

FREMTIDENS FRIVILLIGHED KRÆVER PROFESSIONALISME

Vi har i denne bog bl.a. beskæftiget os med de ledelsesudfordringer og motiver, der knytter sig til frivillighed i dag. Denne artikel giver et bud på, hvorfor frivillighedsdebatten løber i mange forskellige retninger og er vanskelig at få hold på. Samtidig vil vi - med eksempler fra København og Bornholm - give et billede af, hvordan fremtidens frivillige ser ud, hvad det kræver at professionalisere frivilligheden og hvordan de frivilliges ressourcer kan løfte potentialerne på en ø.



FRIVILLIGHED ER IKKE EN FÆLLESNÆVNER

Grundlaget for velfærden er under forandring i Danmark, og velfærdsmodellen er til debat. Innovation, best practice, brugerdrevet fornyelse og politiske reformer skal forandre det velfærdssamfund, hvor færre skal gøre mere for flere - bare bedre og billigere. Frivillige bliver kategoriseret som det skjulte velfærdspotentiale, som kan være med til at udvikle et bæredygtigt samfund. I den forbindelse taler vi om frivillige og frivillighed, som om det er en fast størrelse, men frivillighed er ikke et fænomen for fastholdere.

Der er gennem årene forsket meget i frivillighed, og de teoretiske tilgange spænder lige fra motivationspsykologi til systemteori. Derudover er der lavet empiriske undersøgelser, som beskæftiger sig med en række forskellige organisationsområder: socialt hjælpearbejde, kirkeligt arbejde, internationalt hjælpearbejde, politisk arbejde og kultur- og idrætsarbejde. Dertil kommer, at udgangspunktet for undersøgelserne ofte er meget forskellige organisationstyper; fra små lokale introverte grupper og foreninger til landsdækkende organisationer med millionomsætning og stor offentlig bevågenhed.

Endelig må undersøgelserne ofte forsøge at rumme store forskelligheder i forhold til den reelle involvering, både hvad angår passive kontra aktive medlemskaber og forpligtelser, graden af økonomisk støtte og omfanget af deltagelse i organisationens aktiviteter og antallet af timer, der anvendes til aktiv frivillig indsats.



Figur 1: Frivillighedskategorisering (egen tilvirkning)
Kilde: Ibsen og Habermann 2005

Dette resulterer kort sagt i, at forståelsesrammen og terminologien bliver uklar: Hvad taler vi om, når vi taler om frivillighed? En måde at starte er ved at rubricere den organisatoriske og størrelsesmæssige mangfoldighed, frivilligheden rummer. Kategoriseringen i de følgende tolv organisationskategorier er internationalt vedtaget og anerkendt.

Foreninger indplaceres ud fra tre forskellige registrerede organisationsformer: registrerede foreninger og organisationer, selvejende institutioner og almennyttige fonde. Der findes ikke ét register for samtlige frivillige organisationer, hverken totalt eller inden for de enkelte organisationsområder. Dertil kommer at en række organisationer befinder sig i en 'gråzone', idet de ikke opfylder de fælles kendetegn¹ (Ibsen og Habermann 2005).

Til gråzonen hører organisationer, der ligger i grænsefladen mellem den frivillige, offentlige og kommercielle sektor. Det drejer sig fx om Folkekirken, der rummer 17.000 valgte menighedsrådsmedlemmer, plus anslået 50.000 andre frivillige, der organiserer besøgstjenester, væresteder, aflastning og andet diakonalt arbejde, men alligevel ikke tæller med i den nationale undersøgelse af frivillighed i Danmark, *Frivillighed og nonprofit i Danmark* (Ibsen og Habermann 2005).

Det samme er gældende for andelsboligforeninger, der ikke er non-profit, eller Hjemmeværnet, der er oprettet og reguleret ved lov. Overraskende er det måske også, at en række selvhjælpsgrupper, der - til trods for at de bygger på principper om gensidighed og har stor politisk bevågenhed - som regel er midlertidige, relativt lukkede og uden formelle strukturer, og derfor heller ikke omfattes af det statistiske materiale.

Det betyder blandt andet, at den samfundsdebat som pågår, foregår ud fra et statistisk grundlag, som ikke tegner det fulde billede. Eksempelvis viser statistikken, at 6 % af befolkningen er engageret i socialt arbejde, men

¹ 1. Enheden skal være en 'institutionaliseret realitet' enten gennem juridisk status eller permanent vedvarende aktivitet med formelle mål, jævnlige møder, strukturer, procedurer, en adresse eller et samlingssted samt en meningsfuld afgrænsning i forhold til omgivelserne.

2. Enheden skal være privat. Ikke en del af eller kontrolleret af den offentlige sektor, men kan sagtens udføre opgaver og være overvejende finansieret af det offentlige, når blot enheden er organisatorisk adskilt herfra.

3. Enheden skal arbejde non-profit. Det må ikke være det primære formål at generere profit, hverken direkte eller indirekte, og organisationen er ikke primært styret af kommercielle mål og hensyn. Enhver form for overskud skal bruges til organisationens formål og må ikke fordeles mellem ejer, medlemmer eller ledelse.

4. Enheden skal være selvbestemmende og må ikke være kontrolleret af andre organisationer.

5. Deltagelse i enheden skal være frivillig. Medlemskab, deltagelse og økonomisk eller arbejdsmæssigt bidrag skal være frivilligt og ulønnet.

ovenstående gråzonebeskrivelse illustrerer, at der reelt er tale om langt flere. Dette misforhold mellem statistik og virkelighed har afgørende betydning i forhold til de økonomiske midler, der fra politisk hold afsættes til de enkelte organisationskategorier, og dermed for de vilkår som organisationer, der er dybt afhængige af frivillige, må agere ud fra.

FRIVILLIG PROFESSIONEL - PROFESSIONEL FRIVILLIG

Frivillighedsbilledet og de forventninger, der knytter sig til de frivillige organisationers samfundsansvar, har historisk set været præget af samtidens økonomiske og politiske konjunktursvingninger. Udviklingen er groft sagt gået fra velgørenhed og oplysning over interessekamp til borgerdeltagelse.

I dag står vi ved et vandskel mellem fortidens filantropi på den ene side og fremtidens professionalisering på den anden. Det skyldes de forventninger som både forbrugere og frivillige har i dag. Som forbrugere føler vi, at vi har ret til en række goder og ydelser, som skal leveres professionelt. Som ansvarlige medborgere føler vi en forpligtelse til at yde, men rammerne skal være professionelt organiseret, imødekomme vore forventninger, udnytte vore potentialer og give mening her og nu.

Mange frivillige organisationer indgår i dag i offentligt-private partnerskaber og bliver dermed underlagt en række professionaliseringskrav. Tue Christian Sanderhage, chefkonsulent ved professionshøjskolen Metropol, spår, at en del frivillige organisationer i fremtiden vil dø, fordi de knytter sig for tæt til det offentlige ved at påtage sig projekter eller opgaver, der ligger uden for organisationens værdier, blot for at skabe økonomisk sikkerhed. Omvendt spår han også, at frivillige organisationer kan dø af at komme for langt væk fra det offentlige ved ikke at ville indgå i partnerskaber og dermed miste sit økonomiske grundlag. Det ligner en klassisk 'Catch-22 situation', hvor man skal vælge mellem håbløse alternativer.

Indbygget i den ligger spørgsmålet om, hvor længe den frivillige indsats forbliver 'frivillig', og hvornår den bliver et svar på sociale forventninger, en nødvendighed for at opnå vigtige karriere- eller uddannelsesfremmende point på CV'et eller ganske simpelt en tvungen samfundsmæssig nødvendighed.

Dilemmaet i forhold til kravene om professionalisering afspejler sig ikke bare udadtil i samfundet, men også ind i foreningslivet. Omkring 20 % af alle organisationer betaler løn eller honorar for en del af det arbejde, der udføres og skaber dermed en kontant afstand mellem lønnede og ikke-lønnede.

Spørgsmålet om professionalisering bliver ligeledes tydeligt, når frivillige varetager arbejdsopgaver, som de oprindeligt er uddannet til at løse, og som enten løses som supplement til aktiviteterne i arbejdslivet, eller som et faglært frivilligt bidrag efter en erhvervskarriere. Det har betydning for det spektrum af uddannelsesgrader, man ser blandt de frivillige og den

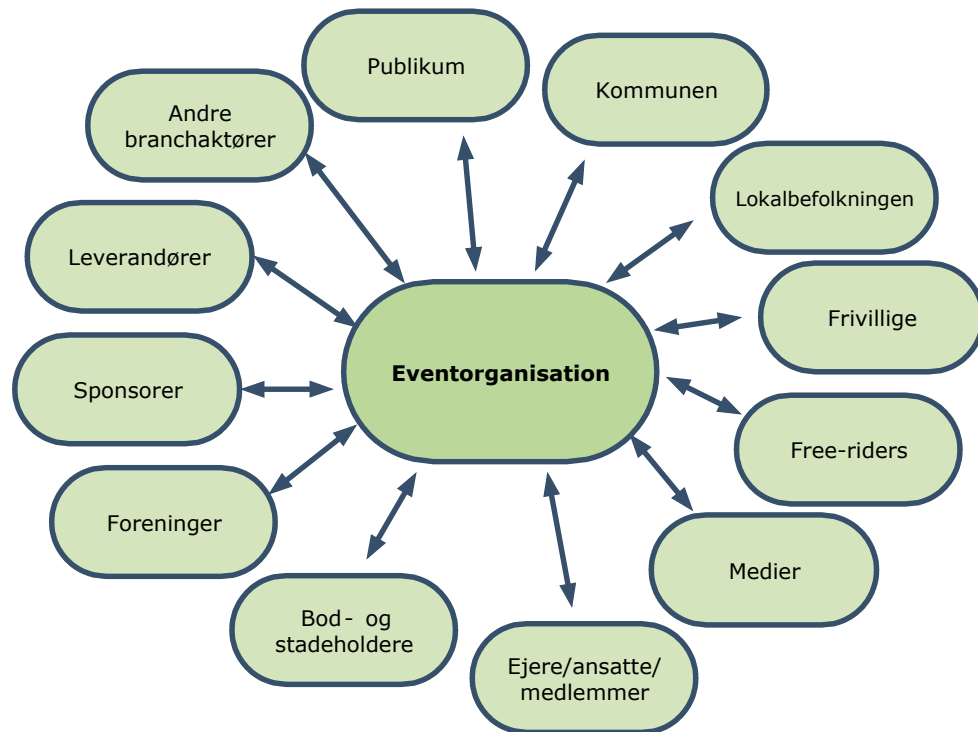
tilgængelige ressourcekapacitet. Bagsiden af medaljen kan dog være, at de 'professionelle frivillige' opøver og agerer ud fra bestemte metodiske discipliner og refleksionsformer, samtidig med at der i foreningen opstår et fagprofessionelt fællesskab, hvor man som frivillig skal tilslutte sig en bestemt ramme af fælles begreber, kriterier og handlemåder - en fælles 'faglighed'. Denne faglighed skabes og vedligeholdes gennem bestemte rutiner for optagelse og udvikling blandt frivilligruppen, men også som ramme for en latent eksklusion af medlemmer. Med andre ord er der fare for et stammefællesskab, som opretholder og vedligeholder et eget kodeks med indbygget selvjustits.

En anden vinkel at anskue diskussionen på gælder amatørbegrebet kontra professionalisme. Diskussionen folder sig ud i de tilfælde, hvor amatørbetegnelsen knytter sig til personer, der udfører det arbejde, der kendetegner deres professionelle identitet, men uden for arbejdstiden, samtidig med at de tjener til livets ophold ved andet arbejde. Det ses eksempelvis blandt forskere, specialister eller kreativt engagerede og uddannede, der betragtes og betragter sig selv som professionelle inden for deres felt, til trods for at arbejdet foregår uden for den arbejdstid, der sikrer husstandsindkomsten. Spørgsmålet er: Hvornår er man reelt professionel? I arbejdstiden eller i fritiden...

VI FORVENTER PROFESSIONALISME

En lang række foreninger og organisationer fungerer på almindelige markedsvilkår, og som forbrugere er vi ofte slet ikke opmærksomme på at organisationen er funderet på frivillighed. Det har betydning i forhold til de forventninger vi som forbrugere har til organisationen. Vi forventer et professionelt output i forhold til vores økonomiske investering i form af entré, koncert- eller festivalbillet. Samtidig fordres det at organisationen arbejder professionelt i forhold til de samarbejdspartnere og underleverandører, der leverer en ydelse til organisationen på almindelige markedsvilkår.

Figur 2 illustrerer den mangfoldighed af interessenter og aktører, der er i spil i forbindelse med eventmanagement. Det er kort sagt en forudsætning for en succesfuld event, at man som organisation eller institution indgår i et professionelt samarbejde med en lang række aktører, der - uanset om de selv er professionelle eller ej - forventer en professionalisme i samarbejdet og stiller krav til arrangørernes kompetencer og arrangementshåndtering. Derfor har større events måttet sande, at det er nødvendigt at afsætte midler til at lønne en daglig leder, fordi opretholdelsen og videreudviklingen af eventen kræver et kontinuerligt engagement, der forudsætter, at man er tilgængelig inden for normal arbejdstid.



Figur 2: Interessentoversigt
 Kilde: Andersen et al. 2009 (egen oversættelse)

Endelig ser vi i debatten, at mange har en frygt for, at en øget professionalisering af frivilligheden kan resultere i en uddelegering af offentlige kompetencer, der traditionelt forbindes med velfærdsstatens ydelser, især i forhold til det frivillige sociale arbejde. Det kan betyde, at der opstår en ny semiprofessionel klasse i det samlede sociale system, som fører til en fortrængning af den egentlige frivillige indsats, samtidig med at den udgør en konkret trussel på levebrødet for ansatte i den sociale sektor.

Som nævnt bygger hele den traditionelle opfattelse af frivillighed på en forståelse af, at frivillighed er ulønnet i modsætning til lønnet professionelt arbejde, men ovennævnte beskrivelse af begrebsforvirringen og professionaliseringsdiskussionen tydeliggør, at billedet er væsentligt mere nuanceret. De forskellige forståelsesperspektiver er en del af forklaringen på, hvorfor den offentlige debat omkring frivillighed virker uigennemsigtig. Det er nødvendigt at kvalificere denne debat i fremtiden, ikke mindst over for politikere og beslutningstagere, der skal sikre en retfærdig fordeling af de økonomiske ressourcer.

En af de måder, man kan gøre det, er ved at blive meget konkret i forhold til, hvad det handler om, når vi taler om professionalisering af frivilligheden.

CPH VOLUNTEERS

En af de organisationer der arbejder anderledes, nyskabende og professionelt med frivillighed er Copenhagen Volunteers. Foreningen har knap 1.200 medlemmer, der alle organiseres, aktiveres, visiteres og dokumenteres ved hjælp af en række sociale medier på internettet. Selv om sekretariatsleder Franka Abrahamsen påpeger, at konceptet slet ikke passer ind i et kommunalt regi, idet man arbejder uden for traditionel arbejdstid, så er sekretariatets kommunalt forankrede initiativ, fysiske placering og tilskudsytelser i sig selv banebrydende. Det betyder samtidig, at der er tæt kontakt til politikere, bevillingsmyndigheder og a-kasse-systemet, der er opmærksom på, om organisationen 'tager' folks arbejde.

Organisationen betegner sig selv som hele Københavns frivillige kompetencekorps. Det blev etableret på foranledning af daværende overborgmester Ritt Bjerregaard som led i initiativerne omkring COP15-mødet i 2009. Modellen er skabt ud fra nordamerikansk forbillede og har allerede vakt genklang i andre store danske byer. Hvis en ny måde at organisere frivillige på kan gøre København i stand til bedre at håndtere store nationale og internationale begivenheder, så vil andre byer og regioner gerne gøre hovedstaden kunsten efter.

Cph Volunteers' mål er at bistå København i at få flere gode events; løfte København som international værtsby; være med til at gøre København til en livlig og spændende by at bo og leve i, og en god international studie- og arbejdsby med socialt netværk til studerende og ansatte fra udlandet. Cph Volunteers udsender ca. hver anden måned et eventkatalog med opgavebeskrivelse og kompetencekrav til de frivillige. Ansøgningen som frivillig til arrangementer sker online, og der kan sagtens være rift om pladserne.

Hovedparten af medlemmerne er 25-45 år. Heraf er kun omkring 3-4 % uden arbejde. Det er kort sagt den gruppe, der må formodes at have mest travlt i hverdagen, som går ind i Cph Volunteers. Forklaringen ligger ifølge Franka Abrahamsen i, at den viden, som de frivillige opnår gennem arrangementerne og det sociale fællesskab, der bliver skabt undervejs, virker stærkt motiverende for det frivillige engagement. Desuden peger Franka Abrahamsen på, at 25 % af de frivillige er internationale studerende, hvilket på den ene side understøtter den studerendes sociale netværk, og på den anden side giver organisationen en bonus i form af stort og varieret tolkepotentiale.

Franka Abrahamsen navigerer i et spændingsfelt mellem professionel ledelsesmæssig håndtering af de frivillige og de eventarrangører, der gør brug af korpset. Efter en kompetenceafklaring bliver de frivillige 'klædt på' til opgaven bl.a. gennem relevante uddannelsesforløb, hvorefter de overdrages til en frivilligkoordinator, som står for den gruppe, der er udsendt til et arrangement. Efter hvert arrangement evalueres opgavens karakter og gruppens rolle og funktion.

Samtidig er Cph Volunteers opmærksomme på at 'uddanne' arrangørerne til at modtage og koordinere de frivillige, idet det er Franka Abrahamsens erfaring, at arrangørerne ofte ikke ved nok om arbejdsopgaverne og koordineringen af frivillige: "Det er ofte praktikanter, som bliver sat på den opgave."

Professionalismen har så at sige to ansigter; indadtil i organisationen og udadtil i de krav og forventninger der stilles til modtagerne af de frivilliges kompetencer.

En del af professionalismen er en klar bevidsthed om, at frivillighed kræver personlig individuel kontakt, fælles sociale arrangementer og en følelse af retfærdig sammenhæng mellem indsats og belønning. Det tager tid. Franka Abrahamsen anvender 80 % af arbejdstiden på den personlige kontakt, og hun møder både den positive og negative kritik fra de frivillige med mottoet: *Kvæl dem i kærlighed*. Lydhørhed, anerkendelse og imødekommenhed går hånd i hånd med professionel ledelse af frivillighed.

Sammenhængskraften i gruppen styrkes gennem en række sociale arrangementer, såsom fællesspisning, ofte med deltagelse af mere end 300 personer, fællesarrangementer, koncert- og biografklub og særligt fordelagtige tilbud for den frivillige og dennes familie til de events, som organisationen bidrager til.

Imidlertid er det ikke de reducerede priser, der er udslagsgivende for det frivillige engagement - det er stoltheden ved at være en del af Cph Volunteers. Som Franka Abrahamsen udtrykker det: *"Borgerne kan være med ved selv at være frivillige. Hele samfundet kan deltage."*

TEST-Ø FOR FRIVILLIGHED

Bornholm har mere end 1.000 registrerede foreninger og bornholmerne er kendt for en stærk foreningstradition og et stort engagement i lokalsamfundene. Samtidig er der trods de begrænsede fysiske afstande store mentale forskelle og afstande mellem byerne på øen. Det betyder, at indbyggertallet i nærmiljøet er udslagsgivende for hvor mange initiativer der kan initieres og organiseres.

Bornholm har en erhvervsudviklingsstrategi, der sætter fokus på Bornholm som test-ø. I vores perspektiv skal Bornholm være test-ø ikke bare for alternative energiformer, gourmetmad og bæredygtighed. Det er oplagt, at Bornholm tager Franka Abrahamsen på ordet og udfordrer frivillighedsorganiseringen under mottoet 'Hele samfundet kan deltage'. Det kan ske ved at iværksætte Bornholm Volunteers med Bornholms Regionskommune som initiativtager og tænke organisationen, så den ikke kun omfatter events som i København, men rummer hele frivillighedsspektret.

Bornholm kan gå forrest og teste, hvad der skal til for at inddrage både unge og gamle, den klassiske type frivillige, der 'går til noget' fast hver uge og den nye type frivillige, der engagerer sig kortvarigt situeret og intenst. Bornholm kan teste perspektiverne på et helhedssyn i forhold til de eksisterende

politikker inden for frivillighed, socialområdet, idræt, kultur, børn og unge, folkeoplysning, ældre og handicappede, forebyggelse og sundhedsfremme. Alle har en aktie i frivilligheden. Det gælder uanset om organisationen, foreningen eller fællesskabet falder inden for eller uden for den klassiske organisering og registrering af frivillige. Det er ikke et enten-eller, men et både-og.

Bornholm Volunteers vil kunne kvalificere aktiviteter ved at tilbyde uddannelse til frivillige - også i selve organisationen - samt hjælpe med generel forberedelse til den forestående aktivitet. Der kan samtidig skabes grundlag for videndeling blandt organisationer, som benytter frivillige. Gennem samarbejde og alliancer på tværs af organisationer, institutioner og sektorskel vil forskelligheden kunne blive en styrke som på længere sigt kan være med til at understøtte velfærdsniveauet.

Ved at turde udfordre traditionel tænkning vil Bornholm ikke blot få mulighed for at fordele aktiviteterne og dermed også arbejdsbyrderne i lokalsamfundene på flere hænder. Det er en chance til at gøre op med fordomme om, hvor man er frivillig. Man vil få væsentligt forbedrede rekrutteringsmuligheder og et nyt værktøj til at inddrage tilflyttere i det bornholmske fællesskab. Man vil kort sagt være med til både at løfte opgaver knyttet til velfærdsstaten og samtidig have et stærkt produkt til branding af Bornholm. En koordineret indsats af frivillige vil kunne bidrage til at udvide begrebet 'aktiv ferie' med turister som frivillige. Vi ved allerede nu, at de større events på Bornholm får tilbud fra turister, som ønsker at kombinere deres ferie med et frivilligt engagement. Det er en god måde at lære Bornholm at kende for potentielle tilflyttere og det kan også være et væsentligt redskab i forbindelse med tilflytterkampagner og organiserede netværk for nytilflyttede.

En ny måde at tænke frivillighed på inddrager ikke kun foreninger, fritid og turister i ferien. Det kunne også være interessant at afprøve corporate volunteering, som er et forholdsvis nyt fænomen hos virksomheder og NGO'er. Indtil nu har det primært været de store nationale virksomheder, der er gået forrest, men corporate volunteering kendes også fra de øvrige nordiske lande, hvor det er solidt integreret. Typisk får man to forklaringer på, hvorfor virksomhederne lader medarbejderne bruge betalt arbejdstid på frivilligt arbejde i andet regi: De gør det for medarbejderes skyld - det styrker virksomhedens employer branding. Eller de gør det som led i virksomhedens samfundsengagement - det styrker virksomhedens corporate brand.

Gennem en systematisk kortlægning af de ressourcer der allerede findes på Bornholm - både på forenings- og individniveau - og gennem en registrering af organisationernes, foreningernes og lokalsamfundenes behov kan Bornholm Volunteers blive et eksperiment, der viser vejen frem til en ny velfærdsmodel. En model, hvor borgere, medarbejdere og lokale myndigheder har og tager større ansvar, og hvor rollefordelingen mellem civilsamfundet, marked og stat forandrer sig radikalt.

Det er nødvendigt at skabe forhold, som gør det værd at være frivillig. Bornholm er mulighederne af en ø - også når det gælder frivillighed.



Lene Rømer har siden 2007 arbejdet som konsulent på Center for Regional- og Turismeforskning på Bornholm. Hun arbejder med udvikling af forskningsbaseret undervisning og er blandt andet projektansvarlig for MOLLY. Lene har 10 års ledelseserfaring med at skabe og udvikle uddannelsesinstitutioner hvor kreativitet, innovation og internationale netværk er en naturlighed. Formgiver og Master i Oplevelsesledelse fra Roskilde Universitet.



Lene Koefoed arbejder til daglig som kulturhuskoordinator i Bornholms Regionskommune. Hun har mere end 20 års erfaring som koordinator, projektleder og konsulent inden for kulturområdet heriblandt Bornshorts Filmfestival, Balticum Film- og TV Festival, Copenhagen Film & TV festival, Bornholms Kulturuge og Skattejagt Bornholm. Medlem af Teaterrådet under Bornholms Regionskommune samt bestyrelsesmedlem hos foreningen Event Bornholm. Bachelor i Film- og Medievidenskab og Master i Oplevelsesledelse på Roskilde Universitet.