

# Kompetenceudvikling kan give flere og mere tilfredse frivillige

VIDENS  
TEMA

#6 AUGUST 2023



Nye undersøgelser viser, at kompetenceudvikling kan være et af de greb, frivillige organisationer kan benytte til at rekruttere nye - men også mere tilfredse - frivillige. Når frivillige klædes godt på til opgaven, vil det både styrke deres trykthed i situationen og i den vigtige relation til de sårbare og udsatte mennesker, som frivillige hjælper. Samtidig giver de rette kompetenceudviklingstilbud organisationerne mulighed for at vise de frivillige, hvad *frivillighed* betyder i netop deres organisation.

Fra forskningen ved vi en hel del om, hvad frivilliges ressourcer, livsfaser og motiver betyder for deres engagement og tilfredshed med det frivillige arbejde og med de organisationer, de er tilknyttet - et såkaldt individperspektiv. Samtidig ved vi også en del om, hvad der karakteriserer de frivillige organisationer, hvilke rammer de arbejder under, og hvilke udfordringer med rekruttering, motivation og fastholdelse af frivillige, de kæmper med - et såkaldt organisationsperspektiv.

Men frivilligforskningen har indtil nu ikke kunne fortælle ret meget om sammenhængen og samspillet mellem individet og organisationen, og hvordan rammer og organisationsmiljø påvirker den enkelte frivilliges lyst til at engagere sig og blive i organisationen. Denne viden har vi dog fået nu, hvor ny dansk forskning har givet os en unik indsigt i, hvilke forhold og faktorer, der er på spil i mødet mellem frivillig og organisation (Henriksen, Grubb, Quist, & Holstein, 2022).

Kompetenceudvikling er en af de knapper, frivillige sociale organisationer kan dreje på for at skabe et godt organisationsmiljø, der styrker frivilliges motivation og tilfredshed. Helt konkret kan der være tale om tilbud om kurser, netværksaktiviteter, introforløb, mentorordninger og lignende, hvor frivillige kan få viden og redskaber til deres arbejde. Men der kan også være tale om muligheder for at udveksle erfaringer fra det frivillige sociale arbejde, tale om at sætte grænser og passe på sig selv, sparre om brugernes behov og udfordringer og meget andet.

I dette videnstema vil vi se på, hvordan kompetenceudvikling kan bruges i arbejdet for at rekruttere nye frivillige og styrke deres tilknytning til organisationen. Når vi har valgt dette fokus, skyldes det for det første, at data fra CFSA's foreningsundersøgelse 2021 peger på, at der er en sammenhæng mellem kompetenceudvikling og antallet af frivillige i de små og mellemstore landsdækkende frivillige sociale organisationer (Sørensen et al, 2021). For det andet viser ny dansk frivilligforskning, at kompetenceudvikling kan være med til at skabe et godt match mellem frivillige og organisationerne.

I videnstemaet giver vi svar på følgende spørgsmål:

- Hvordan ser sammenhængen mellem kompetenceudvikling og antal frivillige ud i SMO'erne?
- Hvordan kan kompetenceudvikling være med til at sikre et godt match mellem frivillige og organisationsmiljøerne?
- Hvordan påvirker livsfaser og alder de frivilliges forventninger til kompetenceudvikling?

Vi runder videnstemaet af med tre konkrete perspektiver på, hvordan I kan inddrage kompetenceudvikling i jeres organisations rekrutterings- og fastholdelsesarbejde.

# Kompetenceudviklingens fordele kan ses i både antal frivillige og deres tilfredshed

Kompetenceudvikling kan være en organisations anledning til at vise de frivillige, hvilke værdier og metoder, der udgør organisationens rammer, og hvilke behov og udfordringer målgruppen står overfor. Denne afklaring bidrager i sidste ende til at skabe et bedre match mellem den enkelte frivillige og organisationen, hvilket sætter et positivt aftryk på den enkelte frivilliges tilfredsheds, motivation og tilknytning til organisationen.

Der er flere ydre omstændigheder, der gør det relevant at se på kompetenceudvikling som et værktøj til både at fastholde eksisterende og tiltrække nye frivillige. Frivillige sociale organisationer, særligt de landsdækkende små og mellemstore, står ofte overfor udfordringer med knaphed på arbejdskraft og organisatorisk kapacitet (Clausen, 2022). Disse udfordringer skyldes blandt andet, at der er en stigende efterspørgsel efter organisationernes bidrag. Samtidigt kan det være vanskeligt at rekruttere og fastholde (nok) frivillige. Som beskrevet i indledningen ved vi dog nu, at der er en sammenhæng mellem kompetenceudvikling og antallet af frivillige i organisationerne, og hvor tilfredse de frivillige er. Dette ser vi nærmere på i de følgende afsnit.

## Kompetenceudviklingstilbud påvirker antallet af frivillige

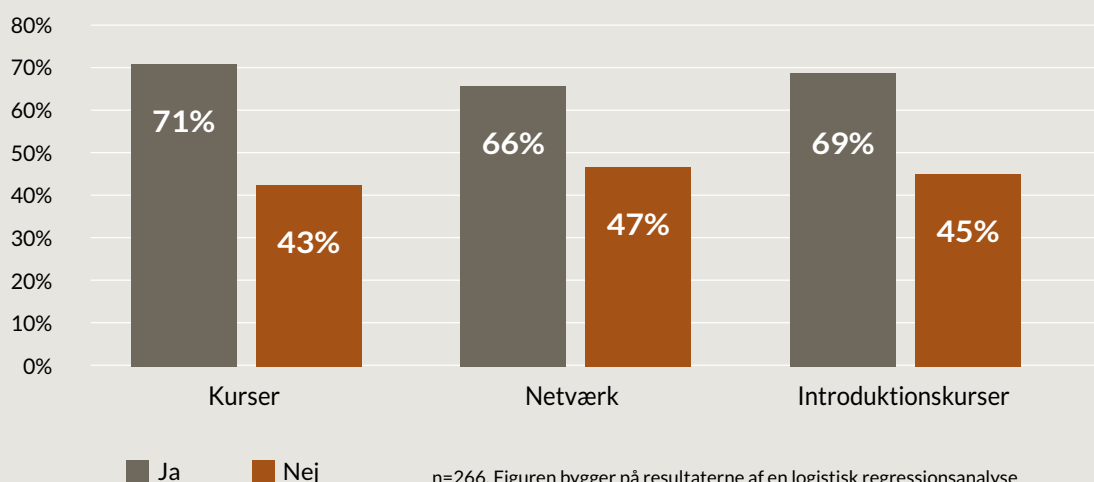
I CFSA's [foreningsundersøgelse](#) har vi undersøgt omfanget og effekten af kompetenceudvikling ved at spørge organisationerne, om de tilbyder kurser (både interne og eksterne), netværksaktiviteter og introduktionskurser til deres frivillige. Det er derfor disse tre kompetenceudviklingstilbud, vi referer til, når vi i dette vidensstema taler om kompetenceudvikling. I foreningsundersøgelsen har vi analyseret tallene, bl.a. ved at gennemføre statistiske test, og vi har fundet en statistisk signifikant sammenhæng mellem:

- Tilbuddet om kurser og antallet af frivillige
- Tilbuddet om netværksaktiviteter og antallet af frivillige
- Tilbuddet om introduktionskurser og antallet af frivillige.

Dét, at sammenhængene er statistisk signifikante, betyder to ting: 1) at der er et systematisk mønster i organisationers besvarelser i foreningsundersøgelsen; 2) at vi med 95 pct. sikkerhed kan udlede, at kurser, netværk og introduktionskurser påvirker antallet af frivillige i SMO'erne. Dette gælder også, når vi tager højde for organisationers økonomi og antallet af ansatte. Der er altså en sammenhæng, og det interessante, opfølgende spørgsmål er, hvorvidt de tre kompetenceudviklingstilbud også kan være med til at øge antallet af frivillige SMO'erne.

Ud fra data i CFSA's foreningsundersøgelse har vi beregnet, at små og mellemstore landsdækkende frivillige sociale organisationer i gennemsnit har 90 frivillige. For at forstå i hvor høj grad de tre kompetenceudviklingstilbud påvirker antallet af frivillige, har vi udregnet, hvor meget organisationerne øger sandsynligheden for at have flere frivillige end gennemsnittet, hvis de tilbyder enten kurser, netværksaktiviteter eller introduktionskurser til deres frivillige.

**Figur 1.** Sandsynlighed for at have flere frivillige end gennemsnittet ved tilbud om kompetenceudviklingsaktiviteter til frivillige i de sociale SMO'er



Ud fra figurens første søjle kan vi se, at de SMO'er, der har svaret 'ja' til, at de tilbyder kurser til organisationens frivillige, har en sandsynlighed på 71 pct. for at have flere frivillige end gennemsnittet. Dette er 28 procentpoint højere end for de organisationer, der har svaret 'nej' til, at de tilbyder kurser til deres frivillige (43 pct.).

Et lignende forhold gælder ved tilbud om netværksaktiviteter til frivillige. Her ser vi, at SMO'er, der tilbyder netværk, hvor frivillige kan sparre med hinanden, har en sandsynlighed på 69 pct. for at have flere frivillige end gennemsnittet. Dette er 19 procentpoint højere end de SMO'er, der ikke tilbyder netværksaktiviteter til deres frivillige (47 pct.).

Også introduktionskurser giver samme fordeling. Små og mellemstore frivillige sociale organisationer, der har introduktionskurser til frivillige, har en sandsynlighed på 69 pct. for at have flere frivillige end gennemsnittet. Dette er 23 procentpoint højere end SMO'er, der ikke tilbyder introduktionskurser til deres frivillige (46 pct.).

Vi kan altså udlede, at de små og mellemstore landsdækkende frivillige sociale organisationer, der tilbyder kompetenceudvikling til deres frivillige, har en højere sandsynlighed for at have flere frivillige end gennemsnittet. Som ved al statistik, bør der tage

Dette er interessant. Men åbner også op for et mere metodiske spørgsmål om årsags/virknings-forholdet. Betyder det, at en organisation får flere frivillige, hvis den tilbyder kurser, netværk og introduktion, blot fordi vi ser en sammenhæng mellem kompetence-tilbud og antal frivillige? Retningen på sammenhængen kan vi ikke fastslå med sikkerhed, men når vi retter blikket mod nyere dansk forskning, finder vi resultater, der viser, at kompetenceudvikling har en positiv effekt på frivilliges tilfredshed (ibid.). Samtidigt ser vi, at særligt yngre frivillige vælger organisationer, hvor de kan få læring, nye kompetencer og netværk gennem deres frivillige arbejde. Disse fund er kun med til at bekræfte vores antagelse om, at kompetenceudvikling kan bruges af organisationerne som et af flere redskaber til at tiltrække potentielle frivillige. Derigennem vil man kunne forvente, at kompetenceudviklingen vil have en positiv effekt på antallet af frivillige i organisationerne.

## Kompetenceudvikling kan skabe det gode MATCH mellem den frivillige og organisationen

Forskningsprojekt "MATCH - Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer" er udført af forskere på Aalborg Universitet i samarbejde med CFSA. Forskerne bag Match-projektet, der beskæftiger sig med rekruttering og fastholdelse, har undersøgt om forskellige organisationsmiljøer tiltrækker særlige typer frivillige, og om nogle opgavetyper er vanskeligere end andre at fastholde frivillige i (Henriksen, Grubb, Quist, & Holstein, 2022). De undersøger også, hvordan organisationer matcher frivillige til forskellige typer opgaver, og om de frivillige mener, at det frivillige arbejde lever op til deres forventninger.

For unge frivillige handler opgavematchet typisk om at udvikle kompetencer og erhvervs erfaring på sigt, når de søger et frivilligt job. Det vil sige, at organisationer generelt er attraktive for unge, hvis de kan tilbyde et rum for læring og udvikling, fx gennem kompetenceudvikling. De yngre frivillige vil derfor søge mod organisationer, hvor de kan få opgaver, der fx matcher deres uddannelsesbaggrund og deres forestilling om, hvilke erfaringer, der kan blive gavnlige for dem senere i livet. (Ibid.).

De ældre frivillige søger derimod typisk opgaver, hvor de kan bringe deres eksisterende kompetencer og erfaringer i spil. Ifølge Match-projektet har de ældre frivillige derfor i mindre grad en forventning om at opnå læring og kompetenceudvikling gennem deres frivillige arbejde.

Organisationer kan bruge denne viden om kompetenceudvikling og læring som et effektivt redskab til særligt at tiltrække unge frivillige. For de organisationer, der har ældre frivillige som målgruppe, vil behovet for kompetenceudvikling og læring være anderledes. Her vil det i stedet være relevant i en rekrutteringsproces at gøre det klart, hvordan den ældre frivillige kan få mulighed for at sætte erfaringer og kompetencer i spil. De frivilliges livsfase spiller derfor ind på deres forventninger til de organisationsmiljøer, de lader sig rekruttere til, og de frivillige vil derfor have forskellige forventninger til kompetenceudvikling i organisationerne.

Det er dog vigtigt at nævne, at kompetenceudviklingstilbud blot er én parameter ud af mange, der kan påvirke antallet af frivillige og deres tilfredshed. Derfor er kompetenceudvikling også blot ét ud af flere redskaber som organisationerne kan tage i brug i deres rekrutterings- og fastholdelsesstrategi.

## CASE

# Kompetenceudvikling som trumfkort i rekruttering af unge

Røde Kors i Odense har mange både yngre og ældre frivillige. De er alle drevet af sagen og det at gøre en forskel for andre mennesker, men deres ståsted i livet giver dem forskellige tilgange til deres frivillige arbejde, og herunder forskellige ønsker til kompetenceudvikling. Denne forskel er folkene i Røde Kors Odense meget bevidste om, og de favner den i deres rekrutteringsstrategi. Kompetenceudvikling er især et trumfkort overfor unge.

Røde Kors Odense er en selvstændig lokalafdeling, med 2 fuldtidsansatte og over 700 frivillige fordelt på 32 aktiviteter. Gerda Madsen har igennem 14 år været formand for bestyrelsen og står i spidsen for alle lokalafdelingens aktiviteter, som er målrettet alt fra ensomme ældre til sårbare familier og julehjælp. Ifølge Gerda Madsen, så oplever Røde Kors Odense, at der er forskel på efterspørgslen på kompetenceudvikling blandt henholdsvis de ældre og de unge frivillige. Gerda fortæller fx, at seniorerne i mindre grad har behov for kompetenceudvikling, og uddyber:

*"Der er nogle af vores ældre frivillige, som siger: Jeg er her bare for at være besøgsven, og det kan jeg godt finde ud af. Så jeg behøver ikke alt det dér kompetenceudvikling, for det har jeg haft rigeligt af, dengang jeg arbejdede"*

Det er på den måde sjældent kompetenceudviklingen i sig selv, som er drivkraften for de ældre frivilliges engagement. Ifølge Gerda Madsen skal motivationen for deres engagement og vej ind i foreningen nærmere findes i fællesskabet, sagen og den faglig interesse.

Fællesskabet er en særlig vigtig motivationsfaktor for en stor del af de ældre frivillige hos Røde Kors Odense. Mange oplever, at deres sociale netværk med årene skrumpes, fordi deres børn er blevet voksne, eller fordi de har taget afsked med arbejdslivet. For dem bliver lokalafdelingen en arena, hvor de kan opbygge nye relationer og få et nyt socialt netværk.

Den anden vigtig grund til, at de ældre frivillige finder vej til Røde Kors Odense, er fordi de brænder for at gøre en forskel for en bestemt målgruppe og for de sager, organisationen arbejder for.

Og endelig er en tredje væsentlig motivationsfaktor for flere af de ældre frivillige, at de har en særlig faglig interesse, som de kan dyrke gennem deltagelse i aktiviteterne hos Røde Kors Odense. For dem handler det altså ikke om at tilegne sig nye kompetencer, men derimod om at anvende

de kompetencer og faglige interesser, som de allerede har med sig i rygsækken.

### Frivilligt arbejde som springbræt til uddannelse og arbejdsmarkedet

For de yngre frivillige, som engagerer sig i Røde Kors Odense, er der nogle andre perspektiver i spil. Som Gerda Madsen pointerer, så ønsker de yngre frivillige naturligvis også at gøre en forskel og er ligesom de ældre frivillige drevet af sagen. Men de unge frivillige har ofte mange motiver i spil på samme tid. De kan have et ønske om at gøre en forskel for andre og samtidigt ønske at få en masse med sig fra det frivillige arbejde – herunder kompetenceudvikling og netværk – som de kan bruge i (arbejds-)livet.

Ifølge Gerda er der særligt to grunde til, at de unge vælger Røde Kors Odense. Den første er muligheden for læring og kompetenceudvikling, og den anden er det trygge arbejdsfællesskab. Om lærings- og kompetenceudviklingen fortæller Gerda Madsen:

*"På den aktivitet, der hedder "Patientstøtterne", kommer der rigtige mange unge frivillige. De vil være frivillige, fordi de skal søge ind på en uddannelse eller allerede læser noget socialfagligt. Så de bruger "Patientstøtterne" til at opbygge kompetencer, som de kan bruge på studiet".*

Ifølge Gerda Madsen gælder dette især unge frivillige fra de socialfaglige uddannelser, fx pædagog- eller socialrådgiverstuderende, som ønsker at opbygge en relevant erhvervs erfaring. Lokalafdelingen har gode erfaringer med rekrutteringsevents på uddannelsesinstitutioner, hvor de går målrettet efter at rekruttere frivillige, som har socialfaglige interesser. Samtidig har lokalafdelingen også yngre frivillige, som holder et sabbatår efter gymnasiet, og som gennem det frivillige arbejde får en erfaring, de kan bruge til at søge ind på deres drømmeuddannelse via kvote 2. På den måde bliver Røde Kors Odense en læringsarena, hvor den unge kan udvikle sig fagligt. Det er de unge frivillige,

der i højere grad efterspørger relevante kurser og søger kompetenceudvikling gennem deres frivillige arbejde.

Den anden motivationsfaktor for unge frivillige er, at det frivillige arbejde kan være en prøveballon til det mere ordinære arbejdsliv. I en frivillig organisation kan den unge indgå i et arbejdsfællesskab med trygge rammer, og hvor der ikke stilles krav i samme grad som i et lønnet job på det ordinære arbejdsmarked. Gerda Madsen fortæller, at hun særligt på genbrugsområdet oplever at møde flere unge, som

ønsker at prøve kræfter med et arbejdsfællesskab i trygge rammer, fordi de fx kæmper med en psykiatrisk lidelse eller er på overførselsindkomst og mangler et meningsfuldt kollegialt fællesskab. Genbrugsbutikkerne er et trygt sted, hvor de kan få lov at prøve dem selv af i forskellige arbejds-situationer; fx at stå ved kassen eller arbejde på lageret. Denne form for tryghed og rummelighed kan være svær at finde på det ordinære arbejdsmarked, og derfor bliver Røde Kors Odense et sted, hvor de unge kan opleve at blive inkluderet i et trygt arbejdsfællesskab.

# Kompetenceudvikling behøver ikke være ressourcekrævende

Kompetenceudvikling er et relevant redskab at tage i brug som et led i de frivillige organisationers rekrutterings- og fastholdelsesarbejde. Det er dog ikke alle organisationer, der har ressourcerne til at tilbyde faste introkurser eller mere formaliseret kompetenceudvikling til deres frivillige. Men det betyder ikke at organisationerne skal smide håndklædet i ringen og give op. I dette afsnit giver vi på baggrund af Match-projektet tre gode bud på, hvordan civilsamfundsorganisationer kan bruge kompetenceudvikling som et greb i deres arbejde med at rekruttere og fastholde frivillige, uden at det bliver tungt eller ressourcekrævende.

## Kompetenceudvikling, når I skal tage imod nye frivillige

Match-projektet har vist, at kompetenceudvikling ikke kun tager form af kurser og undervisning, men også foregår uformelt. Et godt eksempel er oplæring af nye frivillige. Hvis ikke der er ressourcer til at afholde introkurser, er det vigtigt, at organisationerne gør det tydeligt i deres rekruttering, hvordan nye frivillige klædes på til opgaven. Det kan fx være gennem sidemandsoplæring eller en følordning, der viser potentielle frivillige, at de ikke står alene med opgaverne og vil få de nødvendige kompetencer til at gå i gang med arbejdet. Fordelen ved sidemandsoplæringen er samtidigt, at den erfarne frivillige også bliver klogere på sin egen praksis og på den måde kan opleve oplæringen af nye frivillige som kompetenceudviklende. Muligheden for at nye frivillige kan følge erfarne frivillige, og at der derigennem opstår en erfaringsudveksling, har stor betydning for de frivilliges tilfredshed og tilhørsforhold til organisationen.

Hvis ressourcerne i jeres organisation er små, og I ønsker at supplere den uformelle kompetenceudvikling med kurser til jeres frivillige, er det oplagt, at I anvender CFSA's mange gratis kursustilbud i alt fra bestyrelsesarbejde til fundraising og arbejdet med socialt udsatte målgrupper.

Find hele CFSA's kursuskatalog [her](#).

## Kompetenceudviklingen foregår også gennem god sparring med ledere og andre frivillige

Fra forskning ved vi, at frivilliges motivation særligt bygger på oplevelsen af at være kompetent og mestre sine opgaver. Match-projektet har vist os, at denne oplevelse kan skabes gennem god og konstruktiv sparring. Det er et af de organisatoriske tiltag, der især ser ud til at øge de frivilliges trivsel og styrke deres kompetencer og viden om de konkrete opgaver, de løser. Der er særligt to typer af sparring, som gavner de frivillige:

Vertikal sparring er, når ledere eller koordinatorene hjælper og støtter den enkelte frivillige i opgaveløsningen. Det kan både foregå gennem faste formaliserede samtaler eller uformelle snakke over kaffen, hvor lederen eller koordinatoren tjekker ind hos den frivillige. Det frivillige sociale arbejde kan være fyldt med både dilemmaer og store følelser. Derfor er det vigtigt, at frivillige er bevidste om, at de kan få den nødvendige støtte fra ledere eller

koordinatorene i organisationen, når relationer eller opgaver bliver svære at navigere i.

Horisontal sparring er, når frivillige hjælper og støtter hinanden i opgaveløsningen. Når sparringen foregår i frivilligruppen, bidrager den til de frivilliges kollektive spejling og læring. Det at kunne spejle sig i og lære fra andre frivillige har stor betydning for et langvarigt engagement og er både en anledning til at få bekræftet eller korrigeret sin egen tilgang til det frivillige arbejde. Konteksten for den kollektive læring kan være meget forskellig og afhænger ofte af aktiviteten. I sammenhænge som fx lektiecafeer, hvor aktiviteten foregår sammen med andre frivillige, vil den kollektive læring udspille sig løbende med aktiviteten. I sammenhænge som fx mentorordninger, hvor frivilliges arbejde med brugere sker væk fra det frivillige fællesskab, kan mere formaliseret sparring med andre frivillige give oplevelsen af at indgå i et større hele. I den sammenhæng er det oplagt, at ledelsen skaber rammer, hvor det er muligt for de frivillige at mødes og dele hinandens historier og oplevelser af det frivillige arbejde.

Læs mere om både horisontal og vertikal sparring i Match-projektet [her](#).

## Det frivillige arbejde er en unik mulighed for at lære nye eller afprøve eksisterende kompetencer

Som beskrevet i casen fra Røde Kors Odense, så kan rekruttering på uddannelsesinstitutioner bruges til at nå de unge, der ønsker at afprøve eller opbygge nye kompetencer, der kan supplere deres uddannelse. I Match-projektet fremhæver forskerne, at målrettet rekruttering på en uddannelsesinstitution eller en arbejdsplads kræver færre omkostninger og derfor er en attraktiv rekrutteringsstrategi. Det skyldes, at organisationen - med en smule forarbejde - kan målrette sin rekrutteringsindsats til en bestemt gruppe potentielle frivillige, der matcher de opgaver, organisationen kan tilbyde dem. På den måde sikrer organisationen, at der er overensstemmelse mellem opgaver og de kompetencer og interesser, de potentielle frivillige har. Det er vigtigt, at organisationer, der anvender denne strategi, gør det tydeligt hvilke kompetencer, frivillige kan forvente at få i det frivillige arbejde.

Find flere gode forslag til hvordan I kan bruge uddannelsesinstitutioner som en rekrutteringsplatform i CFSA's guide: [Rekruttering af unge frivillige på skoler og uddannelsesinstitutioner](#).

# Litteratur

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2022): "Den korte vej til et godt match". Pixiudgave af forskningsrapporten *"Match: Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer. En undersøgelse på området for socialt udsatte"* af Henriksen et al, Aalborg Universitet. Forlaget CFSA.

Clausen, Mads Roke (2022): *"Det nye finansielle landskab for frivillige sociale organisationer"*. Roskilde Universitet, Roskilde.

Henriksen, Lars Skov; Grubb, Ane; Quist, Hans-Peter Y., Holstein, Elisabeth Lilleøre (2022): *"Match: Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamfundsorganisationer. En undersøgelse på området for socialt udsatte"*. Aalborg Universitetsforlag, Aalborg.

Sørensen, Malthe Lindholm; Jørgensen, Helene Elisabeth Dam; Perregaard, Nathalie; Hjære, Mette (2021): *"Det frivillige sociale engagement i Danmark"*. Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Odense.

# Øget efterspørgsel på kompetenceudvikling er et godt tegn



Center for Frivilligt Socialt Arbejde har gennem de seneste år oplevet stigende efterspørgsel på kompetenceudvikling af både ansatte og frivillige i de sociale organisationer. Som både MATCH-projektet og vores foreningsundersøgelse viser, så er der god grund til den udvikling. Det hjælper både den enkelte frivillige eller ansatte og organisationen til at trives i deres arbejde og sikre de bedste tilbud til deres brugere. Særligt på det sociale område, hvor behovet for frivillige indsatser og støtte til udsatte borgere vokser, er kompetenceudvikling et meningsfuldt redskab at sætte i spil, når nye generationer af frivillige skal rekrutteres og fastholdes. For det handler ikke kun om opkvalificering. Det handler også om motivation og tilknytning. Og særligt de yngre frivillige drives både af et engagement i sagen og af de evner og den erfaring, det frivillige arbejde kan give dem. De værdsætter muligheden for at udvikle sig med det frivillige arbejde.

Kompetenceudviklingen er altså på den ene side et udtryk for, at den frivilliges indsats tages seriøst af organisationen, og at motivationen også findes i muligheden for faglig og personlig udvikling. På den anden side skaber både formel og mere uformel introduktion til arbejdet en tryghed for de frivillige – både når det handler om bestyrelsens ansvar, samarbejdet med kommuner og det krævende, men meningsfulde, arbejde med socialt udsatte.

Laura Auken  
Centerchef, Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Videnstema # 6

**Kompetenceudvikling kan give flere og mere tilfredse frivillige**

Af Simon Dec Pedersen, Malthe Lindholm Sørensen og Mette Hjære

August 2023

Center for Frivilligt Socialt Arbejde  
info@frivillighed.dk  
frivillighed.dk

ISSN 2596-9803 (online)

Grafisk tilrettelæggelse og layout:  
Lindhardt-krull.dk

CFSA's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

**Pressekontakt:**  
Sarah Borger  
Mobil: 92 82 19 49

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) er et selvejende statsligt videns- og udviklingscenter under Social- og Ældreministeriet. Siden centret blev oprettet i 1995, har vi beskæftiget os med at styrke og udvikle frivillighed og civilsamfund på velfærdsområdet. Vores arbejde tager afsæt i aktuel viden om frivillighed og civilsamfund og i mange års erfaring fra vores samarbejde med frivillige, foreninger og offentlige institutioner.



**CFSA**  
CENTER FOR FRIVILLIGT  
SOCIALT ARBEJDE