

Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer

Aalborg Universitet

1 Undersøgelsens indhold og temaer

Frivillige organisationers indsats overfor sårbare og udsatte grupper i det danske samfund er blevet stadig mere synlig og betydningsfuld over de seneste år. På en række områder er organisationslandskabet og de institutionelle vilkår for den frivillige sektor ændret. For det første er der oprettet mange nye målrettede tilbud til sårbare grupper, der på nye måde kombinerer frivillige og ansatte uden for traditionelle organisationsformer – fx Home Start, Headspace eller Hjem til Alle. For det andet har kommunerne i stort tal ansat frivilligkonsulenter og medfinansierer lokale frivilligcentre for at støtte lokale foreninger og initiativers sociale arbejde, ligesom kommunerne har øget samarbejdet med civilsamfundsorganisationerne (Ibsen & Levinsen 2017). For det tredje viser undersøgelser, at der er sket en markant forøgelse af andelen af befolkningen, der yder en frivillig indsats på social- og sundhedsområderne. Fra en samlet andel på 6-8 procent på disse områder i 2012, viser de nyeste tal tæt på en fordobling til 12-14 procent (Fridberg & Henriksen 2014; Rambøll 2017; CFSA 2018; Henriksen & Levinsen 2019). Disse tre faktorer forandrer på en række parametre vilkårene for, hvordan frivillige organisationer rekrutterer og fastholder frivillige.

Den markante tilgang af frivillige til arbejdet med udsatte og sårbare grupper udgør i sig selv en udfordring. Både fordi eksisterende organisationer og foreninger oplever en øget tilgang af frivillige, og fordi der opstår mange nye initiativer med svagere organisatorisk kapacitet og mindre erfaring i håndteringen af frivillige. Den stigende indsats og interesse fra f.eks. kommuner og fonde betyder endvidere, at mange organisationer oplever et øget eksternt pres for opnå ønskede mål for indsatsen.

Samtidig udgør frivilligt arbejde med udsatte borgere en særlig udfordring i forhold til håndtering af og støtte til de frivillige. For det første er målgruppernes behov meget forskellige og brugernes livssituation ofte økonomisk og socialt belastet. Indsats og støtte kan derfor være meget krævende for de frivillige. For det andet appellerer det frivillige arbejde for disse grupper i et betydeligt omfang til frivillige med pårørende erfaringer eller egne oplevelser af social udsathed. Egen-erfaringen er en styrke, men kræver samtidig en særlig opmærksomhed fra organisationens side. For det tredje har de sociale organisationer meget forskellige ressourcer og kapacitet til at støtte og vejlede de frivillige. Organisationerne er også meget forskellige i deres målsætninger. Nogle arbejder for at hjælpe og støtte udsatte, mens andre arbejder for at øge den politiske opmærksomhed. Det giver de frivillige meget forskellige roller afhængigt af organisationen.

Der er ingen tvivl om, at frivillige er af afgørende betydning for de frivillige sociale organisationers tilbud (Ibsen, Thøgersen & Levinsen, 2013, 51). Afhængig af målgruppe og den enkelte organisations størrelse og øvrige ressourcer udgør frivillige en væsentlig del af organisationens samlede ressourcegrundlag for indsatsen. Samtidig udgør de frivillige i kraft af deres varierede erfaringsbaggrund og tilgang en særlig kvalitet ved de sociale organisationers tilbud.

Rekruttering af frivillige, der bidrager til forskellige sociale organisationers formål og matcher den enkelte organisations forskellige opgaver, er derfor af afgørende betydning for, om organisationerne kan levere relevante og gode tilbud og leve op til omgivelsernes forventninger og egne målsætninger. Fastholdelse af frivillige, der kan sikre stabilitet og kontinuitet i organisationernes tilbud, og som kan være bærere af organisationens kultur og værdier, er ligeledes afgørende for brugernes oplevelse af tilbuddet og for organisationens troværdighed som eksempelvis samarbejdspartner for kommuner.

Velux Fondens ønske om en undersøgelse, der kan afdække de interne forhold i civilsamfundsorganisationer, som henholdsvis letter og besværliggør rekruttering og fastholdelse af frivillige, er således både aktuel og nødvendig for at kunne øge vores vidensgrundlag og styrke praksis.

Vores forslag til en sådan undersøgelse tager udgangspunkt i, at betydningen af interne forhold i civilsamfundsorganisationerne for rekruttering og fastholdelse skal forstås i samspil med dels de specifikke målgrupper, som organisationerne arbejder for, dels de frivilliges forventninger, ressourcer og livssituation.

Vores udgangspunkt er således, at succesfuld rekruttering og fastholdelse afhænger af et godt match mellem organisation og frivillig. I dette perspektiv er det afgørende, at de frivilliges forventninger og de aktiviteter de har ansvar for, er afstemt med organisationens interne forhold, således at der fx er tilstrækkelig ledelse og støtte til, at de frivillige føler sig sikre og trygge i opgaven. Dette vil naturligvis på sin side afhænge af brugernes belastningsgrad, ligesom det vil afhænge af de ressourcer og erfaringer, som de frivillige bringer med ind i organisationen.

Organisationernes mulighed for at leve op til de frivilliges forventninger er imidlertid forskellige. Nogle organisationer har ansatte, der kan give supervision til frivillige, andre har ikke. Kravene fra de frivillige organisationers sponsorer vil ligeledes variere og kan have betydning for de krav og forventninger, der kan stilles til de frivilliges ressourcer og kompetencer.

Opsummeret er udgangspunktet for vores undersøgelse, at succesfuld rekruttering og fastholdelse af frivillige først og fremmest afhænger af *samspillet mellem*: a) interne organisationsforhold b) de frivilliges ressourcer, motivation og forventninger til frivilligrollen og c) organisationens målgrupper og dens mulighed for at opnå støtte fra omgivelserne.

2 Undersøgelsens forhold til relevante, beslægtede undersøgelser

I dette afsnit giver vi en oversigt over relevante danske og internationale studier af rekruttering og fastholdelse af frivillige. Rekruttering defineres som tiltrækning af potentielle frivillige uden for organisationen. Fastholdelse defineres som arbejdet med eksisterende frivillige inden for organisationen. Vi uddyber især studier af organisationsinterne forholds betydning. På baggrund af denne oversigt konkluderer vi, hvordan en undersøgelse af den interne organiserings betydning for rekruttering og fastholdelse kan tilrettelægges.

Oversigten over den eksisterende forskning viser, at ved vi ganske meget om, hvad de frivilliges ressourcer, livsfase og motiver betyder for rekruttering og i nogen grad fastholdelse. Vi ved mindre, men dog en del, om betydningen af organisationskarakteristika for rekruttering og fastholdelse. Vi ved imidlertid ganske lidt om, hvordan *samspillet* mellem organisation, frivillige og omgivelser giver bedre eller dårligere betingelser for rekruttering og fastholdelse alt afhængig af målgruppen for indsatsen.

En af forklaringerne på hvorfor vi mangler viden om samsillet mellem organisationernes interne forhold på den ene side og de frivillige ressourcer og forventninger på den anden er, at de eksisterende, store undersøgelser på området har fokuseret på én af delene. Hovedparten af frivilligstudier har været gennemført som enten repræsentative undersøgelser af befolkningen som helhed (de såkaldte frivillighedsundersøgelser) eller som undersøgelser af foreninger og organisationers udbredelse på forskellige samfundsområder (de såkaldte organisationsundersøgelser).

2.1.

→ Fra befolkningsundersøgelserne ved vi, at det frivillige engagement generelt er stabilt og af et betydeligt omfang i det danske samfund:

- De seneste undersøgelser peger i retning af en vækst på især social- og sundhedsområderne (CFSA 2018, Henriksen & Levinsen 2019; Rambøll 2017). Umiddelbart tyder disse undersøgelser ikke på, at der generelt er store rekrutteringsproblemer blandt de sociale organisationer, men der kan være vigtige forskelle, der skjules af gennemsnitstallene.
- Befolkningsundersøgelserne viser, at væksten i frivilligt engagement især finder sted blandt den ældre del af befolkningen, men også de yngre generationer er i stigende grad aktive. Omvendt er det blevet sværere at rekruttere blandt grupper med omfattende forpligtelser på arbejdsmarkedet.
- For så vidt angår frivilliges rekrutteringskanaler, så ved vi, at mange bliver frivillige i kraft af opfordringer i deres netværk.
- Hvad angår frivilliges socioøkonomiske ressourceprofil, så ved vi, at frivillige på social- og sundhedsområderne adskiller sig fra frivillige på øvrige samfundsområder ved at være ældre, i højere grad kvinder, og have lavere uddannelsesniveau (Overgaard, Petrovsky & Hermansen, 2018).
- Vi ved dog også, at disse frivillige i større omfang er motiveret af fællesskab og lysten til at gøre noget for andre.
- Endvidere ved vi, at helbred og manglende tid er afgørende faktorer for de frivilliges overvejelser om at stoppe, mens adgang til kurser og støtte i de foreninger og organisationer, de er aktive i, tilsyneladende ikke i sig selv har afgørende betydning (Ibsen 2014).

Befolkningsundersøgelserne peger også i retning af, at episodiske og projektorganiserede former for frivilligt arbejde vinder frem på bekostning af faste engagementsformer. Den klassiske medlemsbaserede foreningsmodel mister terræn, hvilket peger i retning af en løsere kobling mellem den enkelte organisation og de frivillige. Dette kan give organisationerne dårligere mulighed for socialisering til organisationens værdier, hvilket kan lede til fastholdelsesproblemer (Qvist, Henriksen & Fridberg, 2018; Petrovski, 2015). Vi ved dog ikke, hvor udbredt denne problematik er blandt de frivillige sociale organisationer. Samtidig er det muligt, at nye organiseringsformer, der løsner den hierarkiske struktur, kan tiltrække nye og mindre deltagelsvante grupper og være en vej ind i et fast engagement. Det samme gælder for de organiseringsformer og projekter, der opstår på velfærdsområderne i tilknytning til de intensiverede samarbejder mellem kommuner (eller kommunale institutioner) og frivillige aktører (Ibsen & Levinsen, 2017; Ibsen et al. 2018).

→ Fra organisationsundersøgelserne har vi detaljeret viden om organisationernes størrelse, økonomi, frivillige, ledelsesforhold mv. Generelt peger disse undersøgelser ikke i retning af, at civilsamfundsorganisationerne selv vurderer, at rekrutterings- eller fastholdelsesproblemer er blevet større over tid, heller ikke på det sociale område. Kun et lille mindretal på ca. 6 procent af alle foreninger på velfærdsområdet vurderer således at have fået færre frivillige i perioden fra 2004 til 2010. Omkring halvdelen af velfærdsforeningerne vurderer, at antallet af frivillige er stabilt, mens ca. 20 procent vurderer, at man har fået flere frivillige (Ibsen, Thøgersen & Levinsen, 2013, 50). Ligeledes viser Center for frivilligt socialt arbejdes aktuelle foreningsundersøgelse, at frivillige sociale foreninger oplever tilgang af både medlemmer og frivillige (CFSA, 2018).

Både befolkningsundersøgelser og organisationsundersøgelserne er meget vigtige for vores undersøgelsesoplæg, fordi de giver baggrundsviden og sammenligningsgrundlag. Svagheden ved de eksisterende undersøgelser er imidlertid, at de enten undersøger de frivilliges karakteristika eller organisationernes interne forhold. Oplysningerne om de frivilliges oplevelser, erfaringer og vurderinger kan derfor ikke kobles til de organisationer, som de frivillige er aktive i.

2.2.

Den danske situation afspejles også i den internationale forskning (Wilson, 2005; Wilson, 2012). Generelt er der få undersøgelser, der bygger på data, hvor information om organisationernes interne forhold kobles

sammen med de frivilliges karakteristika og deres tilfredshed og vurdering af organisationen. Der findes dog en række studier (Stukas et al. 2009; Tang et al. 2010; Hustinx 2003; Nagel et al. 2019), der er designet, som vi foreslår. De peger alle i retning af, at organisationsinterne forhold har meget stor betydning for både rekruttering og fastholdelse. I det følgende gennemgår vi derfor disse og diskuterer dem i relation til vores forslag om, hvordan undersøgelsen kan tilrettelægges.

→ For det første viser flere studier (Stukas et al., 2009; Stukas et al., 2016; van Vianen et al., 2008; Englert et al., 2019; Clary et al., 1994; Clary et al., 1998), at det er afgørende for rekruttering og fastholdelse, at den frivilliges motivation matcher a) den specifikke organisations værdigrundlag og målgruppe, b) den konkrete frivillige opgave og c) den frivilliges position eller rolle i organisationen:

- Jo større overensstemmelse der er mellem den frivilliges forventninger og de konkrete aktiviteter, roller og opgaver, desto større er sandsynligheden for, at den frivillige udtrykker tilfredshed og kan fastholdes. Det er med andre ord ikke den frivilliges motivation i sig selv, eller organisationens opgaver i sig selv, der er afgørende, men et godt "match" mellem den frivillige og organisationsmiljøet. Frivillige får ikke løn for deres indsats, men de forventer til gengæld en anden form for modydelse fra organisationen, fx i form af anerkendelse, læring, fællesskab eller personlig udvikling. Hvis ikke organisationen kan imødekomme dette, kan der indtræffe et såkaldt "psykologisk kontraktbrud" (Blackman & Benson, 2010; Vantilborgh et al., 2011; Askim & Østgaard, 2018), der kan føre til, at den frivillige stopper.
- En vanskelig metodisk udfordring knytter sig til, hvordan man måler et "succesfuldt match" mellem organisation og frivillig. I undersøgelsen benytter vi et velafprøvet indeks (Stukas et al., 2009), der afdækker, hvor godt den frivillige vurderer, at organisationen lever op til den enkeltes forventninger til værdigrundlag, mulighed for læring og personlig udvikling, socialt fællesskab og karriereorientering mv.

→ For det andet viser studier, at det rigtige match kan være mere vigtigt i nogle organisationskontekster end andre:

- I organisationsmiljøer med såkaldt "stærke" værdier, normer og retningslinjer kan man finde praksisser, der fastholder og tilfredsstillende frivillige uafhængigt af deres oprindelige motivationer (Stukas et al., 2009). Det tyder på, at organisationers muligheder og evner til at socialisere frivillige er afgørende for rekruttering og måske især fastholdelse, uafhængigt af de frivilliges motivation.
- Omvendt kan mindre strukturerede frivilligmiljøer rumme bedre muligheder for at tilfredsstillende frivillige, der er motiveret af mulighederne for selv at skabe eller påvirke projekter eller frivilligopgaver. Betydningen af professionel ledelse kan således variere, og meget tyder på, at generelle modeller for rekruttering og fastholdelse af frivillige er vanskelige at implementere (Studer & Schnurbein, 2013; Brudney & Meijs, 2014).

På det sociale område er der netop store forskelle mellem organisationerne med hensyn til deres professionaliserings- og formaliseringsgrad, som til dels også afspejler deres forskellige målgrupper, samfundsmæssige position og balance mellem service- og fortalerrolle. Visse organisationer er meget professionaliserede med tydelige arbejdsdelinger mellem professionelle og frivillige baseret på faglige normer, fx Mødrehjælpen. I sådanne stærke organisationsmiljøer kan man tilbyde de frivillige betydelig støtte, samtidig med at frivilligrollerne i højere grad er defineret på forhånd. Andre organisationer er mindre formaliserede og har en lavere professionaliseringsgrad med få eller ingen ansatte. I undersøgelsen vil vi undersøge, om stærke og svage organisationsmiljøer tiltrækker forskellige typer af frivillige, og om dette har betydning for motivation og fastholdelse. Ligeledes vil vi undersøge, hvordan balancen og forholdet mellem ansatte og frivillige indvirker på rekruttering og fastholdelse. En stærk professionskultur med fast definerede frivilligopgaver kan afskrække nogle frivillige, men måske give tryghed i opgaven til andre. Omvendt kan en stærk kultur, fællesskab og gensidig støtte blandt de frivillige i andre tilfælde

tiltrække og fastholde frivillige uafhængigt af organisationens ressourcer og støttemuligheder (Costa et al., 2006).

→ For det tredje viser studier (Tang et al., 2009a; 2009b; 2010; Hustinx 2003; 2005), at den konkrete tilrettelæggelse af den frivillige indsats er meget afgørende:

- Muligheden for at modtage støtte, anerkendelse og kvalificering undervejs øger generelt sandsynligheden for fortsætte som frivillig.
- Typen af frivilligopgave eller aktivitet er afgørende, således at frivillige, der oplever at være til gavn og kunne gøre en forskel, og som føler sig kompetente og trygge ved den aktivitet de har ansvar for, er mere tilbøjelige til at fortsætte deres frivillige engagement.
- Det er afgørende, at arbejdsbelastningen for den frivillige ikke er for høj (Nagel et al 2019).
- En vis fleksibilitet i frivilligrollen og opgaverne er positivt forbundet med tilbøjeligheden til fastholdelse, mens omvendt mangel på struktur og administrativt rod eller bureaukrati påvirker de frivilliges lyst til at fortsætte negativt (Hustinx 2010).

På det sociale område kan der være store forskelle mellem de konkrete opgaver og aktiviteter, som frivillige har ansvar for. Nogle opgaver, eksempelvis cafevagter, kan være enkle, mens frivilligaktiviteter, der kræver interaktion med brugere, kan opleves stressfyldt (Tang et al 2010), især hvis organisationen ikke har et beredskab til at håndtere belastende brugeroplevelser. I undersøgelsen ser vi derfor på, om nogle opgavetyper i sig selv er vanskeligere at fastholde frivillige i, eller om dette afhænger af det rigtige match eller af organisationens støtte til de frivillige.

→ For det fjerde viser studier, at de frivilliges personlige forhold og ressourcer som svigtende helbred og mangel på tid, især på grund af konkurrence fra familie og job, påvirker fastholdelse negativt (Hustinx 2010). Det frivillige arbejde skal være kompatibelt med det liv og de forpligtelser, den enkelte i øvrigt har (Hogg, 2016). I undersøgelsen vil vi derfor lægge vægt på at undersøge, hvor og hvordan den frivilliges indsats indgår i den frivilliges livshistorie og biografi, og hvordan engagementet har udviklet sig over livsløbet.

→ Endelig, for det femte viser studierne, at frivilligkulturen, især konflikter med andre frivillige eller mellem grupper af frivillige, er afgørende. Støtte og anerkendelse til de frivillige fra eventuelle ansatte, komplementær arbejdsdeling mellem ansatte og frivillige og en positiv kultur mellem frivillige ser ud til at fremme fastholdelse. Omvendt skubber et konfliktfyldt miljø frivillige ud (Hustinx, 2010).

Den eksisterende forskning viser, at rekruttering og fastholdelse afhænger af både organisationens kapacitet og ledelse, den konkrete tilrettelæggelse af den frivillige indsats samt den støtte og anerkendelse, som de frivillige oplever. De frivilliges motivation og personlige livssituation og ressourcer er ligeledes væsentlige faktorer, men det er især matchet mellem organisationsmiljøet og den frivillige, der er afgørende. Endelig er frivilligkulturen afgørende. Det er en vigtig metodisk pointe, at rekruttering og fastholdelse skal studeres i dette samspil mellem organisation, frivillige og omgivelser, hvis undersøgelsen skal generere viden, der kan forbedre praksis.

3 Hvordan opgaven vil blive løst

Det er vores udgangspunkt, at en undersøgelse af, hvordan de organisationsinterne forhold spiller sammen med organisationens omgivelser og de frivilliges muligheder, anledninger, ressourcer og motivationer, bedst tilrettelægges med både en kvantitativ og en kvalitativ komponent. Undersøgelsen gennemføres derfor som et sekventielt mixed-methods studie, hvor vi først gennemfører et kvantitativt survey-studie af organisationer og frivillige. Dernæst udvælger vi på baggrund af survey-undersøgelsen et sæt af organisationer til et mere dybdegående kvalitativt studie. Formålet med denne kombination er, at det

første, kvantitative studie kortlægger de forskellige faktorer, der påvirker rekruttering og fastholdelse af frivillige i forskellige kontekster, mens det efterfølgende kvalitative studie afdækker, hvordan disse faktorer virker ind på den daglige praksis i organisationerne. De to dele vægtes lige højt.

3.1.

Først gennemføres et kvantitativt studie af en bred vifte af organisationer, der har forskellige grupper af socialt udsatte som målgruppe. Denne del af undersøgelsen designes som en indlejret survey, hvor vi indsamler oplysninger på 3 niveauer: 1) de enkelte organisationers omgivelser, 2) organisationsinterne forhold og 3) de frivilliges vurderinger af - og erfaringer med - deres konkrete organisationskontekster. På den måde kobles data på organisationsniveau med data på individniveau om de frivillige, hvorved vi kan belyse det afgørende samspil mellem disse to niveauer.

Den kvantitative undersøgelse gennemføres blandt et udvalg af organisationer, der repræsenterer forskellige typer af indsatser og forskellige typer af udsatte, eksempelvis hjemløse, misbrugere, psykisk syge, udsatte børn og unge, enlige forældre, ensomme ældre eller flygtninge. (Se afsnit 4.2. for en afgrænsning og præcisering). Et bredt udvalg er nødvendigt, fordi kravene til de frivilliges ressourcer og kompetencer varierer med fx brugernes belastningsgrad. Forskellige målgrupper kan også tiltrække forskellige typer af frivillige med forskellige forventninger til frivilligrollen og forskellige ressource- og kompetenceprofiler, hvilket kan give organisationerne forskellige betingelser for arbejdet.

I det følgende gennemgår vi hvilke informationer, der indsamles på de forskellige niveauer (se Appendiks I for en oversigt).

→ For det første indsamles der data om organisationernes adgang til ressourcer, faciliteter og støttemuligheder i deres omgivelser:

- Afhængig af målgruppe kan organisationernes muligheder for at opnå støtte til arbejdet fra offentlige og private kilder være meget forskellig. Ligeledes kan der være forskel på omfanget og karakteren af støtte og samarbejde med eksempelvis kommuner, lokale frivilligcentre, andre frivillige organisationer eller organisationens egen landsorganisation, hvis en sådan findes. Derfor indsamles der data om adgangen til frivilligkonsulenter, lokaler, finansiering, kurser, netværk, samarbejdsprojekter og lignende ressourcer. Disse data er afgørende for at vurdere de forskellige organisationers vilkår og rammebetingelser for deres indsatser.

→ For det andet indsamles data om organisationens interne tilrettelæggelse og organisering af arbejdet:

- Heri indgår oplysninger om finansieringskilder og øvrige ressourcegrundlag, værdigrundlag, ledelsesforhold, forholdet mellem ansatte og frivillige, de frivilliges mulighed for at have indflydelse på indhold og organisering af opgaver etc. Ligeledes indsamles oplysninger om træning, støtte og ledelse af frivillige, der kan understøtte de frivilliges opgaver og samtidig fungere som anerkendelse af deres indsats. Der indsamles også oplysninger, om hvorvidt organisationen screener frivillige eller kræver deltagelse i oplæringskurser eller underskrivelse af en kontrakt. Der indsamles oplysninger om særlige krav fra sponsorer eller krav knyttet til det område eller målgruppe, som organisationen retter sig mod, der kan have betydning for, hvor mange frivillige der efterspørges, til hvilke opgaver og under hvilke forudsætninger. Endelig indsamles oplysninger om den kultur og det fællesskab, der karakteriserer frivilligruppen som helhed.

→ For det tredje indsamles i denne fase også data om de frivillige i de udvalgte organisationer.

Undersøgelsen af de frivillige tilrettelægges, så den systematisk kan belyse tre afgørende aspekter hos de frivillige:

- For det første undersøger vi, hvad der motiverer de frivillige. I undersøgelsen skelnes mellem værdiorienterede motiver, karriereorienterede motiver, fællesskabsorienterede motiver samt motiver knyttet til muligheder for ny læring eller personlig udvikling. Undersøgelsen omfatter også oplysninger om de frivilliges vurderinger, oplevelser og erfaringer med deltagelsesmuligheder samt indflydelse på opgaver og anerkendelse. Ligeledes indsamles informationer om fleksibiliteten i det frivillige arbejde, samt muligheden for at engagere sig i særlige projekter, som man sætter sit personlige præg på, uden at man nødvendigvis ønsker at forpligte sig ud over dette.
- For det andet er frivilliges rekruttering og fastholdelse afhængig af de forskellige livsfaser og livsomstændigheder, de befinder sig i. For de fleste mennesker former det frivillige engagement sig som en bevægelse ind og ud af organisationer alt efter, hvor i livet man befinder sig og hvilken livssituation, man befinder sig i (Rotolo 2000; Frederiksen og Møberg 2015). Livsfaser kan således være anledninger til frivilligt engagement men også anledninger til at stoppe. I undersøgelsen indgår derfor oplysninger om de frivilliges tidligere frivilligerfaring, erfaring og kompetencer fra arbejdsmarkedet, nuværende arbejdssituation, familiesituation, øvrige fritidsinteresser og konkurrerende frivillige engagementer, samt praktiske forhold så som afstand til det frivillige arbejde og muligheden for økonomisk kompensation for udlæg.
- For det tredje afhænger rekruttering og fastholdelse af de frivilliges ressourcer. Frivillige befinder sig ikke kun i forskellige livsfaser, de har også i forskelligt omfang ressourcer og kompetencer, som de bringer med ind i organisationen, og som virker ind på organisationens muligheder for både rekruttering og fastholdelse. Overordnet set er frivillige på det sociale område karakteriseret ved at være ældre, have kortere uddannelse og større helbredsproblemer end frivillige på andre samfundsområder. Det har på den ene side betydning for, hvor mange kræfter den enkelte kan lægge i det frivillige engagement, og hvor store krav organisationen kan stille til den enkelte. På den anden side kan eksempelvis ældre, ledige og pensionerede have mere tid til det frivillige engagement, hvilket kan være befordrende for loyalitet og identifikation med organisationen. Derfor er indikatorer på frivilliges ressourcer, eksempelvis indkomst, netværk, helbred, tid og uddannelse afgørende at afdække.

Den kvantitative undersøgelse tilrettelægges således, at betydningen af hvilke organisationsinterne forhold, der henholdsvis fremmer og hæmmer rekruttering og fastholdelse, kan belyses i samspil med informationer om organisationernes omgivelser og med informationer om de frivillige i de samme organisationer. Med et sådant design kan vi eksempelvis vurdere betydningen af ledelse, frivilligstøtte eller supervision for fastholdelse på tværs af organisationerne, kontrolleret for de frivilliges individuelle karakteristika. Vi kan også vurdere, om det er frivillige med særlige karakteristika, der eksempelvis opfatter organisationsmiljøer med "stærke" værdier, normer og retningslinjer som særligt tilfredsstillende eller det modsatte. Ligeledes kan vi indfange, om der eksempelvis er målgrupper, som det er lettere at rekruttere frivillige til, og hvor de frivillige sjældnere overvejer at stoppe, uafhængigt af deres ressourcer og karakteristika. Styrken ved den kvantitative del af undersøgelsen er, at vi kan generalisere fra et stort materiale til de betingelser, der fremmer eller hæmmer rekruttering og fastholdelse af typer af frivillige, der arbejder på forskellige områder for socialt udsatte og under forskellige rammevilkår.

3.2.

Efter det kvantitative overblik gennemføres et kvalitativt studie, hvor der zoomes ind på en række udvalgte organisationer og frivillige deri. Organisationerne udvælges på baggrund af den kvantitative analyse, sådan at der gennemføres dybdegående studier af typer af organisationer, der repræsenterer forskellige sæt af organisationsinterne forhold, der i den kvantitative analyse har vist sig at have betydning for rekruttering

og fastholdelse. I organisationsstudierne interviewes både ledere, ansatte og frivillige. Temaerne for interviewene vil være de samme faktorer som gennemgået ovenfor i forbindelse med surveyundersøgelsen, men med fokus på de frivilliges oplevelser og især de organisationskulturelle, sociale og praktiske forhold, der har betydning for det daglige liv i organisationen. De frivillige informanter samples fra den kvantitative undersøgelse ved at give respondenterne mulighed for at tilkendegive, at man er villig til at stille op til interview. Hermed opnås mulighed for at udvælge frivillige med forskellig profil og forskellig vurdering af organisationen på baggrund af bredere mønstre i den kvantitative undersøgelse.

Styrken ved den kvalitative del af undersøgelsen er, at vi kommer tæt på den praktiske organisering og lokale organisationskultur, hvilket giver indsigt i forskellige måder at understøtte og fremme rekruttering og fastholdelse på, samt betydningen af forskellige politiske og økonomiske rammevilkår for arbejdet. Den kvalitative forskning giver mulighed for at undersøge eksempler på lovende praksis, hvor rekruttering og fastholdelse ser ud til at lykkes. Samtidig kan man identificere de betingelser, der ser ud til at fremme (eller hæmme) rekruttering og fastholdelse, fx betydningen af det rigtige match mellem person og organisation eller forskellige former for anerkendelse fra organisationens side. Derudover giver det kvalitative studie mulighed for at undersøge sammenhænge mellem bestemte organiseringsformer og de frivilliges oplevelser af tiltrækkende eller fastholdende træk ved organisationskulturen. Som internationale studier viser, kan det sociale, og især socialt dysfunktionelle organisationskulturer, have stor betydning for at frivillige stopper (Hustinx 2010). Et kvalitativt blik giver mulighed for at belyse de frivilliges fællesskaber – på godt og ondt - i relation til organisatoriske rammer og normer.

Kombinationen af metoder er af afgørende betydning for faktisk at kunne identificere mekanismer, der har betydning for rekruttering og fastholdelse. Den kvantitative survey kan identificere de væsentlige faktorer, der generelt påvirker rekruttering og fastholdelse, samt hvor potentielle problemer eller styrker kan findes i organisationslandskabet, men ikke hvordan disse faktorer rent faktisk virker i praksis. Derfor er det helt nødvendigt at skaffe viden om, hvordan mekanismerne fungerer i den daglige praksis i organisationerne for at kunne forandre rekrutterings- og fastholdelsespraksis i de enkelte organisationer.

4 Dataindsamling samt tidsplan for undersøgelsen

Den samlede undersøgelse består af fire faser: forberedelse, dataindsamling, analyse og afrapportering.

4.1.

I fase 1 afholdes et indledende møde med repræsentanter for sektoren og repræsentanter for organisationerne. Formålet med mødet er at præsentere undersøgelsesoplægget for at opnå opbakning til at gennemføre den. Hvis der ikke er opbakning blandt organisationerne er det erfaringsmæssigt vanskeligt at opnå en tilstrækkelig god datakvalitet. Mødet kan også give input til undersøgelsens temaer. Denne fase gennemføres i samarbejde med Center for frivilligt socialt arbejde (CFSA), der som nationalt videnscenter har omfattende erfaringsbaseret viden om rekruttering og fastholdelsesproblematikker i de sociale organisationer. CFSA har endvidere gennemført undersøgelser af de sociale foreninger i kommunerne og kender det lokale landskab indgående.

I denne fase nedsættes også en følgegruppe med repræsentanter for de sociale organisationer for at sikre, at den viden, der er forankret i forskellige typer af organisationer med forskellige målgrupper og forskellige rammevilkår, integreres i undersøgelsen. Følgegruppen sammensættes, så den afspejler de forskellige målgrupper og organisationsformer, der findes på området. Følgegruppen skal endvidere sikre, at den viden, der indsamles, diskuteres og omsættes til relevante anbefalinger. I følgegruppen medvirker desuden lektor Karsten Elmoose-Østerlund, SDU, der har gennemført en tilsvarende undersøgelse af danske

idrætsforeninger som en del af et europæisk komparativt projekt (Nagel et al., 2019). Elmoose-Østerlund har derfor værdifulde praktiske erfaringer med denne type design, der kan overføres til vores undersøgelse.

4.2.

I fase 2 udvælges og kontaktes de frivillige organisationer, der skal medvirke i den kvantitative survey-undersøgelse.

Vi afgrænser i overensstemmelse med Velux Fondens ønske om at fokusere på organisationsinterne forhold vores undersøgelse til organisationer, herunder lokale afdelinger af landsorganisationer, hvor de konkrete sociale indsatser finder sted. Undersøgelsesenheden er med andre ord de steder, hvor de konkrete indsatser finder sted, og hvor de frivillige udfører deres indsats.

Social udsathed er typisk kendetegnet ved et komplekst samspil mellem sociale og helbredsmæssige problemer, eksempelvis psykiske problemer, misbrugsproblemer, et dårligt fysisk helbred og et svagt socialt netværk (Benjaminsen et al., 2018). I undersøgelsen anvender vi en bred forståelse af social udsathed, der omfatter alle grupper, der i kortere eller længere perioder lever med belastninger, der hidrører fra sociale og/eller helbredsmæssige problemer. Populationen af relevante civilsamfundsorganisationer består derfor af de organisationer, hvis indsatser retter sig mod særlige sårbare eller udsatte grupper i samfundet.

Med henblik på en empirisk operationalisering af hvilke organisationer, der skal inkluderes i undersøgelsen, har vi udarbejdet en foreløbig typologi ud fra relevante målgrupper. (Illustrationer i parentes):

- Handicap, sygdom og psykisk sårbare (Headspace, SIND, Bedre Psykiatri, Dansk Blindesamfund, Depressionsforeningen m. fl.)
- Udsatte eller kriseramte børn og familier (Børns Voksenvenner, Home-Start Familiekontakt, Børns Vilkår, Red Barnet, Mødrehjælpen m. fl.)
- Ensomme og svækkede ældre (Demens og Alzheimer Foreninger, Ældre Sagen, kirkernes besøgstjeneste m. fl.)
- Ensomme eller udsatte unge (Ventilen, Ungdommens Røde Kors m. fl.)
- Flygtninge og indvandrere (Dansk Flygtningehjælp, Venligboerne, Røde Kors m. fl.)
- Misbrugere og hjemløse (KFUMs Sociale Arbejde, Kirkens Korshær, Hjem til Alle m. fl.)
- Ofre for vold, overgreb mv. (Offerrådgivning, krisecentre, gældsrådgivning m. fl.)

Konkret tilrettelægges dataindsamlingen ved at udvælge 4 kommuner i alt, hvoraf 2 er mellemstore og 2 er store kommuner. Vi udvælger kommuner af en vis størrelse af strategiske grunde. For det første skal der en vis kommunestørrelse til for at sikre en tilstrækkelig stor population af civilsamfundsorganisationer målrettet forskellige udsatte grupper. For det andet har store kommuner en højere grad af socioøkonomisk belastning, der kræver frivillige initiativer målrettet udsatte grupper. Vi vælger samtidig et begrænset antal kommuner for at maksimere mulighederne for i den kvalitative undersøgelse at kunne komme tæt på de omgivelser, som civilsamfundsorganisationerne opererer i til daglig.

Samtidig udvælges kun kommuner, hvor der findes et frivilligcenter. Frivilligcentre er lokale paraplyorganisationer, der har systematisk viden og oversigt over de organisationer, der findes på området for udsatte grupper i kommunen. De er derfor den bedste indgang til den mangfoldighed af organisationer, der findes på det sociale område. Samtidig kan frivilligcentre fungere som ambassadører for undersøgelsen.

Tilsvarende internationale studier med samme design som denne har haft en samlet population på mellem 40 og 80 organisationer. Målet for denne undersøgelse er 80 organisationer. Dette er nødvendigt, hvis data skal være robuste nok til samtidigt at kunne analysere systematiske variationer knyttet til typer af

målgrupper, typer af organisationer og typer af frivillige. I runde tal betyder det, at der samples ca. 25 organisationer fra de to store kommuner og ca. 15 organisationer fra de to mellemstore kommuner.

Organisationerne udtrækkes konkret ved at lave en samlet liste over alle lokale civilsamfundsorganisationer, der falder ind under den generelle definition og herefter inddele dem i strata på baggrund af deres målgruppe, størrelse og kapacitet, samt hvorvidt der er tale om en lokalafdeling af en landsorganisation eller en ren lokal organisation. Fra hvert strata udtrækkes et antal af organisationer, således at hvert strata er sammenligneligt på tværs af kommuner.

Når det endelige udvalg af organisationer er fundet, indsamles data i denne fase på tre måder:

- a) De udvalgte organisationer kontaktes indledningsvis telefonisk, og der udsendes via mail et introduktionsbrev til hver enkelt organisation. Mailen indeholder et link til et spørgeskema i Survey Exact, som efter aftale skal distribueres til de frivillige i organisationen. De frivillige besvarer herefter et skema med oplysninger om det frivillige arbejde, egen baggrund, erfaringer og vurderinger af organisationen, overvejelser om at fortsætte eller stoppe engagementet mv. (Se appendiks 1). Målet er en svarprocent på ca. 50 i hver organisation. En rimelig svarprocent i hver organisation er nødvendig, hvis data skal være pålidelige. Det konkrete antal respondenter i hver organisation vil afhænge af størrelsen på organisationen og antallet af frivillige. Med denne metode anslås det samlede antal respondenter i undersøgelsen til at ligge mellem 800 og 1000, hvilket vil være tilstrækkeligt.
- b) Parallelt med undersøgelsen af de frivillige indsamles oplysninger om organisationens omgivelser og organisationsinterne forhold. Disse data indsamles også via Survey Exact og besvares af daglig leder, koordinator eller tilsvarende nøgleperson i den frivillige organisation, som er identificeret på forhånd. Manglende svar indsamles via opfølgende telefoninterview. Der benyttes et skema, hvor der indsamles oplysninger om organisationens økonomi, ledelse, organisering, frivilligstøtte mv. (se appendiks 1 for oversigt).
- c) Ligeledes indsamles der via telefoninterview supplerende informationer om de frivillige organisationers omgivelser, eksempelvis kommunal konsulentstøtte, projektnetværk, kursusmuligheder etc. (se appendiks 1 for oversigt).

4.3.

I fase 3 udvælges organisationer til den kvalitative del af undersøgelsen. Der udvælges mellem 8 og 10 organisationer fordelt i de 4 kommuner ud fra de kvantitative analyser. Kriterierne for udvælgelse er dels mønstre af faktorer, der har vist sig at fremme eller hæmme rekruttering og/eller fastholdelse. Dels variation med hensyn til organisationernes målgruppe samt den interne organisering og support af det frivillige arbejde. Der indsamles data med følgende repræsentanter:

- a) Ledelsen af den frivillige organisation
- b) Ansatte i den frivillige organisation
- c) Frivillige i organisationen
- d) Tidligere frivillige i organisationen

I denne fase vil det være en fordel også at inkludere data fra (ad d) tidligere frivillige i de udvalgte organisationer. De fleste undersøgelser (uanset om de er af kvantitativ eller kvalitativ karakter) baserer sig på oplysninger indhentet fra aktuelle frivillige. Tidligere frivillige kan i sagens natur være vanskelige at opspore, men giver særlig værdifuld information om årsagerne til at stoppe som frivillig, og hvilken betydning organisationsmiljøet har i denne sammenhæng. Derfor vil vi gøre en særlig indsats for også at opnå interview med tidligere frivillige.

4.4.

I fase 4 præsenteres foreløbige fund og tolkninger for følgegruppen med henblik på at sikre kommunikativ validering. Det vil sige, at undersøgelsens resultater og den måde forskergruppen tolker dem på, præsenteres for praktikerne i følgegruppen med henblik på en dialog om, hvorvidt resultaterne forekommer at være rimelige og retvisende, også set fra praksis side. Desuden fremlægges og diskuteres de anbefalinger, gode råd og best practices, som undersøgelsen peger på. Herefter færdigskrives rapport og formidlingsmateriale, og formidlingsfasen gennemføres (se afsnit 6 neden for).

Såvel kvantitative som kvalitative data behandles fortroligt og anonymt, sådan at det ikke er muligt at identificere enkeltorganisationer eller enkeltpersoner. Undersøgelsen anmeldes til kontraktenheden på Aalborg Universitet. I forbindelse med anmeldelsen angives, at alle data opbevares på en "standard AAU løsning" i form af en "fileshare mappe", hvor adgang til data er krypteret. Det er på forhånd undersøgt med kontraktenheden, at indsamlingen af data via online survey er i overensstemmelse med GDPR-regulativet og Datatilsynets praksis.

Tidsplan for hele undersøgelsen, inklusiv formidling

Efterår 2020	Forår 2021	Efterår 2021	Forår 2022
Forberedelsesfase			
Kvantitativ del. Dataindsamling og analyse			
	Kvalitativ del. Dataindsamling og analyse		
		Samlet analyse	
			Afrapportering og formidling

5 Databehandling og metode

I den kvantitative analyse benyttes beskrivende statistik til at vise overordnede tendenser og mønstre i materialet.

Desuden anvendes multi level analyse, hvor data om de organisationsinterne forholds betydning for rekruttering og fastholdelse analyseres i sammenhæng med organisationseksterne forhold og karakteristika ved de frivillige og frivilliges vurderinger. Denne type analyse giver mulighed for at tage højde for, at data er niveaudelt, hvor de individuelle frivillige er indlejret i organisationer.

Desuden gennemføres klynge-analyser eller latent klasseanalyse for at identificere, hvordan rekrutterings- eller fastholdelsesmønstre falder sammen med bestemte karakteristika hos grupper eller typer af frivillige.

De kvalitative data behandles i Nvivo og kodes dels efter målgruppe, organisationstype og informanttype, og dels efter fremmende og hæmmende faktorer for henholdsvis rekruttering og fastholdelse.

6 Plan for formidling af undersøgelsens resultater

Undersøgelsens resultater formidles i samarbejde med Center for frivilligt socialt arbejde (CFSA), der har omfattende erfaring med formidling af forskning til praksisfeltet, og som har kontakt til stort set hele den frivillige sociale sektor via sine kursus- og konferenceaktiviteter samt meget benyttede håndbøger og guides. I planlægningen af formidling inddrages desuden den nedsatte følgegruppe.

Fundamentet for formidlingen er en rapport, der sammenfatter de enkelte delanalyser på en læservenlig måde. Rapporten vil også indeholde en opsamling af gode råd om rekruttering og fastholdelse af frivillige på baggrund af undersøgelsens resultater. I rapporten illustreres fremmende og hæmmende faktorer for rekruttering og fastholdelse desuden med konkrete cases i anonymiseret form.

Rapportens hovedfund og de praktiske anbefalinger præsenteres og diskuteres med praksisfeltet på 3 halvdagskonferencer, der placeres i henholdsvis Aalborg, Odense og København for at nå ud til så stor en del af den frivillige sektor som muligt.

Desuden udarbejdes der en guide (håndbog) med gode råd og anbefalinger om rekruttering og fastholdelse. Dette materiale udarbejdes i samarbejde med CFSA og formidles til hele den frivillige sociale sektor via CFSA hjemmeside og nyhedsbreve, der har 7000 faste modtagere.

I samarbejde med CFSA udvikles desuden et kursustilbud til den frivillige sociale sektor, hvor forskergruppen i samarbejde med CFSA's konsulenter formidler resultaterne fra undersøgelsen.

Forskergruppen har omfattende erfaringer med at formidle forskning til praksis og er vant til at arbejde i forskellige formater henvendt til forskellig publikum.

7 Tilknyttede forskere og øvrige medarbejdere

Bemandingen af projektet kan deles op i

- a) Forskningsledelse. Koordination og ledelse af dataindsamling og analyse. Vejledning af henholdsvis kvantitativ og kvalitativ analyse. Bidrag til og sammenskrivning af samlet afrapportering. Bemandes med professor Lars Skov Henriksen, suppleret med lektor Morten Frederiksen, der får særligt ansvar for den integrerede mixed methods tilgang. LSH har været leder af flere nationale og internationale undersøgelser af frivilligt arbejde og frivillige organisationer. MF leder et Hum Praksis projekt om samskabelse støttet af Velux Fonden, som LSH også deltager i, og er ekspert i kombinationsmetoder.
- b) Kvantitativ undersøgelsesdel. Bemandes med adjunkt Hans-Peter Y. Qvist til dataanalyse og sammenskrivning af resultater. Bemandes desuden med en fuldtids videnskabelig assistent til organisationskontakt og opfølgning, oversigt over dataindsamling, rensning og klargøring af data. Desuden skal den videnskabelige medarbejder indsamle organisationsdata og kommunedata via telefoninterview mv. samt medvirke til analyse. HPYQ er ph.d. i sociologi på en afhandling om udbytte af frivilligt arbejde og ekspert i kvantitative metoder.
- c) Kvalitativ undersøgelsesdel. Bemandes med post.doc. Ane Grubb og videnskabelig assistent til dataanalyse og sammenskrivning af resultater. Bemandes desuden i dataindsamlingsfasen med studentermedhjælp til assistance med interview, transskribering af data, klargøring af data i Nvivo. AG er ph.d. i sociologi på en afhandling om deltagelseskultur blandt unge frivillige og ekspert i kvalitative og etnografiske metoder.
- d) Formidling. Hovedansvarlig er Lars Skov Henriksen i samarbejde med CFSA. Ansvarlig på CFSA er Koordinator for Analyse og Formidling Mette Hjære.

Referencer

- Askim, J. E. & Østgaard, J. (2018). *Hvordan holde på frivillige? Et kvalitativt studie av hvordan organisasjoner på miljøfeltet holder på frivillige, og hvilke betingelser som har betydning for at de lykkes*. Masteropgave. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Benjaminsen, L. et al. (2018). *Socialt udsatte borgeres brug af velfærdssystemet. Samfundsøkonomiske aspekter*. Rapport. VIVE
- Blackman DA and Benson AM (2010) The role of the psychological contract in managing research volunteer tourism. *Journal of Travel & Tourism Marketing* 27(3): 221–235.
- Brudney, J.L. & Meijs, L.C.P.M. (2014). Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work. *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 38(3), 297-309.
- Center for frivilligt social arbejde (CFSA) (2018). *Tal om frivillighed i Danmark. Frivilligrapport 2016-2018*. Odense.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P., & Haugen, J. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1149.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Costa C.A., Chalip L., Christine Green B., et al. (2006) Reconsidering the role of training in event volunteers' satisfaction. *Sport Management Review* 9(2): 165–182.
- 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
- Frederiksen, M. & Møberg, R. M. (2015). Mobilitet i den frivillige sektor. En panelanalyse af danskeres frivillige engagement fra 2004 til 2012. *Dansk Sociologi*, 26 (2), 75-95.
- Fridberg, T. & Henriksen, L. S. (2014). *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*. Copenhagen: SFI.
- Henriksen, L. S. & Levinsen, K. (2019). Forandringer i foreningsmedlemskab og frivilligt arbejde. I Morten Frederiksen (red.): *Usikker modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hogg, E. (2016). Constant, serial and trigger volunteers: volunteering across the life course and into older age. *Voluntary Sector Review*, 7(2), pp. 169–190.
- Hustinx, L. (2003). *Reflexive modernity and styles of volunteering. The case of the Flemish Red Cross volunteers*. Ph.D. Dissertation, Catholic University Leuven.
- Hustinx, L. (2005). Weakening Organizational Ties? A Classification of Styles of Volunteering in the Flemish Red Cross. *Social Service Review*, 79 (4), pp. 624-652
- Hustinx, L. (2010). I quit therefore I am? Volunteer Turnover and the Politics of Self-Actualization. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39 (2), 236-255

- Ibsen, B., Thøgersen, M., Levinsen, K. (2013): *Kontinuitet og forandring i foreningslivet*. Movements 2013:11. Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund, Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet.
- Ibsen, B. & Levinsen, K. (2017): *Kommunale institutioners samarbejde med foreninger og frivillige*. Movements 2017:1. Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund, Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet.
- Ibsen, B., Petersen, L. S., Fehsenfeld, M., & Levinsen, K. (2018). 'Frie frivillige' i kommunen. Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund, Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet.
- Nagel, S., Elmoose-Østerlund, K. et al. (2019). Volunteer satisfaction in sports clubs: A multilevel analysis in 10 European countries. *International Review for the Sociology of Sport*. DOI: 10.1177/1012690219880419
- Nencini A., Romaioli D. & Meneghini A. M. (2016) Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *Voluntas*, (27), 618–639.
- Overgaard, C., Petrovski, E., Hermansen, J. (2018). Volunteer care workers: A case for challenging resource theories on volunteering. *Journal of Civil Society*, 14:2, 153-172.
- Petrovski, E. (2015). De stabile frivillige. Betydningen af kapitalressourcer, livsfaser og organisatorisk kontekst for vedvarende frivilligt arbejde. *Dansk Sociologi*, 26 (2), 33-52.
- Qvist, H-P., Henriksen, L. S., Fridberg, T. (2018). The Consequences of Weakening Organizational Attachment for Volunteering in Denmark, 2004–2012. *European Sociological Review*, 2018, 34:5, 589–601
- Rambøll (2017). *Frivillighedsundersøgelsen 2017*. Børne- og Socialministeriet.
- Rotolo, T. (2000). A Time to Join, A Time to Quit: The Influence of Life Cycle Transitions on Voluntary Association Membership. *Social Forces*, 78 (3), 1133-1161.
- Studer, S. & von Schnurbein, G. (2013). Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. *Voluntas* (24), 403-440.
- Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45, 112-132.
- Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G., & Snyder, M. (2009). The matching of motivations to affordances in the volunteer environment: An index for assessing the impact of multiple matches on volunteer outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 5-28.
- Tang, F., Morrow-Howell, N. and Hong, S. 2009a. Inclusion of diverse populations in volunteering: the importance of institutional facilitation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 5, 810–27.
- Tang, F., Morrow-Howell, N. and Hong, S. 2009b. Institutional facilitation in sustained volunteering among older volunteers. *Social Work Research*, 33, 3, 172–82.
- Tang, F., Morrow-Howell, N. & Choi, E. (2010). Why do older adult volunteers stop volunteering? *Ageing & Society*, 30, 859–878.
- van Vianen, A. E. M., Nijstad, B. A., & Voskuil, O. F. (2008). A person-environment fit approach to volunteerism: Volunteer personality fit and culture fit as predictors of affective outcomes. *Basic and Applied Social Psychology*, 30, 153-166.

Vantilborgh, T. et al. (2011). New Deal for NPO Governance and Management: Implications for Volunteers Using Psychological Contract Theory. *Voluntas*, 22, 639–657

Wilson, J. (2005). Some Things Surveys Don't Tell us About Volunteering. In Omoto, A. (Ed.): *Processes of Community Change and Social Action*. London: Psychology Press.

Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), pp. 176–212.

APPENDIKS I

Nedenstående giver en oversigt over hovedtemaer, der undersøges kvantitativt og kvalitativt, fordelt på niveauerne for henholdsvis de frivillige organisationers omgivelser, de frivillige organisationer og de frivillige i organisationerne. Oversigten er ikke udtømmende.

De frivillige organisationers omgivelser

- Kommune
 - Frivilligkonsulenter
 - Økonomisk støtte
 - Faciliteter og andre former for indirekte støtte til organisationer og initiativer

- Frivilligcenter
 - Kurser
 - Netværk
 - Støtte

- Landsorganisation
 - Konsulentadgang
 - Kursusmuligheder
 - Samarbejde

De frivillige sociale organisationer

- Den frivillige organisations målgruppe og formål
 - Målgruppe (handicap, ældre, psykisk syge, hjemløse, misbrugere mv.)
 - Primære mål med arbejdet (omsorg, støtte, fortaler, behandling, fritidsaktivitet)

- Ejerskab og ledelsesform
 - Forening, selvejende institution, fond
 - Bestyrelse
 - Støtteforening

- Rekruttering
 - Rekrutteringsstrategier
 - Rekrutteringskanaler
 - Rekrutteringsrepertoire

- Organisationens oplevelse af rekrutterings- og fastholdelsesproblemer

- Organisationens ressourcer og kapacitet
 - Indtægter og omsætning
 - Finansieringskilder og sammensætning (privat/offentlig/egen)
 - Ledelse
 - Ansatte
 - Frivillige

- Medlemmer
- Lokaler
- Faciliteter
- Administrativ kapacitet
- Kommunikationskapacitet
- Strategiske alliancer og politisk kontakt
- Det frivillige arbejdes organisering
 - Arbejdsopgaver (indholdet af det frivillige arbejde)
 - Arbejdets omfang
 - Krav til frivillige (screening, oplæring, mv.)
 - Kontrakt og formaliserede krav
- Støtte til frivillige
 - Ledelsesstøtte
 - Peer support
 - Kurser
- Anerkendelse af frivillige
 - Fejringer
 - Materielle goder
 - Symbolske goder
 - Kompensation

De frivillige

- Frivilliges erfaring
 - Nuværende frivilligerfaring
 - Tidligere frivilligerfaring
 - Andre nuværende frivillige engagementer
- Frivilliges rekrutteringsveje og –anledninger
- Frivilliges opgaver og aktiviteter
- Omfang af frivilligt arbejde
- Frivilliges motivation
 - Værdiorientering
 - Karriereorientering
 - Læring, kvalificering
 - Social og fællesskabsorientering
- Frivilliges vurdering af det frivillige arbejde
 - Tilfredshed

- Med frivilligopgaver
 - Med indflydelse på opgaver
 - Anerkendelse
 - Sparring og support
- Overvejelser om at fortsætte eller stoppe
 - Begrundelser i så fald
 - Manglende tid
 - Faldende interesse
 - Konflikter med ledelse, ansatte, frivillige
 - Andre fritidsinteresser
 - Familie eller pårørende kræver mere tid
- Vurdering og vægtning af udbytte af frivilligt arbejde
- Vurdering og oplevelse af krav fra organisationen
- Vurdering af frivilligruppen som helhed
 - Kontakt, samarbejde med andre frivillige
 - Atmosfære blandt frivillige
 - Forhold mellem ansatte og frivillige
- Frivilliges vurdering af organisationen
 - Regler og bureaukrati
 - Indflydelse på ledelse/tilfredshed med ledelse og ansatte
 - Indflydelse på eget arbejde
- Frivilliges brug af organisationsstøtte
 - Kurser
 - Oplæring
 - Netværk
- Frivilliges baggrund
 - Køn, alder, uddannelse, etc.
 - Arbejdssituation
 - Arbejde, pension, ledighed
 - Livssituation
 - Partner, børn, fritidsinteresser
 - Helbred
- Praktiske forhold
 - Afstand til frivilligjob, transport
 - Udlæg i forbindelse med frivilligaktiviteter
 - Kompensation for udgifter