

Manual for fremtidsfærdigheder

# Appendix

Indsamling af empiri

Ekspertinterviews

Spørgeskemaundersøgelse

Best practice fra undersøgelsen – gode råd til organisationer og frivillige

Om Institutet for Fremtidsforskning

**Velliv**  
**Foreningen**



**COPENHAGEN**  
**INSTITUTE**  
**FOR FUTURES**  
**STUDIES**

# Indsamling af empiri

I forbindelse med manualen "manual for fremtidsfærdigheder – 10 fremtids-hacks for frivillige" har Institutet for Fremtidsforskning gennemført en række kvantitative og kvalitative interviews.

Undersøgelserne er blevet benyttet for at indsamle viden til 1) at identificere de største usikkerheder hos de frivillige, som har størst betydning for deres mentale helbred, 2) at undersøge hvordan de frivillige håndterer fremtiden samt 3) at få øvrige input og idéer til manualen.

Undersøgelsen er varetaget af Institutet for Fremtidsforskning i form af spørgeskemaer til frivillige samt mailkorrespondancer og telefoninterviews med en bred række foreninger og aktører, der arbejder med frivillighed.

## Projektets målgruppe

Fire ud af ti danskere deltager i frivillige aktiviteter eller frivilligt arbejde. Der er ca. 4,5 mio danskere over 18 år, hvilket giver 1,8 mio. frivillige. Projektets målgruppe er den store del af denne gruppe, som står i en situation, hvor der er en høj grad af usikkerhed om fremtiden. Projektet henvender sig især til dem, der har et ansvarsområde, hvilket vi i projektet antager er omkring 250.000.

Af disse har vi især haft fokus på følgende målgrupper:

- **Seniorer i arbejdslivet (55+)**
- **De unge førstegangsansatte (20-35 år)**

## Ekspertinterviews

Forbindelse med projektet har vi interviewet en række eksperter med tilknytning til frivillighed i Danmark. Vi har spurgt ind til deres oplevelse af frivilligheden under pandemien, konkrete tiltag i forhold til at klæde dem bedre på til at være frivillige, samt hvordan de har oplevet, at de frivillige og organisationerne omkring dem har håndteret krisen.

Vi har interviewet følgende eksperter:

- **Claus Mohrhagen**, Direktør, Boldklubben FREM Aps
- **Frederik C. Boll**, Adm. direktør, Ingerfair – udvikler bæredygtige frivillighedsmiljøer
- **Henrik Mikkelsen**, Projektleder, Bevæg dig for livet, Løb & Gang
- **Malthe Lindholm Sørensen**, Analysekonsulent, Center for Frivilligt Socialt Arbejde
- **Mathias Thomassen**, Bestyrelsesformand og stifter, KulturKryds
- **Mathilde Gade Schaumburg-Müller**, Projektleder, Frivilligjob.dk (projekt under Frivilligcentre & Selvhjælp Danmark)
- **Thomas Lind**, Programleder, DGI / Bevæg dig for livet

Samtlige eksperter nikker genkendende til, at frivilligheden har været under pres de sidste to år. Flere understreger, at frivilligheden har været under pres længere, og COVID-19 blot har været givet mange frivillige en legitim grund til at sige fra. Presset gælder både i forhold til fastholdelse af eksisterende frivillige samt rekruttering af nye frivillige. En af eksperterne mener, frivilligheden har været på under 50% af normalen de sidste to år, fordi mange steder har været lukket ned.

### Uddrag fra ekspertinterviews om, hvad det kan skyldes, at der er større pres på frivilligheden

- Uvished har skabt meget pres. COVID-19 er svær at forstå og i den grad svær at formidle. Fremtidsudsigter er blevet ændret og pludselig blev der ikke talt om andet. Jeg tror, det kræver et særligt mentalt overskud at kunne forholde sig i ro og fokusere på sit virke som frivillig, samtidig med at en global krise fylder alting.
- Frivillighed er noget, der skal holdes ved lige – og det er det ikke blevet under corona.
- COVID-19 har medført utallige omstændigheder, der har påvirket alles rutiner og hverdage.
- Det, at drive en forening, er blevet mere komplekst, fordi der er mere, man skal kunne. Der går mere tid med at lave det: "Har jeg – som menneske – meldt mig til at lave GDPR-håndtering eller har jeg meldt mig for at være en del af et fællesskab?"
- Større byrde af administrativt arbejde (f.eks. grundet digitaliseringen)
- Flere har opdaget, at de har haft for travlt med at være noget for andre og derigennem forsømt forpligtelser op ad værdier, der vedrører enten den nære familie eller eget forhold til fortravlet hverdag/tidspres
- Mange, som bestrider de mest centrale stillinger i bestyrelsesposter og foreninger, har gjort det af pligt og loyalitet. De har været med til at bygge velfærdssamfundet, men nu vil de også fokusere på dem selv og deres nære.

- Frygt for at blive smittet, og de frivillige vil ikke "arbejde" med alt det udstyr, restriktioner kræver. Dette gælder især hos de ældre frivillige.
- Der er for mange bud om at være frivillig fra alle side. Hele frivilligsektoren er mangedoblet de senere år. Det er langt flere tilbud, muligheder og opgaver og dermed konkurrence om de frivillige end i den helt nære fortid.
- Det moderne (også frivillige) menneske ændrer sig, og senmoderne frivillige vil dels gerne have reel medindflydelse (gider ikke sidde i ledelser eller bestyrelser med boomere), og de vil hellere løse meningsfulde projekter end retoriske opgaver.
- Det traditionelle og mere formelle foreningsliv hænger fast i dyder som kontingent, generalforsamlinger, bestyrelser, formand osv. Alene sproget er til at blive helt trist af...
- En del vil ikke binde sig for ret lang tid, hvis der nu skulle komme noget andet, som er bedre.
- Vi satte rekord i antal ansøgninger i sommeren 2020, men efter 2. nedlukning vendte folk ikke tilbage i samme grad. Vi har en tese om, at mennesker har nedprioriteret frivilligt arbejde frem for andre sociale aktiviteter som rejse, fester osv., som også skulle indhentes.

### **Den vigtigste lektie de seneste 2 år i relation til frivilligt arbejde i en coronatid**

- Frivillighed og frivillig arbejdskraft er en sårbar ressource.
- Vi kan ikke forvente samme respons og interesse, når vi rekrutterer frivillige.
- Jeg tror generelt, at der mangler viden om ændringerne i motivationen hos de frivillige, så vi kan lave de rigtige tiltag – eller tilpasse os en ny verden med en anden tilgang til frivillighed.
- Vi oplever mere og mere, at unge frivillige er meget bevidste om, hvad de kan, og kun vil lave en bestemt slags opgaver. Førhen ville de bare hjælpe, hvor der var brug for det. Flere er også bevidste om, at de gerne vil have noget for at være frivillig.
- Visse dele af den frivillige verden har været omstillingsparat og har lavet nogle fede initiativer, men de foreninger, som har mistet frivillige, er de foreninger, som enten ikke har været gode til at omstille sig, eller som ikke har været gode til at bibeholde en stærk relation til deres frivillige, da deres aktiviteter var lukket pga. corona.
- En ting vi erfarede under første nedlukning var en stor stigning i den mere uformelle frivillighed eller hjælp. Da foreninger og organisationer lukkede ned, så vi alligevel et aktivt civilsamfund, hvor borgere trådte til og hjalp hinanden gennem isolationen med diverse former for hverdagshjælp, fx indkøb, hundeluftning, transport mv. Særligt interessant var, at mindre ressourcestærke personer også bidrog med denne hjælp. Det er ellers en kendsgerning, at personer med flere socioøkonomiske ressourcer i højere grad er frivillig i formaliserede foreninger og organisationer, men under coronakrisens første bølge så vi altså et særligt højt engagement blandt mindre ressourcestærke personer i form af uformel hjælp.
- Der skal rigtig meget information/kommunikation ud til frivillige.

### **Øvrige bemærkninger til projektet fra eksperterne**

- Det er spændende med fokus på fremtidsfærdigheder hos frivillige, men frivilligheden er en sejlvet dame, så der skal ske mange ting for at skabe ændringer.
- Umiddelbart er min vurdering, at det handler mere om organisationerne end de enkelte frivillige. Det er foreninger og organisationer, der skal sikre, at deres frivillige

trives og har det godt i de frivilligmiljøer, hvor de færdes. Det er de færreste frivillige, der vil sætte sig ned og læse en manual om at navigere i en usikker tid efter corona.

- Problemet med "den kompetencehungrende frivillige" er i og for sig ikke den frivilliges problem, men samfundet (politikere, organisationer, virksomheder m.fl), der hele tiden taler om kvaliteten og værdien af frivillighed. På samme tid skruer de selv konstant på præstationskrav, målstyring, økonomisk vækst, effekthierarkier, målgruppesegmentering mm. Dermed etablerer man et metasprog om "hvad der er vigtigt i verden". Derfor kan man ikke fortænke en frivillig (selvsamme menneske, der er indlejret i samfundet ovenfor) eller en ung til at tænke rationelt og ressourceudnyttende ift. hele sit virke. "De unges" problem er, at der findes få foreninger, der passer til deres hverdag, situation og livsform med etablering i forhold til job og familie.

*Se iverdigt afsnittet "Best practice fra undersøgelsen – gode råd til organisationer og frivillige", hvor nogle af de bedste råd og tips er samlet fra såvel ekspertinterviews samt spørgeskemaundersøgelsen.*

## Spørgeskemaundersøgelse

**V**i har med den skriftlige spørgeundersøgelse rakt ud til frivillige i forhold til deres antagelser om fremtiden samt deres tilgang til nye forandrede vilkår: Hvad gjorde de konkret under pandemien? Hvordan ændrede de frivilliges arbejde sig under pandemien? Hvordan påvirkede det dem? Hvordan reagerede de? Var det bekymrende for, hvordan det ville gå fremadrettet? Eller tog de bare fat og gik i gang? Hvad fungerede godt? Hvilke råd vil de give andre?

En del af undersøgelsen ser også på, om de to forskellige målgrupper for projektet tilgår usikkerheder forskelligt – og om de kan lære af hinanden samt de værktøjer og metoder som vi arbejder med hos Institut for Fremtidsforskning.

Vi modtog i alt 385 svar fra en bred gruppe af frivillige i Danmark. Af respondenterne var 57% over 55 år, mens 22% var mellem 18 og 35 år. 30% af respondenterne svarede, at de er frivillige mellem 15-50 timer om måneden, 42% mellem 5-15 timer, og 15% under 5 timer om måneden.

Nedenfor har vi udarbejdet et sammendrag af svarene samt en kort konklusion, der fremhæver de mest relevante resultater fra undersøgelsen. For de spørgsmål, hvor der var mulighed for at skrive fritext, har vi udvalgt dem, der bedst repræsenterer undersøgelsens gruppe, og omformuleret dem for at bevare svarpersonernes anonymitet.

Spørgeundersøgelse er blevet delt via sociale medier samt en række frivillig organisationer i Danmark i løbet af januar 2022.

### HOVEDKONKLUSIONER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

- Adspurgt om, hvad der er det vigtigste for frivillige i en usikker situation, svarede størstedelen (69%) behovet for konkrete værktøjer og retningslinjer. Denne holdning blev delt af både dem, der mente, at deres organisation havde gjort et godt og et dårligt stykke arbejde med at håndtere krisen.
- De frivillige, der enten ikke har været frivillige i særlig lang tid eller arbejder mindre end 15 timer om måneden, synes, det er mindre vigtigt at vide, hvordan fremtiden for deres frivillige arbejde vil være om mere end en måneds tid.
- For dem, der "bare tog fat og gik i gang", viste undersøgelsen, at kreativitet, nye ideer og det at "gøre noget" er bedre end at "gøre ingenting" er. "Handling frem for tom snak", som en af respondenterne skrev til spørgsmålet om, hvad der bør ændres, for at man fortsat vil være frivillig i fremtiden.
- Andelen af de to aldersgrupper, der føler, at deres mentale sundhed er blevet svækket, er lige stor.

Analysen af undersøgelsen tyder på, at der er to typer af frivillige under pandemien:

1. Dem, der blev ekstremt socialt påvirket af restriktionerne og manglen på direkte vejledning om, hvordan de konkret skulle håndtere situationen.
2. Dem, der mener, at deres organisation gjorde et godt stykke arbejde med klare retningslinjer (normalt større organisationer), og som ikke følte nogen indvirkning på deres mentale sundhed under pandemien.

Nedenstående har vi lavet et sammendrag af resultatet fra de spørgsmål, som var en del af undersøgelsen.

### **Hvorfor har du valgt at være frivillig?**

Samlet set er det mest almindelige svar på, hvorfor folk melder sig frivilligt, de sociale relationer (57%), samt at støtte en god sag (54%). Det er dog ikke de vigtigste grunde for personer i aldersgruppen 18-35 år. Her er det primært at udvikle faglige og personlige kompetencer, som er topscorer med 60 %. I aldersgruppen 55+ er denne grund meget lavere (10%), mens det sociale aspekt prioriteres endnu højere (62%).

Et vigtigt resultat er imidlertid, at selv om unge mennesker måske ikke prioriterer sociale relationer i det frivillige arbejde lige så højt som de ældre, har dette aspekt ikke desto mindre lige så stor indflydelse på deres mentale sundhed.

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Jeg vil gerne være med til at løse et problem i samfundet	46.21%	177
Jeg vil gerne sikre, at der sker noget i lokalsamfundet	29.24%	112
Jeg er frivillig pga. det sociale aspekt og relationerne	57.18%	219
Jeg vil gerne bruge min faglighed i frivilligt arbejde	38.12%	146
Jeg vil gerne støtte en god sag	54.57%	209
Jeg vil gerne udvikle nye faglige og personlige kompetencer	26.89%	103
Jeg vil gerne have noget på mit CV og styrke min profil på arbejdsmarkedet	12.53%	48
Mit barn (eller andet familiemedlem) deltager i aktiviteten	4.96%	19
Andet (uddyb gerne)	11.23%	43
Total Respondents: 383		

### Har din rolle som frivillig ændret sig under corona?

Der er stor fordeling af svarene på dette spørgsmål. Næsten lige mange har svaret, at de ikke kunne udføre deres rolle pga restriktioner (28%), som dem, der svarede, at de ikke har oplevet en særlig ændring (27%). Kun 20% af respondenterne svarer, at de havde fået sjove, nye udfordrende oplevelser under COVID-19 (dette svar har også en meget høj korrelation med dem, der følte, at de fik mening ud af at arbejde frivilligt).

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Jeg har ikke kunnet udføre min rolle pga. restriktioner	28.72%	110
Jeg har oplevet meget 'spildtid' og manglende muligheder for at agere under nedlukningen som frivillig	21.15%	81
Jeg har ofte følt mig handlingslammet	8.36%	32
Jeg har fået en række nye spændende udfordringer som frivillig, som jeg har været glad for	19.32%	74
Jeg har brugt meget tid på at tilpasse mig til de nye forhold	20.10%	77
Jeg synes, det har været svært at udfylde min rolle	21.15%	81
Nej, jeg har ikke oplevet en særlig ændring	27.68%	106
Andet (uddyb gerne)	12.79%	49
Total Respondents: 383		

### Hvordan har dit arbejde som frivillig påvirket din mentale sundhed under corona?

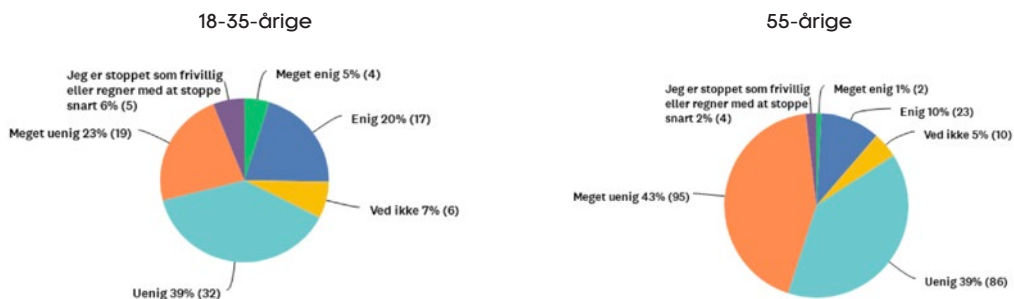
Selv om det virker til, at størstedelen af de frivilliges mentale sundhed ikke har været påvirket, viser denne graf ikke hele billedet. Når man fokuserer på dem, der svarer "uforandret", viser resten af deres svar ikke desto mindre negative følelser og tanker. Der bør tages hensyn til, at 57% af respondenterne er 55 år eller derover, og derfor måske har en anden opfattelse af, hvad der udgør mental sundhed, og hvad der ikke gør det. Desuden fokuserer mange af de udvalgte svar på covid-19 generelt, snarere end på forbindelsen mellem COVID-19, frivilligt arbejde og dem selv.

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Min mentale sundhed er blevet svækket	17.23%	66
Min mentale sundhed er uforandret	65.54%	251
Min mentale sundhed er blevet styrket	19.32%	74
Total Respondents: 383		



### Min lyst og mit engagement til at være frivillig er blevet mindre under Coronapandemien

På dette spørgsmål er der en betydelig forskel mellem aldersgrupperne 18-35 år og 55+. Hele 82% af de 18-35-årige er enten enige eller meget enige i, at deres lyst er blevet mindre siden pandemien startede. Det kunne skyldes, at yngre mennesker har flere sociale relationer uden for det frivillige arbejde og er mere sandsynlige til at arbejde frivilligt for at udvikle sig personligt/karrieremæssigt, så når det bliver sværere at arbejde frivilligt, er "the trade off" ikke lige så god.



### Det har været meningsfuldt for mig at være frivillig under corona

Næsten 75% er enige, mens kun 9% er uenige. Når man ser på de andre svar, er det sandsynligt, at de 16%, der svarer "ved ikke", har en tendens til at være enige i udsagnet.

### Den organisation, jeg er tilknyttet, har haft gode handlingsstrategier til at håndtere de nye vilkår for mit frivillige arbejde og understøtte de løbende forandringer.

Personer med negative påvirkninger af deres mentale helbred har en signifikant højere andel af uenige. Og ligesom i Q6, var der 12% som svarede "ved ikke". Langt de fleste var enige i, at deres organisation har haft gode handlingsstrategier.

### Jeg har selv haft en høj grad af medansvar som frivillig til at finde på nye løsninger under corona

63% er meget enige eller enige i, at de selv har haft en høj grad af medansvar til at finde på nye løsninger, mens 17% er enten uenige eller meget uenige i udsagnet.

**Indførte du – eller den organisation, du er tilknyttet som frivillig – nogle konkrete tiltag, som du gerne vil dele? Hvis ja, kan du kort beskrive tiltagene?**

Godt 30% oplevede konkrete tiltag, hvoraf nogle af tiltagene var:

- Virtuelle møder
- En ringegruppe
- Ring til en anden frivillig
- Online fredagsbar
- Online undervisning i krea julepynt
- Lukkede grupper på Facebook
- Liveudsendelser
- Mere udendørs samvær
- Udendørs træning
- "Sammen hver for sig" med lokalt gennemførte løb, som man kunne gøre uden at komme tæt på andre
- Hjemmeopgaver
- Online banko
- Online rådgivning

**Det er vigtigt for mig at vide, hvordan min rolle som frivillig kommer til at se ud på længere sigt end blot de næste par måneder.**

Lidt over halvdelen af de adspurgte (53%) synes, at det er vigtigt at vide, hvordan deres rolle som frivillig kommer til at se ud på længere sigt.

**Jeg er bekymret for, hvordan udviklingen går fremadrettet, og hvordan det kommer til at påvirke mig**

Der er flere, som er bekymrede over, hvordan udviklingen kommer til at påvirke deres fremtid i 18-35-årige gruppen (33%) end den ældre målgruppe. Andre variabler ændrer ikke meget ved fordelingen.

**I mit arbejde som frivillig har jeg fået inspiration til nye tiltag, som handler om mere end blot dag-til-dag.**

De fleste af de adspurgte frivillige har fået inspiration til nye tiltag, som handler om mere end blot dag-til-dag (55%).

### **Hvilke af følgende udsagn passer bedst til din oplevelse som frivillig under pandemien?**

Den højeste procentdel af negative svar er, at "det har været svært at navigere mellem samfundssind og at agere som frivillig" med 20%, mens 50% generelt har mere positive erfaringer. Hvis man fokuserer på dem, der følte, at deres mentale helbred er blevet værre under pandemien, er der en klar forskel på, hvor udsagnet "jeg savner mit normale arbejde som frivillig og har været lidt nede over situationen" var det højeste svar med 37%.

For mange af dem ser det ud til, at de ikke havde noget problem, fordi deres organisation bare tog sig af det hele. For dem, hvis organisation ikke gjorde det, skrev de, der fandt en løsning, svar som f.eks. "Nogle af de enkelte klager er direkte rettet mod netop denne mangel på ledelse".

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Jeg tog bare fat og gik i gang	43.10%	150
Jeg har oplevet et utrolig godt sammenhold i at finde løsninger sammen	50.00%	174
Jeg har stået lidt alene med det og har haft svært ved at finde ud af, hvordan jeg skulle agere	12.93%	45
Det har været svært at navigere mellem samfundssind og at agere som frivillig	18.97%	66
Jeg savner mit normale arbejde som frivillig og har været lidt nede over situationen	16.67%	58
Andet (uddyb venligst)	7.47%	26
Total Respondents: 348		

### **Hvilke forudsætninger er i dine øjne vigtige for at blive bedre rustet til at kunne håndtere nye situationer som frivillig?**

Der tegner sig et klart billede af, at det vigtigste er at få klar information og retningslinjer, når der er usikkerhed (70%).

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
At få viden om, hvad andre frivillige og organisationer gør	38.51%	134
At få klare informationer og retningslinjer	69.54%	242
At have mandat til at indføre nye initiativer	35.34%	123
At have adgang til konkrete værktøjer til at handle	44.25%	154
Det har jeg ikke en holdning til	8.33%	29
Andet (uddyb venligst)	0.00%	0
Andet (uddyb venligst)	4.02%	14
Total Respondents: 348		

### **Er der noget, som har fungeret særlig godt i din rolle som frivillig under corona?**

Udvalgte kommentarer:

- Nyhedsbreve med klare retningslinjer, som bidrog til fællesskabet
- Møder på Teams
- Fællesskabet i lukkede FB-grupper og samvær i bobler
- Facetime, videomøder og telefonen
- Virtuelle møder i stedet for fysiske
- Jeg synes det er mere effektivt, at mødes online fremfor fysisk hver gang
- De virtuelle møder har sparet meget tid og penge til transport. Der har været mere deling af inspiration i det offentlige rum.
- Man gør ting på en ny måde
- Stor samarbejdsvilje
- Mere ro til administrative opgaver
- En større grad af fred og ro til at engagere sig
- At mødes med de andre frivillige på gåture.
- Ja, vi har alle stået mere sammen. Gæster som frivillige
- En godt forhold til og god sparring med frivilligkoordinatorer
- Jeg har lært at tålmodighed er en dyd – en irriterende læring
- Min egen optimistiske tilgang til livet
- Viljen til at stå det igennem
- At det kunne klares hjemmefra fra eget kontor
- Kommunikationen med min frivillighedschef
- Selvbestemmelse
- Udendørsaktiviteter
- Idérigdom, eget initiativ, humor
- Klare aftaler vedr. restriktionerne
- Man har lært hvordan man kan prøve online monitorering – og udnytte den online platform
- Som voksenven/rollemodel, har der været fra foreningens side været gode forslag til at lave aktiviteter med barnet

### **Er der noget, som har været en særlig udfordring som frivillig under corona?**

Udvalgte kommentarer:

- Alt for stort arbejdspress
- At der ikke var brug for mig
- Følelsen at man svigter hvis man ikke kommet mod angsten for at blive syg
- Ja. Usikkerhed. Også i forhold til syge kolleger og "vikarer" for faste kolleger.
- Jeg har været bange for smitten
- Flere arbejdsopgaver i forhold til bl.a. rengøring og møder vedr. økonomi.
- At alle lider af mangel på energi til at være aktivt deltagende
- Manglen på det sociale samvær og den dynamik der opstår der
- Andre frivillige har isoleret sig – svært at få dem med igen
- Usikkerheden ift arrangementer
- Uenighed og langsommelighed i meldinger fra vores vært (en kirke)
- At skulle bære mundbind
- At få økonomien til at løbe rundt.
- Fastholdelse af frivillige, nå man ikke har kunnet afholde de arrangementer, som normalt skaber fællesskab.
- At holde humøret oppe hos medlemmerne

- Fælles og større aktiviteter har ikke været mulig.
- At afhjælpe ensomhed hos især sårbare personer
- Det har været svært at komme ud med information og skabe motivation.
- Arbejdsbyrden
- Rejserestriktioner og manglende fælles møder.
- Fysiske møder og risiko for smittespredning
- Telefonrådgivning er sværere end rådgivning fysisk
- Ikke at kunne mødes fysisk og at have begrænsning på lokaler, når vi endelig kunne mødes
- At forstå hvilke restriktioner gælder
- At bevare motivationen hos mine med-frivillige
- De korte tidsfrister ting blev ændret med kort frist.
- Splittelse i gruppen af frivillige hvor der var stor spredning i, hvad man opfattede som risikofyldt. Selv når der blev åbnet op troede alle ikke på at det var sikkert at lave aktiviteter.
- Nedlukningen af hele kulturlivet samt gentagen last-minute information fra myndighederne om retningslinjer.
- Skiftende retningslinier
- Kontakten til andre frivillige. Alle har følt sig alene og handlingslammet...
- At miste venner og familierelationer grundet mine holdninger
- Det er svært at planlægge, når forudsætningerne hele tiden ændrer sig
- At håndtere de skiftende restriktioner – især begrænsninger
- At skaffe penge til projekterne
- Holde motivationen oppe – og hele tiden gå med en tvivl – kan vi gennemføre den kommende aktivitet?
- Usikkerheden om arrangementer kan finde sted, så alt arbejde inden ikke er spildt. Manglende deltager, når noget kunne arrangeres alligevel
- Det er svært at holde arrangementer, eller i planlægge ud i fremtiden, men samtidigt er det at være hurtigt omstillingsparat en af de dejlige ting med at arbejde som frivillig.

### **Er der noget, du synes bør ændres, for at du fortsat gerne vil være frivillig i fremtiden?**

- Fleksibilitet – periodisk arbejdskraft
- Ændringer skal tilpasses de vilkår der er. Kreativitet og en positiv indstilling er meget afgørende, når "plejer" ikke eksisterer
- Mere mandat under kriser – bedre info om hvad vi må og ikke må. At man tager frivillige tilbud mere alvorligt
- Indflydelse og klare retningslinier
- At stederne selv må tage ansvar for deres regler.
- Måske lidt mere selvstændighed uden for meget indblanding "ovenfra".
- Større økonomisk sikkerhed for virksomheder, der bemannes af frivillige.
- Jeg er glad for at være frivillig. Selv om mit hovedformål med at være frivillig ikke (længere) er at styrke mine muligheder på arbejdsmarkedet, ville jeg ønske at frivilligt arbejde blev værdsat endnu mere af nye potentielle arbejdsgivere – især når man tænker på rekrutteringen af nye, unge frivillige. Jeg læste om en situation på LinkedIn, at én der var ansvarlig for frivillige ikke kunne give dem samme anbefalinger på siden som hvis det havde været et "rigtigt" job, og sådan synes jeg ikke umiddelbart det bør være, da man får så mange gode kompetencer med som fri-

- villig og vi gerne vil have flere frivillige i fremtiden.
- Risikovillige projektmidler
  - Vi skal blive bedre rustet til at leve gennem skærmen
  - Det må gerne blive nemmere at låne kommunale lokaler og at få støtte som for-  
ening til diverse teknik f.eks. kurser i IT
  - Slip fantasien løs
  - At ledelsen er der mere for de frivillige
  - Handling frem for tom snak fra 'genbrugs-konsulentens' side. Det virker som om, der  
går mange penge til stillinger med høj løn i hovedkvarteret.
  - Det skal være lettere og der skal være konkrete ting at lave
  - At vi alle står sammen om opgaven
  - Anerkendelse af at det tager pusten og glæden ud af arbejdet ikke at være sam-  
men. Så det ikke føles som endnu en chef der forventer fuld effektivitet under umu-  
lige forhold.
  - Selvom jeg primært arbejder hjemmefra med monitorering af SoMe ville det være  
dejligt, hvis der var større fokus på, at vi unge frivillige kunne mødes til sociale sam-  
menkomster i stedet for bare at sidde hver for sig.
  - Helt klare regler og retningslinjer fra myndighederne
  - Større respekt om arbejdet som frivillig
  - Gerne hurtigere og konkrete informationer
  - At der bliver udviklet et komplet "corona-materiale" så vi er klar
  - Mere støtte omkring rammerne, når sådan noget sker. Hvad skal vi konkret forholde  
os til. Værdsættelse af os og vores frivillige arbejde.
  - Evt. større honorering fra kommunen/staten. Mange unge holdes fri af risiko for at  
falde i, og samtidig har "samarbejdet" et positivt afkast på fremtidens voksne i vo-  
res samfund
  - Mere sammenhold igen og mening med opgaverne – sætte mål – mål som måske  
passer til det foranderlige

**Har du et eller flere konkrete råd til at håndtere nye situationer som frivillig, som du  
gerne vil give videre til andre i en manual til at håndtere nye situationer?**

Se udvalgte råd på næste side.



# Best practice fra undersøgelsen

## – gode råd til organisationer og frivillige

Såvel de kvalitative ekspertinterviews som den kvantitative spørgeskemaundersøgelse spurgte vi ind til gode idéer og tips til at klæde frivillige bedre på til at være frivillige i denne tids usikkerhed.

Her er nogle af de gode råd, vi har modtaget.

### Som organisation

- Lav aftaler/"kontrakter" for at holde på mange af de frivillige.
- Skab flere stillinger og (bestyrelses)poster, som kan være en motivation for de frivillige.
- I takt med at mange frivillige organisationer bliver mere professionaliseret, skal de også blive bedre til at klæde de frivillige på. De frivillige bliver også højere uddannet, og de har også en større forventning til at blive klædt på.
- Giv mere ansvar og muligheder til de frivillige.
- Kom væk fra 'tank-passer logikken' og sørg for at involvere de frivillige i læringsprocesserne.
- Generelt opfordrer vi foreninger til et større fokus på ad hoc frivillighed samt gruppefrivillighed, da vi kan se en stigende interesse for f.eks. at være frivillig på en kort afgrænset opgave og/eller shoppe mere rundt mellem forskellige foreninger, fordi man gerne vil afprøve forskellige muligheder (hvilket meget godt afspejler det betalte arbejdsmarked) – og samtidig er der potentiale til at nå ud til nye frivillige ved at have mere fokus på at designe de frivillige aktiviteter til, at man f.eks. kan komme som vennegruppe eller familie og være frivillige. Det er bl.a. et stort fokus i Irland og noget, som vi ser tendenser på i Danmark også.
- Sørg for gennemsigtighed i ledelsen.
- Sørg for at have tydelig kommunikation; tydelig snak om honorering eller ej, tydelig snak om, hvad den frivillige ønsker at få ud af "arbejdet", og hvad I som organisation ønsker/forventer. Hvad kan vi løfte sammen og hvad betyder det for fremtiden?
- Snak om fremtidige projekter og ansvarsområder.
- Få en fast frivillig koordinator, som kan være aktiv på området både for klub/forening og den frivillige.
- Sørg for at have flere "goder" frem til de frivillige.
- Brug tid på at finde relevante kurser/tilbud, som I kan tilbyde de frivillige. Eksempelvis nævnes fokus på emner som "den gode genåbning", "den digitale generalforsamling" og "håndtering af de svære følelser, der kan følge med isolationen", som der især har været efterspørgsel på gennem de første nedlukninger.
- Sørg for at koble jeres sponsorer med de frivillige, så de kan byde ind med såvel oplevelser som mulige fremtidige jobs.
- Gør mere ud af, at de frivillige bliver en del af et stort fællesskab
- Der er i DGI udviklet en manual til "Den Gode Velkomst – Før – Under – Efter". Dens ærinde er at skabe bevidstheden hos de frivillige (og foreningerne) om, hvordan man møder og modtager potentielle nye medlemmer.
- Vær formidler af de gode historier om de frivillige og deres vigtighed.



- Send takke- og nyhedsbreve.
- Hav ekstra fokus på at række ud og tilbyde vores hjælp og sparring til de frivillige.
- Overvej at lave informerende videoer om forskellige emner. Send dem eventuelt live, så folk kan spørge ind og læg det online efterfølgende. På den måde kan frivillige også bruge deres kompetencer under en eventuel nedlukning.
- Lav online-events.
- Find digitale værktøjer, som kan understøtte jeres arbejde, f.eks. Miro, hvor du kan samarbejde med de andre frivillige.
- Prioritér gode digitale kommunikationsplatforme. Hvis nogen ikke er interesseret i at bruge Facebook, så download WhatsApp. Hvis det er et issue med sikkerhed og privattliv, brug Discord. Snak åbent om det i stedet for at lande på e-mailkæder som default.
- Sørg for, at der er mulighed for at sparre i og på tværs af organisationerne. Hør hvad andre gør og bliv inspireret af det. Skab rum til at tænke flere kreative løsninger i stedet for bare at lukke ned.
- Måske skal man øve sig i, hvordan man afvikler kurser og erfa-møder på Teams, så man fortsat har en oplevelse af at møde nye mennesker. Dagsordenfrie pauser, udsendelse af mødepakker, med f.eks. kaffe og juice, der indtages på samme tid (fælles social pause).
- Ændringer skal tilpasses de vilkår, der er. Kreativitet og en positiv indstilling er meget afgørende, når "plejer" ikke eksisterer.
- Vær lyttende, hav tålmodighed med dem, der måske ikke helt forstår det.
- Skab åbenhed mellem aktører.

### **Som frivillig**

- Sørg for at have en kreativ tankegang og positiv indstilling.
- Slip fantasien løs!
- Snak sammen – tænk kreativt!
- Man må gerne stille krav til det sted, hvor man er frivillig. Vær ikke bange for selv at komme med forslag til forbedringer.
- Bliv ikke handlingslammet, men hold hovedet koldt.
- Forstå dine værdier. Coronaen fjernede hurtigt fokus fra "den frivillige kamp". Pludselig kom der store debatter om frihed, mundbind, mentalt helbred og massevis af gode snakke. Værdier man nemt kan spejle sig i, da man var en del af krisen. Det medførte i mit tilfælde, at mit fokus blev rettet mod mange andre frivillige sager, og i den forbindelse negligerede de andre. Man kan ikke være alle steder.
- Undersøg nye måder at gøre tingene på. Noget virker, andet er knap så godt. Men forsøg at finde inspirationen til at gøre tingene lidt anderledes, end du er vant til. Når man ikke kan komme i svømmehallen eller til vandgymnastik, er det selvfølgelig ikke det samme at stå derhjemme og lave øvelser....alene... men hvis det bliver præsenteret på den rigtige måde... så kan det blive en god oplevelse. F.eks. ved at fortælle, at man skal tænke på, at "nu står alle fra dit svømmecenter også derhjemme og laver samme øvelser som dig"

# Om Institutet for Fremtidsforskning

Institutet for Fremtidsforskning er en uafhængig, almennyttig fremtids tænketank – grundlagt i 1969 på initiativ af tidligere Finansminister og Generalsekretær for OECD, professor Thorkil Kristensen. Institutet blev etableret i samarbejde med visionære danske offentlige og private organisationer for at forbedre beslutningstagning via fremtidsforskning og for at bidrage til samfundsudviklingen.

Institutet blev grundlagt som en selvstændig, uafhængig non-profit tænketank. Institutet er registreret som en forening for at gøre det muligt for organisationer og individer at blive medlem af Institutet og derved få fuld adgang til vores udbud og indsigter.

I dag er Institutet en global aktør, som arbejder for og med offentlige, private og akademiske organisationer verden over. Det indbefatter strategisk rådgivning af regeringer og Fortune 500-virksomheder såvel som startups og NGO'er.

Institutet er globalt førende i at anvende fremtidsforskningens metoder til at løse strategiske udfordringer for organisationer. Vores rådgivningsydelse omfatter megatrendanalyse, scenarieplanlægning, risikovurdering, innovationsprocesser og strategisk fremsyn.

Ud over vores rådgivningsydelse udgiver vi rapporter og magasiner, afholder diverse events, organiserer foredrag, workshops og kurser og lancerer forskellige joint-venture initiativer.

Institutets overskud går ubeskåret til at fremme fremtidsforskning og til at opfylde vores fundats.

## PRINCIPPER FOR FREMTIDSFORSKNINGEN

- Der er flere fremtider.
- Fremtiden er ikke forudbestemt – vi har alternativer.
- Fremtiden er ikke forudsigelig – vi har valg.
- Fremtiden kan påvirkes – vores valg og handlinger i dag har konsekvenser for kommende generationer.

### Vores formål

Institutet for Fremtidsforskning inspirerer og udruster individer og organisationer, beslutningstagere og befolkningen til at tage beslutninger om fremtiden i dag.

Vi er af den overbevisning at fremtiden ikke tilhører nogen, men alle. Ifølge sin fundats eksisterer Institutet for at kunne bidrage aktivt til samfundets bedste, og det indebærer det bedste for det størst mulige antal mennesker.

Vi definerer 'det bedste' gennem vores opfattelse af de nordiske værdier, som er solidt baseret på tillid, lighed, åbenhed, integritet og tolerance og et samfund, hvor kritiske beslutninger om fremtiden er baseret på indsigt, ikke intuition.

Institutet arbejder mod denne forbedring gennem at bruge vores tværfaglige færdigheder til at inspirere individer, organisationer, beslutningstagere og of-

fentligheden og give dem redskaber til at agere på fremtiden i dag.

Via vores uafhængighed og vores arbejdes udforskende natur aspirer vi til at blive den primære formidler om fremtiden i Norden og resten af verden. Vores mål er at have en åben og engagerende global profil, at være tæt involveret med vores partnere og medlemmer, regeringer, den akademiske verden, forretningslivet og borgerne og at opbygge fremtidsforståelse i vores samfund i en tid, hvor det aldrig har været mere vigtigt.

Det er vigtigt at forstå, at Institutet ikke forudsiger fremtiden, da dette i sagens natur er umuligt. I stedet finder vi frem til og analyserer de bedst mulige kvalificerede antagelser om potentielle fremtider. Dette er essensen af fremtidsforskning.

### **Vores forskning**

Der findes en bred vifte af værktøjer og kapaciteter, man kan bruge, når man studerer fremtiden. Nogle af disse, f.eks. scenarieplanlægning, har en lang historie, der går tilbage til fremtidsforskningens grundlæggelse som disciplin i 1960'erne. Andre, såsom fremtidsfærdigheder er emergente kapaciteter, som stadig bliver studeret, udviklet og undervist i.

Via en systematisk, men åbensindet udforskning af, hvordan tendenser påvirker samfundet hver for sig og i fællesskab, åbner nye forandringsspor sig for os, som ellers ville have været skjult. Vores forskning er baseret på antagelsen om, at fremtiden, til en vis grad, kan forklares af en række relativt sikre drivkræf-

ter (megatrends), der løfter os fra fortiden til nutiden og videre til fremtiden. Andre aspekter af fremtiden er uden for vores kontrol, og det betyder, at fremtiden aldrig kan være entydig eller forudbestemt, og at en række usikkerheder skaber flere forskellige veje, som udviklingen kan gå.

Faste antagelser om fremtiden bestemmer vores udsyn og dermed vores handlingsrum, så det er vigtigt hele tiden at udfordre disse antagelser for at opnå en mere uhildet tilgang til fremtidstænkning. Hvordan vi taler, skriver og tænker om fremtiden påvirker aktivt, hvordan fremtiden bliver, og det viser med al tydelighed, at vi har brug for mere, ikke mindre, bevidsthed om fremtiden i nutidens verden.

Vi bidrager alle til at forme fremtiden, og vores handlinger i dag har konsekvenser i morgen. Derfor har vores arbejde og forskning rod i princippet om, at fremtiden kan og skal påvirkes på et informeret og åbent grundlag.

# exploring possible futures



**COPENHAGEN  
INSTITUTE  
FOR FUTURES  
STUDIES**

Denne rapport er udarbejdet af:

**INSTITUTTET FOR FREMTIDSFORSKNING**

Amaliegade 5C

1256 København K

info@cifs.dk

www.cifs.dk

Kontakt:

**BUGGE HOLM HANSEN**

Futurist & Associeret Partner

bhh@cifs.dk

+45 3023 0170

Korrektur: JASMIN CRAMON, Institutet for Fremtidsforskning

Design: PETER MONRAD

Billeder: Unsplash

Alle rettigheder forbeholdes © Institutet for Fremtidsforskning, Februar 2022.

Download appendix med resultater fra undersøgelsen og læs mere på

**[CIFS.DK/DA/FREMTIDS-MANUAL](https://www.cifs.dk/da/fremtids-manual)**

**INSTITUTTET FOR FREMTIDSFORSKNING** er en non profit, almennyttig og uafhængig fremtidstænkertank. Institutet er grundlagt i 1969 i København på initiativ af OECD generalsekretær Thorkil Kristensen til gavn for samfundets udvikling og bedring. Institutet er blandt de ældste af sin slags i verden. Institutets arbejde udfoldes gennem rådgivning i forbindelse med projekter og workshops, inspiration via foredrag, kurser og åbne arrangementer, samt gennem en portefølje af udgivelser, bl.a. magasiner, bøger og rapporter.

Læs mere om Institutet for Fremtidsforskning på [www.cifs.dk](http://www.cifs.dk)