

Oxford Research A/S, december 2010



SAMMENLIGNENDE ANALYSE AF FRIVILLIGHEDSINDSATSEN PÅ INTEGRATIONSOMRÅDET

- Dansk Flygtningehjælp
- Dansk Røde Kors
- KVINFO's mentornetværk
- Get2sport

Gennemført af Oxford Research A/S for Ministeriet for
Flygtninge, Indvandrere og Integration

Forord

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration har med denne undersøgelse fulgt op på den sammenlignende analyse af frivillighedsindsatsen på integrationsområdet fra 2004.

Den sammenlignende analyse i 2010 viser, at de frivillige organisationer i langt højere grad end i 2004 ligger på samme niveau for administrative omkostninger. Analysen viser også, at der er relativt store forskelle på organisering, målgrupper og aktiviteter blandt de frivillige organisationer, der indgår i undersøgelsen. Det er i den forbindelse Oxford Researchs håb, at undersøgelsen kan inspirere til det løbende arbejde med at udvikle frivillige organisationer inden for integrationsfeltet.

Undersøgelsen er gennemført i perioden april-oktober 2010 af et team bestående af direktør Helle Ourø Nielsen, chefanalytiker Nina Middelboe, analytiker Frederik Hans Grønfeldt, økonomichef Heidi Larsen og researcher Nille Bregenov-Pedersen.

Teamet vil gerne udtrykke en stor tak til organisationernes medarbejdere, der har bidraget konstruktivt i alle faser af projektet, til de frivillige der har deltaget i spørgeskemaundersøgelser og interview samt til de brugere og samarbejdspartnere, der er blevet interviewet i forbindelse med undersøgelsen.

Direktør Helle Ourø Nielsen

Oxford Research, december 2010

Resumé

Oxford Research har for Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration gennemført en sammenlignende analyse af frivillighedsindsatsen i fire udvalgte organisationer, der arbejder med frivilligt integrationsarbejde i Danmark. De fire organisationer er:

- Dansk Flygtningehjælp
- Dansk Røde Kors
- KVINFO's mentornetværk
- Get2sport

Formål og baggrund

Formålet med analysen er at identificere de bedste og mest effektive måder at organisere og gennemføre frivillighedsarbejde på og inspirerer til læring på tværs af organisationerne.

Der er tidligere gennemført en lignende undersøgelse i 2004¹. 2010-undersøgelsen er en opfølgning på såvel som en udvidelse af 2004-undersøgelsen.

Fokus for 2010-undersøgelsen har været at gennemføre en sammenlignende analyse af de administrative omkostninger, enhedsomkostninger og lønomkostninger med udgangspunkt i organisationernes bevillinger fra satspuljen i 2009. Disse omkostninger forklares og perspektiveres i undersøgelsen gennem analyser af de respektive organisationers organisering og aktiviteter. Undersøgelsens metoder og datagrundlag er udførligt beskrevet i kapitel 7.

Udviklingen siden 2004

Organisationernes omkostninger til administration er generelt mindre i forhold til undersøgelsen i 2004 og er derudover faldet løbende i perioden 2003-2009.

Faldet i administrationsomkostninger viser, at det for de undersøgte organisationer, der arbejder med de samme aktiviteter over en længere årrække, er lykkedes at reducere de administrative omkostninger.

2010-undersøgelsen viser, at organisationerne ligger på et relativt ensartet niveau, når man sammenholder deres satspuljebevilling med antallet af brugere og frivillige. Dette er en markant forskel i forhold til undersøgelsen i 2004, hvor der var langt større udsving mellem organisationerne i forhold til deres omkostninger pr. bruger og pr. frivillig.

¹ Sammenlignende analyse af frivillighedsindsatsen på integrationsområdet – Dansk Flygtningehjælp, Dansk Røde Kors, Hang Out og KVINFOs mentornetværk (2004), gennemført af COWI for Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Forskelle mellem de fire frivillige organisationer

Til trods for at organisationerne ligger relativt ens i forhold til deres omkostninger pr. bruger og pr. frivillig, viser undersøgelsen interessante forskelle mellem organisationerne.

Analysen peger på, at den *interne organisering* har betydning for, hvor meget en frivillig koster. Det har bl.a. betydning, hvorvidt aktiviteter tilrettelægges af frivillige eller af lønnede medarbejdere. Nogle organisationer arbejder meget professionelt med at skabe rammer for aktiviteterne, hvilket hæver omkostningerne pr. frivillig. Andre organisationer arbejder mere netværksbaseret og lægger i højere grad ansvaret for aktiviteterne ud til de frivillige, hvilket giver lavere omkostninger pr. frivillig.

De *typer af aktiviteter*, som en frivillig organisation danner ramme for, har betydning for, hvor meget hver bruger koster i gennemsnit. Aktiviteter målrettet et 1:1 forhold mellem den frivillige og brugeren (fx rådgivning og mentorforløb) giver mulighed for at støtte få brugere, hvilket hæver de gennemsnitlige omkostninger pr. bruger. Andre aktiviteter er gruppebaserede (fx idrætsaktiviteter og ferielejre), hvor relativt få frivillige kan støtte relativt mange brugere, hvilket giver færre omkostninger pr. bruger.

Analysen viser også, at tre ud af fire organisationer anvender omkring halvdelen af satspuljebevillingen på lønomkostninger. Den fjerde organisation (KVINFO) anvender hovedparten af bevillingen på lønomkostninger, hvilket hænger sammen med organisationens bevidste valg om et fast koncept for og brug af lønnede medarbejdere til matching af mentorer og mentees.

I rapporten er der selvstændige analyser af hver af de fire organisationer såvel som sammenlignende analyser af organisationernes omkostninger, organisering og aktiviteter.

Læringspunkter

De sammenlignende analyser i kapitel 5 og 6 giver grundlag for følgende læringspunkter i forhold til frivillige organisationer, der danner ramme for frivilligt integrationsarbejde:

- At donorers bevillinger med fordel kan tildeles for en flerårig periode, da det i højere grad giver de frivillige organisationer mulighed for at arbejde strategisk med deres integrationsarbejde. Endvidere kan organisationerne med fordel supplere de økonomiske midler fra satspuljen med indtægter fra andre (offentlige myndigheder, private virksomheder eller fonde), hvilket kan gøre organisationerne mindre sårbare i forhold til eventuelle reduktioner i bevillinger fra satspuljen
- At der ved opstart af nye aktiviteter kalkuleres med mulighederne for at opnå lavere administrationsomkostninger, når aktiviteterne går fra udviklingsfase til driftsfase
- At de frivillige organisationer styrker mulighederne for netværk og erfaringsudveksling på tværs blandt de frivillige. Dette være sig via online netværk og/eller netværksdannelse gennem fysiske møder
- At frivillige organisationer med fordel kan spejle sig i hinanden for at skærpe opmærksomheden på forskelle, ligheder og mulige udviklingspotentialer. For den enkelte organisation er det bl.a. væsentligt at overveje organisationens:

- *Interne organisering*, herunder hensigtsmæssige snitflader og samspil mellem de lønnede og de frivillige medarbejdere
- *Orientering mod omverden* forstået som mulighederne for at indgå i konstruktive samarbejdsrelationer med andre aktører, fx forankring af det frivillige integrationsarbejde lokalt gennem samfinansiering, samarbejdsfora og brug af lokale netværk
- *Aktivitetstyper*, hvor hhv. 1:1-aktiviteter og gruppebaserede aktiviteter giver mulighed for at støtte et forskelligt antal brugere
- *Fokus for aktiviteterne*, hvor målgruppernes behov kan være støtte til relativt enkle såvel som mere komplekse problemstillinger. I den forbindelse er det væsentligt at have fokus på, at videreudvikle arbejdet med systematisk opfølgning på virkninger af indsatserne.

Resumé.....	4
Kapitel 1. Dansk Flygtningehjælp.....	9
1.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde.....	9
1.2 Aktiviteter og målgrupper.....	15
1.3 Omkostningsanalyse.....	18
1.3.1 Administrationsomkostninger.....	19
1.3.2 Lønomkostninger.....	20
1.3.3 Enhedsomkostninger.....	21
1.4 Opsummering af anbefalinger.....	22
Kapitel 2. Dansk Røde Kors.....	23
2.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde.....	23
2.2 Aktiviteter og målgrupper.....	29
2.3 Omkostningsanalyse.....	33
2.3.1 Administrationsomkostninger.....	33
2.3.2 Lønomkostninger.....	34
2.3.3 Enhedsomkostninger.....	35
2.4 Opsummering af anbefalinger.....	37
Kapitel 3. KVINFO.....	38
3.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde.....	38
3.2 Aktiviteter og målgrupper.....	43
3.3 Omkostningsanalyse.....	47
3.3.1 Administrationsomkostninger.....	48
3.3.2 Lønomkostninger.....	49
3.3.3 Enhedsomkostninger.....	50
3.4 Opsummering af anbefalinger.....	52
Kapitel 4. Get2sport.....	53
4.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde.....	53
4.2 Aktiviteter og målgrupper.....	57
4.3 Omkostningsanalyse.....	60
4.3.1 Administrationsomkostninger.....	60
4.3.2 Lønomkostninger.....	61
4.3.3 Enhedsomkostninger.....	62
4.4 Opsummering af anbefalinger.....	62
Kapitel 5. Sammenlignende analyse af omkostninger.....	63
5.1 Administrationsprocenter.....	63

5.2	Udgifter til løn.....	66
5.3	Enhedsomkostninger	67
5.3.1	Sammenligning af organisationer.....	68
Kapitel 6. Sammenlignende analyse af organisering og aktiviteter		71
6.1	Analytisk ramme for sammenligningen	71
6.2	Analyse af organisering.....	72
6.3	Analyse af aktiviteter	75
Kapitel 7. Metode		79
7.1	Ligheder og forskelle på undersøgelserne i 2004 og 2010	79
7.2	Dokumentstudier.....	81
7.3	Kvalitative dybdegående interviews i organisationerne.....	82
7.4	Kvalitative interview med samarbejdspartnere	82
7.5	Spørgeskemaundersøgelse.....	83
7.6	Fokusgruppeinterviews	85
7.6.1	Seminarer	87

Kapitel 1. Dansk Flygtningehjælp

Dansk Flygtningehjælp (herefter DFH) blev etableret i 1956 som en privat humanitær paraplyorganisation. Der er 30 medlemsorganisationer med ca. 4.000 frivillige fordelt på 230 aktivitetsgrupper i landet. Organisationen arbejder med alle aspekter af flygtningesagen og har som overordnet mål at skabe varige løsninger for flygtninge og internt for-drevne².

1.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde

Aktivitetsgrupperne i Dansk Flygtningehjælp er organiseret omkring otte regionskonsulenter og en tværfaglig koordinator, som hjælper grupperne med etablering, udvikling og organisering af deres frivillige arbejde. De otte regionale konsulenter er placeret i de fem danske regioner.

Frivilligrupperne kan være organiseret på flere forskellige måder:

- I et løst netværk
- i en formel forening
- i en styregruppe/koordinationsgruppe.

Det kan derfor være alt fra et stort netværk til en kontaktfamilie. Fælles for alle grupperne er, at der i hver gruppe er en kontaktperson, som står for kontakten til de enkelte frivillige, til Dansk Flygtningehjælp og til andre samarbejdspartnere. Dertil arbejder der i afdelingen "Asyl og Samfund", hvor det frivillige integrationsarbejde ligger under, otte projektmedarbejdere. Tilsammen er ca. ti af medarbejderne finansieret af satspuljemidlerne.

Siden 2008 har DFH arbejdet med projektet "Folkelig Forankring" med det formål at skabe én indgang for nye frivillige i DFH og binde frivilligrupperne sammen i koordinationsgrupper og dermed styrke den fælles indsats og gøre frivilligrupperne mindre afhængige af de regionale konsulenter, jf.:

Projekt "Folkelig forankring"

"Formålet med Folkelig Forankring var, at det skulle være nemt for den enkelte borger at blive frivillig, at der kun skulle være en indgang. Derudover var der et hensyn med projektet i forhold til regionskonsulenterne, som havde opgaver, de frivillige i højere grad kunne påtage sig. Dermed var der både et internt og et eksternt hensyn i projektet" (Medarbejder, DFH)

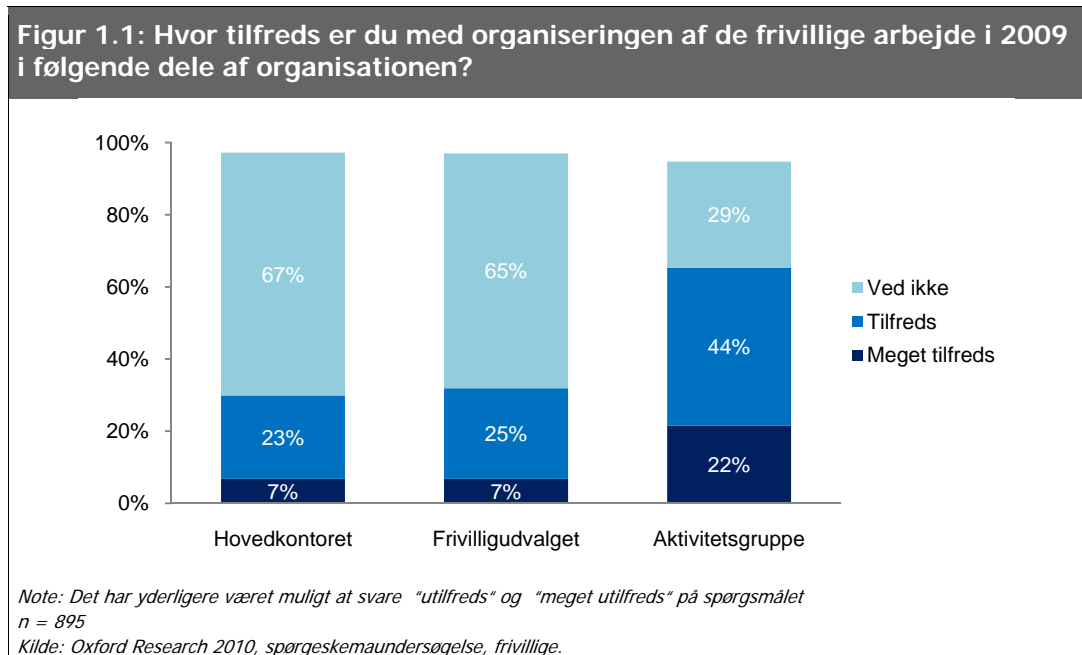
Ved at styrke samarbejdet mellem frivilligrupperne kan de regionale konsulenter aflastes, og de frivillige kan blive bedre til at bruge hinanden. Dette også som følge af kommunalreformen, hvor flere aktivitetsgrupper nu forefindes inden for samme kommune, og dermed med fordel kan skabe en fælles indgang til kommunen i de kommuner, hvor der er flere aktivitetsgrupper tilknyttet. Dertil skulle nye potentielle frivillige opleve, at der er én indgang til DFH, når de gerne vil være frivillige.

² www.flygtning.dk

Erfaringerne fra "Folkelig Forankring" viser, at der er aktivitetsgrupper, hvor de umiddelbart ser fordelene ved at indgå i fællesskab med andre aktivitetsgrupper i forhold til kontakten til kommunen, mens driften i forhold til de frivillige kører som vanligt. Derudover er der aktivitetsgrupper, der ikke er interesseret i at ændre praksis – hverken i forhold til deres lokale samarbejdspartnere (kommuner mv.) eller i forhold til deres lokale organisering.

Oxford Research hæfter sig ved, at Folkelig Forankring er et projekt med et todeligt i formål – i forhold til nye frivillige og i forhold til at få frivilligrupperne til at samarbejde. Oxford Research vurderer, at det giver mening at skabe en indgang til frivilligrupperne i kommunerne for nye frivillige, og at frivilligrupperne også kontakter deres eksterne samarbejdspartnere som en lokal enhed. Det kan give flere frivillige og bedre samarbejdsrelationer med de eksterne samarbejdspartnere. Derudover ligger projekt Folkelig Forankring også i forlængelse af de økonomiske justeringer, som DFH har været udsat for i forhold til tildeling af satspuljemidler i 2010³. De tiltag, som DFH har gjort i forbindelse med Folkelig Forankring, har medført, at det har været muligt at opretholde en solid støttefunktion for de frivillige via organiseringen af de regionale konsulenter og den tværfaglige koordinator.

De frivilliges tilfredshed med organiseringen af det frivillige arbejde fremgår af figur 1.1.



Figuren viser, at de frivillige i DFH primært er tilfredse med organiseringen af det frivillige arbejde i aktivitetsgrupperne, hvor 66 % af de frivillige er meget tilfredse eller tilfredse. Tilfredsheden med organiseringen af det frivillige arbejde i henholdsvis Frivilligudvalget og Hovedkontoret er mindre (henholdsvis 32 % og 30 % der er meget tilfredse og tilfredse). Derudover viser figur 1.1 også, at store andele af de frivillige ikke ved noget om organiseringen af det frivillige arbejde i henholdsvis Hovedkontoret og Frivilligudvalget. Dette er dog forventeligt, idet disse organer ikke ligger i den umiddelbare nærhed af de frivilliges dagligdag.

³ Som yderligere fremstilles i delkapitel 1.3

Undersøgelsen af DFH peger derudover på, at de frivillige i DFH har modtaget skriftligt materiale fra DFH, og at de er tilfredse med dette. Mellem 70 % og 74 % af de adspurgte frivillige i DFH har modtaget nyhedsbreve, bladene "Frivillig" og Frivillignyt. Heraf angiver 97-98 % af disse frivillige, at de er meget tilfredse eller tilfredse med den skriftlige information. Det tyder dermed på, at det informationsmateriale, som DFH producerer i forhold til de frivillige, når frem til de frivillige, og at de frivillige vurderer, at informationsmaterialet er tilfredsstillende. Tekstboksen illustrerer et eksempel på dette.

Informationsniveau

"Der er meget [information] i nyhedsmails og flygtningebladet. Jeg synes man får et godt overblik over de aktiviteter, der er i landet, og derved selv får inspiration" (Frivillig, DFH)

Generelt er det Oxford Researchs vurdering, at de frivillige i DFH er tilfredse med organisationen af det frivillige arbejde lokalt og den information, som DFH giver sine frivillige.

Kompetenceopbygning

For nye frivillige i DFH var der tidligere tilbud om deltagelse på et introkursus, hvor den frivillige blev introduceret til det frivillige arbejde. Det er der ikke længere, fordi det var et tilbud, der ikke blev prioriteret af de nye frivillige. I stedet tilbyder DFH en velkomstpakke til de nye frivillige, hvor der er information om DFH, hvilken rolle den frivillige spiller osv.

For yderligere at have fokus på opbygningen af de frivilliges kompetencer arbejder DFH løbende med at tilbyde flere former for uddannelsesforløb/kurser og seminarer for de frivillige. Spørgeskemaundersøgelsen med de frivillige peger på, at det i 2009 var et begrænset antal frivillige, der gjorde nytte af tilbud inden for kompetenceudvikling. Således angiver henholdsvis 12 % af de adspurgte frivillige, at de deltog i et seminar, mens 22 % deltog i et uddannelsesforløb/kursus.

For de frivillige, der deltog på et af forløbene i 2009, er der dog udpræget tilfredshed med forløbene. Således angiver 94 % af de frivillige, der deltog i et forløb i 2009, at de er tilfredse eller meget tilfreds med dette. Deltagelsen på seminarer og kurser ligger på et niveau, der af DFH vurderes forventeligt ud fra den betragtning, at det er frivillig arbejdskraft, som organisationen arbejder med, jf.:

Kursusdeltagelse

"Der er vel en 20 deltagere per kursus [...]. Det er ikke noget, jeg oplever, at de frivillige prioriterer." (Medarbejder, DFH).

I forhold til de frivilliges kompetencer indikerer undersøgelsen, at de eksterne samarbejdsorganisationer sætter pris på de kompetencer, som de frivillige i DFH har, og den måde som de er klædt på til opgave. Dette, specielt fordi det frivillige arbejde i integrationsfeltet kan være komplekst at navigere i, og det er vigtigt at være skarpe på, hvad der er en opgave for en frivillig i DFH, og hvad der er en myndighedsopgave. Ifølge de interviewede eksterne samarbejdspartner har de frivillige i DFH de nødvendige kompetencer til at navigere i dette felt, og det gør DFH til en værdsat samarbejdspartner.

Samarbejdspartner om frivilliges kompetencer

"De frivillige er klædt på til, hvordan de skal håndtere nogle af de indvandrere, som måske ikke er så lette at håndtere. De [frivillige] ved, hvad der er deres primære opgave, og hvad de skal holde fingrene fra. Og det er gavnligt for begge parter." (Samarbejdspartner, DFH).

Undersøgelsen af området for kompetenceudvikling viser også, at flere frivillige efterspørger en bedre introduktion til det at være frivillig, og den aktivitet de laver. Eksempelvis via information om pædagogiske metoder til at udføre bedre lektiehjælp og rådgivning. Derudover efterspørger flere frivillige mere kontakt med andre frivillige, der arbejder med samme aktiviteter, således at der kan etableres netværk, erfaringsudveksles mv.

Sammenfattende vurderer Oxford Research, at DFH med fordel fremadrettet kan arbejde med at målrette information til de helt nye frivillige, idet flere frivillige peger på, at de mangler konkret information om det at være frivillig, og i forhold til de aktiviteter frivillige skal deltage i. Derudover kan der arbejdes med at muliggøre kontakt mellem frivillige, der arbejder inden for samme område (fx via frivillignet), idet flere frivillige vurderer, at netværksdannelse og erfaringsudveksling kan være givtigt.

Rådgivning

Rådgivningen af de frivillige kan ske på flere niveauer. Det kan være lokalt, hvor den frivillige spørger sig til råds hos en anden frivillig eller aktivitetsledere. Det kan også være på regionalt niveau, hvor de frivillige er i kontakt med regionskonsulenten. Afsluttende kan det være i forhold til hovedkontoret, hvor frivillige direkte har mulighed for at kontakte medarbejdere på hovedkontoret med konkrete spørgsmål og problemstillinger. Som bl.a. en følge af projekt "Folkelig Forankring" viser undersøgelsen, at flere frivillige har problematiseret, at de, som følge af den nye struktur, har mindre direkte kontakt med de regionale konsulenter end tidligere. Andre frivillige peger på, at arbejdet med regionskonsulenter, og den støttefunktion de opfylder, fungerer efter hensigten. Tekstboksen viser eksempler på begge forhold.

Forskellig oplevelse af rådgivning fra regionskonsulenten

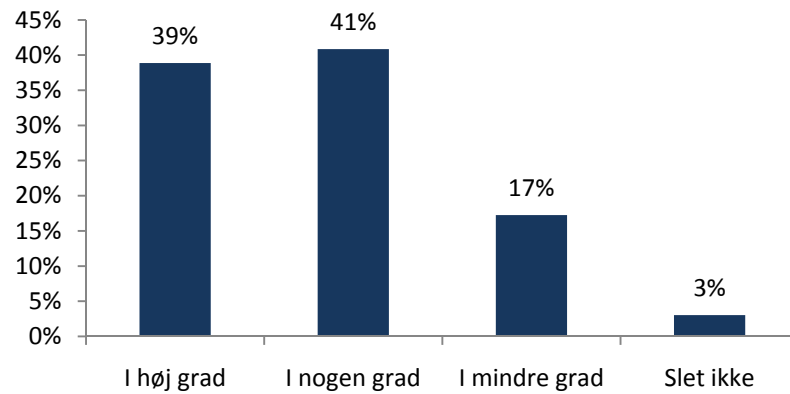
"Det er mit indtryk, at der er al den hjælp og støtte, man kan tænke sig, til rådighed, men man skal for det meste selv henvende sig. For et halvt år siden henvendte en regionskonsulent sig til mig og gruppens anden kontaktperson for at invitere os til et møde, hvor vi kunne snakke om, hvordan det gik med arbejdet i gruppen. Det var rigtig godt og igangsatte nogle nye initiativer". (Frivillig, DFH)

"Organiseringen er lagt op til, at grupperne er relativt selvstændige, og det kan være et problem, at der ikke er mere støtte at hente fra DFH. Jeg har ikke indtrykket af, at muligheden er der". (Frivillig, DFH)

Spørgeskemaundersøgelsens kvantitative data peger på, at 33 % af de frivillige har fået rådgivning af en regionskonsulent. Ellers er det primært de lokale kilder, der anvendes i rådgivning i form af aktivitetslederen (17 %) og andre frivillige (37 %). Oxford Research hæfter sig ved, at både undersøgelsens kvalitative og kvantitative data peger på, at der er 33 % af de frivillige, der anvender regionskonsulenter, mens flere frivillige i fokusgruppen peger på, at de ikke kender til regionskonsulenten og de tilbud, som denne kan tilbyde aktivitetsgruppen og de frivillige. Der kan fremadrettet arbejdes målrettet med at udbrede kendskabet til de muligheder, som regionskonsulenterne giver for de lokale aktivitetsgrupper og de frivillige som sådan, idet det er et unikt tilbud til at støtte, udvikle og fastholde de frivillige i de lokale aktivitetsgrupper.

I forhold til rådgivning generelt viser undersøgelsen, at 80 % af de frivillige i høj grad eller nogen grad oplever, at de får den rådgivning, de har brug for til deres frivillige arbejde, jf. figur 1.2. Det er her primært frivillige, der har været i kortere tid i DFH, som angiver, at de ikke har mulighed for at få rådgivning.

Figur 1.2: I hvor høj grad oplever du, at du har mulighed for at få rådgivning i forbindelse med dit frivillige arbejde, hvis du har brug for det?



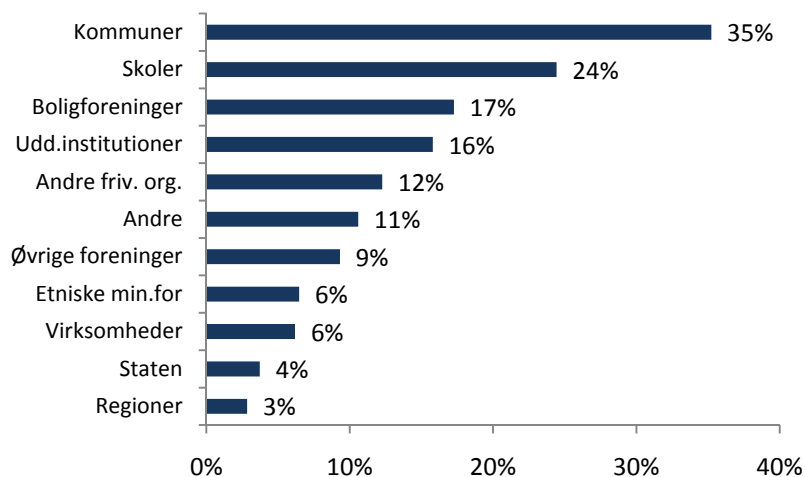
*Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 759*

Omkring rådgivningen af de frivillige viser undersøgelsen dermed, at hovedparten af de frivillige får den rådgivning, som de efterspørger, men at der kan arbejdes med at informere nye frivillige om den mulighed for rådgivning, som DFH tilbyder. Derudover, at rådgivning primært foretages lokalt fra aktivitetslederen eller en anden frivillig. Regionskonsulenten bidrager også med en væsentlig rådgivning i forhold til de frivillige, og de frivillige kan med fordel inddrage regionskonsulenten i det frivillige arbejde, idet denne besidder værdifuld viden og erfaringer om aktiviteter i regionen.

Samarbejde med andre organisationer

DFH samarbejder med en række forskellige organisationer mv. Figur 1.3 viser hvilke organisationer, som hovedparten af de frivillige angiver som deres samarbejdspartnere i 2009.

Figur 1.3: Hvilke samarbejdspartnere har du som frivillig i DFH samarbejdet med omkring integrationsindsatsen i 2009?



OBS: Tallene summerer til mere end 100 %, da det har været muligt at angive mere end ét svar.

n = 748

Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.

Kommuner er den hyppigst angivne samarbejdspartner, hvilket hænger sammen med, at det er landets kommuner, der koordinerer arbejdet med bl.a. at modtage nye flygtninge i Danmark. Samarbejdet initieres både af kommunerne og af DFH's lokalafdelinger, som stiller sine frivillige til rådighed – det afhænger af den konkrete situation. Samarbejdet med kommunen kan foregå både i forhold til aktivitetsgrupperne og i forhold til regionskonsulenter. Således peger undersøgelsen på, at der både arbejdes med en direkte kontakt fra kommune til kontaktpersoner i aktivitetsgrupperne i de lokale DFH afdelinger, og at regionskonsulenterne inddrages mere strategisk i integrationsindsatsen i visse kommuner. Det viser, at kommunerne gør brug af de integrationsaktiviteter, som DFH tilbyder, og at samarbejdet er med til at gøre en forskel lokalt. Tekstboksen viser et konkret eksempel på dette.

Om samarbejde med kommuner

"DFH kommer ind, når jeg får en melding om, at der kommer nye flygtninge. Så tager jeg kontakt til DFH og koordinerer indsatsen. Det er med henblik på at finde ud af, hvem der kunne være kontaktpersoner til disse. Vi sætter frivillige fra DFH på disse familier, og de er vores gode og uvurderlige arm til vores kerneområder. De er uvurderlige i vores integrationsindsats".
(Samarbejdspartner, DFH)

Andre hyppige samarbejdspartnere er ifølge de frivillige, skoler, boligforeninger, uddannelsesinstitutioner samt biblioteker. Det hænger primært sammen med de aktiviteter, som er de mest udbredte i DFH regi (jf. afsnit 1.2), hvor disse aktører er de relevante samarbejdspartnere.

Undersøgelsens kvalitative data viser, at en vigtig opgave for DFH også er at prioritere i de mange henvendelser, som de får fra organisationer, der ønsker at inddrage DFH frivillige i integrationsrelateret arbejde, jf. tekstboksen.

Om samarbejdspartnere

"Der er arbejde nok til os. Vi får rigtig mange henvendelser fra kommuner og boligsociale medarbejdere. De vil gerne have borgere engageret. Eller de vil have en borgergruppe indlemmet i civilsamfundet. Vi skal virkelig sortere i arbejdet". (Medarbejder, Dansk Flygtningehjælp)

Hvad angår samarbejde med andre frivillige organisationer, er der 12 % af de adspurgte frivillige, som har samarbejdet med en anden frivilligorganisation. DFH er fra central side indstillet på mere samarbejde med andre frivillige organisationer, hvis det er muligt, og hvis det er til ekstra gavn.

Om samarbejde med andre frivillige organisationer

"Vi gør det først [samarbejder], når der er en anledning, vi gør det ikke for samarbejdets skyld i sig selv." (Medarbejder, DFH)

1.2 Aktiviteter og målgrupper

Dansk Flygtningehjælps frivillige integrationsaktiviteter er målrettet indvandrere og flygtninge uanset etnisk baggrund og opholdstid i Danmark. Størstedelen af målgruppen er børn, unge og voksne, mens personer over 65 år fylder mindre⁴.

I 2007 lavede DFH en større analyse af integrationsudfordringerne i Danmark, og hvor de frivillige kunne bidrage. Det førte til fire fokusområder, som er

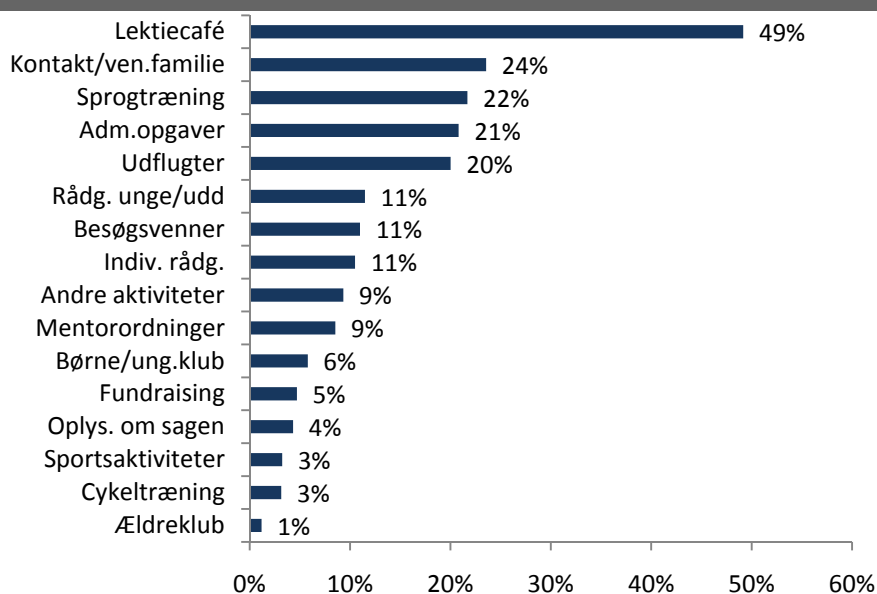
- Børn og unge
- Udsatte flygtninge
- Tilknytning til arbejdsmarkedet
- Understøttelse af etniske minoriteters egen foreningsdannelse eller medvirken i frivillige organisationer

De fire områder er retningsgivende for de aktiviteter, som eksisterer i dag, men som stadig er bundet i brugernes behov. De er derfor ikke udtømmende, og aktiviteter bliver derfor stadig ifølge DHF's medarbejdere tilpasset nye målgrupper, som f.eks. unge indvandrerdrøge.

Integrationsaktiviteterne spænder bredt fra lektiehjælp til cykeltræning og har alle til formål at hjælpe til medborgerskab og aktiv deltagelse i samfundslivet på lige fod med andre borgere. Figur 1.4 viser en oversigt over hvilke integrationsaktiviteter, som de adspurgte frivillige deltog i i 2009.

⁴ www.flygtning.dk

Figur 1.4: Hvilke typer af integrationsaktiviteter var du involveret i i 2009?



Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 895

Som det fremgår af figur 1.4, er lektiecafé den aktivitet, som flest frivillige angiver, at de har deltaget i i 2009 (49 %). Derudover fordeler de frivilliges deltagelse i integrationsaktiviteterne sig bredt ud over en vifte af flere andre aktiviteter. Aktiviteternes betydning for integrationsindsatsen i Danmark varierer ifølge de frivillige. Således angiver fx 91 % af de frivillige, der har deltaget i lektiecafé, at denne aktivitet i høj eller nogen grad bidrager til, at målgruppen bliver bedre integreret i det danske samfund, mens 45 % af de frivillige der har deltaget i cykeltræning i høj eller nogen grad vurderer, at denne aktivitet er medvirkende til bedre integration for målgruppen. Begge aktiviteter har dog ifølge de frivillige en betydning for målgruppen, om end på en forskellig måde, jf. tekstboksen.

Aktiviteternes varierede bidrag til integration

"Lektiehjælp hjælper til integration i det danske samfund på to væsentlige måder: Man får faglig hjælp med sin uddannelse og bliver derved bedre integreret på arbejdsmarkedet. Og man opbygger tolerance, tillid og venskabelige følelser på tværs af kulturelle barrierer og bliver derved integreret menneskeligt og sociologisk i den danske samfundskultur". (Frivillig, DFH)

"Cykeltræning for indvandrerkvinder gør uden tvivl en kæmpe forskel for de kvinder, der lærer at cykle. Mange skal bruge det at cykle i deres arbejde fx som hjemmehjælpere, mange kan pludselig cykle sammen med deres børn, hvilket de ikke har kunnet før. De får i det hele taget en frihed til at bevæge sig uden at være afhængig af andre eller det offentlige". (Frivillig, DFH)

Generelt peger undersøgelsen på, at de aktiviteter, som deltagerne hyppigst har deltaget i, også er dem de vurderer, er medvirkende til at forbedre integrationen. Det handler i den forbindelse også om, hvilke aktiviteter der er efterspørgsel efter i lokalområderne. På den måde er rationalet bag aktiviteterne todelt. For det første handler det om hvilke aktiviteter, DFH kan skabe de frivilliges interesse for. For det andet handler det om, hvilke aktiviteter lokalområderne efterspørger.

Endelig peger DFH også selv på, at der er sket en udvikling over tid, i hvilke aktiviteter DFH arbejder med, jf.:

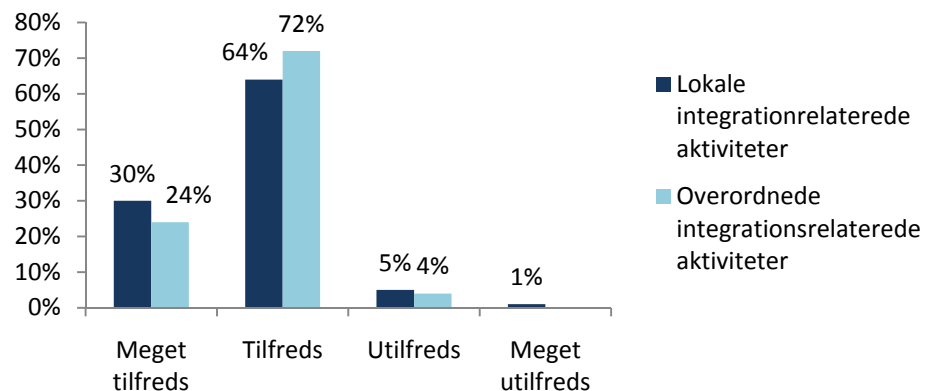
Aktiviteter ændrer sig over tid

"Da vi besluttede i 1999, at vi ville opbygge et landsdækkende netværk, var det meget modtageaktiviteter, som f.eks. kontaktfamiliearbejde og informationsarbejde der var i centrum. Henover årene, måske midtvejs, begynder fokus at ændre sig. Nu har de [flygtninge] behov for andre ting; de skal måske have en uddannelse, finde job, børnene skal have lektiehjælp. Udvikling er gået fra modtageaktiviteter til mere målrettede aktiviteter. Aktiviteterne har udviklet sig med brugernes behov." (Medarbejder, DFH)

DFH's aktuelle aktiviteter er aktiviteter, der blandt andet er medvirkende til at flygtninge kommer i gang med en uddannelse, eller kommer på arbejdsmarkedet. Med andre ord er det flygtningenes livssituation, der blandt andet er styrende for de aktiviteter, DFH iværksætter i forhold til målgruppen sammen med de fire fokusområder, der blev formuleret i 2007.

Tilfredsheden med DFH's integrationsrelaterede aktiviteter er generel høj blandt de frivillige. Således angiver, jf. figur 1.5, 94 % af de frivillige, at de er "meget tilfredse" eller "tilfredse" med de lokale aktiviteter, mens 96 % "tilfredse" eller "meget tilfredse" med de overordnede aktiviteter i DFH.

Figur 1.5: Hvor tilfreds er du med de integrationsrelaterede aktiviteter som foregik i DFH i 2009?



*Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 742 (lokale aktiviteter) / n = 628 (overordnet tilfredshed)*

Det vidner således om, at de frivillige i DFH generelt vurderer, at de aktiviteter, der arbejdes med i DFH – både lokalt og overordnet – er tilfredsstillende.

Også blandt brugerne af aktiviteterne indikerer fokusgruppeinterview, at aktiviteterne gør en forskel, jf. tekstboksen:

Betydning af hjælp fra DFH

"Inden jeg startede på sygeplejeuddannelsen, var jeg usikker på, om jeg kunne klare det. Men det hjælper meget, at jeg ved, at nogen kan se på opgaverne. Jeg er mere tryk nu." (Bruger, DFH)

"Hvis der ikke havde været de frivillige, ville jeg ikke have taget min uddannelse, for så havde jeg ikke fået den hjælp, jeg har haft behov for." (Bruger, DFH)

Undersøgelsen viser i den henseende, at aktiviteterne er dynamiske, hvilket vil sige, at de tilpasses af målgruppens behov. Dertil er det positivt, at DFH tilbyder en bred palet af

aktiviteter, idet målgruppen efterspørger viden, støtte og vejledning inden for flere områder.

Succeskriterier

Undersøgelsen peger på, at DFH ikke systematisk arbejder med at måle effekten eller succesen af deres aktiviteter. Et parameter, som DFH måler succesen med deres aktiviteter på, er antallet af brugere til aktiviteterne. Derudover har DFH gennemført fokusgruppeinterview med brugerne for at afdække brugernes tilfredshed og udbytte af aktiviteterne. Der er også blevet arrangeret refleksionsfora med både frivillige og samarbejdspartnere, hvor lærere f.eks. gav til udtryk, at de kunne mærke en positiv effekt på de børn, som fik lektiehjælp. Fremadrettet arbejder DFH centralt med at udarbejde en systematisk oversigt over, hvordan aktiviteterne kan forbedres.

Om at måle på aktiviteternes succes

"Der ligger jo tonsvis af viden, men det bliver ikke systematisk fordelt mellem konsulenterne. Det vil skærpe både kvaliteten og kvantiteten af arbejdet. Arbejdet er ikke dårligt, men i det store hele er der behov for mere systematik." (Medarbejder, DFH)

Arbejdet med succeskriterier var også et forhold, der blev drøftet med de frivillige i DFH i forbindelse med fokusgruppeinterview. Heraf fremgik det, at de frivillige godt kan se rationale bag opstilling af succeskriterier, men samtidig vurderer flere, at udarbejdelsen af de rigtige succeskriterier kan være kompliceret, idet der er tale om aktiviteter, der er svære at måle på. Fx kan der være aktiviteter, hvor der ikke er stor tilslutning, men hvor aktiviteten har en stor indflydelse på de personer, der deltager i aktiviteten.

Om succeskriterier

"Jeg har lavet filmaftener, hvor der ikke er kommet ret mange (...) Men for de få, som kommer, er det en stor oplevelse". (Frivillig, DFH)

Oxford Research vurderer, at diskussionen omkring succeskriterier er sund i en organisation, der udbyder en bred palet af aktiviteter, som DFH gør. Specielt vurderer Oxford Research, at arbejdet med at indføre systematik i udbyttet af aktiviteterne kan være medvirkende til at optimere arbejdet på området. Det kan fremadrettet være medvirkende til at målrette arbejdet i organisationen og give information omkring aktiviteterens konkrete betydning for brugerne.

1.3 Omkostningsanalyse

Omkostningsanalysen af DFH vil i udgangspunktet berøre 2009 som basisår. Dette fordi det er året, som henholdsvis det kvantitative og kvalitative data i resten af analysen af det frivillige integrationsarbejde i DFH har berørt. Derudover vil omkostningsanalysen vise udviklingen i administrationsprocenter for DFH i perioden til 2003-2009, opgjort henholdsvis udelukkende med satspuljemidler som indtægtskilde og inklusiv andre indtægter pr. år. Dette for at afdække om DFH's indtægter fra anden side har betydning for administrationsprocenten. Analysen vil derudover kort berøre DFH's tildeling af satspuljemidler i 2010, idet disse fremadrettet kan have betydning for organiseringen og aktiviteterne i organisationen. Afsluttende vil analysen afdække satspulje pr. frivillig og bruger.

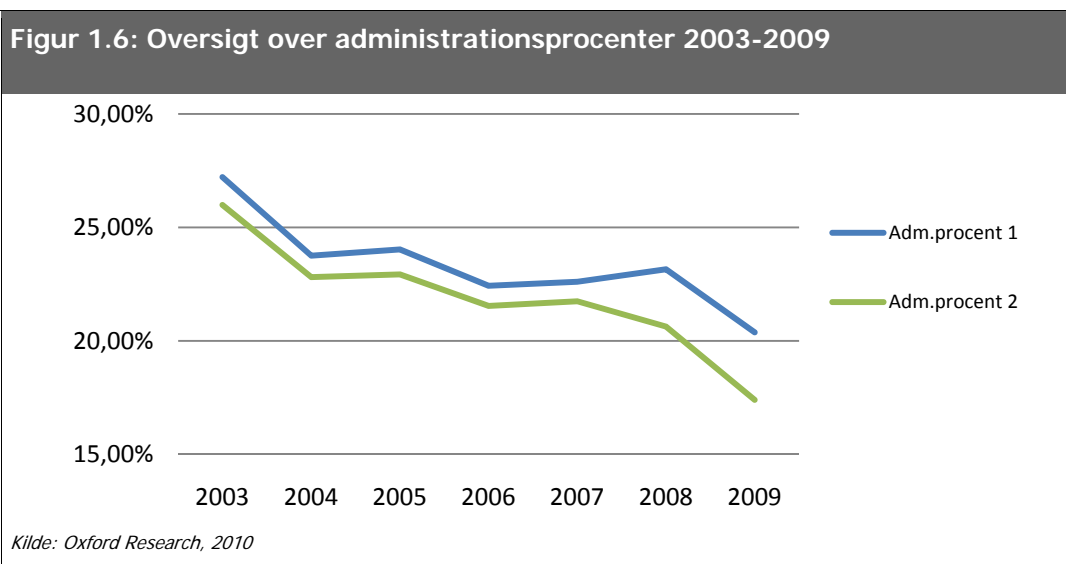
1.3.1 Administrationsomkostninger

Administrationsomkostningerne for DFH i 2009 fremgår af nedenstående tabel 1.1.

Tabel 1.1: Administrationsomkostninger 2009	(DKK)
Generel ledelse og administration	575.000
Fællesomkostninger	1.264.000
Administrative udgifter	1.138.000
Øvrigt adm. personale (50 % af tid)	183.000
Regionale kontorer (husleje, kontorartikler etc.)	153.000
Total	3.313.000
Samlet satspuljebevilling	16.257.000
Effektiv administrationsprocent	20,38 %

I 2009 fik DFH en samlet bevilling på 16.26 mio. Heraf brugte DFH 3.31 mio. på administration, hvilket primært dækker over udgifter til fællesomkostninger, administrative udgifter og generel ledelse og administration. Forbruget på administration i 2009 giver en samlet administrationsprocent for året på 20,38.

I forhold til udviklingen inden for administrationsprocenten i perioden 2003-2009, viser figur 1.6 denne. Figuren indeholder to administrationsprocenter, 1 og 2. Administrationsprocent 1 dækker over indtægter i året udelukkende dækket af satspuljemidlerne, mens administrationsprocent 2 dækker over alle opgivet indtægter i året.



Som det fremgår af figuren er administrationsprocenterne faldende over tid. Udviklingen for administrationsprocent 1 er faldet fra 27,22 i 2003 over 22,43 i 2006 til 20,38 i 2009. Det viser således, at DFH over tid har haft et faldende udgiftsniveau til administration. Det er primært fællesomkostninger sammen med udgifter til regional husleje, der over tid er formindsket. Faldet i udgifter til regional husleje dækker over, at de kommuner, DFH samarbejder med lokalt fra 2004, helt eller delvist finansierer denne udgift. Et generelt

fald i udgifter til administration i perioden med en forhøjet bevilling giver i alt en lavere administrationsprocent i 2009. I 2008 viser figuren, at administrationsprocent 1 har været stigende og ligger for året på 23,16. Det omhandler det forhold, at fællesomkostninger i året steg med 133.000 kr. i forhold til 2007 (fra 1.342.000 DKK i 2007 til 1.475.000 DKK i 2008).

For administrationsprocent 2 er udviklingen relativt ensartet med administrationsprocent 1. Dog ligger administrationsprocent 2 markant under administrationsprocent 1 i 2008 og 2009. Begrundelsen for dette er, at DFH i 2008 har andre indtægter på 1.9 mio., mens de i 2009 har andre indtægter på ca. 2,8 mio. kr. Andre indtægter i andre år ligger på ca. 6-700.000 kr. Andre indtægter stammer generelt fra kommunale midler. Administrationsprocent 2 viser dermed, at DFH i 2008 og 2009 formår at få væsentlige indtægter fra andre kilder end satspuljemidlerne. Gennemsnitligt fra 2003 til 2009 har DFH andre indtægter pr. år på 1.15 mio. kr. mens den gennemsnitlige tildeling af satspuljemidler i perioden ligger på 15,5 mio. kr. Det betyder, at af de midler som DFH gennemsnitligt modtager i perioden fra 2003-2009, står "andre indtægter", som de selv rejser, for ca. 7 % af indtægterne.

Derudover viser undersøgelsen, at DFH lokalt arbejder på at få midler fra deres samarbejdspartnere. Dette kan være i form af lokaler ved biblioteker eller beboerforeninger til afholdelse af aktiviteter, eller det kan være i form af støtte fra § 18-midler fra kommunerne. Generelt vurderer DHF, at § 18-midlerne er centrale for at finansiere lokale aktiviteter i DFH-regi.

Vigtige § 18-midler

"Paragraf 18-midlerne skal man ikke kimse af. I nogle kommuner støtter kommunerne med store beløb og stiller lokaler til rådighed. Det handler nok om, at kommunen synes, at det frivillige arbejde har en værdi". (Medarbejder, DFH)

Undersøgelsen peger derudover på, at det ikke er alle steder, at de lokale frivilligrupper arbejder målrettet og oplyst om muligheden for at søge midler hos kommunen. Som det fremgår af nedenstående citat, er der kommuner, hvor det har været de kommunale medarbejdere, der har gjort den lokale DFH aktivitetsgruppe opmærksom på mulighederne for at søge kommunale midler.

Manglende viden om søgning af kommunale midler

"Det er ikke oplevelsen, at de efterspørger flere midler, fordi det var mig, der gjorde DFH opmærksom på muligheden for at søge midler hos kommunen for et par år siden". (Samarbejdspartner, DFH)

Undersøgelsen peger dermed på, at der generelt arbejdes lokalt med at søge § 18-midler i kommunerne til støtte af gennemførelsen af de lokale aktiviteter. Det fremgår også, at der fra centralt hold i DFH kan arbejdes målrettet med at informere alle frivilligrupper om potentialet i § 18-midlerne, idet disse kan medvirke til at styrke de lokale aktiviteter.

1.3.2 Lønomkostninger

Et centralt forhold for den generelle omkostningsanalyse er andelen af lønomkostninger til medarbejdere i forhold til satspuljemidlerne. Dette forhold er således medvirkende til

at indikere fordelingen mellem anvendelse af satspuljen til aflønning af medarbejdere, og hvor stor en andel af satspuljen der går til aktiviteter⁵.

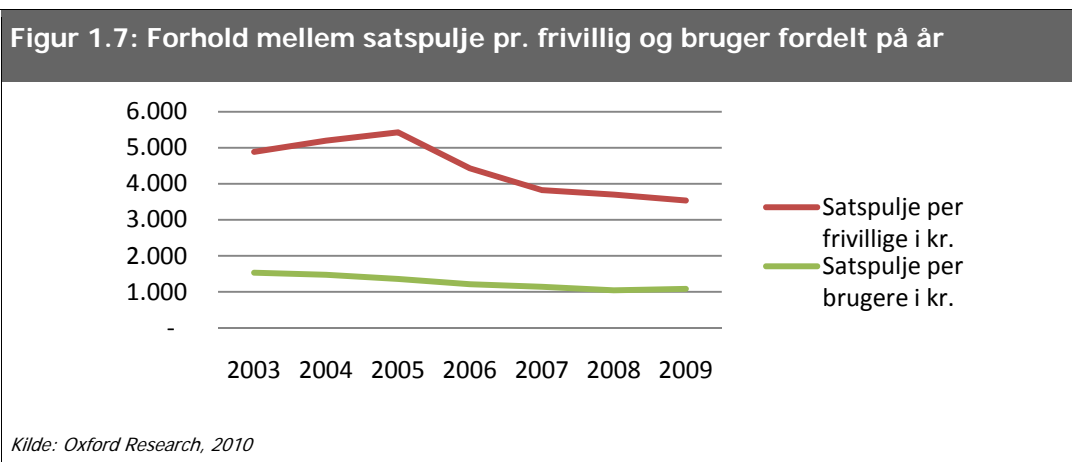
Tabel 1.2 viser de udgifter til løn som DFH anvender af satspuljemidlerne for 2009.

Tabel 1.2: Udgifter til løn af satspuljen 2009	
Satspuljebevilling 2009	16.257.000
Udgifter til løn 2009	9.458.000
Lønnens andel af satspuljebevillingen 2009	58,2 %
Gennemsnit for organisationer	60,5 %

Tabel 1.2 viser dermed, at andelen af satspuljen, der går til løn i DFH, ligger på 58,2 %. Det betyder, at lidt over halvdelen af de tildelte satspuljemidler til DFH i 2009 er gået til løn til de medarbejdere, der arbejder med integrationsrelaterede problematikker i DFH. I forhold til gennemsnittet for de fire andre organisationer ligger DFH 2,3 procentpoint under. Det betyder, at DFH således ca. bruger en gennemsnitligt andel af satspuljen på lønomkostninger i forhold de andre organisationer i undersøgelsen. Afsnit 5.2 udfolder yderligere sammenligningen mellem de fire organisationers andel af lønomkostninger af satspuljen.

1.3.3 Enhedsomkostninger

Et andet forhold, der er interessant i forhold til den økonomiske analyse, er forholdet mellem antallet af frivillige og de tildelte satspuljemidler pr. år, samt forholdet mellem brugere og tildelte satspuljemidler pr. år. Disse parametre er medvirkende til at vise "prisen" på en frivillig/bruger over tid. Dette forhold kan være påvirket af to ting: satspuljeindtægterne og antallet af frivillige/brugere. Derfor er det væsentligt at være opmærksom på, hvilket af disse parametre der ændrer sig, hvis der sker en udvikling over tid. Figur 1.7 viser udviklingen i forholdet mellem satspulje og frivillig/brugere i perioden 2003-2009.



⁵ Andelen af satspuljen, der går til aktiviteter, er således satspuljen minus administrationsomkostninger (uden andelen af løn) og de fulde udgifter til løn.

For frivillige viser figur 1.7, at satspuljen pr. frivillig er faldende over tid. Fra 2003 til 2009 er satspuljen pr. frivillig således faldet fra 4.888 kr. til 3.534 kr. Baggrunden for dette er, at DFH i perioden har formået at rekruttere 1.470 flere frivillige inden for omtrent den samme satspuljebevilling (15,5 mio.). Det vidner således om, at DFH fra 2003 til 2009 har haft held med at tiltrække flere frivillige inden for samme bevillingsmæssige ramme, hvilket således medvirker til at "prisen" pr. frivillig falder. At satspuljen pr. frivillig stiger i henholdsvis 2004 og 2005 dækker over, at antallet af frivillige falder (til henholdsvis 3.000 i 2004 og 2.800 i 2005). Det betyder større satspulje pr. frivillig, men det er en tendens, der hurtigt ændres i 2006, hvor antallet af frivillige stiger til 3.500. Indtægter fra satspuljen er i hele perioden relativt stabil omkring 15,5 mio. kr.

Satspulje pr. bruger ligger i perioden (2003-2009) mere stabilt fra 1.530 kr. i 2003 til 1.237 i 2009. På samme måde som med frivillige dækker variationen over justeringer i antallet af brugere, da satspuljemidlerne ligger på et relativt stabilt niveau. Således er antallet af brugere af DFH's tilbud stigende i perioden, fra 10.000 i 2003 til 15.000 i 2009.

Samlet set viser figur 1.7, at DFH i perioden fra 2003 til 2009 har formået at optimere satspulje pr. frivillig og bruger ved at tiltrække flere af begge. Oxford Research vurderer, at det er positivt, at det inden for samme økonomiske ramme over tid er muligt at optimere antallet af frivillige og antallet af brugere under DFH.

1.4 Opsummering af anbefalinger

Oxford Research har på baggrund af analysen følgende anbefalinger til integrationsarbejdet i DFH:

- At DFH fortsat arbejder med at klæde de frivillige på til deres aktiviteter, idet både de frivillige og eksterne samarbejdspartnere billiger dette
- At DFH overvejer mulighederne for at regionskonsulenterne i højere grad anvendes lokalt, idet disse besidder vigtig og tværgående viden på integrationsområdet
- At DFH fortsat justerer aktiviteter i forhold til brugernes behov og organisationens strategi
- At DFH generelt oplyser alle lokalafdelinger om mulighederne for at søge § 18-midler lokalt
- At DFH fremadrettet afdækker mulighederne for systematisk at arbejde med succeskriterier for aktiviteterne og viden om aktiviteterernes betydning for brugerne
- At DFH fremadrettet arbejder med at optimere organiseringen af det frivillige arbejde, således at de i mindst mulig grad er påvirkelige overfor eventuelle justeringer i bevillingen.

Kapitel 2. Dansk Røde Kors

Dansk Røde Kors (herefter DRK) blev stiftet i 1876 og er en del af den internationale Røde Kors og Røde Halvmånebevægelse. Organisationen har ca. 70.000 medlemmer, og mere end 20.000 er aktive i de 220 lokale afdelinger, som findes på landsplan i Danmark. Dansk Røde Kors' frivillige integrationsarbejde blev startet i 1998, og var dengang hovedsageligt målrettet flygtninge på landets asylcentre. Sidenhen er arbejdet spredt ud på flygtninge, indvandrere og deres efterkommere i hele landet, og ca. 60 lokalafdelinger har integrationsaktiviteter⁶. Ca. 650 frivillige er aktive med integrationsrelaterede aktiviteter i DRK.

2.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde

Dansk Røde Kors' frivilligrupper er organiseret under de ca. 220 lokale afdelinger, som findes på landsplan. Afdelingerne har egen økonomi og bestyrelse og bestemmer selv hvilke aktiviteter, de vil lave inden for de planer og vedtægter, som er fastlagt af Dansk Røde Kors' styrelse. Der er således en relativ stor grad af autonomi lagt ud til de lokale afdelinger. Der kan være stor forskel på graden af aktiviteter hos lokalafdelingerne, da det afhænger af frivillige, tid og økonomiske ressourcer⁷. Hver aktivitet har en aktivitetsleder, som er bindeleddet til Landskontoret. Det vil sige, at der kan være en aktivitetsgruppe, som står for lektiehjælp, og en anden aktivitetsgruppe som står for at drive en genbrugsforretning. På regionalt plan er der ansat seks konsulenter (5,5 årsværk), hvis primære fokus er at understøtte de lokale afdelingers bestyrelser, men som i øvrigt arbejder med udvikling inden for alle faglige områder, som DRK's lokale afdelinger dækker. Dertil er der på integrationsområdet ansat tre faglige konsulenter, der har til opgave at støtte de frivillige lokalt, arbejde med udvikling af aktiviteter, frivilliges kompetencer etc. Da DRK arbejder med en bred vifte af aktiviteter på frivilligområdet, er det vigtigt at understrege, at det følgende udelukkende henføres til de aktiviteter, som har med integrationsrelaterede aktiviteter at gøre.

DRK beskriver sig selv som "et hus i voldsom forandring". Dette gælder også for den frivillige integrationsindsats i DRK, som har udviklet sig de seneste par år og fortsat ændrer sig. Integrationsområdet i DRK er således ikke et selvstændigt område, men et område under DRK's frivillige sociale arbejde. Ledelsen er blevet mere opmærksom på, at integrationen skal ske på tværs af aktiviteter og grupper, og at "social inklusion" skal være et omdrejningspunkt for indsatsen.

Samarbejde på tværs

"Social inklusion er noget, vi fokuserer stadig mere på hos os. DRK's mange forskellige aktiviteter gør, at vi er særligt egnet til det, fordi vi er meget andet end integrationsarbejdet.." (Medarbejder, DRK)

⁶ DRK's ansøgning om støtte for integrationsaktiviteter 2009-2012, pr. 29/08/2008

⁷ Interview med medarbejdere på Landskontoret 21/4/2010

DRK's organisering med at have integration som et blandt flere "ben" betyder, at integrationsaktiviteterne kan gøres mere tværfaglige og inkorporeres i andre etablerede aktiviteter, og at der derigennem kan dannes basis for "social inklusion", hvor flygtninge/indvandrere indgår i aktiviteter på lige fod med andre deltagere⁸. Det betyder blandt andet, at aktiviteterne i DRK ikke henvender sig til specifikke målgrupper, men alle målgrupper, og integrationen herved kan ske gennem brugernes deltagelse i disse aktiviteter. Undersøgelsen peger på, at arbejdet med "social inklusion" på nuværende tidspunkt er et fokusområde for Landskontoret, mens det på nuværende tidspunkt har mindre betydning for lokalafdelingerne, og de konkrete aktiviteter der arbejdes med lokalt.

Organisatorisk arbejdes der fra centralt hold i DRK også med at undersøge, hvilke opgaver lokalafdelingerne og aktivitetsgrupperne kan og vil løfte i fremtiden. Et fokus i den henseende er at øge samarbejdet mellem lokalafdelingerne og med andre lokale aktører. Eksempelvis samarbejder lokalafdelingerne i stadig flere kommuner om at søge § 18-midler, så den pågældende kommune modtager én samlet ansøgning frem for fx fem forskellige ansøgninger fra Dansk Røde Kors. I kraft af de lokale afdelingers høje grad af autonomi er det DRK's vurdering, at det sandsynligvis tager nogle år, før dette bliver almindelig praksis i hele landet. DRK peger i den forbindelse på, at Landskontoret både har en rolle i forhold til at støtte lokalafdelingerne, men at de også er med til at udvikle og udfordre de aktiviteter, der foregår lokalt, jf. tekstboksen.

Flere roller for Landskontoret

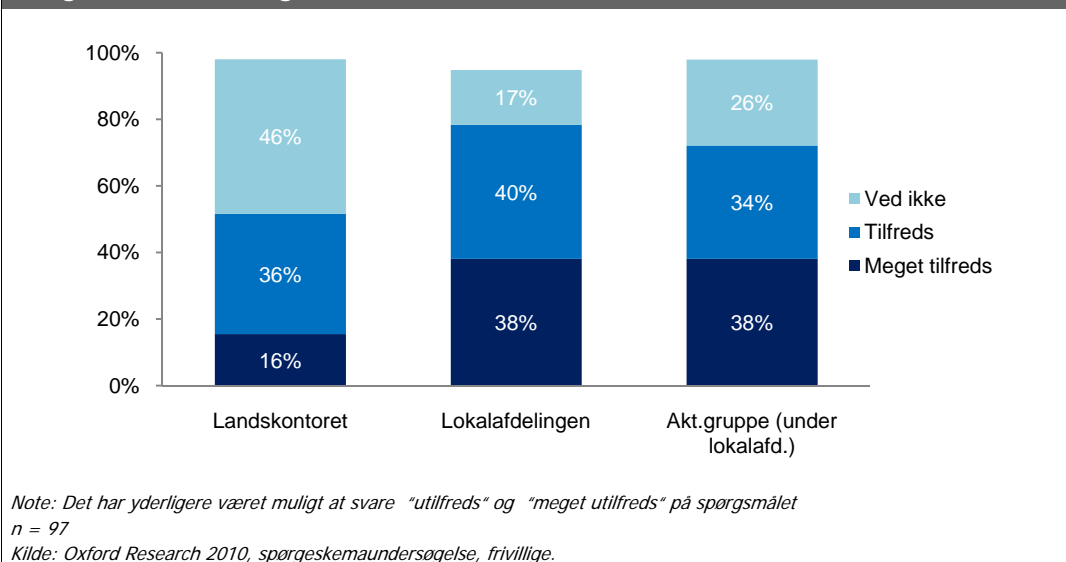
"Som ansatte har vi en dobbelt rolle: På den ene side skal vi støtte vores frivillige, når de har behov for sparring og inspiration. Og så skal vi jo på den anden side også udfordre dem og stimulere udvikling, både af aktiviteten og af den måde, de frivillige arbejder på. Nogle gange går det hurtigt, andre gange tager det lidt længere tid". (Medarbejder, DRK)

Hos DRK er man klar over, at de udviklings tiltag, som er i gang nu, kommer til at tage tid og derfor kræver tålmodighed hos både frivillige og ansatte. Oxford Research hæfter sig ved, at det nye organisationsfokus fremadrettet kan have to positive aspekter. For det første kan arbejdet med "social inklusion" udnytte DRK's vifter af aktiviteter og sørge for, at målgruppen inkorporeres i aktiviteter blandt andre målgrupper. For det andet kan et øget samarbejde mellem lokalgrupperne betyde, at både menneskelige og økonomiske ressourcer optimeres. Oxford Research vurderer, at det er positivt, at arbejdet er igangsat, og DRK arbejder således aktivt med at udvikle og udfordre de aktiviteter, der foregår i lokalafdelingerne. Processen er dog på nuværende tidspunkt på et stadie, hvor udviklingsarbejdet primært foregår på Landskontoret og via de integrationsmedarbejdere, der er i DRK og i mindre grad i lokalafdelingerne. Det er således først, når lokalafdelingerne reelt begynder at adoptere det udviklingsarbejde, at betydningen af arbejdet med "social inklusion" for alvor vil kunne ses.

⁸ Læs mere om dette i afsnit 2.2

De frivilliges tilfredshed med organiseringen af det frivillige arbejde fremgår af figur 2.1.

Figur 2.1: Hvor tilfreds er du med organiseringen af det frivillige arbejde i 2009 i følgende dele af organisationen?



Figuren viser, at de frivillige i DRK hovedsageligt er tilfredse med organiseringen af det frivillige arbejde i lokalafdelingen, hvor 78 % af de frivillige er meget tilfredse eller tilfredse. Tilfredsheden med organiseringen i aktivitetsgrupperne under lokalafdelingerne er også høj, hvor 72 % er meget tilfredse eller tilfredse. Tilfredsheden med landskontoret er mindre (52 %), men samtidig er der en høj andel af de frivillige (46 %), som ikke ved noget om organiseringen af det frivillige arbejde i Landskontoret. Dette er dog forventeligt, da de frivillige i kraft af lokalafdelingernes forholdsvis store autonomi sjældent er i direkte kontakt med Landskontoret og deraf har svært ved at vurdere organiseringen af det frivillige arbejde i 2009. Landskontoret har primært kontakt til lokalafdelingernes aktivitetsledere.

Undersøgelsen viser også, at de frivillige i DRK har modtaget skriftligt materiale fra DRK, og at de er tilfredse med dette. Mellem 69 % og 75 % af de adspurgte frivillige har modtaget pjecer, foldere og nyhedsbreve, og heraf angiver mellem 97 % og 99 %, at de er meget tilfredse eller tilfredse med denne skriftlige information. Der er enkelte frivillige, der i fokusgrupperne uddyber, hvordan DRK kan forbedre informationsniveauet for de frivillige. De peger særligt på, at netværksmøder, hvor der videndes og erfaringsudveksles omkring aktiviteter, er nyttige, jf.

Optimering af videndeling

"Til DRK's netværksmøder har jeg hørt meget om, hvad andre lokalafdelinger laver. Og det giver god mening at høre om good practice. Der skal være et forum, hvor udveksling af erfaringer sker". (Frivillig, DRK)

Indholdet af netværksmøderne kunne med fordel formidles til en større målgruppe, da disse møder ofte giver nyttig viden til andre frivillige. Både omkring udvikling og erfaring med at tilrettelægge og gennemføre aktiviteter. De frivillige fremhæver i den forbindelse, at formen, hvorpå denne information distribueres blandt de frivillige, gerne skal være som fysisk skriftligt materiale. Flere frivillige understreger, at frivillige i DRK er en målgruppe med en relativ høj gennemsnitsalder, der medfører, at IT-kundskaberne er be-

grænsede. Derfor anbefaler de frivillige, at informationsmaterialet i den forbindelse – som generelt – distribueres fysisk.

Kompetenceopbygning

Det er DRK' ønske, at deres frivillige er klædt på til de opgaver, de møder i deres frivillige arbejde. Alle frivillige bliver tilbudt et introduktionskursus, og der bliver løbende tilbudt kurser, hvor de frivillige foruden at få faglig viden kan udveksle erfaringer og danne netværk med andre frivillige. Det er DRK's erfaring, at de frivillige i højere grad end tidligere efterspørger viden, hvilket de gerne vil imødekomme. Decideret kompetenceudvikling har hidtil især været rettet mod aktivitetsledere og i mindre grad mod frivillige uden lederansvar. Som en del af DRK's løbende udvikling inden for de seneste par år, er der imidlertid blevet vedtaget en kompetenceudviklingspolitik, jf. nedenstående teksts boks, der medfører, at 'menige frivillige' i højere grad vil modtage tilbud om målrettet kompetenceudvikling.

Nyt fokus på kompetenceudvikling

"Vi fornemmer, at de frivillige i dag gerne vil yde mere og lære mere. Det vil vi selvfølgelig gerne leve op til. Det hænger fint sammen med, at der for nylig er blevet vedtaget en kompetenceudviklingspolitik og ansat en konsulent, som støtter kompetenceudviklingen på tværs af alle aktiviteter, blandt andet integrationsarbejdet." (Medarbejder, DRK)

Kompetenceudviklingen hænger også sammen med DRK's fokus på "social inklusion", hvor man på sigt ønsker at øge flygtninge/indvandrere deltagelse i DRK's sociale aktiviteter på lige fod med andre deltagere. Udviklingen af de frivilliges kompetencer skal være medvirkende til at facilitere denne proces.

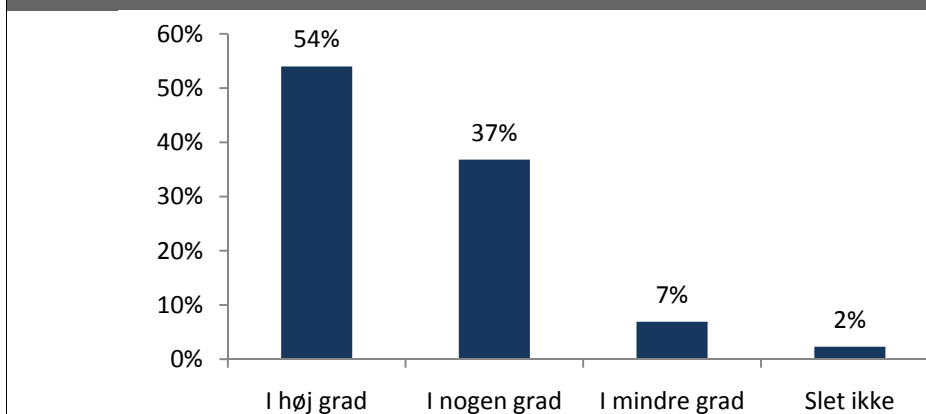
Den kvantitative undersøgelse i forhold til kompetenceudvikling viser yderligere, at 25 % af de adspurgte frivillige har deltaget i et intrømøde/kursus, og 15 % har deltaget i et aktivitetslederkursus i 2009. Over halvdelen (53 %) af de frivillige har deltaget i en tema-dag/aften/weekend. De frivillige, som har deltaget, er overvejende tilfredse.

Oxford Research vurderer, at kompetenceudvikling for alle frivillige først inden for de seneste par år er blevet et strategisk fokusområde i DRK. Det vurderes, at der er gjort nyttige tiltag for at optimere arbejdet, og at indsatsen på området ligger i solid forlængelse af DRK's fokus på at arbejde med en mere tværgående tilgang til integrationsarbejdet.

Rådgivning

Som det ses i figur 2.2, oplever de frivillige i overvejende grad, at de har mulighed for at få den rådgivning, som de har brug for i forbindelse med deres frivillige arbejde.

Figur 2.2: I hvor høj grad oplever du, at du har mulighed for at få rådgivning i forbindelse med dit frivillige arbejde, hvis du har brug for det?



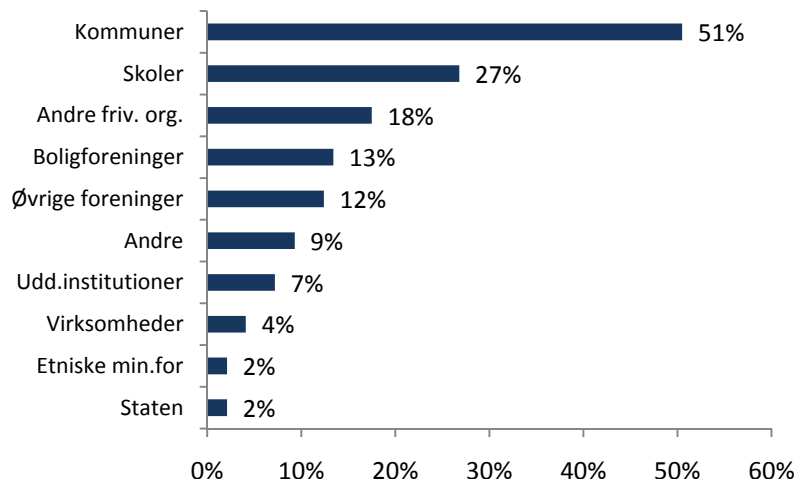
*Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 87*

Ser der mere specifikt på, hvem de frivillige får rådgivning fra, angiver de frivillige, at de både får rådgivning fra de lokale parter (aktivitetslederen, 37 %, anden frivillig 22 %) og fra regionale parter (regionskonsulenten, 25 %) og fra centralt sted (medarbejder fra landskontoret, 35 %). Det viser således, at de frivilliges tilfredshed med rådgivningen ikke kun er et udtryk for en tilfredshed med de lokale rådgivningsmuligheder, men med både de regionale og centrale rådgivningsmuligheder. Det fremgår også fra fokusgruppeinterview, hvor de frivillige udtrykker tilfredshed med den støtte, der udføres i de lokale afdelinger via ledere og andre frivillige, og den støtte som DRK tilbyder fra regional og landsdækkende side.

Samarbejdspartnere

DRK samarbejder med flere typer af samarbejdspartnere. En oversigt over de frivilliges angivelse af samarbejdspartnere i 2009 fremgår af figur 2.3.

Figur 2.3: Hvilke samarbejdspartnere har du som frivillig i DRK samarbejdet med omkring integrationsindsatsen i 2009?



Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 97

Flere end halvdelen (51 %) af de adspurgte frivillige har i deres frivillige integrationsarbejde samarbejdet med en kommune i 2009, som dermed er den hyppigst angivne samarbejdspartner. Undersøgelsen viser, at der ikke er etableret et systematisk samarbejde mellem DRK og kommunerne, men at det er primært lokalafdelingerne, som har kontakten til kommunerne. Den manglende systematik består blandt andet i, at det både er DRK og kommunen, der initierer samarbejdet. DRK ønsker fremadrettet at forstærke og udbrede samarbejdet med kommunerne og andre samarbejdspartnere, således at de bliver bedre til at inddrage DRK i indsatsen. Tekstboksen viser et eksempel på dette.

Ønske om systematisk samarbejde med kommunerne

"Vi savner et mere systematisk samarbejde med kommunerne omkring fx kvoteflygtninge. Vi opfordrer kommunerne til at gå i dialog med frivilligorganisationerne allerede fra start. Vi har kompetencerne til, at de [flygtningene] kommer godt fra start." (Medarbejder, DRK)

Den manglende systematik i samarbejdet med eksterne samarbejdspartner handler også om, at samarbejdet ofte er personbundet. Det betyder, at samarbejdet er følsomt over for ændringer i organiseringen, hvis eksempelvis kontaktpersonen fra DRK forsvinder.

For de samarbejdspartner som Oxford Research har talt med i forbindelse med undersøgelsen, fremgår det, at de er tilfredse med det samarbejde, der er etableret med DRK. Samarbejdet indgås, udover på kommuneniveau, primært med skoler, idet lektiehjælp er en af de centrale aktiviteter i DRK's integrationsindsats.

2.2 Aktiviteter og målgrupper

Dansk Røde Kors' frivillige integrationsaktiviteter er målrettet flygtninge og indvandrere i alle aldersgrupper i Danmark. Det overordnede formål med integrationsaktiviteterne er at modvirke isolation og marginalisering af etniske minoriteter og fremme aktivt medborgerskab uanset etnisk, social eller økonomisk baggrund. Overordnet kan aktiviteterne kategoriseres til at være enten netværksskabende/inkluderende eller arbejdsmarkedsrelateret/kompetenceudviklende. Kerneaktiviteterne er ifølge DRK selv: besøgsordninger, lektiehjælpscafeer, ferielejre, kvindegrupper og cykeltræning⁹.

Udviklingen i DRK's aktiviteter siden opstarten i 1998 har været præget af, at lokalafdelingerne, via deres store autonomi, selv har arbejdet med de aktiviteter, der har været relevante og efterspurgt i deres lokalområde. Selvom der stadig er stor lokal indflydelse på aktiviteterne, er der de senere år blevet nedlagt nogle af de aktiviteter, som var enten uhensigtsmæssigt ressourcekrævende eller hvor man havde meget blandede erfaringer med succes. Nedenstående citat eksemplificerer denne udvikling.

Udvikling i aktiviteter

"Vores arbejde er selvfølgelig startet med afsæt i lokale behov, og nok også i hvad de frivillige havde mulighed for at tilbyde. Og så har vi lært af, hvad andre organisationer har gjort. I en forstand har vi ladet tusinde blomster blomstre. Fra omkring 2008 begyndte vi at evaluere mere på tidligere aktiviteter og måder at gøre det på. Vi satte fokus på konkrete målrettede aktiviteter og deres resultater, og hvad lokalafdelingerne er i stand til at løfte". (Medarbejder, DRK)

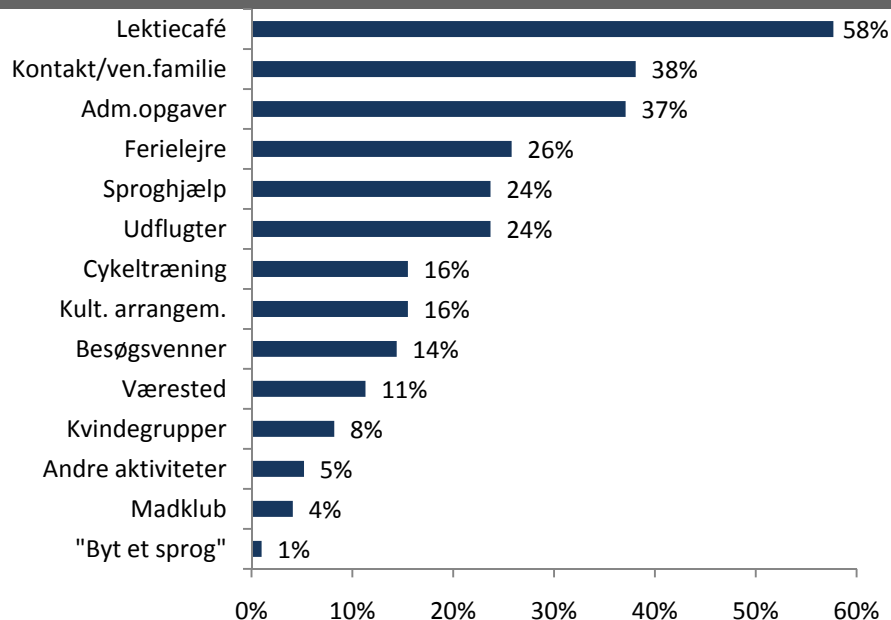
Udviklingen gør også, at DRK fra centralt hold i højere grad end tidligere arbejder med at afdække, hvilke aktiviteter der virker og herefter udbrede kendskabet og arbejdet med disse i de respektive lokale afdelinger. Dermed er udviklingen i arbejdet med integrationsaktiviteter siden starten i 1998 gået fra princippet om at "lade tusind blomster blomstre" til en mere fokuseret tilgang til aktiviteterne, hvor det bl.a. handler om at arbejde med og udvikle aktiviteter, der virker i forhold til målgruppen. Kernen i det frivillige arbejde hos DRK er "social inklusion". Det betyder, at aktiviteter ikke udelukkende er målrettet flygtninge og indvandrere, men alle brugere af DRK, og integrationen dermed også kan ske gennem interaktionen mellem flygtninge/indvandrere og andre brugere.

Figur 2.4 viser, hvilke aktiviteter de frivillige i DRK var involveret i i 2009. Som det fremgår af figuren, angiver 58 % af de adspurgte frivillige, at de i 2009 har arbejdet med lektiehjælp. Det er således den aktivitet, som flest frivillige arbejder med i DRK ifølge spørgeskemaundersøgelsen. Derefter følger kontakt/venskabsfamilie og administrative opgaver. 88 % af de frivillige, som har lavet lektiehjælp mener, at det i høj grad eller i nogen grad bidrager til, at målgruppen bliver bedre integreret i samfundet. Ses der generelt på aktiviteterne bidrag til integrationsindsatsen, gælder det for de fleste af aktiviteterne, at de frivillige vurderer, at de i høj eller i nogen grad bidrager til, at målgruppen bliver integreret.

Selvom cykeltræning endnu ikke er så udbredt en aktivitet, fremhæves denne som en aktivitet, der er en stor succes, idet det er medvirkende til at flere af de kvindelige brugere kommer tættere på arbejdsmarkedet, når de har mulighed for at transportere sig selv. Derudover fremhæver andre frivillige, at 1:1 aktiviteterne er nyttige, da brugerne kan få svar på almene spørgsmål om f.eks. elregninger, jobsøgning og lignende og derved få en bedre forståelse for det danske samfund, og hvordan det fungerer.

⁹ DRK's ansøgning om støtte for integrationsaktiviteter 2009-2012, pr. 29/08/2008

Figur 2.4: Hvilke typer af integrationsaktiviteter var du involveret i i 2009?



OBS: Figuren summerer til mere end 100 %, da det har været muligt at angive mere end et svar.
n = 97

Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.

Oxford Research hæfter sig ved, at de primære integrationsaktiviteter, som DRK arbejder med har mulighed for at indfange en relativ stor andel af målgruppen, idet det er aktiviteter, hvor et begrænset antal frivillige kan støtte et relativt stort antal personer i målgruppen. Det er medvirkende til, at antallet af personer i målgruppen, som DRK når ud til, er stort.

Betydning af aktiviteter

"Kontakten [gennem lektiehjælpen] med DRK har gjort det lettere i skolen og at komme i kontakt med danskerne. Da jeg kom til kommunen, kendte jeg ingen danskere. Nu kender jeg mange, og det gør hverdagen lettere." (Bruger, DRK)

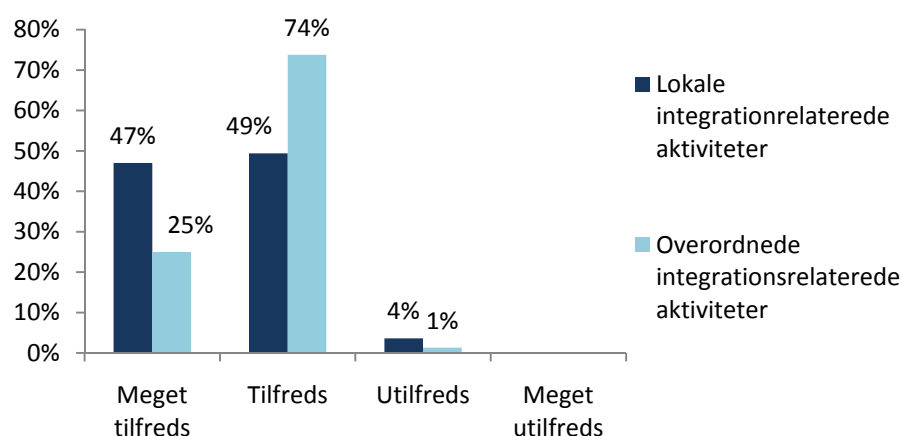
Ovenstående citat eksemplificerer også, hvordan flere af DRK's aktiviteter allerede nu fungerer helhedsorienteret. Det betyder, at en aktivitet ikke kun fungerer som lektiehjælp, men at den også er medvirkende til at skabe et netværk for brugerne. Flere af DRK's integrationsaktiviteter er målrettet dette fokus, hvor grænsen mellem aktiviteter, der tilbydes til målgruppen og til andre personer, udviskes. Dette være sig eksempelvis i form af aktiviteter som "ferielejre", "udflugter", "kulturelle arrangementer" mv. Oxford Research ser det som positivt, at aktiviteterne potentielt set ikke kun er medvirkende til at optimere en kompetence hos brugerne, men også er medvirkende til at skabe relationer og herved integrere målgruppen i samfundet.

Oxford Research hæfter sig ved andelen af frivillige, der angiver, at de har deltaget i administrative opgaver i forbindelse med aktiviteterne. Det kan fx være koordination af frivillige aktiviteter, bestyrelsesmedlem, introduktion af nye frivillige mv. 37 % af de frivillige angiver, at de har deltaget i administrative aktiviteter i 2009. Oxford Research vurderer, at det er en relativ stor andel af de frivillige, og at dette hænger sammen med den store grad af autonomi, som lokalafdelingerne har under DRK. Det betyder, at de frivillige

bruger en betydelig andel af deres tid på administrative lokale forhold i forhold til integrationsrelaterede aktiviteter med direkte kontakt til målgruppen. Derudover er betydningen af de frivilliges deltagelse i administrative aktiviteter også, at DRK har mulighed for at holde administrationsomkostninger på et relativt begrænset niveau.

I forhold til tilfredsheden med DRK's integrationsrelaterede aktiviteter på henholdsvis lokalt og overordnet niveau viser figur 2.5 de frivilliges angivelse heraf.

Figur 2.5: Hvor tilfreds er du med de integrationsrelaterede aktiviteter som foregik i DRK i 2009?



Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 83 (lokale aktiviteter) / n = 80 (overordnet tilfredshed)

Hvad angår de lokale integrationsaktiviteter er tilfredsheden blandt de frivillige stor, hvor 96 % er tilfredse eller meget tilfredse. Ses der overordnet på DRK's integrationsrelaterede aktiviteter, er der også høj tilfredshed, da 74 % er tilfredse og 25 % er meget tilfredse. Det viser således, at de frivillige generelt er tilfredse med både de lokale og overordnede integrationsrelaterede aktiviteter i DRK. Derudover peger både de samarbejdspartnere og brugere som Oxford Research har været i kontakt med i forbindelse med undersøgelsen, at aktiviteterne er medvirkende til at gøre en forskel for brugerne.

Fremadrettet arbejder DRK i forhold til aktiviteterne med at få etableret en form for "pakke" hvoraf det fremgår, hvilke forhold man skal være særlig opmærksom på, når man eksempelvis vil etablere en lektiecafe. Det kan gøre lokaleafdelingerne mere selvkrørende og uafhængige af den faglige konsulent's støtte på området.

"Pakning" af aktiviteter

"Vi skal have pakket vores aktiviteter, lavet en liste over, hvordan man f.eks. laver en lektiecafe. Så det ikke kun er min kollega og mig, som kan gå ud og starte noget op". (Medarbejder, DRK)

Oxford Research vurderer, at arbejdet med at "pakke" aktiviteter til de frivillige er positivt, idet det kan være medvirkende til, at de frivillige hurtige og hyppigere kan starte de relative enkle aktiviteter op og dermed støtte flere brugere.

Det er dog et generelt opmærksomhedspunkt, at det netop er kontakten med brugerne og følelsen af "at gøre en forskel", der er drivkraften bag arbejdet som frivillig. Dermed er det også en balancegang at finde det rette niveau for uddelegering af for meget af det

administrative arbejde til de frivillige. Det understreges, at undersøgelsen ikke indikerer, at denne balancegang på nuværende tidspunkt er en væsentlig udfordring for DRK.

Succeskriterier

DRK's arbejde med at vurdere integrationsaktiviteternes succes har tidligere beroet på antallet af brugere til aktiviteten og muligheden for at tiltrække frivillige. De har ikke systematisk arbejdet med at afdække betydningen af deres aktiviteter. Også på dette område er DRK inde i en udvikling, hvilket fremgår af nedenstående tekstboks.

Arbejde med succeskriterier

"Det [arbejdet med succeskriterier] er igen en del af det opbrud, der er i gang. Vi har ikke set så meget på effekten, mere på om frivilligrupperne ville lave det. F.eks. kan vi fremover se på, hvordan lektiecafeens virkning er". (Medarbejder, DRK)

Arbejdet med at udvikle succeskriterier og afdække betydningen af aktiviteterne er således et nuværende fokus i DRK. For yderligere at arbejde med belysning af resultater og virkningen af indsatsen har DRK indledt et samarbejde med Center for frivilligt socialt arbejde om udvikling af en forandringsteori, der netop skal afdække resultater og virkning af DRK's aktiviteter. Forandringsteorien skal således ikke kun bruges til at afdække virkning og resultater af aktiviteterne, men derudover også bruges til at udvikle integrationsindsatsen, forbedre matching af behov, tilbud mv¹⁰.

Denne udvikling hænger således sammen med udviklingen i DRK's aktiviteter, hvor man ikke længere lader de "tusind blomster blomstre", men i stedet målrettet arbejder med de aktiviteter, man har viden om gør en forskel i forhold til målgruppen. Dette hænger også sammen med det eksterne pres, som DRK oplever, at der er kommet på området, hvor donorer gerne vil kunne se betydningen af de ressourcer, de bruger på området, jf.:

Betydning af eksterne interessenter

"Vi er interesseret i, at det også nytter. Vi har derfor stort ønske om, at man kan se, hvordan vi kan forbedre os. Der er jo kommet en politisk forventning om, at pengenes effekt skal kunne måles". (Medarbejder, DRK)

Lokalt arbejdes der med at indgå en dialog med aktivitetslederne om effektmål, så aktiviteterne kan blive bedre og gøre større nytte. Blandt de frivillige er der en forståelse for, at DRK gerne vil se på, hvad betydningen af aktiviteterne er, men flere frivillige fremhæver i fokusgruppen, at udbyttet af aktiviteterne kan være meget svært at måle. Det gælder i særlig grad for de aktiviteter, hvor det er relationen og samværet mellem mennesker, der er omdrejningspunktet. Sådanne aktiviteters betydning kan være problematisk at måle eller afdække den konkrete betydning af.

Oxford Research vurderer, at DRK på aktivitetsområdet inden for de seneste par år har professionaliseret arbejdet og nu er i gang med at etablere en praksis, hvoraf det i højere grad vil fremgå, hvad betydningen af aktiviteterne er. Rationalet bag dette er både et ønske om at optimere aktiviteterne således, at det er muligt udbrede de aktiviteter, der i særlig grad virker, og som følge af et eksternt behov for at afdække hvad ressourcerne forbrugt på området konkret har af betydning. Oxford Research vurderer, at arbejdet inden for de næste par år i højere grad vil kunne optimeres og hæfter sig særligt ved det positive i, at DRK har indgået et særskilt samarbejde med Center for frivilligt socialt ar-

¹⁰ DRK's ansøgning om støtte for integrationsaktiviteter 2009-2012, pr. 29/08/2008

bejde om udviklingen af en forandringsteori, der kan medvirke til at belyse aktiviteterens resultater og virkning.

2.3 Omkostningsanalyse

Omkostningsanalysen af DRK vil i udgangspunktet berøre 2009 som basisår. Dette fordi det er året, som henholdsvis det kvantitative og kvalitative data i resten af analysen af det frivillige integrationsarbejde i DRK har berørt. Derudover vil omkostningsanalysen vise udviklingen i administrationsprocenter for DRK i perioden til 2003-2009 opgjort henholdsvis udelukkende med satspuljemidler som indtægtskilde og inklusiv andre indtægter pr. år. Dette er for at afdække, om DRK's indtægter fra anden side har betydning for administrationsprocenten. Afsluttende vil analysen afdække satspuljeniveauet til henholdsvis en frivillig og en bruger, samt kort berøre DRK's bevilling for 2009-2012.

2.3.1 Administrationsomkostninger

Administrationsomkostningerne for DRK i 2009 fremgår af nedenstående tabel 2.1.

Tabel 2.1: Administrationsomkostninger 2009	(DKK)
Løn til integrationsmedarbejdere (25 % andel administration)	358.718
Ekstern revision	12.500
Total	371.218
Samlet satspuljebevilling	3.000.000
Effektiv administrationsprocent	12,87 %

Tabellen viser, at DRK i 2009 primært har haft administrative udgifter til en andel af integrationsmedarbejdernes løn (25 %), og til eksternt revision. Disse udgifter står i alt for 371.218 kr., hvilket ud af en samlet bevilling på 3 mio. kr. i 2009 betyder, at administrationsprocent 1, som udelukkende er udregnet som en andel af satspuljemidlerne, er på 12,87 %. Administrationsprocent 2, som er udregnet på baggrund af andre indtægter til DRK i 2009 samt eventuelle overførsler til året efter, beløber sig på 20,39 %. Begrundelsen for, at administrationsprocent 2 i 2009 er højere end administrationsprocent 1, er primært at DRK har overført en stor andel af bevillingen til 2010. Således er ca. 1,2 mio. kr. af bevillingen på 3 mio. kr. overført til 2010. DRK forklarer, at årsagen til dette primært hænger sammen med *"et signifikant underforbrug af midler på især projektets aktivitetsdel"*¹¹. De aktiviteter, der især ikke er blevet afholdt udgifter til i perioden, er "netværksskabende projekter" og "interkulturelle navigatører". De netværksskabende projekter er finansieret af en ekstern donor¹², mens interkulturelle navigatører ikke er afholdt på grund af udskiftning i konsulentteamet.

¹¹ Revideret regnskab for 2009 pr. 3/3/2010

¹² Det har ikke været muligt at estimere størrelsen på dette beløb fra DRK side. Derfor er beløbet ikke medregnet som "andre indtægter" for regnskabet for 2009.

For DRK har det ikke været muligt at udarbejde en historisk oversigt over udviklingen i administrationsprocent 1 og 2 i perioden 2003-2009, som det har for undersøgelsens tre andre organisationer. Begrundelsen for dette er, at der i denne periode har været store personalemæssige omskiftninger i den del af DRK, hvor integrationsaktiviteterne hører under. Derfor eksisterer der ikke meget "organisatorisk hukommelse" på området i denne del af organisationen, hvilket forhindrer en udarbejdelse af denne oversigt.

For at få en indikation på om administrationsprocent 1 i DRK er stigende eller faldende over tid, er det dog muligt at sammenligne denne med administrationsprocenten i 2004-undersøgelsen. Her blev administrationsprocenten udarbejdet på baggrund af tal fra 2003, der dækkede over DRK's udgifter til administrative støttefunktioner på hovedkontoret, fagkonsulenters tidsforbrug på administration (15 %) og hjemmekontor. I alt fordelte udgifterne i 2003 sig på 228.000 kr. ud af en bevilling på 1.4 mio. kr., hvilket gav en administrationsprocent 1 på 16 %. Dermed kan en indikation på udviklingen i administrationsudgifterne fås ved at sammenligne administrationsprocenterne for 2003 med 2009. Heraf fremgår det, at DRK i 2009 har et udgiftsniveau til administration, der ligger ca. tre procentpoint under udgiftsniveauet i 2003. Det indikerer, at flere af de ekstra 1,6 mio. kr., som DRK har fået i bevilling i 2009 i forhold til 2003, bliver anvendt til aktiviteter, idet undersøgelsen peger på, at der er sket et fald i administrationsudgifterne i perioden¹³.

2.3.2 Lønomkostninger

Et centralt forhold for den generelle omkostningsanalyse er andelen af lønomkostninger til medarbejdere i forhold til satspuljemidlerne. Dette forhold er således medvirkende til at indikere fordelingen mellem anvendelse af satspuljen til aflønning af medarbejdere og hvor stor en andel af satspuljen, der går til aktiviteter¹⁴.

Tabel 2.2 viser de udgifter til løn som DRK anvender af satspuljemidlerne for 2009.

Tabel 2.2: Udgifter til løn af satspuljen 2009	
Satspuljebevilling 2009	3.000.000
Udgifter til løn 2009	1.434.873
Lønnens andel af satspuljebevillingen 2009	47,8 %
Gennemsnit for organisationer	60,5 %

Tabel 2.2 viser dermed, at andelen af satspuljen, der går til løn i DRK, ligger på 47,8 %. Det betyder, at lidt under halvdelen af satspuljen til DRK i 2009 er gået til løn til de medarbejdere, der arbejder med integrationsrelaterede problematikker i DFH. I forhold til gennemsnittet for de fire andre organisationer ligger DRK ca. 13 procentpoint under. Det betyder, at DRK således bruger en mindre andel af satspuljen på lønomkostninger, end tilfældet er for gennemsnittet for de andre organisationer i undersøgelsen. Afsnit 5.2 udfolder yderligere sammenligningen mellem de fire organisationers andel af lønomkostninger af satspuljen.

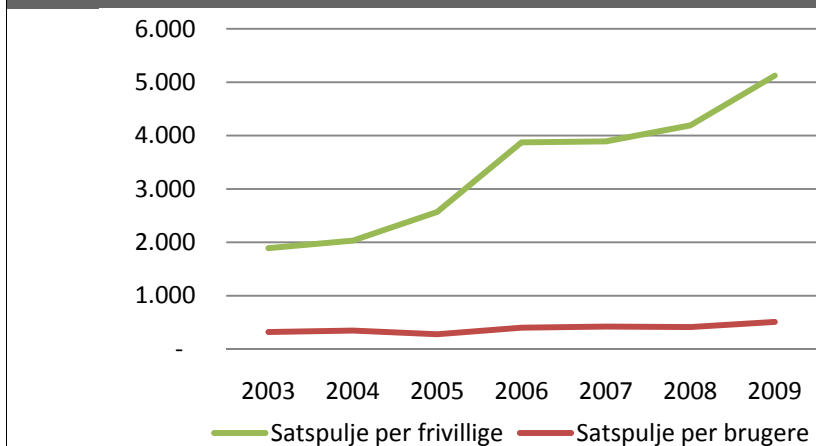
¹³ Der skal dog tages højde for opgørelsesmetode i henholdsvis 2003 og 2009. Se metodekapitel for yderligere uddybning.

¹⁴ Andelen af satspuljen der går til aktiviteter er således satspuljen minus administrationsomkostninger (uden andelen af løn) og de fulde udgifter til løn.

2.3.3 Enhedsomkostninger

Et andet forhold, der er interessant i forhold til den økonomiske analyse, er forholdet mellem antallet af frivillige og de tildelte satspuljemidler pr. år samt forholdet mellem brugere og tildelte satspuljemidler pr. år. Disse parametre er medvirkende til at vise "prisen" på en frivillig/bruger over tid. Dette forhold kan være påvirket af to ting: satspuljeindtægterne og antallet af frivillige/brugere. Derfor er det væsentligt at være opmærksom på, hvilke af disse parametre, der ændrer sig, hvis der sker en udvikling over tid. Figur 2.6 viser udviklingen i forholdet mellem satspulje og frivillig/brugere i perioden 2003-2009.

Figur 2.6: Forhold mellem satspulje pr. frivillig og bruger fordelt på år



Kilde: Oxford Research 2010

For frivillige viser figur 2.6, at satspuljen pr. frivillig er stigende over tid. Fra 2003 til 2006 er satspuljen pr. frivillig således steget fra 1.573 kr. til 3.473 kr. Fra 2006 til 2007 stagnerer den, hvorefter satspuljen pr. frivillig stiger i 2008 og 2009 til sidst ligger på 4.615 kr. i 2009. Begrundelsen for denne stigning er todelt. For det første handler det om, at DRK i perioden 2003-2009 mister 240 frivillige og går således fra 890 frivillige i 2003 til 650 frivillige i 2009. Procentuelt mister DRK således 27 % af sine frivillige i perioden 2003-2009. Derudover hænger stigningen også sammen med, at DRK i perioden 2003-2009 har fået en større satspuljebevilling. Således er DRK's bevilling fra 2003 til 2009 steget fra 1,4 mio. DKK til 3 mio. DKK. Begge forhold har betydning for satspuljeniveauet pr. frivillig, idet færre frivillige og større bevilling begge er medvirkende faktorer til et stigende satspuljeniveau pr. frivillig. Begrundelsen for et faldende antal af frivillige handler primært om, at DRK rekrutterer frivillige via netværk og personlige relationer og i mindre grad via målrettede kampagner mv. Det har i perioden fra 2003-2009 betydet, at det ikke har været muligt at tiltrække nye frivillige, til trods for at bevillingen i perioden er steget til over det dobbelte.

Satspulje pr. bruger i DRK ligger i perioden (2003-2009) mere stabilt fra 318 kr. i 2003 til 508 kr. i 2009. Generelt ligger satspulje pr. bruger i hele perioden således på et relativt stabilt niveau. Den primære forklaring på, at satspuljeniveauet pr. bruger ligger på et relativt stabilt og lavt niveau i perioden er, at DRK har mange brugere. Fra 4.401 brugere i 2003 til 5.900 brugere i 2009, hvilket således dækker over en stigning på 1.499 brugere i perioden (stigning på 34 %). Den store tiltrækning af brugere betyder, at satspulje pr.

bruger generelt er lav om end svagt stigende fra 2003 til 2009. Det hænger sammen med, at bevillingen i perioden er steget markant. En hovedårsag, til hvordan DRK er lykkes med at øge antallet af brugere i perioden, er de aktiviteter, der arbejdes med i DRK. Det er primært aktiviteter, hvor relativt få antal frivillige kan støtte/hjælpe et relativt stort antal brugere, eksempelvis via aktiviteter som lektiehjælp, ferielejre, udflugter mv.

Samlet set viser figur 2.6, at DRK i perioden fra 2003 til 2009 har fået en højere satspuljebevilling, men har mistet en stor andel af deres frivillige (27 %). Det gør, at satspuljen pr. frivillig i perioden stiger markant. Det til trods formår DRK at tiltrække flere brugere til aktiviteterne i 2009 end i 2003. Det er medvirkende til at satspulje pr. bruger i hele perioden ligger på et relativt lavt niveau, om end den stiger svagt, idet bevillingen i perioden er steget markant. Oxford Research hæfter sig ved, at DRK inden for en større økonomisk ramme ikke formår at tiltrække flere frivillige, men at der derimod er færre frivillige tilknyttet DRK i 2009, end der var i 2003. Derudover fremhæver Oxford Research det positive i, at DRK i stigende grad formår at tiltrække brugere til aktiviteterne, og at satspuljeniveauet pr. bruger generelt ligger relativt lavt.

Bevilling for 2009-2012

Et andet parameter som DRK hæfter sig ved i undersøgelsen er, at de har en fireårig bevilling med faste beløb. Ifølge DRK er betydning af dette positiv, idet det giver kontinuitet og ro i integrationsarbejdet, jf. tekstboksen.

Betydning af længere bevillinger

"Det har en stor positiv betydning, at vi får bevillinger for fire år ad gangen. Det har betydning for arbejdets kontinuitet, og det giver en ro i arbejdet. Vi kan gå ind og lave lang træk. Man kan tænke strategi, udvikling og samarbejde".. (Medarbejder, DRK)

På grund af at DRK er organiseret med relativt autonome lokalafdelinger, findes der fra hovedkontoret ikke et overblik over, hvor mange af de lokale aktiviteter der sponseres, og af hvem de sponseres af. Ifølge DRK bruges de økonomiske ressourcer fra satspuljemidlerne primært til opstart og udvikling af aktiviteter, samt støtte til lokale aktivitetsgrupper, afholdelse af kurser og temaaftener for frivillige og til brug for administrationsomkostninger. Derudover vurderer DRK, at de lokale afdelinger i høj grad lykkes med at sponsorere deres egne aktiviteter fra forskellige sider. Her er bl.a. Røde Kors butikkerne (genbrugsbutikker) og § 18-midlerne en central kilde til at støtte de lokale udgifter til aktiviteter mv. Men det er vigtigt, at aktiviteten sættes i gang af DRK, før de søger om § 18-midler, så det er derfor, at en del af bevillingen bruges til udvikling og støtte af nye projekter.

Oxford Research vurderer, at det er positivt at en flerårig bevilling er medvirkende til at skabe ro på integrationsarbejdet og give organisationen mulighed for at tænke langsigtet og strategisk. Samtidig hæfter Oxford Research sig ved, at DRK ikke arbejder systematisk med en "organisatorisk hukommelse" i forhold til lokale donorer. Et sådan arbejde kan fremadrettet være medvirkende til at etablere information omkring 'good practice' i forhold til at søge og modtage økonomisk støtte fra lokale aktører på integrationsområdet.

2.4 Opsummering af anbefalinger

Oxford Research har på baggrund af analysen følgende anbefalinger til integrationsarbejdet i DRK:

- At DRK arbejder med at etablere netværk for videndeling for de frivillige, idet de frivillige både kan og gerne vil lære af hinanden
- At DRK fortsat arbejder med at tilbyde og udvikle kompetenceopbygningen hos de frivillige, idet dette ligger i solid forlængelse af arbejdet med "social inklusion"
- At DRK fortsat udbyder aktiviteter, hvor et relativt stort antal brugere deltager, idet dette er medvirkende til at få et stort antal brugere i berøring med DRK
- At DRK viderefører arbejdet med at "pakke" aktiviteter, idet det kan medvirke til at aktiviteter videreføres og anvendes bredt
- At DRK udvikler arbejdet med succeskriterier, således at det fremadrettet kan være muligt at få indikationer på betydningen af aktiviteterne for målgruppen
- At DRK fremadrettet er opmærksom på antallet af frivillige og disses betydning for de aktiviteter, som lokalafdelingerne har mulighed for at udbyde
- At der arbejdes med at arbejdet med "social inklusion" fremadrettet får større betydning i lokalafdelingerne, idet det kan være medvirkende til at brugerne deltager i nye aktiviteter og får et anderledes og bedre udbytte af aktiviteterne.

Kapitel 3. KVINFO

KVINFO blev oprettet under Kulturministeriet i 1987 og er et selvejende videns- og forskningscenter for køn, ligestilling og etnicitet. Deres primære opgave er at initiere og formidle forskning samt medvirke til ligestilling i Danmark.

KVINFO's mentornetværk startede i 2002 efter kritik af, at KVINFO's aktiviteter ikke var målrettet indvandrerkvinder. Ideen til netværket opstod hos KVINFO, der så mulighederne i at involvere de ofte højtuddannede, eksisterende brugere af KVINFO. Allerede fra begyndelsen var der stor interesse for mentornetværket, og i 2009 var der 645 mentorrelationer på landsplan. Målet med en mentorrelation er at støtte en mentee i at realisere sit potentiale på arbejdsmarkedet og komme videre med sit liv i Danmark.

I det følgende omtales KVINFOs mentornetværk primært blot som KVINFO.

3.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde

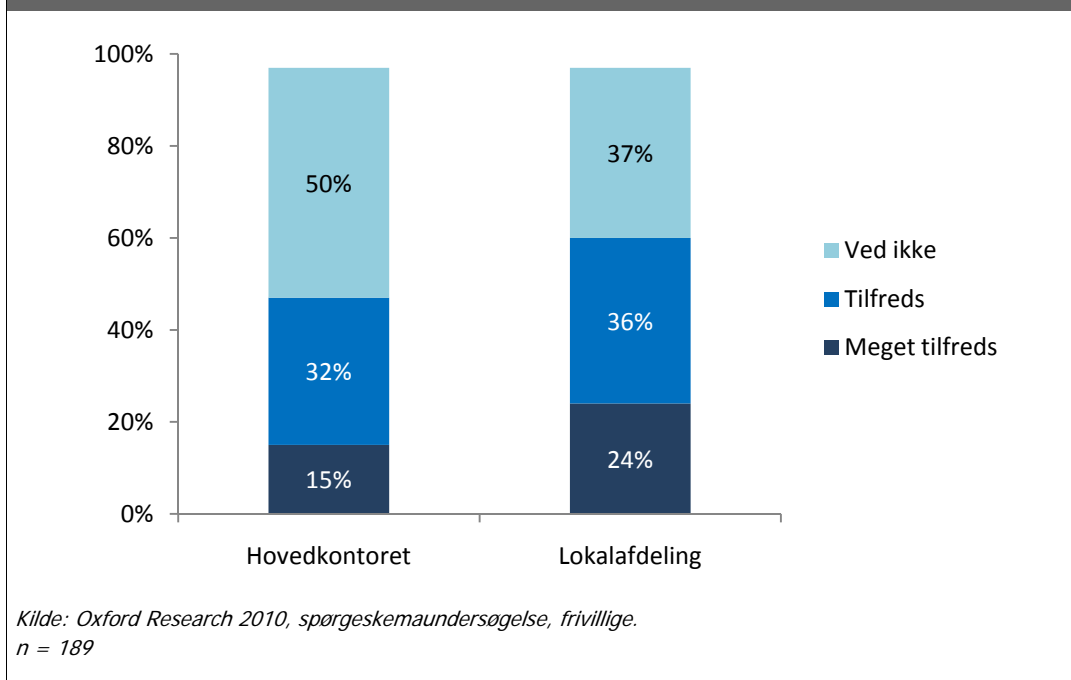
KVINFO har 35 ansatte, hvoraf 13 er ansat i mentornetværket. Der har i 2009 været fire afdelinger beliggende i København, Esbjerg, Århus og Odense. Afdelingen i København var den første, som startede i 2004. Dernæst fulgte Århus i 2005, som også har et satellitkontor i Aalborg. Esbjerg fulgte som nummer tre i 2005 og har et satellitkontor i Varde. Afdelingen i Odense åbnede i 2006. I 2009 startede et pilotprojekt i Tingbjerg i Københavns Kommune med midler fra både Københavns Kommune og Integrationsministeriet.

Siden foråret 2010 er afdelingen i Tingbjerg blevet nedlagt og fungerer nu kun som en base med begrænsede aktiviteter. Ligeledes er afdelingen i Århus lukket ned med udgangen af marts måned 2010 i den forstand, at der ikke længere gives et driftstilskud via satspuljemidlerne. Afdelingen i Århus understøttes fortsat via en samarbejdsaftale, men det er uden økonomi. Århus har dog for resten af året 2010 opnået lokal finansiering.

Hver afdeling har sin egen profil i forhold til den lokale målgruppe, og medarbejderne har ansvaret for at rekruttere, interviewe og matche mentees og mentorer, samt at evaluere mentorforløb. De står også for at arrangere netværksarrangementer, samt introduktions- og inspirationskurser for de frivillige. Derudover har frivillige kontaktpersoner en tovholderfunktion, hvor mentees eller mentorer kan henvende sig, hvis der er noget, som de er i tvivl om, eller hvis der opstår problemer i mentorforløbet. Hovedparten af administrationen og koordinationen varetages af afdelingen i København, som også står for de fleste videnopsamlings- og formidlingsopgaver.

De frivilliges, dvs. mentorernes, tilfredshed med organiseringen af det frivillige arbejde fremgår af figur 3.1.

Figur 3.1: Hvor tilfreds er du med organiseringen af de frivillige arbejde i 2009 i følgende dele af organisationen?



Tilfredsheden er størst med lokalafdelingernes organisering af det frivillige arbejde, hvor 60 % er meget tilfreds eller tilfreds. Tilfredsheden er en smule lavere ved hovedkontorets organisering, hvor 47 % af de frivillige er meget tilfreds eller tilfreds. Her er andelen af "ved ikke" svar dog også højere end ved lokalafdelingen. Dette er forventeligt, idet at mentorerne hovedsageligt har kontakt til deres lokalafdeling.

Surveyen blandt mentorerne hos KVINFO peger på, at de frivillige i KVINFO modtager skriftligt informationsmateriale. I et samarbejde mellem Århus og København er der blevet udviklet en håndbog for mentorer og mentees, som en slags guide for mentorforholdet. Undersøgelsens kvantitative data viser, at 27 % af de adspurgte har modtaget en håndbog og 63 % har modtaget pjecer eller foldere. 15 % har modtaget anden form for skriftligt informationsmateriale. Ser man på tilfredsheden med det skriftlige informationsmateriale, er den på 100 % for alle typer materiale.

Kompetenceopbygning og rådgivning

KVINFO afholder introduktionskurser for alle nye mentorer og mentees. Kurset skal sætte rammen for, hvad KVINFO tilbyder, samt afklare rollefordelingen mellem mentorer og mentees. Kurset indeholder oplæg og øvelser, hvor det vigtigste for mentees er, at de lærer at sætte sig selv i centrum. Mentorerne skal lære at forstå deres rolle, og hvad de kan bidrage med i forhold til en mentee. 37 % af de adspurgte frivillige har deltaget i et introkursus.

Derudover tilbyder KVINFO også inspirationsaftener og workshops, som omhandler forskellige temaer som f.eks. konflikthåndtering eller kulturen på det danske arbejdsmarked. 36 % af de adspurgte frivillige har deltaget i inspirationsaften, og 51 % har deltaget i workshops. KVINFO afholder ligeledes konferencer, som 17 % af de frivillige har været

på. Mange af kurserne og lignende opstår ved medarbejdernes idéer, eller hvis der anerkendes et behov. Samtidig er det en god måde for de frivillige at opbygge et netværk på.

Netop netværksaktiviteter blandt mentorer er noget, der værdsættes og efterspørges mere af i surveyens åbne kommentarer og i fokusgruppeinterview.

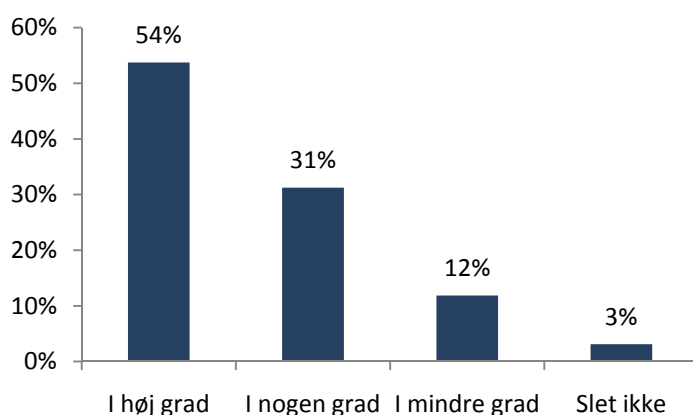
Netværk blandt mentorer

"KVINFO har haft flere møder med erfaringsudveksling for mentorer. Det har været vigtigt for mig, da der dukker mange spørgsmål op, både af praktisk og etisk karakter. Vi mentorer har meget forskellig baggrund og erfaring, hvilket betyder, at vi kan give hinanden meget." (Mentor, KVINFO)

"Der mangler flere samlings for mentorer og større brug af længerevarende mentorers erfaringer" (Mentor, KVINFO)

Spørgeskemaundersøgelsens kvantitative data peger ligeledes på, at mentorerne hovedsageligt får rådgivning af medarbejderne i mentornetværket (63 %) og i mindre grad fra andre mentorer (18 %). 27 % af de adspurgte har ingen erfaring med rådgivning, som dog i forhold til nedenstående figur ikke synes at have noget at gøre med, at muligheden ikke eksisterer.

Figur 3.2: I hvor høj grad oplever du, at du har mulighed for at få rådgivning i forbindelse med dit frivillige arbejde, hvis du har brug for det?



Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 160

Som det ses i figur 3.2, oplever henholdsvis 54 % og 31 % af de frivillige, at de i høj grad eller i nogen grad har mulighed for at få den rådgivning, som de skal bruge i forbindelse med deres frivillige arbejde.

Den kvalitative del af undersøgelsen viser, at mentorerne sætter pris på brugbar viden i forhold til deres mentorrelation, som kan have mange udfordringer. Det anerkendes dog også, at det er en svær opgave, da der er stor forskel på mentorrelationerne, og hvilken hjælp, der er behov for, hvilket illustreres i citatet i tekstboksen nedenfor:

Behov for viden

"Måske er det en uoverkommelig opgave, men jeg har oplevet, at der er meget stor forskel på at være mentor for min nuværende kinesiske mentee og på en tidligere mentee fra Sydamerika. Kulturforskellene er enorme, og jeg kunne have haft god gavn af et mini-kursus i forskellene mellem kinesisk og dansk mentalitet og arbejdspladskultur. Selv hvis mentornetværket ikke kan afholde sådanne lande-specifikke kurser, kunne de måske samle information om den slags tilbud og gøre mentorerne opmærksomme på dem." (Mentor, KVINFO)

Oxford Research vurderer, at der generelt arbejdes målrettet og systematisk med kompetenceopbygning og rådgivning af de frivillige i KVINFO's mentornetværk. Data viser samtidig, at der med fordel kan sættes yderligere fokus på mulighederne for, at nye mentorer bliver klædt på via de mere erfarne mentorer.

Samarbejdspartnere

KVINFO har en meget bred liste af samarbejdspartnere, såsom fagforeninger, jobcentre, sprogcentre og kommuner. Nogle af disse bidrager også til den økonomiske finansiering af KVINFO, jf. omkostningsanalysen i afsnit 3.3.

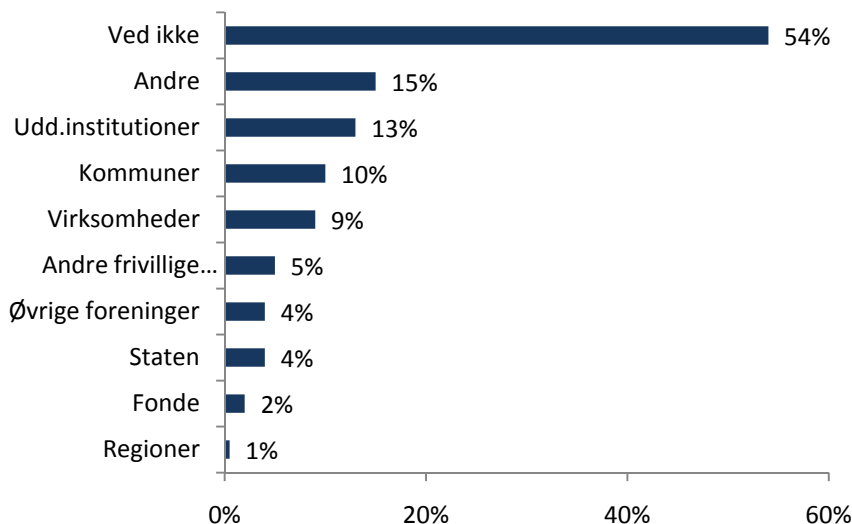
KVINFO's samarbejdspartnere i 2009

- | | |
|------------------|---|
| København | <ul style="list-style-type: none">• DJØF• Janus Integrator• Områdesekretariatet i Tingbjerg |
| Århus | <ul style="list-style-type: none">• Kvindemuseet i Danmark• Handelsskolen, Aarhus School of Business• Sprogcenter Lær Dansk |
| Odense | <ul style="list-style-type: none">• Social og Sundhedsskolen i Odense• Etnisk Jobteam• Vollsmose Bibliotek |
| Esbjerg | <ul style="list-style-type: none">• Jobcenter i Esbjerg• Infohuset, projekt 3 i 1 |

Kilde: KVINFO, 2010

Set fra de adspurgte frivilliges perspektiv, så har de frivillige hovedsageligt samarbejdet med uddannelsesinstitutioner, kommuner og virksomheder i 2009, jf. figur 3.3.

Figur 3.3: Hvilke samarbejdspartnere har du som frivillig i KVINFO samarbejdet med omkring integrationsindsatsen i 2009?



Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.

n = 189 (Respondenten har haft mulighed for at krydse flere kategorier af, hvorfor det samlede procenttal overstiger 100)

Uddannelsesinstitutioner omfatter fx universiteter og projektet Janus Integrator i regi af Tiegten Business College. Kommuner er en anden hyppig samarbejdspartner, hvor man blandt andet gør brug af hinandens netværk og aktiviteter, og kommunerne har stillet kontorfaciliteter til rådighed. Endvidere har nogle kommuner været med til at finansiere KVINFO's aktiviteter i 2009, jf. omkostningsanalysen. Interviewpersoner fra samarbejdskommuner tilkendegiver, at de er/har været tilfredse med samarbejdet med KVINFO, og at de netop kan noget andet end dem selv.

En udfordring ved samarbejdet med kommuner kan dog være, at de netop har et myndigheds perspektiv på jobformidling, hvor det i høj grad handler om blot at komme i arbejde. KVINFO har generelt en ambition om, at mentees skal have et job, der modsvarer deres eget uddannelsesmæssige fagområde og niveau. Således stemmer værdier og mål hos henholdsvis kommuner og KVINFO ikke altid overens.

Samarbejde med kommuner

"Kommunerne ser behovet for samfundet, hvorimod vi ser den enkelte kvindes behov og ønsker." (Medarbejder, KVINFO)

Det fremgår også af figur 3.3, at 54 % har svaret "ved ikke" på spørgsmålet og 15 % har svaret "Andre". Ved gennemgang af besvarelserne under "Andre" har så godt som alle skrevet "Ingen". Det betyder, at over halvdelen af de adspurgte frivillige ikke har haft nogen samarbejdspartnere i regi af KVINFO.

Det skal formentlig ses i sammenhæng med karakteren af det frivillige arbejde og dets organisering i KVINFO. Som udgangspunkt varetages matchning af mentor og mentee af KVINFO's lønnede medarbejdere, og de frivilliges arbejde finder overvejende sted i en

1:1-relation. Dermed er KVINFO's samarbejdsrelationer til andre organisationer i høj grad båret af de lønnede medarbejdere frem for af de frivillige. Denne pointe bliver også påpeget i forbindelse med et interview med en repræsentant fra en samarbejdspartner, hvor samarbejdet er blevet væsentligt reduceret qua manglende finansieringsmuligheder.

Mindre kontakt med frivillige fra KVINFO

"Vi har ikke haft så meget kontakt med de frivillige i modsætning til fx Dansk Flygtningehjælps frivilligrupper. Det betyder, at når projektet forsvinder, så kan vi ikke hanke op i dem, så her har vi ikke kunnet arbejde videre sammen om andre initiativer og muligheder" (Samarbejdspartner, Lokalområde i en kommune)

Det påpeges også fra KVINFO's side, at selvom potentielle samarbejdspartnere tager kontakt til KVINFO, så mangler der ressourcer til at starte et samarbejde op.

Oxford Research vurderer, at KVINFO er meget opmærksomme på muligheder for samarbejdsrelationer blandt relevante aktører og selv er en attraktiv samarbejdspartner. Samtidig peger analysen på, at karakteren af det frivillige arbejde, som foregår i en 1:1 relation og KVINFO's meget professionelle organisering, betyder, at vedligeholdelse og udvikling af samarbejdsrelationer kræver en del support fra KVINFO's lønnede medarbejdere.

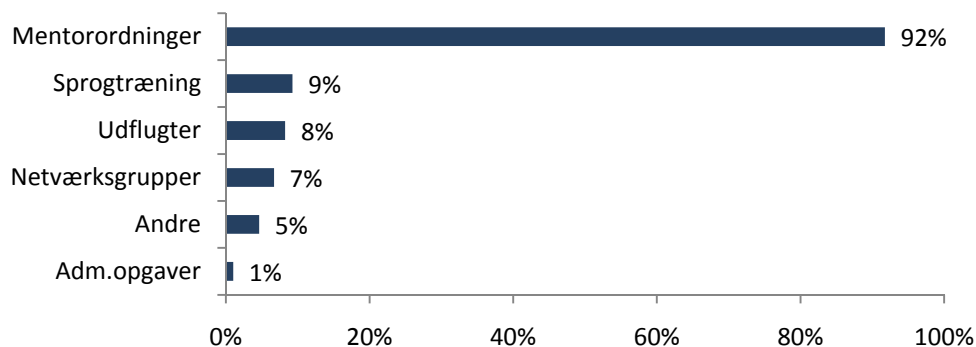
3.2 Aktiviteter og målgrupper

Den primære målgruppe hos KVINFO i 2009 er voksne kvinder. Samlet set er KVINFOs mentees kendetegnet ved, at ca. halvdelen har en længerevarende uddannelse, en fjerdedel har en mellemlang uddannelse, og en fjerdedel har ingen eller kort uddannelse¹⁵. På grund af den geografiske spredning af afdelingerne er der stor forskel på typen af mentees, der kommer i de forskellige afdelinger. I København og Århus er størstedelen af mentees veluddannede, hvorimod mentees i Tingbjerg og Odense ofte er kvinder, som er længere fra arbejdsmarkedet. I afdelingen i Esbjerg er der en mere lige fordeling mellem mentees med henholdsvis længerevarende, korterevarende og ingen uddannelse. I 2010 er der endvidere startet et projekt op for mandlige mentees.

Kerneaktiviteten i KVINFO's mentornetværk er netop: mentoring. Som det ses i figur 3.4, beskæftigede 92 % af de adspurgte frivillige hos KVINFO sig med mentorordninger i 2009. Mentorforløb indeholder blandt andet rekruttering af mentorer og mentees, matching, introduktions- og inspirationskurser, samt evaluering og opsamling.

¹⁵ Jf. oplysninger fra KVINFO.

Figur 3.4: Hvilke typer af integrationsaktiviteter var du involveret i i 2009?



Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
n = 194

Overordnet kan en mentorrelation have et fagligt eller et socialt fokus, hvor der dog som regel bliver fokuseret på begge dele. I forhold til det faglige, får menteen hjælp til at skrive CV, jobsøgning, hjælp til at gå til jobsamtale i Danmark, og anden hjælp og sparring, som kan integrere menteen i det danske samfund.

Formålet med det sociale mentorforløb er ikke, at mentoren bliver ven eller veninde med menteen, men at menteen får udvidet sit netværk og derved får et bedre kendskab til danskere og det danske samfund. Der bliver arrangeret forskellige sociale arrangementer, og der er mulighed for at involvere sig i forskellige undernetværk, som mentorerne og mentees selv står for at administrere.

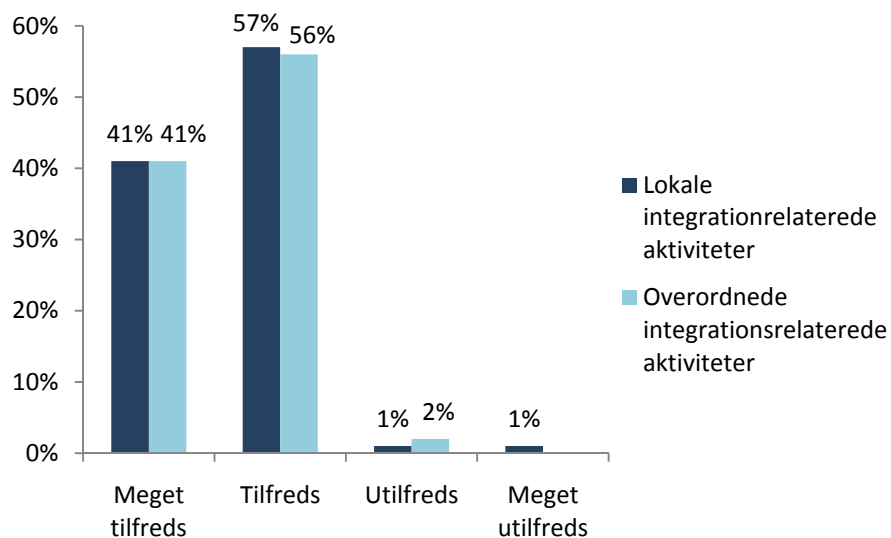
Matching

Mentees tager selv kontakt til KVINFO, hvis vedkommende er interesseret i en mentor. Herefter bliver de kaldt ind til et personligt interview med en af KVINFO's medarbejdere, hvor KVINFO's værdigrundlag og rollerne for mentee og mentor bliver gennemgået, så menteen får et indblik i, hvad KVINFO's mentorrelation kan tilbyde. Ligeledes får KVINFO et billede af menteen, og hvilke behov, drømme, baggrund og visioner denne har. Alle informationer bliver gemt i KVINFO's database, hvor oplysninger på potentielle mentorer, som også har været igennem et personligt interview, bliver gemt. Disse oplysninger skal give det bedst mulige match af mentor og mentee.

Når KVINFO har opnået et match mellem mentor og mentee, er det som hovedregel menteens opgave at kontakte mentoren indenfor to uger og planlægge et møde. På forhånd er det vigtigt, at mentoren og menteen ikke har for mange oplysninger om hinanden, som kan skabe visse forventninger. I stedet for skal de være åbne, når de mødes. Efter det første møde, som er uforpligtende, skal begge parter reflektere over, om de har lyst til at fortsætte relationen og melde tilbage til KVINFO's medarbejder, om de er interesseret i at fortsætte mentorrelationen.

Blandt de adspurgte frivillige er der en generel høj grad af tilfredshed med de integrationsrelaterede aktiviteter på både lokalt og generelt plan i 2009, som det ses i figur 3.5:

Figur 3.5: De frivillige brugeres tilfredshed med de integrationsrelaterede aktiviteter.



Kilde: Oxford Research 2010, spørgeskemaundersøgelse, frivillige.
 n = 145 (lokale aktiviteter) / n = 140 (overordnet tilfredshed)

Undersøgelsens kvantitative data viser endvidere, at 94 % af de frivillige, som beskæftigede sig med mentorforløb i 2009, mener, at denne aktivitet i høj grad eller i nogen grad bidrager til, at målgruppen bliver bedre integreret i samfundet. Det er generelt for KVINFO's aktiviteter, at de frivillige mener, at de bidrager til integrationsindsatsen. De åbne besvarelser i den kvantitative undersøgelse og fokusgruppeinterview med mentorer understøtter dette:

Mentorordningens bidrag til integrationsindsatsen

"Dette arbejde er altafgørende for en succesfuld introduktion til det danske samfund. Mentor-netværket behandler både mentees og mentorer med respekt, og mange mentees oplever her for første gang i mødet med danskere at blive værdsat og behandlet som meget værdifulde og vidende mennesker, som kan bidrage med en masse positivt. At søge og finde arbejde i Danmark kan være en udfordring for udlændinge, fordi det gøres meget forskelligt i forskellige lande. Ofte kan mentor-netværket med få midler og indsatser assistere mentees til at lære de uskrevne regler, og dermed komme ind på arbejdsmarkedet. Arbejdet kan ikke værdisættes - menneskeligt og økonomisk er indsatsen uvurderlig." (Mentor, KVINFO)

"Forståelse af kulturelle forskelle, især de uskrevne regler på det danske arbejdsmarked og i dagligdagen, er altafgørende for at udlændinge kan klare sig og blive en del af det danske samfund. Det arbejder jeg især med i mit mentorforhold - både socialt og mht. hvordan man får et arbejde i Danmark." (Mentor, KVINFO)

Nærværende analyse inddrager kun i begrænset omfang brugernes vurderinger af indsatsen. I det gennemførte fokusgruppeinterview med primært ressourcerstærke mentees fra Københavnsområdet kom bl.a. følgende pointer til, jf. tekstboksen:

Mentees vurdering af mentorrelationens betydning

"Jeg havde ikke gennemført den uddannelse, hvis ikke det var for min mentor" (Mentee, KVINFO)

"Det er derfor KVINFO er så vigtig, for vi får ingen hjælp fra kommunen eller jobcentret. Jeg er ikke gift, men er i familie med en dansker, så han skal forsørge mig, så kommunen har ikke pligt til at hjælpe mig med job eller understøttelse. Derfor har jeg brug for en, der kan hjælpe med CV, træning i jobsamtale osv." (Mentee, KVINFO)

"Mine naboer er alle sammen irakere og palæstinensere. Hun åbnede ligesom døren til samfundet for mig" (Mentee, KVINFO)

Udover at give konkrete eksempler på mentoring set fra både mentor og mentees side bidrog deltagerne ved fokusgruppeinterviewene med en lang række forslag til, hvordan KVINFO fremover kan udvikle deres indsats. Der er både forslag, der omhandler nye aktiviteter, andre måder at organisere aktiviteterne på samt forslag til nye målgrupper. I flere tilfælde er der sammenfald mellem forslag fra henholdsvis mentorer og mentees.

Forslagene er samlet i en oversigt til eventuel inspiration i tekstboksen nedenfor.

Forslag til KVINFO på baggrund af fokusgruppeinterview	
Forslag fra mentorer	Forslag fra mentees
<ul style="list-style-type: none">• "Opfordrer til at gøre brug af virksomhedsbesøg – hvis en mentee ikke har prøvet at være på en dansk arbejdsplads, ved de ikke, hvad det vil sige, at kulturen er anderledes"• "Hvis der opstår ressourceproblemer med medarbejdere hos KVINFO, kunne man knytte frivillige til de ting, der skal laves"• "En lukket blog for henholdsvis mentorer og mentees med password på KVINFO's hjemmeside"• "Mere offensive i pressen – bombe medierne med gode historier og sende pressemeddelelser ud"• "Bygge ovenpå konceptet – tænke i at støtte op om hele familien"	<ul style="list-style-type: none">• "Det ville være en rigtig god idé, hvis KVINFO havde en jobkonsulent. Jeg er ikke berettiget til at få en via kommunen"• "Lave en database over mentorer – hvor man selv kan matche sig med en mentor, fx få et nummer og så kunne man selv kontakte"• "Få mulighed for mentees til at give input på hjemmesiden. Det behøver ikke være KVINFO, som laver alle events – vi kan også bruge KVINFO mere som en form for portal"• "Mentorer og mentees i netværket er ikke så forbundne. Det kunne være fint, hvis der også var et socialt netværk. Fx er der andre mentees, der bor i nærheden af mig, som har lyst til at drikke en kop kaffe eller løbe en tur"• "KVINFO kunne selv internt oprette praktikpladser eller job med løntilskud, så de kunne være med til at introducere os til arbejdsmarkedet"• "Overvej mentorer som var mænd – fx på mit område, hvor der er mange mænd. Måske navnet KVINFO gør, at de er lidt tilbageholdende"

Kilde: Oxford Research 2010

Succeskriterier

Eftersom KVINFO's overordnede mål er vellykkede match mellem mentor og mentee, er dette deres succeskriterium. KVINFO estimerer selv, at det er ca. 3 % match, som ikke fungerer. Løbende samtaler og opfølgning er et vigtigt arbejde i forhold til at styrke matchforløb. Ligeledes bliver menteen efter et mentorforløb bedt om at evaluere forløbet og melde tilbage, når de får job. Ifølge KVINFO er det ca. hver fjerde mentee, som får et job i løbet af deres mentorforløb.

Al tilbagemelding, som KVINFO modtager, bliver gemt i en database. Denne database er aktuelt under udvikling, så den fremadrettet kan bruges til monitorering af KVINFO's resultater for forskellige grupper kendetegnet ved forskellig social og uddannelsesmæssig baggrund.

Sammenfattende vurderer Oxford Research, at KVINFO arbejder meget professionelt og systematisk med KVINFO's aktiviteter, hvoraf hovedparten af de lønnede medarbejders ressourcer går på selve matchningen af mentor og mentee. Dette er kerneaktiviteten hos KVINFO, som gennem årene har udviklet metoden og primært afprøvet den ift. målgruppen af relativt veluddannede kvinder med anden etnisk baggrund end dansk. Det vurderes ligeledes som positivt, at KVINFO qua udviklingen af deres database fremadrettet får bedre muligheder for at følge op på effekterne af mentorforløbene.

3.3 Omkostningsanalyse

Omkostningsanalysen af KVINFO vil i udgangspunktet berøre 2009 som basisår. Dette fordi det er året, som henholdsvis det kvantitative og kvalitative data i resten af analysen af det frivillige integrationsarbejde i KVINFO har berørt. Derudover vil omkostningsanalysen vise udviklingen i administrationsprocenter for KVINFO i perioden til 2003-2009, opgjort henholdsvis udelukkende med satspuljemidler som indtægtskilde og inklusiv andre indtægter pr. år. Dette for at afdække om KVINFO's indtægter fra anden side har betydning for administrationsprocenten. Analysen vil ligeledes afdække enhedsomkostningerne pr. mentor, mentee og match opgjort efter satspuljemidler. Afsluttende analyseres udviklingen i KVINFO's øvrige indtægter, der har været markant stigende siden opstarten af mentornetværket.

3.3.1 Administrationsomkostninger

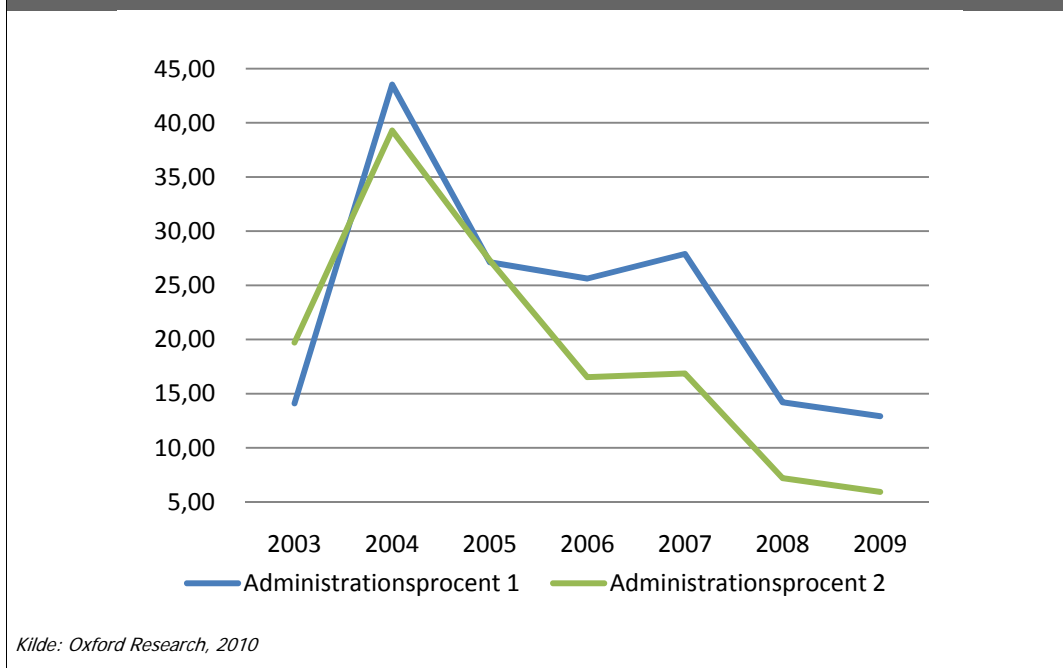
Administrationsomkostningerne for KVINFO fremgår af nedenstående tabel 3.1.

Tabel 3.1: Administrationsomkostninger 2009	(DKK)
Udgifter til frikøb til regnskab m.v.	212.926
Kontorhold i KBH	94.940
Husleje i KBH	178.412
Website	-
Info og presse	1.575
Møder, workshops, konferencer m.v.	98.955
Etablering af sekretariat	7.823
Kompetenceudvikling	11.675
Andet	26.429
Total	632.735
Samlet satspuljebevilling	4.900.000
Overførte satspuljemidler	1.003.000
Effektiv administrationsprocent	12,91

KVINFO fik i 2009 en bevilling fra satspuljen på 4.900.000. Dertil kommer overførte satspuljemidler på 1.003.000. Forbruget på administration i 2009 giver en samlet administrationsprocent på 12,91. Dermed blev der i 2009 anvendt ca. 5.270.265 kroner på aktiviteter, der var direkte forbundet med frivilligarbejdet på integrationsområdet, herunder kerneaktiviteten omkring matchning af mentorrelationer.

I forhold til udviklingen i administrationsprocenten over tid viser figur 3.6, at den er faldet, siden KVINFO for alvor fik mentornetværket sat i drift i 2004 og til analysens basisår i 2009. Det gælder både, når man udregner administrationsprocenten på baggrund af satspuljemidlerne (administrationsprocent 1), og når beregningen inkluderer KVINFO's øvrige indtægter (administrationsprocent 2).

Figur 3.6: Oversigt over administrationsprocenter 2003-2009



Administrationsprocent 1 lå i 2003 på 14,10. Det var et år, hvor mentornetværkets koncept stadig blev udviklet og afprøvet. Med samme bevilling i 2004 steg udgifterne til administration markant til 43,53, hvilket primært skyldes udviklingen af KVINFO's website og udgifter til informationsmateriale og presarbejde. Derefter har udviklingen i administrationsomkostninger været faldende bortset fra en lille stigning i 2007, der skyldes afholdelse af en større konference.

For administrationsprocent 2 viser analysen omtrent samme udvikling. Endvidere fremgår det, at de øvrige indtægter medfører en lavere administrationsprocent.

Figur 3.6 tegner et klart billede af, at udgifterne er størst i forbindelse med etableringsfasen af et nyt projekt. Når fx udgifter til hjemmeside og lignende investeringer er afholdt, så begynder administrationsprocenten at falde, og dermed øges andelen af midler, der går direkte til aktiviteter for målgruppen.

3.3.2 Lønomkostninger

Et centralt forhold for den generelle omkostningsanalyse er andelen af lønomkostninger til medarbejdere i forhold til satspuljemidlerne. Dette forhold er således medvirkende til at indikere fordelingen mellem anvendelse af satspuljen til aflønning af medarbejdere, og hvor stor en andel af satspuljen der går til aktiviteter¹⁶.

Tabel 3.2 viser de udgifter til løn, som KVINFO anvender af satspuljemidlerne for 2009.

¹⁶ Andelen af satspuljen, der går til aktiviteter, er således satspuljen minus administrationsomkostninger (uden andelen af løn) og de fulde udgifter til løn.

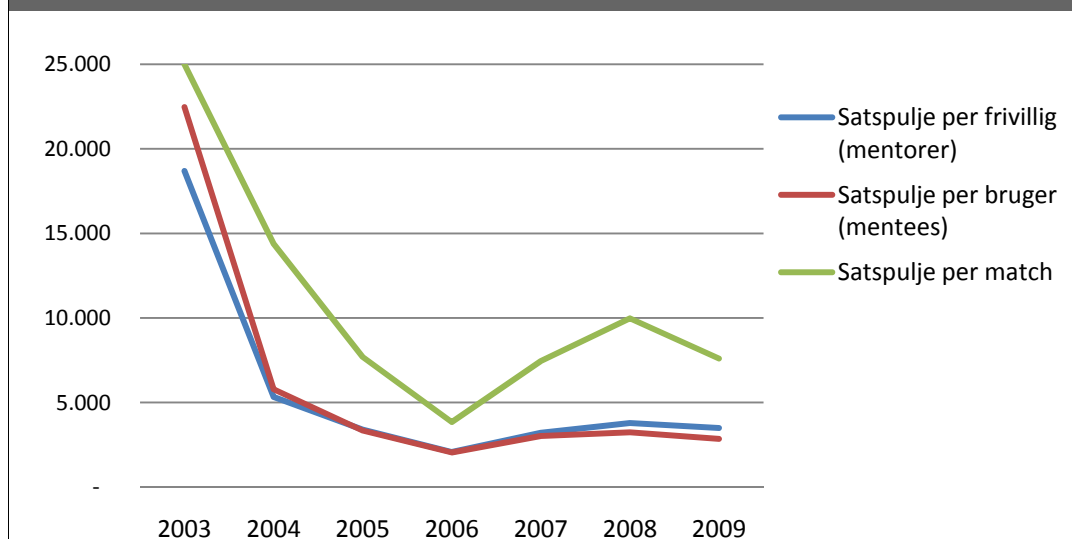
Tabel 3.2: Udgifter til løn af satspuljen 2009	
Satspuljebevilling 2009	4.900.000
Udgifter til løn 2009	4.068.277 ¹⁷
Lønnens andel af satspuljebevillingen 2009	83,0 %
Gennemsnit for organisationer	61,7 %

Tabel 3.2 viser dermed, at andelen af satspuljen, der går til løn i KVINFO, ligger på 83,0 %. Det betyder, at en stor del af satspuljen til KVINFO i 2009 er gået til løn til de medarbejdere, der arbejder med integrationsrelaterede problematikker i KVINFO. I forhold til gennemsnittet for de fire andre organisationer ligger KVINFO ca. 21 procentpoint over. Det betyder, at KVINFO således bruger en større andel af satspuljen på lønomkostninger end tilfældet er for gennemsnittet for de andre organisationer i undersøgelsen. Afsnit 5.2 udfolder yderligere sammenligningen mellem de fire organisationers andel af lønomkostninger af satspuljen.

3.3.3 Enhedsomkostninger

Som tidligere nævnt, er udgifterne størst i etableringsfasen, hvilket også understreges ved et kig på enhedsomkostningerne over tid pr. mentor, mentee og match.

Figur 3.7: Forhold mellem satspulje pr. Frivillig, bruger og per match fordelt på år



Kilde: Oxford Research, 2010

¹⁷ Dette tal er oplyst i en mail fra KVINFO pr. 19/11/2010, og divergerer marginalt fra det oplyste til i årsrapporten fra 2009. Begrundelsen for dette er ifølge KVINFO, at en mindre andel af lønudgifterne er anvendt til aktiviteter. Ifølge KVINFO var 2009 derudover, rent lønudgiftsmæssigt, et atypisk år, da der i året gennemførtes en stor international conference, hvilket forøgede lønudgifterne. Til reference lå lønudgiftsniveauet i 2008 på ca. 3,5 mio. kr. hvilket giver en lønandel på 73 %.

Her er satspulje pr. match helt oppe på 25.000 kroner i 2003, hvorefter den knap halveres det følgende år til 14.388. I 2009 ligger satspulje pr. match på 7.597 kroner. I 2009 ligger enhedsomkostningerne pr. match på 7.597.

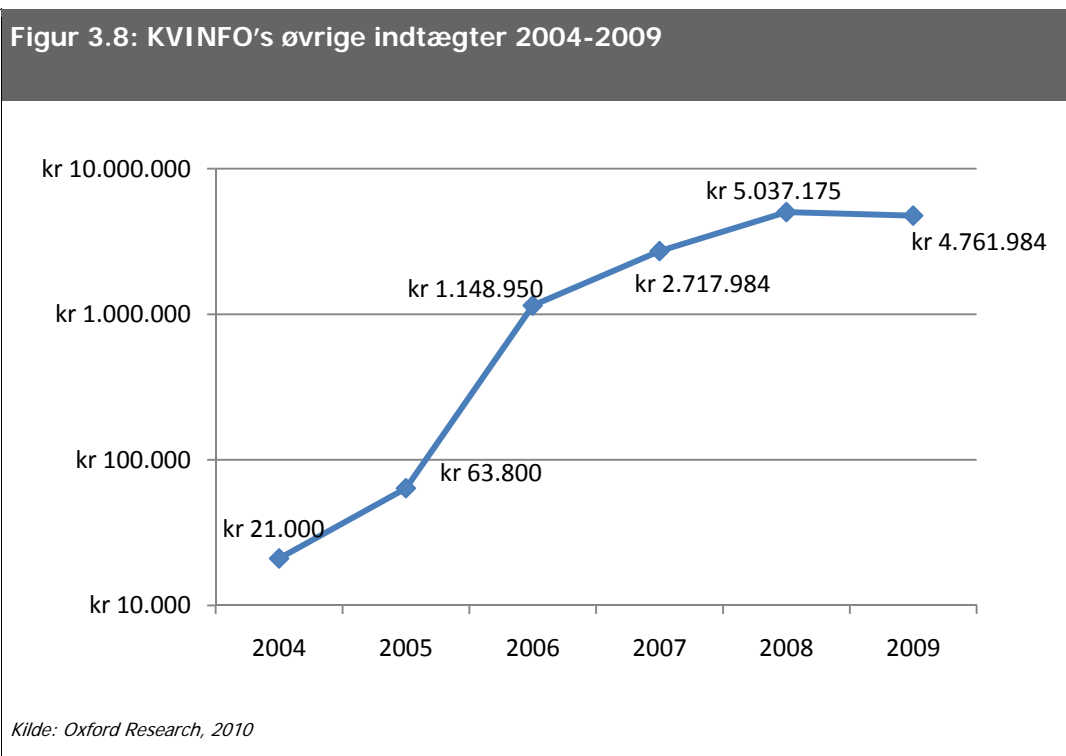
Dette indikerer et opmærksomhedspunkt ift. tildeling af satspuljemidler, hvor nye projekter og tiltag i udgangspunktet prioriteres højt. Således understøtter pointen også idéen bag en satspulje som "Forpligtende samarbejde om videreførelse af det frivillige integrationsarbejde", der netop bygger på at udbrede og videreudvikle eksisterende, velfungerende frivilligt integrationsarbejde.

Det bemærkes også, at fra 2007-2009 stiger satspuljebevillingen betragteligt fra 2.000.000 i årene 2003-2006 til 3.800.000 i 2007 og til 4.900.000 i 2008 og 2009. Antallet af frivillige, brugere og match følger imidlertid ikke med i samme hastighed, hvilket giver sig til udtryk i en stigning i satspuljen pr. match i 2008. Det fremgår også, at der er overført godt 1.000.000 fra satspuljebevillingen i 2008 til året 2009. Med andre ord har det ikke været muligt for organisationen at omstille sig så hurtigt. Året 2005 ser ud til at være det år, hvor der har været størst aktivitet ift. bevillingens størrelse.

Øvrige indtægter

Analysen af udviklingen i KVINFO's indtægter udover satspuljemidlerne viser, at KVINFO har været stærke til at få etableret sådanne andre finansieringskilder.

Figur 3.8 viser udviklingen i størrelsen på KVINFO's øvrige indtægter udover satspuljemidlerne.



Disse indtægter dækker hovedsageligt over bevillinger fra:

- **Fonde**, herunder fra Bikubenfonden til introduktionskurser til mentorer og mentees

- **Arbejdsmarkedsstyrelsen** til projekt "Udenfor – indenfor", hvor formålet er at udvikle og afprøve metoder til, hvordan flygtninge- og indvandrerkvinder langt fra arbejdsmarkedet kommer nærmere deres mål i Danmark ved at få en mentor og deltage i workshops
- **Kommuner**, hvor KVINFO har haft afdelinger i perioden for nærværende analyse.

Om andre finansieringskilder

"Bikubenfonden har finansieret uddannelse af mentee og mentorer, og der er blevet udviklet en håndbog for henholdsvis mentorer og mentees. Disse håndbøger blev udviklet i samarbejde mellem Århus og København" (Medarbejder, KVINFO's mentornetværk)

Oxford Research vurderer, at det er positivt, at KVINFO har været i stand til at få finansieret aktiviteter fra andre donorer end via satspuljemidlerne. Ikke blot kan det give en mindre sårbarhed ift. afhængighed af satspuljen, der aktuelt er blevet væsentligt mindre. Det vurderes også som grundlæggende positivt ift. at få lokal forankring af resultaterne, at lokale aktører i kommunerne er med til at finansiere aktiviteterne, hvilket giver mulighed for koordinering og målretning ift. lokale behov.

Imidlertid er det ifølge KVINFO ikke let at blive integreret rent økonomisk som en del af den daglige drift i kommunernes arbejde på arbejdsmarkeds- og integrationsområdet. Som en medarbejder formulerer det: *"Det er en udfordring, at kommunerne ikke vil støtte "gamle" aktiviteter og udbredelse af eksisterende aktiviteter, men mest er interesserede i at opstarte nyt"*.

3.4 Opsummering af anbefalinger

Oxford Research har på baggrund af analysen følgende anbefalinger til integrationsarbejdet i KVINFOs mentornetværk:

- At KVINFO med fordel kan arbejde yderligere med muligheder for at understøtte netværk blandt mentorer, herunder at de nye mentorer kan drage nytte af de mere erfarne mentorer
- At KVINFO overvejer mulighederne for netværksdannelse blandt mentees, eksempelvis understøttet af elektroniske medier
- At KVINFO fremadrettet følger op på effekterne af mentorforløbene for forskellige målgrupper, herunder etniske kvinder med forskellig uddannelsesbaggrund
- At KVINFO overvejer, hvorvidt konceptet for matching skal være gennemføres på samme vis for alle mentees, eksempelvis hvorvidt ressourcestærke og/eller erfarne mentees selv kan tage mere aktivt del i matchingen og i mindre grad være afhængig af lønnede medarbejdere
- At KVINFO fortsat har fokus på at styrke mulighederne for lokal forankring og videreførelse af aktiviteter i lokalafdelinger.

Kapitel 4. Get2sport

Get2sport er et projekt under Danmarks Idrætsforbund (DIF), som primært sigter mod at få flere børn og unge med anden etnisk baggrund og børn og unge fra udsatte boligområder involveret i lokale idrætsforeninger. Et andet fokus for projektet er at rekruttere flere ledere og frivillige og hjælpe dem med deres arbejde i foreningerne. Get2sport blev formaliseret i 2005 og modtog de første støttemidler i 2005/06.

Kapitlet er opbygget i stil med de tre foregående kapitler, men afviger dog på to områder, hvilket er mere udførligt beskrevet i metodekapitlet.

For det første er en kvantitativ undersøgelse blandt de frivillige fravalgt i analysen af Get2sport. Det skyldes, at Get2sport i en vis udstrækning opererer i kulissen frem for direkte at være på scenen selv. Det betyder, at de frivilliges direkte kendskab til Get2sport må forventes at være begrænset, og at det dermed ikke har været muligt at stille de samme spørgsmål til de frivillige som i analysen af de tre øvrige organisationer i analysen. I stedet er der gennemført flere kvalitative interview for at styrke datagrundlaget for vurderingen af Get2sport inden for analysens tre områder: organisering, aktiviteter og målgrupper samt omkostninger.

For det andet har der ikke været tradition i Get2sport for at registrere antallet af brugere (børn og unge) og frivillige (trænere, ledere og andre frivillige i klubberne). Det betyder, at der ikke kan præsenteres en omkostningsanalyse af udviklingen over tid i satspuljemidler opgjort pr. brugere og pr. frivillig. Der præsenteres kun en enkelt opgørelse på baggrund af oplysninger om et øjebliksbillede af antallet af brugere og frivillige opgjort primo 2010.

4.1 Organisering af det frivillige integrationsarbejde

Grundtanken bag Get2sport er, at de frivillige idrætsforeninger er gode til at skabe social integration af børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk. I de belastede boligområder har mange familier imidlertid ikke ressourcer til at deltage i og aktivt bidrage til de frivillige idrætsforeninger. Det kan både være manglende økonomiske ressourcer og manglende tradition og forståelse for den danske foreningskultur, der netop bygger på frivilligt arbejde. Eksempelvis kan et fodboldhold for børn ikke fungere, hvis ingen forældre vil køre børnene til kamp i weekenden. Uden frivillige blandt trænere og ledere ingen idrætsklub og dermed ingen ramme for social integration af børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk. Sigtet for Get2sport er at aflaste idrætsforeninger i socialt belastede boligområder, så foreningerne bliver bæredygtige og i stand til at integrere flere børn og unge med anden etnisk baggrund i foreningerne.

Danmarks Idrætsforbund (DIF) har det overordnede ansvar for Get2sport, og her er Get2sports to medarbejdere organisatorisk forankret. De står for kontakten til de i alt 16 Get2sport-projekter.

Der er forskellige modeller for organisering af de 16 projekter, der er tilpasset den lokale kontekst. Der er dog overordnet tale om en treparts-model i hvert projekt bestående af:

- Get2sports to medarbejdere fra DIF
- Klubben
- Kommunen

Et andet grundlæggende fællestræk er ansættelse af en såkaldt aflastende medarbejder, som afhængig af behovene kan støtte børn og unge, trænere og ledere og være bindeled til øvrige aktører i boligområdet, herunder skoler, ungdomsklubber, boligforeninger.

Den aflastende medarbejder ansættes som oftest af kommunen, der yder medfinansiering og er ansvarlig for ansættelsesforholdet. I enkelte tilfælde ligger ansættelsesforholdet ude i klubben, såfremt klubben har ressourcer til og ønsker om at påtage sig denne opgave.

Kommuner og klubber kan ikke søge om at blive en del af Get2sport. Alle Get2sports projekter er nøje udvalgt efter et princip om additionalitet, dvs. at støtten fra Get2sport kan supplere og gearere de igangværende aktiviteter. Her er det afgørende, at der er velkendte, konkrete personer, som Get2sport kan etablere et samarbejde med i klubberne og ikke mindst i kommunerne.

Udvælgelse af kommuner

"Vi vil kun have de kommuner med, der vil stille tid og ressourcer til rådighed. Kommunerne skal være dygtige, de skal kunne formulere hvad vil, og have overblik over hvad de kan". (Medarbejder, Get2sport)

Med andre ord er man hverken født medlem eller kan søge medlemskab af Get2sport. Klubberne – og derigennem deres hjemkommuner – kan blive indlemmet i Get2sport, når de har gjort sig fortjent til det i form af eksisterende aktiviteter og netværk.

Oxford Research vurderer, at styrken ved denne form for udvælgelse er, at støtten tilfalder dem, der har motivation og vilje til at få noget ud af midlerne. Dermed spilder man ikke tid eller penge på nogen, der ikke i praksis kan få omsat målene om at rekruttere og fastholde henholdsvis flere etniske børn og unge og flere frivillige trænere og ledere i klubberne. Omvendt kan dette udvælgelsesprincip være en begrænsning ift. at målrette midlerne til de boligområder, hvor der er størst behov.

Netværksstyring og tillidsbaseret samarbejde

Samarbejdsformen mellem Get2sport, klub og kommune kan karakteriseres som et forpligtende samarbejde, der bygger på tillid. Der udarbejdes så godt som ingen skriftlige samarbejdsaftaler, projektbeskrivelser og lignende dokumenter, der skal klarlægge mål, ansvar og roller i et Get2sport-projekt. I stedet styres samarbejdet via en løbende dialog mellem DIF's repræsentanter fra Get2sport, kommunale repræsentanter og frivillige ledere fra klubberne.

Tillidsbaseret samarbejde

"Jeg er glad for, at vi aldrig skal aflevere en rapport – det er i den frivilliges verdens interesse. Regler og kontrol dræber den frivillige verden. Vi er kontrolleret og det er af DIF-konsulenten. Han har styr på det, men vi skal ikke selv bruge en masse tid på det. DIF-konsulenten ved godt, om vi leverer varen." (Frivillig leder)

"De giver os deres kontonummer og så går pengene ind. Det er et spørgsmål om tillid, for hvis kommunerne og foreningerne ikke leverer, så får de ikke støtte fra Get2sport næste år." (Medarbejder, Get2sport)

De to medarbejdere fra DIF har delt landet mellem sig, så den ene primært har kontakt til Get2sport-projekter i Østdanmark og den anden til Get2sport-projekter i Vestdanmark. De holder kontakt til kommunens repræsentanter (som oftest sidder i den del af forvaltningen, der varetager fritidsområdet), klubbens repræsentanter (frivillige ledere) og til de

aflastende medarbejdere. Gennem møder og telefonsamtaler får de to medarbejdere fra DIF føling med, hvordan det går i projektet.

Alle interviewpersoner fra Get2sport tilkendegiver samstemmende, at de er glade for denne måde at styre og samarbejde på.

Oxford Research vurderer, at denne ubureaukratiske og tillidsbårne organisering har nogle klare styrker. De involverede kan fokusere på indhold frem for form og får dermed oplevelsen af at rykke i praksis. Endvidere er høj grad af gensidig tillid positivt for udvikling af samarbejdsrelationer generelt set. Det er således også Oxford Researchs vurdering, at Get2sport-projekterne er godt forankret lokalt i klubberne.

Et opmærksomhedspunkt er dog, at denne organisering er meget afhængig af de konkrete personer, hvilket gør organiseringen sårbar i tilfælde af udskiftninger på posterne.

Et andet opmærksomhedspunkt handler om dokumentation af resultater og effekter. Der har eksempelvis, som det også vil fremgå af omkostningsanalysen, ikke været fokus på at opgøre antallet af brugere og frivillige i Get2sport. Det betyder, at det ikke er muligt for Get2sport at dokumentere deres indsats over for potentielle donorer, hvilket potentielt set kan svække deres muligheder for at opnå finansiel støtte.

Kompetenceopbygning og rådgivning

Get2sports arbejde med at opbygge særlige kompetencer til at integrere etniske børn og unge i foreningslivet er ikke formaliseret og standardiseret, fx via faste kursustilbud. Get2sport arrangerer i stedet nogle arrangementer ca. hvert halve år, hvor repræsentanter fra klubberne (både de aflastende medarbejdere og de frivillige) mødes og får lejlighed til at udveksle og dermed drage nytte af hinandens erfaringer. Hovedparten af de interviewede bruger betegnelsen netværksmøder. Der er typisk tale om arrangementer, hvor der kan være et fagligt input og under alle omstændigheder vil være socialt samvær og erfaringsudveksling.

De aflastende medarbejdere fortæller også, at de gør brug af hinanden bilateralt, hvis de har brug for at vende noget - de kender hinanden og tager somme tider kontakt til andre Get2sport-projekter, hvis de har behov for det.

De to faste medarbejdere fra Get2sport under DIF er samtidig et væsentligt bindeled på tværs af projekterne. Interviewene peger på, at de to medarbejdere formidler de gode erfaringer rundt i landet og bidrager dermed at kvalificere projekterne enkeltvis.

Derudover tilbyder DIF også helt naturligt en række kurser, herunder trænerkurser, lederkurser, dommerkurser mv. Det er ikke kurser, som er i et særligt Get2sport-regi, men kurser som klubberne under DIF kan gøre brug af. De to medarbejdere fra DIF kan dog gøre opmærksom på mulighederne og yde økonomisk støtte til de frivillige fra Get2sport-klubberne.

Tilfredshed med samarbejdet

"Det er en fornøjelse at arbejde sammen med dem, fordi de ved noget om tingene. De skaffer ikke bare pengene eller en brochure. De kan også give sparring, det er anvendeligt. De er behagelige. De har også været der i mange år, så de ved noget om det her område. Nye mangler måske samme indsigt". (Aflastende medarbejder)

"Vi er jævnligt i dialog med DIF-konsulenten. Der havde fx været et fair play tiltag et sted og så blev det udbredt til andre steder. Han er god til at høre, hvad der sker og spreder det videre. I alle kredsene er han god til at give råd og vejlede". (Frivillig leder)

Oxford Research finder, at der er udbredt tilfredshed blandt interviewpersonerne med opbygningen af kompetencer, og rådgivning sker via netværk og erfaringsudveksling på tværs, samt gennem løbende dialog mellem projekterne og DIF's repræsentanter. Frem for generelle kurser og koncepter bliver good practice-viden løbende spredt, oversat og bragt i spil i nye kontekster.

Samarbejdspartnere

Get2sport-projekterne er forskelligt organiseret afhængig af den lokale kontekst. Det er dog karakteristisk, at de i vid udstrækning samarbejder med eksisterende netværk og aktører inden for områderne for børn og unge og integration. Det kan fx være:

- Ungdomsklubber
- Kommunens fritidskonsulenter
- SSP-medarbejdere
- Skoler
- Boligforeninger
- Etniske minoritetsforeninger

I nogle projekter er der tale om tætte, integrerede samarbejdsrelationer, og i andre projekter er det ikke helt så let at få fx den lokale skole involveret i et samarbejde omkring konkrete børn og unge.

Ofte hænger samarbejdspartnernes motivation for samarbejdet sammen med ønsket om en fælles indsats for at forebygge kriminalitet i de belastede boligområder. Eksempelvis er der et tæt samarbejde mellem lokale aktører i Odense og Esbjerg, hvor den aflastende medarbejders arbejde rækker langt udover foreningens egne medlemmer. Der er både tale om formaliserede mødestrukturer og mere netværksbaserede kontakter, hvor man bruger hinandens viden om og kontakter til de unge på tværs.

Ubureaukratisk samarbejde

"Vi har et godt samarbejde med DIF-konsulenten fra Get2sport. Vores samarbejde bliver holdt så ubureaukratisk som muligt. Vi har et netværk ude i de etniske områder. Jeg har været her i mange år, så jeg ved, hvilke foreninger vi kan stole på, når vi giver dem midler". (Fritidskonsulent i kommune)

"Det er ikke alle steder hul igennem til det tværgående samarbejde med skoler og institutioner. Hvordan den skal strikkes sammen er vanskeligt. Især skolerne er vanskelige at få kontakt til. Alt initiativ skal komme fra den frivillige verden og selv med aflastende medarbejdere kan det være hårdt og svært." (Frivillig leder)

I nogle klubber giver de frivillige udtryk for, at de påtager sig opgaver, som de vurderer, burde løses af andre i den offentlige sektor. Omvendt ser de også sådan på det, at hvis de ikke selv indgår aktivt i et kriminalitetsforebyggende samarbejde med andre aktører, så kan det være vanskeligt at opretholde en forening overhovedet i deres boligområde.

På baggrund af interview med repræsentanter fra kommunerne, som er den mest centrale Get2sport-samarbejdspartner, og de øvrige interviews er det Oxford Researchs vurdering, at samarbejde med øvrige parter generelt finder sted i udbredt grad i Get2sport-projekterne. Med hvem, hvor meget og hvordan der samarbejdes er meget afhængig af det lokale set-up. Analysen peger på, at eksistensen af en lokalt forankret aflastende medarbejder er vigtig, da det ellers ville være svært for foreningernes frivillige arbejdskraft at spille en sådan rolle i et tværgående socialt arbejde. Således kan midlerne til Get2sport være med til at gearere de eksisterende midler, som offentlige aktører og boligforeninger bruger på børn og unge i belastede boligområder.

4.2 Aktiviteter og målgrupper

Get2sports primære målgruppe er nydanske børn og unge i udsatte boligområder. Get2sport har formuleret et mål om, at de særligt lægger vægt på at få piger ind i foreningslivet. Endvidere kan forældrene betragtes som en sekundær målgruppe for projektet, da en vigtig del af indsatsen med at involvere børnene i idrætsforeningerne går via forældrene.

Når Get2sports aktiviteter skal beskrives, er det væsentligt at bemærke, at idrætsforeningen jo eksisterer i forvejen, og dermed er det være vanskeligt at foretage en præcis afgrænsning af Get2sports aktiviteter fra andre, eksisterende aktiviteter. Endvidere er Get2sport-projekterne som førnævnt generelt godt forankret i den lokale kontekst. Det betyder, at aktiviteterne afhænger af lokale behov, muligheder og samspil med øvrige samarbejdspartnere.

Der kan dog peges på følgende overordnede aktiviteter, som finder sted og/eller kvalificeres qua Get2sport:

Aktivitetskategori	Aktivitetstype
Understøtte træning og kampe	<ul style="list-style-type: none"> • Hjælpetræning • Rekruttere trænere og andre frivillige • Understøtte uddannelse af nye trænere og dommere • Kørsel til kampe • Hjælpe med udstyr
Social støtte	<ul style="list-style-type: none"> • Forebygge konflikter • Løse konflikter • Lektiecafé • Kontakt til forældre • Sociale arrangementer og ture • Særlige hold for stærkt socialt udsatte • Sommerferieaktiviteter
Samarbejde med andre aktører	<ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse møder (faste eller ad hoc) • Opbygge og gøre brug af netværk blandt andre aktører med kontakt til målgruppen

Som det fremgår af oversigten er der et relativt bredt spænd hen over aktiviteterne i Get2sport-regi. Den lokale tilpasning og forankring af hvert projekt og den aflastende medarbejder som en lokal "professionel frivillig" giver gode muligheder for at udvikle og målrette aktiviteterne efter lokale behov og muligheder, fx at etablere en lektiecafé i samarbejde med boligområdet skole.

Det skal endvidere bemærkes, at interview med ledere og aflastende medarbejdere viser, at der er i Get2sport-projekterne er fokus på at rekruttere trænere og dommere med anden etnisk baggrund end dansk¹⁸. En ekstern midtvejsevaluering af Get2sport peger på, at det er positivt for netværksdannelse og integration via klubben, at træneren er etnisk, og at det er mindre vigtigt, hvilken etnisk baggrund vedkommende har¹⁹.

Samme evaluering og de kvalitative interview gennemført i denne undersøgelse peger på, at Get2sport bidrager positivt til integrationen. At få oplevelsen af at fungere i og blive en del af en social sammenhæng styrker selvværd. Det kan også give netværk, som kan bruges i andre sammenhænge, fx til at få et fritidsjob.

Eksempler på betydningen af at blive en del af en klub, og at der er en aflastende medarbejder, er angivet i tekstboksen nedenfor med citater fra nogle af de børn og unge, der deltog i fokusgruppeinterview.

At være en del af en klub

"Vi skal blande os med danskerne. Da vi begyndte, var det mærkeligt for dem (de øvrige medlemmer, red.), at indvandrere spiller golf – men de har taget godt imod os, fx inde i restauranten, snakker hun tit og spørger mig, hvordan det går. De siger mere hej til os, når vi går forbi. De prøver på at hjælpe, hvis man laver øvelsen forkert, selvom det ikke er deres job at vise os, hvordan man gør, men flinkt af dem. Da vi startede, fik vi golfbolde og golfsæt og inviteret til spising med klubben." (Dreng, 18 år)

"Vi bor i Vollsmose, og som I ved, er der høj kriminalitet, så golf og fodboldstævner er en kæmpe hjælp, da det holder os væk fra kriminalitet. Man vil hellere spille fodbold og tage på tur end lave ballade. Jeg tænker mere ift. dem jeg rendte rundt med før. Hvis jeg ikke havde taget dommer- eller træneruddannelsen eller spillet golf, havde jeg helt sikkert gået den forkerte vej og rendt rundt med de forkerte personer – så det gør en kæmpe forskel." (Dreng, 17 år)

Betydningen af den aflastende medarbejder

"For mig kan det være svært at finde kampe, der skal fløjtes, men det hjælper han med. Han kender de fleste rundt omkring, så lige så snart han hører, at jeg mangler kampe, skaffer han mig kampe, og ligeså snart der er nye arrangementer, får vi også en besked. Så er han altid åben overfor én, og hvis vi har problemer, er han villig til at hjælpe eller høre på os, uanset hvor stort problemet er. Og det er ikke kun os, men også hvis vi har venner, de er også velkomne." (Dreng, 17 år)

"Han kører os ud til golf – han skriver en sms, og dem der bor tæt på kan komme hertil eller blive samlet op på vejen. Vi spiller ved en 16-17 tiden, og der er jeg nogle gange i skole. Så der kommer han forbi og henter mig." (Dreng, 18 år)

Samtidig peger både midtvejsevaluering og interview også på, at der stadig er mange udfordringer forbundet med at integrere børn og unge i foreninger i de udsatte boligområder og have bæredygtige klubber i disse områder. Eksempelvis er involvering af forældre blandt de hyppigt nævnte udfordringer. Uden forældreopbakning er det svært at få transporteret et hold børn til udekampe og løst andre opgaver, som netop kræver frivillige hænder.

¹⁸ Som led i Oxford Researchs evaluering af puljen "Samarbejde om videreførelse af det frivillige integrationsarbejde" i perioden 2010-2014 er netop andelen af frivillige med anden etnisk baggrund være blandt indikatorerne. Der vil således fremadrettet for Get2sport og øvrige frivillige foreninger, der modtager tilskud fra puljen, blive fulgt op på effekterne af dette arbejde.

¹⁹ Midtvejsevalueringen er gennemført af Annette Michelsen la Cour, Institut for Idræt ved Københavns Universitet. Foreløbige resultater herfra blev præsenteret på Get2sports konference i maj 2009.

Succeskriterier

Ifølge en medarbejder fra Get2sport er det et succeskriterium, at de 13 Get2sport-projekter i alt skal få 1000 nye foreningsaktive børn og unge samt at fastholde disse i foreningerne.

Samme medarbejder problematiserer endvidere, at der findes gængse succeskriterier om, at frivilligt integrationsarbejde skal måles på, hvorvidt indsatsen bidrager positivt til udviklingen i boligområde. Det er således hans påstand, at det faktisk virker omvendt, da familier, som bliver styrket i de udsatte boligområder, typisk flytter ud af boligområdet, når de får økonomiske og sociale ressourcer til det²⁰. Jf. tekstboksen nedenfor.

Sygehuset som metafor for Get2sport-foreningerne

"Man kan se Get2sport i foreningerne som et sygehus og ikke som patienter. Foreningerne er de sygehuse, der skal hjælpe børn og deres forældre til at komme op at køre. Når familierne fungerer bedre så flytter de fra boligområdet og nye kommer til. Det er vigtigt at der på dette sygehus/foreningen fortsat er læger/frivillige der har lyst til at lægge kræfter i. Succesen for et sygehus er ikke at patienter bliver fastholdt, men derimod at de kommer videre og nye patienter kommer til. Det er det samme for foreningerne i udsatte boligområder." (Medarbejder, Get2sport)

Af Get2sports egen midtvejsevaluering primo 2008 fremgår opgørelser af de foreløbige resultater for de enkelte projekter, herunder antallet af nye børn og unge, frivillige, etablering af en busordning etc. Der er således et vist fokus på at måle indsatser ift. succeskriterier på projektniveau.

Oxford Research vurderer, at Get2sport fremadrettet kan arbejde med at integrere mere tværgående succeskriterier og målinger, som gør det muligt at sammenligne Get2sports indsats med andre indsatser inden for området for frivilligt integrationsarbejde.

²⁰ Oxford Research finder det potentielt interessant at teste denne hypotese gennem empiriske undersøgelser, fx via forløbsanalyser af konkrete familiers bevægelsesmønstre.

4.3 Omkostningsanalyse

I tråd med omkostningsanalyserne i de foregående tre kapitler vil følgende analyse af Get2sport også i udgangspunktet berøre 2009 som basisår og vise udviklingen i administrationsprocenter for Get2sport i perioden til 2006-2009, opgjort henholdsvis udelukkende med satspuljemidler som indtægtskilde og inklusiv andre indtægter pr. år. Analysen vil afslutningsvist afdække enhedsomkostningerne pr. bruger og frivillig opgjort efter satspuljemidler for året 2009.

4.3.1 Administrationsomkostninger

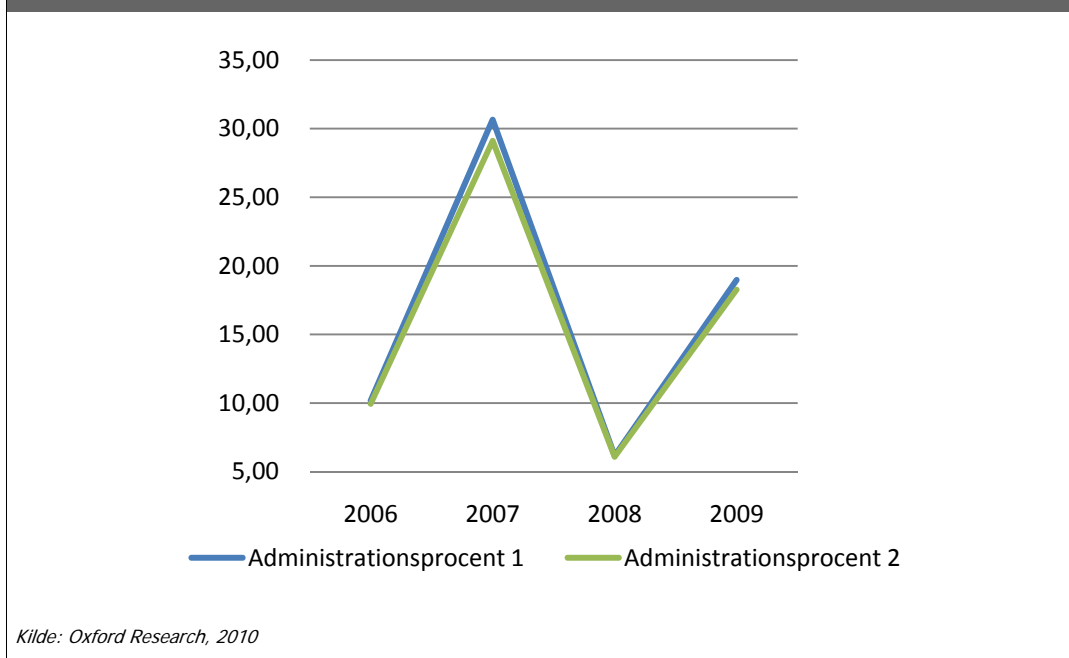
Tabel 4.1 nedenfor viser administrationsomkostningerne for 2009.

Tabel 4.1: Administrationsomkostninger 2009	(DKK)
Kurser, efteruddannelse m.v.	22.000
Møder, rejser og repræsentation	236.000
Administrationsudgifter	134.000
Total	392.000
Samlet satspuljebevilling	2.066.000
Effektiv administrationsprocent	18,97 %

Get2sport fik i 2009 en samlet bevilling på 2.066.000 kr. Heraf brugte Get2sport 392.000 kr. på administration, hvilket primært dækker over udgifter til møder, rejser og repræsentation, samt Get2sports andel af bogholderifunktionen, der deles med DIF. Forbruget på administration i 2009 giver en samlet administrationsprocent for året på 18,97. Dermed blev der i 2009 anvendt 1.674.000 kr. ud af en samlet bevilling på 2.066.000 kr. på aktiviteter/drift, der var forbundet med frivilligarbejdet på integrationsområdet.

I forhold til udviklingen inden for administrationsprocenten i perioden 2006-2009, viser figur 4.1 denne. Figuren indeholder to administrationsprocenter, 1 & 2. Administrationsprocent 1 dækker over indtægter i året udelukkende dækket af satspuljemidlerne, mens administrationsprocent 2 dækker over alle opgivet indtægter i året. Begge administrationsprocenter følges ad, og dermed påvirkes balancen mellem administration og drift ikke ved de supplerende indtægter, der årligt ligger på mellem 71.000-80.000 kr.

Figur 4.1: Administrationsprocent 2009-2009



Figuren viser, at administrationsprocent 1 stiger fra 10,17 i 2006 til det tredobbelte (30,66) i 2007. Denne stigning kan forklares ved en væsentligt lavere bevilling i 2007 og en udgift til etablering af hjemmeside på 100.000 kr. I 2008 gives periodens største bevilling på 5.875.000 kr., og her kommer administrationsprocent 1 helt ned på 6,16. I 2009 ligger den som førnævnt på 18,97 – en stigning som skyldes, at bevillingen reduceres med knapt en tredjedel ift. 2008.

Analysen af administrationsprocentens udvikling over tid viser, at administrationsomkostningerne forbundet med Get2sport ligger på et meget ensartet niveau. Det betyder, at en øget bevilling til Get2sport kan kanaliseres direkte ud til aktiviteter og drift – i hvert fald med det nuværende antal Get2sport-projekter. Med andre ord ser Oxford Research positivt på administrationsprocenten og dennes udvikling hos Get2sport.

4.3.2 Lønomkostninger

Et centralt forhold for den generelle omkostningsanalyse er andelen af lønomkostninger til medarbejdere i forhold til satspuljemidlerne. Dette forhold er således medvirkende til at indikere fordelingen mellem anvendelse af satspuljen til aflønning af medarbejdere, og hvor stor en andel af satspuljen der går til aktiviteter²¹.

Tabel 4.2 viser de udgifter til løn som G2S anvender af satspuljemidlerne for 2009.

²¹ Andelen af satspuljen, der går til aktiviteter, er således satspuljen minus administrationsomkostninger (uden andelen af løn) og de fulde udgifter til løn.

Tabel 4.2: Udgifter til løn af satspuljen 2009	
Satspuljebevilling 2009	2.066.000
Udgifter til løn 2009	1.091.000
Lønnens andel af satspuljebevillingen 2009	52,8 %
Gennemsnit for organisationer	60,5 %

Tabel 4.2 viser dermed, at andelen af satspuljen der går til løn i Get2sport ligger på 52,8 %. Det betyder, at lidt over halvdelen af satspuljen til Get2sport i 2009 er gået til løn til de medarbejdere, der arbejder med integrationsrelaterede problematikker i Get2sport. I forhold til gennemsnittet for de fire andre organisationer ligger Get2sport ca. 8 procentpoint under. Det betyder, at Get2sport således bruger en mindre andel af satspuljen på lønomkostninger end tilfældet er for gennemsnittet for de andre organisationer i undersøgelsen. Afsnit 5.2 udfolder yderligere sammenligningen mellem de fire organisationers andel af lønomkostninger af satspuljen.

4.3.3 Enhedsomkostninger

Afslutningsvist skal enhedsomkostningerne pr. bruger og frivillig opgjort efter satspuljemidler for året 2009 beskrives.

Get2sport har ved en opgørelse af antallet af brugere og frivilligt primo 2010 oplyst, at der var henholdsvis 8.090 brugere og 912 frivillige i Get2sport-foreningene²². Når dette antal sammenholdes med satspuljebevillingen fra 2009, giver det enhedsomkostninger på 255 kr. pr. bruger og 2.265 kr. pr. frivillig. Da tallene ikke er opgjort siden opstart af Get2sport har Oxford Research ikke haft mulighed for at forholde sig til en udvikling i enhedsomkostningerne. I det følgende kapitel sammenlignes Get2sports niveau for enhedsomkostninger for 2009 og udviklingen i administrationsprocent med de øvrige organisationer.

4.4 Opsummering af anbefalinger

Oxford Research har på baggrund af analysen følgende anbefalinger til det fremadrettede integrationsarbejde i Get2sport-regi:

- At Get2sport har opmærksomhed på bæredygtigheden i den nuværende organiseringsmodel med de to DIF-konsulenter ift. personudskiftninger og udvidelser af antallet af samarbejdskommuner
- At Get2sport bør arbejde mere systematisk med at opgøre resultater, henholdsvis på projektniveau og samlet set på tværs af projekterne
- At Get2sport fortsat har opmærksomhed på, at understøtte erfaringsopsamling og videndeling ift. de særlige udfordringer, som aflastende medarbejdere og frivillige oplever i integrationsarbejdet, eksempelvis metoder til forældreinddragelse.

²² Opgørelsen er indsendt til Oxford Research i forbindelse med puljeevalueringen.

Kapitel 5. Sammenlignende analyse af omkostninger

De foregående kapitler har haft fokus på en analyse af hver enkelt af de fire organisationers organisering, aktiviteter og omkostninger. I dette kapitel gennemføres en tværgående analyse af organisationerne ift. deres omkostninger forbundet med frivilligt integrationsarbejde. Det være sig både i forhold til administrationsprocent 1 og 2, lønomkostninger samt enhedsomkostningerne. Som bekendt er organisationerne ikke ens, hverken i forhold til størrelse, organisering og aktiviteter. Parametre som disse vil løbende inddrages som mulige forklaringsvariable på forskelle i organisationernes udgiftsniveauer.

5.1 Administrationsprocenter

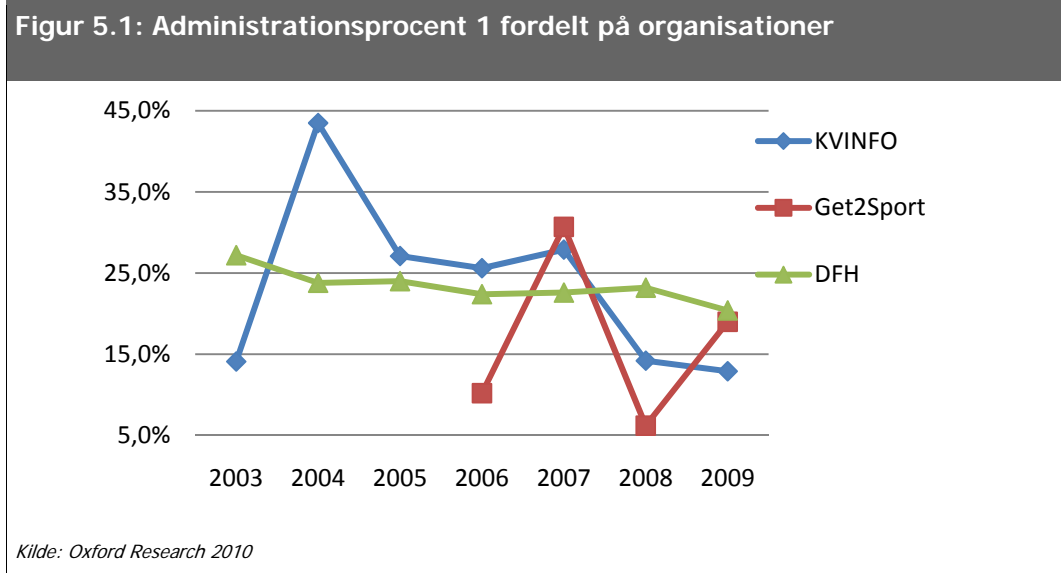
Administrationsprocenterne beskriver forholdet mellem indtægter og administrationsudgifter. Administrationsprocent 1 beskriver forholdet mellem indtægter fra satspuljemidlerne og udgifterne til administration.

Tabel 5.1 viser administrationsprocent 1 for de fire organisationer i 2009, samt gennemsnittet for de fire organisationer.

DFH	DRK	KVINFO	Get2Sport	Gns.
20,38 %	12,87 %	12,91 %	18,97 %	16,28 %

Tabel 5.1 viser dermed, at der er forskel på organisationernes administrationsprocenter i 2009, og at DRK og KVINFO har de laveste administrationsprocenter i 2009, mens Get2Sport og DFH ligger en smule over gennemsnittet. Dette indikerer dermed, at DRK og KVINFO i 2009 har færre udgifter ud af satspuljebevillingen til administration end Get2Sport og DFH. I det følgende vises udviklingen for administrationsprocenterne for de fire organisationer i perioden 2003-2009. Dette gøres for at vise, om niveauet i 2009 er et udtryk for en generel udvikling i administrationsprocenten for de enkelte organisationer, eller om der er tale om enkelttilfælde.

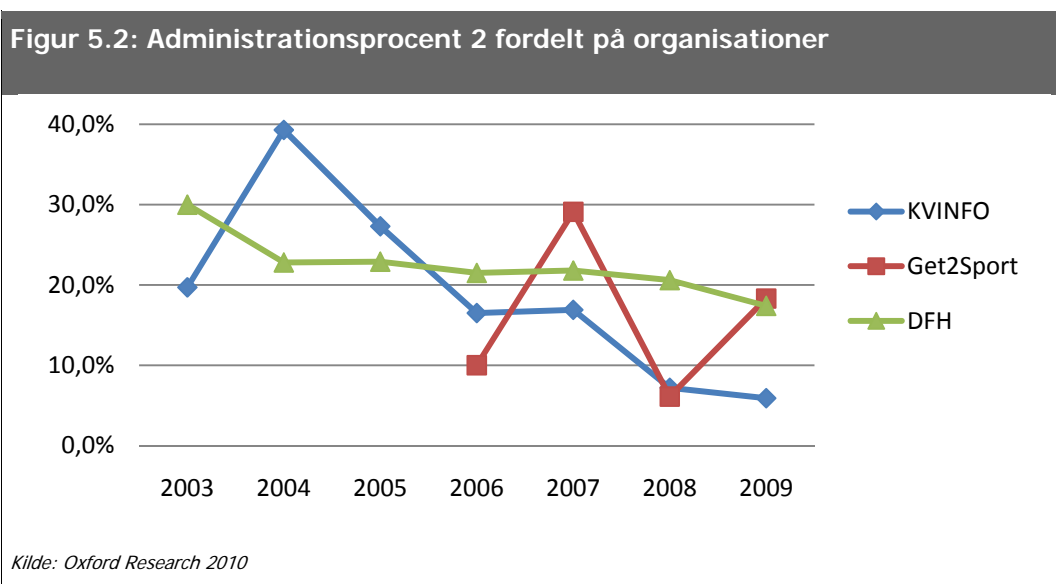
Figur 5.1 viser administrationsprocent 1 fordelt på henholdsvis KVINFO, Get2sport og DFH. DRK er ikke indeholdt i figuren, da administrationsprocenterne for organisationen kun kan beregnes for 2003 og 2009²³. Dertil er administrationsprocent 1 for Get2sport opgjort for 2006-2009, da organisationen først er oprettet i 2006.



Som det fremgår af figur 5.1 svinger KVINFO og Get2sports administrationsprocent 1 meget i perioden. For **Get2sports** vedkommende hænger det primært sammen med et relativt stabilt udgiftsniveau, men en ustabil satspuljebevilling. Store udsving i tildelingen af satspuljemidler med et relativt stabilt udgiftsniveau til administration giver store udsving i administrationsprocent 1. Det indikerer dermed, at for Get2sports vedkommende, går de ekstra satspuljemidler direkte videre til brugere uden væsentlige ekstra administrationsomkostninger. **KVINFO's** udsving i perioden kan primært forklares med både ustabile administrationsudgifter og en ustabil og generelt forøget satspuljebevilling. De ekstra udgifter til administration er primært gået til kompetenceudvikling og til afholdelse af en større konference i 2007. For KVINFO betyder ekstra satspuljemidler i perioden dermed også ekstra udgifter til administration, men disse dækker primært over udgifter til én stor konference og til udvikling af kompetencer. **DFH** er i perioden relativt stabil, om end svagt faldende, i administrationsprocent 1. Udgiftsniveauet til administration ligger i perioden relativt stabilt, og variationen i administrationsprocent 1, her forstået som faldet i 2008 og 2009, dækker primært over en mindre stigning i satspuljebevillingen. **DRK's** administrationsprocent 1 i 2003 ligger på 16 %, mens den i 2009 ligger på små 13 %. Faldet dækker primært over, at DRK har en markant større bevilling i perioden (stigning fra 1,4 mio. kr. til 3,0. mio. kr.), men udgiftsniveauet til administration er også steget i perioden – primært som andelen af integrationskonsulenternes lønudgift der bruges til administration.

²³ Se metodekapitel for en yderligere uddybning

Figur 5.2 viser organisationernes forhold mellem udgifter til administration og totale indtægter i de enkelte år. Dette forhold benævnes administrationsprocent 2.



Som figur 5.2 viser, varierer administrationsprocent 2 anderledes end administrationsprocent 1. Det dækker over, at organisationerne i perioden har haft andre indtægter i året, eller at de har overført dele af satspuljebevillingen til året efter, hvilket betyder, at de reelle indtægter for året formindskes. Det giver en højere administrationsprocent 2. For **KVINFO** viser analysen af administrationsprocent 2, at administrationsprocenten svinger meget i perioden. Det er primært fordi, at KVINFO i hele perioden arbejder med at overføre dele af satspuljebevillingen til året efter – det giver fx en høj administrationsprocent 2 i 2004. Omvendt formår KVINFO fra 2006-2009 at skaffe betragtelige, og stigende andre indtægter, hvilket betyder at administrationsprocent 2 falder markant i denne periode. **Get2sports** administrationsprocent 2 i perioden 2006-2009 er meget ensartet med administrationsprocent 1. Det dækker primært over, at Get2sport ikke arbejder med overførsler af satspuljemidler til andre år, samt at organisationen kun i mindre grad har andre indtægter til projektet i perioden. Det medfører en administrationsprocent 2, der ligger på et ensartet niveau med administrationsprocent 1. **DFH's** administrationsprocent ligger, som administrationsprocent 1, på et relativt stabilt og lidt faldende niveau gennem hele perioden. Dog falder den også mod slutningen af perioden, hvilket primært dækker over, at DFH i 2008 og 2009 har markante andre indtægter i disse år. Administrationsprocent 2 for **DRK** er i 2009 opgjort til at ligge på ca. 20 %. Dette er primært på grund af, at DRK i 2009 ikke har benyttet en markant andel af satspuljebevillingen for 2009, samt ikke har haft andre indtægter i året.

Oxford Research vurderer, at administrationsprocent 2 giver en interessant billede i forhold til organisationernes praksis med satspuljebevillingen for året og deres evne til at tiltrække andre indtægter til deres frivillige integrationsarbejde. Således viser analysen af administrationsprocent 2, at organisationer, der bruger den tildelte bevilling i året, og som formår at rejse andre indtægter til projektet, kan reducere andelen af administrationsudgifter på det samlede regnskab betragteligt, som eksempelvis KVINFO har gjort fra 2004-2009. Oxford Research hæfter sig også ved, at der er stor forskel på organisationernes evne til at rejse andre indtægter. Dertil skal organisationernes organisering tages i betragtning, da både DRK og DFH arbejder med en organisering, hvor de lokale enheder bl.a. rejser såkaldte § 18-midler fra kommunerne. Disse er i høj grad medvirkende til

at finansiere de lokale aktiviteter i disse organisationer, men fremgår ikke af organisationernes samlede indtægter for året. Derudover arbejder Get2sport med flere kommuner, der stiller medarbejdere, faciliteter og andre ressourcer til rådighed, men disse "indtægter" opgøres ej heller systematisk. Oxford Research vurderer, at der fremadrettet kan arbejdes med at afdække muligheden for at udarbejde en mere systematisk oversigt over organisationernes "andre indtægter", således at der kan etableres et billede, der er dækkende for organisationernes samlede indtægter i året.

Det understreges derudover, at der kan være mange forklaringer på, hvorfor organisationer har overført en andel af satspuljebevillingen til året efter, og at dette kan være udtryk for sund økonomisk prioritering, men at analysen af administrationsprocent 2 ikke tager højde for denne nuance. Det centrale i den henseende er, at udgifterne til administration det pågældende år stadig er de samme, uanset om en andel af bevillingen overføres til året efter eller ej. Derfor giver det stadig mening at opgøre forholdet mellem administrationsudgifter på denne måde, idet overførelser således kan betyde, at udgifterne til administration i det efterfølgende år bliver en lavere andel af de samlede indtægter.

5.2 Udgifter til løn

I denne del af kapitlet undersøges organisationernes udgifter til løn som en andel af satspuljen i 2009 i et sammenlignende perspektiv. Forholdet er centralt i den økonomiske sammenlignende analyse, idet det er medvirkende til at indikere fordelingen mellem anvendelse af satspuljen til aflønning af medarbejdere, og hvor stor en andel af satspuljen der går direkte til aktiviteter²⁴. Et højt niveau kan være et udtryk for et bevidst valg i organisationen om at arbejde med at kvalificere de aktiviteter, som de frivillige arbejder med gennem ansættelse af lønnede medarbejdere. Omvendt kan et lavt niveau være et udtryk for, at organisationen primært arbejder med at kanalisere satspuljemidlerne ud til de frivillige og brugerne. I det følgende vises forholdet for de fire organisationer, og efterfølgende uddybes data med begrundelser for, hvorfor de enkelte organisationer ligger på de respektive niveauer.

Tabel 5.2 viser de udgifter til løn som en andel af satspuljemidlerne i 2009 fordelt på de fire organisationer.

DFH	58,2 %
DRK	47,8 %
KVINFO	83,0 %
Get2Sport	52,8 %
Gennemsnit for organisationer	60,5 %

Tabel 5.3 viser, at andelen af satspuljen, der går til løn i DRK, ligger på 47,8 %. Det er således den organisation, der har den laveste andel af satspuljen, der går til lønninger. DRK kanaliserer dermed over halvdelen af satspuljemidlerne til de lokale integrationsaktiviteter. Get2Sport og DFH ligger på ca. samme andel af satspuljen, der går til lønninger (henholdsvis 53 % og 58 %). Niveaulet viser, at begge organisationer bruger en vis andel

²⁴ Andelen af satspuljen der går til aktiviteter er således satspuljen minus administrationsomkostninger (uden andelen af løn) og de fulde udgifter til løn.

af satspuljen til lønninger af medarbejdere og heraf en kvalificering af organisationens aktiviteter og støtte til de frivillige. Yderligere formår begge organisationer at kanalisere en relativ stor andel af satspuljemidlerne ud til aktiviteter. KVINFO har en andel til lønninger af satspuljen, der ligger på 83 %. Dette niveau dækker over, at KVINFO arbejder målrettet og professionelt med at matche deres mentorer og mentees og udelukkende anvender lønnede medarbejdere til det. Dermed viser undersøgelsen, at KVINFO bruger en markant andel af satspuljemidlerne på lønnede medarbejdere, men at disse er med til at facilitere og kvalitetssikre den aktivitet (mentorordningen), som KVINFO's frivillige og brugere anvender.

Det er Oxford Research vurdering, at udgifter til løn er et centralt parameter for de frivillige organisationer. En vis andel af satspuljen til løn er central, fordi de lønnede medarbejdere er medvirkende til at løbe nye projekter i gang og sikre kontinuitet i de eksisterende aktiviteter i organisationen. Dette kan gøres på flere måder. DRK er et eksempel på en organisation der - med en relativ stor grad af autonomi mellem organisationen på landsplan og lokalafdelingerne - kan kanalisere en stor andel af satspuljemidler ud til aktiviteter. KVINFO er et eksempel på en organisation, hvor der arbejdes meget professionelt ud fra et fast koncept med at matche mentorer og mentees, og derfor bruger en markant andel af satspuljemidlerne på lønnede medarbejdere.

Oxford Research vurderer, at nærværende undersøgelse tyder på, at udgifter forbrugt til løn af satspuljen er medvirkende til at kvalificere det frivillige arbejde. Det kan dog fremadrettet være nyttigt for organisationerne at drøfte forholdet mellem andelen af satspuljen, der bruges til løn, og andelen der bruges direkte til aktiviteter, så forholdet også udtrykker en bevidst strategi i organisationen.

5.3 Enhedsomkostninger

I dette afsnit vil de frivillige organisationers enhedsomkostninger sættes i forhold til hinanden. Dette er allerede sket i forbindelse med omkostningsanalysen for hver organisation, men her betyder det, at satspuljen pr. frivillig og pr. bruger i forhold til de i 2009 tildelte satspuljemidler sammenlignes. Formålet med dette er at afdække, om organisationer der ligner hinanden har mulighed for at optimere det frivillige integrationsarbejde ved at få afdækket, hvilket satspuljeniveau andre organisationer på området har pr. frivillig og bruger, under hensyntagen til den organisering og de aktiviteter der arbejdes med i organisationen. Det understreges, at enhedsomkostningerne er indikatorer for aktivitetsniveauet, antallet af frivillige der serviceres og antallet af brugere, der nås i det frivillige arbejde. De giver således ikke et fuldstændigt billede af bredden og dybden af det frivillige arbejde, men det kan bruges til at give nogle solide indikationer på forhold, hvor organisationerne kan lære af hinanden.

Tabel 5.3 viser en oversigt over enhedsomkostningerne opgjort på de fire organisationer pr. lokalafdeling, frivillig, bruger og pr. match i 2009 i kroner.

Tabel 5.3: Enhedsomkostninger 2009	DFH	DRK	KVINFO	Get2sport
Satspulje pr. lokalafdeling	65.028	62.500	-	-
Satspulje pr. frivillig	3.534	4.615	3.493	2.265
Satspulje pr. bruger	1.084	508	2.847	255
Satspulje pr. match	-	-	7.597	-

Generelt viser tabel 5.3, at organisationerne har et satspuljeniveau pr. frivillig og pr. bruger, der ligger på et relativt ensartet²⁵ niveau. Variationen pr. frivillig ligger på 2.350 kr., mens den pr. bruger ligger på 2.339 kr. Det vidner således generelt om, at organisationerne opererer med en satspuljebevilling i forhold til antallet af frivillige og brugere, der ligger i relativ overensstemmelse med hinanden. Dermed viser undersøgelsen generelt, at der ikke er organisationer, der får særlige økonomiske ressourcer i forhold til de frivillige, de tiltrækker, eller i forhold til de brugere der benytter sig af aktiviteterne. Dette ligger således i god forlængelse af konklusionen på den sammenlignende undersøgelse fra 2004, hvoraf det fremgik, at der var betydelige omkostninger forbundet med at opstarte aktiviteter, men at disse over tid blev udlignet. Dette er også et forhold, som omkostningsanalysen af henholdsvis KVINFO og Get2sport afdækkede, hvor det netop fremgik, at der er høje omkostninger forbundet med at opstarte disse aktiviteter, men at disse omkostninger udlignes over tid. Det medfører således et umiddelbart fokus på, at der er høje omkostninger forbundet med at opstarte nye aktiviteter, men når disse først er etableret, bliver driftsomkostningerne ved disse aktiviteter markant nedjusteret.

5.3.1 Sammenligning af organisationer

I forbindelse med sammenligningen af administrationsomkostningerne vil den primære sammenligning af organisationerne foregå parvis. Det betyder, at DFH og DRK sammenlignes, og at KVINFO og Get2sport sammenlignes. Det handler primært om, at disse organisationer ligner hinanden i størrelse, organisering og aktiviteter. Afsluttende vil organisationerne sammenlignes på tværs for således at afdække, om der er forhold, hvor organisationerne ligner hinanden, eller hvor organisationerne med fordel kan lære af hinanden.

DFH vs. DRK

Sammenlignes enhedsomkostningerne hos DFH med DRK fremgår det i forhold til satspuljen pr. frivillig, at DFH har et niveau, der ligger 1.081 DKK under DRK pr. frivillig. Dette dækker primært over, at det for DFH er lykkedes at tiltrække et stort antal frivillige til organisationen. Det er for DFH således lykkedes at tiltrække syv gange flere frivillige til organisationen i 2009 med en bevillingsstørrelse, der ligger 5,5 gange højere end DRK. Omvendt viser undersøgelsen, at DRK's satspulje pr. bruger ligger 576 DKK under DFH's satspulje pr. bruger. På brugersiden er det lykkedes DFH at tiltrække 2,5 gange flere brugere end DRK med en bevilling, der er 5,5 gange så stor.

Umiddelbart vidner disse forhold således om, at det for DFH i højere grad lykkes at tiltrække frivillige end DRK set i forhold til bevillingen, mens det for DRK i højere grad lykkes at tiltrække brugere til deres aktiviteter, end tilfældet er for DFH – igen set i forhold til de to organisationers bevillinger. Nedenfor angives Oxford Research to primære forklaringer på, hvorfor variationen findes.

- Den primære forklaring på hvorfor satspuljen pr. frivillig er højere i DRK end DFH er, at DRK ikke tiltrækker et så stort antal af frivillige, som DFH gør. Det hænger blandt andet sammen med kommunikationen af det frivillige arbejde, hvor DFH arbejder målrettet med at hverve frivillige via annoncer, kampagner og netværk. DRK arbejder primært med at tiltrække nye frivillige via netværk, hvilket betyder,

²⁵ Relativt skal her fx sammenlignes med undersøgelsen for 2004, hvor udgifterne pr. frivillig svinger mellem 1.600 og 20.300 kr., mens udgifterne pr. bruger svinger mellem 300 og 16.000 kr.

at de er afhængige af deres nuværende frivillige, og i mindre grad kommer ud til potentielle nye frivillige. Dette kan blandt andet også ses ved at se på demografien blandt de frivillige i de to organisationer. DFH har frivillige, der både er unge og ældre, og hvor især de unge er frivillige i kortere perioder. De frivillige i DRK er primært i pensionsalderen, men arbejder så som frivillige i markant længere perioder end DFH's frivillige. En yderligere forklaring på forskellen i kommunikation til potentielt nye frivillige kan også ses af bevillingens størrelse, hvor en bevilling, der er 5,5 gange så stor, i højere grad rummer mulighed for at afsætte ressourcer til rekruttering af nye frivillige via eksterne platforme.

- Den primære forklaring på hvorfor satspuljen pr. bruger er lavere i DRK end i DFH er, at DRK arbejder med en række af aktiviteter, hvor et relativt lille antal frivillige er medvirkende til at støtte et relativt stort antal brugere. Det være sig aktiviteter som lektiehjælp, ferielejre og udflugter. DFH arbejder også med aktiviteter, der er målrettet et stort antal brugere, men har i forhold til DRK et større fokus på aktiviteter, der er målrettet 1:1 forhold mellem frivillig og bruger. Det være sig aktiviteter som rådgivning og mentorer. Disse aktiviteter er frivilligkrævende og medvirkende til at DFH proportionalt ikke når ud til et så stort antal brugere, som DRK gør.

Overordnet viser sammenligningen således, at DRK har et højere satspuljeniveau pr. frivillig, men det er primært fordi, at de ikke tiltrækker et stort antal frivillige. Derimod har DFH et højere satspuljeniveau pr. bruger, men det er primært fordi, de arbejder med integrationsaktiviteter, der er frivilligkrævende.

KVINFO vs. Get2Sport

I forhold til variationen mellem KVINFO og Get2sport viser sammenligningen på satspulje pr. frivillig, at KVINFO har et niveau pr. frivillig, der ligger 1.228 DKK over Get2sport. Det dækker primært over, at KVINFO med en bevilling, der er 2,4 gange så stor som Get2sports, tiltrækker 1,5 gange flere frivillige som Get2sport. Omkring satspulje pr. bruger viser sammenligningen, at Get2sport ligger på et niveau pr. bruger, der er 2.592 DKK under KVINFO. KVINFO har i 2009 fået 0,21 så mange brugere igennem som Get2sport med en bevilling, der er 2,4 gange så stor. Forklaringerne på disse forhold fremgår af det følgende:

- Den primære forklaring på det højere satspuljeniveau pr. frivillig i KVINFO handler primært om, at KVINFO arbejder meget professionelt og systematisk med deres hovedaktivitet – matchning – og benytter her lønnede medarbejdere, der er uddannet i deres koncept for matchning. Get2sport arbejder mere netværksbaseret og med større grad af variation i arbejdet med at understøtte de frivillige og får i højere grad lagt ansvaret for aktiviteterne ud til de frivillige. Udover muligheden for rekruttering er det i tilfældet med KVINFO også vigtigt, at den frivillige kan tilbyde nogle relevante kompetencer til brugeren, hvilket igen kræver ressourcer at afdække. I KVINFO er det således ikke alle frivillige eller brugere, der matches med en tilsvarende, da dette kræver det rette match. Denne del kræver væsentlige ressourcer, som "matchet" mellem frivillig og bruger i Get2sport ikke behøver. Det er også en forklaring på det højere satspuljeniveau i KVINFO i forhold til Get2sport.
- Den primære forklaring på forskellen i satspuljeniveauet i antallet af brugere mellem KVINFO og Get2sport er, at aktiviteten i KVINFO er tidskrævende og kompliceret, mens aktiviteten i Get2sport er kendetegnet ved at være enklere

og omfattende i antallet af brugere. Det betyder, at antallet af brugere, der kan deltage i Get2sports aktiviteter er markant mere omfattende end KVINFO's matchning, grundet aktiviteternes væsentlige forskellighed.

Overordnet viser sammenligningen således, at KVINFO har et højere satspuljeniveau pr. frivillig og pr. bruger. Dette er primært fordi, KVINFO arbejder med en aktivitet, der er kompliceret og tidskrævende, og hvor det stiller store krav til det at være frivillig i forhold til Get2sports mere enkle aktivitet, der muliggør en lettere tiltrækning af frivillige og en stort antal af brugere.

Sammenligning på tværs

På tværs af organisationernes viser undersøgelsen, at Get2Sport har det laveste **satspuljeniveau pr. frivillig** med 2.265 kr. Dette dækker over, at Get2Sport i 2009 havde et stort antal frivillige i forhold til satspuljemidlerne. KVINFO og DFH ligger på ca. samme niveau med ca. 3.500 kr. fra satspuljen pr. frivillig. Dermed har begge organisationer det relativt samme antal frivillige ud fra den satspuljebevilling, de får. DRK har det højeste satspuljeniveau pr. frivillig med 4.615 kr. Dette dækker over, at DRK i 2009 har et antal af frivillige, der i forhold til satspuljebevillingen ligger under de tre andre organisationer. Det fordyrer den enkelte frivillig. Oxford Research hæfter sig ved, at ift. niveauet pr. frivillig på tværs, ligger organisationerne relativt ensartet. Der er visse forskelle mellem organisationerne, der primært dækker over, at organisationerne i forskellig grad har fokus på at tiltrække og fastholde frivillige. Det relative ensartede niveau indikerer dog, at organisationerne har nogenlunde de samme forhold mellem antallet af frivillige og tildelingen af satspuljemidler i 2009.

I forhold til **satspuljeniveau pr. bruger** viser undersøgelsen, at der er markant større forskel mellem organisationerne. KVINFO har et satspuljeniveau pr. bruger på 2.847 kr., DFH ligger på 1.084 kr., mens DRK og Get2Sport ligger et satspuljeniveau pr. bruger på henholdsvis 508 og 255 kr. Forskellen kan primært forklares ud fra de aktiviteter, som organisationerne danner ramme for. KVINFO arbejder med at matche frivillige og brugere i et 1:1 forhold, og dermed kan der kun komme et begrænset antal brugere igennem, set i forhold til tildelingen af satspuljemidler. Ligeledes arbejder DFH med aktiviteter, der er baseret på relativt tætte og personlige forhold mellem de frivillige og brugere, og som medfører, at færre brugere kan deltage i de konkrete aktiviteter. DFH har dog også flere mere gruppebaserede aktiviteter, der er rettet mod flere brugere. Dette medfører, at satspuljeniveauet pr. brugere ligger markant under KVINFO's. Både DRK og Get2Sport arbejder primært med aktiviteter, hvor et stort antal brugere kan deltage. Det medfører, at satspuljeniveauet pr. brugere ligger på et lavt niveau.

Oxford Research hæfter sig ved, at der er markant forskel på organisationernes satspuljeniveau pr. bruger. Dette hænger selvsagt sammen med de aktiviteter, som organisationerne danner ramme for. Dette uddybes også nærmere i det følgende kapitel. Oxford Research vurderer imidlertid, at undersøgelsen fremadrettet kan bidrage til organisationernes strategiske valg ift., hvilke aktiviteter der skal tilbydes set i forhold til antallet af brugere, som organisationen kan komme i berøring med ud fra de tildelte satspuljemidler.

Kapitel 6. Sammenlignende analyse af organisering og aktiviteter

Den sammenlignende analyse af administrationsomkostninger, lønomkostninger og enhedsomkostninger viser, at der på tværs af de fire organisationer ikke er markante forskelle, når disse opgøres for 2009. Både analyser af organisationerne enkeltvist og på tværs viser til gengæld, at der er relativt store forskelle på organisationernes organisering og aktiviteter, og at organisationernes enhedsomkostninger i høj grad skal ses i lyset af netop deres forskellige indsatser, målgrupper mv.

I dette kapitel udfoldes disse forskelle nærmere i en sammenlignende analyse af netop organisering og aktiviteter på tværs af organisationerne.

6.1 Analytisk ramme for sammenligningen

Undersøgelsens formål er, som nævnt indledningsvist, at identificere de bedste og mest effektive måder at organisere og gennemføre frivillighedsarbejde på og inspirere til læring på tværs af organisationer ift. at reducere omkostninger forbundet med frivillighedsarbejde.

Derfor er det interessant at spejle de fire organisationer på centrale dimensioner for organisering af frivillighedsarbejdet og faktorer, der påvirker dette. En sådan spejling kan bruges til inspiration og læring for organisationerne i deres fremadrettede arbejde med organisationsudvikling.

Den sammenlignende analyse af **organisering** foretages med udgangspunkt i to dimensioner "organisering internt" og "organisering mod omverden":

- *Organisering internt* omhandler organisationens grad af formelle strukturer vs. netværksorganisering og balancen mellem de lønnede og de frivilliges opgaver. Et andet aspekt af den interne organisering er også organisationernes evne til at rekruttere og fastholde frivillige.
- *Orientering mod omverden* omhandler organisationens samspil med andre aktører, der beskæftiger sig med/har snitflader til samme målgruppe(r). Det handler her om, hvorvidt organisationen får forankret sit integrationsarbejde i en lokal kontekst frem for at køre et parallelt "sololøb". Konkret kan det dreje sig om, at koordinering af indsatserne eller gearing af midler, der investeres på et område.

Den sammenlignende analyse af **aktiviteter** foretages med udgangspunkt i to dimensioner "aktivitetstyper" og "fokus for aktiviteten":

- *Aktivitetstyper* omhandler forskellige former for aktiviteter, som organisationen danner ramme for. Her kan der primært drages et skel mellem gruppebaserede aktiviteter og 1:1 aktiviteter. Gruppebaserede aktiviteter (fx ferielejre og hold-sport) vil som udgangspunkt give lavere enhedsomkostninger pr. frivillig end 1:1

aktiviteter (fx mentorforløb og individuel rådgivning), hvor relationen mellem den frivillige og brugeren er afgørende. Forskellige aktivitetstyper lægger også op til forskellige former for kompetencer hos de frivillige, fx facilitering af gruppedynamik eller relationskompetencer.

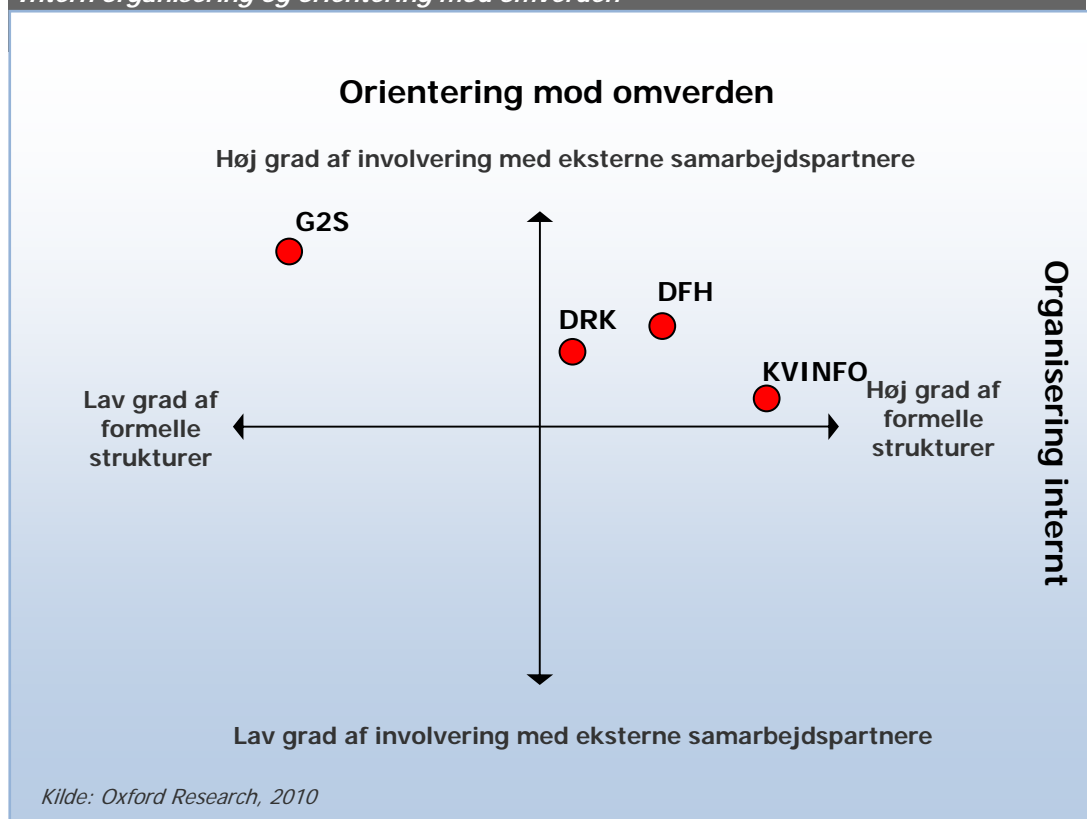
- *Fokus for aktiviteter* omhandler aktiviteterens mål og indhold. Her kan der navnlig skelnes mellem mål for aktiviteter, der er rettet mod relativt enkle problemstillinger (fx at skaffe en køreledelse til børn, der skal spille kamp på udebane), mens andre aktiviteter er rettet mod mere komplekse problemstillinger (fx rådgivning af eller mentorrelation til en traumatiseret flygtning). Fokus for aktiviteterne kalder samtidig på forskellige succeskriterier for aktiviteterne.

Disse fire dimensioner skal betragtes som analytiske kategorier. De vil i praksis være tæt forbundne og skal ses i sammenhæng med kvalitet i og effekt af den indsats, som de frivillige organisationer danner rammen for. Formålet er i denne sammenhæng af et sådant analytisk greb kan give et strategisk input til organisationernes arbejde med deres organisering, aktiviteter og omkostninger.

6.2 Analyse af organisering

Figur 6.1 viser en krydsmodel med de to dimensioner for organisering: organisering internt og orientering mod omverden. De fire organisationers placering på de to dimensioner er foretaget på baggrund af nedenstående, sammenlignende analyse.

Figur 6.1: Organisering af frivillighedsindsatsen på integrationsområdet
Intern organisering og orientering mod omverden



Organisering internt

De gennemførte analyser viser, at der er ganske tydelige, overordnede rammer for det frivillige integrationsarbejde hos KVINFO, der samtidig også arbejder med et fast koncept for, hvad det vil sige at være mentor. Derfor er KVINFO placeret langt til højre på figur 6.1.

DFH har ikke, som KVINFO, deciderede afdelinger lokalt. Men der er en relativt tydelig formaliseret ramme for det frivillige integrationsarbejde, hvor DFH har en klar forbindelse til alle lokalgrupper i landet. DRK har på landsplan også en relativ formaliseret organisering, men er lokalt organiseret på en måde, hvor deres lokalgrupper har egne bestyrelser, er mere selvkørende og har en højere grad af autonomi end lokalgrupperne hos DHF.

I modsætning hertil ses de mere netværksbaserede organiseringer Get2sport. Der er så godt som ingen formaliserede beskrivelser af arbejdsfordelingen mellem DIF-konsulenterne og foreningerne. Der er også mange måder at være aflastende medarbejder på i Get2sport-projekterne og dermed forskellige former for støtte til de frivillige i Get2sport-projekterne. De to lønnede medarbejdere sætter en overordnet ramme for og understøtter de lokale projekter, men det sker i høj grad på baggrund af de lokale forhold og ikke ud fra fastdefinerede koncepter. Derfor ligger Get2sport placeret langt til venstre på figur 6.1.

En tydelig ramme for det frivillige arbejde kan gøre det let for nye frivillige at komme ind i og blive en del af en gruppe, der laver frivilligt integrationsarbejde. Analysen viser da også, at både DFH og KVINFO har rimelig let ved at rekruttere nye frivillige og har en overordnet struktur, som gør det let at kommunikere ud, hvad det frivillige arbejde handler om. Omvendt viser udviklingen i antallet af frivillige hos DRK, at organisationen i højere grad har et opmærksomhedspunkt ift. at tiltrække nye frivillige. For Get2sport forefindes ingen opgørelser i antallet af frivillige over tid, men blot en opgørelse af antallet af frivillige primo 2010. Det er dog meldingen fra alle interviewede fra Get2sport, at det er svært at tiltrække og fastholde frivillige. Netop rekruttering og fastholdelse af frivillige er da også blandt de vigtigste fokusområder for de aflastende medarbejdere.

De frivillige på tværs af alle fire organisationer tilkendegiver, at de er tilfredse med organiseringen af det frivillige arbejde, og generelt set oplever de frivillige, at det er muligt at få den fornødne kompetenceudvikling og rådgivning. Hos DFH, DRK og KVINFO efterlyser en del frivillige dog bedre muligheder for at kunne gøre brug af hinandens erfaringer. Dermed tyder det på, at facilitering af netværksdannelse med fordel kan være et fokusområde i forbindelse organisationernes fremadrettede arbejde med intern organisering.

Blandt de frivillige i Get2sport er der meget eksplicit tilfredshed med netop mulighederne for at trække på hinandens erfaringer og skabe netværk på tværs. Som beskrevet i kapitel 4 arrangerer de to lønnede medarbejdere i DIF nogle arrangementer halvårligt, hvor repræsentanter for frivillige og aflastende medarbejdere fra alle klubber mødes, hvilket gør det lettere at tage kontakt bilateralt efterfølgende. De frivillige understreger også, at de oplever de to lønnede medarbejdere som stærke til at løfte opgaven med at sprede gode erfaringer på tværs. Der kan for andre frivillige organisationer således være inspiration at hente i Get2sports metoder for netværksdannelse blandt frivillige.

Orientering mod omverden

Rapportens analyse viser, at alle fire frivillige organisationer er attraktive samarbejdspartnere for aktører i deres omverden. Derfor ligger de også relativt højt oppe på denne dimension i figur 6.1. Spørgsmålet er nærmere hvordan og under hvilke betingelser, deres samarbejde udfoldes.

Hos DFH arbejdes der allerede på nuværende tidspunkt målrettet med at forankre integrationsindsatsen lokalt. Eksempelvis sidder regionskonsulenter med i kommunale styregrupper, som har integration på dagsordenen, og kontaktpersoner i aktivitetsgrupperne er også involveret i samarbejdet med især kommuner og skoler. DFH har dermed en relativ fast struktur omkring deres arbejde med eksterne samarbejdspartnere. Hos DRK er indsatsen mindre systematisk organiseret og mere båret af lokale personers relationer og netværk. Det er samtidig en del af DRK's aktuelle strategi at styrke organisationens indsats på dette område for at sikre en større forankring af og sammenhæng på tværs i det frivillige integrationsarbejde.

I KVINFO er det primært de lønnede medarbejdere, der står for at udvælge, hvilke samarbejdspartnere, organisationen skal involvere sig med og den efterfølgende koordination heraf. KVINFO har ikke - som i de øvrige organisationer - en organisering med lokale frivilligrupper, der tager del i dette arbejde. Det betyder på den ene side en høj grad af strategisk udvælgelse af samarbejdspartnere og professionalisme i samarbejdet. KVINFO har eksempelvis i nogle kommuner gået ind og tydeligt afstemt, hvilke brugere de kan hjælpe og hvordan. På den anden side kræver KVINFO's organisering en del ressourcer i organisationen, fordi det udelukkende hviler på de lønnede medarbejdere.

Samarbejdet med andre aktører er i høj grad et omdrejningspunkt for Get2sport-projekterne. Et Get2sport-projekt kan så at sige ikke komme til verden uden om et samarbejde mellem frivillige fra idrætsforeningen og kommunen. Kommunernes konkrete bidrag i form af medfinansiering til hvert Get2sport-projekt betyder også, at kommunerne vil være meget interesserede i at sammentænke deres indsatser med idrætsforeningen i det pågældende boligområde. De to lønnede medarbejdere fra DIF bruger en del ressourcer på at facilitere og understøtte dette samarbejde *overordnet* set. Den tætte, løbende kontakt til samarbejdspartnere i kommunen og andre aktører foregår dog lokalt og varetages her af de aflastende medarbejdere og ledende repræsentanter for de frivillige i klubber. Det sikrer en høj grad af lokal forankring af den frivillige integrationsindsats – vel og mærke i de kommuner, hvor Get2sport er repræsenteret.

Ved at spejle de fire organisationers organiseringsmodeller og metoder ift. dimensionen "orientering mod omverden" fremgår det, at det generelt er vigtigt at fokusere på en optimal balance mellem de lønnede og de frivilliges indsats. En for stor vægt på lønnede medarbejdere er skrøbeligt, såfremt der sker reduktioner i organisationens bevillinger. Omvendt kan arbejdet med eksterne samarbejdspartnere heller ikke drives i stor udstrækning af frivillige, da disse som udgangspunkt motiveres af den direkte kontakt med brugerne frem for af alt for mange koordinerende og administrative opgaver.

Samtidig viser analyserne, at det er hensigtsmæssigt at have en organisering, som er tilstrækkelig finmasket til at opfange og dyrke helt lokale netværk for at sikre, at der ikke blot er rammer for samarbejdet, men at der også i praksis samarbejdes om det frivillige integrationsarbejde. Oxford Research vurderer her, at Get2sport har en velegnet model, hvor de to lønnede medarbejdere fra DIF understøtter de overordnede rammer for samarbejdet med primært repræsentanter fra den kommunale forvaltning, mens lønnede aflastende medarbejdere (med varierende timetal) sammen med ledende frivillige fra klubberne opdyrker samarbejdsrelationer og netværk til samarbejdspartnere blandt SSP, skoler, beboerforeninger osv. Denne model kan umiddelbart lyde dyr, men som konkluderet tidligere, er der i 2009 ikke meget markante forskelle at spore på organisationernes administrationsomkostninger og enhedsomkostninger. Som det fremgår af nærværende rapport, er der endda involveret både flere brugere og frivillige i Get2sport end i DRK, selvom Get2sport fik knap en million mindre end DRK fra satspuljemidlerne i 2009.

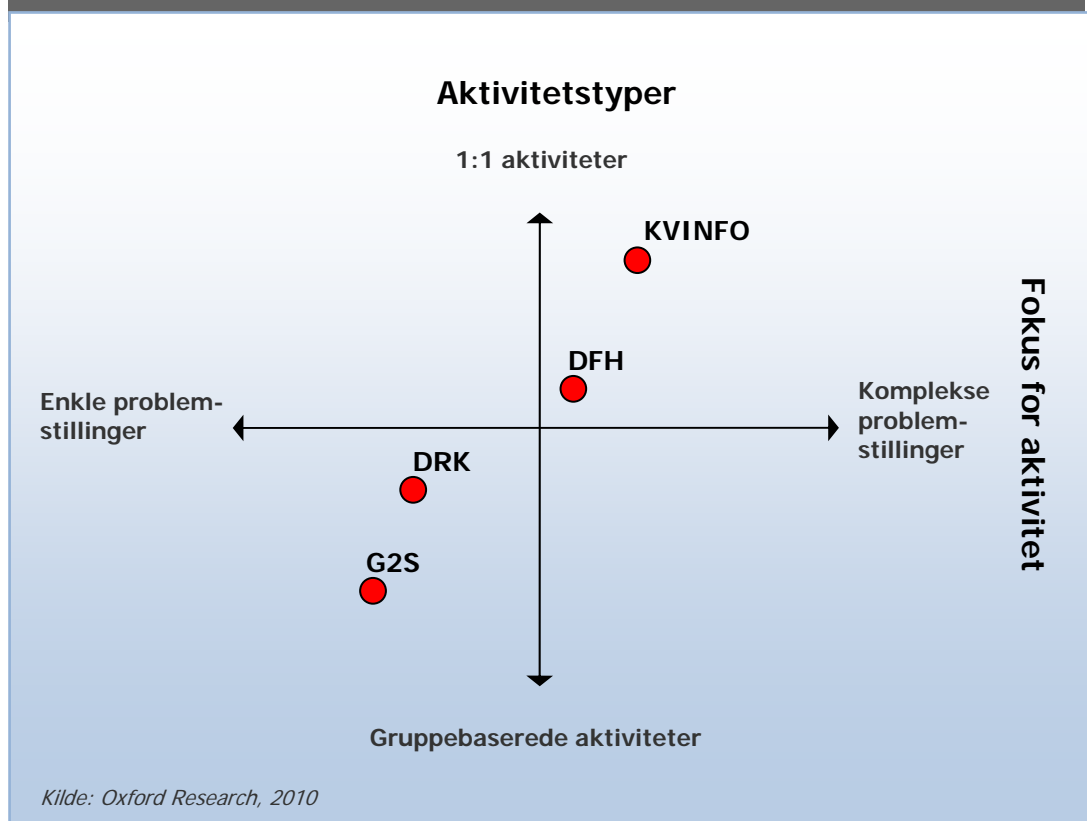
Ligeledes tyder det på, at DFH også er ved at finde et velegnet set-up omkring samarbejde og forankring lokalt. Via regionale konsulenter etableres overordnede aftaler om-

kring samarbejde med andre aktører, der har med samme målgrupper at gøre. Via kontaktpersoner i frivilligrupperne forankres kontakten til de konkrete samarbejdspartnere på fx skoler omkring lektiecaféer.

6.3 Analyse af aktiviteter

Figur 6.2 viser en krydsmodel med de to dimensioner for aktiviteter: aktivitetstyper og fokus for aktivitet. De fire organisationers placering på de to dimensioner er foretaget på baggrund af nedenstående, sammenlignende analyse.

Figur 6.2: Aktiviteter inden for frivillighedsindsatsen på integrationsområdet
Mål for aktivitet Fokus for indsats og aktivitetstyper



Aktivitetstype

Den tredje dimension omhandler de former for aktiviteter, som de fire organisationer tilbyder og den måde, som de arbejder med aktiviteterne på. Her viser analysen tydeligt, at en frivillig organisation som KVINFO med en stor andel af 1:1 aktiviteter (mentorforløb) har større enhedsomkostninger pr. bruger end en organisation som Get2sport, hvor der overvejende arbejdes med gruppebaserede aktiviteter (holdsport). Det hænger naturligvis sammen med antallet af brugere, der kan deltage i aktiviteten.

En sammenlignende analyse af aktivitetstyper skærpes også ved at have blik for de respektive organisationers organisering af aktiviteterne, herunder snitflader mellem lønnede og frivillige medarbejdere.

Udover at KVINFO's kerneaktivitet "mentoring" er en 1:1 aktivitet, er det således karakteristisk, at KVINFO arbejder meget professionelt og systematisk med deres mentorkoncept. Det er afprøvet og løbende udviklet gennem årene, og KVINFO's mentorkoncept bruges også til inspiration for mange andre, der ønsker at arbejde med mentorordninger. Det er, som nævnt i både afsnit 3.1 og 3.2, de lønnede medarbejdere, som står for individuelle samtaler med nye brugere, der ønsker en mentor, og det er ligeledes de lønnede medarbejdere, der står for selve matchningen samt de fleste øvrige støttefunktioner til mentorforløbene, herunder afholdelse af kurser og udarbejdelse af informationsmateriale. At det er lønnede medarbejdere understøtter på den ene side en ensartet kvalitet i KVINFO's frivillige integrationsarbejde. På den anden side betyder aktivitetstypen og KVINFO's tilrettelæggelse af aktiviteten, at de rammer relativt få brugere set i forhold til bevillingens størrelse. I forbindelse med fokusgruppeinterview med mentorer og mentees fremkom en række forslag til andre aktivitetstyper og andre snitflader mellem de lønnede, de frivillige og brugerne i forbindelse med tilrettelæggelsen af aktiviteterne. Eksempelvis at mentorer og mentees selv kunne spille en mere aktiv rolle i matchningen, og at KVINFO's mentornetværk gerne i højere grad må blive et åbent og socialt netværk – en platform for relationer på tværs af mentorer og mentees. Det er ikke Oxford Researchs opgave at definere fremtidige strategier for organisationerne. Vi kan blot fremhæve, at det potentielt set kan have konsekvenser for ensartetheden i arbejdet med KVINFO's mentorkoncept og for KVINFO's enhedsomkostninger, hvis de frivillige overtager flere af lønnede medarbejders opgaver, og kerneaktiviteten "mentoring" i højere grad end i dag suppleres med andre åbne netværksaktiviteter. Til gengæld kan der være mulighed for, at flere frivillige kan blive engageret mere bredt i den frivillige integrationsindsats, og at flere brugere kan få gavn af indsatsen.

Hos Get2sport er kerneaktiviteten som bekendt at integrere børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk i idrætsforeningerne og ruste foreningerne til denne opgave. Som led i dette arbejde foregår der en vifte af aktiviteter såsom træning af hold uden trænere, kørsel til kampe, konfliktløsning, lektiecafé, social støtte til konkrete børn og ung mv. Det kan i den forbindelse fremhæves, at det er en fordel, at flertallet af de aflastende medarbejdere har en form for pædagogisk uddannelse i bagagen, og at de allerede for både børn/unge og frivillige trænere og ledere er velkendte ansigter i klubben.

Aktiviteterne hos Get2sport er således udspændt bredt over kontinuummet for aktivitetstyper, men med størst vægt på de gruppebaserede aktiviteter. I tilrettelæggelsen af aktiviteterne kan der identificeres en mere fleksibel og glidende overgang mellem de lønnede og de frivilliges opgaver end hos KVINFO og - som det vil fremgå i det følgende – DFH og DRK.

Oxford Research vurderer, at det på den ene side er en stor styrke at have sådanne "professionelle frivillige" ansat lokalt. Det giver gode muligheder for at målrette aktiviteterne til de lokale behov og sikre, at en frivilligruppe (her i en idrætsforening) ikke bryder sammen. På den anden side kan det fremhæves, at denne form udfordrer den gængse forestilling om, at frivilligt arbejde netop skal udføres af frivillige.

Vender vi blikket mod DFH, så arbejdes der i vid udstrækning med relationsbaserede aktiviteter som lektiecafé og kontakt/venskabsfamilier, hvor indsatsen kræver, at der etableres en god relation mellem konkrete frivillige og en enkelt/mindre gruppe brugere. Der er også en del aktiviteter, der er organiseret som 1:1-aktiviteter som fx rådgivning og mentorordninger, og nogle få aktiviteter for større grupper som fx udflugter. Konsekvensen af organiseringen af denne type af aktiviteter er, at det kræver, at de frivillige er klædt på til at udføre denne form for 1:1 aktiviteter. Dette sker både ved et løbende fokus på kompetenceudvikling af de frivillige i DFH samt løbende støtte fra de otte regionskonsulenter og den tværregionale konsulent.

I DRK arbejder de frivillige med aktiviteter, der i den analytiske model er placeret længere nede mod de gruppebaserede aktiviteter, fx ferielejre og kulturelle arrangementer. Det betyder blandt andet, at enhedsomkostningerne pr. bruger hos DRK ligger på det halve af DFH, fordi DRK via disse aktiviteter tiltrækker mange brugere med et relativt lille antal frivillige. Endvidere har DRK ikke hidtil haft et systematisk fokus på kompetenceudvikling blandt de frivillige. Denne aktivitetstype kalder da heller ikke i samme udstrækning som de mere krævende 1:1 aktiviteter på høj grad af støtte og rådgivning til de frivillige.

Fokus for aktivitet

Den fjerde og sidste dimension handler om, hvilket fokus og dermed indhold der er centralt i de frivillige organisationers aktiviteter. Det har naturligvis med målgruppernes behov at gøre. Samtidig afhænger det også af, hvilke mål og ambitioner der er for indsatsen. Eksempelvis er en aktivitet som en pigegruppe hos DFH rettet mod etniske piger og deres behov for at mødes med ligesindede. Fokus for aktiviteten kan imidlertid være rettet mod såkaldt enkle problemstillinger som fx at være genert over for nye mennesker eller mod mere komplekse problemstillinger, fx omsorgsvigt og trusler fra familien.

Når Oxford Research ønsker at fremhæve forskelle på de fire organisationers fokus for aktiviteter og succeskriterier herfor, skyldes det naturligvis, at det vil være væsentligt for organisationerne at forholde sig til, når de fremadrettet udvikler og realiserer deres strategier for det frivillige integrationsarbejde. Samtidig vil det være væsentligt for organisationernes donorer at forholde sig til, hvilke brugergrupper og hvilket fokus der er i centrum for organisationernes arbejde, herunder om nogle organisationer tager mere komplekse integrationsudfordringer op end andre.

KVINFO har traditionelt henvendt sig til kvinder med anden etnisk baggrund med kompetencegivende uddannelser og eventuelt tidligere erhvervs erfaring. Organisationen er dog også begyndt at fokusere på mindre ressourcestærke kvinder, som er længere fra arbejdsmarkedet, eksempelvis i Vollsmose i Odense og i Tingbjerg i København²⁶. KVINFO er omtrent samtidig med denne rapport afslutning i færd med at opgøre antal og fordeling af henholdsvis mere og mindre ressourcestærke mentees. KVINFO tilkendegiver selv, at det er ca. hver fjerde mentee, som får et job i løbet af deres mentorforløb. Fremadrettet vil det ligeledes være interessant at opnå viden om effekterne af mentorforløb for forskellige målgrupper, hvor succeskriterierne ikke nødvendigvis vil være de samme. For nogle mentorforløb vil succeskriterierne være at hjælpe mentee i job, der modsvarer hendes kvalifikationer. For andre vil succeskriterierne være, at kvalificere mentee til at komme tættere på arbejdsmarkedet ved at understøtte et uddannelsesforløb og/eller personlig udvikling²⁷.

Get2sports målgruppe er som bekendt børn og unge i udsatte boligområder. Analysen viser, at klubbernes arbejde i høj grad retter sig mod børn og unge, hvor barrieren for integration i en idrætsforening primært er forældrenes manglende opbakning (med økonomiske og/eller andre former for ressourcer). Det kan i mange tilfælde betegnes som en relativt enkel problemstilling, der kan afhjælpes ved økonomisk støtte til kontingentbetaling og udstyr eller via en ekstra hjælpetræner til at støtte de børn og unge, der ikke er

²⁶ Bemærk at indsatsen i Tingbjerg i dag ikke har samme omfang, som i projektperioden i 2009, jf. kapitel 3.

²⁷ I denne sammenhæng er det værd at bemærke, i hvilken grad KVINFO's indsats supplerer jobcentrenes arbejde. Jobcentrene er som udgangspunkt forpligtet til at tilbyde forskellige indsats til etniske minoriteter afhængig af de omstændigheder, som gør, at personen har ophold i Danmark.

så foreningsvante og ikke kender såvel formelle som uformelle spilleregler. Get2sport har dog elementer i deres projekter, hvor det handler om at tage sig af kriminalitetstruede børn og unge med mere massive problemer. Her kræver det særlige tiltag af især den aflastende medarbejder, herunder koordination med andre aktører, fx SSP, om specifikke unge.

Der forefindes hos Get2sport ikke præcise opgørelser af, hvilken betydning det har for målgruppen at blive en del af en klub i Get2sport-regi – på kort eller længere sigt²⁸.

Sammenlignet med KVINFO og Get2sport henvender både DFH og DRK sig til en langt bredere vifte af målgrupper. Sammenligner man DFH og DRK med hinanden tyder analysens datamateriale på, at DFH har flere aktiviteter, der retter sig mod med komplekse problemstillinger²⁹. Derfor er DFH placeret længere til højre på figur 6.2. end DRK.

Ingen af de to organisationer arbejder systematisk med at opstille succeskriterier for de forskellige aktiviteter eller arbejder endnu med effektmålinger, der viser, hvilken sammenhæng der er mellem organisationernes indsats og betydningen heraf for forskellige brugergrupper. Begge organisationer tilkendegiver imidlertid, at de ønsker en højere grad af systematisk opfølgning på aktiviteterernes succes, og bl.a. har DRK igangsat et udviklingsarbejde omkring udvikling af en forandringsteori, der skal bidrage til både at styrke mulighederne for effektmålinger og generelt til at kvalificere arbejdet.

²⁸ De lønnede medarbejdere i DIF vurderer selv, at en sådan analyse skal tage højde for den høje fraflytningsprocent i de udsatte boligområder. Jf. kapitel 4, afsnit 4.2 er det vurderingen, at familier med anden etnisk baggrund flytter ud af boligområderne, så snart de har tilstrækkelige ressourcer økonomisk og socialt set.

²⁹ Se fx oversigt over frivilliges indsats i aktiviteter figur 1.4.

Kapitel 7. Metode

I dette kapitel beskrives de metoder og dataindsamlingsselementer, som ligger til grund for Oxford Researchs sammenlignende analyse af frivillighedsindsatsen på integrationsområdet.

Først redegøres for ligheder og forskelle i forhold til den tidligere lignende undersøgelse, som blev gennemført af COWI for Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration i 2004. Derefter beskrives de enkelte dataindsamlingsselementer, som Oxford Research har anvendt i forbindelse med nærværende analyse. Disse omfatter:

- Dokumentstudier
- Dybdegående kvalitative interviews med medarbejdere i de frivillige organisationer
- Spørgeskemaundersøgelse blandt frivillige
- Fokusgruppeinterview blandt frivillige og brugere
- Interview med eksterne samarbejdspartnere
- Seminarer med repræsentanter for organisationerne og ministeriet

Det skal i øvrigt bemærkes, at Oxford Research også gennemfører en evaluering af satspuljen "Videreførelse af samarbejdet om det frivillige integrationsarbejde" i perioden 2010-2014. Pt. modtager tre ud af de fire organisationer støtte fra denne pulje. Således bliver nærværende analyse af frivillige organisationers administrationsomkostninger, organisering og aktiviteter på integrationsfeltet suppleret med en vurdering af sammenhænge mellem indsatser og effekter af frivilligt integrationsarbejde.

7.1 Ligheder og forskelle på undersøgelserne i 2004 og 2010

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration fik i 2004 gennemført en sammenlignende analyse af frivillighedsindsatsen med udgangspunkt i fire frivillige organisationer³⁰.

2004	2010
<ul style="list-style-type: none">• Dansk Flygtningehjælp• Dansk Røde Kors• KVINFOs mentornetværk• Hang-out	<ul style="list-style-type: none">• Dansk Flygtningehjælp• Dansk Røde Kors• KVINFOs mentornetværk• Get2sport

³⁰ Sammenlignende analyse af frivillighedsindsatsens på integrationsområdet – Dansk Flygtningehjælp, Dansk Røde Kors, Hang Out og KVINFOs mentornetværk (2004), gennemført af COWI for Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Som det fremgår af tekstboksen er der tale om en opfølgende sammenligning for tre af de fire organisationers vedkommende. Valg af de frivillige organisationer er foretaget af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Af hensyn til mulighederne for sammenligning over tid har Oxford Research så vidt muligt fulgt samme metode, som anvendt ved undersøgelsen i 2004. Dette inkluderer en sammenlignende analyse af organisationernes:

1. Organisering
2. Aktiviteter
3. Omkostninger

Siden undersøgelsen i 2004 er især omkostningsanalysen blevet udvidet i 2010-undersøgelsen, hvilket uddybes i følgende afsnit.

Omkostningsanalyse

Oxford Researchs omkostningsanalyse er baseret på sammenligninger af organisationernes:

- Administrationsomkostninger og effektive administrationsprocenter
- Omkostninger pr. bruger og pr. frivillig fordelt på satspuljebevillingen
- Lønomsomkostninger

I forhold til analysen af administrationsomkostninger og effektive administrationsprocenter har Oxford Researchs fastholdt den tidligere undersøgelses definition af den effektive administrationsprocent som:

Definition af effektiv administrationsprocent

"Omkostninger til hovedkontor og regionale kontorer, fraregnet den del af kontorernes arbejde som er en direkte støtte til implementeringen ude i marken, herunder aktiviteter for brugerne og direkte servicering af de frivillige, sat i forhold til de totale omkostninger¹.

2004-undersøgelsen var funderet på regnskabsåret 2003 og beregnede udelukkende administrationsprocenter på baggrund af bevillinger fra satspuljemidlerne. 2010-undersøgelsen er baseret på en analyse af organisationernes budgetter og regnskaber inden for perioden 2003-2009. Det har givet mulighed for, at følge de enkelte organisationers administrationsomkostninger over tid.

Endvidere er administrationsprocenten i 2010-undersøgelsen opgjort på to måder:

- Administrationsprocent 1: Beregnet som administrationsudgifter sat i forhold til den bevilgede satspulje for året
- Administrationsprocent 2: Beregnet som administrationsudgifter sat i forhold til de tilgængelige indtægter for året

Ved beregning af administrationsprocent 2 har det været muligt at afdække, om de frivillige organisationers indtægter fra anden side har betydning for administrationsprocenten.

Endelig er der i 2010-undersøgelsen, som supplement til analyserne af administrationsprocenter, også gennemført en sammenlignende analyse af organisationernes lønomsomkostninger. Lønomsomkostninger udgør den største andel af budgettet hos organisationerne. Det er dog kun en mindre andel af lønomsomkostningerne, der falder ind under definitionen af administrationsomkostninger. Langt størstedelen af lønmidlerne går til kvalificering af aktiviteterne og støtte af de frivillige. Det har således været interessant, at se på de fire organisationernes lønomsomkostninger i lyset af bl.a. de frivilliges tilfredshed med støtten fra organisationen.

I det følgende beskrives de kilder og dataindsamlingsmetoder, der anvendt i analyserne af omkostninger, aktiviteter og organisering.

7.2 Dokumentstudier

Som en del af analysen har de fire organisationer udleveret diverse skriftligt materiale såsom årsrapporter, projektbeskrivelser, budgetter, evalueringsrapporter, statistisk materiale, pjecer og foldere, årsregnskaber og lignende. Dokumentstudiet er en central datakilde i undersøgelsen, hvor hovedgrebet er en sammenlignende analyse af administrative omkostninger og enhedsomkostninger med udgangspunkt i organisationernes satspuljebevilling.

Eksempler på dokumenter, der er brugt:

- Reviderede årsrapporter i perioden 2003-2009
- Dansk Flygtningehjælp: Frivilligundersøgelsen - en undersøgelse af de frivilliges profil i Dansk Flygtningehjælp (2006)
- Dansk Flygtningehjælp: Handlingsplan 2009
- Dansk Røde Kors: Aktivitetskatalog 2006-2009
- Dansk Røde Kors: Målplan 2006-2009
- KVINFO: Årsberetning 2008-2009
- KVINFO: KVINFOs mentornetværk – integration, der virker: Rapport for perioden 1. januar 2006- 1. august 2009
- Get2Sport: Midtvejsstatus primo 2008.

Forbehold og anbefalinger

De økonomiske analyser har alle taget udgangspunkt i de reviderede årsrapporter i det omfang der kunne udledes informationer herfra. Dertil kommer oplysninger fra organisationernes øvrige rapporteringsformer såsom årsberetninger, statusopgørelser og regnskaber for satspuljemidlerne samt dialog med økonomiansvarlige og nøglepersoner.

Generelt er det dog væsentligt at fremhæve, at datakvaliteten ikke i alle aspekter været optimal. Dette skyldes, at der ikke sker en fuldstændig registrering i organisationerne. Med fuldstændig registrering menes tidsregistrering inden for de administrative funktioner, konkrete beregninger af andele af fællesomkostninger m.v.

Data er derfor i en vis udstrækning baseret på kvalificerede skøn. Dertil kommer, at analysen er foretaget over en 7-årig periode. Derfor kan der også være forskellige personer, der har stået for skønnene, hvilket giver risiko for en vis vilkårlighed i tallenes oprindelse. Dette bevirker, at det er særdeles vigtigt at analysens resultater ses i sammenhæng med den øvrige kontekst.

Problemstillingen opstilles tydeligt af følgende citat:

Udfordring ved organiseringen

"Grundet stor udskiftning eksisterer der ikke meget 'organisatorisk hukommelse', så det vil virkelig blive et 'skøn med skøn på.' (Medarbejder)

Til fremtidige undersøgelser af denne karakter vil Oxford Research anbefale, at der fra ministeriets side opstilles en række punkter, som man ønsker at måle på, og som det er et krav for modtagelse af satspuljemidler at der afrapporteres på disse punkter løbende.

Herved sikres der en tilnærmet ensartethed i data. Helt ensartet vil det formentlig aldrig kunne blive grundet organisationernes forskellighed, men trods alt et mere kvalificeret datagrundlag.

7.3 Kvalitative dybdegående interviews i organisationerne

Et andet centralt metodeelement har været kvalitative interviews med repræsentanter fra de fire organisationer. Nøglemedarbejdere fra organisationerne selv er naturligvis en vigtig kilde i en sammenlignende organisationsanalyse.

Der er gennemført ét interview med to-tre personer fra hver organisations hovedkontor, og derudover er der særskilt foretaget interview med organisationernes økonomiansvarlige.

Interviewene blev alle gennemført som personlige interview af 1½.-2 timers varighed. Der blev udviklet en semistruktureret interviewguide, hvilket på den ene side sikrer, at interviewet dækker de områder, som ønskes undersøgt og på den anden side giver plads til at inddrage andre emner, som interviewpersonerne finder relevante, men som ligger ud over de emner, som på forhånd var tænkt ind i guiden.

Organisationsrepræsentanterne fik spørgsmål inden for de følgende tre overordnede temaer

A. Organisering

- Fx: "Hvilken indsats gør I for at styrke kapacitetsopbygningen i forhold til de frivillige?"
- Fx: "Hvordan fungerer kontakten/samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere, f.eks. med kommuner og andre organisationer?"

B. Aktiviteter

- Fx: "Hvilke aktiviteter har I og er der sket nogen udvikling i aktiviteter inden for de seneste 5 år?"
- Fx: "Hvordan måler I succesen af aktiviteterne?"

C. Økonomi

- Fx: "Hvor kommer jeres indtægter fra, udover satspuljemidler?"
- Fx: "Hvordan vurderer du den økonomiske udvikling siden 2004?"

7.4 Kvalitative interview med samarbejdspartnere

Der er gennemført to telefoninterviews med samarbejdspartnere som f.eks. kommuner, boligforeninger og idrætsforeninger for hver organisation – otte interviews i alt. Interviewpersonerne er udvalgt af Oxford Research på baggrund af bruttolister over samarbejdspartnere fremsendt af organisationerne.

Formålet med at interviewe samarbejdspartnere har været at indsamle kvalitativ funderet viden om, hvornår et samarbejde med en frivillig organisation fungerer godt og mindre godt. Det, som samarbejdspartnerne især kunne bidrage med, var et indblik i, hvordan et samarbejde med en frivillig organisation fungerer, og hvilken betydning den frivillige integrationsindsats har i den kommune eller boligområde, hvor aktiviteten foregår. Der har dermed været en kildetriangulering i belysningen af organisationernes eksterne samarbejdsrelationer baseret på organisationerne selv, udvalgte samarbejdspartnerne samt de frivillige, jf. afsnit 7.5. Interviewene med samarbejdspartnere blev gennemført på baggrund af en semistruktureret interviewguide med fem temaer;

A. Baggrundsspørgsmål

- Fx: "Hvordan arbejder I med integration?"
- Fx: "Hvilke behov oplever I, at der eksisterer i jeres område?"

B. Samarbejdet med den pågældende organisation

- Fx: "Hvordan er samarbejdet organiseret?"
- Fx: "Hvordan synes du, denne form for organisering fungerer?"

C. Økonomi

- Fx: "Yder i økonomisk støtte eller medfinansiering til organisationen?"

D. Frivilligindsatsen

- Fx: "Hvordan vurderer du organisationens indsats på integrationsområdet?"
- Fx: "Hvilken forskel gør deres indsats / er der synlige effekter? Hvilke?"

E. Sammenligning med andre organisationer

- Fx: "Hvordan er organisationens integrationsindsats sammenlignet med andre integrationstiltag eller andre frivillige indsats, du kender til?"

7.5 Spørgeskemaundersøgelse

I forbindelse med analysen blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de frivillige i Dansk Røde Kors, Dansk Flygtningehjælp og KVINFO. Dette metodeelement blev fravalgt blandt Get2Sport's frivillige. Det skyldes, at Get2Sport ikke på samme måde som de tre øvrige organisationer er én samlet organisation, som de frivillige oplever sig selv som medlemmer af. De frivillige i Get2Sport-projekterne vil i højere grad opleve sig som medlemmer af en konkret, lokal idrætsforening. Oxford Research valgte derfor, i samråd med DIFs konsulenter og ministeriet, at gennemføre fem interview med aflastende medarbejdere, der har tæt kontakt til både brugere og frivillige i Get2Sport-projekterne samt involvere flere frivillige i fokusgruppeinterview.

Gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse blandt frivillige er et helt nyt metodeelement ift. den forrige sammenlignende analyse fra 2004. Formålet med at indsamle data via et spørgeskema til de frivillige var først og fremmest, at skabe en kvantitativ og generaliserbar viden om de frivillige og deres oplevelse af og syn på integrationsaktiviteterne, og organiseringen af det frivillige integrationsarbejde. Da undersøgelsen primært tager sit udgangspunkt i regnskabsåret 2009, er spørgsmålene i spørgeskemaundersøgelsen rettet mod aktiviteter og organisering i 2009.

Hvert spørgeskema blev udarbejdet af Oxford Research med sparring fra de tre organisationer. Det indeholdt en række generiske spørgsmål med konkrete eksempler i parentes for at målrette det mest muligt til de enkelte organisationer.

Spørgeskemaerne indeholdt følgende, overordnede temaer:

A. Baggrundsplysninger

- Fx: "Hvor længe har du været frivillig i organisation?"
- Fx: "Hvad er din nuværende status på arbejdsmarkedet?"

B. Involvering i aktiviteter og vurdering af disse

- Fx: "Hvilke typer af integrationsaktiviteter var du involveret i i 2009?"
- Fx: "Ud fra de aktiviteter, du var involveret i i 2009, bedes du vurdere i hvilken grad, hver af disse bidrager til, at målgruppen bliver bedre integreret i samfundet."

C. Organisering og udvikling af det frivillige integrationsarbejde på lokalt og centralt plan.

- Fx: "I hvor høj grad oplever du, at du har mulighed for at få rådgivning i forbindelse med dit frivillige arbejde, hvis du har brug for det?"
- Fx: "Hvilke andre samarbejdspartnere har du som frivillig i organisation samarbejdet med omkring integrationsindsatsen i 2009?"

Endvidere var der ved flere af spørgsmålene mulighed for at uddybe svarene ved åbne tekstfelter, som derved giver mulighed for kvalitative input, der kan eksemplificere og uddybe de kvantitative resultater.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført elektronisk via udsendelse til de frivilliges e-mailadresser, som blev leveret af organisationerne. Det var kun muligt at udsende undersøgelsen til frivillige hos DFH og KVINFO, da DRK ikke har e-mailadresser på deres frivillige. De frivillige hos DRK havde muligheden for at svare på spørgeskemaet via DRK's hjemmeside, hvor der var et link til undersøgelsen. På DFH's hjemmeside blev der også etableret et link til undersøgelsen for at øge antallet af besvarelser. Udsendelsen af spørgeskemaerne fandt sted i maj 2010, og var åben i tre uger. Respondenter fra DFH og KVINFO, der efter en periode på en uge endnu ikke havde besvaret det elektroniske spørgeskema, modtog en påmindelse fra Oxford Research, hvor de blev gjort opmærksom på undersøgelsen og opfordret til at deltage.

Vurdering af stikprøve

Af nedenstående tabel fremgår antal besvarelser af spørgeskemaundersøgelsen hos Dansk Flygtningehjælp, Dansk Røde Kors og KVINFO, som Oxford Research modtog i de tre uger, hvor undersøgelsen var åben.

Tabel 7.1 Antal besvarelser	Udsendte invitationer	Besvarelser	Svarprocent
Dansk Flygtningehjælp	3229	1043	32 %
Dansk Røde Kors ³¹	-	107	-
KVINFO	465	198	42 %

Som det ses i tabellen, er svarprocenten størst hos KVINFO, hvor 42 % af de frivillige har svaret på spørgeskemaet. Dette vurderes af Oxford Research til at være en meget tilfredsstillende svarprocent på denne type undersøgelse, og det viser således, at de frivillige i KVINFO er interesseret i at give deres mening til kende i forhold omkring deres frivillige arbejde.

Svarprocenten blandt de frivillige hos Dansk Flygtningehjælp er 32 %, som svarer til 1042 besvarelser. Denne størrelse vurderes ligeledes at være tilfredsstillende i forhold til at give et samlet billede af populationen. Sammenlignes der med en tidligere undersøgelse af de frivillige i Dansk Flygtningehjælp fra 2006, stemmer nærværende stikprøves baggrundsvARIABLE for DFH relativt overens med stikprøven fra 2006.³² Dette styrker validiteten af stikprøven.

³¹ Da Dansk Røde Kors ikke havde mulighed for at levere e-mailadresser på deres frivillige, var det ikke muligt at udregne en svarprocent.

³² Dansk Flygtningehjælp (2006): Frivilligundersøgelsen – en undersøgelse af de frivilliges profil i Dansk Flygtningehjælp.

Hvad angår antallet af besvarelser fra de frivillige hos Dansk Røde Kors er kommet svar fra i alt 107 frivillige. Det er imidlertid ikke muligt at estimere en svarprocent, da populationen ikke kendes.

Databehandling

I databehandlingen er reglen, at svarkategorierne 'ikke relevant' og 'ved ikke' er frasorteret, inden resultaterne er præsenteret. Alle procentberegninger indeholder således respondenter, der har fundet det relevant at svare på det pågældende spørgsmål. Der kan forekomme enkelte spørgsmål, hvor det giver en selvstændig information, at relativt mange respondenter har svaret 'ved ikke', hvor det derfor fremgår.

I rapporten er de enkelte spørgsmål fra spørgeskemaundersøgelsen blevet krydset med baggrundsvariablene i statistikprogrammet SPSS. I databehandlingen af de respektive kryds er der foretaget en "omkodning" af "alder" for at øge overblikket af data. I "Alder" er svarkategorien derfor blevet lagt sammen fra otte kategorier til fire kategorier: "29 år eller derunder", "30-49 år", "50-69 år", samt "69 år og derover". Begrundelsen for at lægge svarkategorierne sammen er en forøgelse af overblikket i de enkelte kryds, samt det forhold, at et stort antal svarkategorier giver relativ få antal respondenter i enkelte svarkategorier.

De enkelte kryds, der er medtaget i nærværende rapport, er statistisk signifikante. Det betyder, at der rent statistisk kan argumenteres for, at forskellen mellem grupperne ikke er et udtryk for en tilfældighed i stikprøven, men en reel forskel mellem gruppernes besvarelser på spørgsmålet.

7.6 Fokusgruppeinterviews

Med henblik på at få en dybere forståelse for og konkrete eksempler på de fire organisationers aktiviteter og organisering har Oxford Research gennemført fokusgruppeinterviews med henholdsvis frivillige og brugere af de frivillige aktiviteter hos de fire organisationer.

Fokusgruppernes form og indhold

Hver fokusgruppe varede to timer og blev ledet af en erfaren moderator fra Oxford Research. Til hver fokusgruppe deltog også en referent fra Oxford Research, der sikrede, at samtlige deltagers input blev noteret. Fokusgruppediskussionen blev derudover optaget på diktafon.

Fokusgruppeinterviewene blev gennemført på baggrund af en semistruktureret spørgeguide. Spørgeguiden angav retningslinjerne for hvilke temaer, deltagerne kunne diskutere, men var derudover åben over for nye retninger, som deltagerne bragte i spil. Endvidere blev de frivillige fra DHF, DRK og KVINFO og præsenteret for foreløbige resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, som deltagerne blev bedt om at kommentere på.

I det følgende præsenteres temaer og eksempler på spørgsmål fra spørgeguiden til henholdsvis frivillige og brugere:

A. Rekruttering/motivation

- Fx: "Hvad er behovet for et større antal frivillige i jeres lokalafdeling/aktivitetsgruppe?"
- Fx: "Hvilken type af frivillige har i behov for?"

B. Aktiviteter

- Fx: "Er der sket en udvikling i de aktiviteter, som I arbejder med over tid"
- Fx: "Hvordan ser I om en aktivitet er en succes?"

C. Organisering

- Fx: "Hvordan oplever I, at det administrative forhold er i organisationen"
- Fx: "Hvordan fungerer informationen fra organisationem (nyhedsbreve, pjecer/foldere)?"

D. Foreløbige resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Spørgeguiden til brugerne af de fire organisationers aktiviteter var struktureret ud fra følgende temaer:

A. Rekruttering/motivation/baggrund

- Fx: "Hvordan kom I ind i foreningen?"
- Fx: "Hvad skulle der til, for at I selv blev frivillig?"

B. Aktiviteter

- Fx: "Er der et behov for at igangsætte nye aktiviteter i jeres nærområde?"
- Fx: "Er der aktiviteter, som I vil fremdrage som særligt gode/mindre gode?"

C. Organisering

- Fx: "Hvor ofte kommer I til jeres aktiviteter?"
- Fx: "Savner I oplysninger omkring nogle af de aktiviteter, der foregår i organisation?"

D. Effekter

- Fx: "Hvilken forskel gør det, at være tilknyttet organisationen"
- Fx: "Hvad kan organisation, som ingen andre kan hjælpe med?"

E. Forslag til forbedringer

- Fx: "Hvis noget kunne blive endnu bedre i forhold til at være tilknyttet organisationen, hvad ville det så være?"
- Fx: "Vil I anbefale organisation til andre?"

Deltagelse i fokusgrupperne

Organisationerne stod for rekruttering af frivillige og brugere til fokusgruppeinterviewene. Som det fremgår af tabel 7.2, varierede antallet af deltagere i fokusgruppeinterviewene.

Tabel 7.2. Antal deltagere ved fokusgruppeinterviewene.	Brugere	Frivillige
Dansk Flygtningehjælp	8	7
Dansk Røde Kors	6	9
KVINFO	6	5
Get2sport	5	12

Det er Oxford Researchs vurdering, at organisationerne generelt set var omhyggelige i forhold til at sikre en spredning på forskellige typer af frivillige og brugere til fokusgrupperne.

I forhold til en kort karakteristik af deltagerne i fokusgrupperne var der en klar overvægt af kvinder, men der deltog også drenge og mænd i alle fokusgrupper, bortset fra KVIN-FO. Hovedparten af de frivillige i fokusgruppeinterviewet med Get2sport var mænd. De frivillige, som deltog i fokusgruppeinterviews, var primært i aldersgruppen 30-65 år, hvor brugerne var en smule yngre - primært i aldersgruppen 20-40 år.

7.6.1 Seminarer

Oxford Research har afholdt seminarer ved opstart på undersøgelsen og ved undersøgelses afslutning, hvor repræsentanter fra organisationerne og ministeriet har deltaget.

De første seminarer har bidraget til, at organisationerne har kvalificeret det endelige metodedesign og er gået meget konstruktivt ind i samarbejdet med Oxford Research om dataindsamlingen.

Afslutningsvist afholdt Oxford Research et læringsseminar, hvor deltagerne fik mulighed for at kommentere og drøfte udkast til rapporten, der blev fremsendt forud for seminaret. Det er tilbagemeldingerne fra organisationerne, at det har krævet nogle ressourcer at deltage i undersøgelsen, men at det også har været positivt, idet undersøgelsen har bidraget til refleksion og udveksling af erfaringer om organisering af frivilligt integrationsarbejde.