

Spørgeundersøgelse

Vilkår for ledelse i den frivillige sociale sektor 2023

Spørgeundersøgelse

Vilkår for ledelse i den frivillige sociale sektor

Med særligt fokus på de små og mellemstore organisationer

Rapporten er udgivet af

Fonden for Socialt Ansvar
Bygmestervej 10, 1
2400 København NV

Hent den på www.socialtansvar.dk

Der kan citeres frit med angivelse af kilde

Udgivet den 20. april 2023

ISBN: 978-87-974590-0-3

Spørgeundersøgelse og rapport er udarbejdet
med støtte fra Oak Foundation Denmark



Indhold

Indledning	3
Rapportens hovedresultater	4
Del 1: Arbejdspres, overvejelser om at sige op og løntilfredshed	6
Ledernes oplevelse af arbejdspres	6
Overvejelser om at stoppe som leder af organisationen	9
Årsager til alligevel at blive i jobbet som leder	12
Løntilfredshed	12
Del 2: Samarbejdet med bestyrelsen	16
Ledernes samarbejde med bestyrelsen	16
Del 3: Respondenternes forslag til forbedringer af organisationernes rammevilkår	19
Metode og kildegrundlag	20
Beskrivelse af populationen bag undersøgelsen	22
Bilag 1	24
Bilag 2	28

Indledning

Danskernes frivillige sociale engagement spiller en vigtig rolle i vores velfærdssamfund. Frivilligengagementet hjælper udsatte og sårbare, styrker menneskelige relationer på tværs af økonomiske og sociale forskelle og understøtter på den måde den sociale sammenhængskraft.

For organisationerne, der udvikler, driver og organiserer det frivillige sociale arbejde, er der imidlertid et voksende pres som følge af voksende forventninger til bl.a. administration, dokumentation og fundraising¹. Presset opleves især blandt de små og mellemstore frivillige sociale organisationer (SMO'erne), som ofte mangler de ressourcer, der skal til for kunne at imødekomme forventningerne².

Denne spørgeundersøgelse og rapport søger at give et indblik i, hvordan lederne af SMO'erne oplever de rammevilkår, de arbejder under. Spørgeundersøgelsens resultater fordeler sig i tre hovedafsnit:

- Del 1: Arbejdspres, overvejelser om at sige op og løntilfredshed
- Del 2: Samarbejdet med bestyrelsen
- Del 3: Respondenternes forslag til forbedringer af organisationernes rammevilkår

Undersøgelsen er udført i perioden 14. februar til 7. marts 2023. Spørgeskemaet er sendt ud til 420 ledere af små og mellemstore sociale organisationer. 156 svarede på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 37 %. Læs mere om indsamlingsmetode og populationen bagerst i rapporten.

Om Fonden for Socialt Ansvar

Spørgeundersøgelsen og rapporten er udarbejdet af Fonden for Socialt Ansvar, der som almennyttig fond driver og udvikler frivilligt socialt arbejde. Fonden er platform for en række forskellige indsatser, herunder bl.a. Natteravnene, Bydelsmødre, Come Together og Læsehunde. Derudover er fonden også social infrastrukturbygger og arbejder for at styrke, støtte og samle den frivillige sociale sektors små og mellemstore organisationer.

¹ Espersen et al. (2018): "Understøttelse og udvikling af det frivillige sociale arbejde". VIVE og RUC 2018.

² Clausen, Mads Roke (2021): Transaktionsomkostninger i frivillige sociale organisationer. Nordisk Administrativ Tidsskrift, Vol. 98, No. 2.

Hovedresultater

Over halvdelen af lederne føler sig urimeligt presset på arbejdet

Ser man på tværs af alle besvarelser, er det over halvdelen af de adspurgte respondenter, der inden for det seneste år har følt sig urimeligt pressede på deres arbejde. 56 % af respondenterne svarer "Ja" til, at de inden for det seneste år har følt sig mere pressede, end de synes er rimeligt. 40 % svarede "Nej", og de resterende 4 % svarede "Ved ikke".

Næsten halvdelen af lederne har overvejet stoppe i deres job inden for det seneste år

Næsten halvdelen af respondenterne i undersøgelsen har overvejet at stoppe i deres job. Således har 49 % af de adspurgte ledere svaret "Ja" til, at de har overvejet at stoppe som leder af deres organisation inden for det seneste år.

De største årsager til ledernes overvejelser om at stoppe er mængden af arbejdsopgaver og mangel på ressourcer

Respondenterne giver forskellige begrundelser for at overveje at stoppe som leder i deres organisation. De tre, der nævnes oftest, er mængden af egne arbejdsopgaver (66 %), mangel på ressourcer i organisationen (65 %) og manglende grundfinansiering (57 %).

Størstedelen af lederne bliver i jobbet, fordi de oplever deres arbejde som betydningsfuldt

Ud af 65 besvarelser, nævner 43 respondenter, at betydningen af deres arbejde er afgørende for, at de er blevet i deres job. Respondenterne fortæller bl.a., at oplevelsen af at arbejde med en vigtig sag, der er betydningsfuld for andre mennesker, er en motivation for at blive i jobbet.

Flest ledere mener ikke, at deres løn matcher deres funktion og ansvar

Størstedelen af lederne i undersøgelsen mener, at deres løn ikke matcher deres funktion og ansvar. Således er 51 % enten uenige eller meget uenige i udsagnet: "Min løn matcher min funktion og mit ansvar". Kun 28 % af respondenter er enige i, at deres løn matcher deres funktion og ansvar.

Et stort flertal af lederne oplever at have et godt samarbejde med deres bestyrelse

Samarbejdet mellem lederne og deres bestyrelser ser generelt ud til at være rigtig godt. Således svarer 84 %, at de oplever at have et godt samarbejde med deres bestyrelse. Heraf svarer 55 %, at de er "Meget enig", og 29 % at de er "Enig" i udsagnet. Kun 4 % af respondenterne svarer, at de ikke oplever et godt samarbejde med deres bestyrelser.

Ledere er oftest i dialog med bestyrelsen omkring strategi og organisationsudvikling

Lederne nævner strategi og organisationsudvikling som de emner, de har mest dialog med bestyrelsen om. Emnet, der fylder mest, er strategi, hvor 74 % af respondenterne har svaret henholdsvis "Meget høj grad" (38 %) og "Høj grad" (36 %). Det, der fylder mindst i dialogen med bestyrelsen, er lederens mulighed for bedre løn. Her svarer kun 16 % af respondenterne henholdsvis "Meget høj grad" (2 %) og "Høj grad" (14 %).

Respondenternes forslag til forbedringer af organisationernes rammevilkår

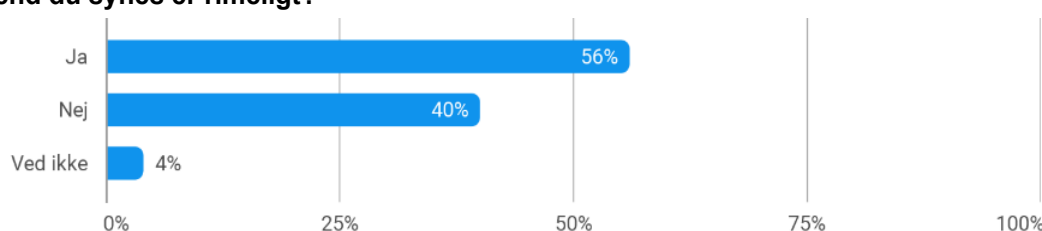
- Øget grundfinansiering, der kan muliggøre driftsarbejde og forbedre langtidsplanlægning
- Professionalisering og aktivering af bestyrelser til at optimere organisationernes strategiske arbejde
- Øget hjælp til administration for at lette den bureaukratiske byrde for små og mellemstore organisationer

Del 1: Arbejdspres, overvejelser om at sige op og løntilfredshed

Ledernes oplevelse af arbejdspres

Der er i spørgeundersøgelsen spurgt til ledernes oplevelse af arbejdspres. I analysen undersøges desuden, om oplevelsen af arbejdspres hænger sammen med, hvordan lederens organisation er finansieret, organisationens indkomst, hvilke målgrupper organisationen arbejder med samt lederens køn.

Figur 1: "Har du inden for det seneste år følt dig mere presset på dit arbejde, end du synes er rimeligt?"

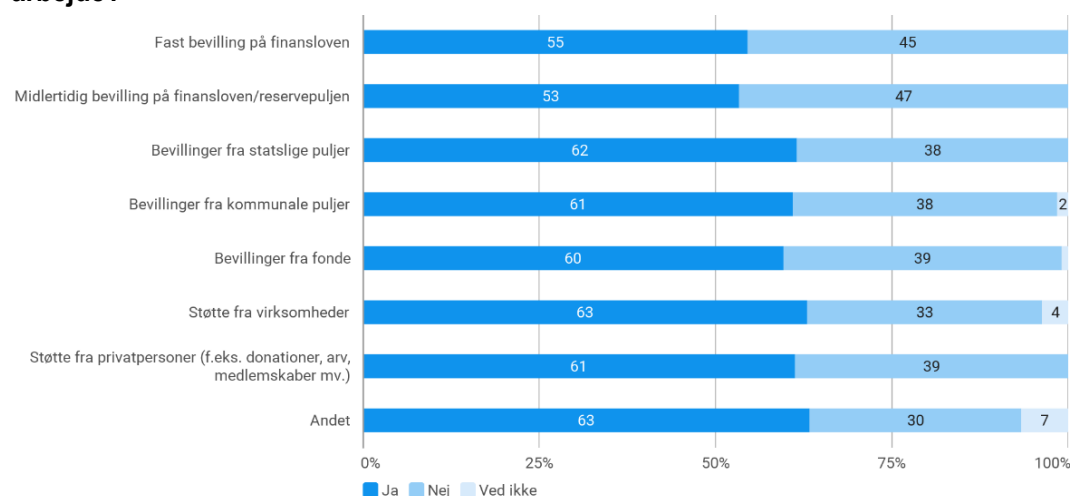


N: 139

Over halvdelen af lederne føler sig urimeligt presset på arbejdet

Ser man på tværs af alle besvarelser, er det over halvdelen af de adspurgte respondenter, der inden for det seneste år har følt sig urimeligt pressede på deres arbejde. 56 % af respondenterne svarer "Ja" til, at de inden for det seneste år har følt sig mere pressede, end de synes er rimeligt. 40 % svarede "Nej", og de resterende 4 % svarede "Ved ikke".

Figur 2: "Har du inden for det seneste år følt dig mere presset på dit arbejde, end du synes er rimeligt?" krydset med "Hvordan finansieres din organisations arbejde?"



N: 139

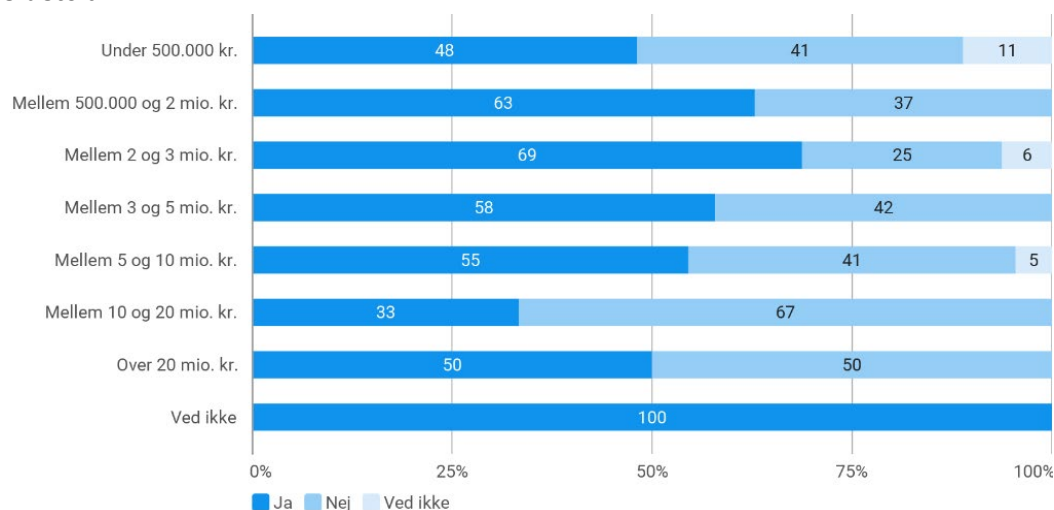
Note: I besvarelsen har respondenterne haft mulighed for at krydse flere felter af.

Ledere i organisationer, der har finanslovsfinansiering, ser ud til at opleve mindre arbejdspress

Blandt ledere af organisationer med finanslovsfinansiering svarer henholdsvis 55 % af respondenterne (fast bevilligede) og 53 % (ikke fast bevilligede) "Ja" til, at de har oplevet et urimeligt arbejdspress det seneste år. For de øvrige grupper er det mellem 60 % og 63 %, der har svaret "Ja" til spørgsmålet.

N.B. En organisation er ofte finansieret af flere kilder og kan derfor godt være finansieret både på finansloven og af f.eks. fondsmidler. Derfor kan der ikke konkluderes entydigt, hvorvidt nogle finansieringsformer resulterer i mindre eller større arbejdspress.

Figur 3: "Har du inden for det seneste år følt dig mere presset på dit arbejde, end du synes er rimeligt?" krydset med "Hvad var din organisations indkomst sidste år?"

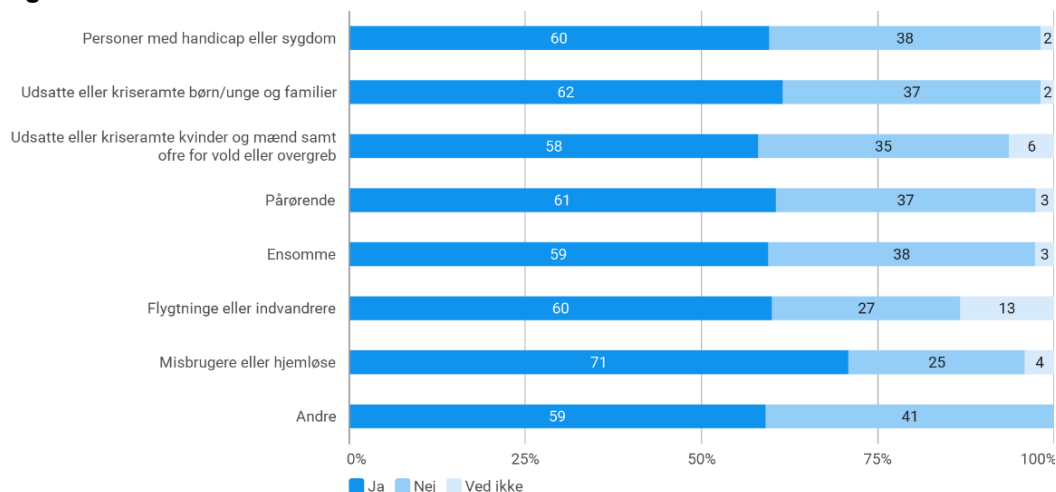


N: 138

Ledere af organisationer med indkomst mellem 2 og 3 mio. kr. oplever det højeste arbejdspress

Det er især ledere af organisationer med en indkomst mellem 0,5 og 3 mio. kr., der oplever et urimeligt arbejdspress. Det højeste arbejdspress opleves af gruppen med en indkomst på mellem 2 og 3 mio. kr. Her svarer 69 % "Ja" til spørgsmålet. Lederne, der oplever det mindste arbejdspress, kommer fra organisationer med en årlig indkomst på mellem 10 og 20 mio. kr. Af dem svarer 33 % "Ja" til samme spørgsmål.

Figur 4: "Har du inden for det seneste år følt dig mere presset på dit arbejde, end du synes er rimeligt?" krydset med "Hvilke målgrupper arbejder din organisation med?"



N: 139

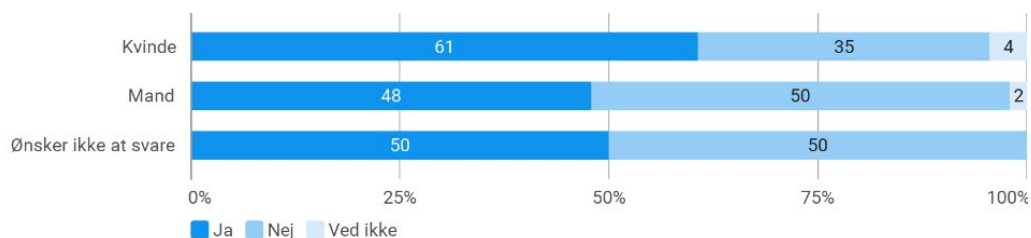
Note: Respondenterne har haft mulighed for at krydse flere felter af.

Ledere i organisationer, der arbejder med personer ramt af misbrug eller hjemløshed, ser ud til oftere at opleve et urimeligt arbejdspress

Oplevelsen af højt arbejdspress går igen på tværs af organisationerne uafhængig af, hvilke målgrupper, de arbejder med. Størst arbejdspress findes imidlertid blandt lederne af organisationer, der arbejder med personer ramt af misbrug eller hjemløshed. Her svarer 71 % "Ja" til, at de har følt et urimeligt arbejdspress inden for det seneste år. Det er 9 procentpoint flere end den næsthøjeste gruppe i undersøgelsen.

N.B.: Da respondenterne har haft mulighed for at krydse flere felter af, er det ikke muligt at konkludere en entydig sammenhæng mellem organisationernes målgrupper og ledernes arbejdspress.

Figur 5: "Har du inden for det seneste år følt dig mere presset på dit arbejde, end du synes er rimeligt?" krydset med "Hvilket køn identificerer du dig med?"



N: 139

En større andel af kvindelige ledere oplever arbejdspress end mandlige ledere

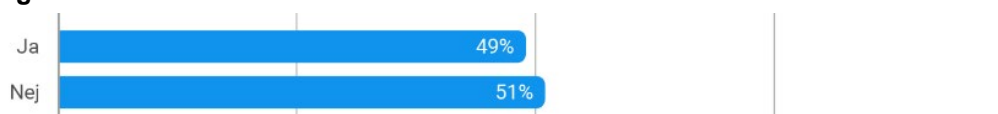
Der er en forskel på 13 procentpoint i oplevelsen af arbejdspress, hvis man kigger på respondenternes køn. Af de kvindelige ledere er det 61 %, der svarer, at de det

seneste år har følt sig mere presset, end de synes er rimeligt. Af de mandlige ledere er det 48 %.

Overvejelser om at stoppe som leder af organisationen

I undersøgelsen er der spurgt til ledernes overvejelser om at stoppe i deres job. I analysen undersøges, om en sådan overvejelse har sammenhæng med, hvordan lederens organisation er finansieret, organisationens indkomst samt hvilke målgrupper, organisationen arbejder med.

Figur 6: "Har du inden for det seneste år overvejet at stoppe som leder i din organisation?"



N: 138

Næsten halvdelen af lederne har overvejet stoppe i deres job inden for det seneste år
Næsten halvdelen af respondenterne i undersøgelsen har overvejet at stoppe i deres job. Således har 49 % af de adspurgte ledere svaret "Ja" til, at de har overvejet at stoppe som leder af deres organisation inden for det seneste år.

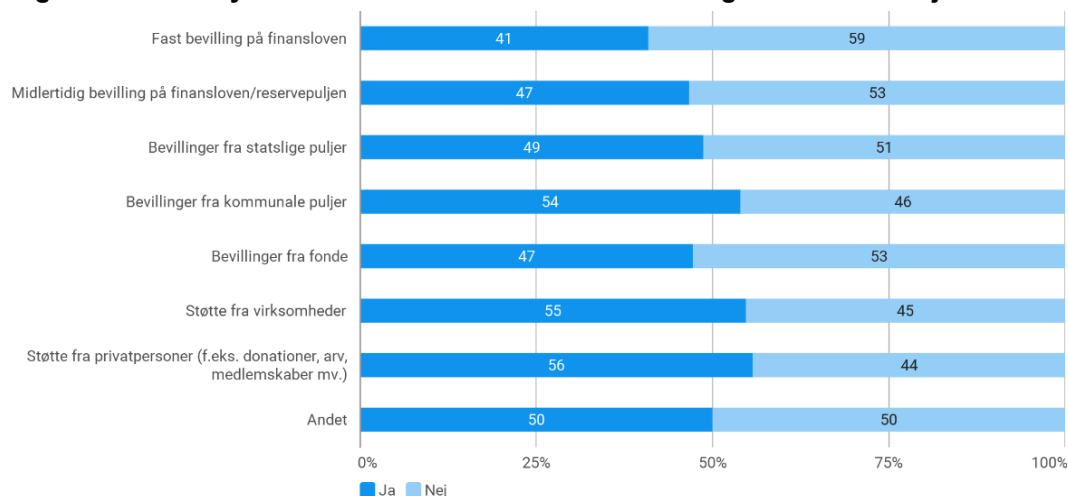
Sammenligning med undersøgelse fra Lederne (2022)

Interesseorganisationen Lederne foretog i 2022 en undersøgelse blandt 1.519 ledere vedrørende deres overvejelser om jobskifte. Her svarede 31 % "Ja" til spørgsmålet "Har du allerede nu konkrete planer eller overvejelser om jobskifte?". 6 % svarede, at de var aktivt jobsøgende.

Note: Ved sammenligning mellem Ledernes undersøgelse og denne er det vigtigt at være opmærksom på, at spørgsmålene i de to undersøgelser er formuleret forskelligt. Svarene kan derfor ikke sammenlignes en til en.

Kilde: <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/arbejdsmarked-og-oekonomi/rekordfaa-ledere-overvejer-jobskifte>

Figur 7: "Har du inden for det seneste år overvejet at stoppe som leder i din organisation?" krydset med "Hvordan finansieres din organisations arbejde?"



N: 138

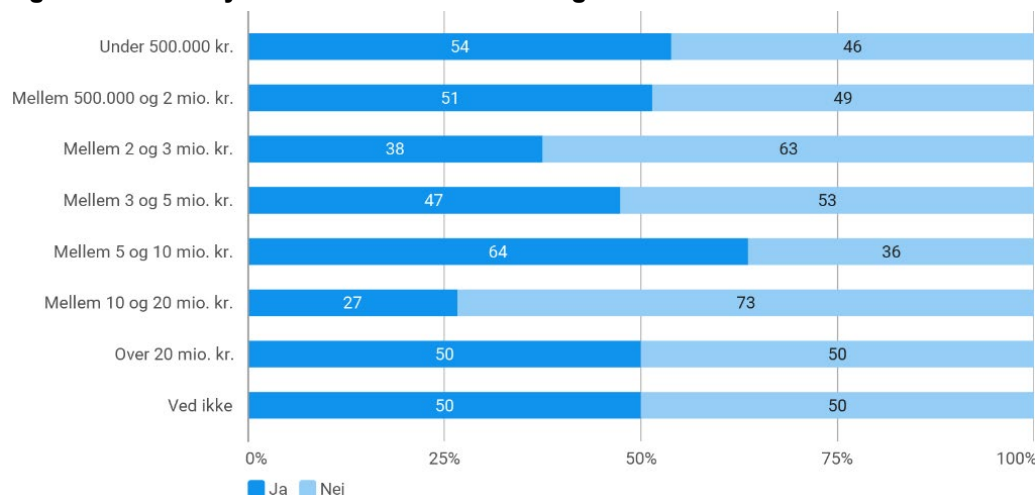
Note. I besvarelsen har respondenterne haft mulighed for at krydse flere felter af.

Ledere af organisationer, der har fast finanslovsfinansiering, ser ud til i mindre grad at overveje jobskifte

I gruppen af ledere, der kommer fra organisationer med fast finanslovsfinansiering, svarer 41 % "Ja" til, at de har overvejet at skifte job inden for det seneste år. For de øvrige grupper er det mellem 47 % og 56 %, der har svaret "Ja" til spørgsmålet.

N.B. En organisation er ofte finansieret af flere kilder og kan derfor godt være finansieret både på finansloven og af f.eks. fondsmidler. Derfor kan man ikke konkludere entydigt, om nogle finansieringsformer resulterer i mindre eller større overvejelser om jobskifte.

Figur 8: "Har du inden for det seneste år overvejet at stoppe som leder i din organisation?" krydset med "Hvad var din organisations indkomst sidste år?"

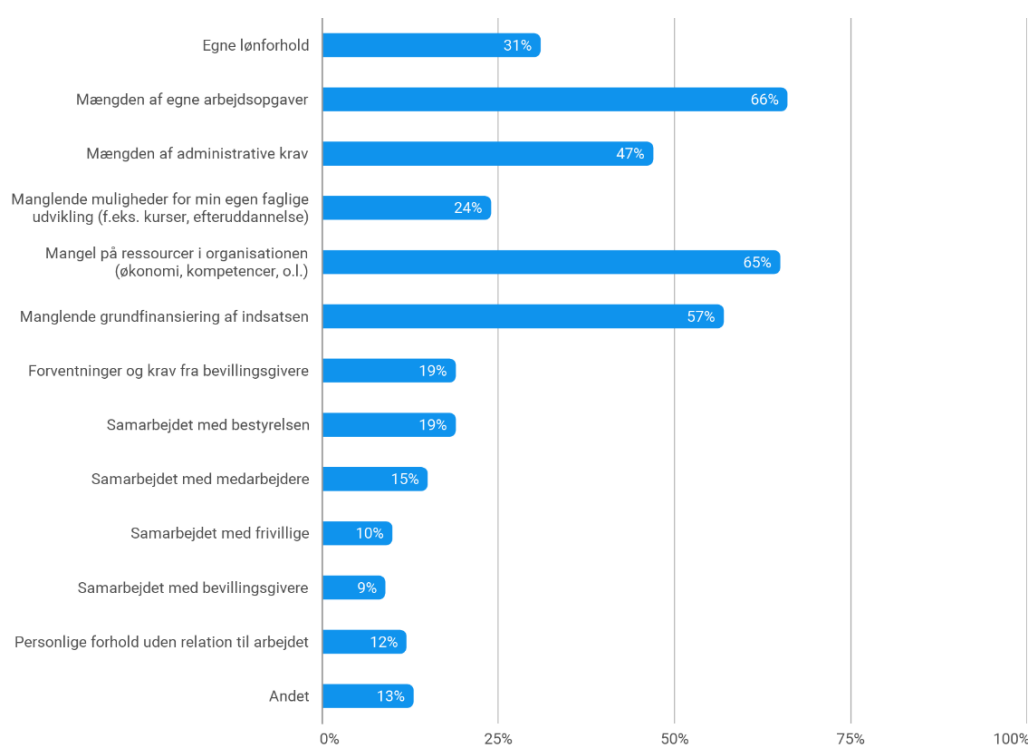


N: 137

Ledernes overvejelser om at stoppe varierer i forhold til deres organisations størrelse, men sammenhængen er ikke entydig

Organisationernes indkomstniveau ser ud til at have betydning for ledernes overvejelser om at stoppe. Der er dog ikke entydige sammenhænge. Ser man på yderpunkterne, kan man se, at 64 % af lederne, der kommer fra organisationer med en årsindkomst mellem 5 og 10 mio. kr., har svaret, at de har overvejet at stoppe som leder af organisationen inden for det seneste år. Mens det for ledere af organisationer med en indkomst mellem 10 og 20 mio. kr. er 27 %, der har overvejet at stoppe.

Figur 9: "Hvad er de primære årsager til, at du har overvejet at stoppe? (Sæt op til tre kryds)"



N: 138

De største årsager til ledernes overvejelser om at stoppe er mængden af arbejdsopgaver og mangel på ressourcer

Respondenterne giver forskellige begrundelser for at overveje at stoppe som leder i deres organisation. De tre, der nævnes oftest, er mængden af egne arbejdsopgaver (66 %), mangel på ressourcer i organisationen (65 %) og manglende grundfinansiering (57 %).

Sammenligning med undersøgelse fra Lederne (2022)

Interesseorganisationen Lederne foretog i 2022 en undersøgelse blandt 1.519 ledere. Her blev der bl.a. spurgt til de vigtigste årsager til overvejelser om jobskifte. De fem oftest forekommende svar var:

1. Ønske om nye udfordringer (53 %)
2. Ønske om bedre work-life-balance (31 %)
3. Ønske om højere løn (30 %)
4. Manglende muligheder for advancement (27 %)
5. Ønske om at arbejde i en virksomhed med et stærkere værdisæt (25 %)

Note: Ved sammenligning mellem Ledernes undersøgelse og denne er det vigtigt at være opmærksom på, at spørgsmålene i de to undersøgelser er formuleret forskelligt. Svarene kan derfor ikke fuldt sammenlignes.

Kilde: <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/arbejdsmarked-og-oekonomi/rekordfaa-ledere-overvejer-jobskifte>

Årsager til alligevel at blive i jobbet som leder

Respondenter, der har svaret "Ja" til, at de det seneste år har overvejet at stoppe i deres job, har efterfølgende fået spørgsmålet: "Hvad har fået dig til at blive som leder i din organisation alligevel?"

Alle besvarelser på spørgsmålet kan ses i bilag 1. Herunder er en opsummering af de kategorier af besvarelser, der er givet oftest.

Størstedelen af lederne bliver i jobbet, fordi de oplever deres arbejde som betydningsfuldt

Ud af 65 besvarelser, nævner 43 respondenter, at betydningen af deres arbejde er afgørende for, at de er blevet i deres job. Respondenterne fortæller bl.a., at oplevelsen af at arbejde med en vigtig sag, der er betydningsfuld for andre mennesker, er en motivation for at blive i jobbet.

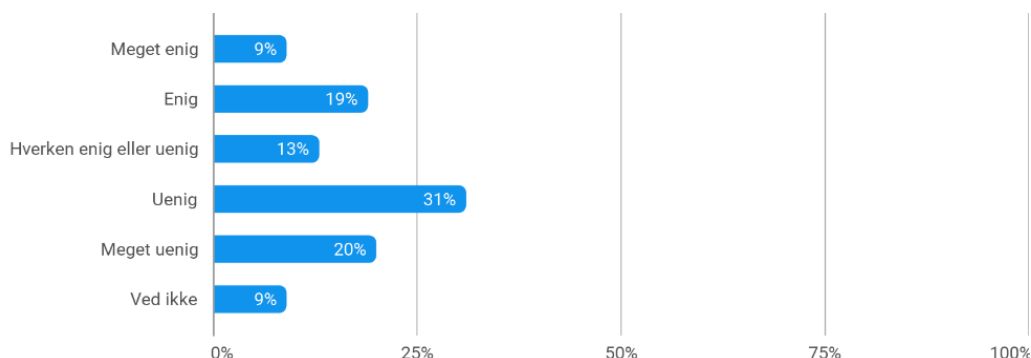
Ledernes arbejdsfrihed er den næststørste årsag for at blive i jobbet

Den næststørste forklaring på at blive i jobbet handler om ledernes oplevelse af frihed i deres arbejde. 12 respondenter ud af 65 nævner dette som en hel eller delvis forklaring på at blive i jobbet. Oplevelsen af frihed handler primært om at kunne organisere sit eget arbejde fleksibelt samt at have indflydelse på rammerne for arbejdsformen.

Løntilfredshed

Der er i undersøgelsen spurgt til ledernes oplevelse af match mellem løn og funktion og ansvar. Svarene er efterfølgende krydset med information om organisationernes finansieringskilder, indkomst og målgrupper samt lederens køn.

Figur 11: "Hvor enig er du i følgende udsagn: "Min løn matcher min funktion og mit ansvar""



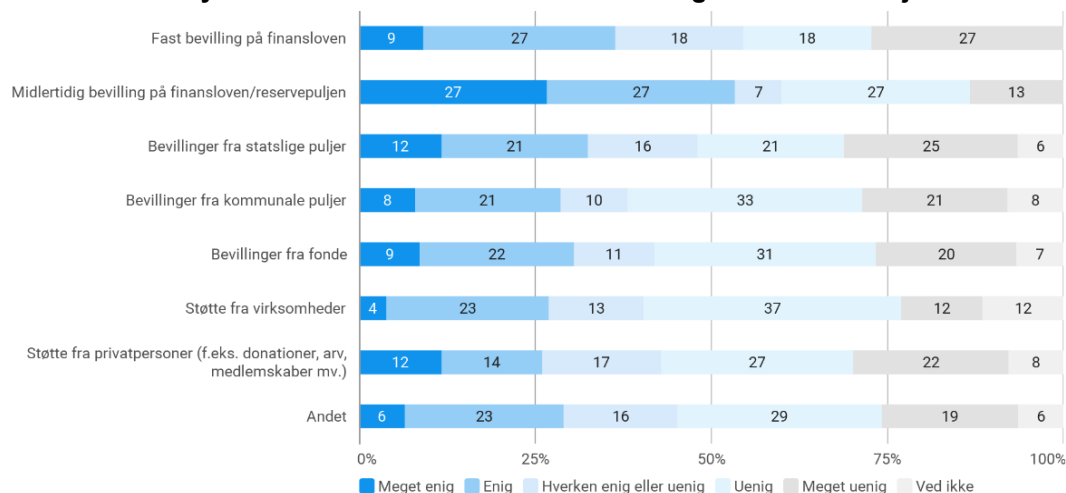
N: 136

Flest ledere mener ikke, at deres løn matcher deres funktion og ansvar

Størstedelen af lederne i undersøgelsen mener, at deres løn ikke matcher deres funktion og ansvar. Således er 51 % enten uenige eller meget uenige i udsagnet: "Min løn matcher min funktion og mit ansvar". Kun 28 % af respondenter er enige i, at deres løn matcher deres funktion og ansvar.

I de uddybende kvalitative besvarelser noterer flere respondenter, at de oplever det manglende match mellem løn og funktion og ansvar som et generelt vilkår i den frivillige sociale sektor.

Figur 12: "Hvor enig er du i følgende udsagn: "Min løn matcher min funktion og mit ansvar"" krydset med "Hvordan finansieres din organisations arbejde?"



N: 136

Note. I besvarelsen har respondenterne haft mulighed for at krydse flere felter af.

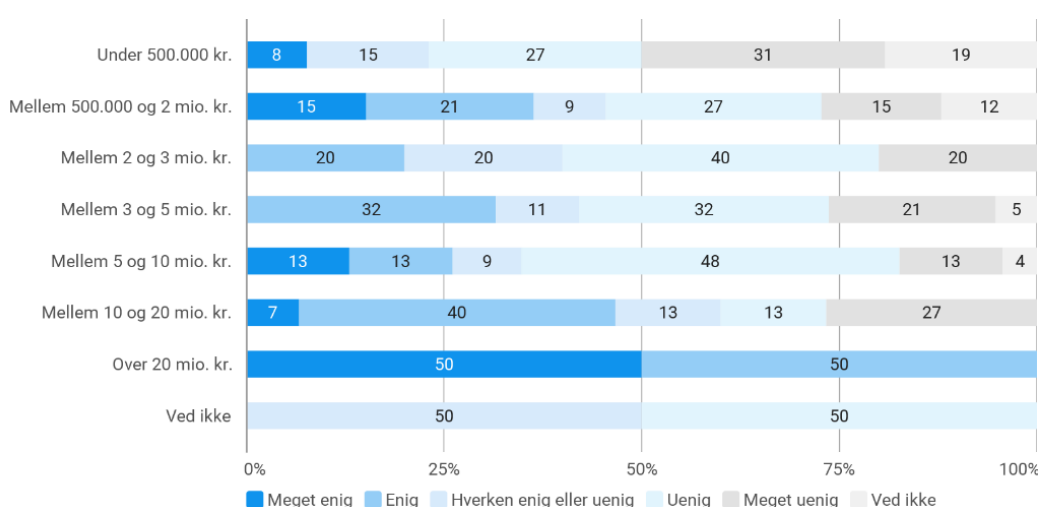
Ledere i organisationer med midlertidig finanslovsfinansiering ser ud til at opleve et bedre match mellem løn og arbejdsopgaver

Ledere af organisationer, der er midlertidigt finansieret over finansloven/reservepuljen, ser ud til at opleve et bedre lønmatch end andre ledere. Af denne gruppe svarer 54 %, at de enten er "Meget enig" eller "Enig" i, at lønnen matcher funktion og ansvar.

Til sammenligning er 36 % af lederne af organisationer med fast finanslovsfinansiering "Meget enig" eller "Enig" i udsagnet. Det samme gælder 29 % af lederne i organisationer, der er finansieret af kommunale puljer.

N.B. En organisation er ofte finansieret af flere kilder og kan derfor godt være finansieret både på finansloven og af f.eks. fondsmidler. Derfor kan man ikke konkludere entydigt, om nogle finansieringsformer resulterer i mindre eller større oplevelse af lønmatch.

Figur 13: "Hvor enig er du i følgende udsagn: "Min løn matcher min funktion og mit ansvar"" krydset med "Hvad var din organisations indkomst sidste år?"



N: 135

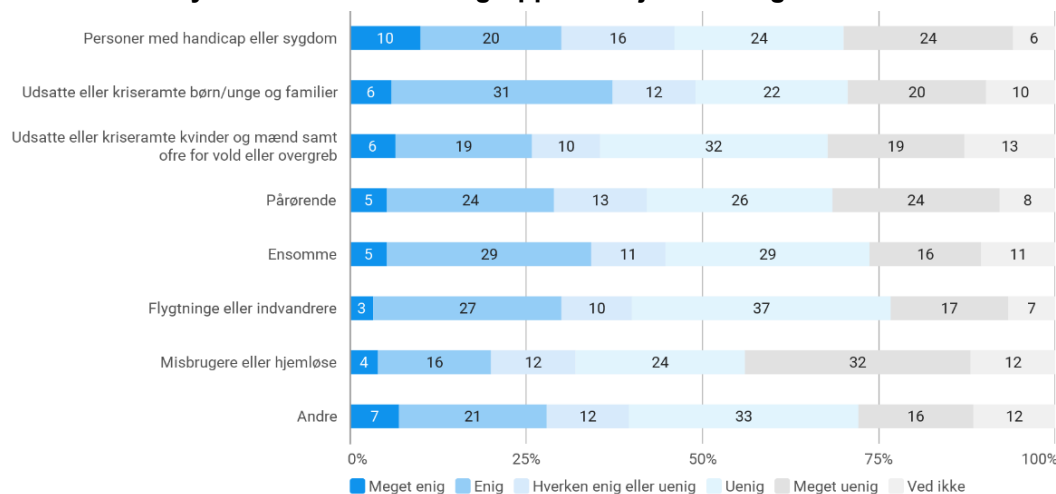
Ledernes oplevelse af match mellem løn og arbejdsopgaver varierer i forhold til organisationens indkomst

Der er en relativt stor forskel på lederne oplevelse af lønmatch, når spørgsmålet krydses med deres organisations indkomstniveau. Selvom organisationernes indkomstniveau ser ud til at have indflydelse på oplevelsen af lønmatch, er sammenhængen dog ikke entydig.

For ledere i organisationer med en årlig indkomst under 500.000 kr. var 23 % "Meget enig" eller "Enig" i udsagnet om oplevet lønmatch. For ledere i organisationer med en indkomst mellem 0,5 og 2 mio. kr. var 36 % "Meget enig" eller "Enig". Blandt ledere i organisationer med en indkomst mellem 2 og 10 mio. kr. ligger enigheden mellem 20 % og 32 %. Og for organisationer med indkomst mellem 10 og 20 mio. kr. svarer 47 %, at de er enten "Meget enig" eller "Enig" i udsagnet.

Der er meget få besvarelser på spørgsmålet fra respondenter fra organisationer med en indtægt over 20 mio. kr. Det er derfor ikke muligt at konkludere tendenser i forhold til denne gruppe.

Figur 14: "Hvor enig er du i følgende udsagn: "Min løn matcher min funktion og mit ansvar"" krydset med "Hvilke målgrupper arbejder din organisation med?"



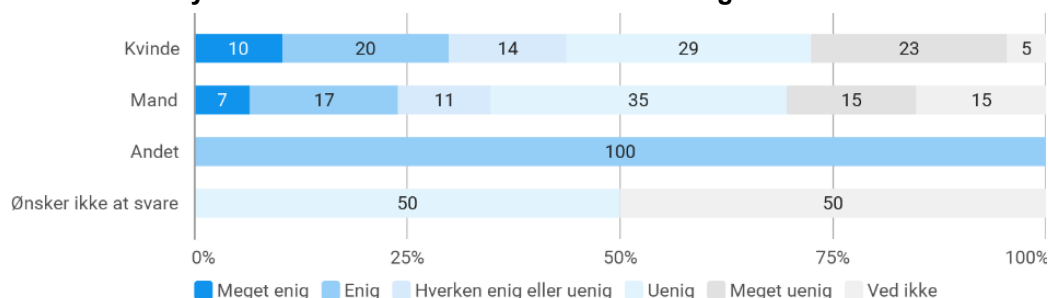
N: 136

Ledere af organisationer, der arbejder med børn/unge og familier, oplever det bedste lønmatch

Oplevelsen af lønmatch ser umiddelbart ud til at være størst blandt ledere af organisationer, der arbejder med udsatte eller kriseramte børn/unge og familier. Således er 37 % af lederne i den gruppe enten "Meget enig" eller "Enig" i, at deres løn matcher deres funktion og ansvar. Blandt ledere af organisationer, der arbejder med personer ramt af misbrug eller hjemløshed, er 22 % enten "Meget enig" eller "Enig" i udsagnet.

N.B.: Da respondenterne har haft mulighed for at krydse flere målgrupper af, er det ikke muligt at konkludere en entydig sammenhæng mellem organisationernes målgrupper og oplevelsen af lønmatch.

Figur 15: "Hvor enig er du i følgende udsagn: "Min løn matcher min funktion og mit ansvar"" krydset med "Hvilket køn identificerer du dig med?"



N: 136

Et højere antal kvinder end mænd oplever lønmatch ift. deres funktion og ansvar

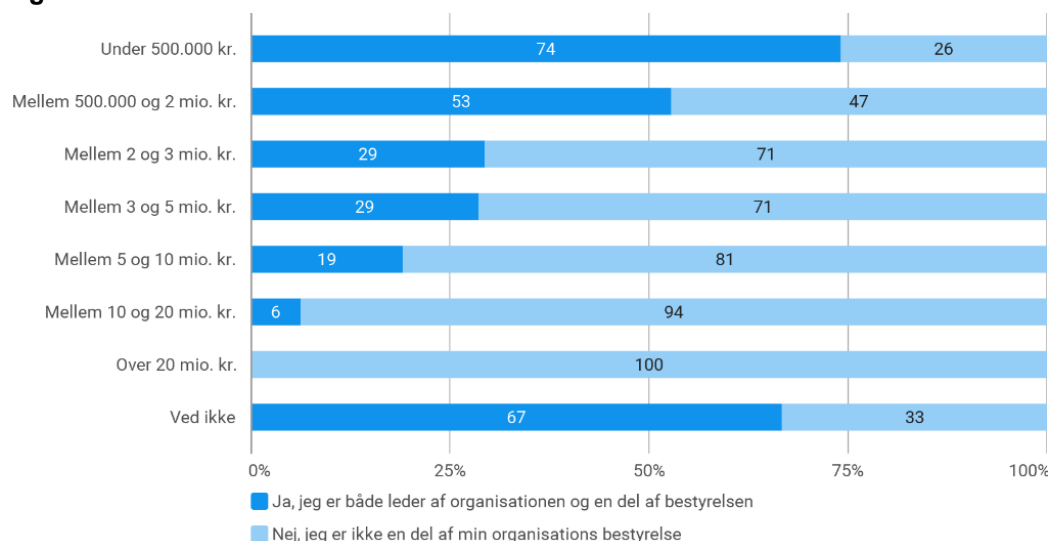
Oplevelsen af match mellem løn og funktion og ansvar er nogenlunde den samme for mænd og kvinder i undersøgelsen. Der er dog et lidt højere antal kvinder, som oplever lønmatch (30 %) end mænd (24 %).

Del 2: Samarbejdet med bestyrelsen

Ledernes samarbejde med bestyrelsen

Der er i undersøgelsen spurgt til ledernes oplevelse af samarbejdet med deres bestyrelse. Da lederne i små sociale organisationer ofte selv er del af bestyrelsen, er det spurgt til, om dette er tilfældet og efterfølgende krydset med information om organisationens indkomstniveau. Der er derudover krydset med information om, hvor længe respondenterne har været leder.

Figur 16: "Er du samtidig medlem af bestyrelsen?" krydset med "Hvad var din organisations indkomst sidste år?"

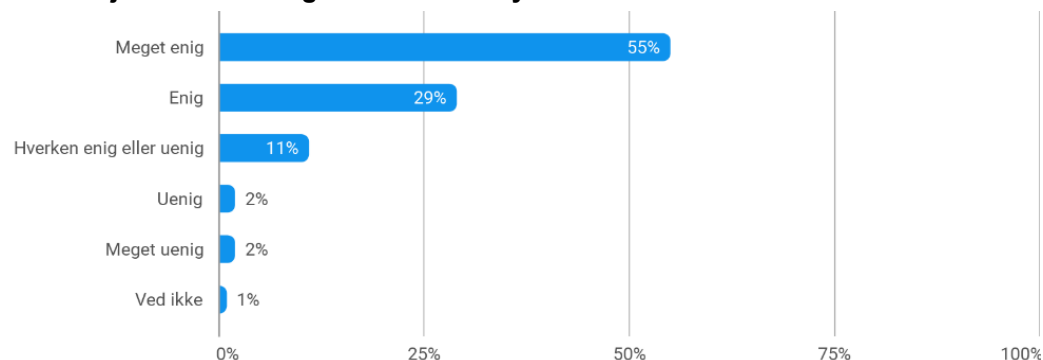


N: 143

Andelen af ledere, som også er del af bestyrelsen, falder i takt med organisationens indkomststørrelse

74 % af lederne af organisationer med en årsindkomst på under 500.000 kr. svarer, at de samtidig er en del af bestyrelsen. Som det fremgår af figuren, falder andelen af ledere med plads i bestyrelsen i takt med organisationens indkomststørrelse.

Figur 17: "Hvor enig er du i følgende udsagn: "Jeg oplever at have et godt samarbejde med min organisations bestyrelse?"



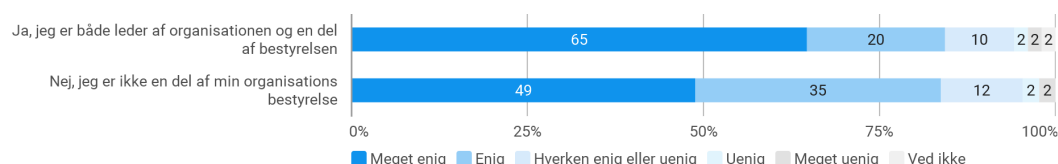
N: 139

Et stort flertal af lederne oplever at have et godt samarbejde med deres bestyrelse

Samarbejdet mellem lederne og deres bestyrelser ser generelt ud til at være rigtig godt. Således svarer 84 %, at de oplever at have et godt samarbejde med deres bestyrelse. Heraf svarer 55 %, at de er "Meget enig", og 29 % at de er "Enig" i udsagnet. Kun 4 % af respondenterne svarer, at de ikke oplever et godt samarbejde med deres bestyrelser.

I de uddybende kvalitative svar forklares de mindre gode samarbejder med bl.a. en uhensigtsmæssig sammensætning af bestyrelsen samt manglen på relevante kompetencer.

Figur 18: "Hvor enig er du i følgende udsagn: "Jeg oplever at have et godt samarbejde med min organisations bestyrelse?" krydset med "Er du samtidig medlem af bestyrelsen?"

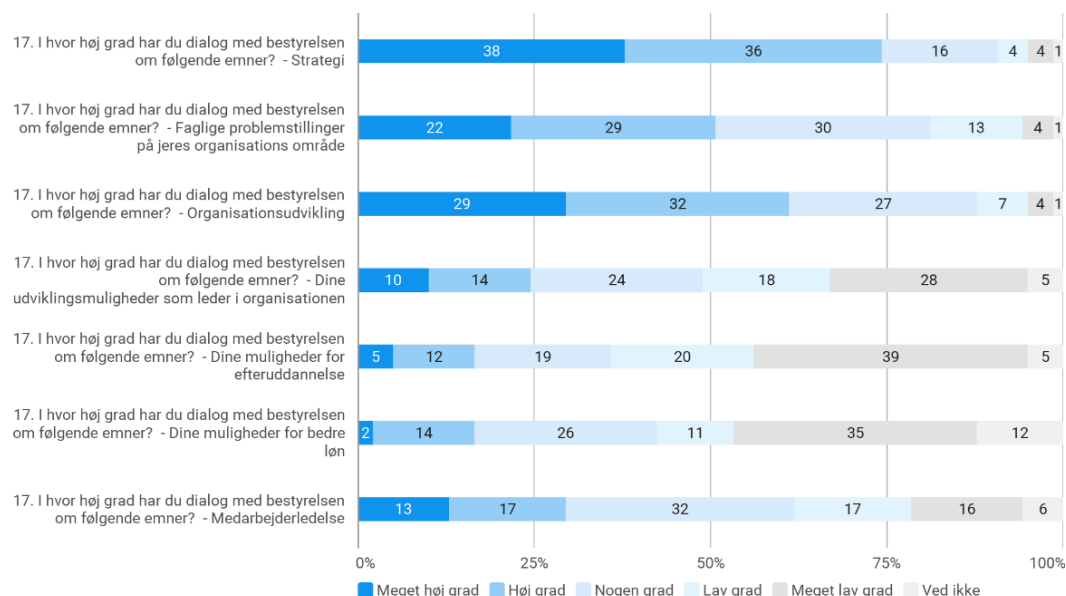


N: 137

Ledere, der selv er del af bestyrelsen, oplever et bedre bestyrelsessamarbejde

Ledere, der er en del af bestyrelsen, samtidig med at de har det daglige ansvar for organisationen, oplever det bedste samarbejde. Således er 65 % i denne gruppe "Meget enig" i udsagnet om at have et godt samarbejde med bestyrelsen. Til sammenligning er det 49 % af de ledere, som ikke er del af bestyrelsen, der er "Meget enig". Lægger man besvarelsene "Meget enig" og "Enig" sammen blandt begge grupper, er der imidlertid kun en forskel på 1 procentpoint (85 % og 84 %).

Figur 19: "I hvor høj grad har du dialog med bestyrelsen om følgende emner?"



N: 139

Ledere er oftest i dialog med bestyrelsen omkring strategi og organisationsudvikling

Lederne nævner strategi og organisationsudvikling som de emner, de har mest dialog med bestyrelsen om. Emnet, der fylder mest, er strategi, hvor 74 % af respondenterne har svaret henholdsvis "Meget høj grad" (38 %) og "Høj grad" (36 %). Det, der fylder mindst i dialogen med bestyrelsen, er lederens mulighed for bedre løn. Her svarer kun 16 % af respondenterne henholdsvis "Meget høj grad" (2 %) og "Høj grad" (14 %).

Del 3: Respondenternes forslag til forbedringer af organisationernes rammevilkår

I undersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at komme med forslag til forbedring af organisationernes rammevilkår. De blev stillet spørgsmålet "Hvilke konkrete ændringer i rammevilkårene, mener du, vil forbedre mulighederne for at drive din organisations arbejde?"

113 af respondenterne besvarede spørgsmålet. Alle besvarelser kan ses i bilag 2. Herunder er en opsummering af de tre anbefalinger, som er givet af flest respondenter.

Anbefaling 1: Øget grundfinansiering kan muliggøre driftsarbejde og forbedre langtidsplanlægning

Ud af 113 anbefalinger til forbedring af de organisatoriske rammevilkår nævner 69 respondenter behovet for en mere stabil finansiering. Dette svarer til 61 % af alle besvarelserne. Flere respondenter svarer, at finansiering til bl.a. drift og administration vil øge stabiliteten i deres arbejde og optimere mulighederne for at langtidsplanlægge.

Anbefaling 2: Professionalisering og aktivering af bestyrelsen kan optimere organisationens strategiske arbejde

Ud af 113 anbefalinger nævner 13 respondenter faktorer relateret til kompetenceudvikling og mobilisering af organisationens bestyrelse. Det handler både om rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer, kurser for bestyrelsesmedlemmer eller et ønske om større indsigt i organisationens arbejde blandt bestyrelsesmedlemmerne. Nogle ledere efterspørger også et større tidsmæssigt engagement fra bestyrelsesmedlemmerne.

Anbefaling 3: Øget hjælp til administration kan lette den bureaukratiske byrde for små og mellemstore organisationer

Den tredje mest nævnte anbefaling går på støtte til samt færre krav til organisationernes administration. 11 ud af 113 respondenter anbefaler således, at organisationerne får hjælp til administrative opgaver (herunder bl.a. GDPR, jura, økonomistyring, foreningsdrift) samt at der stilles færre krav til dokumentation og administration.

Metode og datagrundlag

Spørgeundersøgelsen bag denne rapport blev udført i perioden 14. februar til 7. marts 2023.

Spørgeskemaet blev sendt per mail til de administrative ledere af små og mellemstore frivillige sociale organisationer (SMO'er), dvs. ansatte ledere med administrativt ansvar, herunder sekretariatsledere, direktører, mv. I små organisationer ligger det daglige administrative driftsansvar hos et medlem af bestyrelsen. I disse tilfælde er spørgeskemaet sendt til bestyrelsens forperson.

Spørgeskemaet er udsendt og analyseret gennem SurveyXact. Det er besvaret anonymt, hvilket er tydeliggjort for respondenterne.

Indsamling af respondenter

Undersøgelsens population er defineret som ledere af små og mellemstore frivillige sociale organisationer i Danmark. SMO'er forstås her som organisationer med 30 eller færre fuldtidsansatte, der arbejder med frivillige indsatser inden for det sociale område. Det inkluderer primært foreninger, men også selvejende institutioner, fonde og socialøkonomiske virksomheder.

Der findes ingen officielle registre over frivillige sociale organisationer i Danmark. Det er derfor ikke muligt at afgøre størrelsen på den totale population af små og mellemstore frivillige sociale organisationer.

Organisationerne, hvis ledere er kontaktet i forbindelse med denne undersøgelse, er først og fremmest hentet fra Foreningsportalen, der er udviklet af Center for Frivilligt Socialt Arbejde. Databasen er det største og bedst validerede register over landsdækkende frivillige sociale foreninger og organisationer i Danmark. Den indeholder data om over 600 frivillige sociale organisationer og danner datamæssigt grundlag for Frivilligrapporten³.

Derudover er populationen bag denne undersøgelse suppleret med 331 organisationer registreret hos Frivilligjob, som er Danmarks største portal for frivilligt arbejde. Frivilligjob er et projekt under Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark (FriSe).

Dataindsamlingen er derudover suppleret med stikprøver hos 21 danske frivilligcentre. I disse stikprøver blev der indhentet data om ca. 900 frivillige organisationer. Der er indsamlet data fra følgende frivilligcentre:

Albertslund, Esbjerg, Fredensborg, Frederikshavn, Herning, Hjørring, Ikast-Brande, Jammerbugten, Lyngby-Taarnbæk, Odense, Randers, Rebild, Roskilde, Silkeborg, Slagelse, Stevn, Thy, Vejle, Vesterbro/Kgs. Enghave/Valby, Aalborg og Aarhus

Sidst er der udført en stikprøve i CVR-registret efter organisationer i branchen "Foreninger, legater og fonde med sygdomsbekæmpende, sociale og velgørende

³ Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2021): Det frivillige sociale engagement i Danmark – Frivilligrapport 2019-2021. Center for Frivilligt Socialt Arbejde.

formål" på tværs af alle danske kommuner. I denne stikprøve blev der indhentet data om 358 organisationer.

De indsamlede organisationer fra alle kilder er efterfølgende samlet og rensset for dubletter, fejlindtastninger samt organisationer med manglende kontaktinformation. Derudover er alle organisationerne manuelt gennemgået, og organisationer, der ikke udførte socialt arbejde, er fravalgt. Underafdelinger af større organisationer er også fravalgt.

Udsendelse og rensning af besvarelser

Spørgeskemaet blev efterfølgende sendt ud til 420 ledere af små og mellemstore sociale organisationer.

Efter modtagelse af besvarelserne på spørgeskemaet er datasættet rensset for ugyldige svar, hvilket bl.a. betyder, at organisationer, der har flere end 30 lønnede medarbejdere er blevet fravalgt med henblik på at afgrænse populationen til små og mellemstore organisationer. Efter datarensning og fravælgelse af ugyldige svar, bestod datasættet af 156 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 37 %.

Beskrivelse af populationen bag undersøgelsen

I undersøgelsen er der spurgt ind til en række baggrundsinformationer, der er opsummeret herunder.

Køn og alder

Undersøgelsens population består af 64 % kvinder og 34 % mænd. De resterende to procent identificerede sig som andet eller ønskede ikke at svare på spørgsmålet. Gennemsnitsalderen for respondenterne er 53 år.

Arbejdserfaring

Respondenterne har i gennemsnit været ledere af deres organisation i 6,5 år og har i gennemsnit samlet 13,7 års ledelseserfaring. Respondenternes tidligere ansættelser fordelte sig på "Private virksomheder" (19 %), "NGO'er på socialområdet" (18 %), "Kommunale organisationer" (14 %), "Statslige organisationer" (13 %), "NGO'er uden for socialområdet" (9 %), "Almennyttige uddelende fonde/foreninger" (3 %) samt andre typer organisationer (25 %).

Del af eller ikke en del af bestyrelsen

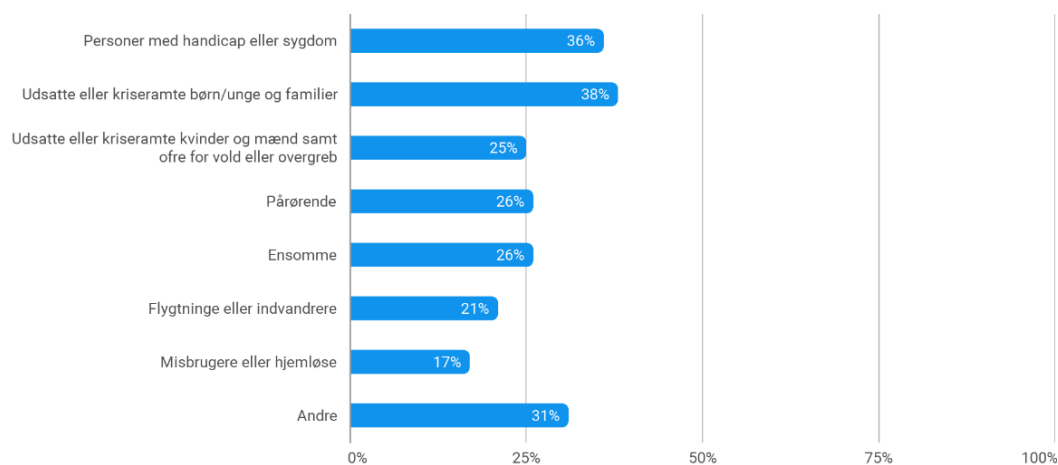
40 % af respondenterne svarede, at de ud over at have det daglige ledelsesansvar for organisationen, samtidig er en del af organisationens bestyrelse.

Typer af organisationer

De repræsenterede organisationer i undersøgelsen fordeler sig på: "Foreninger" (80 %), "Almennyttig erhvervsdrivende fonde" (4 %), "Almene almentilgængelige fonde" (3 %) og "Andre organisationer (herunder socialøkonomiske virksomheder, selvejende institutioner og anpartsselskaber)" (14 %).

Organisationernes målgrupper

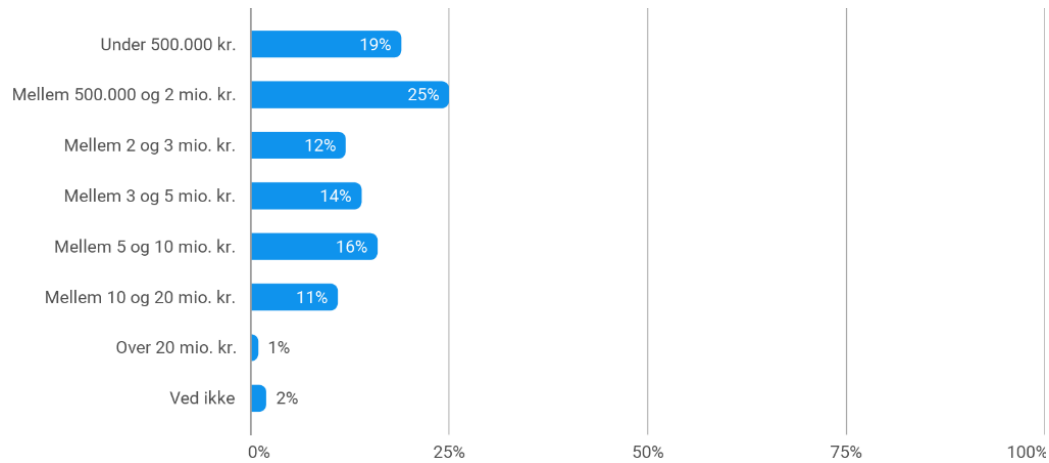
De repræsenterede organisationer arbejder med forskellige målgrupper. Og nogle af dem med flere end én målgruppe. Nedenstående figur viser fordelingen.



Målgruppernes aldersgrupper er fordelt på henholdsvis børn under 18 år (64 %), unge i alderen 18-29 (85 %), voksne over 30 år (77 %) og ældre/seniorer over 60 år (57 %).

Organisationernes størrelse

Organisationerne havde i gennemsnit 5,6 lønnede medarbejdere og ca. 170 frivillige. Indkomstniveauet det seneste år for de forskellige organisationer fordeler sig som vist på nedenstående figur.



N: 145

Bilag 1

Bruttoliste over besvarelser til spørgsmålet "Hvad har fået dig til at blive som leder i din organisation alligevel"

Spørgsmålet er stillet til respondenter, der har svaret "Ja" til, at de har overvejet at sige op inden for det seneste år. Enkelte besvarelser i undersøgelsen er blevet fjernet for at sikre respondenternes anonymitet. Hvor der er slettet, er det markeret med "[...]".

- Følelsen af at gøre en forskel for andre.
Tvivlen om hvad der vil ske ved min forening, hvis jeg stopper.
- - at gøre en forskel
- gode ansatte
- at vi har et godt projekt
- at jeg er god til mit arbejde
- At der er mange fede ting :-)
- Havde valget mellem at blive leder, gå på deltid (18 timer) eller forlade organisationen.
- Fordi jeg elsker mit arbejde, har stor fleksibilitet og medbestemmelse over organisationens strategi
- Alder og frie arbejdstider, og at det er op og ned med ønsket om andet arbejde. Gode og positive frivillige.
- Fleksibilitet & god sag og ikke nemt at finde deltidsleder job
- Det er en vigtig sag! Og jeg ved simpelthen ikke, hvad jeg ellers skulle kaste mig over...
- At det er meningsfuldt
- Jeg vil give det en chance på tre år. Det ser også bedre ud på et cv.
- Fantastisk arbejde og fantastiske kollegaer
- At jeg er kommet tilbage som en del af et internt fællesskab og genvurderet hvilke opgaver der var mine.
- At se det arbejde, som der bliver lagt så mange kræfter i, blive en realitet. Derudover har vi påbegyndt et stort og vigtigt samarbejde med andre organisationer og foreninger, som jeg personligt gerne vil følge til dørs.
- Det er meningsfuldt arbejde, formålet er vigtigt, en god organisation, gode kolleger, udvikling og læring er en del af hverdagen og samlet set er det indsatsen værd.
- Det er et meningsfyldt arbejde og det betyder noget at gøre en forskel.
- Det er en uendelig god sag og jeg er ikke typen der bare giver op. Og så er der en meget stor fordel i dette job og det er den daglige frihed. Jeg bestemmer selv over min tid i det daglige.

- Kommende projekter i foreningen, som jeg har brugt meget energi på og derfor er af stor betydning. Derudover vil de kommende projekter også give nye arbejdsmuligheder i fremtiden.
Dertil er arbejdet meget værdifuld for mig, både på et personligt og professionelt plan og det er derfor en stor beslutning at stoppe.
- Arbejdet er meningsfuldt
- Arbejdsglæde og muligheden for at kunne gøre en positiv forskel for mange mennesker.
Som ressourcestærk person har man også et ansvar til at kunne hjælpe andre.
Giver et stor tilfredsstillelse i hverdagen.
- Pligtfølelse og det er sjovt. Hvis vi kan få professionaliseret organisationen, vil jeg have stået i spidsen for en markant forandring til det bedre.
- Brænder for sagen, og har haft succes med at udvikle organisationen til gavn for medlemmerne. Har et godt samarbejde med medlemmer og frivillige og kan se hvilken forskel foreningen gør for medlemmerne.
- Jeg ser mig selv som en leder, der har de rette sociale kompetencer og overblikket til at kunne styre en organisation videre gennem de opgaver, vi møder.
- At jeg elsker missionen [...] - og jeg ser, hvor stor en forskel, det kan gøre. Og at jeg har den her skøre drøm inde i mig om at se det vokse og blomstre og folk, der finder sammen på måder, de ikke troede var muligt.
Og så har der været to - tre frivillige, som virkelig har været og er dedikeret over lang tid.
[...]
- Området er vigtigt, og jeg synes vi når en masse ting som gør en meget konkret forskel i en hverdag for nogen som har det meget, meget vanskeligt.
Derudover Og så er min dagligdag i en NGO præget af meget korte beslutningsgange, uden det hele store bureaukrati.
Og endeligt synes jeg konstant man udvikler sig personligt med den myriade af opgaver man reelt står med i den del af NGO-verden som jeg befinder mig i.
Men jeg kan godt mærke, at udviklingen generelt gør at jeg tænker mere over værdien af mit arbejdsliv end tidligere.....(vi bygger hele tiden på - stor set indenfor de samme ressourcer - og har meget svært ved at skære fra....)
- Jeg kan ikke lade vær'. Vi løfter en stor opgave, som til dels ikke vil blive dækket, hvis vi ikke er der og jeg tvivler på at den ville forsætte uden mig.
- Den gode sag og frihed til selv at tilrettelægge arbejdet.
- Den primære årsag er, at arbejdet er meget meningsfyldt. Foreningen er med til at hjælpe folk, der har det svært [...]. Jeg er også bange for, hvad der ville ske, hvis jeg stopper - da en evt. ny ville skulle oplære sig selv helt selv.
- På trods af vanskeligheder og udfordringer er der meget som lykkes hele tiden, og det giver mod til at fortsætte.
Der er ikke noget andet, som jeg hellere vil arbejde med.
- Her og nu er der ingen anden organisation i verden, der kan lige præcis dét, som vi kan. Vi gør en reel forskel, der kan ændre millioner af menneskers liv i de kommende år, hvis vi kommer i mål. Kommer vi ikke i mål her og nu ændrer vi

færre liv og længere tid, men vi gør under alle omstændigheder en positiv forskel. Det opvejer den personlige sikkerhedsrisiko og andre omkostninger for mig.

- Fordi jeg ikke kan finde en afløser, så går jeg fra foreningen, så er der ikke nogen forening.
- Ingen andre ville.
- - meget givende, meningsfyldt og vigtigt arbejde
- af hensyn til organisationens overlevelse
- At jeg stadig kan se et kæmpe uforløst potentiale i organisationen, som jeg tror på, at jeg kan forløse med den rette støtte, opbakning og tillid.
- Håbet om at forholdene for foreningsdriften kunne ændre sig indenfor den nærmeste fremtid som et resultat af nye tiltag i foreningen
- Jeg har flere lederuddannelser og er faglig funderet på en række områder som understøtter denne NGOs arbejde
- Personligt længerevarende engagement i projektet og spændende fremtidige muligheder.
- Jeg tror fortsat på at vi som forening har afdækket et behov, som ellers er overset i de øvrige tilbud der findes. Som forening er vi 10 år for tidligt på den i forhold til at arbejde på tværs af den offentlige kassetænkning, og det er i mod os. Men vi gør det med så stor effekt at jeg stadig har lyst til at være en del af udviklingen.
- Jeg tror på sagen og organisationens berettigelse.
- [...]
- Fordi jeg tror på vores formål, og så længe arbejdet ikke fylder for meget, så elsker jeg både min stilling og det arbejder, som jeg laver.
- bestyrelsens opbakning, en vigtig sag - og manglende held med at få nyt job
- Fordi jeg brænder for organisationen og vores impact i samfundet.
- Målgruppe og de frivillige.
- Organisation var for 1 år siden et sted, hvor jeg ikke kunne forlade min stilling uden at det ville falde sammen. Derfor har jeg sammen med min nærmeste medarbejder og bestyrelsen arbejdet hårdt for det sidste år, at polstre foreningen og skaffe nye kompetencer udefra, så det gerne snart skulle være muligt.
- Jeg venter på den rette mulighed for at søge et andet job
- Det er meget meningsfyldt og spændende arbejde. [...] Der er velvillighed, opbakning og dialog, den store udfordring er, at få dem engageret ind i områder af maskinrummet, som der er behov for i en organisation som vores, med så mange udfordringer, muligheder og kontaktflader.
Sidst men ikke mindst et team af super engagerede frivillige og medarbejdere, der brænder for det, de laver.
- Vigtigheden af vores arbejds
- Jeg er stifter af foreningen, så det er som et "barn" for mig - derfor giver jeg ikke op, men giver det altid en chance mere.

- Sagen og kollegerne
- Det er et meget meningsfyldt job og den direkte kontakt til målgruppen er meget motiverende, da jeg mærker, hvorfor vi er vigtige. Desuden er medarbejderne generelt med søde og dygtige, så sammenlignet med andre lederjobs, er det et godt job, jeg har.
- Det giver mening at arbejde, og jeg har stor fleksibilitet i mit arbejde. Har et skønt team af loyale, arbejdssomme og energifyldte medarbejdere - som brænder for arbejdet.
[...]
- Uden bestyrelsesforpersonen var jeg ikke blevet - vores samarbejde gør at jeg kan overskue det blive og får den kvalificerede sparring jeg har brug for, Opgaverne er fantastisk spændende, der er ikke noget jeg hellere vil arbejde med. Den store selvbestemmelse og indflydelse på organisationens udvikling.
- Arbejdet giver så meget værdi både for mig personligt og for andre mennesker. Derudover har jeg fået både lederuddannelse og andre uddannelser som jeg har ønsket
- Jeg udvikler min egen socio-økonomisk virksomhed som løser en vigtig samfundsproblem. Hvis jeg stopper stopper indsatsen også.
- Foreningen vil ophøre, hvis jeg stopper. Derfor håber jeg, at få bestyrelsen engageret noget mere og få dem til at tænke i ny baner. Jeg har bidraget til foreningens vækst igennem mange år, ville være ked af det, hvis dette viste sig at være omsonst.
- Brugere, medarbejdere, sagen
- Vil gerne hjælpe udsatte unge i uddannelse og job
- godt samarbejde med de øvrige frivillige
- Fleksible arbejdstider
- Formålet - og fordi alternativet for organisationen ville være katastrofalt lige nu
- Sagen! Den er vigtig.
- Arbejdet giver så meget mening og er stadig interessant efter 20 år
- Der er ikke andre, som gider at være leder [...].
- [...]
- [...]

Bilag 2

Bruttoliste over besvarelser til spørgsmålet ”Hvilke konkrete ændringer i rammevilkårene, mener du, vil forbedre mulighederne for at drive din organisations arbejde?”

Enkelte besvarelser i undersøgelsen er blevet fjernet for at sikre respondenternes anonymitet. Hvor der er slettet, er det markeret med "[...]".

- supervision og sparring vil stimulere mig mere i mit virke
- At følge anbefalinger vedr. stabil finansiering
- En stabil økonomi, og mindre afhængighed af frivillige
- Grundfinansiering
- Fast økonomisk støtte uden modkrav fra kommunen
- Hvis puljerne, fondene o.a. i højere grad opfordrede til at budgettere med lønninger, husleje, administration. Vi oplever, at det er svært at få midler, deres kan bruges til at drive organisationen. Og uden de ansatte eller et ordentlig kontor med faciliteter, ville indsatserne ikke blive lavet.
- Bedre styring i bestyrelsesarbejdet og samarbejdet i bestyrelsen. Der bliver en større udskiftning af bestyrelsen og det håber jeg forbedrer det.
At der bliver en større grundfinansiering så jeg ikke skal søge fonde i den udstrækning jeg gør.
- Smidigere forvaltning af offentlige puljer og tilskud.
- Statslig grundbevilling
bevilling til administration og drift
- En ordentlig driftsfinansiering!
- Mere ro på økonomien
- Mere professionel bestyrelse
- Overlad den strategiske/politiske del til daglig leder. De frivillige skal lave frivilligt arbejde!
- Bedre forståelse blandt bestyrelsesmedlemmer og formandskab omkring hvad bestyrelsesarbejde er, hvad deres mandat er/ikke er, og ordentlig begreb om, hvad en interesseförenig kan og skal.
- mere bæredygtig økonomi
- En større anerkendelse villighed til at give mulighed for frivilligt arbejde fra arbejdspladser og uddannelsesinstitutioners side.
- En fast statslig bevilling til organisationen så langtidspanlægning er mulig på alle niveauer.
- Bedre stabilt økonomisk fundament
- Vi er i konkurrence med det kommunale område, som har væsentligt bedre vilkår/økonomi end os og det er svært at levere samme service, for få midler.

- Altså det er svært at være både: Økonomichef, administrationschef, udviklingschef, HR chef mv. Jeg er også makset ud på ledelse i forhold til antal medarbejdere.
- En større grundbevilling, så arbejdsopgaver og personaleressourcer stemmer overens.
En mere aktiv bestyrelse, der bidrager til at opnå foreningens mål.
En større fokus på foreningens kerneopgaver.
- Klarere beslutninger om fremtidigt fokus for organisationens arbejde.
- Øgede bevillinger
- Større bevilling fra Finansloven, så der kan ansættes lønnede medarbejdere til at tage sig af de mange tunge og nødvendige administrative udfordringer og krav. F.eks. banker, Persondatalov, indsamlingsnævn, revisor, [...], medlemsadministration m. fl.
- Jeg synes, jeg er leder et privilegeret sted, hvor der er mange frie midler, der skal stabilisere driften. Men jeg føler mig også presset til at sætte lønrammen i fondsansøgninger lavere end, hvad der er rimeligt, og det går tit udover de medarbejdere, der skal ansættes på projekterne. Jeg hader at skulle sige, at en lavere løn (sammenlignet med en lignende stilling i det offentlige) er et vilkår i en NGO. Hvorfor skal det stadig være sådan?
- Bedre økonomisk støtte til driftsudgifterne - og dermed til at fastansætte flere.
- Jeg skal hele tiden løbe efter ny funding. Det gør vores grundlag usikkert og det bevirker, at der er hyppig udskiftning i medarbejderstaben, hvilket gør, at vi konstant starter forfra.
Jeg ønsker en finanslovsbevilling.
Jeg ønsker en mere professionel bestyrelse.
Jeg ønsker, at bestyrelsesformandskaber skal på kursus for at forstå deres ansvar.
- Større offentlig grundbevilling til drift, så det bliver nemmere at rekruttere og fastholde kvalificeret personale og have tid til opgaverne, udvikling, personalepleje og godt samarbejde.
- Rammevilkårene er ok som de er nu.
- Ikke at være afhængige af at søgte midler
- Flere faste driftsmidler, f.eks. tips/lotto udlodningsmidler eller fast bevilling på finansloven
At Socialstyrelsen vil give midler til overhead når man laver projekter - helt håbløst at vi skal sidde og tælle timer og i øvrigt aldrig helt får dækket vores udgifter
- 1. Den støtte, der gives til nystartende foreninger, skal være fri af projektkravet - så man undgår at skulle digte/udvikle og levere nye projekter hele tiden. I stedet skal der være mange flere frie midler, som kan bruges til der, hvor hullerne er, så som betaling af bogholder, leje af lokaler, drift af hjemmesider, administration, leder, frivilligkoordination.
For at drive en forening og organisation, så skal der være en grunddrift - og så kan man derfra bygge projekterne.
At lave grunddriften ud fra projekterne er bare rigtig svært, måske umuligt. Jeg

ved godt at nogle lykkes med at få driften dækket ved at skjule det inde i fondsansøgninger, men det er aldrig lykkes for mig. Måske har jeg ikke været fræk nok, - jeg synes at det er svært at "lyve/maksere" det ind i ansøgningerne. Jeg har i 3 - 4 år arbejdet med at hoppe fra tue til tue i mindre bevillinger til projekter. Projekterne er blevet gennemført, men med store omkostninger for mig, fordi jeg har leveret uanede timer ind i det gratis. - samtidigt med at der aldrig skabes det overskud, som betyder at driften bare kører. Så det har helt ærligt været ved at få mig til at opgive.

2. Det er vigtigt at have penge til en frivilligkoordinator, fordi frivillighed er en kompleks og stor opgave. Frivillige skal rekrutteres, der skal være en god struktur, de skal have plads til indflydelse og dog klare rammer, opfølgning omkring deres rolle og opgaver, feedback, anbefalinger og helst en frivillighåndbog osv - Det skal kunne regnes ind som en del af driften -. Man kan godt søge om lidt frivilligkoordination som en del af projekterne, men det er ikke holdbart at det udelukkende skal findes via projekter.

3. Kravene til at overleve og vokse og få sit budskab igennem som forening er store, og alt det, der ikke handler om selve aktiviteten og missionen i vores forening, kan simpelthen få os til at segne. Man skal have en flot hjemmeside, lave megagode ansøgninger, projektudvikling/styring, strategiudvikling, nyhedsbreve, evaluering, formidling, have styr på en masse jura, skat, bogholderi, it-support, markedsføring og det at begå sig på de sociale medier bliver stadigvæk mere og mere krævende, fordi at det er svært at trænge igennem.

Her synes jeg ikke at hverken kommunen [...] eller frivilligcentrene hjælper tilstrækkeligt.

Kommunen stiller himmelstore krav til at give bevillinger, fx at samarbejdspartnere skal dokumenteres skriftligt, lange afrapporteringer, og det man søger skal tænkes ind i bestemte kommunale indsatsområder, så at bevillinger kun handler om kommunal politik. Selv § 18 midler, som vi lige har søgt, har vi denne gang skrevet ind i et projekt, frem for at søge om penge til en computer, til lokaler, til bogholder, som ville være vores største behov. Men alle gange vi har søgt om driftlignende støtte, har vi fået afslag. [...]

Tak for at måtte skrive min frustration ud :-)

- Helt klart at vi fik dedikerede midler til foreningens sundhedsarbejde for vores medlemmer. Vi når både utroligt meget og utroligt langt med de ressourcer vi bruger i dag. Og den indsats vil vi - i mine øjne kunne løfte langt bedre end offentlige myndigheder.
men det kræver dedikerede midler... og dem får vi ikke aktuelt. Så det er "frivilligt arbejde" (et overvurderet begreb som reelt ofte er totalt afhængig af professionelt ansatte...) og egne midler vi bruger på den del af vores virksomhed.
Og jeg kan afgjort frustreret over langsommeligheden i de etablerede systemer, hvor meget sander til. Her kunne sagens tænkes i bredere samarbejder med sådan nogen som os.
- Bedre økonomi, som minimum dækning af vores faste udgifter til leje og transport.
- Længerevarende bevillinger - så jeg kan tilltrække det rigtige personale
- Penge fra staten til drift/lønninger

- Større driftstilskud og fremfor for alt en mindre administrativ byrde samt en klarere strategi for udviklingen af civilsamfundet som en sektor på lige fod med fx. erhvervslivet og den offentlige sektor.
- Mere langsigtet forretningsmodel, der sikrer os økonomisk bæredygtighed
- Ansættelse af en administrativ medarbejder mere (som der har været tidligere), så det hele ikke står og falder med mig.
- Stabilt samarbejde med kommune med en bevilling, som kunne give ro til at gøre arbejdet.
- Kun at oprustning i forhold til fremtiden baseret på baggrund af den nuværende inflation
- Der er en enorm omkostning og administrativ byrde forbundet med at gennembryde glasloftet mellem den lille organisation uden ansatte til en enkelt ansat eller et lille sekretariat. Modsatrettede krav fra Indsamlingsnævnet og Skat samt besværlige krav fra Facebook (nødvendigheden af dyrt medlemskab af ISOBRO for at kunne gennemføre fundraising) gør det ekstremt svært og dyrt at skabe et levedygtigt sekretariat.
- At lønnen afspejler arbejdet
At der kommer en professionel bestyrelse
[...]
- Grundfinansiering af de frivillige organisationer, vil skabe tryghed og ro til udvikling og kerneopgaven.
Flerårige partnerskabsaftaler med kommunernes bevillinger
- Basis støtte så min rolle ikke behøver være ulønnet
- At vi kommer på finansloven og ikke er afhængige af fonde, der giver det ene år men ikke det næste.
At Socialstyrelsen, der giver til drift giver beløb af en sådan størrelse, at vi kan drive en reel forening for pengene sammen med de forholdsvis små kontingenter, vi kan få ind. Kontingentstørrelsen er lille, da det er en ressourcetsvag gruppe [...]
- Mindre tid til administration og fundraising for at holde de økonomiske hjul i gang og mere tid til opgaverne som "vi er her for".
- Virk.dk: Seriøst. Man skal betale for at tale med dem. De ser på frivillige foreninger som virksomheder. medarbejder signature, formandens private adresse og tlf registreret og offentligt, i stedet for foreningens, hvor alle folk er velkomne ...
"Forening" Man kan kun være en forening og man skal holde bestyrelsesmøder der lever op til deres formalia om ordstyrer m.v. det er så old school. Skal betale kontingent. Der må da være noget man selv kan bestemme. Der bruder være flere anerkendte typer.
Banker: Underskrifter fra alle bestyrelsesmedlemmer efter hvert års generalforsamling og regnskab og årsrapport m.m. trods virkeligt lavt budget.
- Da undersøgelsen åbenbart primært er trivsel for ansatte ledere, og vi er er NGO alene baseret på frivillig arbejde, er mange af spørgsmålene ikke relevante og kan forplumre undersøgelsen.

- Fast finansiering forstået på den måde, at grundfinansieringen er på plads og at donationer og midler fra puljer er et supplement til at understøtte foreningens arbejde
- - Det burde være meget, meget lettere at opnå længerevarende statslig finansiering. Det ville afbøde meget grundstress og det kæmpe ansvar og arbejdsopgave det er, at indhente finansiering til foreningens aktiviteter og ansatte på årlig og halvårlig basis. Det ville også gøre det muligt at opbygge organisationen på en anden måde med samarbejdspartnere og frivillige, ikke konstant at skulle tage forbehold for, om vi eksisterer næste år. Det er alt, alt for svært og et kæmpe politisk lobbyarbejde at komme på finansloven eller få del i reservemidlerne. Vi har hverken tiden eller kompetencerne.
- En større viden og forståelse i bestyrelsen for foreningens tema, faglighed og dermed en større indsigt i udviklings- og vækstpotentiale herunder relevante strategiske målsætninger samt ressource- og investeringsbehov.
- Nemmere adgang til at få offentlige puljemidler, så vi ikke skal bruge så meget tid og energi på at fundraise.
- Erkendelse hos bidragsydere om at der skal afsættes midler af til drift: sekretariatsfunktioner inklusiv kommunikation er et must for at drive en professionel NGO
- Grundfinansiering der dækker driftsomkostninger.
- flere ansatte
- At økonomien ikke hele tiden spiller ind for vores virke. Vi hjælper SÅ mange børn og alligevel skal vi konstant søge fonde udover alt det andet jeg skal lave. Og hvis lokaler, IT hjælp, rengøring af lokaler ikke også skulle være noget vi skulle kæmpe med.
- mindre administrative krav til foreninger. GDPR, hvidvaskning, bevillinger for banko og alkohol, er alt sammen noget som tager utrolig meget tid fra borgerne. Effekten af at arbejde på tværs skal anerkendes og godkendes som form at arbejde på, på lige fod med afgrænset grupper. At kunne flytte én borger, med ét problem, ved hjælp af en anden borgere, med et andet problem, skal ikke stå i vejen for at få økonomisk støtte. Og slet ikke hvis dette kan gøres med større effekt og til glæde for alle.
- permanent finansiering
- Der skal være konkrete finansieringsmuligheder i stil med f.eks. CISU og Danida.
- Udvikling af organisationen og flere medarbejderressourcer (større drifttilskud)
- [...] Det skal være mere forudsigeligt hvad man får i tilskud og man skal ikke "straffes" for at tilpasse sit budget til lavere indtægter ved så at få et lavere tilskud næste gang pga. mindre aktivitet, som er det vi oplever nu.
- Grundfinansiering fra stat eller kommune
- Støtte til at sikre at overholde fx GDPR-lovgivning - både viden og økonomisk

- Fondenes krav skal blive mere overskuelige, der skal også gives til drift og administration, burde kunne søge støtte til organisationsudvikling og drift af gode gode projekter, som så kan skaleres
- fast finansiering, bedre hjælp fra eksterne til rammevilkår
- Bedre økonomi til sekretariatet, så man kan ansætte flere, på bedre vilkår. Så der er flere til at løse opgaverne. Mulighed for efteruddannelse så man kan udvikle sine kompetencer.
- Fast finansiering af driftudgifterne.
- At vores grundfinansiering bliver pristalsreguleret, fordi alle andre udgifter stiger hvert år
- Hjælp og ressourcer til at drive og udvikle de fysiske forhold/huset samt en større grundbevilling til driften af organisationen - herunder administration, bogholderi og IT . Der er meget begrænsede midler til den del og p.t. laves mange af disse opgaver af frivillige kræfter, hvilket gør vores fundament sårbar.
- Det statslige, lovgivningsmæssige og kommunale over for unge der er uden for det normale uddannelses- og arbejdsfælleskab.
At regler for bestyrelsesarbejde strammes, så det ikke bare er anbefalinger, f.eks. når der er gengangere og interessekonflikter i relationer mellem bestyrelsesmedlemmer/forpersoner.
- En bestyrelse der ikke kun ser udvikling og strategie, men også de operationelle hyrder og udfordringer det indebærer.
Bedre lønforhold, hvilket er svært pga. økonomiforhold.
- Generelt mere støtte og gratis uddannelse til de SMÅ Nonprofit foreninger - der er ingen hjælp til udvikling hverken fagligt, personligt eller foreningsmæssigt . Det er svært at holde snuden ovenvande for små foreninger - selv om vi knokler alle ugens dage - dag og nat - hele året .
- Vi burde have massiv offentlig støtte, men det kræver for meget arbejde og de ressourcer har vi ikke. Så derfor går vi efter at søge hjælp fra private, til senere at kunne få ressourcer til at søge offentlige støtte
- Længerevarende bevillinger, da det tager tid og er usikkert at leve af fondene og statslige/kommunale midler - uden at vide om man har arbejde det efterfølgende år...
- Bedre økonomi, mindre statsligt bestemt bureaukrati
- Flere penge så både medarbejder og leder kan få mere fair løn
- At den offentlige støtte var fast og ikke afhang af ansøgningsrunder hvert år, som skaber usikkerhed bl.a. om størrelsen på bevillingen.
At centrale tilbud, vi driver, ikke er afhængig af tidsbegrænsede statslige bevillinger, når der er tale om en driftsopgaver, som vi har modtaget bevillinger til siden [...].
- En fast grundfinansiering.

- Større fast driftstilskud fra kommune og stat som er pris og indeksreguleret. (min forening harxde sidste 10 år modtaget samme beløb i tilskud trods øget krav, flere aktiviteter og øget udgifter
- Rammevilkår, hvor små organisationer også kunne have mere varige og lidt større driftsbevillinger end gennem tips- og lottomidlerne, hvor vi har 500.000 kr. det kan man virkelig ikke lave meget drift for, og det kræver at man hele tiden er i fundraiserhjørnet, frem for at løse de kerneopgaver, som er værdigrundlaget for ens organisation.
Vi har været så fantastisk heldige, at der er en fond, der kan se værdien af vores organisation, og har indgået en strategisk driftsbevilling med os, hvilket betyder, at vi får 1,3 mio. kr. om året, hvor der er meget få krav om hvad de skal bruges til, men en overordnet aftale om at vores stemme skal styrkes og vi skal understøtte at deres andre initiativer også arbejder med vores målgruppe.
- Mere stabil indkomst til organisationen
- Flere økonomiske midler
- Flere ansatte. Men det er der altså ikke penge til ;-)
- En større grundfinansiering og en fast personalegruppe på fem medarbejdere.
- Faste driftstilskud
- At det var mere hjælp til alle de administrative krav der skal opfyldes eksempelvis i forhold til regnskab og GDPR,
- En grundfinansiering vil gøre vores arbejde nemmere. Vi er en socio-økonomisk virksomhed, dvs vi rammer hverken kriterier for fond baseret finansiering, eller normal virksomhed investeringer.
- De statslige økonomiske midler matcher ikke det antal ansatte, som er nødvendig for at udføre de nødvendige opgaver i vores organisation. Derfor vil en mere rimelig fast økonomisk ramme være ønskelig.
- En mere langsigtet sikret driftsstøtte som svarer til det antal opgaver vi forventes at levere - og som ikke er afhængig af hvordan de politiske vinde lige blæser
Bedre rammer fra visse bevillingsgivere - f.eks. er kravene om afrapportering og mulighederne for at få dækket lønkroner og reelle medarbejderudgifter på alt det internationale område i min bedste vurdering helt ude af trit med hinanden. Vi forventes at levere og dokumentere, men må/kan ikke få dækket bare minimumslønsmkostninger på nogen af de bevillinger vi har [...]
- Bestyrelsen skal bidrage til foreningens vækst ved at komme med forslag til udvikling.
- Den snak tilhører mig og bestyrelsen
- Vi bliver nød til at have fast drift støtte så vi kan koncentrere os om det vi er sat i verden til. 27 år gammel værested og vi kæmper stadig fra år til år med økonomien
- At jeg ikke skulle bruge som mange ressourcer og kræfter på at skaffe penge til noget der burde være i alles interesse at støtte.
- en stærk og kompetent bestyrelse

- Muligheden for at foreningen kan modtage donationer og bidrag - grundet div. love og regler og vores ringe indtægter er vi afskåret fra dette.
At foreningen kunne blive momsfrataget
At medarbejdere kunne få særlige skattefordele eller andre gunstige indtjeningsfordele ved at arbejde i en forening der har en mindre indtægt. Denne kan så justeres, forsvinde hvis/når indtægter eller bevillinger for foreningen går op.
- Jeg synes man burde arbejde med større gennemsigthed ift. f.eks. at komme på finansloven, så det ikke kun afhænger af hvor dygtig man er til at lave lobbyarbejde i kulissen eller at kende de rigtige mennesker. Man kunne stille en platform til rådighed for små/mellemstore foreninger, hvor man kan komme og pitche sin indsats for politikere. Jeg tror man ville få øjnene op for nogle oversete indsatser derude, som allerede har en kæmpe effekt og potentiale til meget mere.
- Bedre økonomiske rammer.
- Hvis vi kunne blive statsstøttet og der kunne udbetales løn til 1-2 personer
- Mindre rigide offentligt puljer. Kravene til afrapportering er tidsmæssigt og omkostningsmæssigt helt ude af proportioner.
Gratis kurser i GODE kurser om GDPR
Gratis adgang til revisionsbistand
Gratis adgang til juridisk bistand
Fritagelse for moms-betaling, ligesom kunstnere, da vi løser en vigtig samfundsrolle.
- Ny ledelse, engageret bestyrelse
- en Fast kommunal grundbevilling og flere ressourcer.
- Faste driftsbevillinger
Et mere strategisk samarbejde med kommunerne, hvor de frivillige indsatser faktisk var efterspurgt som mere end flødeskum
- [...] Jeg mener, at havde vi som forening mulighed for at have visse lønnede personer til at udføre visse opgaver for foreningen, at dette ville være en stor hjælp. Som en lille forening med begrænset og svingende indkomst, kan vi dog ikke sætte os for sådanne udgifter [...].
- Vores drift har været finansieret af midlertidige driftstøtte samt diverse puljer [...] de sidste 20 år. Det betyder at :
 - Det er svært at tænke langsigtet
 - Stor usikkerhed om organisationens fremtid hver tredje eller fjerde år
 - Stor usikkerhed i ansættelsen hos medarbejdere
 - Der bruges rigtig mange ressourcer på at tale med politikere og embedsværk for at sikre at vi ikke bliver glemt og får forlænget vores midlertidige finansiering
 Løsningen er at de organisationer/foreninger der har vist deres værd skal have permanent grundfinansiering
- Fast driftsbevilling med transparente krav.
Forenkling af administration og regler i relation til banken og det offentlige for lokalafdelinger i landsdækkende foreninger. Vores frivillige i foreningens [...] lokalafdelinger har brug for megen hjælp og støtte til at håndtere bankkonti og digital post. Hvis vi vælger, at lokalafdelingerne ikke skal være selvstændige

juridiske og økonomiske enheder, opstår der formodentlig andre udfordringer, fx i muligheden for at søge kommunale midler.

- Bestyrelsens engagement og opfølgning på mit arbejdsmiljø. At formanden giver mig løbende sparring og et sted hvor jeg kan lufte ideer og få feedback. Jeg er totalt ensom i mit arbejde.
- Øget fast driftsbevilling. Alt for mange projekter, der giver usikkerhed i medarbejdergruppen og i den udvikling som vi ønsker.
- At offentlige og private bevillinger har længere løbetid. At der i den private sektor bliver en større villighed til at støtte ansættelser og drift.
- Flere penge til medarbejdertimer, som er svære at få, da det er til drift og ikke nye projekter
- Hvis I stiller denne slags spørgsmål til "små og mellemstore foreninger", så bør I overveje at bruge et sprog, som alle forstår. Jeg ved ikke hvad rammevilkår indebærer.
- Vi bruger meget tid på at søge midler, og det er kun et-årige bevillinger vi får. Det gør det svært at langtidsplanlægge.
- At økonomien bliver mere stabil, vi er meget afhængige af midler fra ULFRI-Socialministeriet, og da de kommer meget sent på året, skal vi selv finansiere alle udgifter indtil pengene derfra indgår i løbet af efteråret, det er et stort problem at man selv skal lægge ud til opgaverne - og først modtager pengene så sent på året. Det burde være i første kvartal foreningerne modtog deres tilskud, så man ikke er så økonomisk sårbar, i en organisation med så lille en økonomi som denne landsforening
- lettere at søge driftmidler
- Titel som direktør i stedet for sekretariatschef med større ansvar og bedre muligheder or at agere strategisk.
Bestyrelsen bliver suppleret med faglige kompetencer på forskellige nøgleområder som fx. forretningsudvikling, jura, økonomi etc.
Det bliver muligt at arbejde systematisk med forretningsudvikling, medlemshvervning, fundraising.
Bestyrelsen beslutter at investere i sagen i form af medarbejdere, der kan hente penge, skabe synlighed for skaffe flere medlemmer.

April 2023

Fonden for Socialt Ansvar
Bygmestervej 10, 1. sal
2400 København NV

fonden@socialtansvar.dk
www.socialtansvar.dk