

TRAVL-undersøgelsen 2020

En undersøgelse af
frivilliges trivsel og arbejdsforhold



Forfatter: Line Lund Mikkelsen
Faglig redaktør: Frederik C. Boll

Udgivet i 2020 af Ingerfair i samarbejde med ti anonyme organisationer
Finansieret af Ingerfair

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer



INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INTRODUKTION TIL UNDERSØGELSEN	2
2. HVEM ER DE FRIVILLIGE, VI HAR SPURGT?	3
3. BAGGRUND OM DET FRIVILLIGE ENGAGEMENT.	5
4. TRIVSEL	7
4.1 Generel tilfredshed med at være frivillig	7
4.2 Motiver for at være frivillig	8
5. RAMMERNE FOR DET FRIVILLIGE ARBEJDE.	12
6. ANERKENDELSE	15
7. VÆRDIER	16
8. LEDELSE OG SAMARBEJDE MED ANSATTE OG ANDRE FRIVILLIGE	18
8.1 Samarbejdet mellem frivillige	18
8.2 Samarbejdet mellem ansatte og frivillige	20
9. STRESS	21
10. KONFLIKTER	22
10.1 Mobning	22
10.2 Skænderier	22
10.3 Seksuel chikane, vold og trusler	23
11. METODE-BILAG	24
11.1 Spørgeskema	24
11.2 Dataindsamling og bearbejdning	24
11.3 Repræsentativitet	24



1. INTRODUKTION TIL UNDERSØGELSEN

Denne undersøgelse har til formål at kortlægge frivilliges psykosociale arbejdsmiljø og trivsel. Undersøgelsen bygger på besvarelser fra frivillige i ti forskellige organisationer.

Dataindsamlingen er foretaget i foråret 2020 og består af 398 besvarelser, der enten er helt eller delvist besvaret.

TRAVL-undersøgelsen dækker områderne:

TRIVSEL: De klassiske psykisk arbejdsmiljøspørgsmål omkring bl.a. stress, helbred og mobning.

RAMMER: Gode spørgsmål til de frivilliges oplevelse af indflydelse, selvbestemmelse og arbejdstider.

ANERKENDELSE: Spørgsmål omkring gennemsigtighed og anerkendelsesformer.

VÆRDIER: De relevante spørgsmål om, hvordan jeres værdier praktiseres indadtil.

LEDELSE: Vigtige spørgsmål om tydelighed i forventninger, samarbejdet mellem frivillige, ansatte og ledere.

Rapporten er i stor udstrækning opbygget efter TRAVL-områderne, der er listet i boksen til venstre. De første to afsnit er en beskrivelse af de frivillige og deres engagement. Det efterfølgende afsnit handler om trivsel og motivation. I fjerde afsnit fokuseres der på de frivilliges rammer. Femte afsnit handler om anerkendelse og alternativ valuta. Sjette afsnit drejer sig om de værdier, de frivillige oplever i organisationen. Syvende afsnit handler om samarbejdet med ledelse, ansatte og frivillige. Det næstsidste afsnit berører stress. Rapporten slutter af med et afsnit om konflikter, hvilket indbefatter mobning, skænderier, seksuel chikane, vold og trusler.

Endeligt er der vedlagt et metodebilag, hvor du er velkommen til at læse mere om de metodiske forhold, der er foretaget i forbindelse med dataindsamlingen til TRAVL-rapporten 2020.



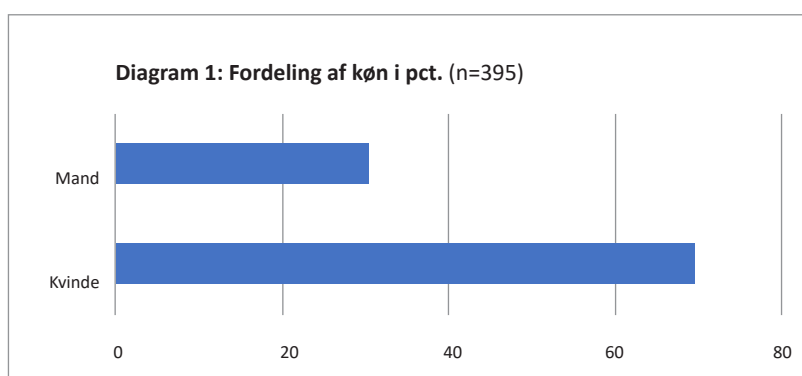
2. HVEM ER DE FRIVILLIGE, VI HAR SPURGT?

Det indledende afsnit indeholder undersøgelsens baggrundsvariable, som beskriver, hvem der har besvaret på spørgeskemaundersøgelsen ift. køn, alder, geografi og beskæftigelse.

I diagram 1 fremgår det, at der er flere kvinder (70 pct.) end mænd (30 pct.), der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Kønsfordelingen er ikke repræsentativ for frivillige i Danmark, da tidligere undersøgelser generelt peger på, at der er en lille overvægt af mænd¹.

Overvægten af kvinder kan dog skyldes dataindsamlingen, der er sket i samarbejde med ti organisationer, hvoraf hovedvægten er inden for social- og sundhedsområdet. Undersøgelser viser, at der er flere kvinder, der er frivilligt beskæftigede i disse organisationer².

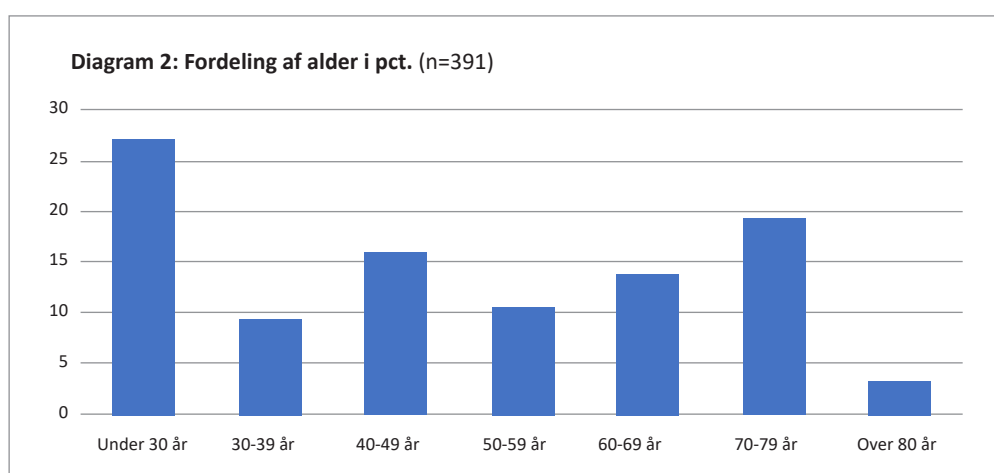
Der er dog stadig en proportionel stor overvægt af kvinder i denne undersøgelse sammenlignet med gennemsnittet.



* Andet kategorien er blevet frasorteret grundet meget få besvarelser

Diagram 2 viser fordelingen af alder. De unge under 30 år udgør den største gruppe på over en fjerdedel (27 pct.). Den næststørste gruppe er de ældre over 70 år³, som udgør mere end en femtedel (22,5 pct.). De nyeste tal om

frivilligheden fra Center for Frivilligt Socialt Arbejde viser ligeledes, at der er flest frivillige blandt unge under 30 år og ældre over 70 år. Undersøgelsens aldersfordeling er dog ikke repræsentativ for alle frivillige i Danmark.



1 Fridberg, Torben & Henriksen, Lars Skov (red.) (2014): "Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012", udgivet af: SFI – Det Nationale Forskningscenter For Velfærd (København). Side 58

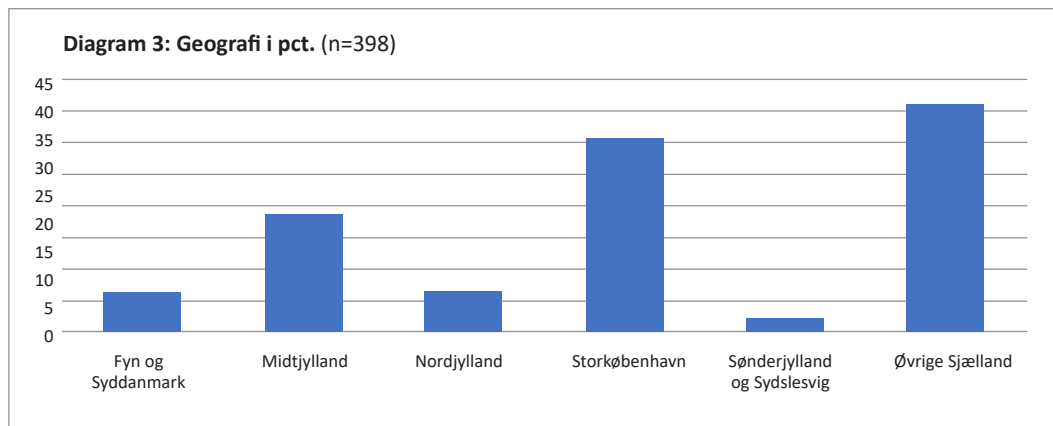
2 Fridberg, Torben & Henriksen, Lars Skov (red.) (2014): "Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012", udgivet af: SFI – Det Nationale Forskningscenter For Velfærd (København). Side 59

3 Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2019): "Nye tal om danskernes frivillige engagement 2019", (Odense)



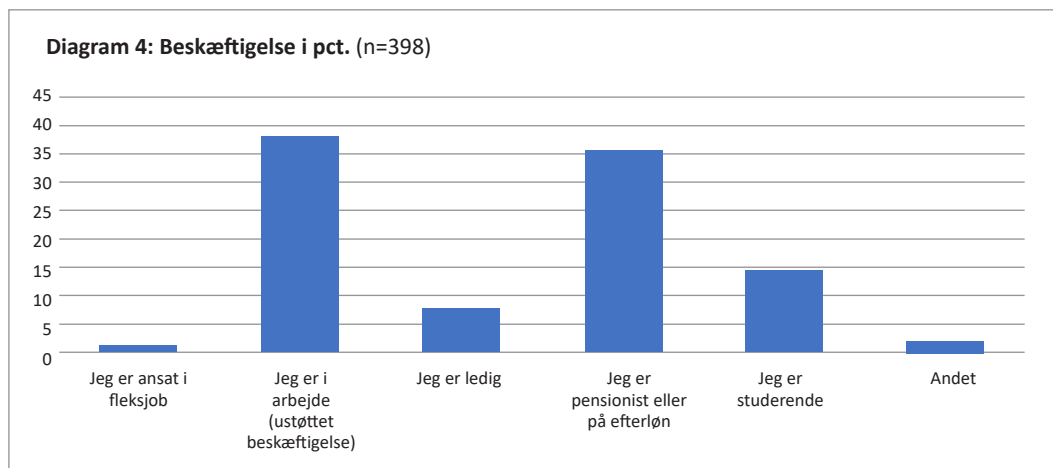
Diagram 3 viser de frivilliges geografiske tilknytning. Størstedelen af de frivillige, der har deltaget i undersøgelsen kommer fra enten Storkøbenhavn (30 pct.) eller det øvrige Sjælland (35 pct.). Knap en femtedel er frivilligt be-

skæftiget i Midtjylland, mens de øvrige kommer fra Nordjylland (6 pct.), Sønderjylland og Sydslesvig (2 pct.) og Fyn og Syddanmark (6 pct.).



Den sidste baggrundsvariabel, der præsenteres, er beskæftigelse. Den største gruppe på knap 40 pct. udgør personer, der er i lønnet arbejde. Den næststørste er

pensionister og efterlønnere, som udgør omkring 35 pct. Næsten 15 pct. er studerende, 8 pct. er ledige, mens de resterende 3 pct. er i fleksjob eller andet.





3. BAGGRUND OM DET FRIVILLIGE ENGAGEMENT

Dette afsnit er en beskrivelse af det frivillige engagement, vi ser blandt de frivillige, der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen.

Over halvdelen (58 pct.) af de adspurgte er frivillige i en organisation/forening, mens de resterende er engagerede i flere organisationer, som det fremgår af diagram 5.

Det kan være væsentligt at se på, hvor længe de frivillige har været engageret i en organisation i relation til deres alder. Diagram 6 viser, hvor længe personerne har været frivillige i den organisation, som de besvarer spørgeskemaundersøgelsen for, fordelt på alder.

Diagram 5: er du frivillig i mere end en organisation? (n=398)

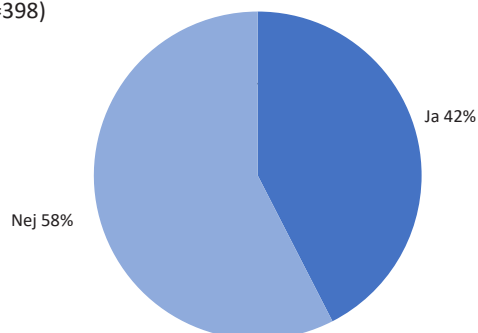
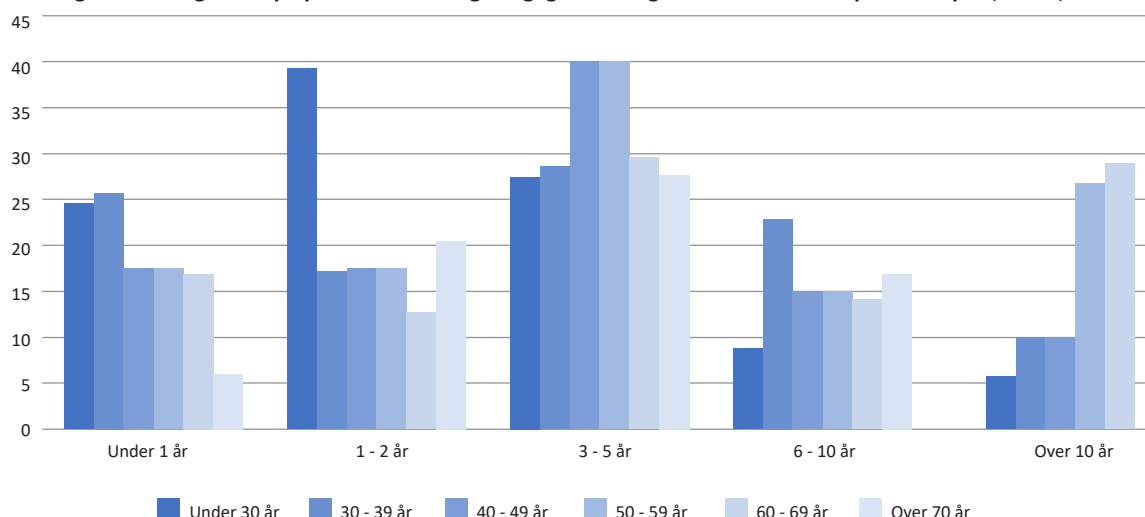


Diagram 6: Varigheden på personens frivillige engagement i organisationen fordelt på alder i pct. (n=391)



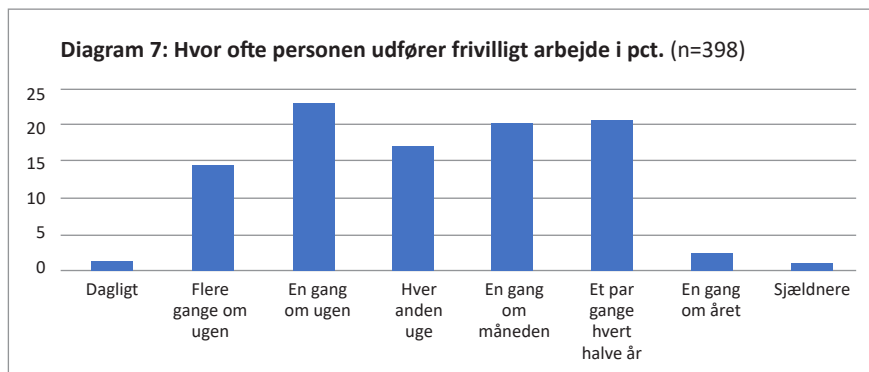
Diagrammet ovenfor viser, at størstedelen af de unge under 30 år har været engageret i deres organisation i fem år eller mindre. Størstedelen af de frivillige i aldersgrupperne fra 60 år og opefter har været engageret i deres organisation i tre år eller mere. De resterende aldersgrupper er mere jævnt fordelt; mere end 40 pct. af de 40-49 årige og 50-59 årige har været engageret i deres organisation mellem tre og fem år.

Det er vigtigt at nævne, at ovenstående diagram ikke siger noget om, hvor lang tid de frivillige er engageret i organisationerne, da de frivillige, der svarer på undersøgelsen potentielt kan være engageret rigtig mange år endnu. Det kan dog være væsentligt at se varigheden på en frivilligs engagement relativt ift. til alder, da fem år opleves forskelligt alt efter, om personen er 25 år eller 75 år.



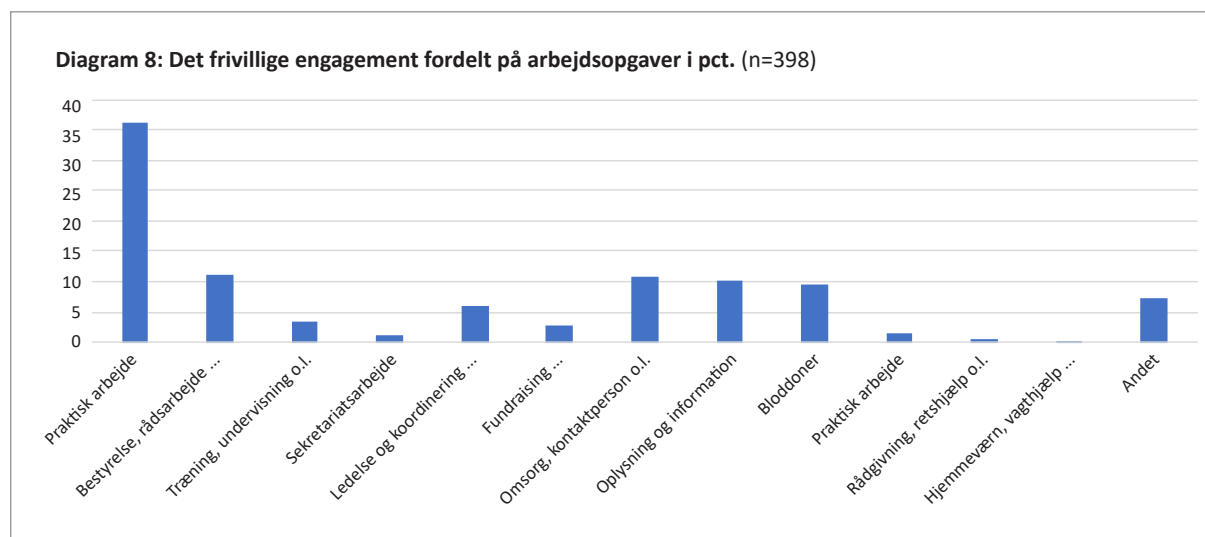
Som det fremgår i diagram 7, så udfører størstedelen af de adspurgte frivillige frivilligt arbejde et sted mellem 'flere

gange om ugen' og 'et par gange hvert halve år'. Næsten en fjerdedel (23 pct.), der udfører frivilligt arbejde ugentligt.



Blandt de adspurgte indbefatter de hyppigste arbejdsopgaver praktisk arbejde. 36 pct. har svaret, at deres arbejdsopgaver består af praktisk arbejde. Derudover kategoriserer omkring 10 pct., at de henholdsvis udfører bestyrelses-, rådsarbejde o.l., omsorg, kontaktperson o.l., oplysning og information eller er bloddoner. En del færre har angivet deres arbejdsopgaver som træning, undervis-

ning o.l. (3,4 pct.), sekretariatsarbejde (1,3 pct.), ledelse og koordinering af frivillige (6 pct.), fundraising, genbrugsbutik o.l. (2,7 pct.), politisk arbejde, kampagneaktivitet o.l. (1,5 pct.) og rådgivning, retshjælp o.l. (0,4 pct.). Derudover har 7 pct. angivet, at deres arbejde består af andet end de muligheder, der var listet.



* Besvarelserne summer til mere end 100 pct. da de var muligt at sætte kryds ved flere svarkategorier



4. TRIVSEL

Dette afsnit handler om trivsel og motivation. Trivsel og motivation er afgørende for at fastholde frivillige i organisationen over en længere periode. Alle afsnittene i undersøgelsen berører de frivilliges trivsel, da både rammer, anerkendelse, værdier og ledelse har en indvirkning på en persons trivsel. Vi har dog alligevel valgt at have et særskilt afsnit om trivsel, da det ikke afdækkes i de resterende afsnit.

4.1 Generel tilfredshed med at være frivillig

I spørgeskemaundersøgelsen spørges der indledningsvis til de frivilliges generelle tilfredshed med at være frivillige. På tværs af alle de adspurgte, er der generelt en meget stor tilfredshed med at være frivillig i den organisation/forening, de er engageret i, da mere end 95 pct. svarer, at de enten er 'meget tilfredse' eller 'tilfredse' med at være frivillig i deres organisation/forening.

I spørgeskemaundersøgelsen spørger vi ind til sandsynligheden for, at de frivillige vil anbefale det at være frivillig i deres organisation til familie og venner. Personerne sva-

rer ud fra en skala fra 1-10, hvor 1 er 'slet ikke sandsynligt' og 10 er 'meget sandsynligt'.

Gennemsnittet for alle personernes besvarelser er 8,8, hvilket viser at de frivillige generelt har en høj loyalitet over for deres frivillige organisation. Derudover udgør 68 pct. det, man kalder promoters. Det er personer, der har angivet sandsynligheden for, at de vil anbefale organisationen 9 eller 10.

Tallet kan samtidig sige noget om trivsel ud fra den antagelse, at personer ikke vil anbefale andre et sted, hvor de ikke selv trives.

I undersøgelsen spørger vi også ind til, hvorvidt de frivillige oplever, at alle de frivillige trives i organisationen. Dette kan være en måde at kortlægge de frivilliges oplevelse af den generelle trivsel blandt deres medfrivillige. Mens fire femtedele oplever, at alle 'i meget høj grad' eller 'høj grad' trives, så er der dog også ca. en femtedel, der oplever, at ikke alle deres medfrivillige trives.

Diagram 9: Generel tilfredshed (n=372)

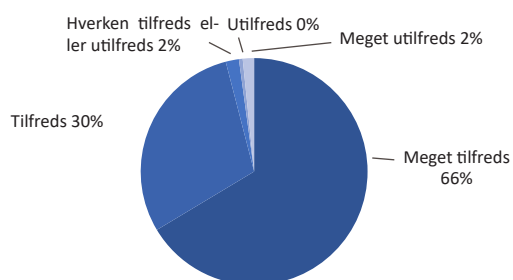
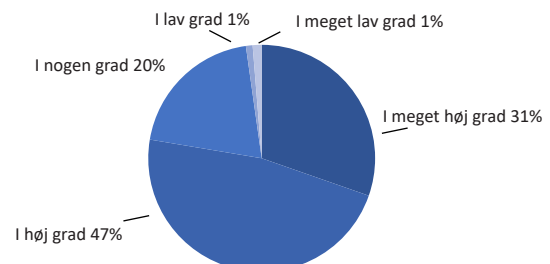


Diagram 10: "Jeg oplever, at alle frivillige trives" (n=313)





4.2 Motiver for at være frivillig

Det følgende handler om forskellige motiver for at være frivillig. Men foruden at være motiver, så fortæller det også noget om, hvad frivilligheden bidrager med til personernes velbefindende.

Diagram 11 viser, at 98 pct. af personerne, der har besvaret undersøgelsen, svarer, at de enten er 'meget enige' eller 'enige' i, at 'det gør dem glade at være frivillige'. Diagram 12 viser, at næsten to tredjedele (67 pct.) er 'meget enige' eller 'enige' i, at det giver dem selvtillid at være frivillige. Lidt over en tredjedel (39 pct.) svarer, at de 'hverken er enige eller uenige', 'uenige' eller 'meget uenige' i, at det giver dem selvtillid at være frivillige. Dette kan betyde, at der selvfølgelig er meget andet, der er med til at bidrage til en persons selvtillid.

Diagram 13 fortæller os, at 88 pct. svarer, at de er 'meget enige' eller 'enige' i, at de er stolte af at være frivillige i organisationen, de er frivillige i. De resterende 12 pct. svarer, at de 'hverken er enige eller uenige' eller 'uenige'.

For nogle frivillige har det frivillige arbejde en rigtig stor betydning i hverdagen. Som det fremgår af diagram 14, så svarer to tredjedele (67 pct.), at de enten er 'meget enige' eller 'enige' i, at deres frivillige arbejde gør, at de har noget at se frem til i hverdagen.

Motiver for frivilligt arbejde går ofte på det fællesskab, som det frivillige engagement medfører.

Diagram 11: "Det gør mig glad at være frivillig" (n=371)

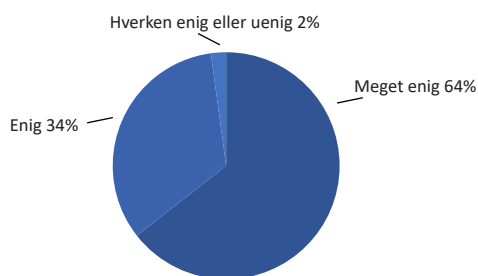


Diagram 12: "Det giver mig selvtillid" (n=368) (n=371)

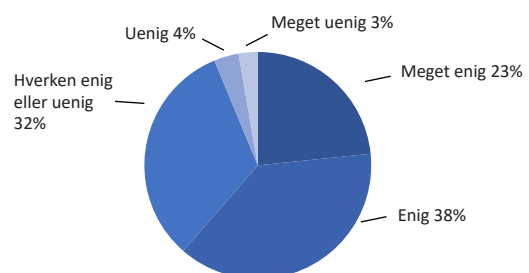


Diagram 13: "Jeg er stolt af at være frivillig i organisationen" (n=372)

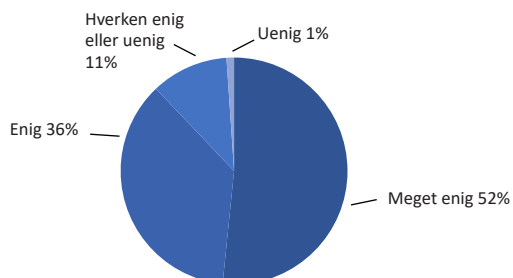


Diagram 14: "Det gør, at jeg har noget at se frem til i hverdagen" (n=367)

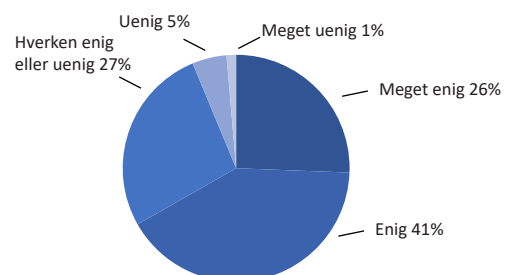




Diagram 15 viser fordelingen af, hvorvidt de frivillige oplever, at deres frivillige engagement gør, at de føler sig mindre ensomme fordelt på alder. I diagrammet fremgår det, at der er en lille overvægt af unge under 30 år, som svarer, at deres frivillige engagement gør, at de føler sig mindre ensomme. Over 50 pct. af unge under 30 år svarer, at de er 'meget enige' eller 'enige' i, at de føler sig mindre ensomme ved at lave frivilligt arbejde.

Sammenlignet er det ca. 36 pct. af personerne i aldersgruppen 30-49 år, der svarer at de enten er 'meget enige' eller 'enige' i samme udsagn og en tredjedel (33 pct.) af personerne over 50 år.

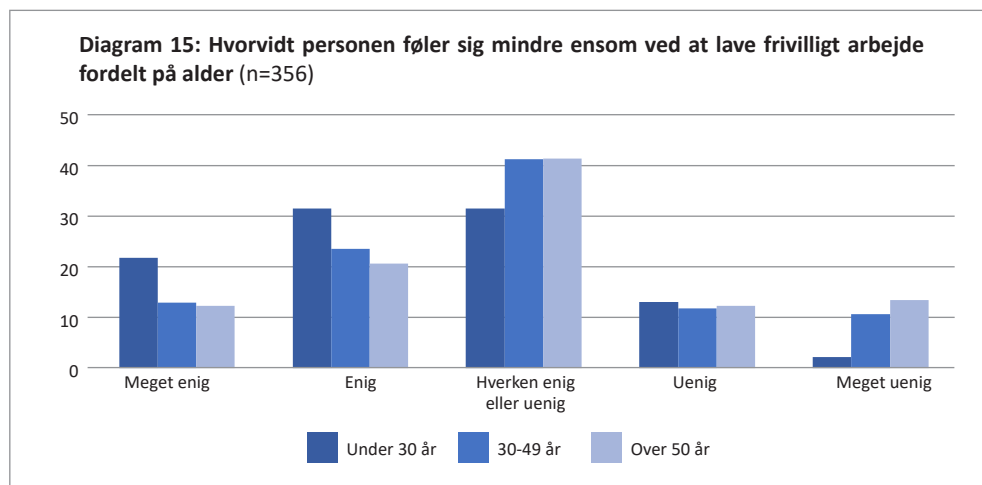
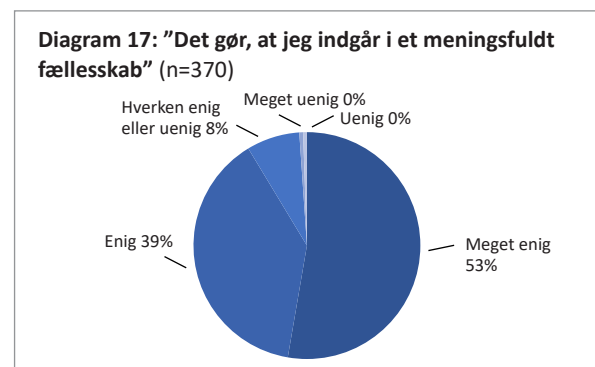
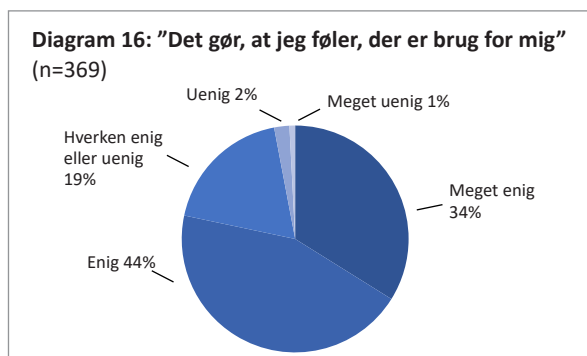


Diagram 16 viser, at mere end tre fjerdedele enten er 'meget enige' eller 'enige' i, at deres frivillige arbejde gør, at de føler, at der er brug for dem. 92 pct. svarer, at de

enten er 'meget enige' eller 'enige' i, at deres frivillige arbejde gør, at de indgår i et meningsfuldt fællesskab, som det fremgår af diagram 17.





I diagram 18 ses det, at størstedelen af de frivillige i de ti organisationer (91 pct.) har svaret, at de er 'meget enige' eller 'enige' i, at de opgaver, de foretager, er meningsfulde.

Som det fremgår af diagram 19, så er det i højere grad unge under 30 år, der er 'meget enige' eller 'enige' i, at deres frivillige arbejde giver dem god erfaring, som de kan bruge i andre sammenhænge.

For personerne i aldersgruppen 30-49 år er lidt over tre fjerdele (79 pct.) enten 'meget enige' eller 'enige' i samme udsagn. For personerne i aldersgruppen over 50 år gælder det over halvdelen (58 pct.).

Diagram 18: "De opgaver, jeg foretager, er meningsfulde for mig" (N=372)

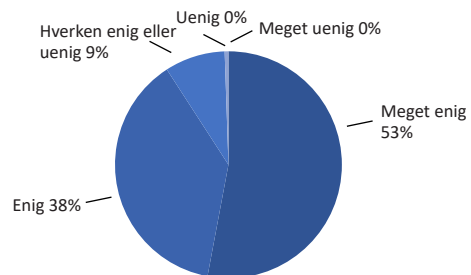


Diagram 19: "Det giver mig god erfaring, jeg kan bruge i andre sammenhænge?" fordelt på alder i pct. (n=354)

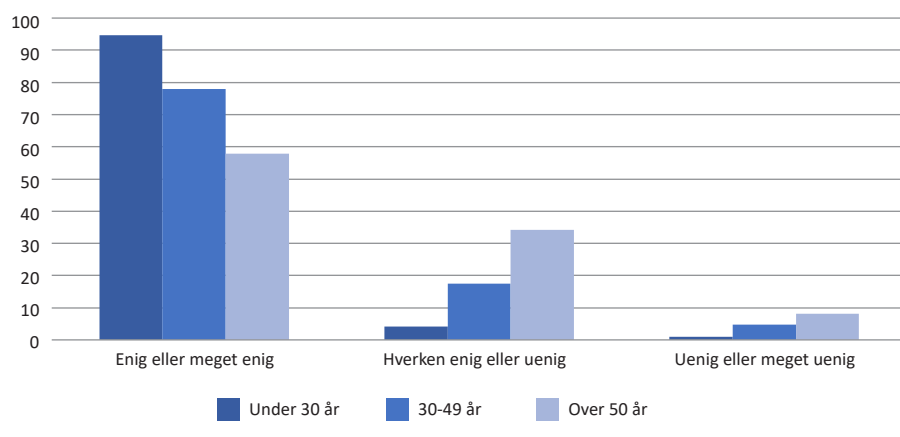
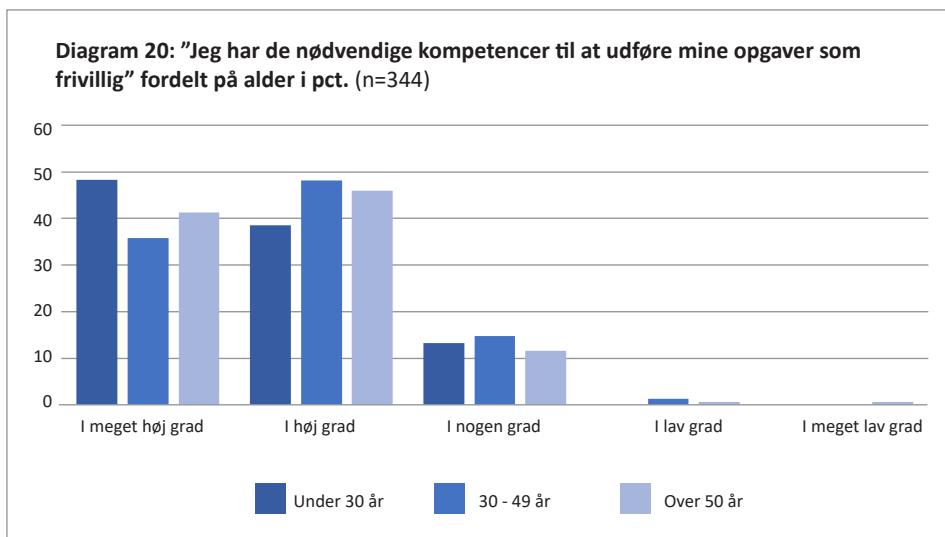




Diagram 20 viser i hvor høj grad, personerne synes, at de har de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver som frivillig fordelt på alder. Generelt set, så synes størstedelen på tværs af alder, at de 'i høj grad' har de nødvendige kompetencer til at udfører deres opgaver som frivillige. Der er en lidt større andel af de unge under 30 år, der svarer at de 'i meget høj grad' er enige i udsagnet sammenlignet med personerne i aldersgruppen 30-49 år og over 50 år. Alder ser dog ud til ikke umiddelbart at have en indvirkning på, hvorvidt de frivillige synes, de har de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver som frivillig.

Lidt mere end en ud af ti svarer, at de 'i nogen grad' mener, at de har de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgave. Der er derved en mindre andel på tværs af alder, hvor der er en form for usikkerhed ift., hvorvidt de mener, de har de nødvendige kompetencer. Det kan være væsentligt at være opmærksom på denne udfordring, samt om der er tryk for den enkelte frivillige til at udtrykke en sådan usikkerhed.





5. RAMMERNE FOR DET FRIVILLIGE ARBEJDE

Afsnittet om rammerne for det frivillige arbejde handler om de frivilliges oplevelse af indflydelse og selvbestemmelse. De første diagrammer handler om kendskabet til de øvrige frivillige, arbejdstider og adgang til lokaler.

Diagram 21 viser, at de frivillige inden for organisationerne i høj grad kender hinanden, da over tre fjerdele af personerne svarer, at de er 'meget enige' eller 'enige' i, at de kender de andre frivillige, hvilket tyder på, at der er gode rammer for, at de frivillige lærer hinanden at kende. Der er dog også lidt under en fjerdedel, der svarer, at de 'hverken er enige eller uenige' eller er 'uenige' i, at de kender de andre frivillige. Det kan derfor være væsentligt at undersøge, hvorfor det er tilfældet, og hvorvidt det opleves som problematisk for de frivillige.

I diagram 22 ses det, at de frivillige i de forskellige organisationer i høj grad oplever, at de frivillige kan engagere sig med forskellig tidsmæssig indsats. Over halvdelen er 'meget enige' og 42 pct. er 'enige' i udsagnet.

Ser vi på oplevelsen af, at de frivillige nemt har adgang til lokaler ifm. møder, så fremgår det af diagram 23, at størstedelen (67 pct.) enten er 'meget enige' eller 'enige' i dette udsagn. Dog svarer en tredjedel, at de enten er 'hverken enige eller uenige', 'uenige' eller 'meget uenige' i udsagnet om, at de frivillige nemt har adgang til lokaler ifm. møder.

Diagram 21: "Jeg kender de andre frivillige" (n=372)

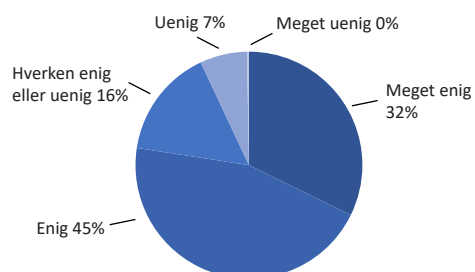


Diagram 22: "Jeg oplever, at frivillige kan engagere sig med forskellig tidsmæssig indsats" (n=339)

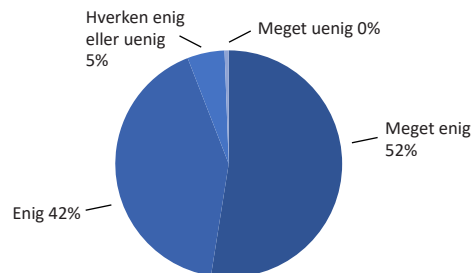


Diagram 23: Jeg oplever, at vi frivillige nemt har adgang til lokaler ifm. møder" (n=292)

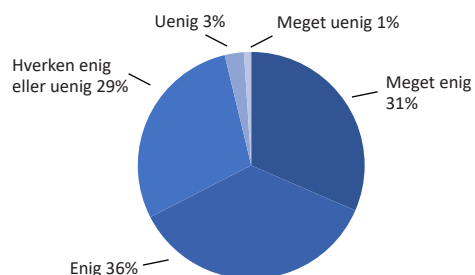




Diagram 24 og 25 viser, hvorvidt de frivillige i organisationerne er enige i en række udsagn om indflydelse, inddragelse, og hvorvidt de oplever at blive lyttet til i hhv. lokale og nationale organisationer. Lokale organisationer skal forstås som organisationer, der er lokalt funderet og bundet til en lokalitet. Nationale organisationer er organisationer, der er landsdækkende og har et nationalt sekretariat med flere lokale afdelinger rundt om i Danmark. Ser vi på tværs af lokale og nationale organisationer, så svarer hovedparten af de frivillige, at de enten er 'meget enige' eller 'enige' i udsagnene: 'Jeg har indflydelse på, hvornår jeg vil løse mine opgaver', 'Jeg bliver inddraget i beslutninger, der vedrører mit frivillige arbejde' og 'Der bliver lyttet til mig, hvis jeg kommer med forslag til nye aktiviteter'. Vi ser dog, at de frivillige i de nationale organisationer er lidt mere tilbøjelige til at svare, at de er 'meget enige' i alle de tre udsagn. Halvdelen i de nationale orga-

nisationer er 'meget enige' i udsagnet 'Jeg har indflydelse på, hvornår jeg vil løse mine opgaver', sammenlignet med 40 pct. af de frivillige i lokale organisationer. Ligeledes er der en forskel på 20 procentpoint mellem andelen af frivillige i de nationale og lokale organisationer, der svarer, at de er 'meget enige' i udsagnene 'Jeg bliver inddraget i beslutninger, der vedrører mit frivillige arbejde' og 'Der bliver lyttet til mig, hvis jeg kommer med forslag til nye aktiviteter'.

Denne undersøgelse peger derfor på, at de nationale organisationer i højere grad skaber nogle rammer, hvor de frivillige oplever, at de har indflydelse på, hvornår de vil løse deres opgaver, bliver inddraget i beslutninger vedrørende deres frivillige arbejde og bliver lyttet til, hvis de kommer med forslag til nye aktiviteter.

Diagram 24: Lokale organisationer (uden et nationalt sekretariat)

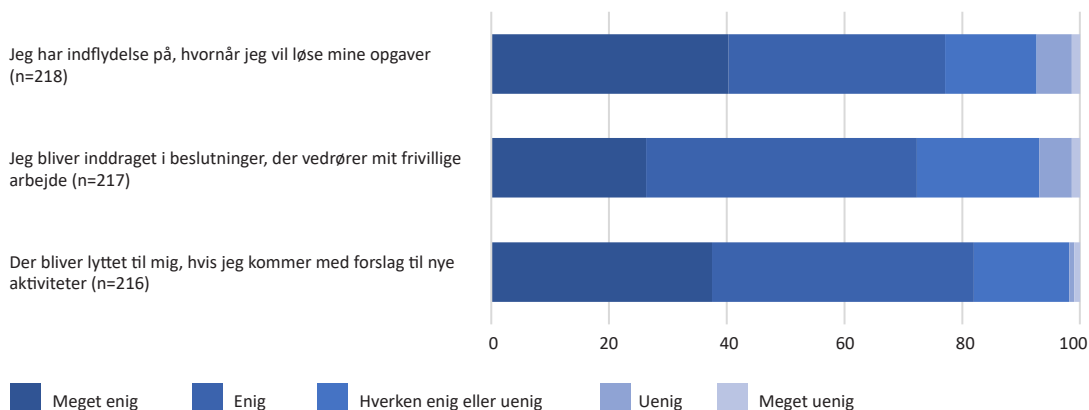
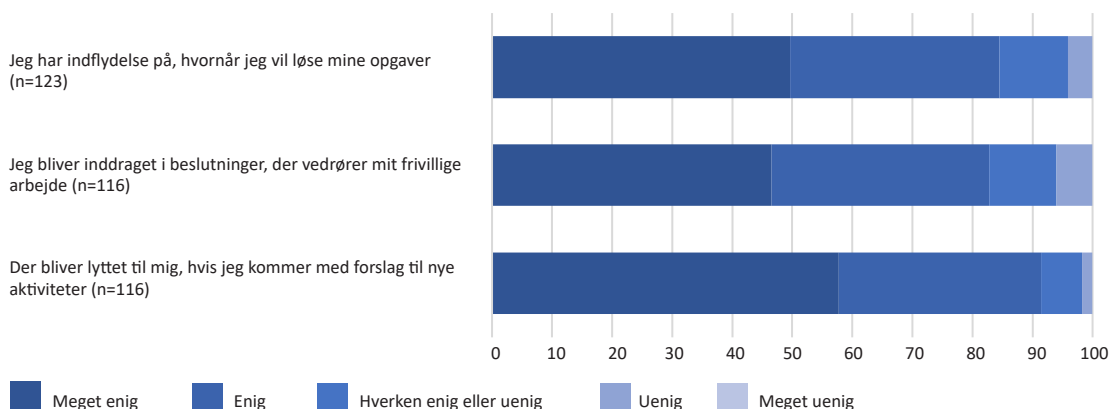


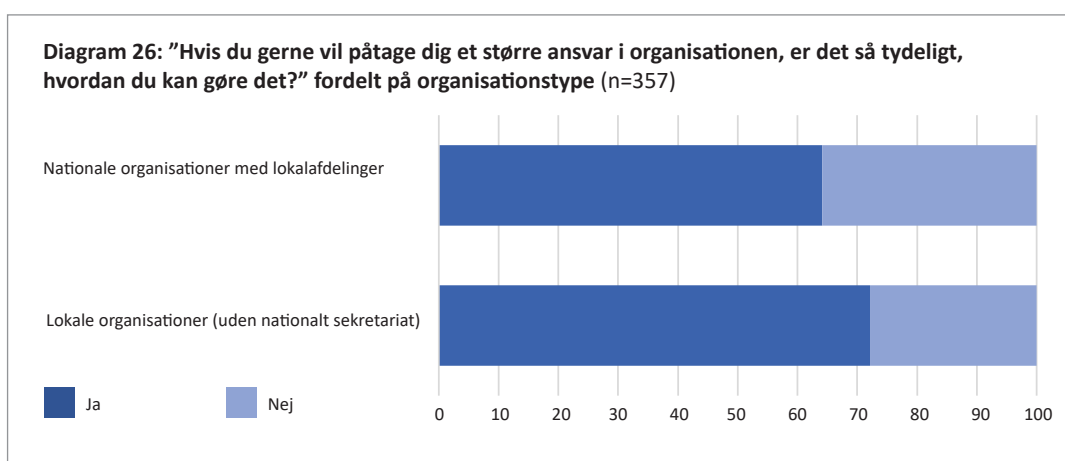
Diagram 25: Nationale organisationer med lokalafdelinger





I undersøgelsen spørger vi også ind til, hvorvidt det er tydeligt, hvordan de frivillige kan påtage sig et større ansvar, hvis de ønsker det. I diagram 26 ser vi på det samme fordelt på organisationstype. Her ser vi en lille forskel mellem frivillige i de lokale og nationale organisationer. Lidt flere (8 procentpoint) svarer 'ja' til, at de synes, det er tydeligt, hvordan de kan påtage sig et større ansvar. Tilsvarende svarer lidt flere fra de nationale organisationer

'nej' (8 procentpoint) til spørgsmålet. I nationale organisationer bliver beslutningerne ofte taget længere væk fra den enkelte frivillige. Dette kan muligvis være med til at gøre det mindre tydeligt, hvordan den enkelte frivillig kan påtage sig mere ansvar. Det kan derfor være fordelagtigt at have øje for disse strukturer, når man involverer frivillige i de større organisationer.



På trods af, at en lidt mindre andel af de frivillige i de lokale organisationer er 'meget enige' i udsagnene 'Jeg har indflydelse på, hvornår jeg vil løse mine opgaver', 'Jeg bliver inddraget i beslutninger, der vedrører mit frivillige

arbejde' og 'Der bliver lyttet til mig, hvis jeg kommer med forslag til nye aktiviteter', så oplever en lidt større andel af de frivillige i de lokale organisationer tydelighed i, hvordan de kan påtage sig et større ansvar i organisationen.



6. ANERKENDELSE

Dette afsnit handler om anerkendelse. Dels hvordan de frivillige ønsker at blive anerkendt, og hvordan de ville ønske at blive anerkendt for deres frivillige indsats.

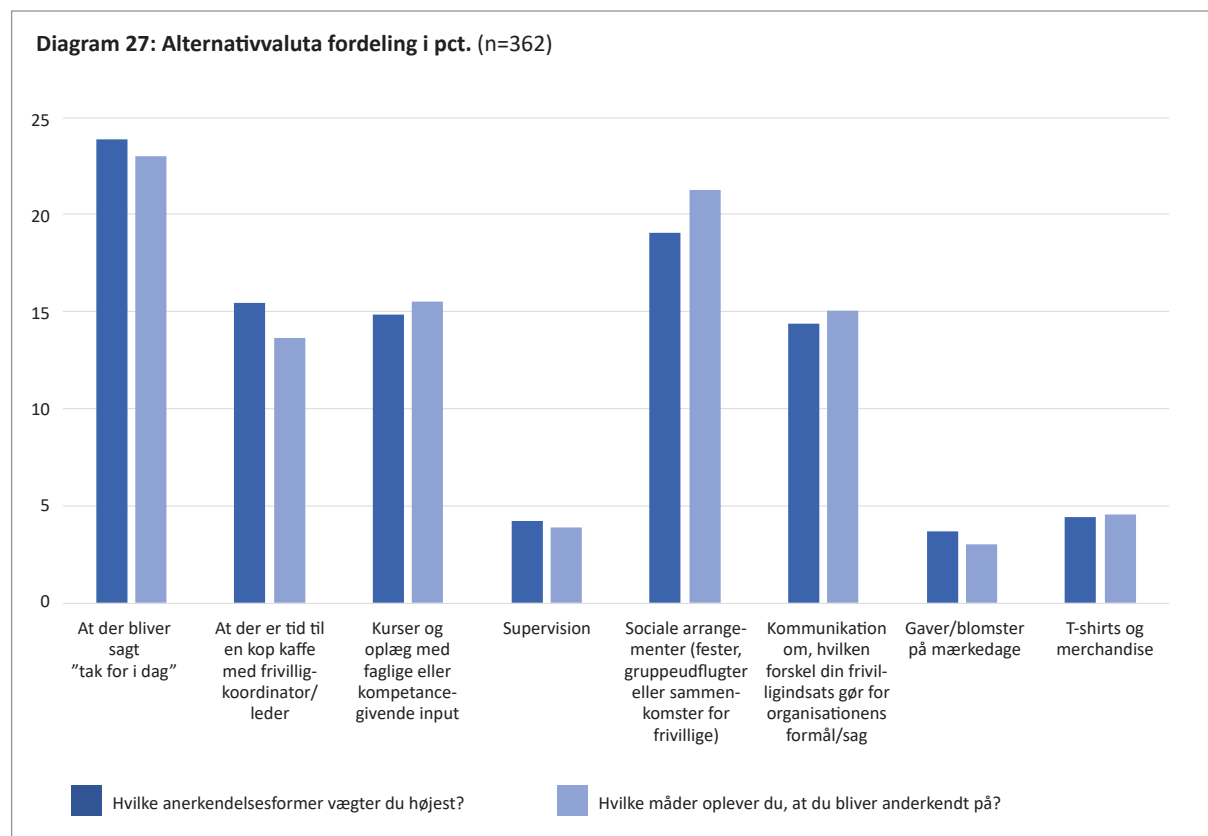
I spørgeskemaundersøgelsen spørger vi de frivillige, hvilke anerkendelsesformer de vægter højest, hvorefter vi spørger ind til, hvilke anerkendelsesformer de oplever at blive anerkendt med i deres organisation. Diagram 27 sammenholder, hvad de frivillige vægter højest over for, hvilke måder de oplever at blive anerkendt på.

De anerkendelsesformer, som de frivillige vægter højest er, 'at der bliver sagt 'tak for i dag'' og 'sociale arrangementer'. Derefter følger, 'at der er tid til en kop kaffe med

frivilligkoordinator/leder', 'kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input' og 'kommunikation om, hvilken forskel din frivilligindsats gør for organisationsformål/sag'. De anerkendelsesformer, der prioriteres lavest er 'supervision', 'gaver/blomster på mærkedage' og 'T-shirt og merchandise'.

Hvordan de frivillige ønsker at blive anerkendt følger nogenlunde, hvad de frivillige vægter højest af de forskellige anerkendelsesformer.

Dette tyder derfor på, at organisationerne gør det godt ift. at møde de frivilliges behov for anerkendelse og den form for anerkendelse, de ønsker.



* Besvarelserne summer til mere end 100 pct. da de var muligt at sætte kryds ved flere svarkategorier

Anerkendelse er selvfølgelig mere end de otte former, som fremgår af diagram 27. Anerkendelse handler også om at respektere den enkelte, både når man er enige og uenige. Anerkendelse er derfor tæt knyttet til oplevelsen

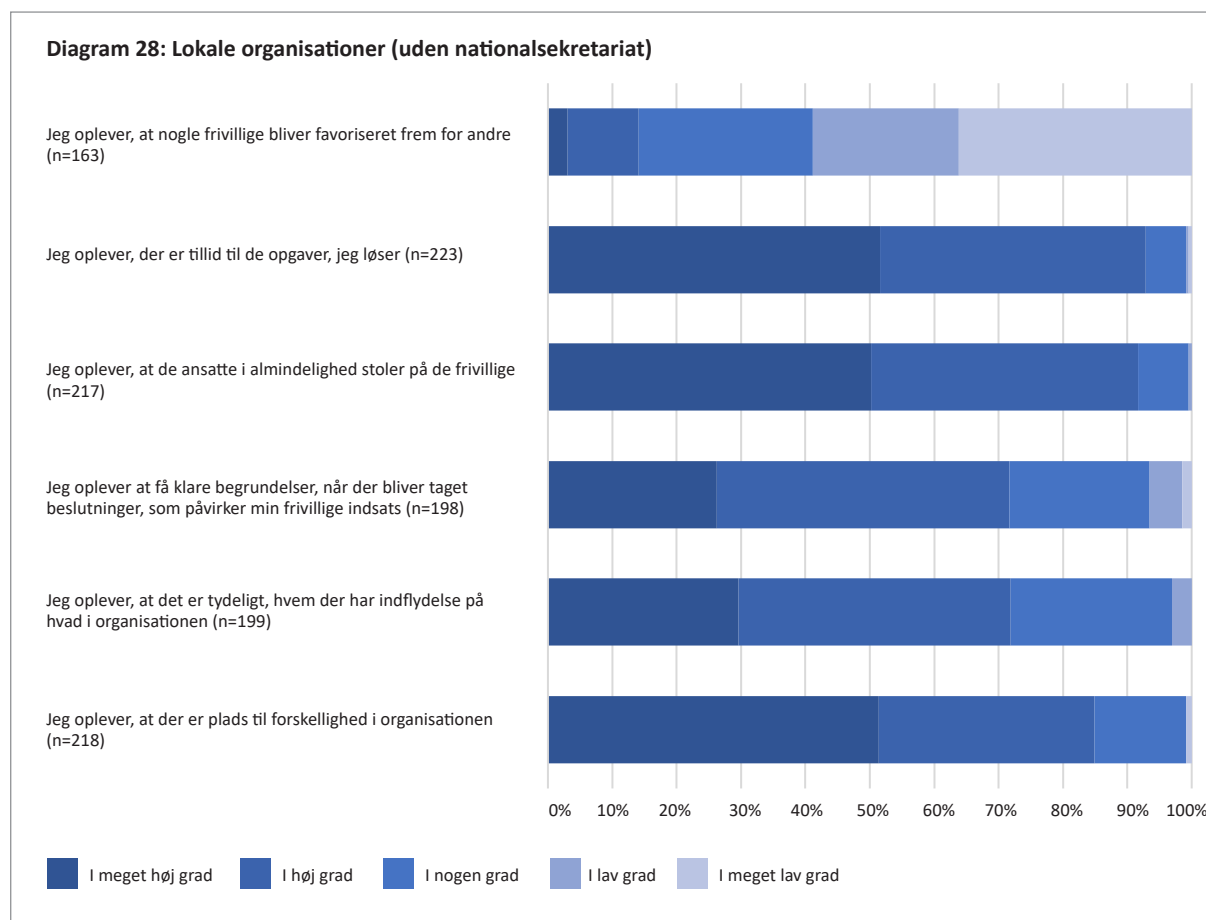
af at blive lyttet til, have indflydelse og blive inddraget, som blev berørt i afsnittet om rammerne for det frivillige arbejde.



7. VÆRDIER

Dette afsnit handler om forskellige værdier, og hvordan de frivillige oplever, at de praktiseres i den organisation, de er frivillige i. I afsnittet sammenlignes det, hvordan værdier som lighed, tillid, respekt og rummelighed opleves i hhv. nationale og lokale organisationer, hvor lokale

organisationer igen skal forstås som organisationer, der er lokalt funderet og bundet til en lokalitet, og nationale organisationer er organisationer, der er landsdækkende og har et nationalt sekretariat med flere lokale afdelinger.



I diagram 28 fremgår det, at knap 60 pct. af de frivillige i lokale organisationer enten 'i meget lav grad' eller 'i lav grad' oplever, at nogle frivillige favoriseres frem for andre. Lidt mere end 40 pct. af de frivillige svarer, at de enten 'i nogen grad', 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' oplever, at nogle frivillige favoriseres frem for andre.

Et andet udsagn i diagram 28 går på, om de frivillige oplever en tydelighed i, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen. Her oplever størstedelen (70 pct.), at det er tydeligt, en fjerdedel (25 pct.) oplever 'i nogen grad', at det er tydeligt, mens et fåtal (3 pct.) oplever, at det ikke fremstår tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen.

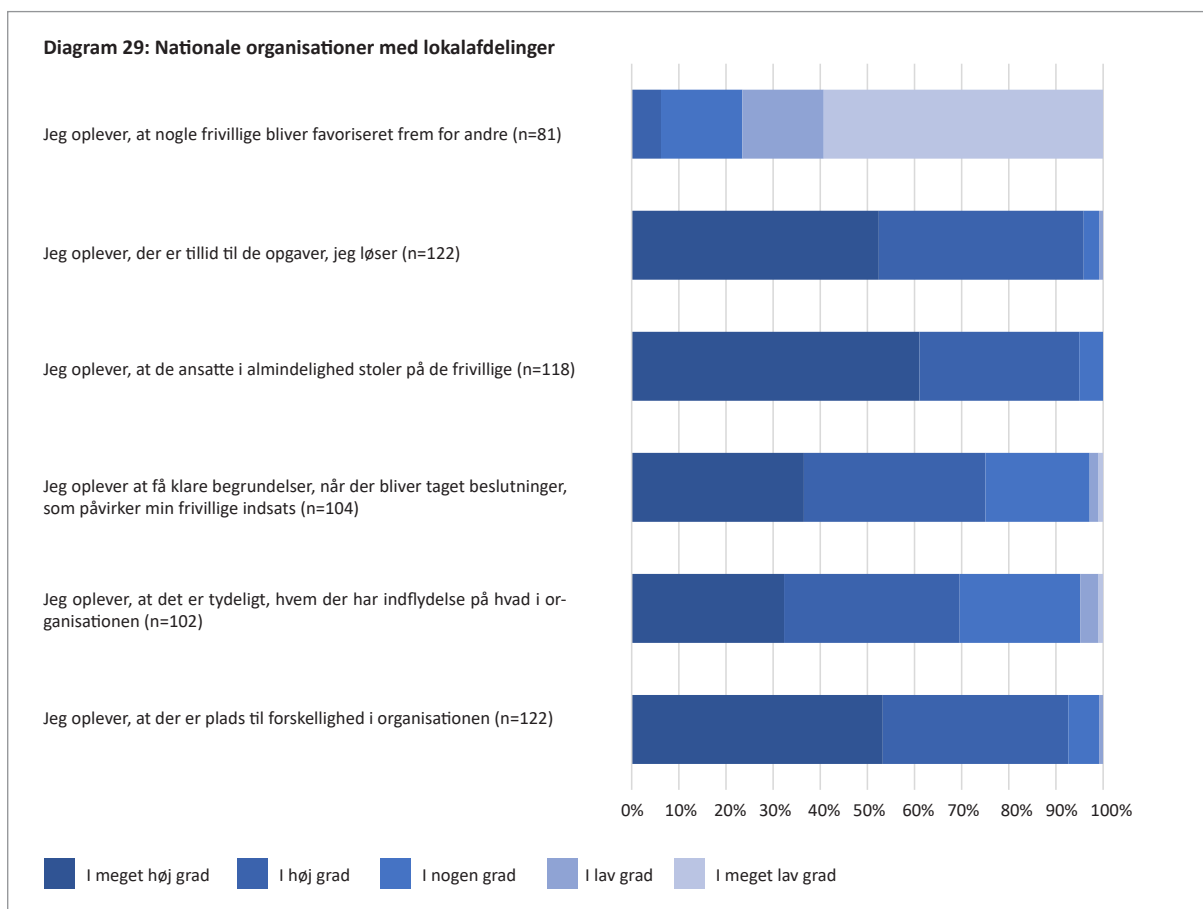


Diagram 29 viser samme udsagn som i diagram 28, men i dette tilfælde for de frivillige i de nationale organisationer. Dykker vi ligeledes ned i udsagnet angående de frivilliges oplevelse af, at nogle bliver favoriseret frem for andre, så svarer lidt mere end tre ud af fire af de frivillige i de nationale organisationer, at de i 'meget lav grad' eller 'i lav grad' oplever dette. Knap 20 pct. af de frivillige svarer 'i nogen grad', og 5 pct. svarer, at de 'i høj grad' oplever favoriseringen.

Angående udsagnet om, hvorvidt de frivillige oplever en tydelighed i, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen, så oplever størstedelen (70 pct.), at det er tydeligt, en fjerdedel (25 pct.) oplever 'i nogen grad', at det er tydeligt, og et fåtal (5 pct.) oplever, at det ikke fremstår tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen.

For størstedelen af de frivillige både i de lokale og nationale organisationer opleves den hierarkiske struktur i organisationen gennemsigtig og tydelig, mens det for et lille mindretal ikke er lige så tydeligt. I vores møde med frivillige i mange forskellige typer organisationer har vi erfaret, at mange hierarkier bygger på relationer, og hvis man skal stige i grader, så handler det om at kende de rette personer i organisationen. Hvis dette er tilfældet, kan det forekomme ugenomsigtigt, hvordan man som frivillig får mere indflydelse. Det kan derfor være væsentligt at se på, hvordan ens organisations hierarki bliver påvirket af sociale relationer, og hvorvidt det opleves som eventuelt uretfærdigt eller ugenomsigtigt for den enkelte frivillige.



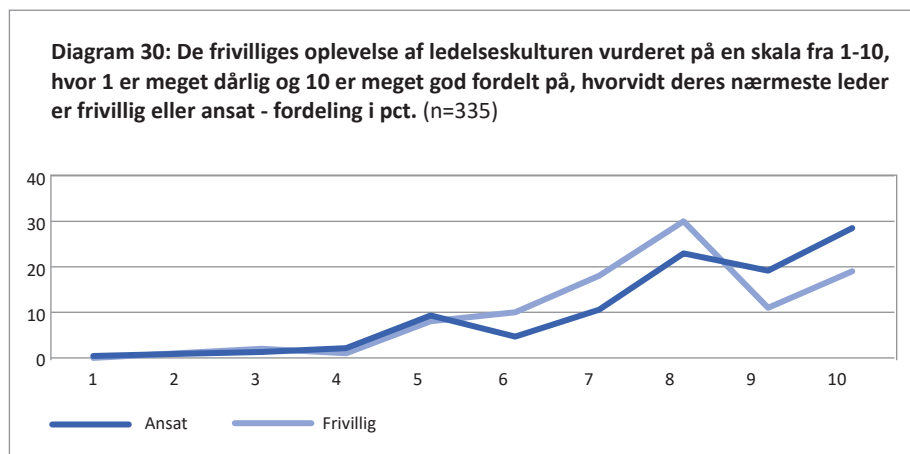
8. LEDELSE OG SAMARBEJDE MED ANSATTE OG ANDRE FRIVILLIGE

Dette afsnit handler om ledelse og samarbejdet, som de frivillige oplever mellem ansatte og andre frivillige.

I undersøgelsen spørger vi ind til de frivilliges vurdering af ledelseskulturen i deres organisation. Ser vi på den gennemsnitlige vurdering af ledelseskulturen, så er den fra frivillige med en frivillig leder 8,1, mens den fra frivillige med en ansat leder er 7,7. På trods af, at de frivillige med en ansat leder gennemsnitligt vurderer ledelseskulturen højere end frivillige med en ansat leder, så vurderer

en større andel af frivillige med en ansat leder ledelseskulturen højere grad.

Dette fremgår af diagram 30, som viser fordelingen af de frivilliges vurdering af ledelseskulturen, hvor den mørkeblå kurve er vurderinger fra frivillige med en ansat leder, mens den lyseblå kurve er frivillige med en frivillig leder. Her kan vi se, at flere frivillige med en ansat leder vurderer ledelseskulturen som 'meget god' sammenlignet med frivillige hvis leder er frivillig.



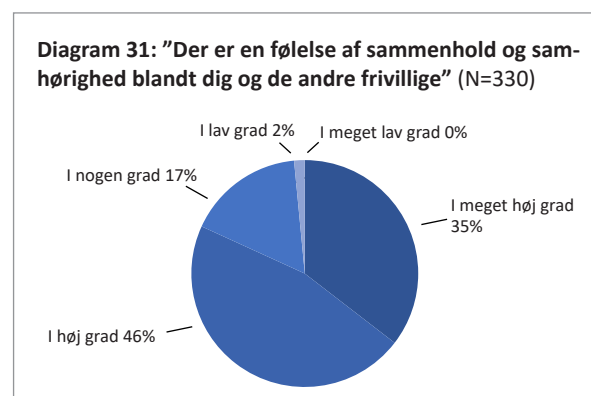
Dette kan selvfølgelig skyldes mange ting, og en ansat frivilligleder er ikke nødvendigvis en bedre leder end en frivillig. Der kan være fordele og udfordringer ved begge forhold. En ansat kan i nogle henseender forekomme mere stabil, da personen er lønnet og derfor skal udføre nogle bestemte opgaver. Samtidig kan der muligvis være et bedre ligeværd og en bedre forståelse mellem to frivillige.

Det handler også i høj grad om sociale relationer, hvilket ikke kan måles ud fra, hvorvidt en leder er frivillig eller ansat. Det kan være væsentligt at reflektere over fordelene og ulemperne ved at have frivillige eller ansatte frivilligledere.

8.1 Samarbejdet mellem frivillige

I afsnittet om samarbejdet mellem frivillige afdækkes de frivilliges oplevelse af sammenhold med de andre frivillige i deres organisation, om de er enige om de vigtigste opgaver, en vurdering af samarbejdet, når de oplever udfordringer, og om de oplever at kunne give udtryk for deres meninger og følelser over for de andre frivillige.

Diagram 31 viser, at overvægten (81 pct.) af de frivillige oplever en følelse af sammenhold og samhørighed med de andre frivillige. Dette er positivt, da det er vigtigt at opleve sammenhold og samhørighed ift. den enkeltes trivsel. Knap en femtedel (19 pct.) oplever det dog kun 'i nogen grad' eller 'i lav grad'. Her kan det være relevant at undersøge, om fællesskabet er et væsentligt motiv for den enkelte frivillige ift. at vurdere det som problematisk eller ej.





Næsten tre fjerdele (73 pct.) mener, at de 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver. En fjerdel (25 pct.) mener dog kun 'i nogen grad', at de er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver. Dette er en naturlig udfordring, da der godt kan være forskellige syn på, hvordan man når det samme mål eller arbejder for den samme sag. Uenighed om opgaverne kan skabe grobund for konflikter, hvilket kan have en indvirkning på trivslen. Det kan derfor være væsentligt at tage uenigheder seriøst og skabe grobund for dialog mellem de forskellige synspunkter.

Mere end fire ud af fem (84 pct.) af de frivillige i undersøgelsen oplever, at de frivillige er gode til at samarbejde, når de oplever udfordringer i deres arbejde. 15 pct. oplever, at de frivillige 'i nogen grad' er gode til at samarbejde, når de oplever udfordringer og 1 pct. har svaret 'i lav grad'. Dette tyder på, at der i overvejende grad er et godt samarbejde mellem frivillige blandt de frivillige, vi har adspurgt i TRAVL-undersøgelsen 2020.

Diagram 34, viser også, at de frivillige i overvejende grad oplever at kunne give udtryk for deres meninger og følelser over for de andre frivillige. 83 pct. svarer, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' mener, at de kan give udtryk for dette. Det vidner om, at der er en stor psykologisk tryghed, som gør at de frivillige ikke er bange for at være dem selv.

15 pct. svarer dog, at de kun 'i nogen grad' kan give udtryk for deres meninger og følelser, mens 1 pct. svarer, at de 'i lav grad' og 'i meget lav grad' kan det. Dette kan tyde på, at ikke alle oplever deres frivilligorganisation som psykologisk tryk, hvorfor de ikke tør at udtrykke deres meninger og følelser af frygt for at blive hånt, ydmyget, eller at det får andre negative konsekvenser.

Diagram 32: "Er du og de andre frivillige enige om, hvad der er de vigtigste opgaver" (n=304)

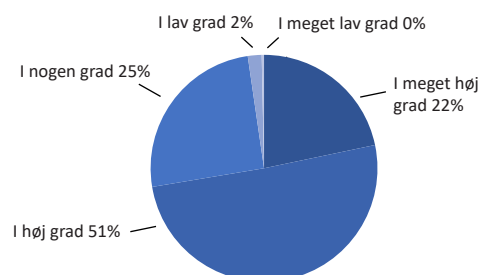


Diagram 33: "Er I gode til at samarbejde, når I oplever udfordringer i jeres arbejde" (n=319)

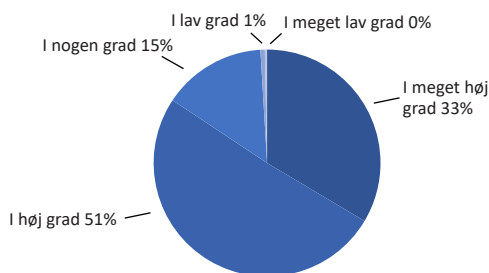
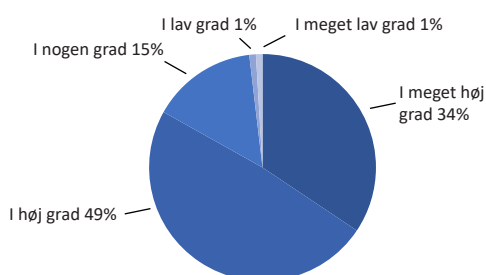


Diagram 34: "Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for de andre frivillige" (n=320)

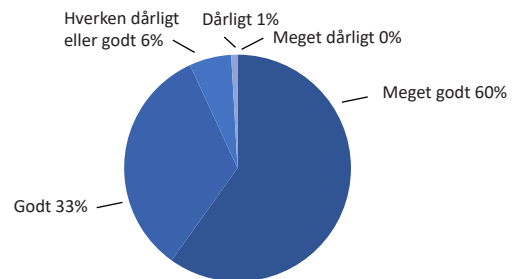




8.2 Samarbejdet mellem ansatte og frivillige

Overvægten af de frivillige i denne undersøgelse vurderer samarbejdet mellem ansatte og frivillige som 'meget godt' (60 pct.). Diagram 35 viser yderligere, at en tredjedel vurderer samarbejdet som 'godt', mens blot en mindre andel (6 pct.) vurderer samarbejdet som 'hverken dårligt eller godt', og en enkelt pct. vurderer det som 'dårligt'.

Diagram 35: "Vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte" (n=334)

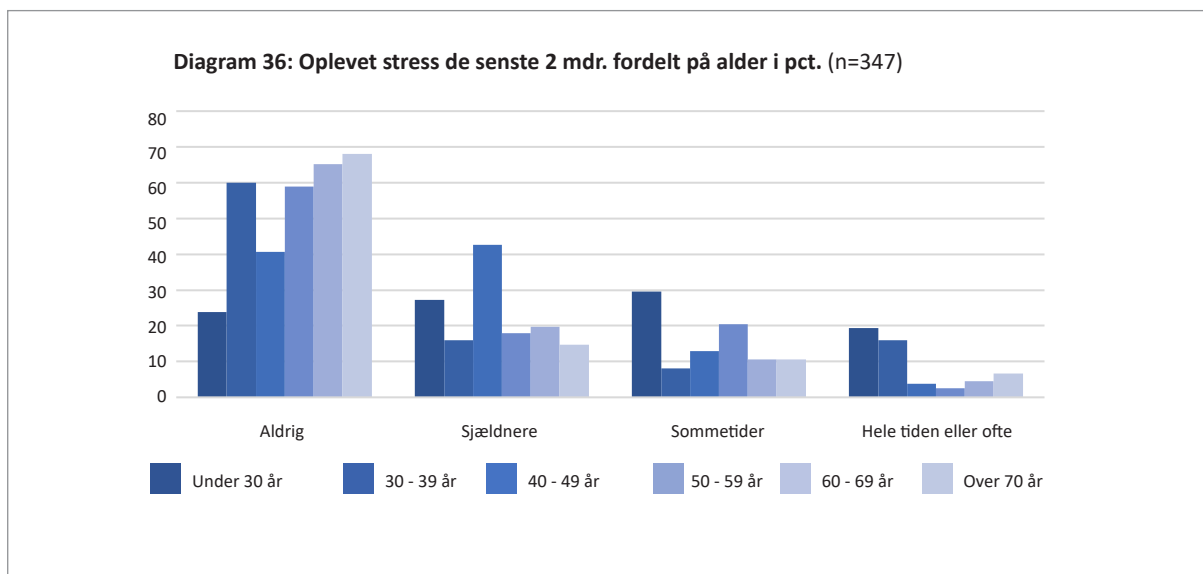




9. STRESS

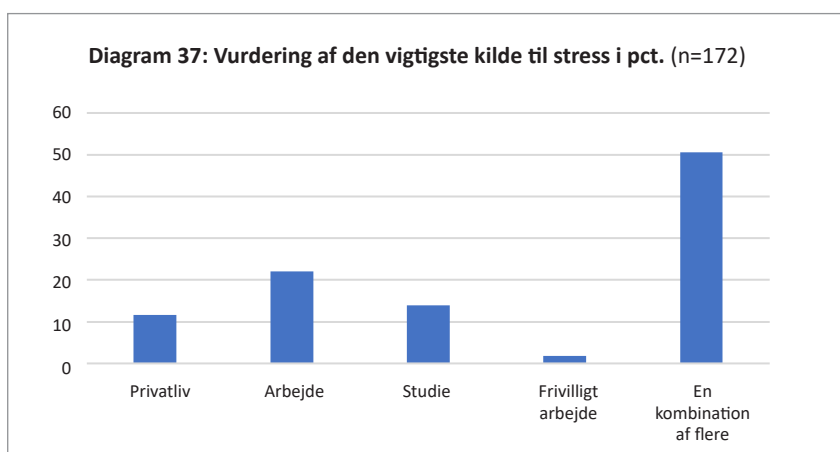
Undersøgelsen afdækker de frivilliges oplevelse af stress inden for de seneste to måneder. Stress er i denne undersøgelse forstået som en selv vurderet oplevelse af stress.

Diagram 36 viser oplevet stress de seneste to måneder fordelt på alder. Her ses det, at der er en større andel blandt de to yngste aldersgrupper 'under 30 år' og '30-39 år', som har oplevet stress 'hele tiden eller ofte'.



I undersøgelsen spørger vi også personer, der har oplevet stress i løbet af de seneste to måneder, hvad den vigtigste kilde er til deres stress. I diagram 37 kan det ses, at mere end halvdelen peger på, at det er en kombination af flere ting, en femtedel svarer, at den vigtigste kilde er arbejdet,

lidt over en tiendedel svarer, at den vigtigste kilde er studiet. Ligeledes svarer en tiendedel, at det skyldes noget i deres privatliv. Kun knap 2 pct. svarer, at den vigtigste kilde er deres frivillige arbejde.



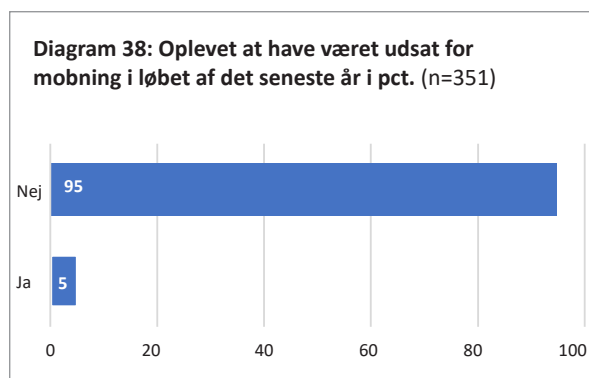


10. KONFLIKTER

Afsnittet om konflikter afdækker, hvorvidt de frivillige oplever at være udsat for mobning, involveret i skænderier, udsat for seksuel chikane, vold og trusler.

10.1 Mobning

I undersøgelsen spørger vi til, hvorvidt de frivillige har været udsat for mobning i løbet af de seneste 12 måneder. Mobning er for de adspurgte blevet defineret som, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne kategorisere noget som mobning må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig. I diagram 38 fremgår det, at en ud af tyve (5 pct.) frivillige har oplevet at være udsat for mobning i forbindelse med deres frivillige arbejde. Til sammenligning, så er det en ud af ti (10 pct.) i de nationale referencetal for arbejdspladser udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.⁴ Det er selvfølgelig væsentligt at nævne, at den nationale undersøgelse bygger på besvarelser fra arbejdstagere på det ordinære arbejdsmarked og ikke omhandler frivillige.

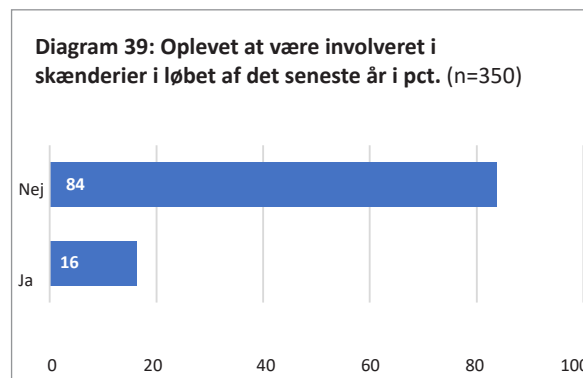


Når vi dykker ned i, hvem de frivillige, der har oplevet at blive mobbet, bliver mobbet af, så fordeler det sig sådan, at næsten 60 pct. af dem bliver mobbet af andre frivillige. Lidt over 5 pct. oplever at blive mobbet af brugere eller patienter. Knap 25 pct. oplever at blive mobbet af en frivilligleder, mens de resterende 10 pct. oplever at blive mobbet af en leder eller ansat i organisationen.

10.2 Skænderier

Diagram 39 viser fordelingen af, hvorvidt de frivillige har oplevet at være involveret i skænderier det seneste år. Her ser vi, at 16 pct. svarer, at de har været involveret i skænderier det seneste år i forbindelse med deres frivilligarbejde.

Af dem, der er involveret i skænderier, så oplever næsten 65 pct. at være involveret i skænderier med andre frivillige. Knap 10 pct. af dem, der er involveret i skænderier, er involveret i skænderier med brugere eller patienter. Lidt over 20 pct. er involveret i skænderier med en frivilligleder, mens de resterende lidt over 5 pct. er involveret i skænderier med en leder eller ansat i organisationen.



⁴ Clausen, Thomas (2020): "DPQ-Arbejdspladsskema - Nationale referencetal", Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, side 27



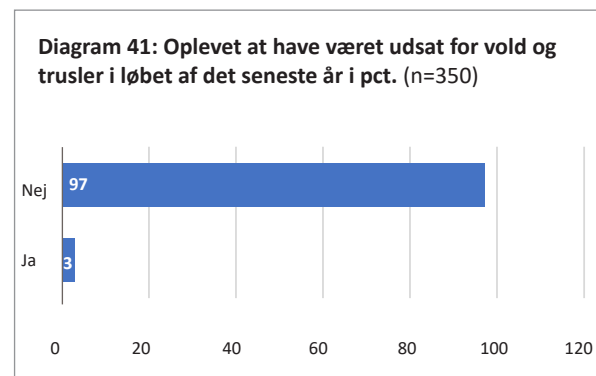
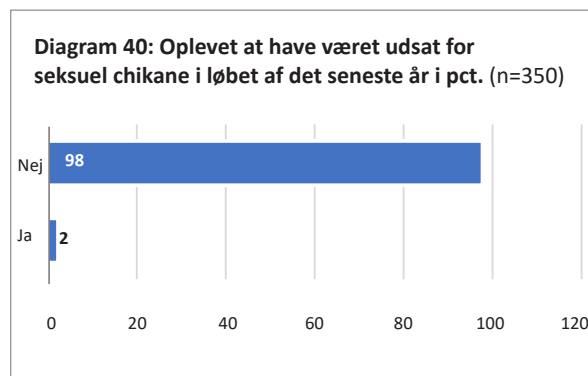
10.3 Seksuel chikane, vold og trusler

Et andet væsentligt aspekt i kortlægningen af trivsel og det psykosociale arbejdsmiljø er afdækningen af seksuel chikane, vold og trusler. Seksuel chikane er i undersøgelsen blevet defineret som uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale. Diagram 40 viser, at en ud af halvtreds (2 pct.) frivillige har oplevet at være udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres frivillige arbejde. Til sammenligning er det 2,4 pct. i de nationale referencetal for arbejdspladser udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.⁵ Ligesom ved mobning er det væsentligt at nævne, at den nationale undersøgelse bygger på besvarelser fra arbejdstagere på det ordinære arbejdsmarked og ikke frivillige arbejdstagere.

50 pct. af dem, der har været udsat for seksuel chikane, har oplevet, at det var en bruger eller patient, der udsatte dem for det. 40 pct. af personerne, der har været udsat for seksuel chikane, har oplevet at blive udsat for det af en anden frivillig, mens 10 pct. har oplevet at blive udsat for seksuel chikane af en leder eller ansat i organisationen.

Diagram 41 viser, at 3 pct. af de adspurgte frivillige har oplevet at være udsat for vold og trusler det seneste år i forbindelse med deres frivillige arbejde.

Her svarer personerne, der har været udsat for vold og trusler, at volden og truslerne i overvejende grad kommer fra en bruger eller patient (90 pct.). 10 pct. af dem, der har været udsat for vold og trusler, har oplevet, at det var en anden frivillig.



⁵ Clausen, Thomas (2020): "DPQ-Arbejdspladsskema - Nationale referencetal", Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, side 28



11. METODEBILAG

I det følgende kan du læse mere om undersøgelsens metodiske forhold i forbindelse med dataindsamling af Ingerfairs TRAVL-undersøgelse. Dataindsamlingen er foretaget i foråret 2020.

11.1 Spørgeskema

Formålet med undersøgelsen er at give et indblik i frivilliges psykosociale arbejdsmiljø og trivsel. Spørgerammen er blevet udarbejdet på baggrund af Ingerfairs erfaringer på området kombineret med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeramme om det psykiske arbejdsmiljø.

11.2 Dataindsamling og bearbejdning

Dataindsamlingen er blevet foretaget i foråret 2020 og er gennemført som webinterview. Besvarelserne er indhentet i samarbejde med ti organisationer, der har sendt spørgeskemaet som weblink til deres frivillige. Dataindsamlingen er derfor ikke repræsentativ for alle frivillige i Danmark, men er et eksplorativt arbejde på området.

De frivilliges besvarelserne fra de ti organisationer er blevet delt med deres respektive organisationer og optræder i denne rapport i en anonymiseret form, hvorved al organisations-specifik data er fjernet fra undersøgelsen.

Undersøgelsen har anvendt en 'andet' kategori for køn, men grundet meget få besvarelser har vi måtte undlade besvarelserne i undersøgelsen her.

Derudover er besvarelserne 'ved ikke' og 'irrelevant' udeladt i analysen af data.

11.3 Repræsentativitet

Undersøgelsen består af 398 besvarelser, som enten er helt eller delvist besvaret. Som nævnt er undersøgelsen ikke repræsentativ for alle frivillige i Danmark. Undersøgelsen er mere eksplorativ ift. at kortlægge tendenser om det psykiske arbejdsmiljø og trivsel blandt frivillige. Den har ydermere til formål at være en slags benchmark for andre organisationer og foreninger.

Det er Ingerfairs vision at drifte TRAVL-undersøgelsen årligt, så organisationer/foreninger kan få et godt grundlag for at vurdere trivslen blandt de frivillige i deres organisation/forening, og vi sammen kan passe rigtig godt på de frivillige, der gør en kæmpe forskel i vores civilsamfund.