvis velfærdsstaten udliciterer for store dele af den sociale

indsats, da udbuddet så kommer til at afhænge af hvilke civilsamfundsorganisationer der er bedst til at tiltrække frivillige.

Man bør også være opmærksom på, at det kompetencebaserede frivillige arbejde eksisterer i et spændingsfelt mellem at være professionelt og ikke-professionelt jf. Steimel (2018). På den ene side kan det være attraktivt for de frivillige at bruge deres professionelle kompetencer i det frivillige arbejde. Da dette giver en følelse af at være kompetent og at man kan bidrage med særligt værdifulde ressourcer, hvormed det frivillige arbejde måske også føles mere meningsfuldt. I den forstand er det et frivilligt arbejde, som både implicerer og replicerer det lønnede arbejde. På den anden side trænger det frivillige arbejde ind på områder og i opgaver man tidligere har haft fagprofessionelle til at udføre. Dette kan udviske grænserne mellem det professionelle arbejde og det frivillige arbejde, fordi der er så mange ligheder fra det kompetencebaserede frivillige arbejde og det lønnede arbejde. Dermed kan truslen mod det betalte arbejde opleves som større, fordi det kan være med til at underminere nogle professioner i det lønnede arbejde ved at signalere, at visse tjenester kan udføres gratis. Dermed kan sammenhængskraften måske svækkes, fordi det fører til bekymringer, om at lønnet arbejde erstattes af frivillige, hvilket kan påvirke arbejdsmarkedet.

En anden distinktion, man skal tage højde for her, er også, at der i kompetencebaseret frivilligt arbejde i nogle tilfælde ikke er lang afstand mellem det lønnet og ikke-lønnet personale. Det ses i TUBA, ved at de fastansatte også har unge i terapi. Dermed udfører de frivillige terapeuter stort set de samme arbejdsopgaver som de fastansatte. At have både lønnet og frivilligt arbejdskraft i civilsamfundsorganisationer kan have en række implikationer, som kan påvirke arbejdsdynamikken, kvaliteten samt organisationens kultur og struktur. Det kan føre til spørgsmål om retfærdighed, hvis frivillige udfører samme arbejde som lønnede medarbejdere, hvilke kan skabe ulighed og utilfredshed. I disse tilfælde er det i særlig grad vigtigt, at organisationerne stiller ikke-monetære belønninger og incitamenter til deres frivillige jf. analysen, så det kan være attraktivt at være frivillig på trods af de store ligheder mellem arbejdet og ikke-arbejdet jf. Steimels.

I den henseende kan man dog også argumentere for, at fremtidens frivillighed kræver professionelle organisationsmiljøer som det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde i TUBA. Dels fordi socialpolitikken fordrer at civilsamfundet tager mere ansvar, men måske også fordi, at det er nødvendigt for at skabe attraktive, frivillige miljøer, som frivillige er interesserede at indgå i.

Uanset hvad er det vigtigt at forstå hvad frivilligheden og det frivillige arbejde rummer, samt hvilken betydning det har. Måske der er brug for, at der er en grænse mellem det kompetencebaserede frivillige arbejde og lønnede arbejde. Hvis man kun fokuserer på hvilke potentialer og ressourcer, der ligger i kompetencebaseret frivilligt arbejde, så risikerer man måske at miste frivilligheden eller værdifulde aspekter af den. Det frivillige arbejde kan nemlig lige præcis noget andet end det professionelle. Hvis det frivillige arbejde i højere grad bliver forenet med professionelle standarder og af-rapportering, mister det så dets værdi? Ideen med frivilligt arbejde har som udgangspunkt ikke været at skulle forholde sig til afrapporteringer og evalueringer. Men omvendt har man også brug for at gøre det frivillige arbejde attraktivt, så flere vil bidrage, hvilket det kompetencebaserede frivillige arbejde måske kan ved et professionelt organisationsmiljø som fordrer særlige kompetencer og kvalifikationer. Men hvor længe bliver den frivillige indsats så ved med at være "frivillig"? Derfor er det også uhyre væsentligt, at mere forskning undersøger det kompetencebaserede frivillige arbejde og dets implikationer for velfærdssamfundet, og vores forestillinger om, hvad der er arbejde og ikke-arbejde.

På baggrund af ovenstående kan man konkludere, at kompetencebaseret frivilligt arbejde for det første kan være en værdifuld ressource for samfundet ved at øge kapaciteten af sociale indsatser, reducere visse omkostninger og fremme sammenhængskraften i samfundet. Samtidig er der dog nogle potentielle udfordringer forbundet med kompetencebaseret frivilligt arbejde, som man bør være bevidst om. Dette består bl.a. i uligheden i adgangen, kvalitetssikring og potentielle negative effekter på arbejdsmarkedet for visse professioner. Det kompetencebaserede frivillige sociale arbejde er kommet for at blive, fordi velfærdssamfundet ikke kan løfte opgaven alene, hvorfor der politiske ligger et betydeligt potentiale her ift. udvikling, fornyelse og forbedring af den offentlige velfærd. Derfor er det vigtigt, at velfærdsstaten er opmærksom på de potentielle udfordringer opkomsten af det kompetencebaserede frivillige arbejde har for velfærdssamfundet. Så man udvikler en socialpolitik, hvor det kompetencebaseret frivillige arbejde ikke underminerer nogle professioner, sikre kvalitet og lige adgang til hjælpen. Det er velfærdsstatens opgave, som jeg ser det.

KAPITEL 9: KVALITETSKRITERIER

I følgende kapitel diskuteres udvalgte forskningskriterier for at belyse, hvad mine metodiske og teoretiske valg har haft af betydning for kvaliteten af specialet. Der tages udgangspunkt i Brymans (2016) beskrivelse af kvalitetskriterier (Bryman, 2016: 384-386).

Jeg har i specialet forsøgt at være transparent ved eksplicit at beskrive mit forskningsdesigns abduktive- og hermeneutiske tilgange for tilvejebringelse af viden samt min metodiske overvejelser. Jeg har præsenteret min case, specialesamarbejde med TUBA og beskrevet hvordan mit sample er indhentet. Ydermere har jeg dokumenteret interviewguiden og slutkodelisten for at skabe gennemsigtighed om hvordan min viden er tilvejebragt og behandlet. Derudover har det været vigtigt for forståelsen af fænomenet kompetencebaseret frivilligt arbejde at undersøge hvilke andre studier der er udarbejdet om fænomenet jf. state of the art. Litteraturstudiet har medført grundige refleksioner om hvilket fænomen der er undersøgt, konteksten vigtighed for interviewpersonernes motivation. Den klare definition af fænomenet, har gjort mig i stand til at operationalisere hvordan fænomenet kunne belyses ved hjælp af TUBA. Jeg har i afsnit 1.3.1.3 argumenteret for at TUBA udgør en god case på kompetencebaseret frivilligt arbejde. Troværdigheden af specialet er imødekommet ved at jeg har udført undersøgelse i henhold til principperne for god forskningspraksis. Det ses ved de ovennævnte punkter som giver en gennemsigtighed i hvordan specialet er tilblevet. Det ses også ved, at analysen beror på resultaterne af meningskondenseringen og fortolkningerne som afspejler de tendenser og mønstre af de frivillige terapeuters perspektiver og erfaringer med det kompetencebaseret frivilligt sociale arbejde, der trådte frem i empirien jf. slutkodelisten

En potentiel begrænsning ved specialet er, at det kunne have været gavnligt for nuancerne at udvide mit sample til også at indbefatte fastansatte supervisorer eller frivilligkoordinatoren i TUBA. Supervisorerne eller koordinatoren har en vigtig funktion i at koordinere og rammesætte det kompetencebaseret frivillige arbejde i TUBA, hvorfor det findes relevant også at inddrage deres perspektiv. På et tidspunkt i processen nævnte en koordinator for mig, at de frivillige terapeuter i særlige tilfælde bliver betalt for at have terapiforløb i TUBA ved siden af deres frivillige arbejde. Dette er det i midlertidigt ikke noget de frivillige terapeuter har nævnt for mig. Jeg vil derfor mene, at ved at inddrage de ansatte i samplet, vil det åbne op for flere analytiske pointer og nuancerer om terapeuternes begrundelser for at engagere sig i det kompetencebaseret frivillige arbejde. Det vil også give et

indblik i, hvad de fastansatte gør for at rekruttere og fastholde frivillige terapeuter og således tilføje en ekstra dimension til specialet. Grundet specialets tidsbegrænsning og fordi mit fokus var at undersøge de frivillige terapeuters begrundelser, valgte jeg ikke at udvide mit sample.

Alt i alt mener jeg, at der er mulighed for analytisk generaliserbarhed i specialet. For det første, fordi mit sample afspejler den frivilligfordeling der er af mænd og kvinder i TUBA på landsplan jf. afsnit 5.4.2. For det andet fordi jeg har interviewet frivillige som er i forskellige livsfaser og livssituationer jf. afsnit 5.4.1, hvilket er afgørende for de frivilliges begrundelser for deres motivation og fastholdelse. Jeg antager hermed at mit sample er repræsentativt for de forskellige frivillige terapeuter i TUBA. Jeg noterer mig i den sammenhæng, at jeg ikke har interviewet nogen psykologstuderende. Det formodes ikke at have den store betydning, da de antages at have de samme begrundelser som psykoterapeut studerende grundet samme livssituation. På baggrund af ovenstående argumenterer jeg for, at de resultater jeg har tilvejebragt i specialet, kan anses som vejledende for alle TUBA afdelinger i Danmark. Men også at mine analytiske pointer kan overføres til lignede situationer, hvor det kompetencebaseret frivilligt arbejde undersøges og dermed tilvejebringe en generel pointe om hvad der motiverer og fastholder frivillige i denne frivilligkontekst. Det skyldes at det kompetencebaseret frivillige sociale arbejde er en niche inden for frivilligområdet, hvor de frivillige trækker på særlige professionelle og arbejdsrelateret kompetencer. En væsentlig pointe er her, at der er stor forskel på, hvilken kontekst det kompetencebaseret frivillige arbejde undersøges i. Frivilligt arbejde i virksomheders corporate frivillige programmer kan give helt andre indsigter i det kompetencebaseret frivillige arbejde (Dempsey-Brench, 2022).

KAPITEL 10: KONKLUSION

Følgende kapitel indeholder en konklusion på specialets problemformulering. Afsættet var en ambition om at undersøge kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde som fænomen og nærmere bestemt at afdække motivations- og fastholdelsesfaktorer samt betydningen af de frivilliges uddannelse og beskæftigelse (eller ledighed) for deres motivation og fastholdelse. Denne ambition har i det forudgående udmøntet sig i et single casestudie af TUBA som et professionelt organisationsmiljø med særlige krav og forventninger til de frivilliges kompetencer.

Som forudsætning for analysen gennemgik jeg de væsentligste bidrag til forskningen inden for frivilligområdet – en gennemgang, der afslørede en tendens hen imod en refleksiv opfattelse af det frivillige arbejde, og samtidig afslørede en manglende viden om det kompetencebaserede frivillige arbejde som fænomen, hvilket motiverede den følgende analyse.

På baggrund af analysens resultater konkluderes følgende.

Afgørende for de frivilliges motivation og fastholdelse er balance mellem faste og strukturerede rammer, der giver et klart indblik i indholdet af frivilligopgaven og en samtidig fleksibilitet i rammerne, der muliggør en harmonisering med de frivilliges hverdag, der giver plads til selvstændig planlægning. Dernæst indikerede analysen tydeligt, at terapeuterne ikke er villige til at tage et hvilket som helst job, men at den veldefinerede frivilligopgave i TUBA er særlig attraktiv, fordi den muliggør, at de frivillige kan bruge deres terapeutiske kompetencer. Der ses således en tydeligt afsmittende effekt fra deres professionelle rolle over i frivilligrollen i TUBA. Derudover er metodefriheden en vigtig forudsætning og motivation for de frivilliges engagement, så de kan bruge deres terapeutiske uddannelser, fordi det giver autonomi og selvbestemmelse i det frivillige arbejde.

Det konkluderes således at balancen mellem krav og frihed er af væsentlig betydning både hvad angår rammerne og fagligheden.

Hvad angår organisationsmiljøet i TUBA har studiet påvist et stramt og professionelt struktureret organisationsmiljø, der udgør et tydeligt eksempel på en refleksiv orienteret frivillighed. Dette organisationsmiljø medfører endvidere, at det frivillige arbejde betragtes som attraktivt, fordi de frivillige kan opnå særligt tre fordele: 1) erfaring og kompetenceudvikling; 2) fagligt fællesskab; og 3)

supervision. Alle dele er afgørende aspekter i motivationen og fastholdelsen af frivilligterapeuterne hos TUBA.

Muligheden for erfaring og kompetenceudvikling udgør en gennemgående motivations- og fastholdelsesfaktor. For de studerende bliver det frivillige engagement en læringsvej, hvor de kan opbygge erfaring som led i deres psykoterapeutiske uddannelse. På den måde er deres uddannelsesambitioner med til at forme deres motivation for det frivillige arbejde. For de erhvervsaktive psykoterapeuter bliver det frivillige arbejde en erfaringsvej, som de kan gøre brug af i deres lønnede arbejde, eller til at styrke deres position på arbejdsmarkedet.

Det faglige fællesskab gør også det frivillige arbejde attraktivt. Det er vigtigt for de frivillige at have kollegaer og nogle at snakke med, hvis de har haft en svær samtale eller har brug for andre terapeutiske perspektiver. Dette gælder særligt de selvstændige psykoterapeuter, som til dagligt er uden kollegaer i deres selvstændige praksis.

Endelig er muligheden for supervision af helt afgørende betydning for de frivilliges motivation og fastholdelse. Supervisionen er essentiel fordi den netop skaber det rum, hvor de frivillige kan lære og udvikle deres kompetencer, og understøtter ønsket om erfaringsudveksling i et fagligt fællesskab. Jeg konkluderer således, at supervisionen er en af de væsentligste nøgler til at forstå de frivilliges motivation og fastholdelse, fordi det kombinerer muligheden for kompetenceudvikling og erfaring med at deltage i et fagligt fællesskab, hvor man kan sparre og få støtte fra andre frivillige terapeuter og supervisoren.

Alt dette sammenfattes i den konklusion, at de frivilliges terapeutiske uddannelse og beskæftigelse (eller ledighed) er en afgørende forudsætning for motivation og fastholdelse af de frivillige i TUBA og generelt i kompetencebaseret frivilligt socialt arbejde.

Hvad angår den tese jeg fremsatte som mit udgangspunkt for analysen kan det altså bekræftes, at læringsperspektivet og muligheden for at anvende og opkvalificere sin faglige kompetencer vejer tungt. Samtidig må en vis altruisme stadig indrømmes, for netop der hvor fagkompetencerne kommer i spil oplever den frivillige at gøre den største forskel, der giver det mest mening.

KAPITEL 11: LITTERATURLISTE

Andersen, L, Møller Hansen, K. & Klemmensen, R (2012): *Metoder i statskundskab*. Hans Reitzels forlag, 2. udgave.

Barnets Lov (2024, LBK nr. 83 af 25/01/2024): *Bekendtgørelse af barnets lov*. Social-, Bolig- & Ældreministeriet. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2024/83>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Blå Kors Danmark, 2024: *Vores arbejde*. Internethjemmeside: <https://blaakors.dk/vores-arbejde>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Bryman, A. (2016): *The nature of qualitative research*. I Bryman, A (red.): *Social Research Methods*. Oxford University press, 373-405.

Bundesen, P. & Henriksen, L.S. (2023): *Frivilligt socialt arbejde*. I Juul, S. & Elm Larsen, J. (red.): *Socialpolitik*. 5. udgave. København: Hans Reitzels Forlag, 627-647.

CFSA (2022): *Guide. Fakta og tal om danskernes frivillige engagement*. Center for frivilligt socialt arbejde. Tilgængelig via: https://frivillighed.dk/files/media/documents/guides/guide_1639_1663580046.pdf. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A, Haugen, J. & Miene, P. (1998): *Understanding and Assessing the Motivations of Volunteer: A functional Approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.

Cook, J. & Burchell, J. (2018): *Bridging the gaps in employee volunteering: Why the Third Sector Doesn't Always Win*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(1), 165-184.

Dansk Psykolog Forening (2023): *Unge venter 26 uger på at komme til psykolog uden egenbetaling*. Nyhedsredaktionen, Dansk Psykolog Forening. Tilgængelig via: <https://www.dp.dk/unge-venter-26-uger-paa-at-komme-til-psykolog/>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Dansk Psykoterapeut Forening (2023): *Ny medlemsundersøgelse – Sådan er psykoterapeuternes arbejdsliv i 2023*. Tilgængelig via: <https://psykoterapeutforeningen.dk/artikler/ny-medlemsundersogelse-sadan-er-psykoterapeuternes-arbejdsliv-i-2023>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Dansk Psykoterapeut Forening (2024): *Hvad betyder titlen "psykoterapeut MPF"?* Tilgængelig via: <https://psykoterapeutforeningen.dk/psykoterapi/hvad-betyder-titlen-psykoterapeut-mpf>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Dansk Psykoterapeut Forening (2024a): *Om Psykoterapi*. Tilgængelig via: <https://psykoterapeutforeningen.dk/psykoterapi/om-psykoterapi>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Dansk Psykoterapeut Forening (2024b): *Psykoterapeuter i frivilligt arbejde – galt eller genialt?* Tilgængelig via: <https://psykoterapeutforeningen.dk/artikler/psykoterapeuter-i-frivilligt-arbejde-galt-eller-genialt>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Dansk Psykoterapeut Forening (2024c): *Etikregler*. Tilgængelig via: <https://psykoterapeutforeningen.dk/radgivning-og-karriere/fag-og-etik/etikregler>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

Dempsey-Brench, K.L. (2022): *To give and to gain – An investigation into skills-based volunteering as an avenue for learning and development*. PhD. Trinity College Dublin.

Englert, B., Thaler, J. & Helmig, B. (2019): *Fit Themes in Volunteering: How Do Volunteers Perceive Person-Environment Fit?* Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. DOI.10.1177/0899764019872005.

Espersen, H.H., Fridberg, T., Andreasen, A.G. & Brændgaard, N.W. (2021): *Frivillighedsundersøgelsen 2020 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde*. VIVE – Viden til velfærd.

Flyvbjerg, Bent (2010): *Fem misforståelser om casestudiet*. I Brinkmann, S. & Tanggaard, L (red.): *Kvalitative metoder*. Hans Reitzels Forlag, 463-487

Grubb, A & Henriksen, L. S. (2019): *On the changing Civic Landscape in Denmark and its Consequences for Civic Action*. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. 30(1), 62-73

Henriksen, L. S. (2022): *Det civile samfund*. I Greve, B., Jørgensen, A. & Elm Larsen, J. (red.): *Det danske samfund – Centrale idéer og principper*. 2. udgave. København: Hans Reitzels Forlag, s. 79-105.

Henriksen, L. S., Grubb, A., Qvist, H-P. Y. & Holstein, E. L. (2022): *Match: Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer*. Aalborg Universitetsforlag

Henriksen, L. S., Quist, H-P. Y. & Holstein, E. L. (2023): *Forbindelsesveje mellem arbejde og frivilligt arbejde*. I Boje, T., Espersen, H.H., Fridberg, T., Henriksen, L.S. & Ibsen, B. (red.): *Gør frivilligt arbejde samfundet bedre?* 1. udgave. København: Nyt fra samfundsvidenskaberne, 199-223.

Hougaard, E. & Østergård, O. K. (2021): *Kort & godt om PSYKOTERAPI*. 1. udgave. Dansk Psykologisk Forlag

Hoye, R. & Kappelides, P. (2021): *The Psychological contract and volunteering: A systematic review*. Nonprofit Management and Leadership. DOI: 10.1002/nml.21446

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

Kristiansen, S. (2017): *Fortolkning, forforståelse og den hermeneutiske cirkel*. I *Kvalitativ analyse: Syv traditioner* (red.) Järvinen, & Mik-Meyer. København: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, Steiner og Svend Brinkmann (2015): *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag, 3. Udgave

Landsstyrelsen (2024): *Billede til forsiden*. Fra landsstyrelsen Sverige. Tilgængelig via: <https://www.lansstyrelsen.se/images/18.7b8fb2d118bcc05c71a6e29/1700059127388/Målsättning.jpg>. Sidst tilgået d. 30.05.24.

McCallum, S., Schmid, M. A., & Price, L. (2013): *CSR: A case for employee skills-based volunteering*. Social Responsibility Journal, 9(3), 479-495.

Musick, M. A. & Wilson, J. (2008): *The Volunteer Role*. I *Volunteers. A Social Profile*. USA: Indiana University Press, 420-454.

Olesen, S. P. & Monrad, M. (2018): *Forskningsmetode i socialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag

Røddik, T., Kousgaard, S. & Dam, R. A. (2024): *TUBA Danmark Årsskrift 2023/2024*. Tilgængelig via: <https://ipaper.ipapercms.dk/BlaaKorsDanmark/TUBA/aarsskrift-2023-24/?page=2>. Sidst tilgået d. 30.05.24

Small, M.L. & Cook, J.M. (2021): *Using Interviews to Understand Why: Challenges and strategies in the study of motivated Action*. Sociological Methods Research, DOI: 10.1177/0049124121995552

Smith, D.H. & Wang, L. (2016): *Conducive Social Roles and Demographics Influencing Volunteering*. Kapitel 28 I Smith, D.H., Sebbins, R.A. & Grotz, J. (red.), *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 632-681

Steimel, S. (2018): *Skills-based Volunteering as Both Work and Not Work: A Tension-Centered Examination of Constructions of "Volunteer"*. Voluntas: Vol. 29, No.1, February 2018, 133-143.

Timmermans, S. & Tavory, I. (2012): *Theory Construction in Qualitative Research: From Grounded Theory to Abductive Analysis*. Sociological Theory, 30(3) 167-187.