

RÅDET for FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

Marts 2006

Michael Wulff

# Den britiske frivilligsektor

– Et overblik



Øvrige rapporter i samme serie

Lokale charters i Storbritannien

- En fortælling om, hvordan man styrker arbejdet mellem frivillige foreninger og en kommune  
ISBN: 87-991005-2-5

Kapacitetsudvikling af frivillige foreninger

- Inspiration fra Storbritannien  
ISBN: 87-991005-3-3

Frivilligt arbejde for ansatte

- Samarbejde med private virksomheder  
ISBN: 87-991005-4-1

Bestilles hos: Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde

Pris: 50 kr. stk. + forsendelse

Den britiske frivilligsektor - Et overblik

Tekst: Michael Wulff

Layout: Dorte Andersson/www.visualangels.com

Grafik og illustrationer: Dorte Andersson/www.visualangels.com

Tryk: Vesterkopi

Oplag: 1000 stk.

Udgivet: 2006

Udgivet af:

Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde

Nytorv 19, 3.sal, 1450 København K

Tlf.: 3393 5293

[www.frivilligraadet.dk](http://www.frivilligraadet.dk)

E-mail: [info@frivilligraadet.dk](mailto:info@frivilligraadet.dk)



Bestilles hos: Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde

Pris: 50 kr. + forsendelse

ISBN: 87-991005-1-7

## INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Baggrund	3
1.1	Sammenfatning	3
2.	Den britiske frivilligsektor	4
2.1	Hvad menes der med 'frivilligsektor'?	4
2.2	Udviklingstendenser	5
2.2.1	Sektoren vokser	5
2.2.2	Større organisationer har bedre kapacitet	6
2.2.3	Kontrakter vinder frem	6
2.2.4	En gunstig situation for frivilligsektoren	6
3.	Omfanget af frivilligsektoren	9
3.1	Økonomisk støtte	9
3.2	Principper for tildeling af puljemidler	11
4.	Struktur og opbygning	13
4.1	Charity Commission - reguleringsorgan	14
4.2	Regeringsinitiativer	14
4.2.1	Compact	14
4.2.2	Futurebuilders	14
4.2.3	ChangeUp	14
4.3	Kampagner	16
4.3.1	Year of the Volunteer 2005	16
4.3.2	Volunteers Week	16
5.	Øgede krav om dokumentation og kvalitet	17
5.1	Dokumentationskrav	17
5.2	Kvalitetssikring	17
6.	Etniske minoriteters deltagelse	18
7.	Partnerskaber	20
8.	Politisk støtte	20
9.	Samarbejde med det private erhvervsliv	21



# 1. BAGGRUND

Den britiske frivilligsektor er i de senere år vokset og har ændret sig betydeligt, og mere end nogensinde arbejder de frivillige organisationer i et mere gunstigt klima. Frivillige organisationer høres i centrale høringer om debatten om offentlige ydelser i fremtidens velfærdssamfund, flere økonomiske ressourcer afsættes til sektoren, og introduktionen af [Compact](#) – et sæt spille-regler, som skal styrke samarbejdet mellem den offentlige sektor og den frivillige sektor, viser en politisk vilje og tillid til sektoren. Disse regeringsinitiativer og frivilligsektorens udvikling har skabt opmærksomhed i andre lande, fx i Danmark, hvor man ligeledes har introduceret et nationalt charter.

'Den britiske frivilligsektor – et overblik' er et baggrundspapir, der skal give et overblik over de væsentligste tendenser i den britiske frivilligsektor, der har relevans for den danske frivilligverden<sup>1</sup>. Dette papir danner desuden baggrund for et projekt med tre temaer fra den britiske frivilligsektor, som vil blive behandlet selvstændigt:

## 1. KAPACITETS UDVIKLING

De britiske regeringsinitiativer og frivilligsektorens erfaringer med kapacitets udvikling, herunder rådgivning og støtte til foreninger, vil blive undersøgt i relation til den danske frivilligverden.

## 2. SAMARBEJDE MED DET PRIVATE ERHVERVSLIV

De mange forskellige initiativer og typer samarbejde mellem private virksomheder og frivillige organisationer i Storbritannien afdækkes i forhold til en dansk kontekst med fokus på frivilligt arbejde for ansatte.

## 3. LOKALE CHARTERS

De britiske erfaringer med at implementere deres [Local Compacts](#) i kommuner undersøges i forhold til at introducere lokale charters i Danmark.

### 1.1 SAMMENFATNING

- Omfanget af den britiske frivilligsektor og den økonomiske støtte fra den offentlige sektor er de seneste 15 år vokset betydeligt.
- Regeringsinitiativer og kampagner har til formål at udbrede kendskabet til frivilligt arbejde og styrke foreningernes kapacitet som leverandører af offentlige ydelser.
- Frivilligsektoren er på lokalt og nationalt niveau bygget op om frivillige organisationer (frivilligcentre), der arbejder med frivillige, og infrastrukturorganisationer der arbejder med foreningernes kapacitet.
- Organisationerne forventes i stigende grad at kunne dokumentere resultatet og effekten af deres arbejde samt have kvalitetssikringssystemer.
- Partnerskaber spiller en stadig større rolle, og donorer forventer i stigende grad partnerskaber mellem organisationerne og partnerskaber mellem organisationer og den offentlige sektor. Partnerskaber med private virksomheder er begyndt at spille en større rolle.
- Deltagelsen i frivilligt arbejde blandt etniske minoriteter er lav, og de etniske minoritetsorganisationer lider ofte af mangel på ressourcer og kapacitet.
- Indtægten fra det private erhvervsliv er relativt lav, men med det store fokus på virksomhedernes sociale ansvar og med nye typer samarbejde, som fx [Employee Volunteering](#) (virksomhedsansattes deltagelse i frivilligt arbejde), forventes der stadig tættere bånd mellem private virksomheder og frivillige organisationer.

<sup>1</sup> Bemærk: Der tales i papiret om den frivillige sektor generelt og ikke kun om den frivillige 'sociale' sektor

## 2. DEN BRITISKE FRIVILLIGSEKTOR

Den frivillige sektor i Storbritannien har siden starten af 1990'erne vokset og udviklet sig betydeligt, og betragtes almindeligvis som en sektor, der bidrager til samfundets sammenhængskraft, og spiller en større økonomisk rolle for samfundet. Frivilligsektoren i Storbritannien får i disse år mere opmærksomhed blandt beslutningstagere og forskere end nogensinde før i nyere tid, hvor sektoren har fået en central placering i debatten om offentlige ydelser.

Det kan være vanskeligt direkte at sammenligne den britiske frivilligsektor med den danske, da Storbritannien er et større land på 59 mio. indbyggere, der har en anden tradition for frivilligt arbejde og på mange punkter et ganske anderledes velfærdssystem. Filantropi og frivillige organisationer har en lang og stærk tradition i Storbritannien, hvor velgørenhedsorganisationer og kirken har spillet en stor rolle på det sociale område. Staten har historisk set støttet frivilligt socialt arbejde, og har givet både små og store frivillige organisationer samt de frivillige en lovmæssig privilegeret position. Foreninger og organisationer skal blot leve op til nogle lovbestemte krav om en formaliseret struktur, selvorganisering samt uafhængighed fra staten og økonomiske interesser, og der er overfor personer på overførselsindkomst ingen restriktioner i forhold til deltagelse i frivilligt arbejde.

Selvom der ikke er en lov om frivilligt arbejde, har den såkaldte **Compact** fra 1998 om betingelser for samarbejde mellem den offentlige og den frivillige sektor, været med til at styrke relationerne mellem de to sektorer. Der er eksempelvis ingen lov, der bestemmer, at organisationerne skal refundere de frivilliges mad- og transportudgifter, men regeringen støtter og opfordrer til denne form for 'gode praksis', da det kan gøre det mere attraktivt for større dele af befolkningen at deltage i frivilligt arbejde. Dette betyder i praksis, at når frivillige organisationer indgår kontrakter med en kom-

mune, og der fordeles puljemidler, anerkendes grundvilkårene for frivilligt arbejde.

For yderligere information om rammerne for frivilligt arbejde:

[www.volunteering.org.uk/missions.php?id=649](http://www.volunteering.org.uk/missions.php?id=649)

### 2.1 HVAD MENES DER MED 'FRIVILLIGSEKTOR'?

Frivilligsektoren tæller alt fra små frivillige foreninger udelukkende baseret frivillig arbejdskraft til store frivillige organisationer (eller NGO'er) med lønnet arbejdskraft. Med ordet '**charity**' menes de organisationer med et sæt vedtægter, en bestyrelse og en **equal opportunities policy** (politik om 'lige muligheder'), der har et velgørende formål og er registreret ved reguleringsorganet **Charity Commission**. Almindeligvis bruges termen **Community and Voluntary Sector**, som dækker både små foreninger (kun frivillige) og store organisationer (med lønnet personale).

- **Community sector** – kun de foreninger, der er baseret på frivillig arbejdskraft. Bestyrelsens medlemmer hæfter individuelt, hvis organisationen går fallit.
- **Voluntary sector** – organisationer med lønnet personale. Registreret ved **Companies House** sammen med private virksomheder. Minimum årlig omsætning på £10.000. Organisationen registreres som en selvstændig juridisk enhed, og bestyrelsen hæfter ikke, hvis organisationen skulle gå fallit.

#### Bemærk

I den britiske frivilligsektor skelnes der ikke mellem frivilligt socialt arbejde (social- og sundhedsområdet) og frivilligt arbejde (kultur-, sports- og fritidsområdet). Modsat Danmark finder man i Storbritannien flere frivillige indenfor social- og sundhedsområdet end fritidsområdet. I Storbritannien finder man også frivillige i den offentlige sektor, hvor der fx udføres frivilligt arbejde for social- og sundhedsforvaltninger.

## 2.2 UDVIKLINGSTENDENSER

Siden 1998 har regeringen ændret sin politik til en mere aktivt deltagende tilgang i forhold til marginaliserede samfundsgrupper, der har haft til hensigt:

- at inddrage marginaliserede i samfundet
- at afhjælpe problemer ved flere og bedre ressourcer til frivilligsektoren
- at have en bedre koordination mellem de nationale, regionale og lokale niveauer

Den frivillige sektor har de sidste 15 år oplevet:

- Stigende pres på foreningerne om at have flere forskellige indtægtskilder
- Anerkendelse fra professionelle af det frivillige arbejde
- Mangel på koordination mellem foreninger og infrastrukturorganisationer
- Professionalisering og specialisering
- Flere kontraktaftaler med lokale myndigheder
- Utilstrækkelig økonomisk støtte og rådgivningsmuligheder for foreninger

### 2.2.1 SEKTOREN VOKSER

I starten af 90'erne var der i Storbritannien 98.000 frivillige organisationer med en samlet indtægt på £11.2 mia., og i dag er der mere end 153.000 organisationer med en samlet indtægt på £20.8 mia. Antallet af frivillige organisationer stiger hvert år. Indtægterne er steget støt gennem de sidste 15 år men er langsomt begyndt at stagnere. Staten er den eneste bidrager, hvor man har set en stigning. Alle andre former for indtægtskilder er faldet, herunder bidrag fra befolkningen, den private sektor, private fonde og selv-genereret investering. Der forventes et klima med stigende konkurrence, der dels skyldes flere organisationer i sektoren, der vil konkurrere med hinanden om midlerne, dels mere udlicitering af offentlige ydelser, hvor frivillige organisationer konkurrerer på lige fod med andre sektorer.



### 2.2.2 STØRRE ORGANISATIONER HAR BEDRE KAPACITET

De største organisationer med en årlig indtægt på mere end £1 mio. har forøget deres indtægt, mens små og mellemstore har set en nedgang i deres indtægter. Store landsdækkende organisationer klarer sig generelt relativt godt, og får deres økonomiske støtte fra en blanding af kontrakter med den offentlige sektor, frivillige (medlems-) bidrag, samt investeringer i fundraising. Store organisationer har lettere ved at opbygge og fastholde et navn, udnytte stordriftsfordele og samarbejde med den offentlige sektor. Derimod har mindre organisationer det sværere. Deres indtægniveau er dalet, og de synes ikke at have draget fordel af statens forøgelse af den økonomiske støtte til frivilligsektoren. To-tredjedele af frivilligsektorens indtægter er koncentreret blandt færre end 2400 store organisationer. Dette skyldes formentlig, at mindre organisationer endnu ikke har den fornødne kapacitet til at indgå kontrakter og ofte ikke har en bred vifte af indtægtskilder.

### 2.2.3 KONTRAKTER VINDER FREM

Der er tendens til, at samarbejde mellem den frivillige sektor og offentlige sektor i højere grad foregår med kontrakter frem for puljer. Denne tendens forventes at fortsætte. De seneste par år har man fokuseret meget på [full-cost recovery](#) eller fuld omkostningsdækning, d.v.s. at alle organisationens udgifter skal iberegnes, når der indgås kontrakter, så organisationerne ikke kommer

til at underbyde sig selv. Denne tendens vil fortsætte og vil føre til styrkede kontraktforhold, men den vil formentlig også føre til færre puljemidler. Flere donorer anvender den såkaldte [outcomes approach](#) eller 'resultattilgang', hvor organisationerne skal kunne redegøre effekten og resultatet af de anvendte midler.

### 2.2.4 EN GUNSTIG SITUATION FOR FRIVILLIGSEKTOREN

Med de senere års udvikling, hvor de frivillige organisationer optræder som leverandører af offentlige ydelser, indgår kontrakter med kommunale myndigheder, samt danner partnerskaber med andre frivillige organisationer, er man i regering, kommunale myndigheder og generelt i frivilligsektoren enige om, at det bedste klima og udviklingsmuligheder skal skabes for organisationerne. Regeringsudspillet [Cross-Cutting Review](#) (2002) [www.home-office.gov.uk](http://www.home-office.gov.uk) viser, hvordan frivillige organisationer anerkendes som vigtige aktører i velfærdssamfundet. Der lægges samtidig op til, at organisationer i højere grad skal inddrages i leveringen af offentlige ydelser, og at organisationernes kapacitet derfor må styrkes. Aktiviteterne skal være præget af høj kvalitet, og organisationerne skal blive mere bæredygtige ved at kunne skaffe økonomiske midler fra forskellige kilder.

Kapacitetsudvikling, kvalitetssikring og bæredygtighed er derfor blevet nøgleord i den britiske frivilligsek-



tor. Regeringsinitiativer som [Futurebuilders](#) (2003) og [ChangeUp](#) (2004) viser, at der lægges stor vægt på at styrke organisationernes kapacitet, både de organisationer, der arbejder direkte med brugere og de organisationer (infrastrukturorganisationer), som støtter og udvikler organisationernes kapacitet.

Der er mange muligheder for organisationer at blive involveret i løsningen af offentlige opgaver, men der er også risici i form af, at organisationer nogle gange indgår kontrakter, der betyder, at de kommer for langt fra deres oprindelige formål. Mange i den britiske frivilligsektor er dog enige om, at det at involvere sig i løsningen af offentlige opgaver ikke nødvendigvis betyder, at organisationerne mister deres uafhængighed. Det kommer snarere an på, hvordan et forhold mellem organisation og kommune og er udformet i kontrakten. Mange frivillige organisationer leverer offentlige ydelser, samtidig med at de har den komplementære rolle, at de er kritiske fortalere og laver kampagner for en bestemt sag.

Her spiller [Compact](#) (charter) en vigtig rolle i at styrke forholdet mellem de to sektorer. Der er en tydelig tendens til, at de områder, hvor der er et dårligt forhold mellem frivillige organisationer og kommunale forvaltninger, har de ikke et lokalt charter i kommunen.

Mange mener, at frivilligsektoren i forhold til regeringen og den offentlige sektor generelt i øjeblikket befinder sig i den mest gunstige situation, som ikke er set før i nyere tid. Frivilligsektoren anerkendes som en nøglespiller på en række områder og spiller som sektor en afgørende rolle i debatten om offentlige opgaver i velfærdssamfundet. Det stigende antal nye organisationer i sektoren, organisationernes tættere samarbejde med den offentlige sektor, samt nye typer samarbejde med det private erhvervsliv synes at afspejle et positivt billede af sektoren, men det viser også nogle væsentlige udfordringer i forhold til indtægtsfordeling, professionalisering og inddragelse af marginaliserede samfundsgrupper.

Læs mere om frivilligsektoren:

[www.ncvo-vol.org.uk](http://www.ncvo-vol.org.uk)

## Frivilligsektorens omfang

Indtægter:	£20.8 mia. (ca. 250 mia. danske kr.)
Udgifter:	£20.4 mia. (ca. 244 mia. danske kr.)
Aktiver:	£70.1 mia. (ca. 840 mia. danske kr.)
Bidrag til BNP:	£7.2 mia.* (ca. 86 mia. danske kr.)
Antal (aktive) organisationer:	153.000
Lønnede:	569.000 (203.000 deltidsarbejdende)
Frivillige:	39% af befolkningen aktive indenfor det sidste år. 27% af befolkningen aktive indenfor desidste måned. 16 million frivillige, svarer til 942,000 fuldtidsansatte. Herudover 750.000 frivillige bestyrelsesmedlemmer.*

\*Frivilliges deltagelse i organisationer estimeres til en værdi på yderligere £25.3 mia.



### 3. OMFANGET AF FRIVILLIGSEKTOREN

Antallet af frivillige er stagneret en anelse, men de frivillige bruger til gengæld mere tid på aktiviteterne. Traditionelle velfærdsorganisationer har vanskeligere ved at rekruttere nye frivillige, hvorimod enkeltsagsorganisationer indenfor miljø, menneskerettigheder og dyrevelfærd har de færreste problemer. Der er en tydelig tendens til, at frivilligt arbejde er et gensidigt forhold, så det gavner modtageren af aktiviteterne såvel som frivillige. Der er derfor større fokus på fordelene ved at være frivillig, hvor fx udvikling af kompetenceudvikling er blevet en populær måde at rekruttere frivillige. Herunder ses omfanget af frivilligsektoren:

#### 3.1 ØKONOMISK STØTTE

Frivillige organisationer modtager økonomisk støtte fra forskellige kilder. Disse kan opdeles i tre kategorier:

- Voluntary Income: økonomisk støtte ydes, hvor ingen eller kun lille modydelse forventes. Dette er typisk donationer, tilskud og bevillinger til fri brug i organisationen.
- Earned Income: Indtægter ved salg af ydelser og produkter. Dette er ikke nødvendigvis til markedsprisen.
- Internally Generated Income: Indtægter ved investeringer og renteaftakst.

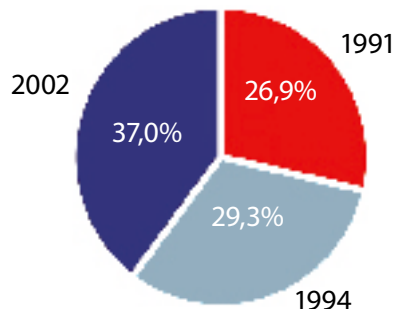
Tabel 1 viser, hvor organisationerne får deres indtægter fra. Det er interessant, at 37% af midlerne kommer fra den offentlige sektor og 6,6% fra frivilligsektoren selv, hvorimod den private sektor kun bidrager med 4,3%. Af de 19,9% fra donationer og tilskud, kommer 13,6% fra indsamling og donationer fra enkeltindivider. Dette er en vigtig form for indtægter, da de ikke er øremærkede midler, og det er netop den type indtægter, som organisationerne ofte efterlyser. Desuden kan donationer betragtes som udtryk for befolkningens tillid til sektoren.

Frivillige bidrag ([grants and donations](#)) er den typiske form for indtægt (47% af den samlede indtægter), men der er en tendens til i højere grad at anvende kontrakter mellem organisationer og kommuner, hvor organisationerne sælger deres ydelser til kommunen.

INDTÆGTSKILDER (%)				
TABEL 1	Donationer, tilskud mv.	Indtægter v. salg af ydelser	Investeringsafkast og lign.	Total
Enkeltpersoner	19,9	16,8	0	36,6
Offentlig sektor	19,5	17,7	0	37
Private sektor	2,5	1,8	0	4,3
Frivilligsektor	5,3	1,3	0	6,6
Internt generet	0	5,2	10	15,5
Total	47,1	42,9	10	100

(Kilde: Voluntary Sector Almanac, NCVO 2004)

## Samlet økonomisk støtte fra det offentlige



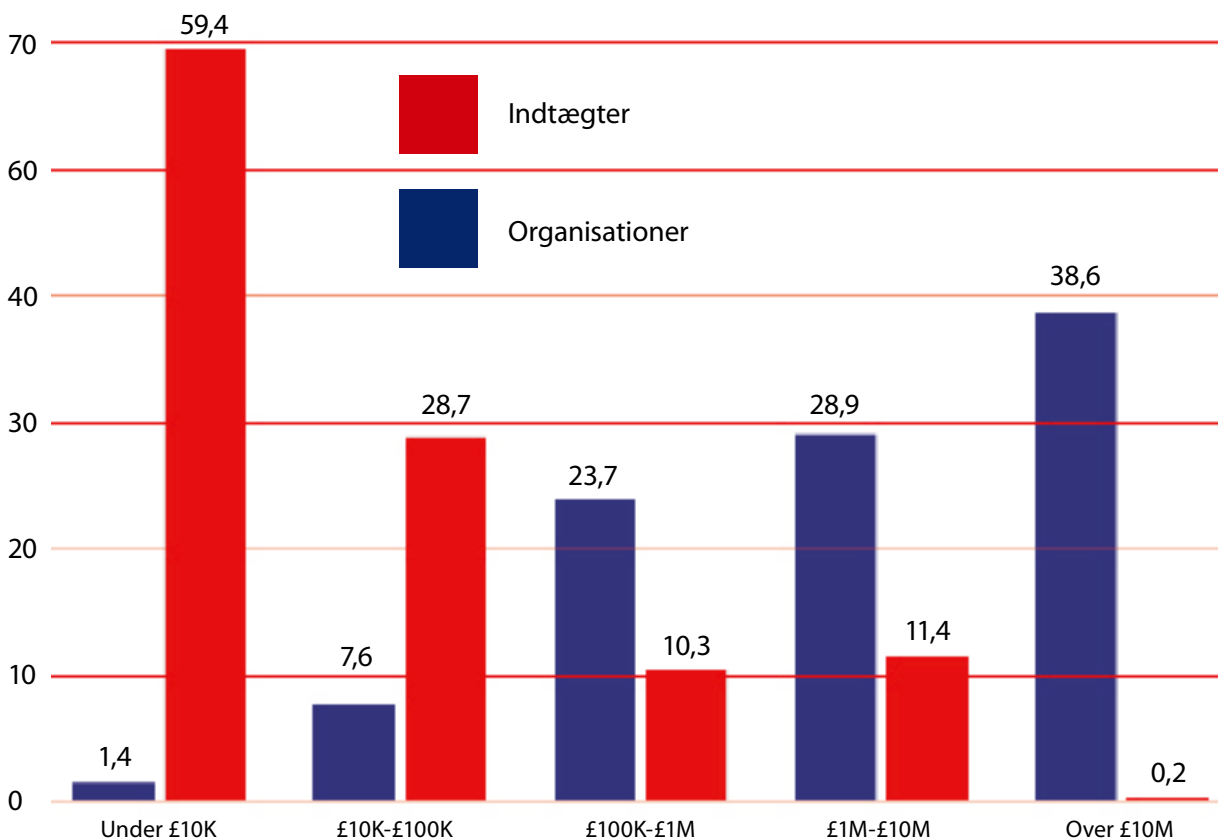
Mere end to-tredjedele af den totale finansiering – svarende til 68 pence ud af £ 1 – går til de største organisationer med indtægter over £ 1 mio. Disse 2.399 organisationer udgør kun 1,6% ud af det samlede antal på 153.000 organisationer. Det vil sige, at ni ud af ti organisationer deler 9 pence ud af £ 1.

## Støtte fra den offentlige sektor siden 1991:

Den samlede økonomisk støtte til organisationerne fra stat og kommune er steget de seneste år. Det skal dog også nævnes, at der ligeledes har været en generel stigning i de offentlige udgifter.

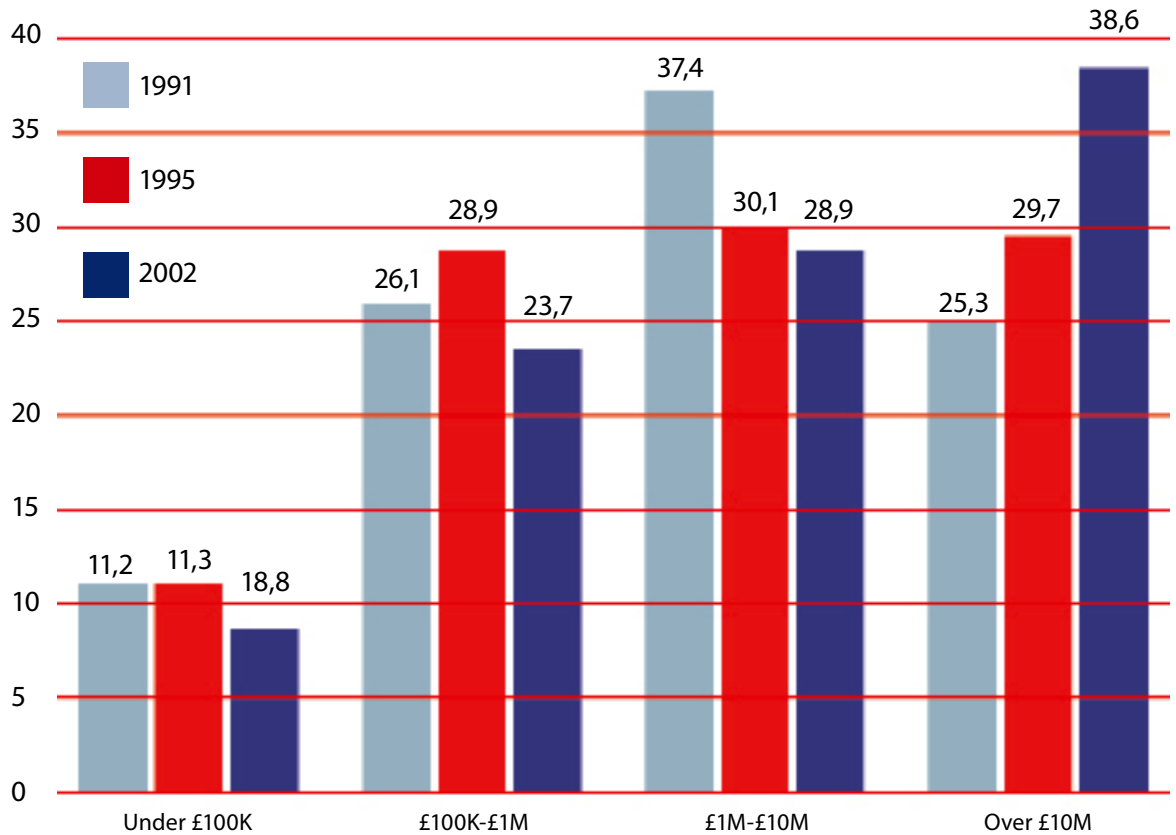
Diagram 1 illustrerer, hvordan et lille antal organisationer – med de højeste indtægter – får tildelt flest økonomiske midler.

Diagram 1: Procentdel af indtægter pr. organisation



(Kilde: Voluntary Sector Almanac, NCVO 2004)

Diagram 2: Indtægtsfordeling siden 1991 (%)



(Kilde: Voluntary Sector Almanac, NCVO 2004)

Denne fordeling af midler har siden starten af 1990'erne forandret sig, idet de største organisationer har fået en endnu større bid af kagen.

Diagram 2 illustrerer, hvordan de mindre organisationer gennem det sidste årti har fået tildelt færre midler til fordel for de større organisationer.

Der kan være mange årsager til den ulige fordeling og tendens til yderligere forfordeling mellem store og små organisationer. Et af svarene skal findes i, at de større organisationer er bedre til at 'brande' sig selv overfor deres donorer og samarbejdspartnere, og mange mindre organisationer har endnu ikke tilstrækkelig kapacitet, viden og kompetencer til at indgå større samarbejder

med den offentlige sektor. Kommuner kan derudover i dette relativt nye samarbejds-klima på tværs af sektorer være tilbageholdende med at involvere sig med mindre, ukendte organisationer.

### 3.2 PRINCIPPER FOR TILDELING AF PULJEMIDLER

Frivillige organisationer kan kun få tildelt puljemidler og blive registreret som en organisation ved Charity Commission, hvis organisationerne har en **equal opportunities policy** (politik om 'lige muligheder'), der beskriver, hvordan organisationen vil sørge for, at alle uanset køn, alder etnisk baggrund, fysiske og psykiske handicap m.v. inddrages i aktiviteterne som brugere, frivillige og ansatte. Søger organisationerne om tilskud



på mere end £10.000, kræves der generelt fra donorerne en forretningsplan, der beskriver organisationen og dens kapacitet og ressourcer de næste 3-5 år. Herudover er det god praksis for donorer (statslige og private), at frivillige organisationer er repræsenteret og sidder med i paneler til fordeling af puljemidler.

Ved ansøgning om puljemidler op til £5000-10.000 kræves:

- vedtægter, [equal opportunities policy](#)

Ved ansøgning om puljemidler over £10.000 kræves:

- vedtægter, [equal opportunities policy](#), frivilligpolitik, strategisk plan for de næste 3-5 år, politik om budget og økonomisk planlægning, politik om forhold der dækker arbejdsmiljø, politik om dataregistrering m.v.

## 4. STRUKTUR OG OPBYGNING

Frivilligsektoren i Storbritannien er på lokalt niveau opbygget med to centrale frivillige organisationer: [Volunteer Centres](#), der svarer til de danske frivilligcentre og [Council for Voluntary Service \(CVS\)](#), der yder rådgivning og støtte i forhold til foreningerne og personer, der ønsker at starte deres egen forening.

Frivilligcentre formidler kontakt til frivillige og foreninger bl.a. via en lokal job-portal for frivillige. Frivilligcentre er organiseret nationalt gennem [Volunteering England](#), som beskæftiger sig med standarder for 'god praksis' om at involvere frivillige, forskning, samt politisk lobbyarbejde.

CVS giver støtte og rådgivning til foreningerne, som skal styrke og udvikle foreningernes kapacitet, så de er bedre rustede til at rejse midler, udvikle bestyrelseres kompetencer, planlægge strategisk m.v. Denne type

organisationer kaldes for 'infrastrukturorganisationer'. CVS spiller også en stor rolle i forhold til at formidle og skabe kontakt mellem den enkelte frivillige forening og kommune, politi, hospital m.v., så disse kan indgå samarbejde. CVS er organiseret på nationalt plan med paraplyorganisationen [NACVS](#) som hjælper nye CVS med at etableres i nye kommuner.

Ved siden af disse organisationer er der de såkaldte 'specialist'-organisationer, som arbejder med en bestemt samfundsgruppe, fx ældre, handikappede, etniske minoriteter, unge osv., som på samme måde er organiseret på henholdsvis lokalt og nationalt niveau. Disse organisationer tilbyder ofte kapacitetsudvikling til foreninger indenfor deres eget felt, og de indgår ofte i partnerskaber med en lokal CVS eller frivilligcentre om et bestemt projekt, som fx hvordan man bliver bedre til at inddrage ældre pakistanere i frivilligt arbejde.

### FRIVILLIGSEKTORENS STRUKTUR

Lokalt/kommunalt niveau:

[Frivilligcentre](#) f.eks.

[www.volunteersgreenwich.co.uk](http://www.volunteersgreenwich.co.uk)

Rekrutterer og formidler kontakt mellem frivillige og foreninger

[Council for Voluntary Service](#)

(infrastrukturorganisationer) [www.ivac.org.uk](http://www.ivac.org.uk)

- Rådgiver og støtter lokale frivillige foreninger

Nationalt niveau:

[Volunteering England \(VE\)](#)

[www.volunteeringengland.org](http://www.volunteeringengland.org)

Formål: at øge antallet af frivillige, kvaliteten af frivilligt arbejde, kvalificere rekrutteringsmetoder, samt anerkende frivilligarbejdets betydning for samfundet. Organisationen

forsker og udgiver publikationer til gavn for frivilligkoordinatorer, kommuner og virksomheder.

[National Association of Councils for Voluntary Service \(NACVS\)](#) [www.nacvs.org.uk](http://www.nacvs.org.uk)

Paraply- og medlemsorganisation for lokale CVS.

[National Council for Voluntary Organisations \(NCVO\)](#) [www.ncvo-vol.org.uk](http://www.ncvo-vol.org.uk)

Ledende paraplyorganisation for frivillige organisationer, politisk lobbyarbejde nationalt og europæisk niveau.

Se et politisk manifest i anledning af parlamentsvalget i foråret 2005:

[www.ncvo-vol.org.uk/asp/uploads/uploadedfiles/1/504/2005ncvomanifesto.pdf](http://www.ncvo-vol.org.uk/asp/uploads/uploadedfiles/1/504/2005ncvomanifesto.pdf)

På nationalt plan er der herudover en meget indflydelsesrig organisation [National Council for Voluntary Organisations \(NCVO\)](#). Denne paraplyorganisation er næsten 100 år gammel og har mange tusinde frivillige medlemsorganisationer over hele landet. Den beskæftiger sig med politisk lobbyarbejde og forskning, og har fx programmer, der skal hjælpe kommuner og foreninger til at få de lokale charters til at fungere bedst muligt.

#### 4.1 CHARITY COMMISSION - REGULERINGSORGAN

Charity Commission er et selvstændigt administrativt reguleringsorgan nedsat af regeringen, der registrerer frivillige organisationer. Formålet med organet er at regulere og kontrollere frivillige organisationer og dermed øge donorers og den brede befolkningens tillid til organisationerne. Dette gøres ved:

- at sikre, at organisationerne lever op til lovmæssige krav for at operere som en frivillig organisation.
- at kontrollere, at organisationerne har et offentligt formål og sigte, og ikke for enkeltpersoners private interesser.
- at sikre, at organisationerne er uafhængige, og at bestyrelsen handler på organisationernes vegne og ikke efter andre interesser.
- at spore dårlig ledelse, svig og bedrageri.

Charity Commission rådgiver og producerer brochurer og guidelines om de lovmæssige krav for at være en frivillig forening, kravene til årsregnskaber, roller og opgaver for bestyrelsesmedlemmer m.v.

Se mere om rolle og opgaver for reguleringsorganet: [www.charity-commission.gov.uk](http://www.charity-commission.gov.uk)

#### 4.2 REGERINGSINITIATIVER

De sidste syv år med Labour ved regeringsmagten har ændret statens forhold til den frivillige sektor. Der er især tre regeringsinitiativer, der har betydning for den frivillige sektor:

- Compact (1998)
- Futurebuilders (2003)
- ChangeUp (2004)

##### 4.2.1 COMPACT

Regeringens første store initiativ på frivilligområdet kom allerede i 1998, hvor [Compact](#) blev introduceret. Denne nationale Compact (Charter) skulle sikre et effektivt og retfærdigt samarbejde mellem den offentlige og den frivillige sektor. Frivilligsektorens rolle og uafhængighed skulle sikres, så økonomiske arrangementer og partnerskabsaftaler med den offentlige sektor ikke ville blive påvirket af organisationernes eventuelle kritiske kampagner.

Man har siden introduceret lokale Compacts, som man har haft stor succes med at indføre som lokale charters, hvor mere end 95% (290) af kommunerne over hele landet enten har implementeret et charter eller har påbegyndt processen. Samarbejdet mellem forening og kommune foregår bedre i kommuner med et lokalt charter. Siden Compact blev introduceret i 1998, er man både fra staten og den frivillige sektor enige om, at Compact ikke er et mål i sig selv men snarere et redskab, og der er enighed om, at det er et område, som bør udvikles yderligere, så det bliver nemmere for kommuner og organisationer at blive involveret i processen<sup>2</sup>.

Læs mere her: [www.thecompact.org.uk](http://www.thecompact.org.uk)

##### 4.2.2 FUTUREBUILDERS

I regeringsnotatet [The Cross Cutting Review](#) beskrives, hvordan regeringen ser en større rolle for den frivillige sektor til at løse offentlige opgaver og hvilke barrierer, der begrænser organisationers samarbejde med den offentlige sektor. Organisationernes ofte begrænsede kapacitet styrkes med en pulje på £125 mio., der kan bruges til lån og investeringer.

Læs mere her: [www.futurebuilders-england.org.uk](http://www.futurebuilders-england.org.uk)

<sup>2</sup> Implementeringen af de lokale charters vil blive behandlet i en selvstændig rapport





#### 4.2.3 CHANGEUP

Organisationernes begrænsede kapacitet er et problem for sektoren, og med den 10-årige regeringsstrategi ChangeUp, (£80 mio.) fokuseres der udelukkende på infrastrukturorganisationer, der støtter og rådgiver andre frivillige foreninger. Disse organisationer skal spille en større rolle som støtte for foreningerne, da det har vist sig at styrke foreningernes kapacitet og bæredygtighed at kunne hente rådgivning hos en infrastrukturorganisation. Dette har bl.a. medført, at man i de seneste år har set en opblomstring af nye og stærkere foreninger, der i højere grad er i stand til at indgå samarbejdsmedkommuner og danne partnerskaber med andre foreninger<sup>3</sup>.

Læs mere her:

[www.homeoffice.gov.uk/comrace/active/developing](http://www.homeoffice.gov.uk/comrace/active/developing)

Herudover er der nedsat lokale strategiske partnerskaber eller [Local Strategic Partnerships](#) i mange af landets kommuner. Disse partnerskaber er sammensat af repræsentanter fra den offentlige, frivillige og private sektor. Partnerskaberne skal udvikle en strategi i den enkelte kommune og lokalområde for, hvilke ydelser og aktiviteter, der er brug for, hvordan aktiviteter koordineres o.s.v. Her involveres således både helt små foreninger og større organisationer til at have sæde i disse partnerskaber, og de får dermed indflydelse på den politiske proces i samspil med de lokale myndigheder og private virksomheder.

Læs mere her: [www.neighbourhood.gov.uk](http://www.neighbourhood.gov.uk)

Herudover har regeringen også lanceret initiativer, der skal få bestemte samfundsgrupper til at deltage ydeligere i frivilligt arbejde:

#### 4.3 KAMPAGNER

- Millennium Volunteers: har til formål at opfordre unge (16-24 år) til at udføre frivilligt arbejde i 200 timer indenfor et år.  
[www.millenniumvolunteers.gov.uk](http://www.millenniumvolunteers.gov.uk)
- Do-it: frivilligportal der skal gøre det lige så nemt at søge frivilligt arbejde som at finde ud af, hvad der går i biografen.  
[www.do-it.org.uk](http://www.do-it.org.uk)
- Experience Corps: har til formål at rekruttere 250.000 ældre frivillige (over 50 år) indenfor tre år.  
[www.experiencecorps.co.uk](http://www.experiencecorps.co.uk)

##### 4.3.1 YEAR OF THE VOLUNTEER 2005

Året 2005 er af regeringen udnævnt til 'frivilligår'. Formålet med kampagnen er at:

- opfordre flere til at udføre frivilligt arbejde, især fra socialt marginaliserede samfundsgrupper
- give flere muligheder for at være frivillig i den frivillige og offentlige sektor.
- anerkende frivilligsektoren og gøre opmærksom på, hvad sektoren bidrager med.

Læs mere her: [www.yearofthevolunteer.org](http://www.yearofthevolunteer.org)

##### 4.3.2 VOLUNTEERS WEEK

Hvert år har man en uge, hvor man over hele landet fejrer frivilligt arbejde og de frivillige. Ugen bruges til at gøre opmærksom på og anerkende frivilligt arbejde generelt, samt til at rekruttere nye frivillige.

Læs mere her: [www.volunteersweek.org.uk/](http://www.volunteersweek.org.uk/)

<sup>3</sup> Kapacitetsudvikling og infrastrukturorganisationer vil blive behandlet i en selvstændig rapport

## 5. ØGEDE KRAV OM DOKUMENTATION OG KVALITET

### 5.1 DOKUMENTATIONSKRAV

Frivillige organisationer forventes i stigende grad at kunne demonstrere ansvarlighed og dokumentere, at økonomiske midler anvendes på den mest forsvarlige måde. Tendensen kan illustreres ved at:

- donorer stiller større krav om dokumentation af anvendte midler.
- befolkningen har større forventninger til organisationernes aktiviteter og ydelser.
- organisationerne ønsker selv at blive betragtet som ansvarlige og effektive organisationer med arbejde af høj kvalitet.

Udfordringen er på den ene side en balance mellem dokumentationskrav og på den anden side tillid til at lade organisationerne gøre, hvad de er bedst til, så det ikke går ud over kvaliteten af aktiviteter og ydelser.

Med de stigende krav om gennemsigtighed, større ansvarlighed og bedre afrapportering følger også, at organisationer måler resultatet og effekten af deres arbejde. Det er særlig svært for frivillige organisationer, hvor kvaliteten spiller en så afgørende rolle, og hvor resultatet og effekten af arbejdet ofte i høj grad afhænger af eksterne faktorer, som organisationerne ikke selv har direkte indflydelse på.

Alligevel viser det sig at kunne lade sig gøre for mange organisationer. Man forsøger i frivilligverdenen at finde nogle måder at sætte standarder for frivilligt arbejde, da man mener, at det kan styrke organisationerne og øge kvaliteten af deres arbejde:

- Frivilligledere og de frivillige kan blive mere fokuserede og opmærksomme på, hvorfor de vælger at arbejde på lige netop den måde for at hjælpe deres brugere, samt om der måske er potentielle brugere fra andre samfundsgrupper, som de ikke når ud til, fx etniske minoriteter.
- Organisationerne får en bedre forståelse af deres arbejde, og de kan identificere, om der er behov for samarbejde med andre organisationer, og om organisationerne har tilstrækkelig kapacitet til at indgå kontrakter med den offentlige sektor.

Denne tilgang kaldes en **Outcomes Approach** (resultat-tilgang), og har vundet så stort indpas i frivilligverdenen, at de fleste private og statslige donorer er begyndt at stille forventning om denne tilgang.

Læs mere om denne tilgang: [www.ces-vol.org.uk](http://www.ces-vol.org.uk)

### 5.2 KVALITETSSIKRING

I de sidste 15 år har man i den britiske frivilligsektor i stigende grad fokuseret på kvalitet og standarder for kvalitet. Da frivillige foreninger ikke vurderes på profit og investeringsafkast, må man derfor se på andre indikatorer for kvalitet. Høj efterspørgsel på en bestemt aktivitet er ikke nødvendigvis ensbetydende med høj kvalitet og tilfredshed blandt brugerne. Med øgede krav fra donorer og den generelle befolkning om øget kvalitet i ydelser og aktiviteter har frivilligverdenen påtaget sig at sætte nogle standarder for kvalitet. Det gøres ved et såkaldt kvalitetssikringssystem, der gør det muligt for organisationerne at vurdere sig selv og deres aktiviteter. Der er i de senere år blevet udviklet mange former for kvalitetssikringssystemer for henholdsvis små foreninger, større organisationer samt organisationer, der tilbyder rådgivning, flygtningeforeninger m.v.

- For mindre frivillige foreninger: Practical Quality Assurance System for Small Organisations (PQASSO) [www.ces-vol.org.uk/html/about\\_pqasso.htm](http://www.ces-vol.org.uk/html/about_pqasso.htm)
- For store frivillige organisationer: Investors in People: [www.investorsinpeople.co.uk/IIP/Web/default.htm](http://www.investorsinpeople.co.uk/IIP/Web/default.htm)

## 6. ETNISKE MINORITETERS DELTAGELSE

Blandt etniske minoriteter foregår frivilligt arbejde ofte i uformelle rammer, og meget få frivillige organisationer involverer personer med anden etnisk baggrund. De få etniske minoritetsorganisationer, der eksisterer, kan siges at have fire funktioner:

- imødekomme social isolation
- dyrke værdier og kultur
- udføre socialt og kirkeligt arbejde
- interessevaretagende arbejde

De fleste etniske minoritetsorganisationer stammer tilbage fra 1950-60'ernes immigration fra Karibien og det asiatiske sub-kontinent. Der er ca. 8% etniske minoriteter i Storbritannien, ofte koncentreret i storbyerne. Mere end 70% af de etniske minoriteter bor i de 88 mest udsatte og fattigste områder i Storbritannien. Ofte dannes foreninger, fordi de etniske minoriteter oplever de offentlige sociale ydelser som utilstrækkelige eller svære at få adgang til.

Disse organisationer dækker ofte umiddelbare behov indenfor rådgivning, undervisning, sundhed, social støtte m.v. Der er tre faktorer, der adskiller etniske minoritetsorganisationer fra den etablerede frivilligverden:

- Alder: organisationerne er yngre, og det betyder, at organisationerne ikke er nær så udviklede sammenlignet med de veletablerede, mere ressourcestærke og bedre netværksforbundne organisationer i den etablerede frivilligverden.

- Størrelse og omfang: der er få etniske minoritetsorganisationer sammenlignet med den 'engelske/hvide' frivilligverden. Meget få har opnået status som store og mellemstore organisationer. Ofte er der tale om små og lokale organisationer med en begrænset bruger- og medlemsskare. Disse organisationer lider af en stor mangel på viden og kompetencer såvel som en stærkt og sammenhængende netværksstruktur. Det er ofte vanskeligt for organisationerne at tiltrække tilstrækkelige økonomiske ressourcer og skabe bæredygtige organisationer med aktiviteter af høj kvalitet.
- Politisk indflydelse: meget få organisationer er i en position, hvor de kan udøve politisk indflydelse på nationalt og lokalt niveau. Derimod er organisationerne i den etablerede frivilligverden støttet af infrastrukturorganisationer, der giver mulighed for at repræsentere interesser for samfundsgrupper i politiske fora.

Sammenholdt de etniske minoritetsorganisationer anses for at indeholde et stort potentiale for at afhjælpe sociale problemer, deltage i lokalsamfundet og få politisk indflydelse. I regeringens Cross-Cutting Review (2002) anbefales, at man arbejder tættere sammen med etniske minoritetsorganisationer og især styrker organisationernes kapacitet, så kvaliteten af ydelser og kompetenceniveauet kan øges.



## 7. PARTNERSKABER

Der skelnes generelt i den britiske frivilligsektor mellem partnerskaber på den ene side mellem frivillige organisationer 'collaborative working' og på den anden side partnerskaber 'partnerships' på tværs af sektorer, fx mellem forening og kommune.

De senere år har der været et stigende pres på organisationerne om at indgå partnerskaber. Dette skyldes:

1. Donorer ønsker, at organisationerne samarbejder, så stordriftsfordele kan udnyttes.
2. Læring og vidensdeling styrker organisationernes kapacitet og øger kvaliteten af aktiviteter og ydelser.
3. Sociale problemer har ofte flere facetter og løses derfor ofte bedre af flere organisationer, der arbejder sammen.

Herudover skal det nævnes, at en stor andel af befolkningen mener, at der er for mange frivillige organisationer, og de må derfor arbejde sammen for at kunne modtage offentlige midler.

Der er i den senere tid opstået et hav af interessante partnerskaber mellem organisationer. De mest almindelige er:

- Strategiske partnerskaber: Organisationer danner netværk og samarbejder om fx en kampagne på et bestemt område. Disse partnerskaber er ofte løse netværk uden lønnet personale.
- Permanente partnerskaber: Et langsigtet samarbejde som fx etablering og ledelse af et værested. Disse partnerskaber kræver ofte ressourcer i form af fysisk kapital og lønnet personale.
- Projekt-baserede partnerskaber: Partnerne indgår aftaler om et tidsbegrænset samarbejde og hvilke dele af projektet hver partner har ansvaret for. Langt de fleste partnerskaber ses i denne konstellation.

## 8. POLITISK STØTTE

De største politiske partier i Storbritannien er alle store tilhængere af frivilligt arbejde, og har frivilligt arbejde på deres partiprogram. Det er især i Labours partiprogram, at man finder nogle temaer angående indeværende regeringsperiode, som startede i marts 2005, der kan have afgørende betydning for frivilligsektorens fremtidige udvikling. Der lægges først og fremmest vægt på frivillige organisationer som leverandører af offentlige ydelser og på hvilken måde, sektoren kan spille en rolle i opbygningen af aktivt medborgerskab.:

[www.labour.org.uk/manifesto.html](http://www.labour.org.uk/manifesto.html)

## 9. SAMARBEJDE MED DET PRIVATE ERHVERVSLIV

Både frivillige organisation og private virksomheder er i stigende grad interesserede i at samarbejde med hinanden, idet der er større forventninger til virksomheder om at leve op til deres sociale ansvar, samtidig med at foreninger oplever et stigende pres for at skaffe økonomiske midler, der ikke kommer fra staten. Storbritannien har efterhånden stor erfaring med samarbejde mellem virksomheder og frivillige organisationer.

Frivilligsektorens samlede indtægter fra den private sektor ligger på 4.3%, men den forventes at stige med det store fokus på virksomhedernes sociale ansvar og de mange nye samarbejdsformer mellem virksomheder og frivillige organisationer. Det skal dog nævnes, at det er blevet sværere at spore, hvor meget virksomhederne bidrager, da de netop er gået mere over til nye samarbejdsformer som fx 'employee volunteering', hvor virksomhedens ansatte deltager i frivilligt arbejde i arbejdstiden.

### EKSEMPLER PÅ SAMARBEJDSFORMER

Eksempler på samarbejdsformer:

- Employee Volunteering: Medarbejdere deltager i frivilligt arbejde i foreningerne i deres arbejdstid. [www.employeevolunteering.org.uk](http://www.employeevolunteering.org.uk)
- Volunteering Plus: Personlig og professionel udvikling for ansatte som frivillige. En formaliseret anerkendelse af de frivilliges sociale arbejde. [www.bitc.org.uk](http://www.bitc.org.uk)
- Payroll Giving: Medarbejdere giver penge til frivillige foreninger direkte gennem deres løn, hvortil der er tilknyttet skattefordele. [www.payrollgiving.co.uk](http://www.payrollgiving.co.uk)
- Percent Standard: En standard for virksomheder, der yder støtte til foreninger i form af sponsorater, naturalier og ansattes frivillige arbejde. Virksomheder får et kvalitetsmærke som tegn på deres sociale ansvar. [www.bitc.org.uk/programmes/programme\\_directory/percent\\_club](http://www.bitc.org.uk/programmes/programme_directory/percent_club)
- Andre skattefordele: Virksomheder, der giver sponsorater til frivillige foreninger, kan opnå skattefordele. [www.justgiving.com/companies](http://www.justgiving.com/companies)
- Cause Related Marketing: Sælge og promovere et produkt, som samtidig skaffer penge til foreningen. Fx sælger en virksomhed et skønhedsprodukt, og en del af overskuddet går til en forening for bryskræft ramte. [www.crm.org.uk](http://www.crm.org.uk)
- Ethical Investment: Hvilke virksomheder er det etisk forsvarligt for foreningerne at samarbejde med? EIRIS forsker i etisk investering og virksomheders etiske og sociale ansvar. [www.eiris.org](http://www.eiris.org)

### YDERLIGERE LÆSNING OM FRIVILLIGT ARBEJDE I STORBRIANNIEN:

Links til hjemmesider:

- Institute for Volunteering Research: [www.ivr.org.uk](http://www.ivr.org.uk)
- NCVO, Voluntary Sector Research: [www.ncvo-vol.org](http://www.ncvo-vol.org)
- Centre for Voluntary Sector Research, Sheffield Hallam University: [www.shu.ac.uk/schools/sbf/centrevolsectres.html](http://www.shu.ac.uk/schools/sbf/centrevolsectres.html)

RÅDET for FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

[www.frivilligraadet.dk](http://www.frivilligraadet.dk)

Marts 2006

ISBN: 87-991005-1-7

