

# **Undersøgelse af frivillighed på danske folkebiblioteker**

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>FRIVILLIGHED PÅ DE DANSKE FOLKEBIBLIOTEKER .....</b>	<b>3</b>
1.1	SAMMENFATNING AF UNDERSØGELSENS RESULTATER.....	3
1.2	HVOR MANGE FRIVILLIGE ER DER?.....	4
1.3	KØN.....	5
1.4	ALDER .....	5
<b>2</b>	<b>ADMINISTRATION OG KOORDINERING AF FRIVILLIGE.....</b>	<b>7</b>
2.1	HVORFOR REKRUTTERES FRIVILLIGE? .....	7
2.2	HVORDAN REKRUTTERES FRIVILLIGE? .....	11
2.3	ADMINISTRATION OG FORMALISERING .....	11
2.4	HVOR TIDSKRÆVENDE ER ARBEJDET MED AT KOORDINERE DE FRIVILLIGES INDSATS? .....	15
<b>3</b>	<b>HVILKE OPGAVER LØSES AF FRIVILLIGE?.....</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>HVILKEN VÆRDI MENER BIBLIOTEKERNE, AT FRIVILLIGE TILFØRER? .....</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>FRIVILLIGHED I FREMTIDEN .....</b>	<b>21</b>
5.1	FORVENTNINGER TIL FREMTIDIG BRUG AF FRIVILLIGE .....	21
5.2	MANGLER OG FREMTIDIGE BEHOV I FORHOLD TIL ARBEJDET MED FRIVILLIGE .....	23
5.3	KOMPETENCEINDEKS OG FORVENTNINGER TIL FREMTIDIG BRUG AF FRIVILLIGE.....	26

# 1 Frivillighed på de danske folkebiblioteker

## Undersøgelsens baggrund og formål

Fokus på de frivillige på de danske folkebiblioteker er relativt nyt, og der findes derfor ikke meget viden og data på området. Denne undersøgelse har til formål at afdække bredde, dybde og syn på hvilken værdi frivillige tilfører bibliotekerne og fremtidige forventninger til involvering af frivillige.

Undersøgelsen er udført for Tænketanken Fremtidens Biblioteker og gennemført som elektronisk spørgeskemaundersøgelse i perioden fra den 21. maj til den 5. juni 2013. Spørgeskemaet er udsendt til 97 folkebiblioteker, hvoraf 59 har svaret, hvilket svarer til en svarprocent på 61 %. Ikke alle spørgsmål i undersøgelsen er obligatoriske.

Der er foretaget en tilsvarende spørgeskemaundersøgelse for statsanerkendte museer. Denne er endnu ikke offentliggjort.

I undersøgelsen er der taget udgangspunkt i en anerkendt definition af frivilligt arbejde: "Frivilligt arbejde betyder, at man i organisatorisk sammenhæng udfører et stykke ulønnet arbejde for andre end sig selv og sin familie." (Frivillighedsundersøgelsen Koch-Nielsen et al, 2005). Der er desuden anvendt begrebet "frivilligtimer" om det antal timer, de frivillige erlægger i en institution.

## 1.1 Sammenfatning af undersøgelsens resultater

I det følgende sammenfattes hovedresultaterne fra undersøgelsen.

### To ud af tre folkebiblioteker har frivillige tilknyttet

Undersøgelsen viser, at 68 % af de adspurgte biblioteker har frivillige tilknyttet. Det samlede antal frivillige på de danske folkebiblioteker kan med afsæt i dette estimeres til 2.571 personer. Et gennemsnitligt bibliotek har 26,5 frivillige tilknyttet, og en gennemsnitlig frivillig i biblioteksvæsenet arbejder 4 timer og 15 minutter om måneden (hvilket samlet set svarer til 2 % af den samlede arbejdskraft på folkebibliotekerne). Oftest påbegyndes arbejdet med frivillige på baggrund af en opfordring fra de frivillige selv (36 % af bibliotekerne) eller på foranledning af en idé fra en leder 31 %. De øvrige 34 % fordeles ligeligt mellem en foranledning af bibliotekets egne medarbejdere eller på baggrund af en politisk opfordring. Den lille andel fordeles mellem ressourcemangel (12 %) og traditioner for frivillighed (7 %). Og meget i undersøgelsen peger i retningen af, at frivilligheden fungerer bedst for de biblioteker, der selv har taget initiativet og valgt frivillighed til.

### Administration og formalisering

Folkebibliotekerne har i varierende grad formaliseret samarbejdet med de frivillige. Formaliseringen kan komme til udtryk i en frivillighedspolitik, som 35 % af bibliotekerne har formuleret; i en børneattest, som 70 % har indhentet; i en kontrakt, som 33 % har underskrevet; og i en forsikring, som 8 % har tegnet. Undersøgelsen peger i retningen af, at de mindre biblioteker er dem, der arbejder mest formaliseret og systematisk med frivillige.

Undersøgelsen viser desuden en tendens til, at der eksisterer en sammenhæng mellem bibliotekets forventninger til fremtidig udvikling af samarbejdet med frivillige og graden af formalisering af samarbejdet med de frivillige. Ifølge undersøgelsen er de biblioteker, med de laveste forventninger til at udvide samarbejdet med frivillige, også dem som har formaliseret frivillighedsarbejdet mest.

**Der er stordriftsfordele i koordinering og administration forbundet med at øge arbejdet med frivillige**

Undersøgelsen viser en sammenhæng mellem antallet af frivillighedstimer (en times arbejde udført af frivillig arbejdskraft) og bibliotekets koordineringstid pr. frivillighedstime. Bibliotekets anvendte tid til koordinering falder fra 30 % ved 0-1 timer til 8 % ved 200 timer, og derefter forbliver administrationstiden på 7-8 %. Det peger i retningen af at de stordriftsfordele, der synes at være forbundet med stigende antal frivillighedstimer nærmest kulminerer ved de 200 timer. I praksis betyder det, at en frivillighedstime kun koster 4 minutters koordineringstid på biblioteker, hvor det samlede antal frivillighedstimer overstiger 200.

### Forventning om mere frivillighed i fremtiden

58 % af de adspurgte biblioteker forventer at rekruttere flere frivillige i fremtiden, og 71 % forventer at løse nye og flere opgaver med frivillige. 58 % forventer at bruge flere medarbejdertimer på organiseringen af frivillige, mens kun 7 % forventer at ansætte flere medarbejdere til dette.

Store biblioteker forventer i højere grad end de mindre at udvide samarbejdet med frivillige i fremtiden. Undersøgelsen viser, at de mindre biblioteker ofte allerede har mere erfaring og formaliseret samarbejde med frivillige. I undersøgelsen ses desuden en tendens til at biblioteker, der forventer at udvikle samarbejdet med frivillige i fremtiden, lægger relativt lav vægt på kompetencer, mens biblioteker, der ikke forventer at udvikle dette samarbejde, lægger relativt høj vægt på kompetencer.

Der tegner sig et billede af, at biblioteker med en relativt svag tilknytning til frivillige har behov for at udvide og udvikle samarbejdet med frivillige, blandt andet ved at rekruttere flere frivillige og bruge flere medarbejdertimer på organisering af disse. Omvendt kan biblioteker med en relativt stærk tilknytning til frivillige udvikle kompetencer iblandt deres eksisterende frivillige.

## 1.2 Hvor mange frivillige er der?

Som det fremgår af tabel 2.0, viser undersøgelsen, at 68 % af de adspurgte biblioteker har frivillige tilknyttet. Gennemsnitligt er der 26,5 frivillige tilknyttet pr. bibliotek. Det samlede antal frivillige på de danske biblioteker kan med afsæt i dette estimeres til 2.571 personer fordelt over 97 biblioteker.

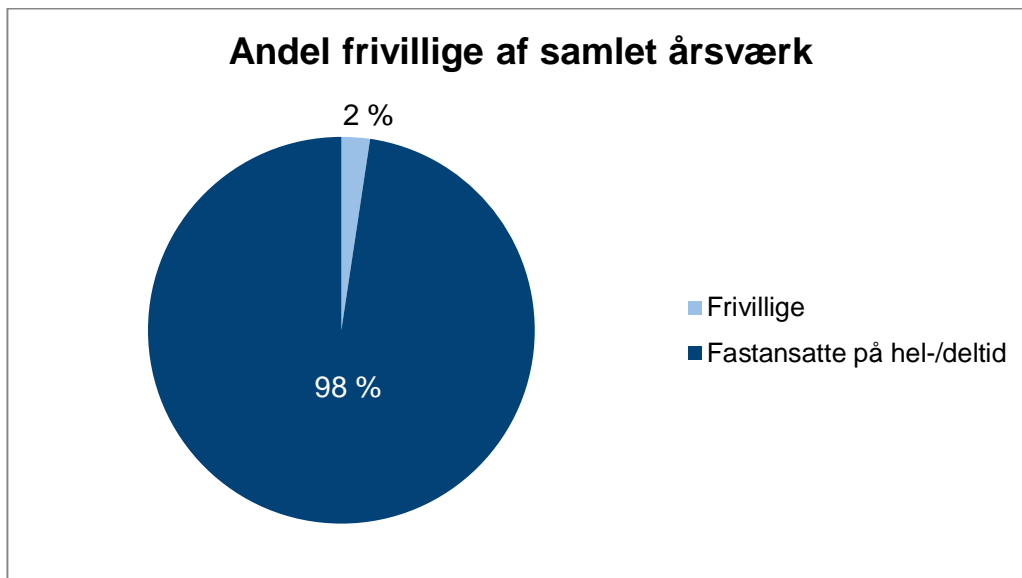
50 % af bibliotekerne har mellem 1-15 frivillige tilknyttet. 41 % har mellem 16-65 frivillige tilknyttet. Mens de resterende 9 % har mere end 65 frivillige tilknyttet. Gennemsnittet på 26,5 frivillige pr. bibliotek dækker således over relativt store forskelle i antallet af frivillige, der er tilknyttet de enkelte biblioteker i Danmark.

Tabel 2.0 – Antallet af frivillige på de danske biblioteker

Andel af biblioteker med frivillige tilknyttet	Frivillige pr. bibliotek (gns.)	Antal frivillige Samlet	Gns. antal frivillighedstimer pr. bibliotek (pr. måned)	Samlet antal frivillighedstimer (pr. måned)
68 % af bibliotekerne har frivillige tilknyttet	Der er gennemsnitligt 26,5 frivillig pr. bibliotek	Antallet af frivillige udgør samlet 2571 fordelt på 97 hovedbiblioteker	De frivillige bidrager gennemsnitligt med 112,5 frivillighedstimer pr. bibliotek om måneden.	Samlet leverer de frivillige 10.913 timer om måneden svarende til 80,5 årsværk.

De frivillige bidrager gennemsnitligt med 112,5 frivillighedstimer om måneden, svarende til 4,25 frivillighedstime pr. frivillig om måneden.

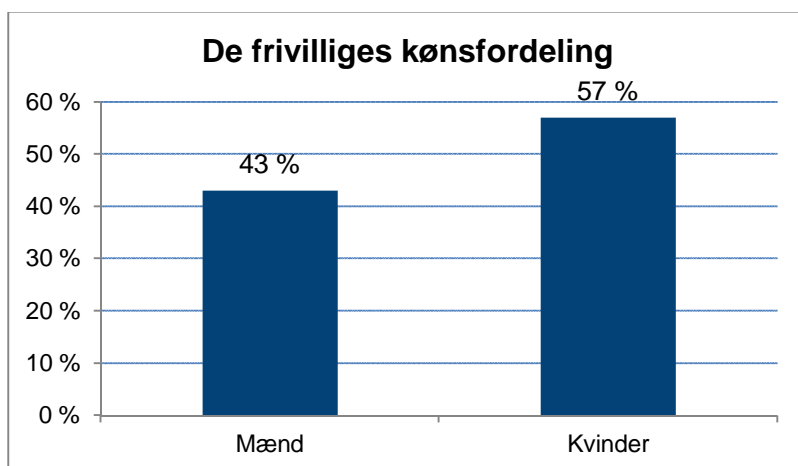
Samlet leverer de frivillige på landets 97 biblioteker 10.913 timer om måneden, svarende til 80,5 årsværk eller 2 % af bibliotekernes samlede arbejdskraft.



### 1.3 Køn

Som det fremgår af figur 2.0, er der en overvægt af kvinder blandt de frivillige: 57 % er kvinder mens 43 % er mænd.

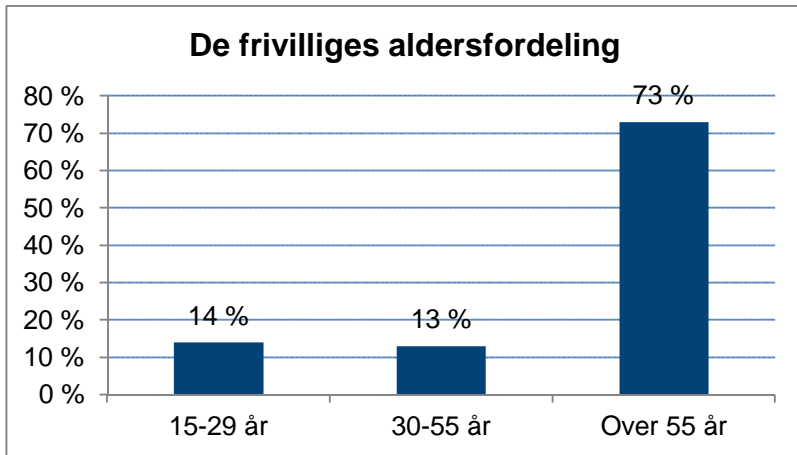
Figur 2.0 – Frivilliges kønsfordeling



### 1.4 Alder

Hele 73 % af de frivillige er over 55 år. Herudover er 13 % frivillige mellem 30-55 år og 14 % er mellem 15-29 år.

Tabel 2.1 – Frivillige aldersfordeling



## 2 Administration og koordinering af frivillige

Denne del af undersøgelsen afdækker initiativet til at tilknytte frivillige. Dernæst er bibliotekschefernes vurdering af udbytte og arbejdet med frivillige belyst. Tilsvarende belyses arbejdet med rekruttering samt i hvilken grad samarbejdet er formaliseret i politikker, kontrakter, forsikringer mm. Endelig er sammenhængen mellem frivillighedstimer (en times arbejde udført af frivillig arbejdskraft) og bibliotekets koordineringstid pr. frivillighedstime afdækket.

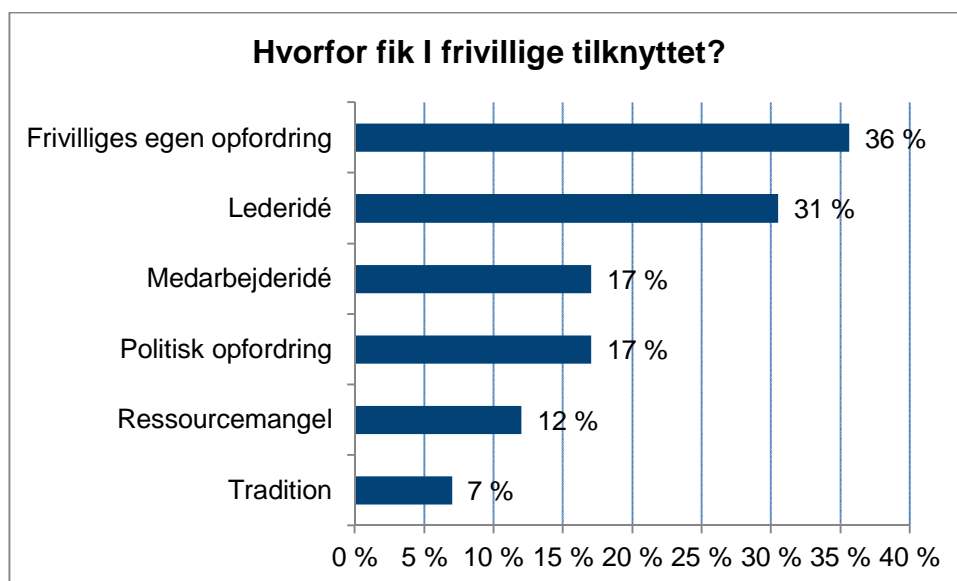
### 2.1 Hvorfor rekrutteres frivillige?

Af figur 3.0, fremgår det, at 36 % af de adspurgte biblioteker har frivillige tilknyttet baseret på de frivilliges egne opfordringer. 31 % angiver, at beslutningen om at inddrage frivillige har forankring i et ledelsesinitiativ.

17 % angiver, at beslutningen om at arbejde med frivillige er sket på foranledning af bibliotekets egne medarbejdere, mens 17 % af de adspurgte ligeledes angiver, at det er sket på baggrund af en politisk opfordring.

12 % af de adspurgte peger på at årsagen til at tilknytte frivillige er ressourcemangel, mens 7 % angiver, at frivillige inddrages, fordi det er en tradition.

Figur 3.0 – Hvorfor tilknytte frivillige



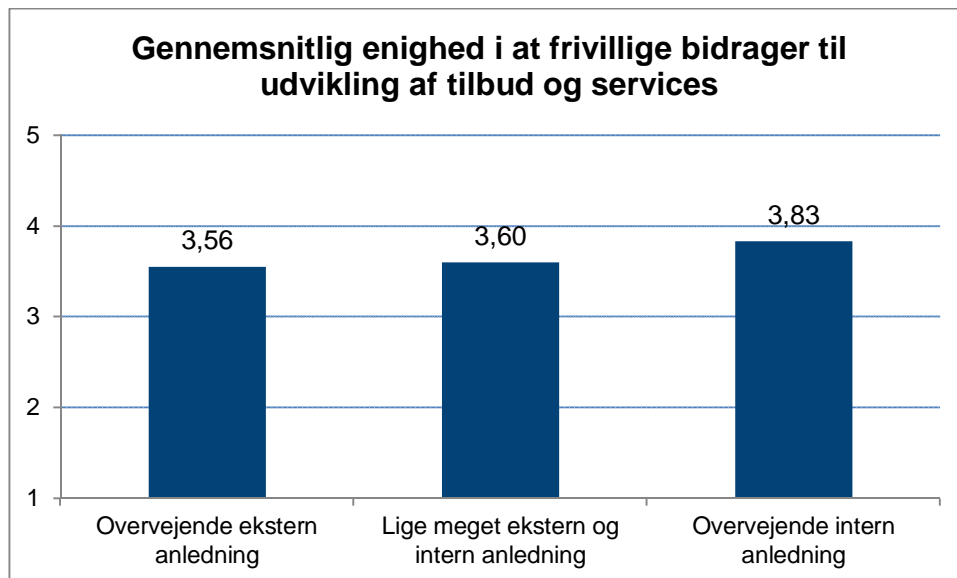
Undersøgelsen viser, at anledningen til at arbejde med frivillige har en betydning for, hvorvidt bibliotekerne finder frivillighed udbytterigt og tilfredsstillende.

I analysen deles anledningerne til frivillighed op i henholdsvis "interne" og "eksterne" anledninger. Blandt "interne anledninger" henføres lederidéer, medarbejderidéer og tradition. Til "eksterne anledninger" henføres opfordring fra frivillige, politiske opfordringer samt ressourcemangel.

Herefter inddeles bibliotekerne i tre grupper, afhængig af, om de angiver "overvejende eksterne anledninger", "overvejende interne anledninger", eller "lige meget eksterne og interne anledninger". Af figur 3.1-3.4 fremgår det hvorledes anledningen til at arbejde med frivillighed påvirker oplevelsen af at arbejde med frivillige.

Som det fremgår af figur 3.1 er tendensen, at biblioteker der i højere grad selv har taget initiativet til frivillighed, er mere tilfredse med de frivilliges bidrag til udvikling end biblioteker der i mindre grad har gjort dette.

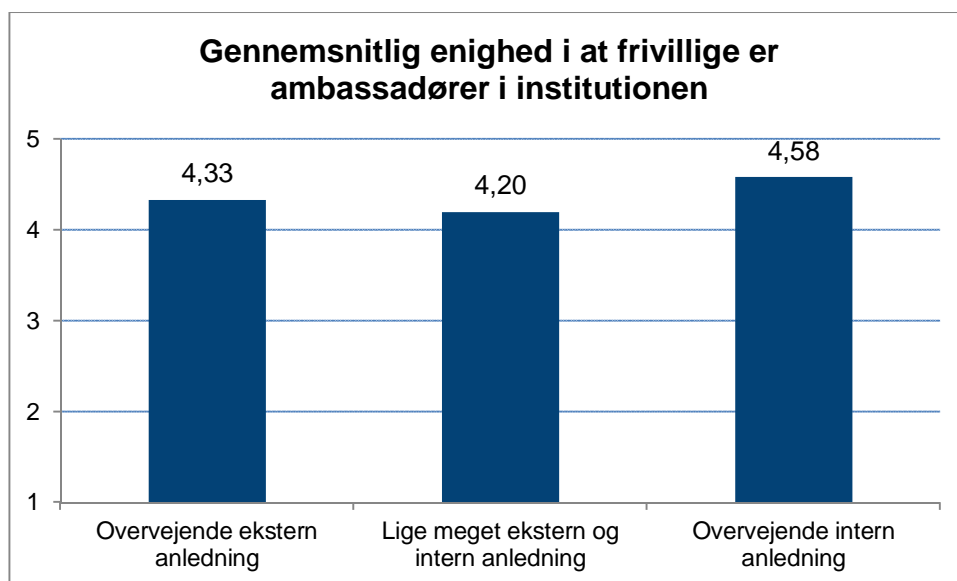
Figur 3.1 – Anledning og enighed i at frivillige bidrager til udvikling af tilbud og services



Som det fremgår af figur 3.2 er der en tendens til, at biblioteker med overvejende intern anledning til frivillighed i højere grad ser de frivillige som ambassadører for institutionen.

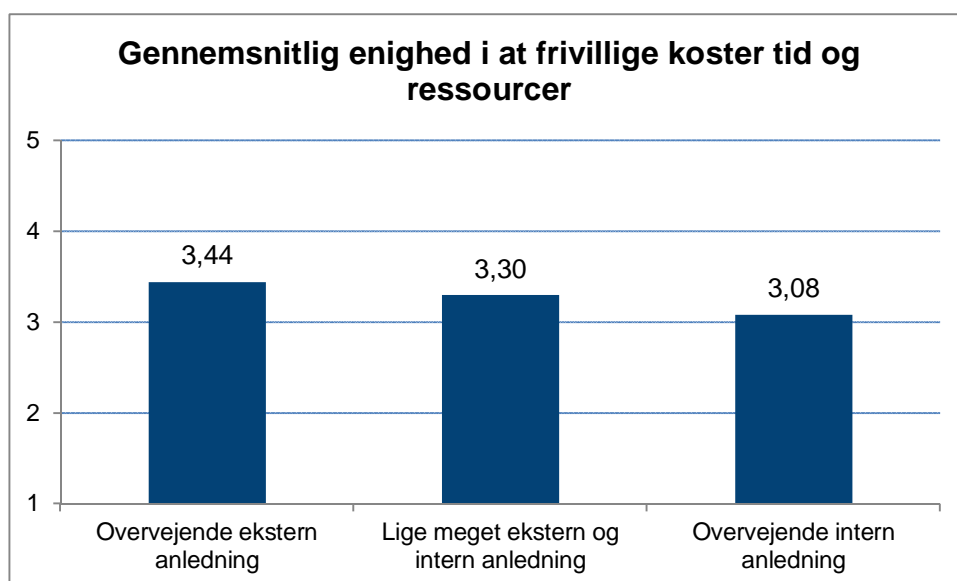


Figur 3.2 – Anledning og enighed i at frivillige er ambassadører for institutionen.



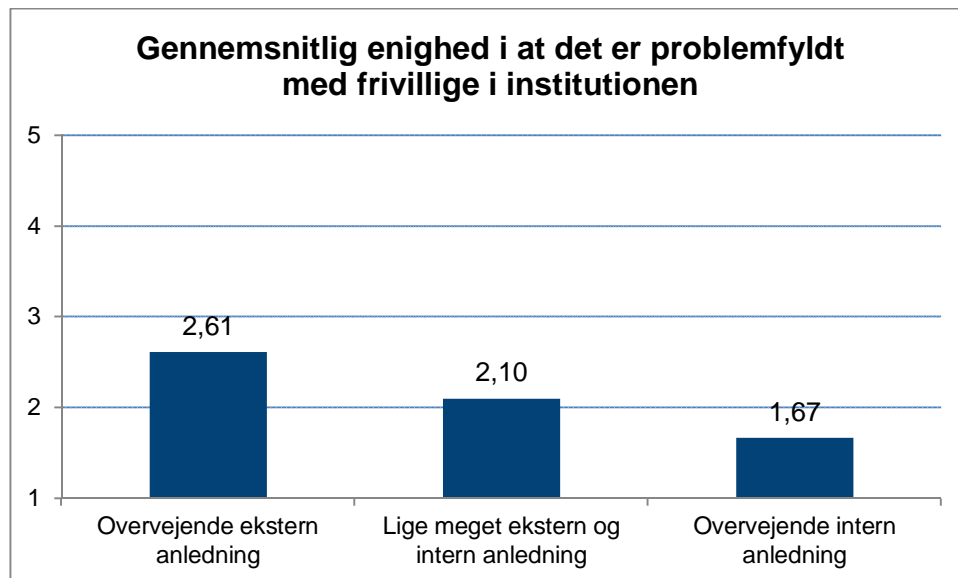
Som det fremgår af figur 3.3 er tendensen, at biblioteker, som selv har taget initiativet til at arbejde med frivillighed, i lidt mindre grad mener at frivillige koster tid og ressourcer end de biblioteker, der ikke selv har taget initiativ.

Figur 3.3 – Anledning og enighed i at frivillige koster tid og ressourcer



Som det fremgår af figur 3.4 er tendensen, at biblioteker der i højere grad selv har taget initiativet til frivillighed, i lavere grad finder det problemfyldt med frivillige i institutionen end de biblioteker, der ikke har selv har taget initiativet.

Figur 3.4 – Anledning og enighed i, at det er problemfyldt med frivillige i institutionen



Figur 3.1-3.4 antyder en tendens til, at bibliotekerne i højere grad ser fordele i at frivillige bliver en del af organisationen, når dette opstår på baggrund af en intern fremfor ekstern anledning. Med andre ord er de biblioteker, for hvem frivillighed fungerer bedst, de biblioteker der selv har valgt frivillighed til.

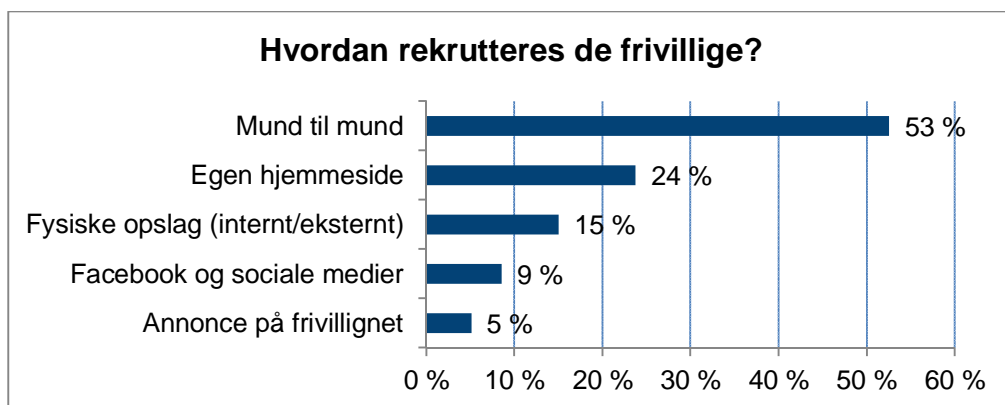
## 2.2 Hvordan rekrutteres frivillige?

Som det fremgår af figur 3.5, rekrutteres størstedelen (53 %) af de frivillige via ”mund til mund”-metoden – dvs. gennem netværk, kontakter og bekendtskaber.

Knap en tredjedel (24 %) rekrutteres gennem bibliotekernes egen hjemmeside, mens 15 % rekrutteres ved hjælp af fysiske opslag.

9 % af bibliotekerne rekrutterer frivillige ved hjælp af Facebook og andre sociale medier, mens kun 5 % rekrutterer frivillige ved hjælp af annoncer på frivillignet.dk.

Figur 3.5 – Rekruttering af frivillige

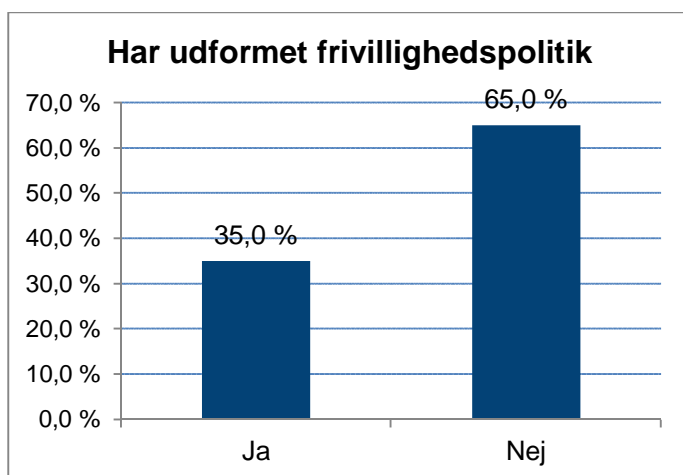


## 2.3 Administration og formalisering

Arbejdet med de frivillige medfører oftest en række administrations- og formaliseringsopgaver. Det er ofte nødvendigt at have udformet en frivillighedspolitik, tegne forsikringer, udforme kontrakter og indhente børneattester, hvis arbejdet inkluderer samvær med børn og unge.

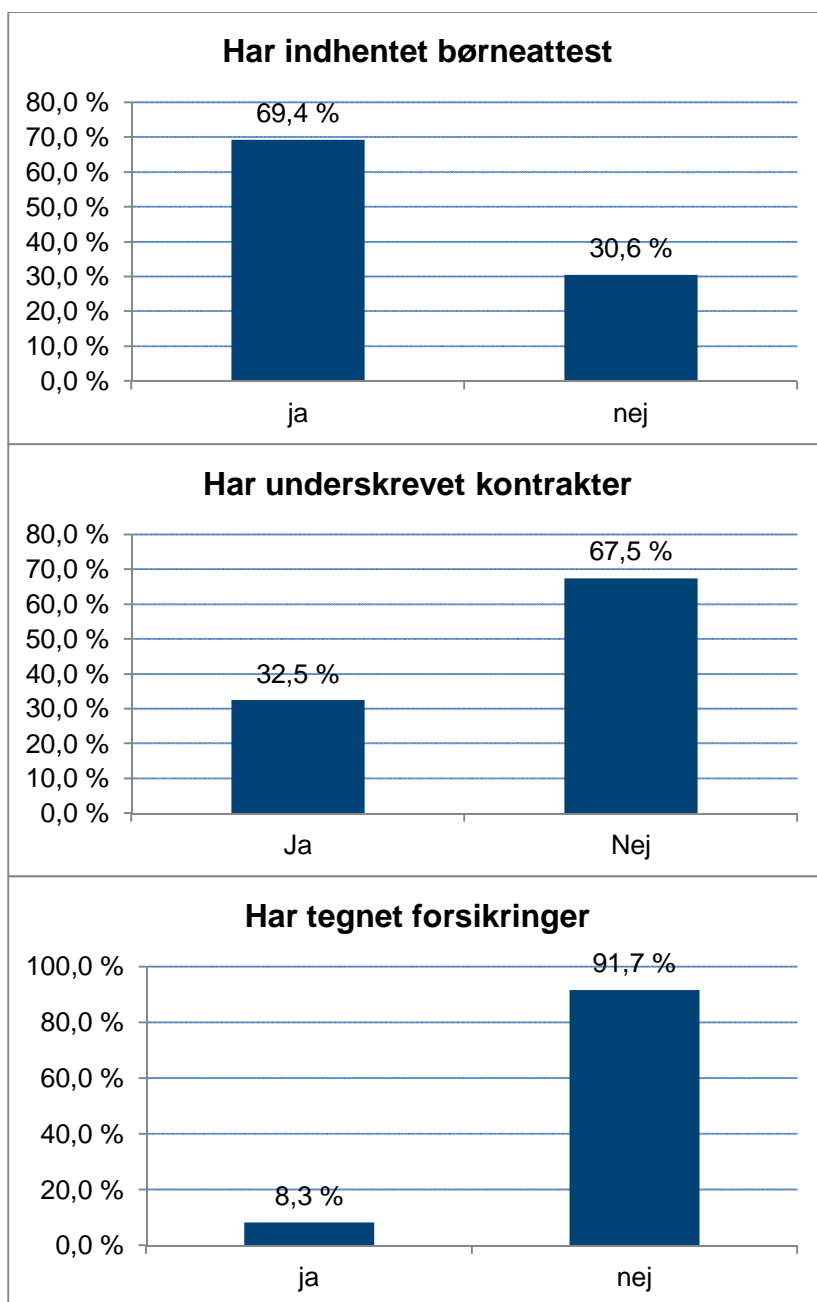
Som det fremgår af figur 3.6, har 35 % af de adspurgte biblioteker udformet en frivillighedspolitik, der rammesætter arbejdet med de frivillige.

Figur 3.6 – Andel med frivillighedspolitik



Som det fremgår af figur 3.7, har 69,4 % indhentet børneattester, 32,5 % har underskrevet kontrakter med de frivillige, mens kun 8,3 % af bibliotekerne har forsikret deres frivillige.

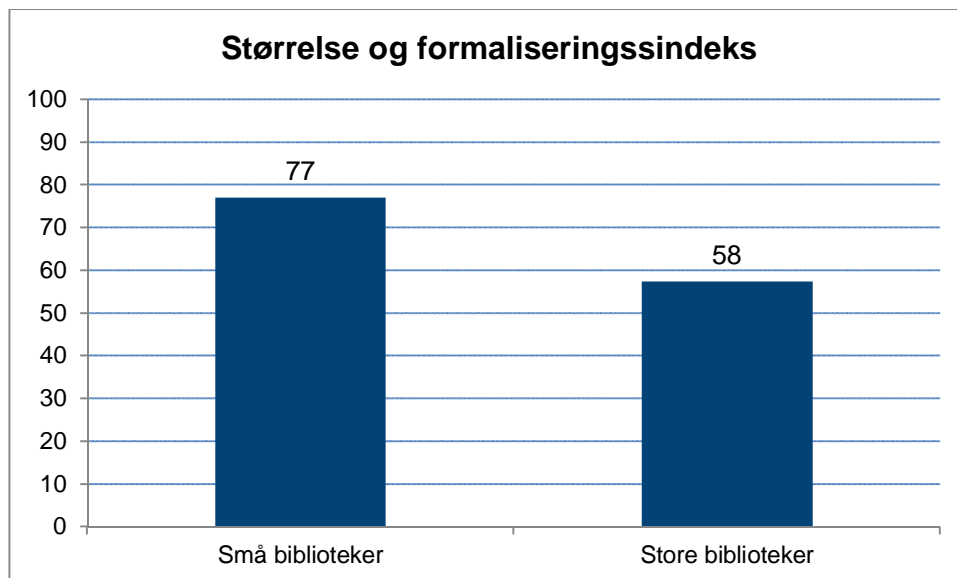
Figur 3.7 – Kontrakter, Børneattest og forsikringer



I denne undersøgelse er der udarbejdet et "formaliseringsindeks" baseret på de spørgsmål i undersøgelsen, der omhandler former for formalisering. Dette gør det muligt at sammenligne formaliseringsgraden. På formaliseringsindekset kategoriseres bibliotekernes grad af formalisering og kan antage en værdi fra 0 til 100, hvor 100 er den højeste score. Et bibliotek med både frivillighedspolitik, kontrakter, forsikringer og krav om børneattest vil således score 100 på indekset, mens et bibliotek uden nogen af disse tiltag vil score 0.

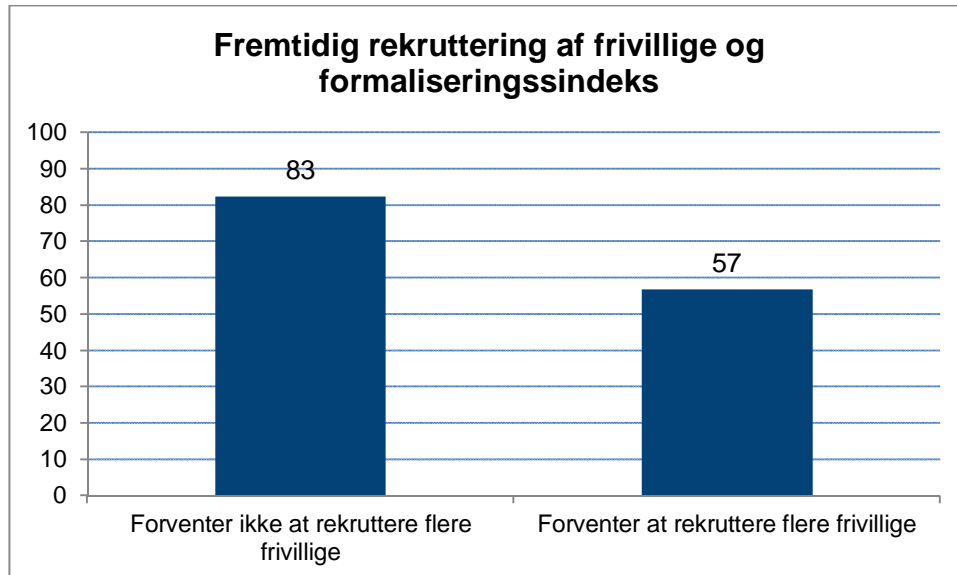
Som det fremgår af figur 3.8 scorer de mindre biblioteker 77. De har dermed en højere grad af formalisering i samarbejdet med frivillige end de største biblioteker, som scorer 58.

Figur 3.8 – Størrelse og formalisering



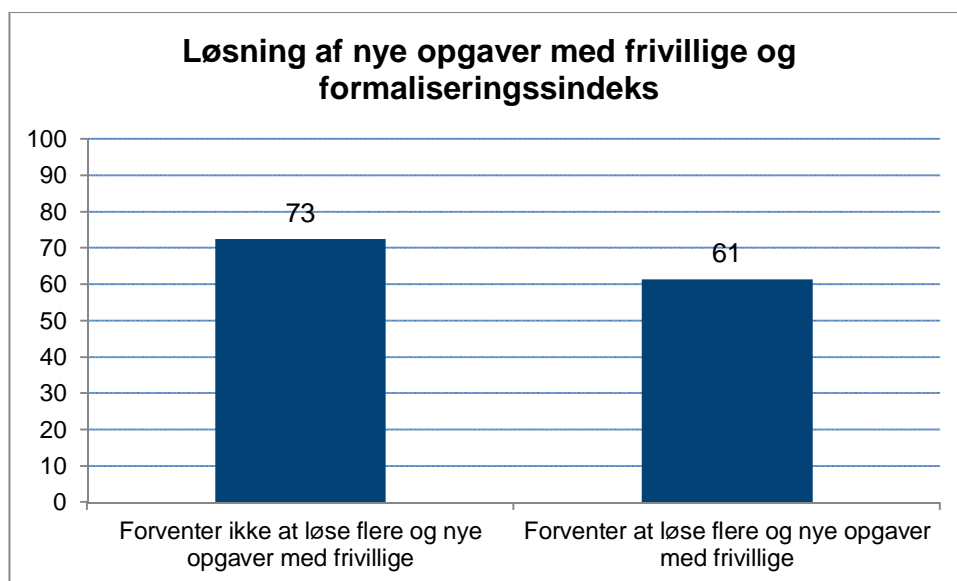
Dataene viser, at de mindre bibliotekers højere score beror på, at de både formulerer flere frivillighedspolitikker, tegner flere kontrakter, kræver flere børneattester, og tegner flere forsikringer med de frivillige end store biblioteker.

Figur 3.9 – Forventning om fremtidig rekruttering og formalisering



Som det fremgår af figur 3.9 scorer de biblioteker, der ikke forventer at rekruttere flere frivillige i fremtiden 83, mens biblioteker, der forventer at rekruttere flere frivillige, har et formaliseringsindeks på 57.

Figur 3.10 – Forventning om løsning af nye opgaver og formalisering

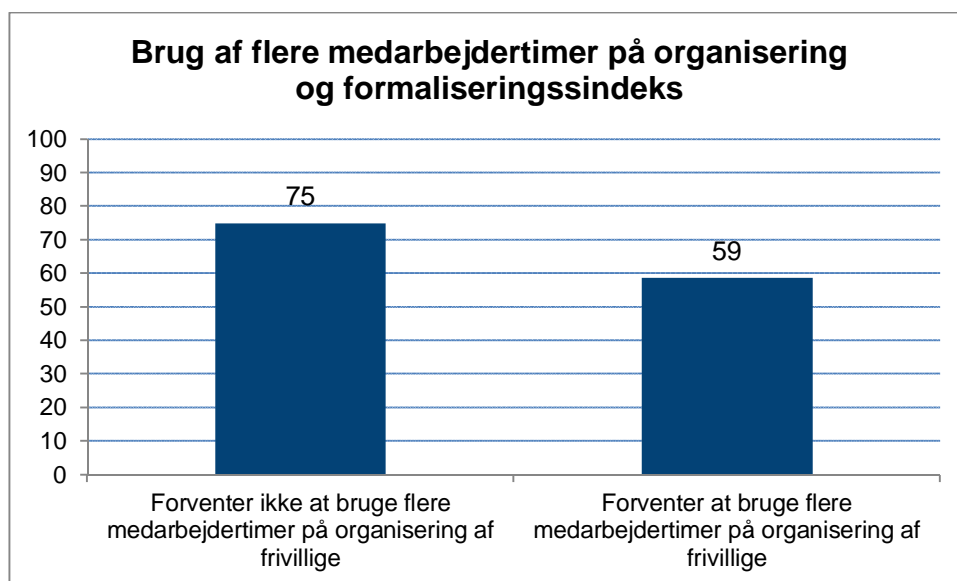


Som det fremgår af figur 3.10 scorer biblioteker, der ikke forventer at løse flere og nye opgaver med frivillige, 73, mens biblioteker, der forventer dette, scorer 61.

Tendensen er, at biblioteker, der ikke forventer at løse flere og nye opgaver med frivillige, har den højeste formaliseringsgrad. Det kan forklares ud fra, at de biblioteker, der ikke forventer at løse flere og nye opgaver med frivillige, er dem, der har en mere etableret frivillighedskultur, og dermed mere formalisering. Og omvendt; at de biblioteker der forventer at løse nye opgaver med frivillige er dem, der stadig er i gang med at udvikle deres forhold til frivillige, og samtidig er mindre formaliserede på nuværende tidspunkt.

Som det fremgår af figur 3.11 scorer biblioteker, der ikke forventer at bruge flere medarbejdertimer på organisering af frivillige 75, mens biblioteker, der forventer dette, scorer 59.

Figur 3.11 – Forventning om brug af medarbejdertimer og formalisering



Figur 3.11 viser, at biblioteker med en udviklet og formaliseret frivillighedskultur forventer ikke at bruge flere medarbejdertimer på organisering af frivillige, mens biblioteker med en lavere grad af formalisering, og mindre etableret frivillighedskultur, forventer at bruge flere medarbejdertimer på organisering.

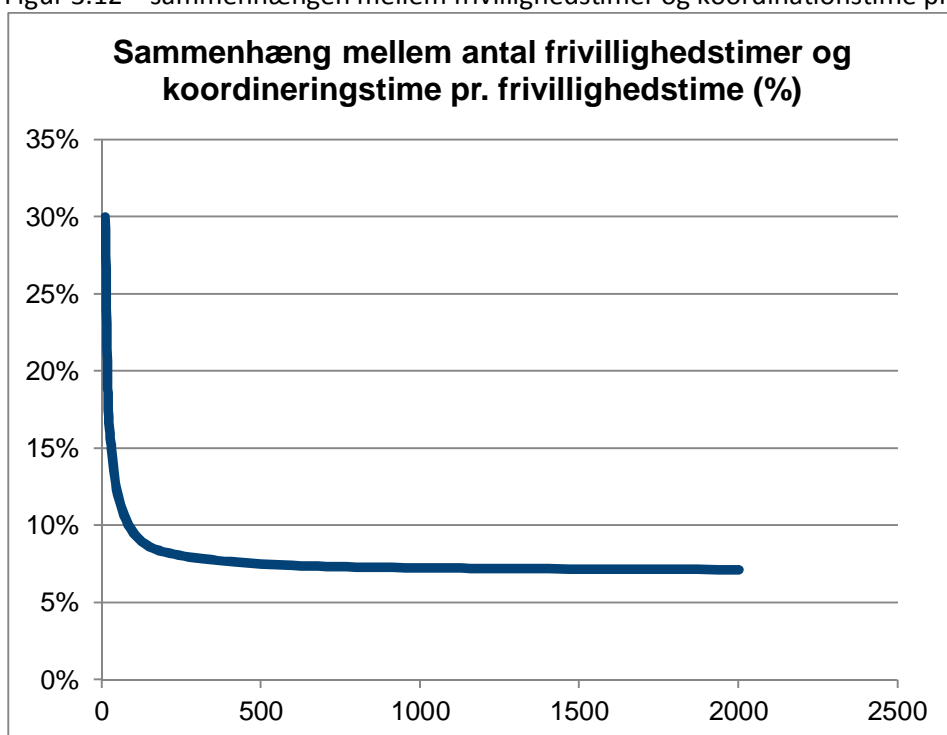
Figurerne 3.9-3.11 tegner altså et billede af, at biblioteker, der forventer en fremtidig udvikling i deres forhold til frivillige har en lavere formaliseringsgrad end de, der ikke forventer en udvikling. Dette stemmer overens med at biblioteker, der forventer at udvide deres samarbejde med frivillige, ikke er så langt fremme i processen med frivillighed som de biblioteker, der ikke forventer at udvide dette samarbejde.

## 2.4 Hvor tidskrævende er arbejdet med at koordinere de frivilliges indsats?

Som fremhævet i ovenstående afsnit forudsætter samarbejdet med frivillige et vist ressourceforbrug af den pågældende organisation og faste bemanning. Nedenfor afdækkes hvor mange professionelle arbejdstimer, de adspurgte bruger til at koordinere den frivillige indsats.

Denne undersøgelse belyser sammenhængen mellem antallet af frivillighedstimer og koordinationstimer pr. frivillighedstime. Resultaterne viser, at der i starten – til hver af de første frivillighedstimer – knytter sig et væsentligt tidsforbrug til koordinering, men at det marginale tidsforbrug til koordinering herefter falder markant, så de senere ekstra frivillighedstimer kræver et forholdsvis mindre koordineringsarbejde. Sammenhængen er vist nedenfor i figur 3.12.

Figur 3.12 – sammenhængen mellem frivillighedstimer og koordinationstimer pr. frivillighedstime



Af figuren fremgår det, at koordineringstiden pr. frivillighedstime falder drastisk fra 30 % til 8 % mellem 1 og 200 timer. Herefter forbliver koordineringstiden pr. frivillighedstime på mellem 7-8 % pr. frivillighedstime, svarende til omkring 4 minutter pr. ekstra frivillighedstime

Undersøgelsen viser en tendens til, at de første frivillighedstimer er relativt dyre i

koordinationsomkostninger, mens en ekstra time koster omkring 4 minutter, når antallet af frivillighedstimer overstiger 200.

**Tablet 3.0: Antal koordineringstimer, der kræves for udvalgte antal frivillighedstimer**

<b>Frivillighedstimer</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>500</b>	<b>1000</b>	<b>2000</b>
Koordineringstime pr. frivillighedstime	30 %	18 %	15 %	12 %	10 %	8 %	8 %	7 %	7 %
Koordineringstimer	3	3,5	4,5	6	9,5	16,5	37,5	72,5	142,5



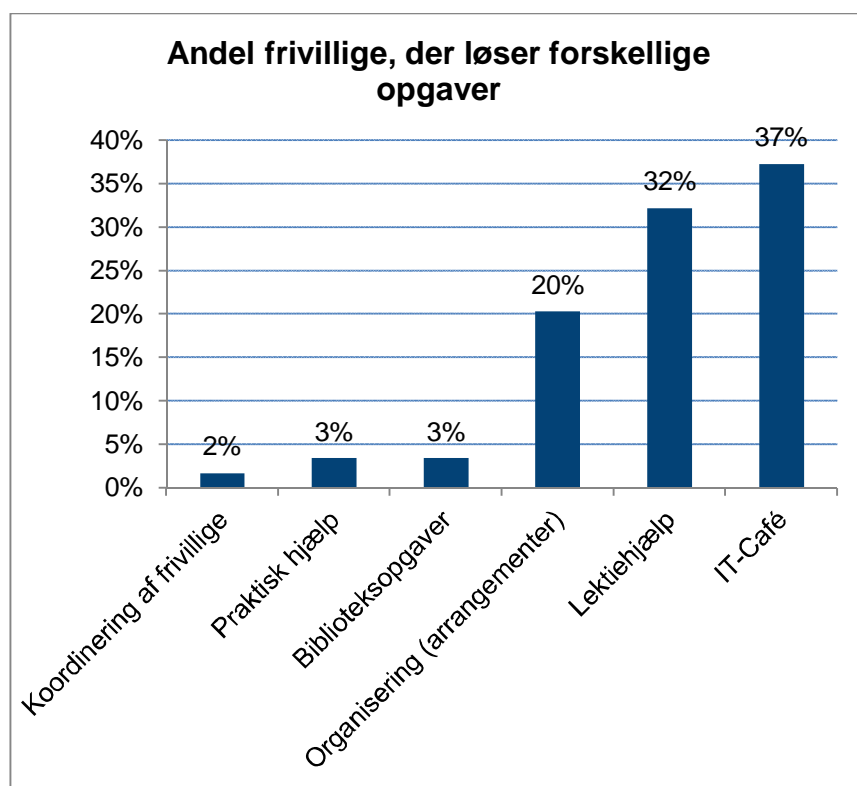
### 3 Hvilke opgaver løses af frivillige?

Denne undersøgelsesdel indeholder en afdækning af på hvilke områder, de frivillige spiller en rolle, og hvilke opgaver de løser på folkebibliotekerne. Er det bibliotekernes kerneopgaver, eller er det i højere grad nye og supplerende områder, der er tale om?

Som det fremgår af figur 4.0 varetager de frivillige hovedsageligt opgaver knyttet til IT-Caféer (37 %) og lektiehjælp (32 %). 20 % af de frivillige løser opgaver knyttet til organisering af arrangementer m.v.

Kun 3 % af de frivillige varetager deciderede biblioteksopgaver, mens 3 % bidrager med forskellige former for praktisk hjælp. Kun 2 % af de frivillige selv varetager opgaver knyttet til koordineringen af frivillige.

Figur 4.0 – Frivillige biblioteksopgaver

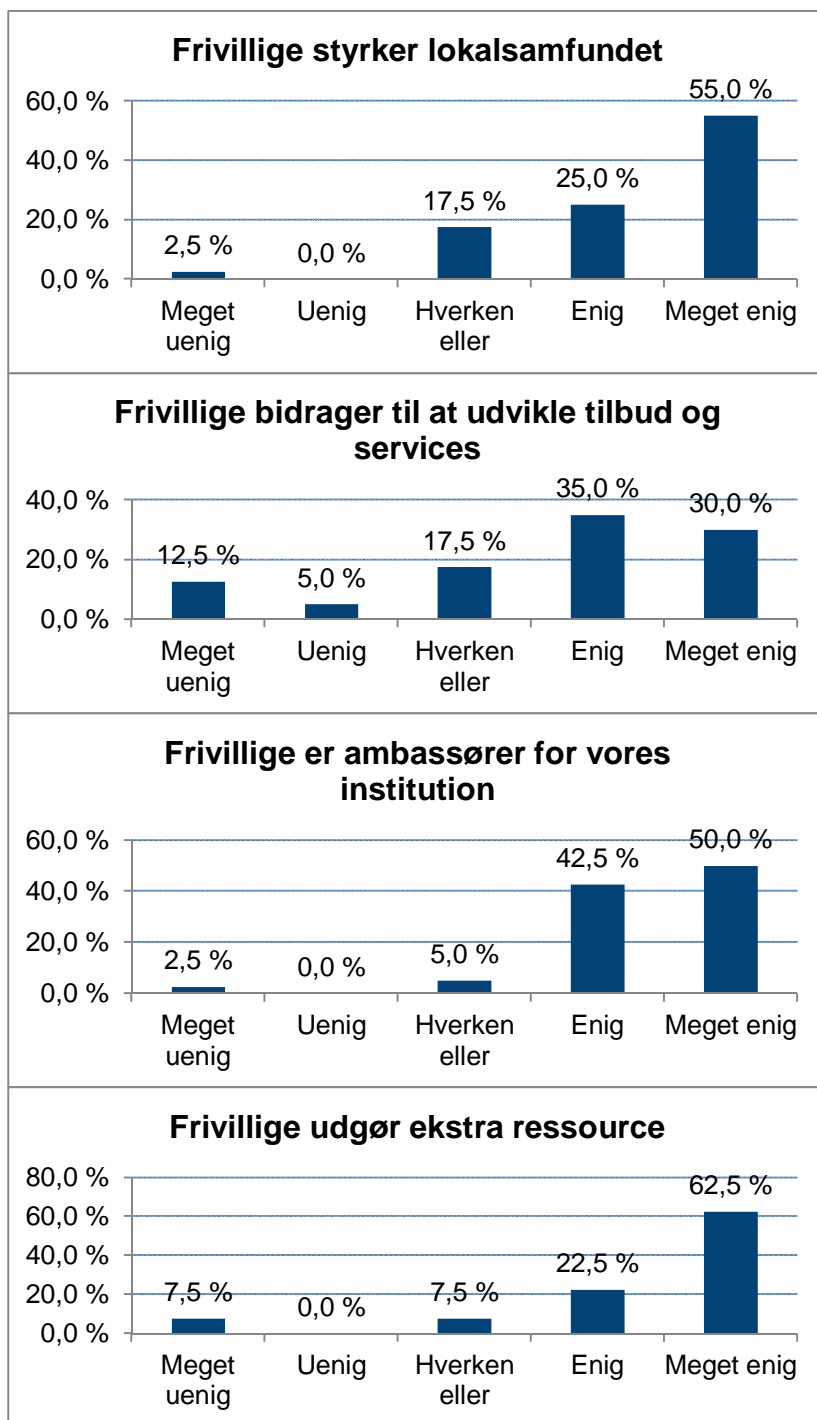


## 4 Hvilken værdi mener bibliotekerne, at frivillige tilfører?

Denne del af undersøgelsen afdækker bibliotekernes evaluering af deres udbytte af de frivillige.

Som det fremgår af figur 5.0 svarer langt de fleste biblioteker ”enig” eller ”meget enig” til, at frivillige styrker lokalsamfundet (80 %). 85 % er enige i, at de frivillige udgør en ekstra ressource for institutionen, mens 93 % opfatter de frivillige som ambassadører for institutionen.

Figur 5.0 – Frivilliges positive værdi

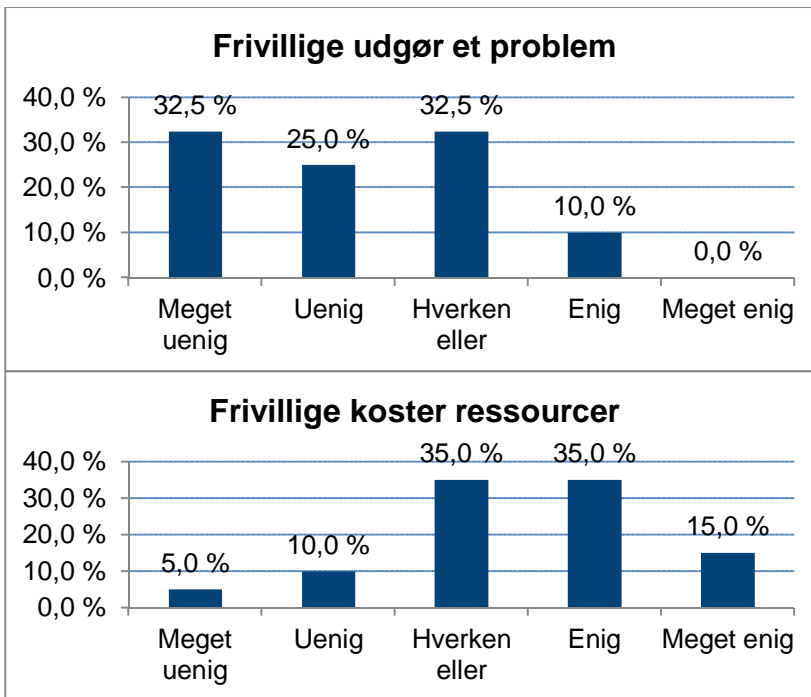


Lidt færre – 65 % af bibliotekerne – mener, at de frivillige bidrager til udvikling af nye tilbud og services i institutionen – mens 17 % svarer ”uenig” eller ”meget uenig” til, at dette er tilfældet.

I forhold til de frivilliges ”negative værdi” svarer kun 10 % ”enig” eller ”meget enig” til, at det er problemfyldt at inddrage frivillige i institutionernes arbejde.

50 % svarer ”enig” eller ”meget enig” til, at de frivillige koster tid og ressourcer. 50 % svarer enten ”uenig” eller ”hverken enig eller uenig” på spørgsmålet om, hvorvidt frivillige koster ressourcer, og oplever dermed ikke arbejdet med frivillige som ressourcekrævende

Figur 5.1 – Problemer og omkostninger

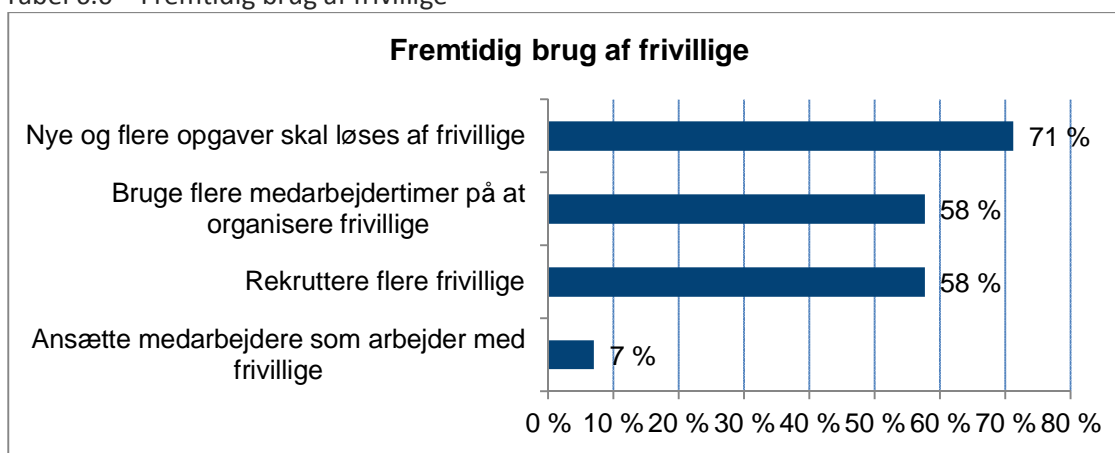


## 5 Frivillighed i fremtiden

### 5.1 Forventninger til fremtidig brug af frivillige

Hos bibliotekscheferne er der en forventning om, at bibliotekerne vil udvikle sig i henimod et højere frivillighedsniveau i fremtiden. Som det fremgår af tabel 6.0, forventer de fleste biblioteker at rekruttere flere frivillige i fremtiden (58 %). 71 % forventer at nye og flere opgaver skal løses af frivillige, mens 58 % ligeledes forventer at bruge flere medarbejdertimer på at organisere og koordinere de frivilliges arbejde. Kun 7 % forventer at ansætte en eller flere medarbejdere, som vil have til opgave at arbejde med de frivillige.

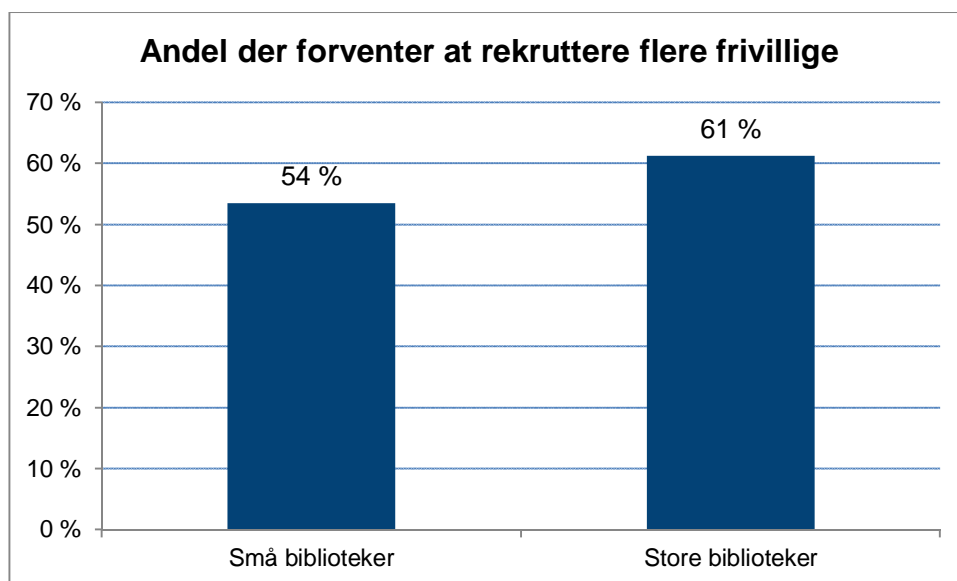
Tabel 6.0 – Fremtidig brug af frivillige



Som det fremgår af 6.1-6.4 kan der spores en sammenhæng mellem størrelsen af biblioteket og dets forventninger om fremtidig brug af frivillige. Tendensen er således, at de store biblioteker er dem, der i højeste grad forventer at udvide deres brug af frivillige.

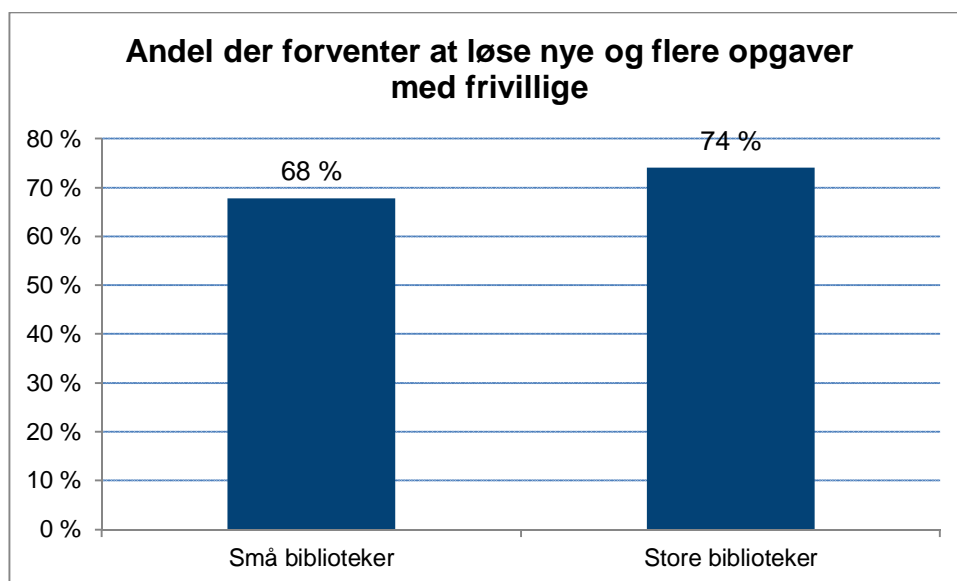
Af figur 6.1 fremgår det, at 54 % af de mindre biblioteker forventer at rekruttere flere frivillige i fremtiden, mens 61 % af de større biblioteker forventer dette.

Figur 6.1 – Forventning om fremtidig rekruttering og størrelse



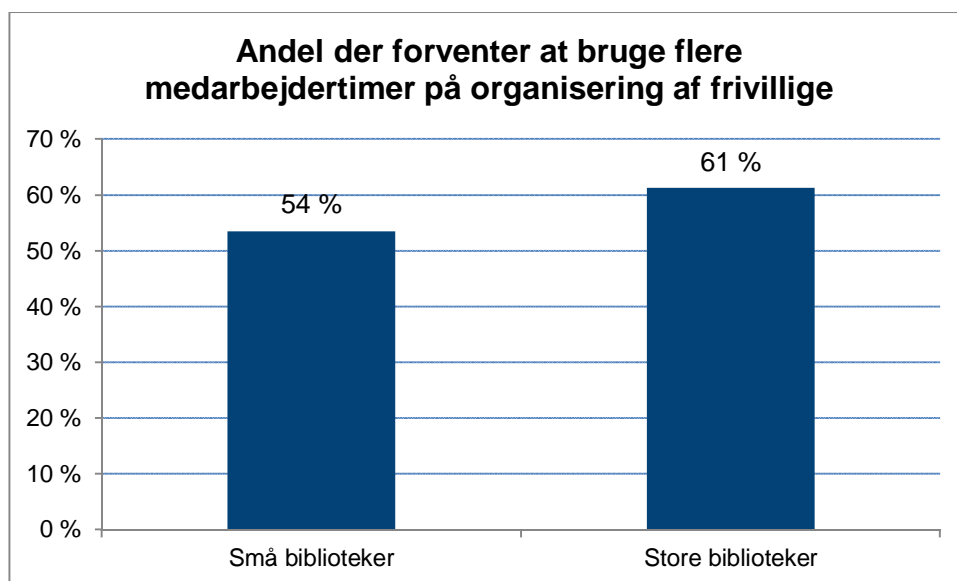
Som det fremgår af figur 6.2 forventer 68 % af de mindre biblioteker at løse nye og flere opgaver med frivillige, mens 74 % af de større biblioteker forventer dette.

Figur 6.2 – Forventning om løsning af nye opgaver og størrelse



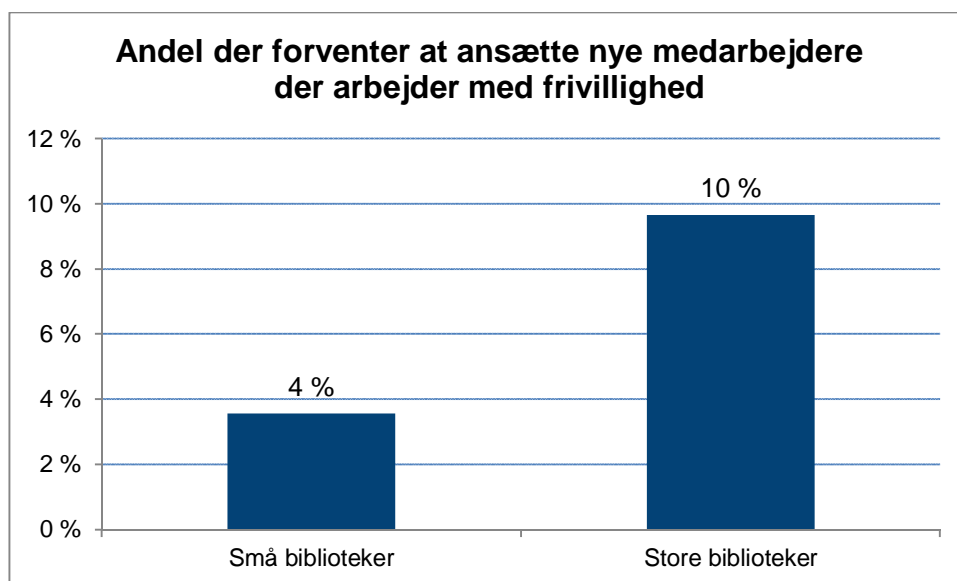
Af figur 6.3 fremgår det, at 54 % af de mindre biblioteker forventer at bruge flere medarbejdertimer på organisering af frivillige, mens 61 % af de større biblioteker forventer dette.

Figur 6.3 – Forventning om brug af medarbejdertimer og størrelse



Af figur 6.4 fremgår det, at 4 % af de mindre biblioteker forventer at ansætte nye medarbejdere, der arbejder med frivillighed, mens 10 % af de større biblioteker forventer dette.

Figur 6.4 – Forventning om ansættelse af nye medarbejdere der arbejder med frivillighed og størrelse



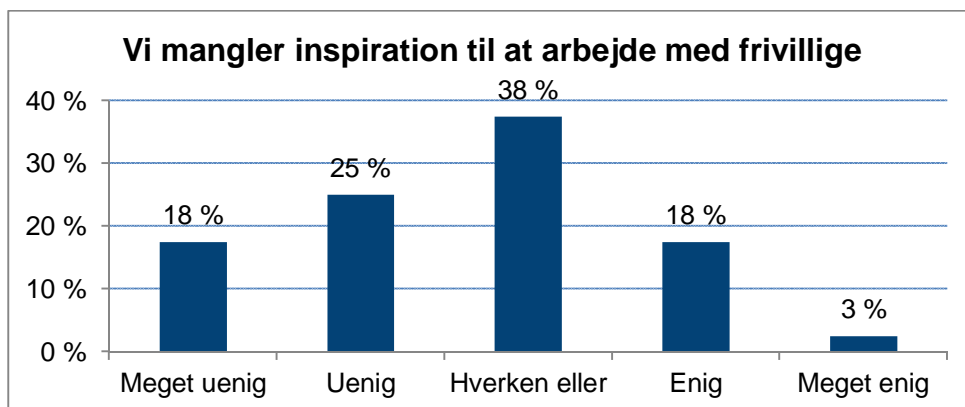
Sammenfattende viser figurene 6.1-6.4 en tendens til, at de store biblioteker i lidt højere grad forventer at udvikle deres samarbejde med frivillige i fremtiden.

## 5.2 Mangler og fremtidige behov i forhold til arbejdet med frivillige

I undersøgelsen er det endvidere afdækket, hvorvidt bibliotekerne oplever mangler og behov for hjælp og inspiration i forhold til at forbedre arbejdet med de frivillige.

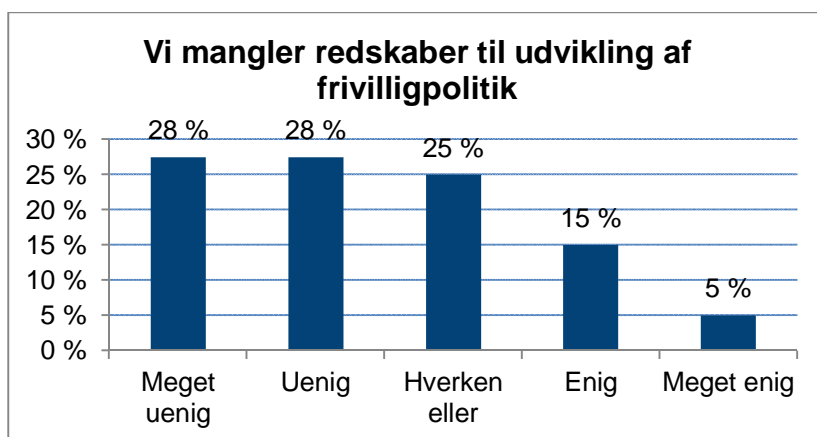
Som det fremgår af nedenstående figur 6.5 svarer kun 21 % "enig" eller "meget enig" til, at bibliotekerne mangler inspiration til at arbejde med de frivillige.

Figur 6.5 – Inspiration til frivillighedsarbejdet



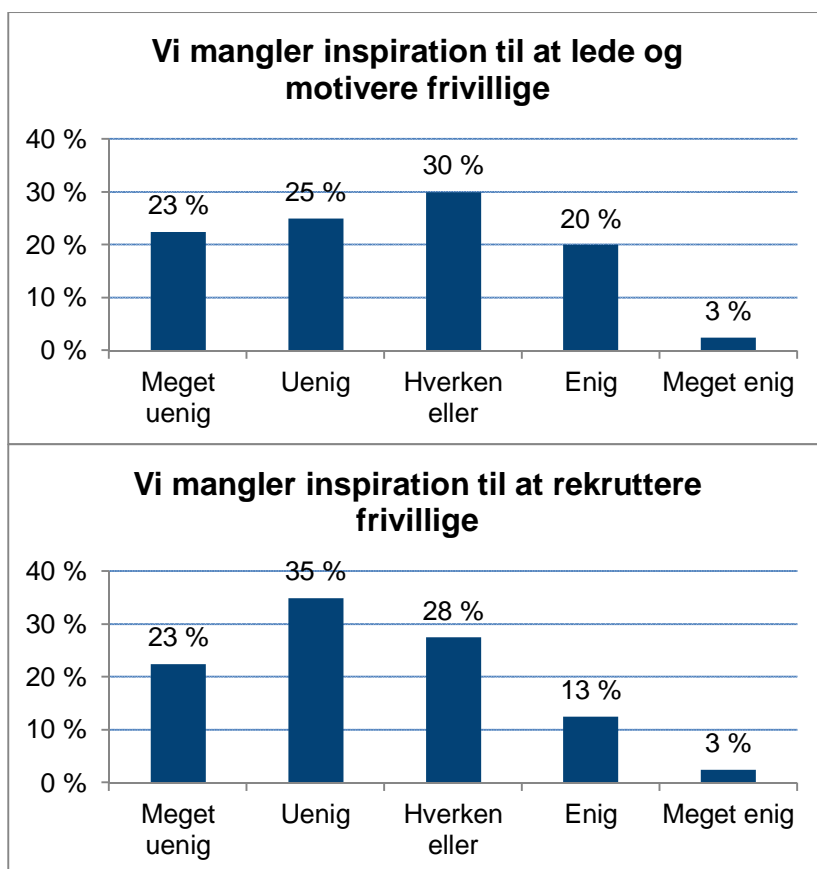
Som det fremgår af tabel 6.6, er det et flertal af bibliotekerne, der ikke oplever, at de mangler redskaber til at udvikle frivillighedspolitik. Således er det kun 20 % af de adspurgte, der savner inspiration til arbejdet.

Figur 6.6 – Redskaber til udvikling af frivillighedspolitik





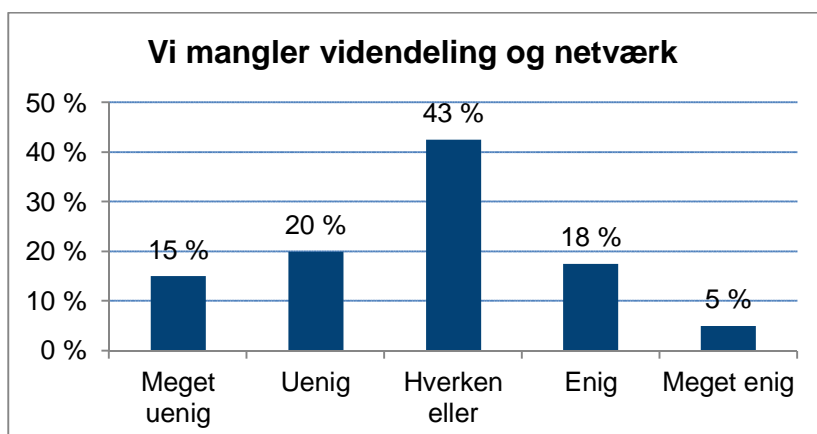
Figur 6.7 – Inspiration til rekruttering og ledelse



Endelig er bibliotekerne blevet spurgt angående behov for mere videndeling og netværk. Her erklærer 23 % af de adspurgte sig "enig" eller "meget enig" i, at de mangler videndeling og netværk.

Undersøgelsens resultater inden for dette område indikerer samlet set, at det er et mindretal af bibliotekerne, som oplever mangler, der svækker deres nuværende varetagelse af frivilligindsatsen.

Figur 6.8 – Videndeling og netværk



### 5.3 Kompetenceindeks og forventninger til fremtidig brug af frivillige

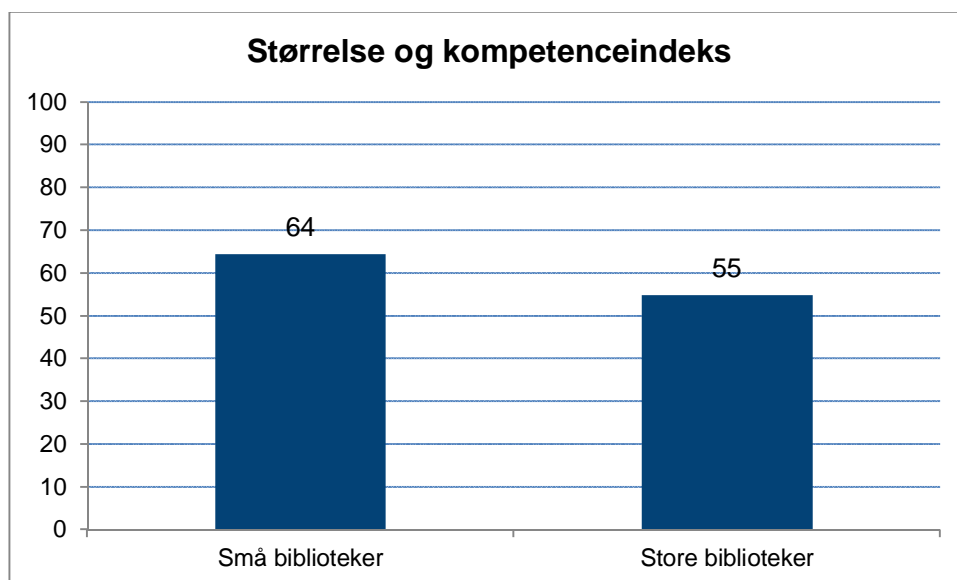
Denne undersøgelsesdel afdækker i hvilken udstrækning bibliotekerne arbejder med specifikke kompetencer hos de frivillige samt hos de faste medarbejdere, der arbejder med de frivillige.

For at give kompetence- og kompetenceudvikling et selvstændigt og balanceret fokus, er der udarbejdet et kompetenceindeks ud fra svar på spørgsmålene om, hvorvidt de enkelte biblioteker søger specifikke kompetencer i opslag efter frivillige, hvorvidt de tilbyder uddannelse og kompetenceudvikling til frivillige, samt hvorvidt de tilbyder kompetenceudvikling til medarbejdere, der arbejder med frivillige.

Kompetenceindekset kategoriserer bibliotekernes forventninger til kompetencer hos de frivillige og kan antage en værdi fra 0 til 100, hvor 100 er den højeste score. Et bibliotek, der svarer ja til alle tre spørgsmål, vil således score 100, mens biblioteker, der svarer nej til alle de tre spørgsmål, vil score 0. Således vil de biblioteker der i højere grad lægger vægt på de frivilliges kompetencer have en højere score end de, der i mindre udstrækning gør dette.

Som det fremgår af figur 6.9, scorer de mindre biblioteker 64, mens større biblioteker scorer 55.

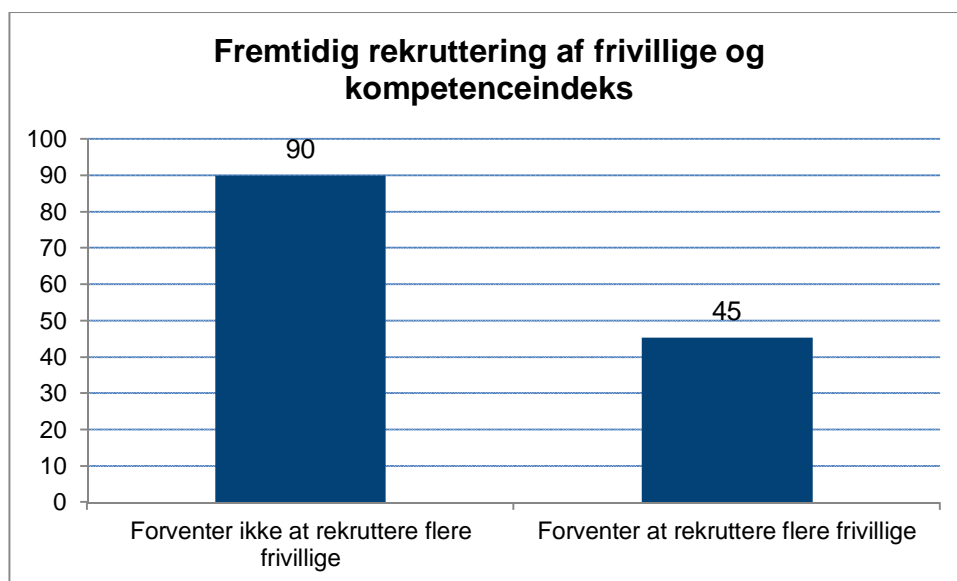
Figur 6.9 – Størrelse og kompetencer



Figur 6.9 viser, at de mindre biblioteker tilsyneladende prioriterer kompetencer højere hos såvel de frivillige som hos medarbejderne beskæftiget med frivillige, end de større biblioteker gør.

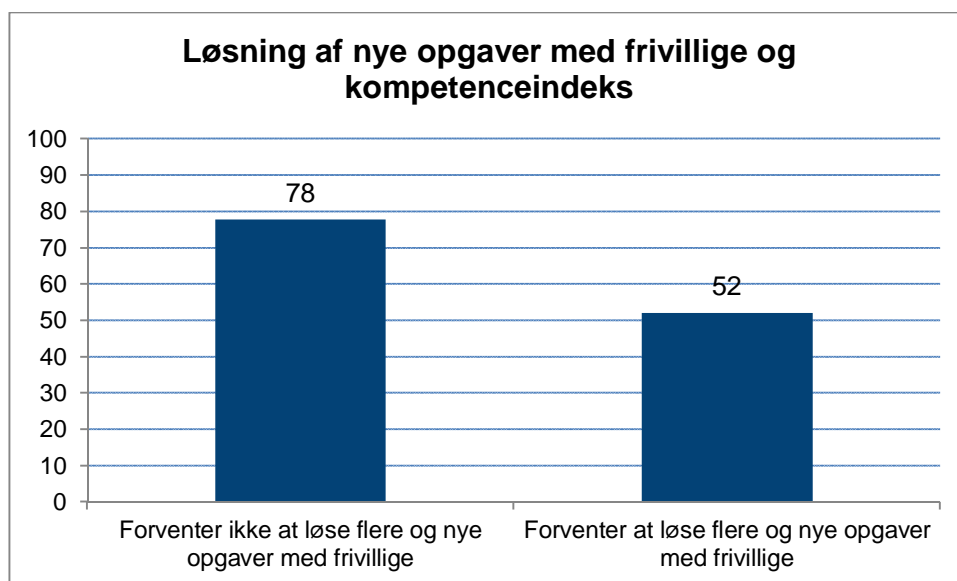
Der er også en sammenhæng mellem bibliotekernes score på kompetenceindekset og deres forventninger til fremtidig brug af frivillige. Biblioteker med en høj score forventer i mindre grad at udvikle deres brug af frivillige i fremtiden. Som det fremgår af figur 6.10 har biblioteker, der ikke forventer at rekruttere flere frivillige i fremtiden, et kompetenceindeks på 90, mens biblioteker, der forventer at rekruttere flere har et kompetenceindeks på 45.

Figur 6.10 – Forventning til fremtidig rekruttering og kompetencer



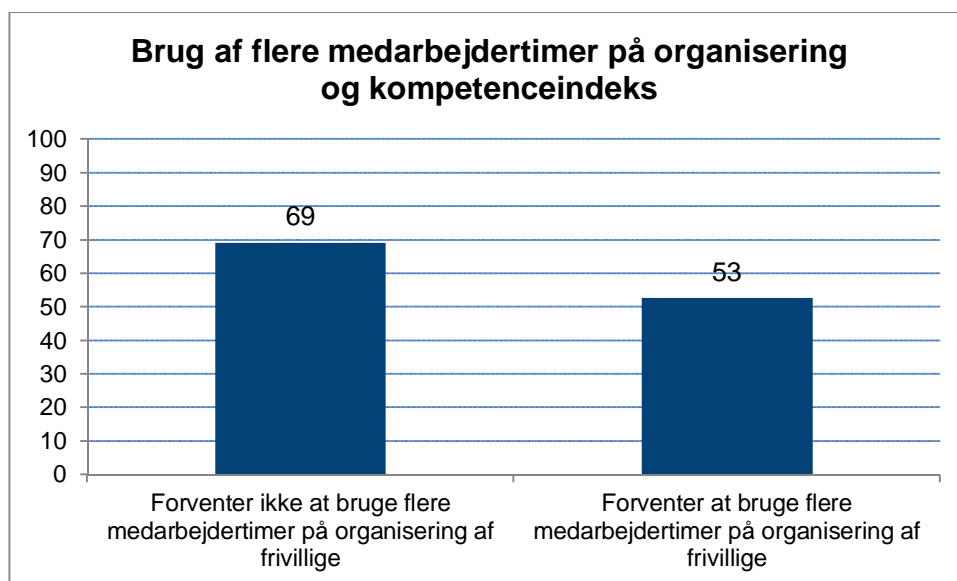
Som det fremgår af figur 6.11 scorer biblioteker, der ikke forventer at løse flere og nye opgaver med frivillige, 78 på kompetenceindekset, mens biblioteker, der forventer, dette scorer 52.

Figur 6.11 – Forventning om løsning af nye opgaver og kompetencer



Som det fremgår af figur 6.12 scorer biblioteker, der ikke forventer at bruge flere medarbejdertimer på organisering af frivillige 69, mens biblioteker der forventer dette scorer 53

Figur 6.12 – Forventning om brug af medarbejdertimer og kompetencer



Figurene 6.10-6.12 viser, at biblioteker, der har forventninger om at udvikle samarbejdet med frivillige i fremtiden, i mindre grad lægger vægt på kompetencer. Med afsæt i undersøgelsen tegner der sig overordnet et billede af to typer af biblioteker, der lægger vægt på forskellige ting. *Den ene type bibliotek* har relativt få erfaringer med frivillige og ønsker at udvide og forbedre sit samarbejde med frivillige, og løse flere opgaver med frivillige. *Den anden type bibliotek* har et relativt veludviklet forhold til frivillighed, har mindre behov for at udvikle sit samarbejde med frivillige, og fokusere på sine eksisterende frivillige og frivilligmedarbejders kompetencer. Det skal dog understreges, at de fleste biblioteker er hverken/eller og placerer sig et sted midt imellem de to typer.