CISUs medlemsorganisationers

MENNESKELIGE RESSOURCER

CISUs medlemsundersøgelse 2023/24

CISU CIVILSAMFUND I UDVIKLING

CISU – CIVILSAMFUND I UDVIKLING

CISU er Danmarks største sammenslutning af organisationer med globalt engagement og udsyn. Vores medlemsorganisationer arbejder sammen med lokale partnere i hele verden om at fremme demokrati, menneskerettigheder og bæredygtig udvikling

---

Denne rapport indeholder data og gode råd om de menneskelige ressourcer (ansatte, frivillige, medlemmer og bidragsydere) fra en del af CISUs medlemsundersøgelse 2023/24. Undersøgelsen blev i december 2023 sendt til CISUs 294 medlemsorganisationer. 182 (62 %) har svaret på hele og 200 (68 %) på dele af undersøgelsen.

HVOR MANGE?

CISUs MEDLEMSSKARE HAR:

1.3 mio. medlemmer

870.000 bidragsydere

111.000 frivillige

5000 ansatte

Bemærk CISUS medlemsorganisationer er mangfoldige i typer og størrelser. Det varierer også meget, hvor stor en del af organisationens arbejde, som omhandler det globale. Find en liste over CISUs medlemsorganisationer her.

UDREGNINGER:

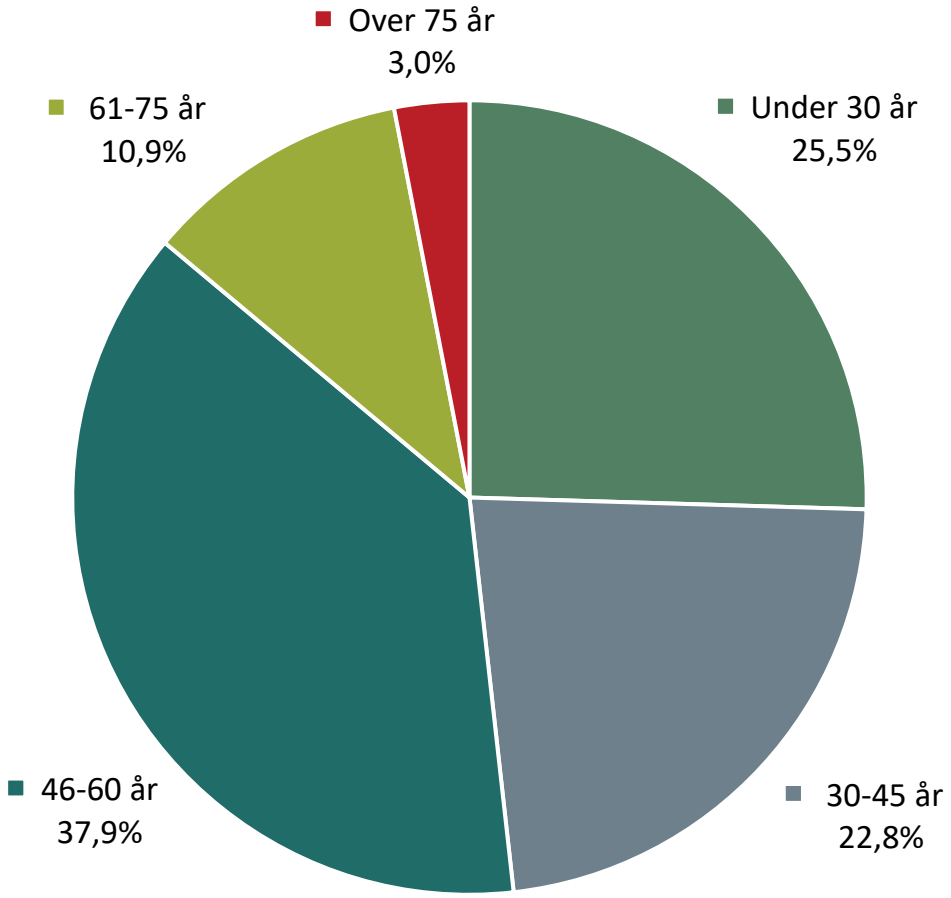
Medlemmer: 193 organisationer (66,6 % ud af CISUs 290 medlemmer) svarer i alt 873.593 medlemmer. Derfor (873.593 /66,6)*100 = 1.311.701,2

Bidragsydere: 192 organisationer (66,2 % af medlemsskare) svarer i alt 575.858 bidragsydere. Derfor (575.858/66,2)*100 = 869.876,13. En outlier med 1,2 mio. bidragsydere udtaget.

Ansatte: 193 organisationer (66,6 % af medlemsskare) svarer i alt 3.339 ansatte. Derfor (3.339 /66,6)*100 = 5013,5.

Frivillige: 193 organisationer (66,6 % af medlemsskare) svarer i alt 73.895 frivillige. Derfor (73.895 /66,6)*100 = 110.953,45.

ALDER: FRIVILLIGE I CISUs MEDLEMSORGANISATIONER



Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 176 organisationer

Fordelingen mellem ansatte og frivillige

CISUs medlemsundersøgelse 2023/24

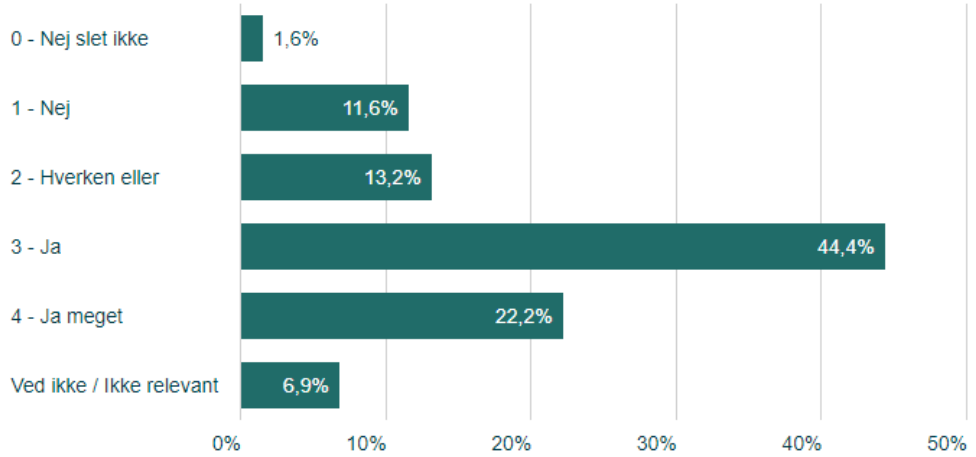
TO UD AF TRE (64 %) ER UDELUKKENDE ELLER PRIMÆRT DREVET AF FRIVILLIGE

HVER FJERDE (27 %) ER PRIMÆRT ELLER UDELUKKENDE DREVET AF ANSATTE

TO UD AF TRE (66,6 %) ER TILFREDSE MED FORDELINGEN MELLEM ANSATTE OG FRIVILLIGE

Organisationen er udelukkende drevet af frivillige	85	45,0%
Organisationen er primært drevet af frivillige	36	19,0%
Organisationen er ligeligt drevet af frivillige og ansatte	16	8,5%
Organisationen er primært drevet af ansatte	37	19,6%
Organisationen er udelukkende drevet af ansatte	14	7,4%
Ved ikke / Ønsker ikke at svare	0	0,0%
Andet (forklar i tekstfelt)	1	0,5%

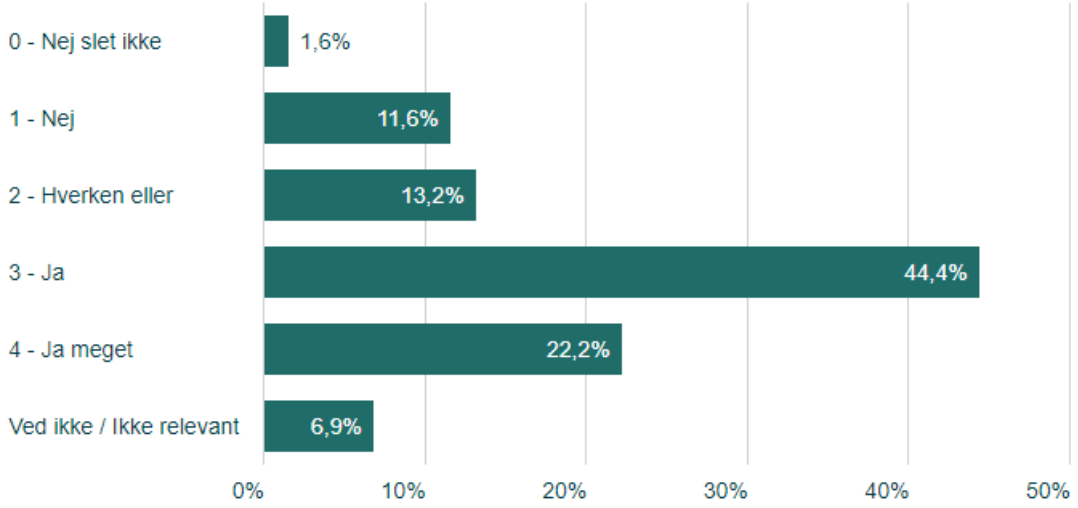
Er jeres organisation tilfreds med denne fordeling af frivillige og / eller ansatte?



Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 189 organisationer

To ud af tre (66,6 %) angiver, at de er tilfredse med fordelingen mellem ansatte og frivillige

Er jeres organisation tilfreds med denne fordeling af frivillige og / eller ansatte?



EN DEL ORGANISATIONER ØNSKER SIG DOG (FLERE) ANSATTE (fremgår af de uddybende kommentarer)

FORDELE VED (FLERE) ANSATTE:

- SIKRER STABILITET, KONTINUITET OG PROFESSIONALISME
- SIKRER KVALITETEN – FAGLIGHED, DRIVER PROCESSER, HOLDER OVERBLIK
- STØRRE RÆKKEVIDE
- AFLASTNING AF STOR ADMINISTRATIV ARBEJDSBYRDE PÅ FRIVILLIGE
- DE FRIVILLIGES ENGAGEMENT SÆTTES BEDRE I SPIL

NOGLE KOMMENTERER, AT DER ER EN URIMELIG MANGEL PÅ LØNMIDLER:

Administrative krav bliver større og større fra donorer og samfund – midler til administration følger ikke med!

"…den utilstrækkelige finansiering af lønmidler er en reel hindring for udviklingen af organisationen, herunder især oplæringen af yngre kræfter. I – og staten/EU generelt – sætter de administrative krav op, men der følger ikke øgede penge med til jeres krav."

Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 189 organisationer

To ud af tre (64 %) af CISUs medlemsorganisationer er udelukkende eller primært drevet af FRIVILLIGE

Total		189
Organisationen er udelukkende drevet af frivillige	85	45,0%
Organisationen er primært drevet af frivillige	36	19,0%
Organisationen er ligeligt drevet af frivillige og ansatte	16	8,5%
Organisationen er primært drevet af ansatte	37	19,6%
Organisationen er udelukkende drevet af ansatte	14	7,4%
Ved ikke / Ønsker ikke at svare	0	0,0%
Andet (forklar i tekstfelt)	1	0,5%

PÅ TRODS AF STOR TILFREDSHED SKRIVER EN DEL, AT DE ØNSKER AT KUNNE ANSÆTTE EN ELLER FLERE (EVT. PÅ DELTID). SÆRLIGT PÅ GRUND AF STORE KRAV TIL ADMINISTRATION.

FORDELE VED FRIVILLIGE:

- DET KRÆVER MEGET AF EN BESTYRELSE AT BLIVE ARBEJDSGIVER FOR LØNNET PERSONALE
- INDSAMLEDE MIDLER GÅR MERE DIREKTE TIL INDSATS-OMRÅDET & MIDLER TIL ADMINISTRATION KAN HOLDES MINIMALT
- FRIVILLIGHED ER EN VÆRDI OG ARBEJDET BYGGER PÅ FÆLLES INDSATS

FINANSIERING UDFORDRER

”Det er **svært at skabe kontinuitet** i driften og bemanding, da økonomien kræver, at de fleste enten er aktivt jobsøgende eller deltidsansatte og ofte er tilknyttet periodevis”

”Vi mener, vi er **alt for afhængige** af, at frivillige eller ansatte med utilstrækkelig løn 'gør noget’”

”Vi **ville kunne gøre mere**, herunder udnytte de frivillige engagement bedre, hvis vi havde råd til flere ansatte”

Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 189 organisationer

GODE ERFARINGER OG UDFORDRINGER med at tiltrække og motivere frivillige, ansatte, bidragsydere og/eller medlemmer

CISUs medlemsundersøgelse 2023/24

GODE ERFARINGER:

HVAD MOTIVERER OG SKABER ENGAGEMENT?

- **KONKRETE OPGAVER/EVENTS:** ”Konkrete opgaver og faglige udfordringer motiverer”. ”Et spænende, livligt og offentligt event tiltrækker mange frivillige på selve dagen – ikke i løbet af året”
- **DET DIREKTE MØDE, HVOR MAN SER FORSKELLEN:** ”Rejser, hvor man ser den forskel, der gøres, leder til flere frivillige/bidragsydere”
- **MULIGHED FOR AKTIV DELTAGELSE, ANSVAR OG EJERSKAB:** ”Selvstyre og ejerskab til egne beslutninger og aktiviteter virker motiverende”
- **GODE FÆLLESSKABER OG RELATIONER.**

Skab forbindelse til mennesker på et personligt niveau og gør det tydeligt, hvorfor dette er vigtigt

HVOR OG HVORDAN KAN MAN REKRUTTERE FRIVILLIGE, BIDRAGSYDERE OG MEDLEMMER?

Netværk, familie, venner, infomøder, events, nyhedsbreve, sociale medier, ambassadører, oplæg og oplysningsarbejde, uddannelsesinstitutioner, herunder samarbejde om studieopgaver, tilbyd virksomhedspraktik/løntilskud.

FOKUS PÅ MOTIVATION OG DET GODE ARBEJDSMILJØ

Mange pointerer, at det kræver ressourcer og et særligt fokus at tage vare på de menneskelige ressourcer i en organisation.

”Vi forsøger at klæde dem på der har med frivillige at gøre, i at håndtere frivillige og passe godt på at de bevarer deres motivation. Det er en disciplin i sig selv”

”Der hvor det er meningsfuldt at være med. Det vil sige værdifuldt arbejde, der gør en forskel og gode rammer at gøre det i.”

”Ift. ansatte; vi forsøger at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor dygtige professionelle uden 100 års erfaring kan komme ind og bidrage i et dynamisk, pragmatisk, familievenligt og hyggeligt miljø”.

”At man kan mærke en håndgribelig indvirkning i forhold til foreningens formål; At der tilbydes muligheder for at udvikle færdigheder og karrieremæssige kundskaber; At der skabes et inklusivt og støttende arbejdsmiljø, hvor alle føler sig hørt og respekterede”

EN LIDT ANDEN TILGANG:

”Vi mener, det er et fejlskud, at frivillige skal serviceres i hoved og røv før de gider løfte en finger. Der er mennesker i denne verden, der har utrolig lidt. Det er dem, vi arbejder for. Der er ikke alle mulige belønninger for at deltage hos os. Arbejdet bærer lønnen i sig selv. Gør man det godt, får man selvfølgelig anerkendelse og man får støtte, hvis der er noget, som er svært”

Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 189 organisationer

UDFORDRINGER:

- **Ressourcer:** Det er meget ressourcekrævende (herunder særligt tid) at rekruttere og motivere frivillige, bidragsydere og medlemmer. Hvis der var økonomi til ansatte ville det hjælpe.
- **Administrationsbyrde:** **B**ureaukrati-jungle. Skat, Banker, Persondataloven, Indsamlingsnævnet, CISU, Kulturstyrelsen, MobilePay, osv. Procedurer, deadlines, regler mv. ændres hele tiden. ”*Små foreninger bliver behandlet som svindlere. (…) Vi behandles også ofte som en virksomhed med indtjening for øje. Mange skemaer er indrettet efter at vi har kapitalinteresser, investeringer, valutahandel, osv.”*
- **Mangel på nærhed:** Svært at motivere i Danmark, når forandringsker ude i verden.
- **Forskel på generationer:** *”De unge har for travlt og de ældre har ikke længere den samme energi”.* De unge er udskældt for mere fokus på sig selv, familie og karriere end på engagement.
- **Flyvsk engagement:** **Nogle** udfordres af, at folk ikke binder sig i længere tid; som medlemmer, frivillige eller bidragsydere.
- **Konkurrence:** Mange gode organisationer ”kæmper” om bidragsydere, medlemmer, frivillige og opmærksomhed.
- **Frivilliges kvalitet:** Organisationers fagligt tunge opgaver kræver særlige dygtige frivillige.

SÆRLIGT OM ARBEJDSVILKÅR OG –MILJØ:

- **Finansiering skaber usikkerhed:** *”Vi ville gerne kunne tilbyde længere kontrakter og bedre ansættelsesforhold - meget usikkert at være så projektfinansieret”*
- **Dygtige medarbejdere søger videre***: ”Low resources for sustainable employment for highly qualified - they come in to get a footing and move on to a better place”*
- **‘Det gode hjerte’ skal overdøve vilkår:** *”Hvis interessen for x-sagen er stor er det ikke svært. Ansættelse, motivation og lønniveau udfordring, når der skal ansættes personale, som ikke er styret af x-sagen”*
- **Mangel på tydelig ledelse og opgavebeskrivelse:** *” Ledelse og klare opgaver”.” Når opgaverne bliver for flyvske og ikke klart defineret.”. ” Manglende ledelse og medindflydelse påvirker også opbakningen”*
- **Relationen mellem frivillige og ansatte:** Nogle organisationer er udfordret af spændinger eller manglende forbindelse/tydelig opgavedeling mellem frivillige og ansatte. *”… det er den ansatte, der må samle lorten op i sidste øjeblik. Frivillige er der generelt, når det passer dem, og ikke omvendt. Der er undtagelser, men for de flestes vedkommende er det ikke sådan super arbejdskraft for nu at sige det som det er”*

Kræfter og pres i CISUs medlemsskare

CISUs medlemsundersøgelse 2023/24

30 % AF CISUS MEDLEMMER ER PRESSEDE

60 % HAR I NOGEN ELLER HØJ GRAD KRÆFTER OG RESSOURCER NOK TIL AT NÅ SINE MÅL

Har I nok kræfter og ressourcer til at nå de mål, I har i organisationen?

I meget høj grad / Fuldstændigt	22	11,7%
I nogen grad	91	48,4%
Hverken eller	18	9,6%
I mindre grad	42	22,3%
Slet ikke / I meget lille grad	15	8,0%
Ved ikke / Ønsker ikke at svare	0	0,0%

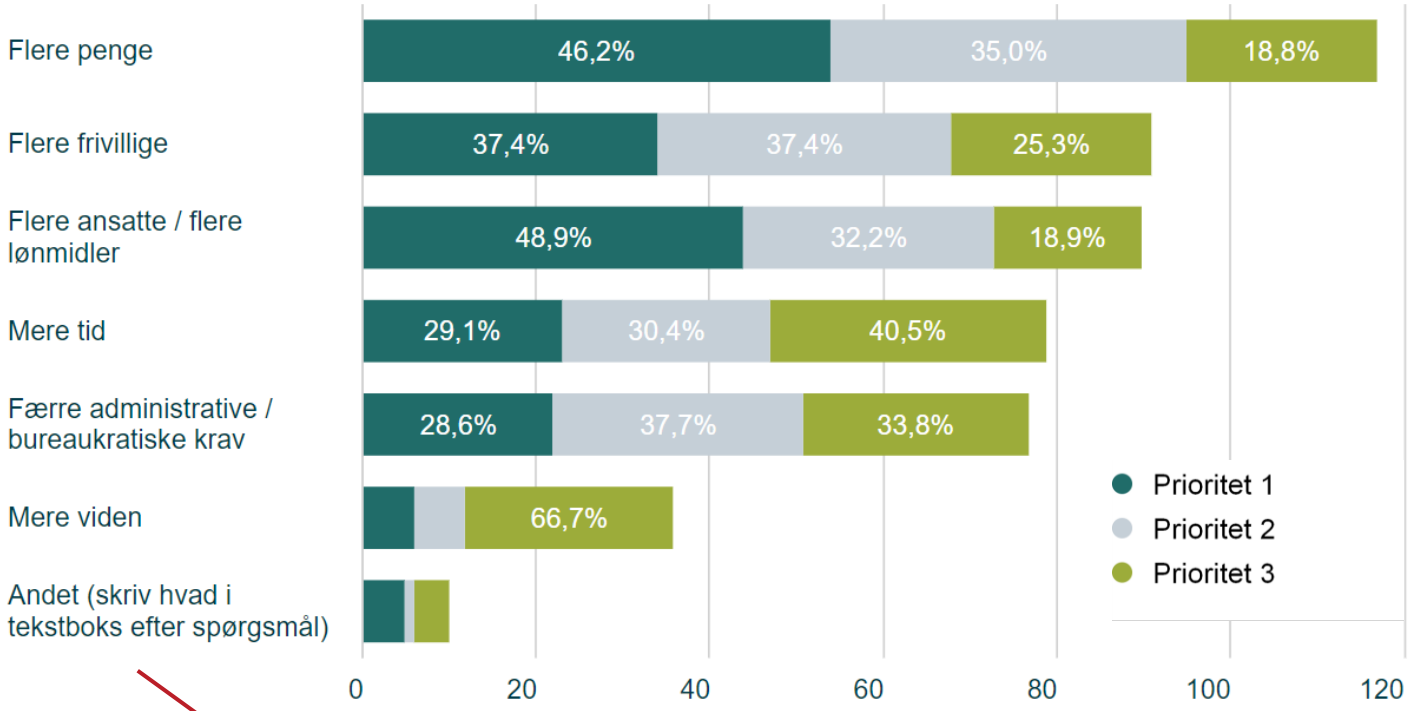
Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 188 organisationer

CISUs medlemmer ønsker flere ressourcer bredt forstået

Money, money, money

– men også alt det andet…

Er der noget, som kunne gøre jer bedre i stand til at nå jeres mål eller sætte større mål?



- Færre krav, mindre kontrol og mere tillid
- Lokaler
- Core-funding
- Bedre løn og arbejdsvilkår
- Generationsskifte
- Kvalificerede frivillige og ansatte
- Kontinuitet

Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 188 organisationer

PRESSET PÅ CISUS PULJER

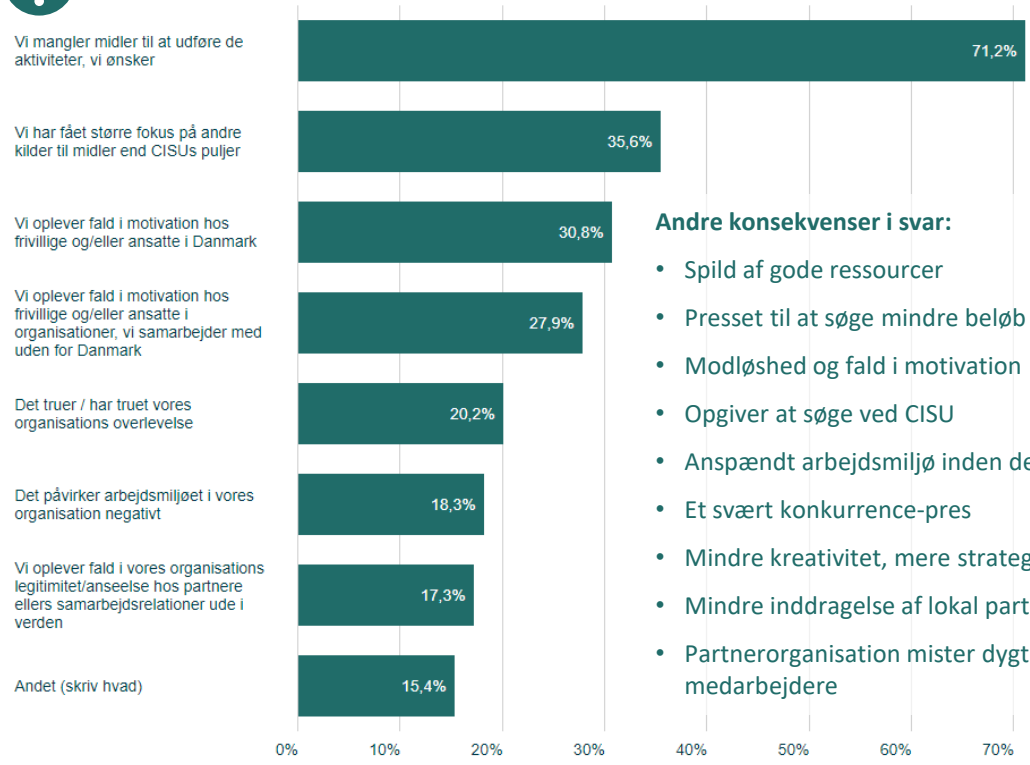
og CISUs medlemsorganisationer

CISUs medlemsundersøgelse 2023/24

CISU oplever **ET STORT OG STIGENDE PRES PÅ CISUS PULJER**, som ikke har nok midler til de mange gode ansøgere.

Over halvdelen (57 %) af CISUs medlemsorganisationer er påvirket af presset på CISUs puljer

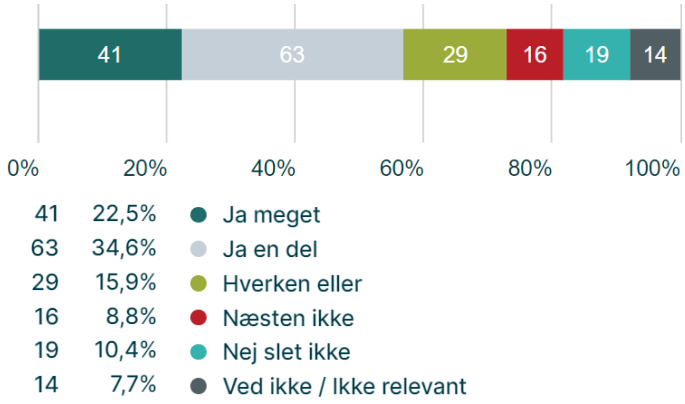
Hvilken betydning har presset på CISUs puljer haft for jeres organisation?*



Andre konsekvenser i svar:

- Spild af gode ressourcer
- Presset til at søge mindre beløb
- Modløshed og fald i motivation
- Opgiver at søge ved CISU
- Anspændt arbejdsmiljø inden deadlines
- Et svært konkurrence-pres
- Mindre kreativitet, mere strategi
- Mindre inddragelse af lokal partner
- Partnerorganisation mister dygtige medarbejdere

Har dette pres på CISUs puljer påvirket jeres organisation?



41	22,5%	Ja meget
63	34,6%	Ja en del
29	15,9%	Hverken eller
16	8,8%	Næsten ikke
19	10,4%	Nej slet ikke
14	7,7%	Ved ikke / Ikke relevant

Konsekvenser

- Gode aktiviteter er ikke gennemført og ressourcer er spildt
- 21 organisationer er eller har været truet på sin overlevelse
- Fald i motivation hos ansatte og frivillige (30 %) og dårligere arbejdsmiljø (18 %)
- 37 organisationer har fået fokus på andre kilder til midler end CISU

** Svar fra de 104 organisationer, som i ovenstående har svaret, at presset har påvirket dem en del eller meget.*

Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 185 organisationer

COVID-19 PANDEMIEN

og CISUs medlemsorganisationer

CISUs medlemsundersøgelse 2023/24

DE FLESTE OPLEVER IKKE

AT **COVID-19** HAR

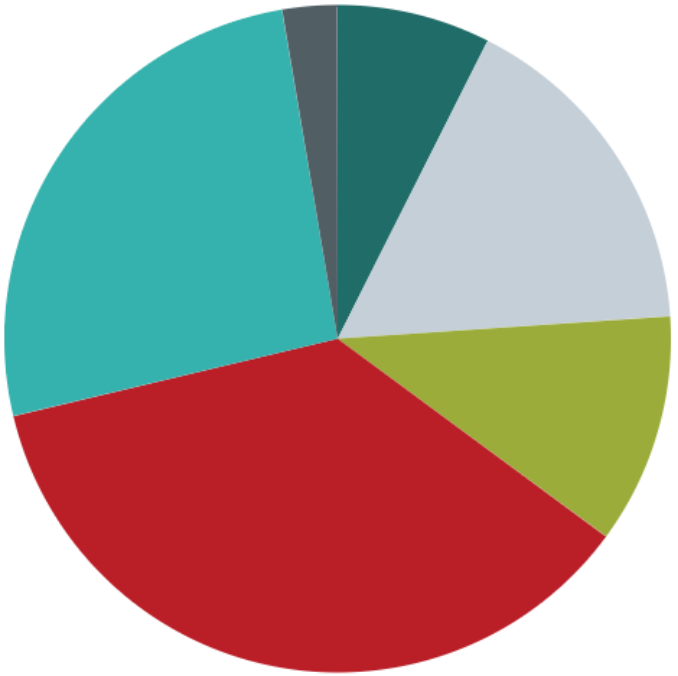
BETYDNING FOR

ORGANISATIONEN I DAG

HVER FJERDE GØR DOG.

Covid-19 pandemien påvirkede de fleste i en periode.

Har covid-19-pandemien stadig betydning for jeres organisation i dag?



Ja meget	14	7,4%
Ja en del	31	16,5%
Hverken eller	21	11,2%
Næsten ikke	68	36,2%
Nej slet ikke	49	26,1%
Ved ikke / Ikke relevant	5	2,7%

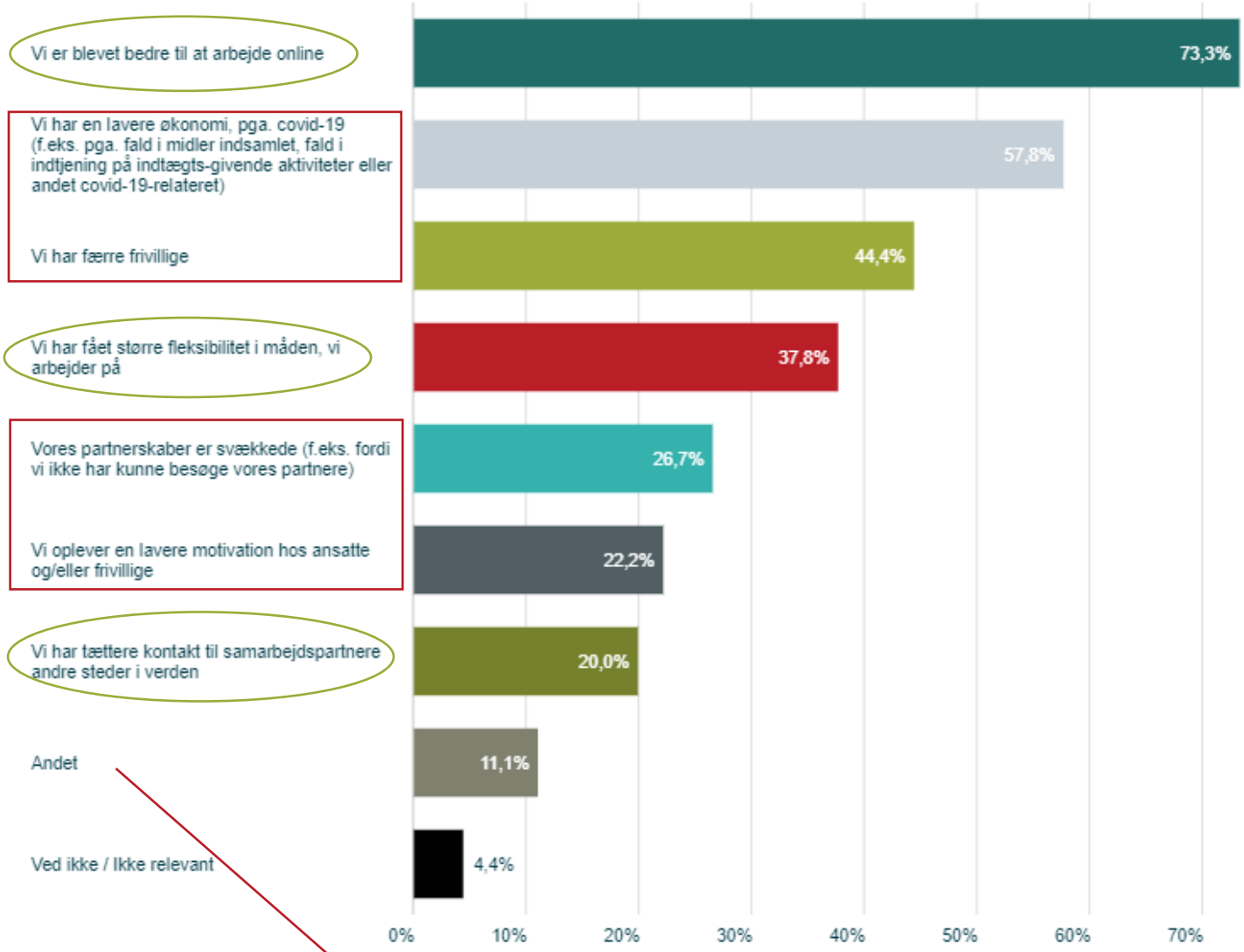
Kilde: CISUs medlemsundersøgelse 2023-24, besvaret af 188 organisationer

PANDEMIENS BETYDNING I DAG

ISÆR ØKONOMI OG FRIVILLIGHED ER RAMT.

TIL GENGÆLD OPLEVER MANGE AT HAVE STØRRE EVNER TIL DET ONLINE OG MERE FLEKSIBILITET

DE 45 ORGANISATIONER, HVOR COVID-19 STADIG HAR BETYDNING I DAG ANGIVER HER BÅDE DE POSITIVE OG NEGATIVE KONSEKVENSER:



"Vi har udviklet nye arbejdsspor"
"Vores aktivitet faldt så meget, at vi reelt overvejede at lukke. Vi har startet op igen, men det har været svært, og vi er nu meget få til at trække læsset"

CISUs medlemsundersøgelse 2023/24