

FRIVILLIGUNDERSØGELSEN 2021

En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel



Forfatter: Line Lund Mikkelsen & Emilie Grønning
Faglig redaktør: Frederik C. Boll

Udgivet i 2022 af Ingerfair

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer



INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	2
1.1. Resume	3
1.2. Sådan læser du rapporten	4
2. HVEM ER DE FRIVILLIGE, VI HAR SPURGT?	6
3. BAGGRUND OM DET FRIVILLIGE ENGAGEMENT	9
4. MOTIVATION	12
4.1. Generel tilfredshed med at være frivillig	12
4.2. Andenhåndsvurdering af trivsel.	14
4.3. Frivilliges motivation og engagement	14
5. RAMMERNE FOR DET FRIVILLIGE ARBEJDE	17
6. ANERKENDELSE	19
7. VÆRDIER	21
8. OPGAVER	22
9. SAMARBEJDE MED ANSATTE OG FRIVILLIGE	23
9.1. Samarbejdet mellem frivillige	23
9.2. Samarbejdet mellem ansatte og frivillige	24
10. UDFORDRINGER OG VANSKELIGHEDER	25
11. STRESS	27
12. NEGATIVE OPLEVELSER	28
12.1. Mobning	28
12.2. Skænderier	29
12.3. Seksuel chikane, vold og trusler.	29
13. TILFREDSHED OG ARBEJDET MED REKRUTTERING	31
13.1. Hvad er vigtigt for at skabe tilfredse frivillige?	32
13.2. Generationerne i frivillighed	35
14. METODEBILAG	44
14.1. Spørgeskema	44
14.2. Dataindsamling og bearbejdning	44
14.3. Repræsentativitet	44



1. INDLEDNING

Frivillige har en vigtig og betydningsfuld rolle i vores civilsamfund, derfor er det helt centralt at vide, hvad der motiverer frivillige, samt hvad der gør, at frivillige er tilfredse og trives i deres frivillighed.

Det har vi i denne rapport afdækket gennem en kvantitativ spørgeskemundersøgelse på tværs af frivilliginvolverende organisationer og på tværs af idræts-, kultur-, klima- og miljø-, religion, social- og sundhedsområdet m.fl.

Ingerfair har udarbejdet spørgeskemaet, hvor vi trækker på vores mangeårige erfaring fra arbejdet med frivilligområdet kombineret med elementer fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeramme om det psykiske arbejdsmiljø. Undervejs har de deltagende organisationer yderligere bidraget med viden omkring, hvordan vi kunne justere og forbedre spørgerammen.

Undersøgelsen er baseret på 1578 besvarelser, som er indhentet fra perioden marts 2020 til 31. december 2021 på tværs af 17 frivilliginvolverende organisationer, der varierer ift. størrelse. Undersøgelsen er ikke repræsentativ for alle frivillige i Danmark, men eksplorativ ift. at kortlægge tendenser om motivation, tilfredshed og trivsel blandt frivillige.

Det er Ingerfairs vision at drifte Frivilligundersøgelsen årligt, så organisationer kan få et godt grundlag for at vurdere trivslen blandt de frivillige i deres organisation, og vi sammen kan passe rigtig godt på de frivillige, der gør en kæmpe forskel i vores civilsamfund og ikke mindst blive klogere på, hvordan vi motiverer og skaber tilfredshed blandt frivillige.

I Frivilligundersøgelsen 2021 har vi et særligt fokus på, hvad der er vigtigt ift. frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige i deres organisation. Derudover stiller vi skarpt på forskelle og ligheder ved de fem generationer i frivilligheden: Generation mellemkrig, Generation babyboomer, Generation X, Generation Y og Generation Z.

Inden rapportens særlige fokusområder præsenteres en deskriptiv gennemgang af undersøgelsen resultater på tværs af temaerne: De frivilliges engagement, motivation, rammer, anerkendelse, værdier, opgaver, samarbejde, vanskeligheder og udfordringer, stress samt negative oplevelser.

Rigtig god læselyst!



1.1. RESUME

Denne undersøgelse kortlægger frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel på tværs af frivilliginvolverende organisationer af forskellig størrelse og sektor. Undersøgelsen er 2021-udgaven af Ingerfairs Frivilligundersøgelse, der bidrager med ny viden omkring de frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel, som kan være med til at styrke vores alles arbejde med at udvikle og skabe gode rammer for frivilligheden.

Undersøgelsen er ikke repræsentativ for alle frivillige, men giver fortsat et billede af frivilligheden, som kan bidrage med at formulere teser omkring, hvad man bør undersøge mere grundigt.

I denne undersøgelse er social- og sundhedsområdet overrepræsenteret, mens kultur- og idrætsområdet er underrepræsenteret. Derudover er kvinder overrepræsenteret sammenlignet med opgørelser fra Danmarks Statistik 2021. Endeligt ser vi, at personer over 55 år er overrepræsenteret, mens de yngre generationer er en smule underrepræsenterede i denne undersøgelse.

Motivation og mening

Frivillige oplever, at det at have mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre er det vigtigste motiv for at være frivillige. Men også det at indgå i et meningsfuldt fællesskab, og at det gør en glad at være frivillig er blandt de ting, som flest frivillige oplever.

Rammerne for det frivillige arbejde

Frivillige oplever i høj grad at blive inddraget, lyttet til og at have indflydelse på, hvornår de kan løse deres opgaver. Men samtidig oplever omkring en tredjedel blot i nogen grad af få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, som påvirker deres frivilligindsats og en fjerdedel oplever ligeledes i nogen grad, at det er tydeligt, hvordan de kan påtage sig mere ansvar eller flere opgaver.

Anerkendelse

Allerflest frivillige vægter den relationelle anerkendelse højest, mens også det at blive anerkendt med faglige oplæg, kurser og sociale arrangementer vægtes højt blandt de frivillige. Endeligt vægter mange frivillige også kommunikation omkring den forskel, de gør som frivillig, højt.

Værdier, opgaver og samarbejde

Størstedelen af de frivillige oplever generelt et godt samarbejde mellem ansatte og frivillige. Størstedelen af de frivillige oplever en stor tillid til de opgaver, de løser, og de frivillige oplever, at ansatte i almindelighed stoler på dem.

Frivillige oplever, at opgaverne er meningsfulde, og at de har de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver. En tredjedel af de frivillige angiver, at de blot i nogen grad er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver.

Størstedelen af de frivillige oplever dog, at de kan give udtryk for deres meninger og følelser over for de andre frivillige.

Udfordringer og vanskeligheder

Over halvdelen af de frivillige oplever rekruttering som en udfordring, mens næstflest angiver fastholdelse af engagement hos andre frivillige. Flest frivillige søger støtte og sparring blandt andre frivillige, mens en tredjedel søger støtte og sparring blandt lønnete medarbejdere i organisationen.

Derudover angiver en fjerdedel også, at de ingen vanskeligheder eller udfordringer har i deres frivillige arbejde.



Stress og negative oplevelser

Over halvdelen af alle frivillige oplever at være stresset. Dog angiver blot en ud af ti, at det skyldes deres frivillige arbejde. Størstedelen angiver, at det skyldes en kombination af arbejde/studie, privatliv og frivilligt arbejde.

Omkring 15 pct. af de frivillige oplever at være involveret i konflikter og skænderier. Mobning, seksuel chikane, vold og trusler forekommer, men i langt lavere grad når vi sammenligner med referencetal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø blandt almindelige lønmodtagere.

Tilfredse frivillige er mere tilbøjelige til at anbefale andre at være med

Vi kan i undersøgelsen se, at det at være tilfreds også gør, at man er mere tilbøjelig til at ville anbefale andre at være frivillig i ens organisation. Frivilligundersøgelsen peger på, at særligt det at opleve mening i opgaverne, i fællesskabet, at blive glad af at lave frivilligt arbejde og at kunne gøre en forskel for sagen er vigtig for at opleve tilfredshed i sit frivillige arbejde. Samtidig påvirkes frivilliges tilfredshed også positivt, når de oplever, at der er tillid til dem og gennemsigtighed i beslutninger omkring deres engagement.

Generationsudfordringen og generationernes forskelle og ligheder

Vi står i en situation, hvor der fremover vil være færre frivillige, medmindre vi formår at motivere en større andel af frivillige fra Generation X, Y og Z.

Yngre generationer er nemlig ikke mindre engagerede, men der er blot færre mennesker. Derudover er der forskel på, hvordan frivillige generationer motiveres. Undersøgelsen viser, at der er nogle forskelle mellem Generation mellemkrig og Generation babyboomer og så Generation X og Y ift., hvad der driver deres tilfredshed ved at være frivillig i egen organisation. Generation X og Y's tilfredshed med at være frivillig påvirkes generelt i mindre grad af parametrene omkring mening, det at gøre en forskel, indflydelse og inddragelse og spørgsmål om tillid.

På flere områder ligner Generation mellemkrig og Generation Z mere hinanden på tværs af parametre omkring motivation og ønsket om inddragelse. Generation Z er dog i endnu højere grad drevet af mening, og det at gøre en forskel sammenlignet med alle de øvrige generationer. Et parameter, som er vigtigt på tværs af generationerne, handler om gennemsigtighed ift. organisationens hierarkier og hvem, der har indflydelse på hvad.

1.2. SÅDAN LÆSER DU RAPPORTEN

I andet kapitel kan du læse mere om, hvem de frivillige, der indgår i undersøgelsen, er. Tredje kapitel præsenterer de frivilliges engagement, mens fjerde kapitel afdækker de frivilliges tilfredshed og motivation. I femte kapitel præsenteres resultaterne af de frivilliges oplevelser af rammer, mens sjette kapitel belyser de frivilliges oplevelse af anerkendelse. Syvende kapitel afdækker værdier, og ottende kapitel dykker ned i de frivilliges oplevelse af opgaver. I niende kapitel præsenteres resultaterne omkring samarbejde og tiende afdækker udfordringer og vanskeligheder. Derefter præsenteres resultaterne omkring stress, og tolvte kapitel viser negative oplevelser blandt frivillige.

I rapportens kapitel tretten ser vi på, hvad der er vigtigt, ift. at frivillige går hen og anbefaler andre at være frivillige. Vi forsøger derfor at åbne en black box omkring, hvordan vi skaber ambassadører for frivilligheden. Derudover dykker vi ned i forskelle og ligheder mellem generationerne.

I rapportens sidste kapitel redegør vi for vores metodiske overvejelser og tilgang.

**Hjælp til statistiske termer**

Vi benytter en del statistiske begreber i denne rapport, og er det lang tid siden, du har diskuteret begreber som signifikans, p-værdier, repræsentativitet og indeksscore, så følger herunder en kort forklaring.

Signifikans

Begrebet refererer i denne sammenhæng til et resultats statistiske påviselighed og således, at resultatet sandsynligvis ikke er opstået tilfældigt. Når resultaterne ikke er signifikante, betyder det ikke nødvendigvis, at det bare er udtryk for tilfældigheder. Det kan bare ikke påvises statistisk. Vi undersøger i denne undersøgelse, om der er signifikante sammenhænge mellem forskellige variabler.

P-værdien

Fortæller noget om, hvor sandsynligt det er, at dit resultat skyldes tilfældigheder. Vi opererer med p-værdier på 0,001, 0,005 og 0,01, som angiver, om der er hhv. 0,1%, 0,5% eller 1% mulighed for, at en sammenhæng mellem to variabler er tilfældig.

Indeksscore

Refererer til en målestok, hvorpå man kan omsætte svaret på et eller flere spørgsmål til en målbar score. I denne undersøgelse summeres scoren på en række spørgsmål til indekseringer.

Indekstal, som er den målbare score, benyttes for at skabe overskuelige og sammenlignelige resultater. I praksis fremkommer tallet ved, at hver besvarelse (grad af f.eks. tilfredshed eller enighed mv.) tildeles et tal, som over en symmetrisk skala omregnes til en værdi mellem 0 og 100. Frekvenstabeller bliver derved samlet i ét tal fra 0-100, og de forskellige områder kan derved nemmere sammenlignes. Metoden er international praksis i særligt psykologiske og sociologiske undersøgelser. Besvarelser, der angiver "ved ikke", medtælles ikke i beregningerne af indekstal. Ved hver skala fremgår det, hvilken værdi spørgsmålets besvarelser har fået i forbindelse med omregningen til indekstal.

I læsningen og vurderingen af indekstallene er det i denne rapport 100, som er den mest positive værdi.

Repræsentativitet

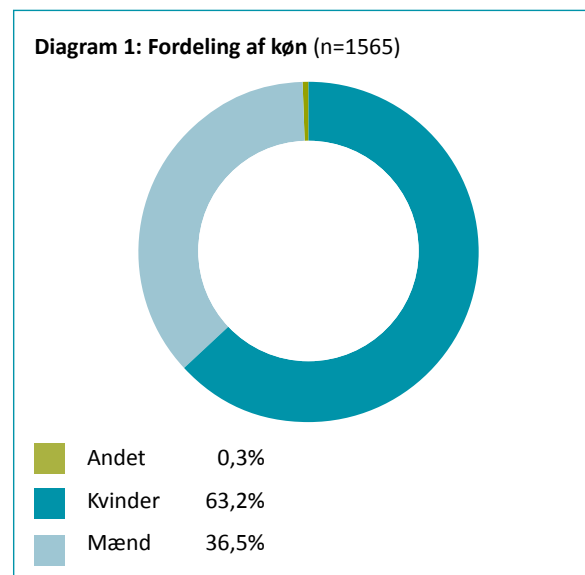
Når en undersøgelses stikprøve er repræsentativ, repræsenterer stikprøven den gruppe, man gerne vil udtale sig om på ét eller flere parametre. Hvis man vil opnå 100% repræsentativitet, skal man spørge alle frivillige, man ønsker at undersøge.



2. HVEM ER DE FRIVILLIGE, VI HAR SPURGT?

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

Diagram 1 viser fordelingen af køn blandt de adspurgte.



I diagram 1 fremgår det, at der er flere kvinder (63,2 pct.) end mænd (36,5 pct.), der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Blot en mindre andel (0,3 pct.) har, adspurgte til køn, angivet 'Andet'.

Kønsfordelingen er ikke repræsentativ for frivillige i Danmark, da tidligere undersøgelser generelt peger på, at der er en lille overvægt af mænd¹.

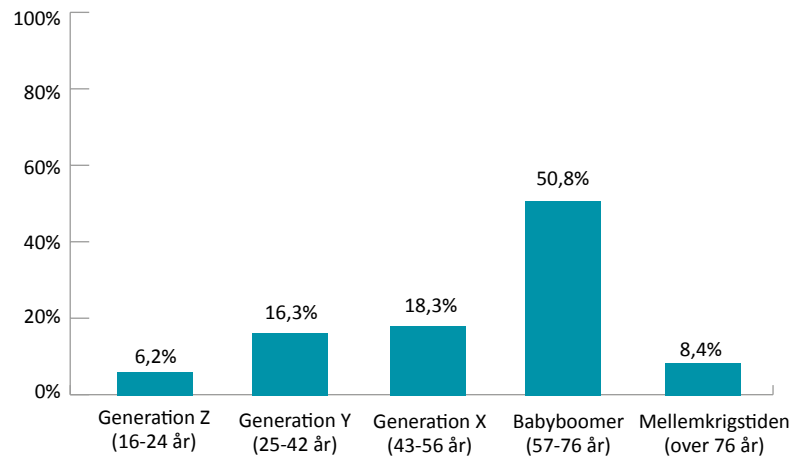
Overvægten af kvinder kan dog skyldes dataindsamlingen, der er sket i samarbejde med ti organisationer, hvoraf hovedvægten er inden for social- og sundhedsområdet. Undersøgelser viser, at der er flere kvinder, der er frivilligt beskæftigede i disse organisationer². Der er dog stadig en overvægt af kvinder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

Diagram 2 viser fordelingen af alder inddelt i fem generationer: Generation Z (under 24 år), Generation Y (25-42 år), Generation X (43-56 år), Generation Babyboomer (57-76 år) og Generation Mellemløst (over 76 år). Der findes flere variationer i den præcise aldersinddeling mellem disse generationer, men vores er foretaget på baggrund af Emilia Van Hauen³, og vil blive udfoldet nærmere i afsnit 15. "Forskelle og ligheder på generationerne".

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

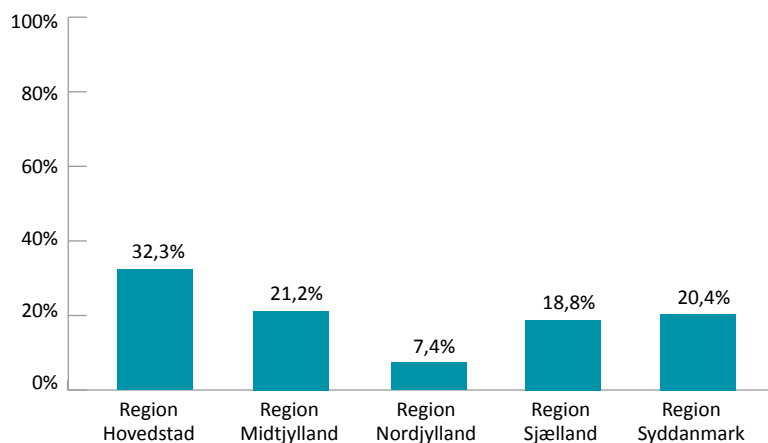
2 Fridberg, Torben & Henriksen, Lars Skov (red.) (2014): *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*, udgivet af: SFI – Det Nationale Forskningscenter For Velfærd (København). Side 59

3 Van Hauen, Emilia, *Oversigt over alle seks generationer*, <https://www.emilivanhauen.dk/>

**Diagram 2: Fordelingen af generationer (n=1544)**

I Diagram 2 ses det, at den største gruppe, på over halvdelen (59,2 pct.), er over 57 år, og en del af babyboomer- og mellemkrigs-generationen. Generation X udgør omkring en femtedel (18,3 pct.), Generation Y udgør 16 pct, mens Generation Z blot udgør 6 pct. i denne undersøgelse.

Diagram 3 viser fordelingen over de frivilliges geografiske tilknytning.

Diagram 3: Geografi (n=1541)

Som det fremgår af diagram 3, bor en tredjedel (32,3 pct.) af de frivillige, der indgår i undersøgelsen, i Region Hovedstaden. Omkring en femtedel er tilknyttet Region Midtjylland (21,2 pct.), Region Sjælland (18,8 pct.) eller Region Syddanmark (20,4 pct.), mens færrest er tilknyttet Region Nordjylland (7,4 pct.).



Den sidste baggrundsvariabel, der præsenteres, er beskæftigelse, som vises i diagram 4.

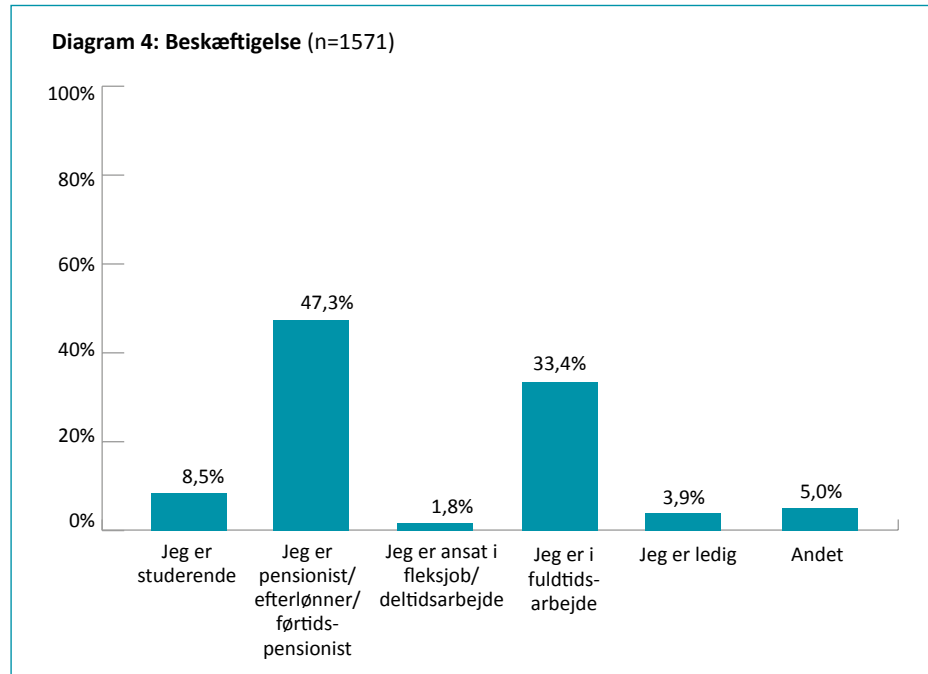


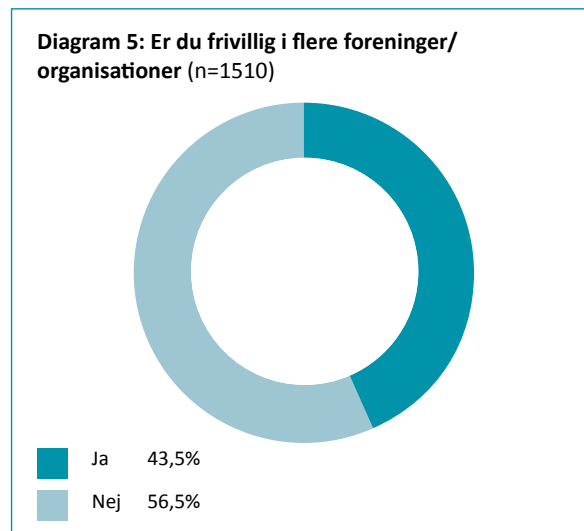
Diagram 4 viser, at størstedelen (47,3 pct.) angiver, at de er 'pensionist, efterløkker eller førtidspensionist', mens en tredjedel (33,4 pct.) er i fuldtidsbeskæftigelse. Lidt under hver tiende (8,5 pct.) er studerende, mens mindre andele har angivet, at de er ledige (3,9 pct.), eller at de er i fleksjob eller deltidsansat (1,8 pct.). Endeligt har 5 pct. også angivet 'andet'.



3. BAGGRUND OM DET FRIVILLIGE ENGAGEMENT

Dette afsnit præsenterer en beskrivelse af det frivillige engagement, vi ser blandt de frivillige, der har indgået i undersøgelsen.

Diagram 5 viser fordelingen af, hvorvidt man er engageret i flere foreninger/organisationer.



Som det fremgår af diagram 5, er lidt under halvdelen (43,5 pct.) af de frivillige aktive i flere organisationer.

Diagram 6 viser, hvor længe de frivillige har været engageret i den nuværende organisation, de er engageret i.

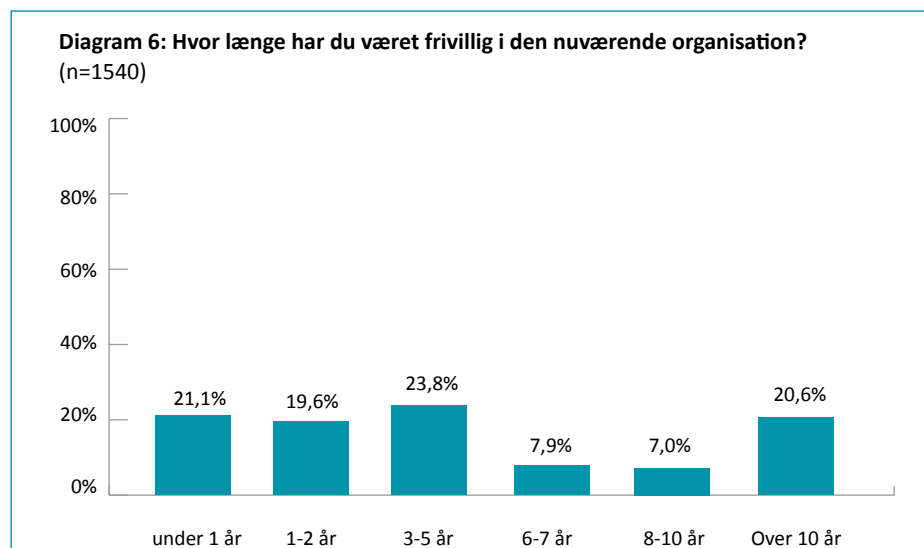
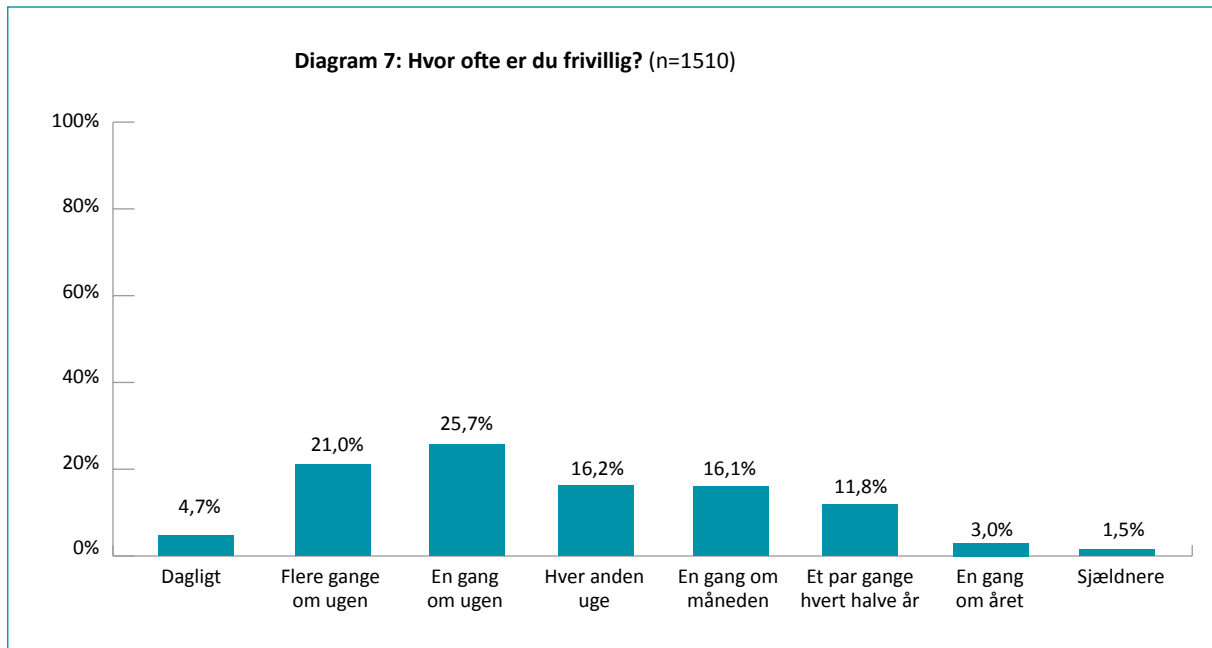


Diagram 6 ovenfor viser, at der er en relativ jævn spredning i varigheden på de frivilliges engagement. Omkring en femtedel har angivet, at de har været engageret i under et år (21,1 pct.), i et til to år (19,6 pct.), i tre til fem år (23,8 pct.) eller i over ti år (20,6 pct.). Mindre



end hver tiende har angivet, at de har været engageret i seks til syv år (7,9 pct.) eller otte til ti år (7,0 pct.).

Diagram 7 viser, hvor ofte de frivillige er engageret.



Som det fremgår af diagram 7, udfører størstedelen (51,4 pct.) af de adspurgte frivillige frivilligt arbejde 'ugentligt eller oftere'. 16 pct. angiver, at de er frivillige 'hver anden uge', 16 pct. angiver, at de er frivillige 'en gang om måneden' og ligeledes omkring 16 pct., at de er frivillige færre gange end månedligt.



Diagram 8 viser, hvad der bedst beskriver de opgaver, som de frivillige er engageret inden for i deres organisation.

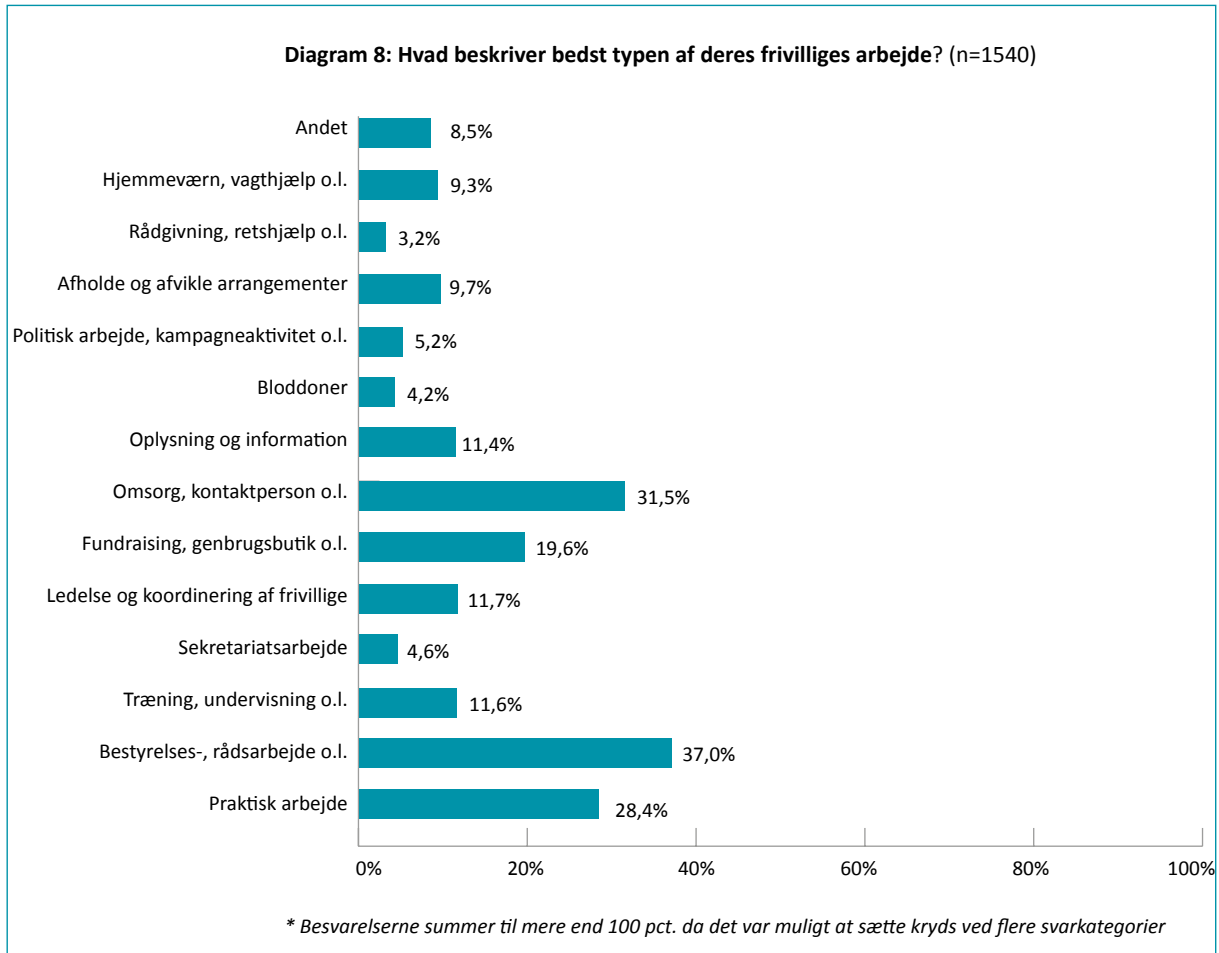


Diagram 8 viser, at blandt de adspurgte indbefatter de hyppigste arbejdsopgaver 'bestyrelses-, rådsarbejde o.l.' (37,0 pct.), 'omsorg, kontaktperson o.l.' (31,5 pct.) og 'praktisk arbejde' (28,4 pct.). Omkring en femtedel (19,6 pct.) har angivet, at deres arbejde er indenfor 'fundraising, genbrugsbutik o.l.'

Derudover kategoriserer omkring 10 pct., at de henholdsvis udfører 'træning, undervisning o.l.' (11,6 pct.), 'ledelse og koordinering af frivillige' (11,7 pct.), 'oplysning og information' (11,4 pct.), 'afholdelse og afvikling af arrangementer' (9,7 pct.), 'hjemmeværn, vagthjælp o.l.' (9,3 pct.) eller 'andet' (8,5 pct.).

Endeligt har en mindre andel angivet, at deres frivillige arbejde bedst beskrives som 'sekretariatsarbejde' (4,6 pct.), 'bloddoner' (4,2 pct.), 'politisk kampagneaktivitet o.l.' (5,2 pct.) eller 'rådgivning og retshjælp o.l.' (3,2 pct.).



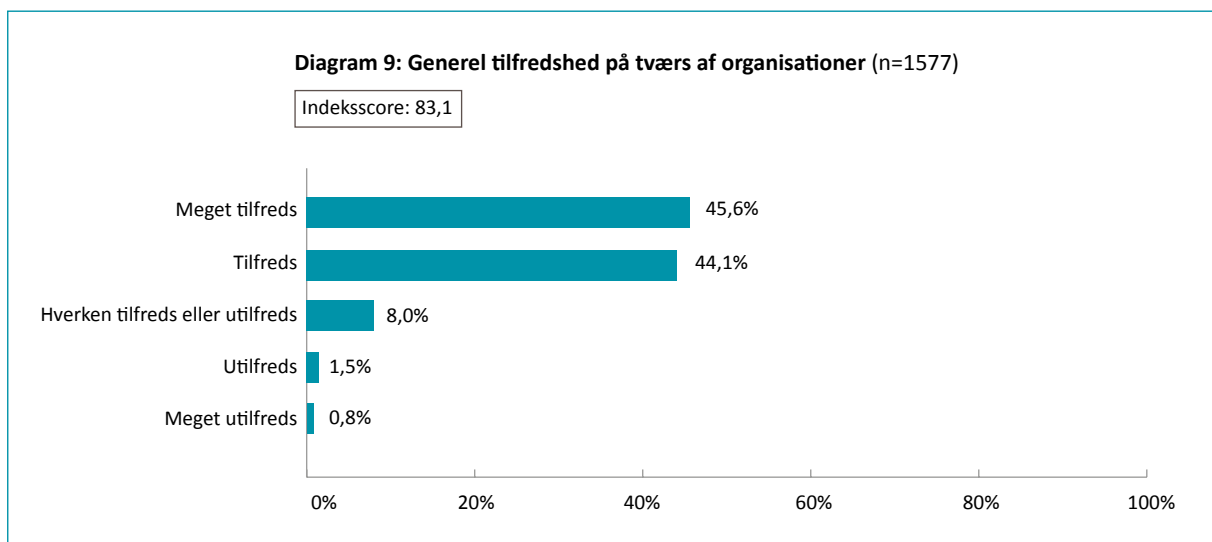
4. MOTIVATION

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 tilknyttede.

Diagram 9 viser de frivilliges generelle tilfredshed med at være engageret i deres organisation.



Som det fremgår af diagram 9, angiver størstedelen (89,7 pct.), at de enten er 'meget tilfreds' eller 'tilfreds' med at være frivillig i deres organisation/forening. 45,6 pct. angiver, at de er 'meget tilfreds', mens 44,1 pct. angiver, at de er 'tilfreds'.

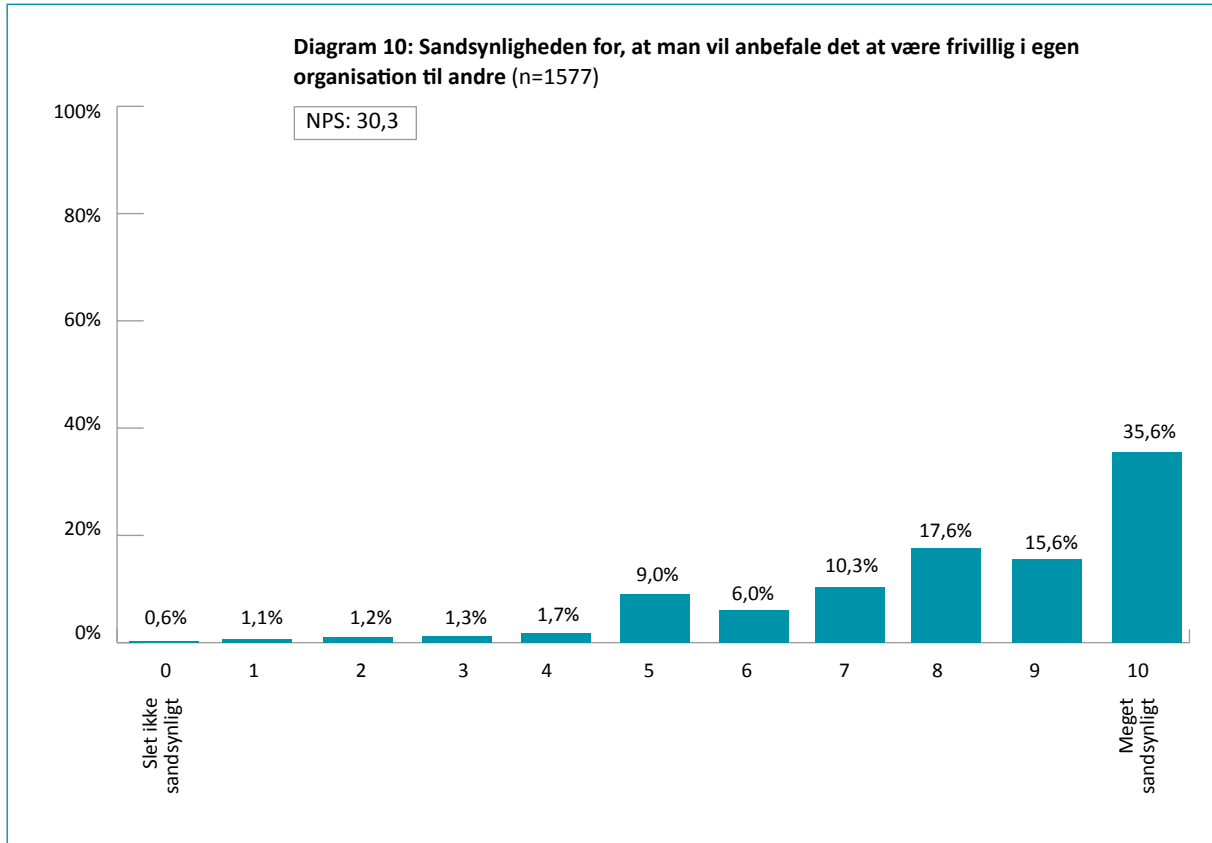
Lidt under en tiendedel (8 pct.) angiver, at de 'hverken er tilfreds eller utilfreds', og en mindre andel (2,3 pct.) angiver, at de er enten 'utilfreds' eller 'meget utilfreds'.

I spørgeskemaundersøgelsen spørger vi ind til sandsynligheden for, at de frivillige vil anbefale det at være frivillig i deres organisation til familie, venner og bekendte. Personerne svarer ud fra en skala fra 0-10, hvor 0 er 'slet ikke sandsynligt' og 10 er 'meget sandsynligt'.

Denne måling kaldes en net promoter score (NPS) og bruges ofte til at måle kunders loyalitet. I denne undersøgelse har vi overført denne måling til frivilligverdenen. Vi ved, at frivillige ofte er de bedste til at rekruttere andre frivillige. Derfor kan en NPS være god til at måle på de frivilliges tilbøjelighed til at promovere det at være frivillig i deres organisation.



Diagram 10 viser fordelingen af sandsynligheden for, at de frivillige vil anbefale det at være frivillig i deres organisation.



Som det fremgår af diagram 10, har omkring halvdelen (51,2 pct.) af de frivillige angivet scoren 9-10, hvorfor de kan anses som meget loyale og som nogle, der med stor sandsynlighed vil anbefale andre at være frivillige i deres organisation. Samtidig er der lidt over en fjerdedel (27,9 pct.) med scoren 7-8, hvorfor de anses som passive. Og endelig har omkring en femtedel (20,9 pct.) angivet en score mellem 0-6, hvorfor de med lav sandsynlighed vil anbefale det at være frivillig i deres organisation.

Dette omregnes til en score, som giver et sammenligningsgrundlag. NPS for 2021 er (51,2-20,9) 30,3. En 'god' score falder indenfor intervallet 0-50, mens en fremragende score er over 50⁴.

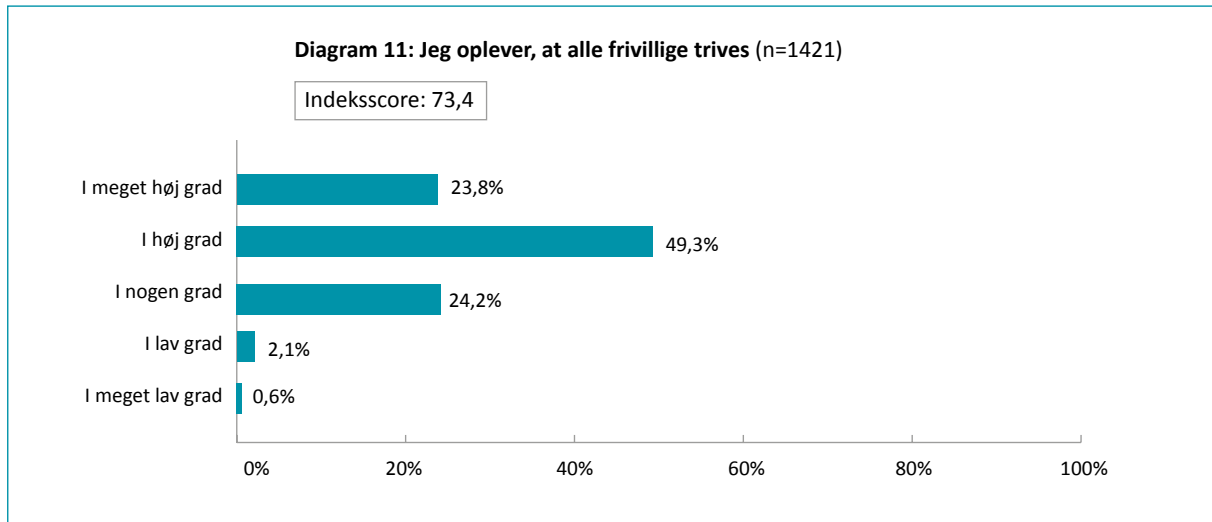
4 Net Promoter System, Bain & Company <https://www.netpromotersystem.com/about/measuring-your-net-promoter-score/>



4.2 ANDENHÅNDSVURDERING AF TRIVSEL

En måde at måle trivsel er gennem andenhåndsvurderinger af trivsel. Derfor har vi i undersøgelsen spurgt ind til respondenternes oplevelse af, hvorvidt alle frivillige trives i deres organisation.

Diagram 11 viser fordelingen af, i hvor høj de frivillige oplever, at alle frivillige trives i deres organisation.



Som det fremgår af diagram 11, oplever tre fjerdedele (73,1 pct.), at alle frivillige trives, da de har angivet 'i meget høj grad' og 'i høj grad'. En fjerdedel (24,2 pct.) har angivet 'i nogen grad' på spørgsmålet om, hvorvidt alle frivillige trives, mens en mindre andel (2,7 pct.) har angivet 'i lav grad' eller 'i meget lav grad'.

4.3 FRIVILLIGES MOTIVATION OG ENGAGEMENT

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 12 viser syv udsagn for, hvad man som frivillig kan få ud af at være frivilligt engageret. Diagrammet viser den procentvise fordeling samt den samlede indeksscore for hvert udsagn.

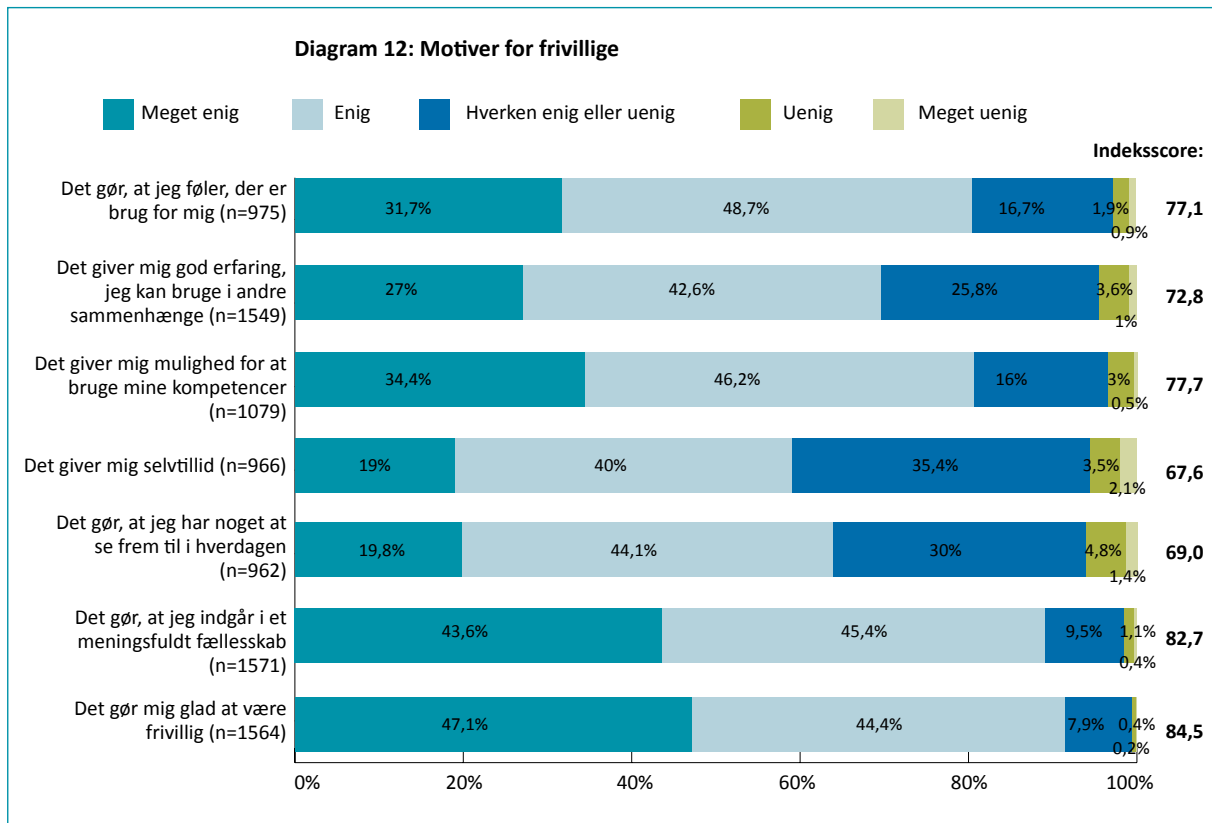


Diagram 12 viser, at størstedelen (80,4 pct.) føler, at der er brug for dem, da de enten har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet 'Det gør, at jeg føler, der er brug for mig'. Lidt mindre end en fjerdedel (16,7 pct.) angiver 'hverken enig eller uenig', mens en mindre andel (2,8 pct.) har angivet, at de enten er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet, 'Det gør, at jeg føler, der er brug for mig'.

Syv ud af ti personer (69,6 pct.) har angivet, at de enten er 'meget enig' eller 'enig' i, at det at være frivillige giver dem god erfaring, de kan bruge i andre sammenhænge. En fjerdedel (25,8 pct.) har angivet 'hverken enig eller uenig' i udsagnet 'det giver mig god erfaring, jeg kan bruge i andre sammenhænge', mens en mindre andel (4,6 pct.) har angivet, at de er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet.

Størstedelen (80,6 pct.) oplever, at det at være frivillig giver dem mulighed for at bruge deres kompetence, da de har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet herom. 16 pct. har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig' i udsagnet, mens en mindre andel (3,5 pct.) har angivet, at de er enten 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet 'Det giver mig mulighed for at bruge mine kompetencer'.

Omkring seks ud af ti (59,0 pct.) oplever, at det giver dem selvtilid at være frivillige, idet de enten har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet herom. Samtidig har lidt over en tredjedel (35,4 pct.) angivet 'hverken enig eller uenig' og en mindre andel (5,6 pct.) har angivet enten 'uenig' eller 'meget uenig' til udsagnet 'Det giver mig selvtilid'.

Næsten to tredjedele (63,9 pct.) oplever, at det at være frivillige gør, at de har noget at se frem til i hverdagen, da de enten har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. Omkring en tredjedel (30,0 pct.) angiver 'hverken enig eller uenig', og en mindre andel (6,2



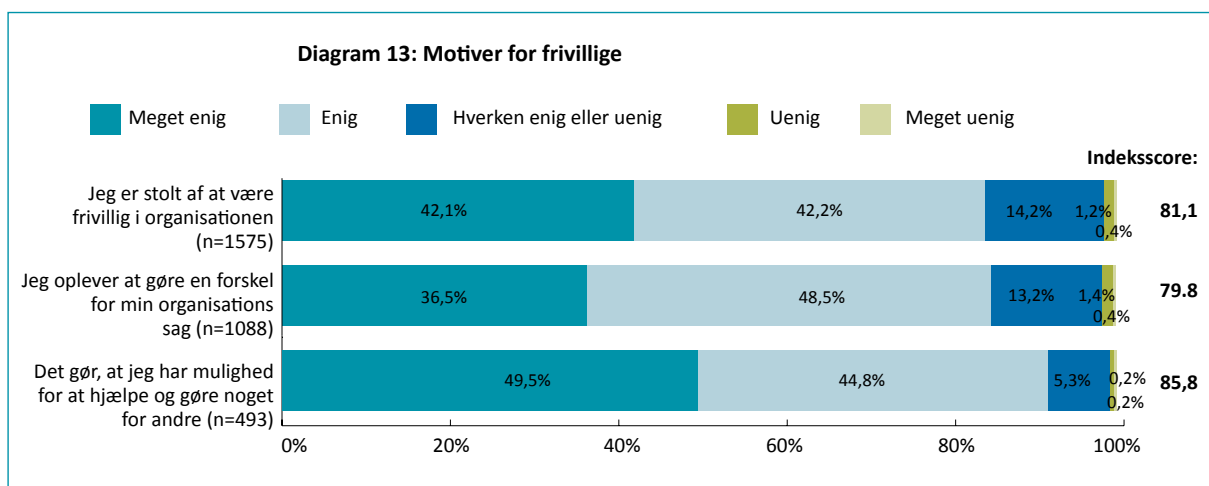
pct.) har angivet enten 'uenig' eller 'meget uenig' til udsagnet 'Det gør, at jeg har noget at se frem til i hverdagen'.

Størstedelen (89,0 pct.) oplever, at det at være frivillig gør, at de indgår i et meningsfuldt fællesskab, da de har angivet, at de enten er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. Omkring en tiendedel (9,5 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig', mens en mindre andel (1,5 pct.) har angivet, at de enten er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet 'Det gør, at jeg indgår i et meningsfuldt fællesskab'.

Endeligt oplever størstedelen (91,5 pct.), at det gør dem glad at være frivillig, da de har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. Mindre end en tiendedel (7,9 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig', mens en lille andel (0,6 pct.) har angivet, at de enten er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet 'Det gør mig glad at være frivillig'.

Diagram 13 er en fortsættelse af motiver for frivilligt arbejde og indeholder tre udsagn rettet mod det altruistiske i frivilligheden.

Diagram 13 viser, at størstedelen (84,3 pct) angiver, at de er stolte af at være frivillige i de-



res organisation, da de enten har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. De resterende (16,8 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig', 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet 'Jeg er stolt af at være frivillige i organisationen'.

De fleste (85,0 pct.) oplever at gøre en forskel for deres organisations sag, idet det har angivet, at de er enten 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. Lidt mere end hver tiende (13,2 pct.) er 'hverken enig eller uenig' i udsagnet, mens en mindre andel (1,8 pct.) har angivet, at de enten er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet 'Jeg oplever at gøre en forskel for min organisations sag'.

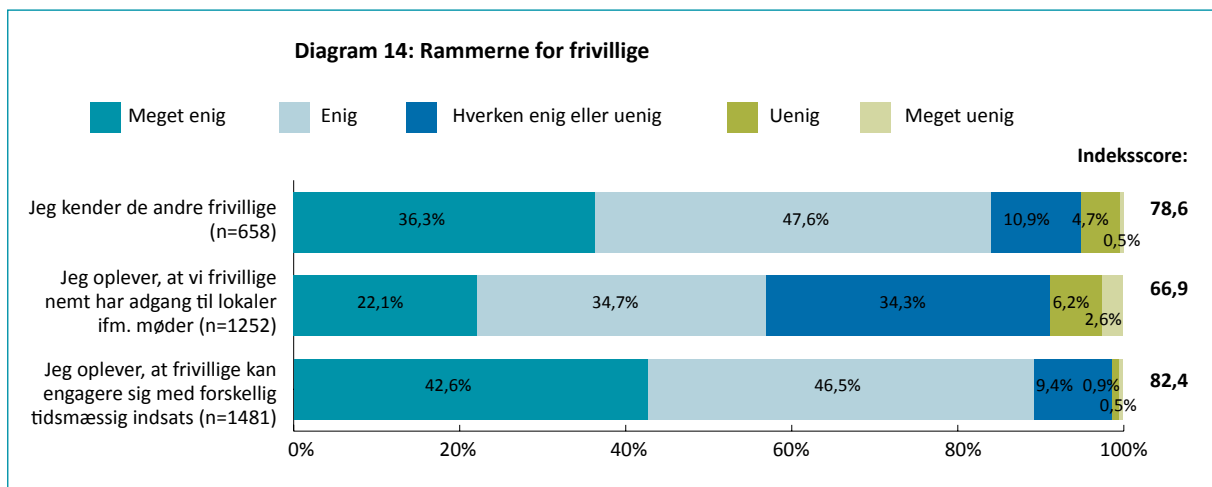
Endeligt oplever størstedelen (94,3 pct.), at det at være frivillige gør, at de har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre, da de har angivet, at de er 'meget enig' eller 'uenig' i udsagnet. En mindre andel (5,7 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig', 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet om, at 'Det gør, at jeg har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre'.



5. RAMMERNE FOR DET FRIVILLIGE ARBEJDE

Afsnittet om rammerne for det frivillige arbejde handler om de frivilliges oplevelse af indflydelse og selvbestemmelse.

Diagram 14 viser tre udsagn omkring rammerne for de frivillige, der dels handler om kendskabet til de resterende frivillige, adgangen til lokaler og krav til tid ifm. det frivillige engagement.



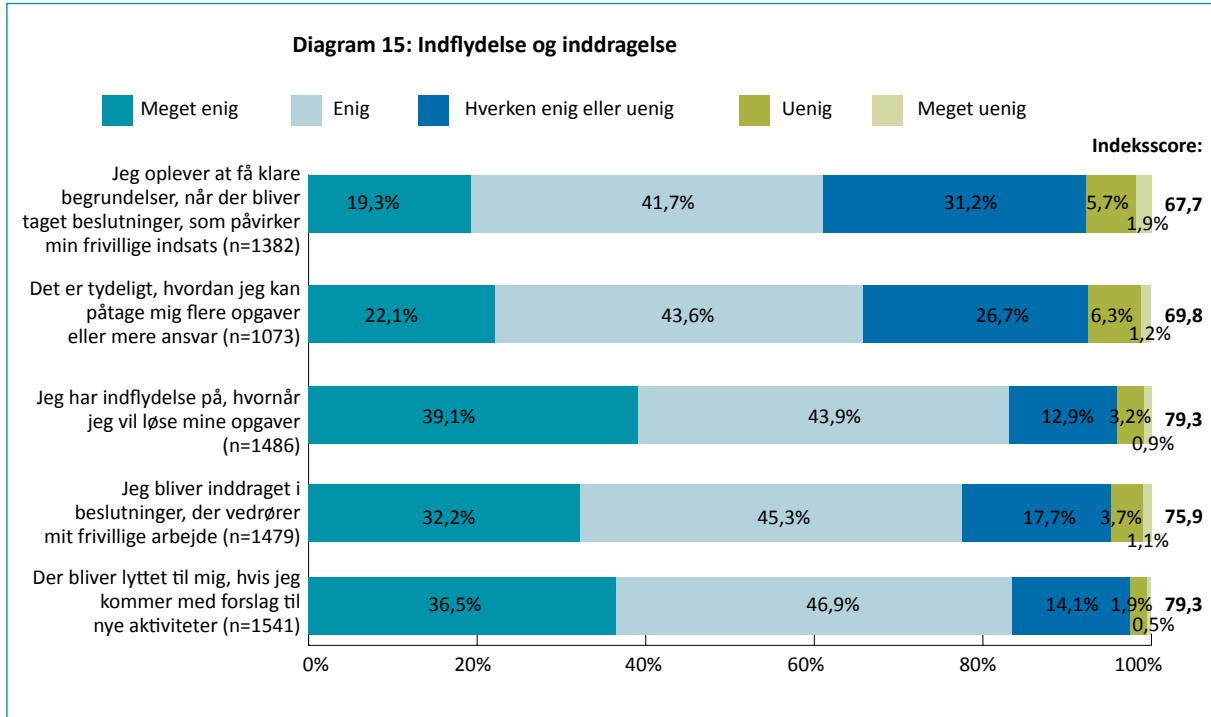
Som det fremgår i diagram 14, oplever størstedelen (83,9 pct.) af de frivillige at kende de andre frivillige, da de angiver, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. En tiendedel (10,9 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig' i udsagnet, mens en mindre andel (5,2 pct.) har angivet, at de enten er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet 'Jeg kender de andre frivillige'.

Omkring halvdelen (56,8 pct.) oplever, at de som frivillige nemt har adgang til lokaler ifm. møder, da de har angivet 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet herom, mens lidt over en tredjedel (34,3 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig' i udsagnet. Lidt under en tiendedel (8,8 pct.) har angivet, at de er enten 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet.

Størstedelen (89,1 pct.) af de frivillige oplever, at de kan engagere sig med forskellig tidsmæssig indsats, da de har angivet, at de er enten 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet, omkring en tiendedel (9,4 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig', mens en mindre andel (1,4 pct.) har angivet, at de er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet om, at 'Jeg oplever, at frivillige kan engagere sig med forskellig tidsmæssig indsats'.



Diagram 15 belyser de frivilliges oplevelse af indflydelse og inddragelse baseret på fem udsagn.



Som det fremgår af diagram 15, så oplever omkring to tredjedele (61,0 pct.), at de får klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, som påvirker deres frivillige indsats, da de har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. Omkring en tredjedel (31,2 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig', mens en mindre andel (7,8 pct.) svarer enten 'uenig' eller 'meget uenig'.

Omkring to tredjedele (65,7 pct.) oplever ligeledes, at det er tydeligt, hvordan de kan påtage sig flere opgaver eller mere ansvar, da de har svaret, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. Lidt over en fjerdedel (26,7 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig' i udsagnet, mens en mindre andel (7,5 pct.) har svaret, at de enten er 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet.

Størstedelen (83,0 pct.) af de frivillige angiver, at de er 'meget enig' eller 'enig' i, at de har indflydelse på, hvornår de kan løse deres opgaver. Omkring en tiendedel (12,9 pct.) er 'hverken enig eller uenig', mens en mindre andel (4,1 pct.) har svaret 'uenig' eller 'meget uenig'.

Tre fjerdedele (77,5 pct.) angiver, at de bliver inddraget i beslutninger, der vedrører deres frivillige arbejde, da de svarer, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. Lidt mere end en sjettedel (17,7 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig', mens en mindre andel (4,8 pct.) har svaret 'uenig' eller 'meget uenig'.

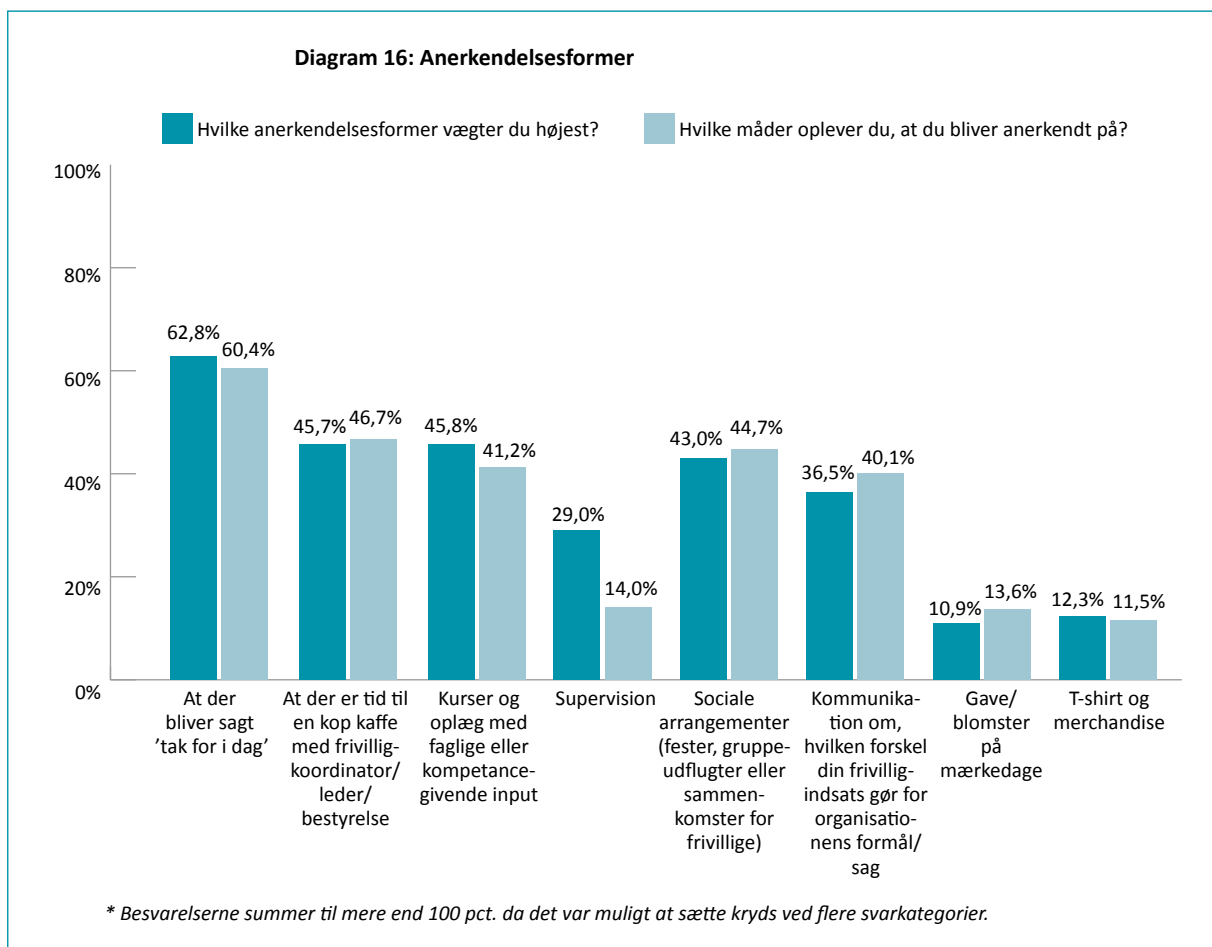
Endeligt oplever størstedelen (82,9 pct.), at der bliver lyttet til dem, hvis de kommer med forslag til nye aktiviteter, da de angiver, at de enten er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet. 14,1 pct. angiver, at de er 'hverken enig eller uenig', mens en mindre andel (2,4 pct.) svarer, at de er 'uenig' eller 'meget uenig'.



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, hvilke anerkendelsesformer de oplever at blive anerkendt med i deres organisation. Diagram 16 sammenholder, hvad de frivillige vægter højest over for, hvilke måder de oplever at blive anerkendt på.



Som det fremgår af diagram 16, så er de anerkendelsesformer, som de frivillige vægter højest: 'At der bliver sagt 'tak for i dag'', 'At der er tid til en kop kaffe med frivilligkoordinator/leder' og 'Kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input'. Herefter kommer: 'Sociale arrangementer', 'Kommunikation om, hvilken forskel din frivillige indsats gør for organisationens formål/sag' og 'Supervision'. De anerkendelsesformer, der prioriteres lavest er: 'Gave/blomster på mærkedage' og 'T-shirt og merchandise'.

Hvordan de frivillige oplever at blive anerkendt følger nogenlunde, hvad de frivillige vægter højest af de forskellige anerkendelsesformer. Dog oplever de frivillige ikke i lige så høj grad 'Supervision' sammenlignet med andelen, der vægter det højest.



Kendetegnet ved størstedelen af de anerkendelsesformer, der vægtes højest er, at det indebærer den relationelle anerkendelse, mens anerkendelse i den mere materielle form af gaver og merchandise forekommer mindre vigtig.

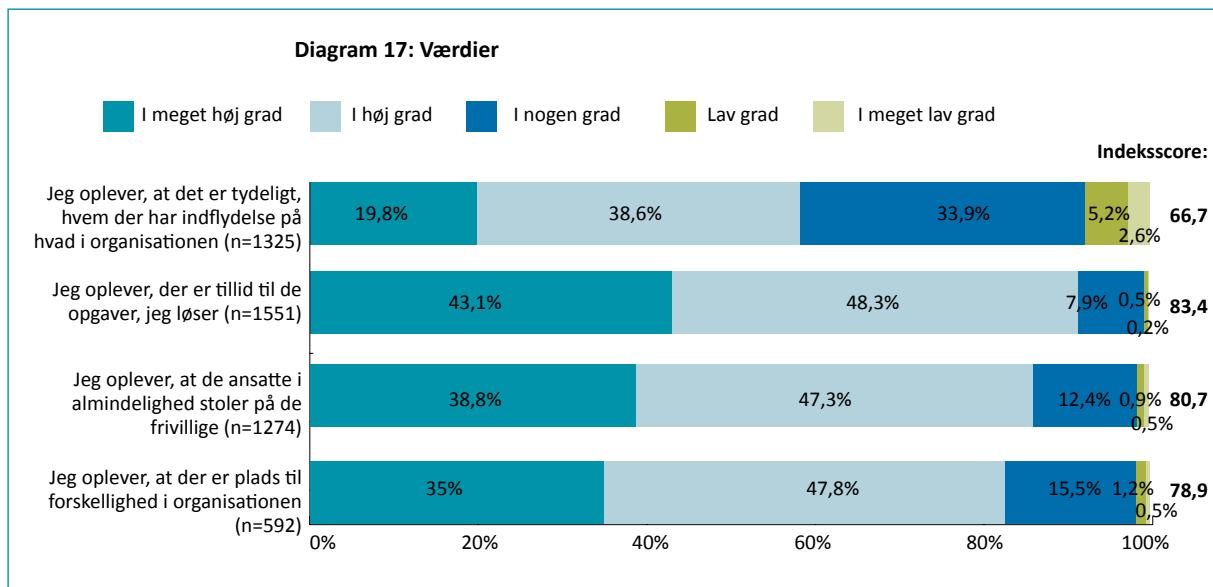
Anerkendelse er selvfølgelig mere end de otte former, som fremgår af diagram 16. Anerkendelse handler også om at respektere den enkelte, både når man er enige og uenige. Anerkendelse er derfor tæt knyttet til oplevelsen af at blive lyttet til, have indflydelse og blive inddraget, som blev berørt i afsnittet 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.

Diagram 17 viser de frivilliges oplevelser af værdier omkring tillid, retfærdighed og rummelighed. Baseret på fire udsagn.



I diagram 17 fremgår det, at over halvdelen (58,4 pct.) af de frivillige angiver, at de oplever, at det er tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen, da de har svaret 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' til udsagnet, en tredjedel (33,9 pct.) angiver i 'I nogen grad', mens en mindre andel (7,8 pct.) har svaret enten 'I lav grad' eller 'I meget lav grad'.

Størstedelen (91,4 pct.) angiver, at de 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' oplever, at der er tillid til de opgaver, de løser. En mindre andel (7,9 pct.) har angivet 'I nogen grad', mens enkelte (0,7 pct.) har svaret enten 'I lav grad' eller 'I meget lav grad'.

Ligeledes angiver størstedelen (86,1 pct.), at de enten 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' oplever, at ansatte i almindelighed stoler på de frivillige. Omkring en tiendedel (12,4 pct.) oplever 'I nogen grad', at ansatte stoler på de frivillige, mens en mindre andel (1,4 pct.) har angivet enten 'I lav grad' eller 'I meget lav grad'.

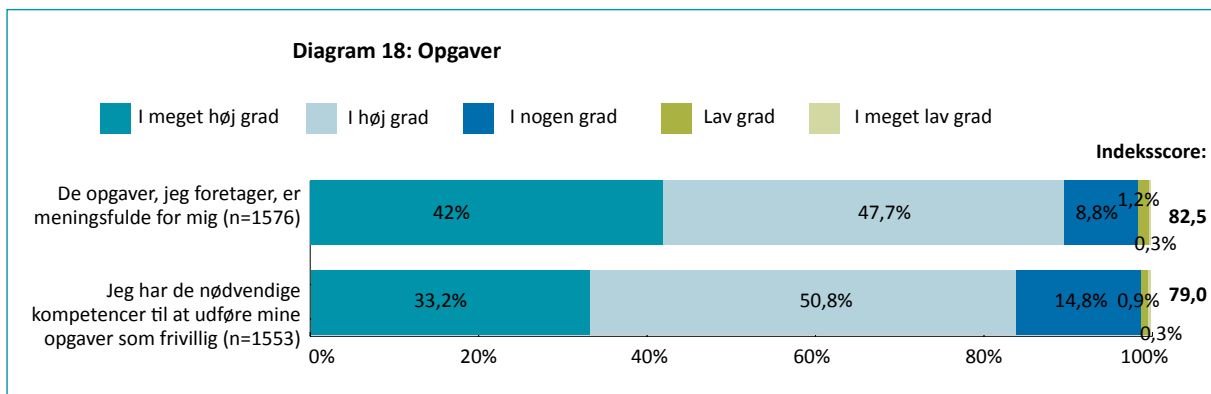
Endeligt oplever størstedelen (82,8 pct.), at der er plads til forskellighed i deres organisation, da de svarer enten 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' til udsagnet. 15,5 pct. angiver 'I nogen grad', mens en mindre andel (1,7 pct.) har svaret, at de enten 'I lav grad' eller 'I meget lav grad' oplever, at der er plads til forskellighed i deres organisation.



8. OPGAVER

Følgende afsnit omhandler de frivillige oplevelser af opgaver samt deres oplevelse af at have de nødvendige kompetencer.

Diagram 18 viser fordelingen af de frivilliges oplevelse af opgaver som meningsfulde samt kompetencer ift. deres opgaver.



I diagram 18 fremgår det, at de frivillige i høj grad oplever, at de opgaver, de foretager, er meningsfulde, da 89,7 pct. har svaret, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' oplever, at de opgaver de foretager, er meningsfulde for dem.

Størstedelen (84,0 pct.) af de frivillige oplever at have de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver, da de har svaret 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til udsagnet. 14,8 pct. har angivet, at de 'i nogen grad' oplever at have de nødvendige kompetencer, mens en mindre gruppe har angivet 'i lav grad' eller 'i meget lav grad'.



9. SAMARBEJDE MED ANSATTE OG FRIVILLIGE

Dette afsnit handler om samarbejdet, som de frivillige oplever mellem ansatte og andre frivillige. Første afsnit har fokus på samarbejdet mellem frivillige, mens andet afsnit afdækker samarbejdet mellem ansatte og frivillige.

9.1 SAMARBEJDET MELLEML 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 19 viser fordelingen af de frivilliges oplevelse af samarbejdet mellem frivillige på fire udsagn herom.

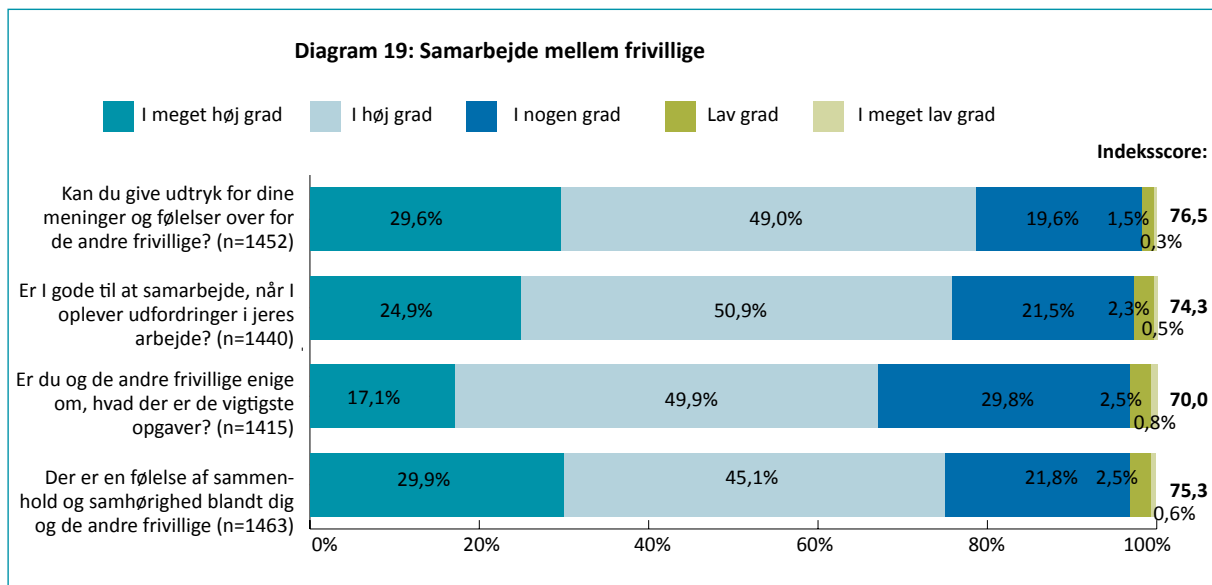


Diagram 19 viser også, at de frivillige i overvejende grad oplever at kunne give udtryk for deres meninger og følelser over for de andre frivillige. 78,6 pct. svarer, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' mener, at de kan give udtryk for dette. En femtedel (19,6 pct.) angiver, at de blot 'i nogen grad' kan give udtryk for deres meninger og følelser, mens en mindre andel (1,8 pct.) angiver, at de blot 'i lav grad' eller 'i meget lav grad' kan give udtryk for deres meninger og følelser.

Tre fjerdedele (75,8 pct.) af de frivillige i undersøgelsen oplever, at de frivillige er gode til at samarbejde, når de oplever udfordringer i deres arbejde, da de har svaret enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'. En femtedel (21,5 pct.) oplever, at de frivillige 'i nogen grad' er gode til at samarbejde, når de oplever udfordringer og 2,8 pct. har svaret 'i lav grad' eller 'i meget lav grad'.

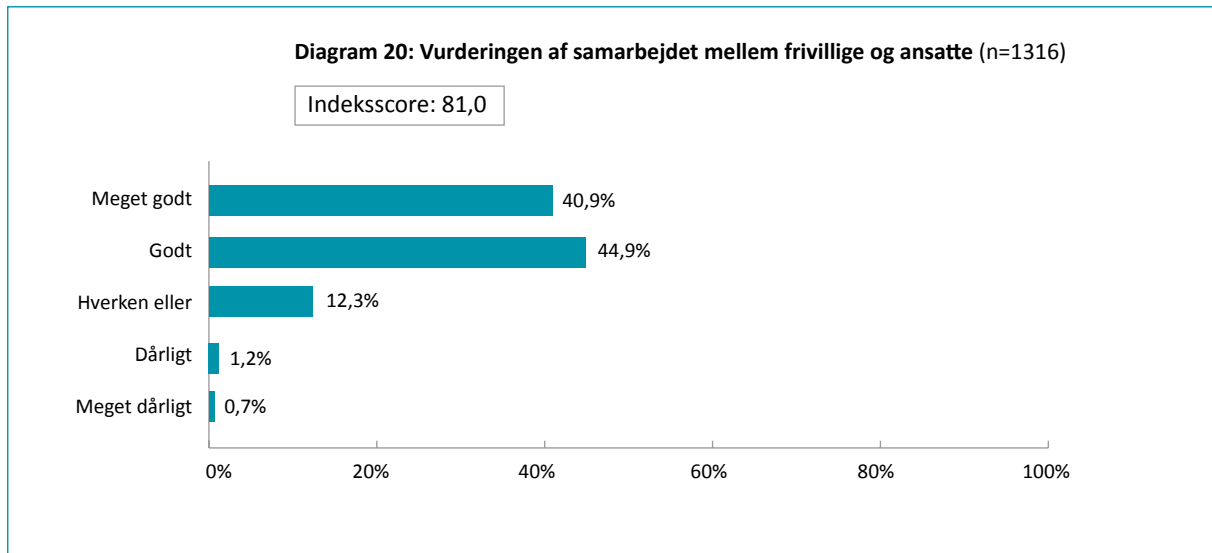


To tredjedele (67,0 pct.) mener, at de 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver, mens knap en tredjedel (29,8 pct.) kun 'i nogen grad' mener, at de er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver. En mindre andel (3,3 pct.) oplever 'i lav grad' eller 'i meget lav grad', at de som frivillige er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver.

Endeligt oplever overvægten (75,0 pct.) af de frivillige en følelse af sammenhold og samhørighed med de andre frivillige. Lidt over en femtedel (21,8 pct.) oplever det dog kun 'i nogen grad', mens en mindre andel (3,1 pct.) 'i lav grad' eller 'i meget lav grad' oplever en følelse af sammenhold og samhørighed med de andre frivillige.

9.2 SAMARBEJDET MELLEMS ANSATTE OG FRIVILLIGE

Diagram 20 viser de frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte.



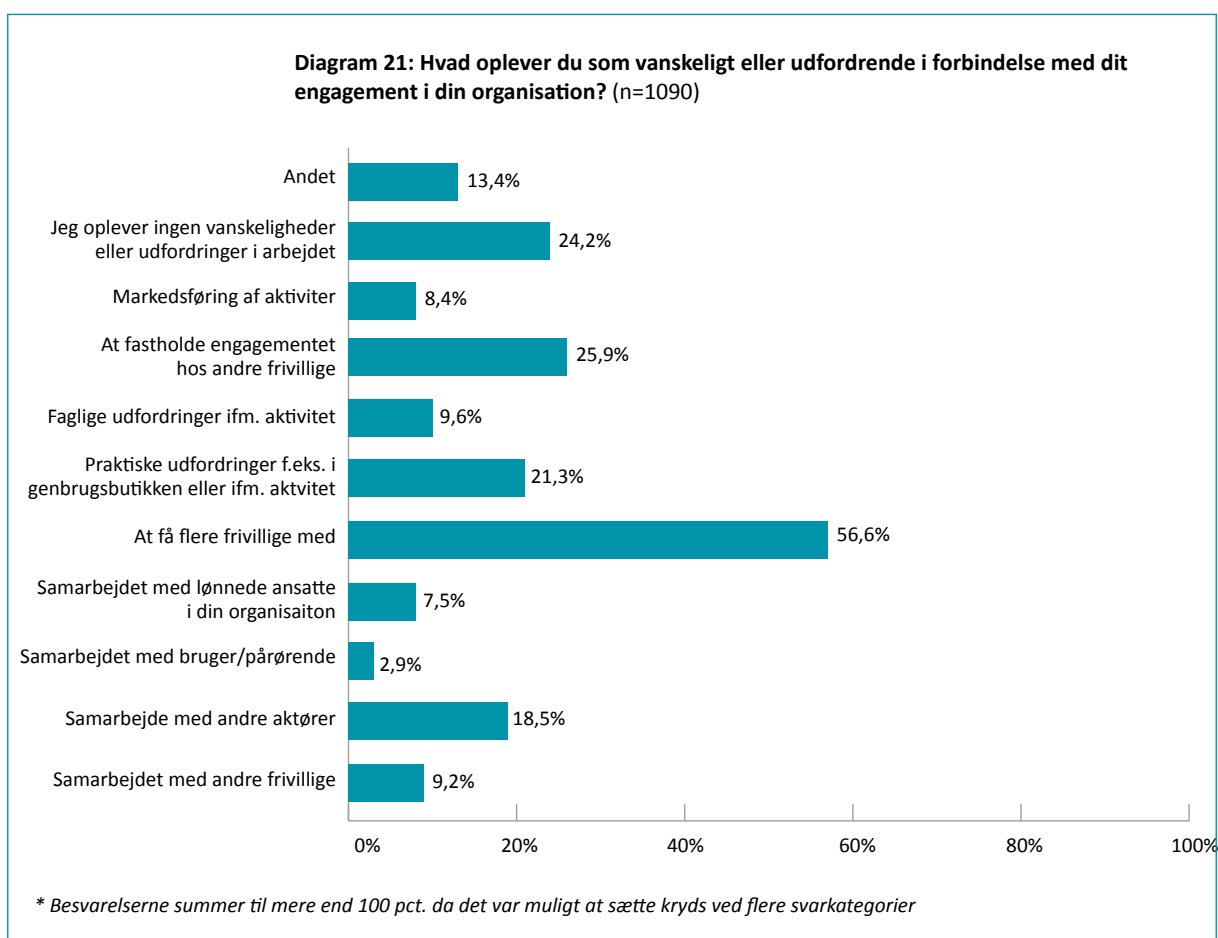
Som det fremgår af diagram 20, så oplever de frivillige i høj grad et godt samarbejde mellem frivillige og ansatte, da 85,8 pct. af de frivillige har vurderet det som 'meget godt' eller 'godt'. Omkring en tiendedel (12,3 pct.) har angivet, at det er hverken godt eller dårligt, mens en mindre andel (1,9 pct.) har vurderet det som 'dårligt' eller 'meget dårligt'.



10. UDFORDRINGER OG VANSKELIGHEDER

Følgende afsnit afdækker de frivilliges oplevelser af vanskeligheder eller udfordringer i forbindelse med deres eget engagement i deres organisationer, samt hvor de søger støtte til oplevede udfordringer.

Diagram 21 viser, hvilke faktorer de frivillige har angivet, de oplever som vanskelige eller udfordrende i forbindelse med deres engagement.



Her kan vi se, at over halvdelen af de frivillige (56,6 pct.) har angivet, at de oplever det 'At få flere frivillige med' som vanskeligt eller udfordrende ifm. deres engagement.

Yderligere oplever en fjerdedel af de frivillige (25,9 pct.) det 'At fastholde engagementet hos andre frivillige' som vanskeligt eller udfordrende.

Lidt over en femtedel af de frivillige (21,3 pct.) oplever 'Praktiske udfordringer' som vanskelige eller udfordrende ifm. deres engagement i organisationen, mens lige knap en femtedel (18,5 pct.) angiver, at de oplever 'Samarbejde med andre aktører' som vanskeligt eller udfordrende.

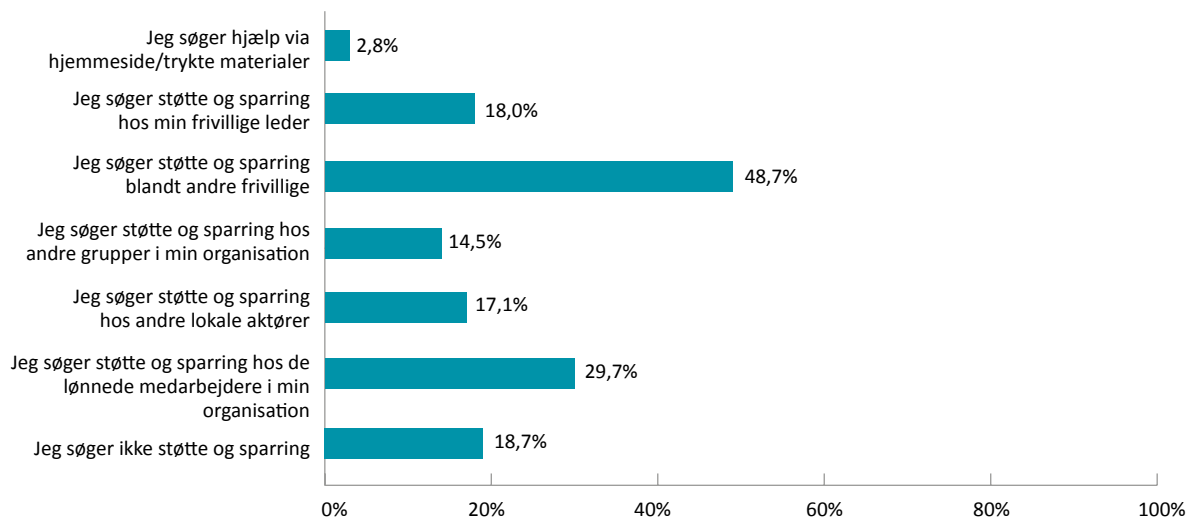
Knap en tiendedel af de frivillige (9,6 pct.) angiver, at de oplever 'Faglige udfordringer ifm. aktivitet' som vanskelige eller udfordrende, 8,4 pct. angiver, at de oplever 'Markedsføring af aktiviteter' som vanskeligt eller udfordrende og 9,2 pct. angiver en oplevelse af 'Sam-



arbejdet med andre frivillige' som vanskeligt eller udfordrende. Af de frivillige angiver 7,5 pct., at de oplever 'Samarbejdet med lønnede ansatte i deres organisation' som vanskeligt og udfordrende, mens blot 2,9 pct. angiver en oplevelse af 'Samarbejdet med brugere eller pårørende' som vanskeligt eller udfordrende ifm. deres engagement i deres organisation. 13,4 pct. angiver, at der er 'Andet', de oplever som vanskeligt eller udfordrende for deres engagement, mens knap en fjerdedel af de frivillige (24,2 pct.) angiver, at de ingen vanskeligheder eller udfordringer oplever i arbejdet.

I undersøgelsen spørges de frivillige, der oplever vanskeligheder eller udfordringer, også til, hvor de søger støtte og sparring til disse.

Diagram 22: Hvor søger du støtte og sparring til de udfordringer, du oplever? (n=906)



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

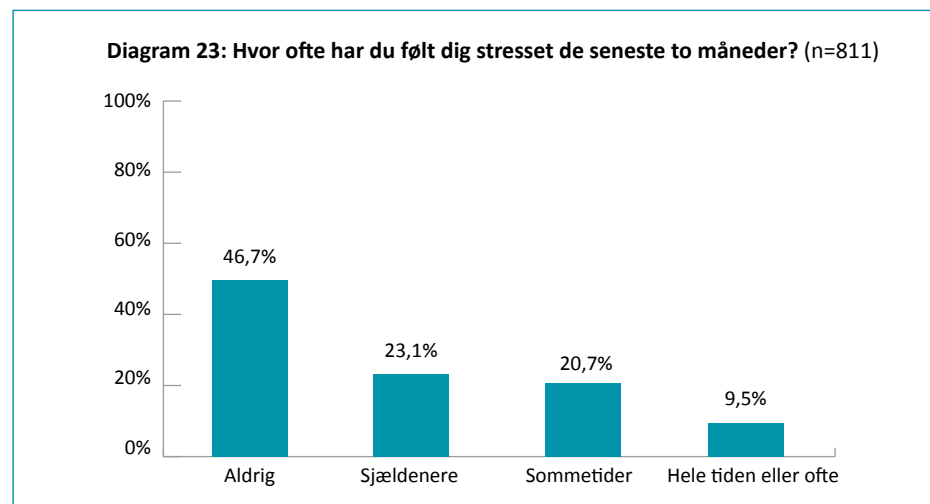
I diagram 22 ses det, at knap halvdelen (48,7 pct.) af de frivillige, der oplever udfordringer, angiver, at de søger støtte og sparring blandt andre frivillige. 29,7 pct. af de frivillige vælger at søge støtte hos lønnede medarbejdere i deres organisation, mens 18 pct. søger støtte og sparring hos deres frivillige leder. Af de frivillige, der oplever udfordringer, søger lidt under en femtedel (18,7 pct.) slet ikke støtte og sparring. 17,1 pct. af de frivillige angiver, at de søger støtte hos andre lokale aktører, mens 14,5 pct. søger støtte og sparring hos andre grupper i deres organisation. Blot 2,8 pct. af de frivillige angiver at søge støtte og sparring via hjemmeside eller trykte materialer.



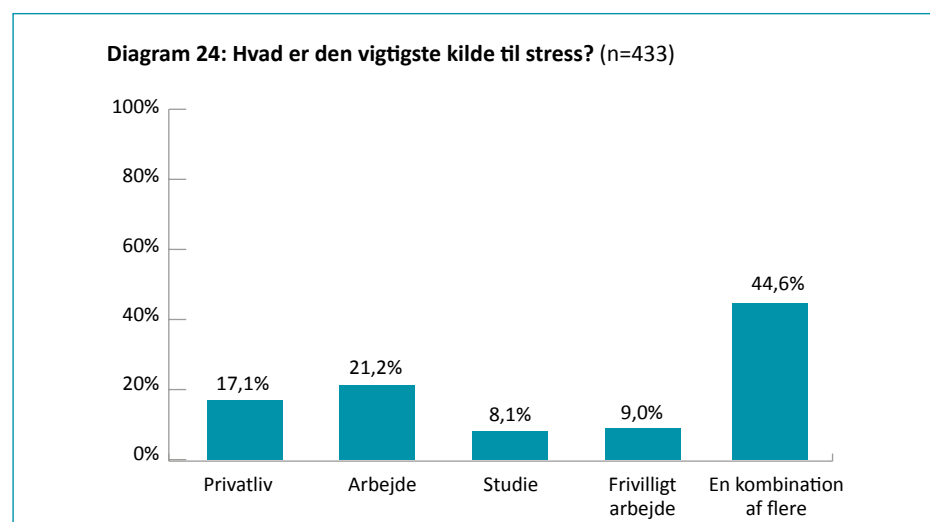
11. STRESS

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 23 viser, hvor ofte de frivillige har oplevet at føle sig stressede inden for de seneste to måneder. Her ses det, at tæt på en tiendedel (9,5 pct.) af de frivillige i denne periode har oplevet at føle sig stressede 'Hele tiden eller ofte'. Dog angiver 46,7 pct., at de slet ikke har oplevet at føle sig stressede inden for de sidste to måneder, mens 23,1 pct. angiver, at de 'Sjældnere' har oplevet at føle sig stressede. En femtedel (20,7 pct.) har 'Sommetider' oplevet at føle sig stressede inden for de sidste to måneder.



I undersøgelsen spørger vi også personer, der har oplevet stress i løbet af de seneste to måneder, hvad den vigtigste kilde til deres stress er. I diagram 24 kan det ses, at 44,6 pct. peger på, at det er 'En kombination af flere ting', mens en femtedel svarer, at den vigtigste kilde er deres arbejde. Yderligere svarer 8,1 pct., at den vigtigste kilde er deres studie, mens 17,1 pct. svarer, at det skyldes noget i deres privatliv. Lige knap en tiendedel (9 pct.) svarer dog, at den vigtigste kilde til stress er deres frivillige arbejde.





12. NEGATIVE OPLEVELSER

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

12.1 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.

Tabel 1: Mobning (n=1504)	
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,1 pct.
Ja, ugentligt	0,4 pct.
Ja, månedligt	0,3 pct.
Ja, sjældnere	2,7 pct.
Nej	96,4 pct.

I Tabel 1 fremgår det, at 3,5 pct. af de frivillige har oplevet at være udsat for mobning i forbindelse med deres frivillige arbejde. Til sammenligning er det en ud af ti (10 pct.) i de nationale referencetal for arbejdspladser udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø⁵. 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, fordeler det sig sådan, at 44 pct. af dem oplever at blive mobbet af en anden frivillig, mens 35 pct. har oplevet at blive mobbet af en frivilligleder. Knap 15 pct. har oplevet at blive mobbet af brugere eller patienter, mens de resterende 17 pct. har oplevet at blive mobbet af en leder i organisationen.

⁵ Clausen, Thomas (2020): *DPQ-Arbejdspladsskema - Nationale referencetal*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, side 27



12.2 SKÆNDERIER

Tabel 2: Konflikter og skænderier (n=1503)	
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,1 pct.
Ja, ugentligt	0,5 pct.
Ja, månedligt	1,1 pct.
Ja, sjældnere	13,5 pct.
Nej	84,8 pct.

Tabel 2 viser fordelingen af, hvorvidt de frivillige har oplevet at være involveret i skænderier det seneste år. Her ser vi, at 15 pct. svarer, at de har været involveret i skænderier det seneste år i forbindelse med deres frivilligarbejde.

Af dem, der har været involveret i skænderier, oplever næsten 60 pct. at have været involveret i skænderier med andre frivillige. 10,5 pct. af dem, der har været involveret i skænderier, har oplevet at være involveret i skænderier med brugere eller patienter, mens 28 pct. har været involveret i skænderier med en frivilligleder. Knap 2 pct. har oplevet at være involveret i skænderier med en lønnet medarbejder, mens 6,6 pct. har været involveret i skænderier med en leder i organisationen.

12.3 SEKSUEL CHIKANE, VOLD OG TRUSLER

Et andet væsentligt aspekt i kortlægningen af trivslen 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.

Tabel 3: Seksuel chikane (n=1256)	
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,1 pct.
Ja, ugentligt	0,1 pct.
Ja, månedligt	0,1 pct.
Ja, sjældnere	0,9 pct.
Nej	98,9 pct.

Tabel 3 viser, at en ud af hundrede (1,1 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 Arbejdsmiljø⁶. 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.

⁶ Clausen, Thomas (2020): *DPQ-Arbejdspladsskema - Nationale referencetal*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, side 28



50 pct. af dem, der har været udsat for seksuel chikane, har oplevet, at det var en anden frivillig, der udsatte dem for det. 43 pct. af personerne, der har været udsat for seksuel chikane, har oplevet at blive udsat for det af en bruger eller patient, mens en femtedel har oplevet, at det var en frivilligleder, der udsatte dem for det. Yderligere er der ligeledes en femtedel, der har oplevet at blive udsat for seksuel chikane af en leder i organisationen.

Tabel 4: Vold og trusler (n=813)	
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,0 pct.
Ja, ugentligt	0,0 pct.
Ja, månedligt	0,0 pct.
Ja, sjældnere	2,3 pct.
Nej	97,7 pct.

Tabel 4 viser, at 2,3 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 de frivillige, der har været udsat for vold og trusler, at volden og truslerne i overvejende grad kommer fra en bruger eller patient (95 pct.). 5 pct. af dem, der har været udsat for vold og trusler, har oplevet, at det var fra en anden frivillig.



13. TILFREDSHED OG ARBEJDET MED REKRUTTERING

De seneste år har flere undersøgelser belyst frivilliges motivation og engagement for at udføre frivilligt arbejde. Undersøgelserne peger på, at de frivilliges motivation i stigende grad drives af mere personlige interesser end af en større kollektiv sag (Grubb, 2016; Hustinx & Lammertyn, 2003; Ibsen, 2020). Hvad der driver og motiverer mennesker til at udføre frivilligt arbejde, forandrer sig gennem tiden og påvirkes af samfundet normer, værdier og tendenser.

Samtidig viser Frivillighedsundersøgelsen 2020 udgivet af VIVE, at den oftest givne anledning for at være frivillig er, at den frivillige er blevet opfordret eller valgt til det. I undersøgelsen angiver 51 pct., at de er blevet frivillige, fordi de er blevet opfordret. Undersøgelsen viser, at andelen, der er blevet frivillige, fordi de er blevet opfordret, har været mere eller mindre konstant siden 2004 (VIVE 2020:14).

Når man arbejder med at lede, rekruttere og organisere frivillige, så er det vigtigt at vide, hvad der engagerer de frivillige. Når størstedelen af frivillige bliver frivillige, fordi de bliver opfordret, så er det umiddelbart også vigtigt at vide, hvad der får frivillige til at opfordre andre til at være frivillige i deres organisation.

Spørgsmålet, vi derfor ønsker at belyse i det følgende afsnit, er: *Hvad får frivillige til at opfordre eller anbefale andre at være frivillige i deres organisation?*

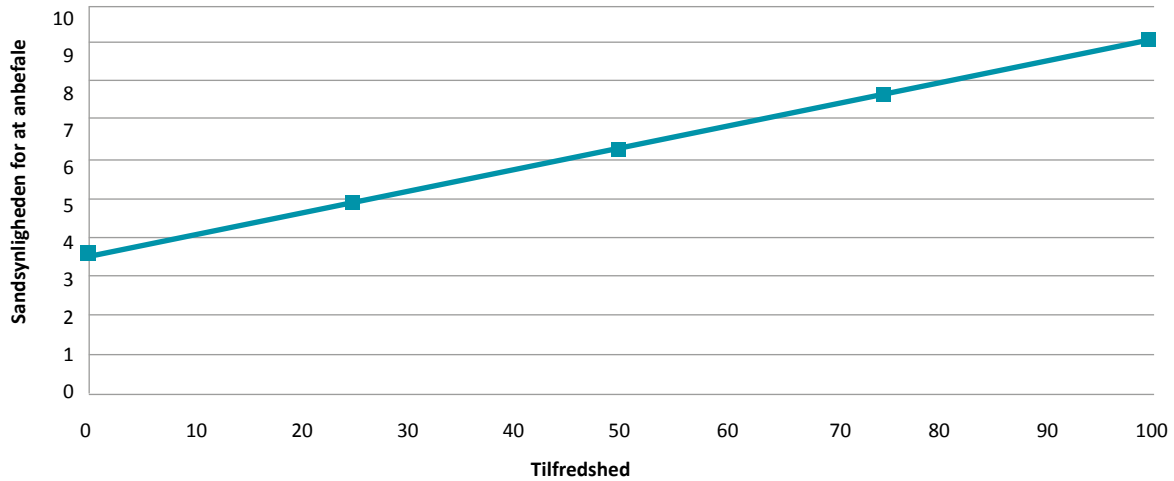
I denne undersøgelse måler vi frivilliges lyst til at anbefale det at være frivillig i egen organisation. Vi har på tværs af de medvirkende organisationer spurgt ind til de frivilliges sandsynlighed for at ville anbefale det at være frivillig i deres organisation til familie, venner og bekendte på en skala fra 0-10, hvor 0 er 'slet ikke sandsynligt' og 10 er 'meget sandsynligt'.

Målingen er bedre kendt som Net Promoter Score (NPS), som er et mål for loyalitet. Det anvendes til at koge loyalitet, og det at ville anbefale venner eller bekendte at være frivillig ned til et enkelt spørgsmål. NPS er mest kendt i erhvervslivet, hvor det bruges til at måle kundernes vilje til at anbefale produktet, tjenesten eller virksomheden som helhed til deres bekendte, venner, kollegaer eller familie.⁷

Det væsentlige med NPS er dog at forstå og være nysgerrig på, hvad der påvirker en høj score – altså i dette tilfælde, hvad der får frivillige til at angive, at de med stor sandsynlighed vil anbefale andre at være frivillig i deres organisation. Det væsentlige i en NPS-måling er således ikke scoren, men hvad der er årsagen til scoren.

Denne undersøgelse viser, at der er en sammenhæng mellem de frivilliges overordnede tilfredshed med at være frivillig og det at ville anbefale andre at være frivillige. Hvis man som frivillig er meget tilfreds, så har det en positiv indvirkning på de frivilliges NPS – det vil sige: jo mere tilfreds den frivillige er, jo mere tilbøjelig er den frivillige også til at ville anbefale andre at være frivillig. Dette er illustreret i nedenstående figur.

⁷ Reichheld, Frederick (2003): *The One Number You Need to Grow*, Harvard Business Review – Onpoint.

**Figur 1: Sammenhængen mellem tilfredshed og det at ville anbefale andre at være frivillig**

Undersøgelsen viser, at de frivillige er mere tilbøjelige til at ville anbefale andre at være frivillige, hvis de er tilfredse. Men hvad er vigtigt for at skabe frivillig tilfredshed? Det vil vi dykke ned i i det følgende afsnit.

I første afsnit vil vi vise, hvad der er vigtige og mindre vigtige faktorer ift. de frivilliges tilfredshed, mens vi i andet afsnit vil dykke ned i, hvordan der er forskel på generationerne, og hvad der har betydning for deres tilfredshed.

13.1 HVAD ER VIGTIGT FOR AT SKABE TILFREDSE FRIVILLIGE?

Vi vil i dette afsnit analysere forskellige faktoreres påvirkning af generel tilfredshed ved at være frivillig.

Nedenstående tabel viser 13 faktorer, vi har identificeret, der har den mest positive påvirkning af tilfredsheden ved at være frivillig, samt dem der har den mest negative påvirkning.

I tabellen udtrykker en negativ hældningskoefficient, at den respektive faktor påvirker tilfredsheden blandt frivillige negativt, mens en positiv hældningskoefficient udtrykker, at den respektive faktor påvirker tilfredsheden blandt frivillige positivt. Størrelsen på hældningskoefficienten indikerer den 'styrke', den påvirker tilfredsheden med. N angiver, hvor mange besvarelser, der indgår i de forskellige regressionsmodeller, mens R2 er et udtryk for, hvor stor en forklaringskraft en regressionsmodel har. Med andre ord fortæller R2, hvor stor en andel af variationen i generel tilfredshed med at være frivillig, der kan forklares vha. af den enkelte regressionsmodel. De frivilliges generelle tilfredshed påvirkes af en lang række faktorer, hvorfor én faktor aldrig vil forklare alt ved variationen.



TABEL 5: Regressionsanalyse af en række faktoreres påvirkning af tilfredsheden ved at være frivillig	Hældningskoefficient	N	R2
POSITIVE FAKTORER			
Glæde ved indsatsen	0,52***	1470	0,22
Meningsfulde opgaver	0,48***	1467	0,22
At gøre en forskel for organisationens sag	0,40***	992	0,17
Meningsfuldt fællesskab	0,39***	1467	0,15
Oplevelse af, at de ansatte stoler på de frivillige	0,38***	1246	0,15
Plads til forskellighed	0,38***	581	0,15
Stolthed	0,37***	1467	0,15
Klare begrundelser om beslutninger, som påvirker frivillig indsats	0,33***	1347	0,17
Sammenhold og samhørighed blandt de frivillige	0,33***	1425	0,14
NEGATIVE FAKTORER			
Seksuel chikane	-17,49***	1270	0,01
Vold og trusler	-10,95*	813	0,01
Mobning	-7,78**	1504	0,01
Konflikter eller skænderier	-3,36*	1503	0,004

Note: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Positive faktorer

Vi har, som det fremgår af ovenstående tabel, identificeret ni faktorer, som har den mest positive påvirkning af de frivilliges generelle tilfredshed med at være frivillige. Heraf udgør hhv. "Glæden ved at være frivillig" samt "Oplevelsen af, at ens opgaver som frivillig er meningsfulde" de to faktorer, der påvirker de frivilliges tilfredshed mest positivt. Disse har begge en hældningskoefficient på omkring 0,5 (hhv. 0,52 og 0,48), og denne sammenhæng er i begge tilfælde statistisk signifikant. Yderligere har regressionsmodellerne, for begge disse faktoreres påvirkning af tilfredshed blandt frivillige, en forklaringskraft på 22 pct. Hver af disse to regressionsmodeller kan altså forklare 22 pct. af variationen i generel tilfredshed med at være frivillig.

Yderligere har vi fundet, at det "At føle, at man gør en forskel for sin organisations sag", og det "At indgå i et meningsfuldt fællesskab" ligeledes har en positiv påvirkning af tilfredsheden ved at være frivillig. For disse to faktorer er hældningskoefficienterne hhv. 0,40 og 0,39, og disse er ligeledes begge signifikante. Forklaringskraften er for begge disse to modeller en smule lavere end ved de to foregående. Regressionsmodellen for "At føle, at man gør en forskel for sin organisations sag" kan forklare 17 pct. af variationen i tilfredshed blandt frivillige, mens regressionsmodellen for "At føle at man indgår i et meningsfuldt fællesskab" kan forklare 15 pct. af variationen i tilfredshed blandt frivillige.

Dette peger på, at de frivilliges tilfredshed påvirkes af deres oplevelse af mening både ift., at opgaverne, sagen og fællesskabet er vigtige ift. de frivilliges generelle tilfredshed.

Tæt efter de foregående to faktorer om det at gøre en forskel og at indgå i et meningsfuldt fællesskab følger "At opleve, at de ansatte stoler på de frivillige", "At der er plads til forskellighed" og "At være stolt af at være frivillig" med hældningskoefficienter på hhv. 0,38, 0,38 og 0,37. Disse er alle statistisk signifikante sammenhænge med tilfredsheden ved at være frivillig og alle tre regressionsmodeller har en forklaringskraft på 15 pct.

Yderligere fandt vi, at både "At få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, som



påvirker ens frivillige indsats”, samt ”Følelsen af sammenhold og samhørighed blandt de frivillige” påvirker den generelle tilfredshed blandt frivillige positivt. Begge sammenhænge er statistisk signifikante, og begge faktorer har hældningskoefficienter på 0,33. Forklaringskraften for disse to regressionsmodeller ligger på hhv. 17 pct. og 14 pct.

Foruden det at opleve mening både ift. opgaver, sagen og fællesskabet så viser denne undersøgelse også, at det er vigtigt, at de frivillige oplever, at der er tillid til dem, at der er rummelighed, retfærdighed og gennemsigtighed i beslutninger, der vedrører deres indsats.

Negative faktorer

Foruden de positive faktorer har vi også identificeret fire negative faktorer, der påvirker de frivilliges generelle tilfredshed negativt.

Faktorerne er kodet binært, hvilket vil sige efter, hvorvidt respondenterne har oplevet den pågældende faktor (fx seksuel chikane eller konflikter) inden for de sidste 12 måneder.

Tabel 5 viser, at faktoren med den største negative påvirkning af generel tilfredshed ved at være frivillig er seksuel chikane, da hældningskoefficienten er på -17,49. Denne sammenhæng er statistisk signifikant, men forklaringskraften er dog nede på 1 pct., hvilket betyder, der er meget andet, som påvirker de frivilliges generelle tilfredshed med at være frivillig.

Næst efter seksuel chikane finder vi det at blive udsat for vold og trusler, der har en hældningskoefficient på -10,95. Resultatet er ligeledes signifikant, og forklaringskraften er ligeledes 1 pct. Vi finder ligeledes en signifikant negativ sammenhæng mellem mobning og generel tilfredshed ved frivillighed. Denne faktor har en hældningskoefficient på -7,78 og ligeledes en forklaringskraft på 1 pct. Den sidste faktor vi har fundet, der har en signifikant negativ påvirkning af generel tilfredshed ved at være frivillig, er involvering i skænderier eller konflikter. Denne har en hældningskoefficient på -3,36 og en forklaringskraft på 0,4 pct.

På trods af signifikante sammenhænge mellem de negative faktorer i ovenstående tabel, og generel tilfredshed med at være frivillig, har alle fire regressionsmodeller en meget lav forklaringskraft. Dette betyder, at 99 pct. af variationen i de frivilliges generelle tilfredshed forklares af andre faktorer. En del af forklaringen på dette kan muligvis findes i det faktum, at der i alle fire tilfælde af negative faktorer spørges til, hvorvidt respondenterne har oplevet den pågældende negative oplevelse indenfor de sidste 12 måneder. Vi ved umiddelbart ikke, hvorvidt den frivillige har oplevet, at sagen er blevet håndteret godt eller overhovedet er blevet håndteret. Man kunne forestille sig, at hvis en frivillig har oplevet, at en negativ oplevelse er blevet håndteret godt og professionelt, så har det en mindre påvirkning af den frivilliges generelle tilfredshed. Samtidig har vi i disse modeller ikke taget højde for, hvem personerne er blevet udsat for negative oplevelser fra. Man kan forestille sig, at der er forskel på, hvem man er blevet udsat for negative oplevelser fra ift. om det er en leder, frivillig eller bruger/kunde/plørende og ikke mindst hvilken type eller graden af negative oplevelser.

**Opsummering: Det skal give mening og jeg skal kunne gøre en forskel!**

Frivilligundersøgelsen peger på, at særligt det at opleve mening i opgaverne, i fællesskabet, at blive glad af at lave frivilligt arbejde og at kunne gøre en forskel for sagen er vigtig for at opleve tilfredshed i sit frivillige arbejde. Samtidig påvirkes frivilliges tilfredshed også positivt, når de oplever, at der er tillid til dem og gennemsigtighed i beslutninger omkring deres engagement.

I relation til, at en stor tilfredshed gør, at frivillige i højere grad vil anbefale andre at være frivillige i egen organisation, så peger nærværende resultater på, at man med fordel bl.a. kan arbejde på:

- hvilke opgaver den enkelte frivillige oplever som meningsfulde.
- at gøre det tydeligt, hvordan de frivillige gør en forskel for sagen. Det kan således også gøre det lettere for den frivillige at videreformidle andre, hvad man bidrager med som frivillig.
- at sikre gennemsigtighed om beslutninger, der vedrører de frivilliges indsats.

13.2. GENERATIONERNE I FRIVILLIGHED

I dette afsnit vil vi dykke ned i forskellene og lighederne i vores generationers ageren ift. det frivillige engagement. I de første afsnit bliver det præsenteret, hvorfor det er væsentligt som frivilligt involverende organisation at forholde sig til den demografiske udvikling og også generationerne ift. frivilligheden. Derefter er der en kort gennemgang af generationerne, som vi ser i frivilligheden i dag.

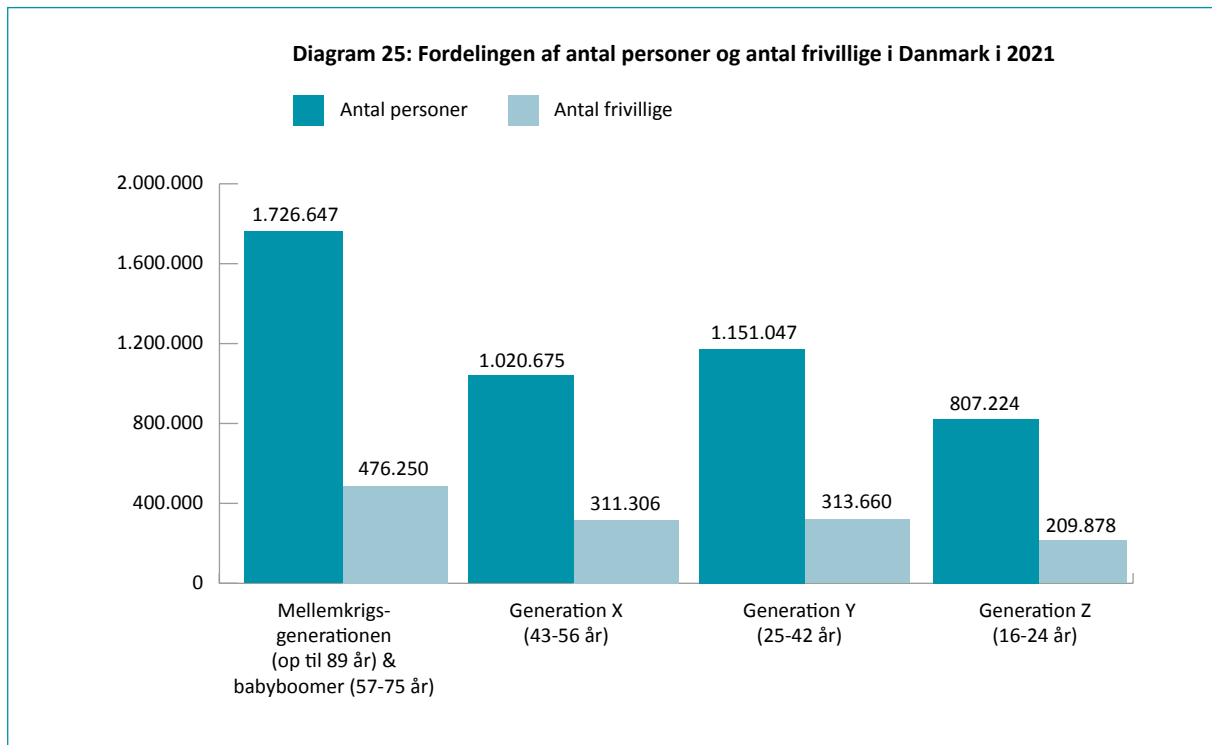
Endeligt dykker vi ned i Frivilligundersøgelsen, hvor vi ser på, hvordan de frivilliges tilfredshed påvirkes forskelligt på tværs af generationer ift. en række parametre om rammer, motivation og trivsel.

13.2.1. DER VIL VÆRE FÆRRE FRIVILLIGE I FREMTIDEN

I Danmark finder vi alle aldre repræsenteret i frivilligheden. Andelen af personer i alderen 16+, der laver frivilligt arbejde, varierer mellem 31-43 pct. I VIVES Frivillighedsundersøgelsen 2020 angives det, at personer i aldersgruppen 36-45 år er den gruppe, hvor andelen af personer, der udfører frivilligt arbejde, er størst. Frivillighedsundersøgelsen viser, at der siden målingen i 2004 er sket en stigning i andelen af frivillige blandt de ældre generationer (66+ år), som siden 2004 er steget med omkring 15 pct.⁸

Til trods for, at andelen af frivillige er mere eller mindre jævnt fordelt på tværs af alder, så finder vi det væsentligt at dykke ned bag tallene, da vi finder, at antallet af frivillige ikke er det samme. I nedenstående diagram ses fordelingen af antallet af personer på tværs af generationerne og antallet af frivillige på tværs af generationer. Tallene er trukket fra Danmarks Statistik.

⁸ Hygum Espersen, Helle et al. (2021): *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, side 42.
<https://www.vive.dk/media/pure/16186/5662919>



I diagrammet er mellemkrigs- og babyboomer-generationen lagt sammen, idet mellemkrigs-generationen er en svindende generation grundet medlemmernes høje alder. Diagrammet viser, at generationerne, der kommer efter mellemkrigs- og babyboomer-generationerne er betydeligt mindre, og ligeledes er antallet af frivillige. Mens antallet af frivillige i mellemkrigs- og babyboomer-generationen er på knap 500.000 personer, så er antallet af frivillige i generation X og Y begge på lidt over 300.000 personer (da opgørelsen af frivillige først opgøres, fra man er 16 år gammel, så er generation Z fortsat ved at forme sig ift. deres frivillige engagement).

Når vi, som VIVE gør, måler på andelen af frivillige, så måler vi på, hvorvidt vi danskere i gennemsnit udfører mere eller mindre frivilligt arbejde, hvilket er en god måling ift. at vide om, vi danskere fortsat engagerer os i civilsamfundet. Men det viser ikke, at der faktisk er fald i antallet af frivillige.

Et fald, der vil betyde, at der i fremtiden vil være færre frivillige til at løfte opgaverne i civilsamfundet. Ligesom i andre dele af vores samfund, så står civilsamfundet over for en stor opgave, idet der fremover vil være færre hænder til at løfte opgaverne.

Samtidig med, at der vil være færre frivillige i fremtiden, så er der også forskel på, hvordan forskellige generationer af frivillige agerer og ønsker at engagere sig. Det vil vi uddybe i det følgende, hvor vi vil give en kort beskrivelse af de forskellige generationer, og hvordan de adskiller sig fra hinanden. Herefter vil vi dykke ned i, hvordan generationerne adskiller sig fra hinanden ift., hvad der har størst betydning for deres tilfredshed med at være frivillig.



13.2.2. KORT OM GENERATIONERNE

De seneste år er vi blevet mere og mere optaget af, hvordan generationer agerer forskelligt og er præget af forskellige værdier. Teorien om generationerne blev første gang beskrevet i 1928 af sociologen Karl Mannheim⁹. Ifølge Mannheim bliver vi som mennesker særligt påvirket i vores ungdom og det sociohistoriske miljø (samfundsmæssige begivenheder, der præger vores samfundsopfattelse). Det der sker ift. fx historiske begivenheder, skolegang, populærkultur og teknologiske muligheder, som alle er med til at påvirke vores væren, ageren i verden og vores værdisæt. Det giver os erfaringer, som vi bærer med os resten af livet og er med til at drive samfundsudviklingen. Hvad, der definerer en generation, definerer sociologen Jens Qvortrup i værket "Barndom i sociologisk generationsperspektiv": "En generation udgøres af dem, der modtager samme indtryk gennem deres opvækstår. I den forstand består en generation af en snæver kreds af individer, som udgør en holistisk enhed via deres afhængighed af de samme historiske begivenheder og erfaringer, som de erfarede under opvæksten¹⁰."

Er man eksempelvis vokset op i knaphed under 2. verdenskrig, har man en tilbøjelighed til at bruge alt og ikke smide det ud, der stadig kan bruges, eller er man vokset op i 90'erne og 00'ernes økonomiske opturstid, så er man mere tilbøjelig til at være optimistisk og har en stærk tro på, at alle muligheder er åbne.

I Danmark har særligt sociologen Emilia Van Hauen taget generationsteorien til sig i sit blik på ungdommen i dag, og også fremtidsforskeren Marianne Levinsen beskriver generationerne gennem 100 år i det danske samfund i sin bog "7 generationer – værdier, forbrug og levevis nu og i fremtiden"¹¹.

I frivilligheden er det også interessant at se på og forstå de forskellige generationer, idet det er givende i arbejdet med at lede, rekruttere, motivere og skabe bro mellem de forskellige generationer. Vi tager i denne undersøgelse afsæt i Emilia Van Hauens inddeling og beskrivelse af de seks generationer: mellemkrigs-generationen, babyboomer-generationen, Generation X, Generation Y, Generation Z og Generation Alpha¹².

I generationsforskningen er der lidt forskellige inddelinger, hvor Marianne Levinsen har opdelt babyboomer-generationen i to generationer (generation 68 og Jensen), hvilket gør hendes inddeling yderligere detaljeret. Derudover er der også lidt variationer ift., hvilket år generationerne skifter. Generationsinddelingen er en måde at inddele vores forskelle og ligheder på tværs af generationer i forskningen. I virkeligheden kan den forekomme karikeret og skæringsårstallet er mere flydende og skal ses som et pejlemærke. Derudover er det også vigtigt at nævne, at vi som mennesker ikke blot bliver præget af vores generation, men også af vores socioøkonomiske forhold, og hvorvidt vi er vokset op på landet eller i byen. Generationsteorien er altså blot en af mange tilgange, man kan bruge til at forstå os som mennesker.

9 Mannheim, Karl (1952): *The Problem of Generations*. In Kecskemeti, Paul (ed.). *Essays on the Sociology of Knowledge: Collected Works, Volume 5*. New York: Routledge. p. 276–322.

10 Qvortrup, Jens (2003): *Barndom i sociologisk generationsperspektiv*, Institut for sociologi og statsvidenskab og Norsk senter for barneforskning. Norges teknisk-vitenskaplige universitet, Trondheim.

11 Levinsen, Marianne (2018): *7 generationer – værdier, forbrug og levevis nu og i fremtiden*, Fremforsk – Center for fremtidsforskning. Epub-produktion: Holm Print Management

12 Van Hauen, Emilia (2018): Videoserie: 20 episoder om generationerne. Emilia van Hauens hjemmeside: <https://www.emilivanhauen.dk/video/>



I det følgende vil vi ud fra et frivillighedsperspektiv beskrive mellemkrigs-generationen, babyboomer-generationen, Generation X, Generation Y og Generation Z. Vi har valgt at undlade Generation Alpha, idet de er født efter 2010, og derfor fortsat er børn og ikke har defineret sig som generation eller som en del af frivilligheden endnu. Beskrivelserne er udformet på baggrund af Emilia van Hauen, Marianne Levinsens udlægning og ikke mindst Ingerfairs møde med generationerne i frivilligheden.

Mellemkriks-generationen (født før 1945), der også indbefatter de, der er født under besættelsen, er vokset op i et samfund med både økonomisk, social og sundhedsmæssig utryghed. Det er generationen, der har grundlagt velfærdsstaten og mange af de nuværende NGO'er. For dem er fællesskabet vigtigt, og "vi hjælper hinanden" har været et mantra. Denne generation er loyale, pligtopfyldende og autoritetstro frivillige. Mange er stadig meget aktivt engagerede. De vil naturligt nok gerne videregive stafetten til nogle yngre kræfter, så de kan trække sig langsomt tilbage.

Til dels er stafetten allerede givet videre til den største generation, **babyboomerne** (ca. 1945-1965). Denne generation sætter også fællesskabet højt, men kendetegnes også ved at være aktive livsnydere, for hvem fritidsinteresser, rejser, motion mm. fylder meget. Generationen vil inddrages, og de forventer meget af organisationerne. De forventer også meget af de kommende generationer af frivillige, som de ønsker skal fortsætte i samme spor.

Ser vi på den samlede mængde af frivillige i Danmark, udgør disse to generationer samlet knap 40 pct. af frivillige (udregninger baseret på tal fra Danmarks Statistik, befolkningstal 2021).

Generation X (ca. 1965-1979) er en lille generation ift. den foregående babyboomer-generation. Generation X er første generation med to udearbejdende forældre. Det betød, at de ofte kom hjem til et tomt hus efter skole og derfor har brugt meget tid for sig selv. Det har givet en robust og selvstændig generation, der 'vil selv'. Det er en generation, der går meget op i karriere, fik indført flextid og jagter den gode work-life balance. De er blevet forældre i en sen alder, en rolle de tager meget alvorligt (det er her vi finder curlingforældre), og frivilligheden skal passe ind i deres travle liv.

Første udfordring er, at denne generation frivillige i antal kun udgør 330.000 personer, mod den halve million frivillige fra de to ældste generationer (se diagram 25), hvis frivilligpladser de potentielt skal overtage. Den anden udfordring er, at de gerne selv vil finde ud af, hvordan de skal gøre tingene, mens de to ældste generationer gerne vil videregive deres mange gode erfaringer. Endeligt er de på arbejdsmarkedet, og de har ofte hjemmeboende børn, og det harmonerer sjældent med møder, der ligger i dagtimerne eller i tidsrummet 17-20, hvor mange bestyrelser har for vane at mødes.

Generation X møder vi ofte i den selvorganiserede frivillighed, fx Venligboerne og Cykling Uden Alder, hvor de ser et behov, der giver mening for dem. De går ikke til de organisationer, der traditionelt løfter denne type opgave enten fordi, de simpelthen ikke har tænkt den tanke, eller fordi de bevidst ikke vil ind i den organiserede frivillighed. De vil hellere selv.

Kigger vi på de to yngste generationer, Generation Y og Generation Z, finder vi to generationer, der for den yngste generations vedkommende typisk stadig er studerende, og for den ældste af de to generationer er ved at etablere sig i livet og på arbejdsmarkedet. Det



betyder, at tiden til det lange seje træk i frivilligheden ikke nødvendigvis er til stede lige nu. **Generation Y** (ca. 1980-1995) er en meget forandringsparat og entreprenant generation, der er vokset op med en oplevelse af, at alt er muligt. Det gør dem til en interessant generation i frivilligheden, fordi de søger mening og gerne vil sætte eget præg på livet. Men de har fart på og tænker nyt, og det er ikke altid, de etablerede organisationer kan følge med den fart, de har på. Størstedelen af generationen er i 30'erne, og deres fokus på familieliv og karriere giver kun lidt plads til frivilligheden, og derfor er det for dem vigtigt, at den passer ind i deres liv. De engagerer sig altså kun der, hvor det giver mening for dem i modsætning til de ældre generationer, der i højere grad engagerede sig for det fælles bedste.

Den yngste generation, som vi ser i frivilligheden, er **Generation Z** (ca. 1995-2010). Det er en generation, der er opvokset med internettet og verden i sin baglomme. Det er den mest uddannede generation, og som højt uddannede og verdensborgere er de meget oplyste, nysgerrige, kritiske og ikke mindst bekymrede for verdens tilstand – og det fælles bedste. Mens generation X og Y er vokset op i individualiseringens tid og mere orienteret mod, hvad der giver mening for den enkelte, så er generation Z orienteret mod det fælles bedste og nogle af samfundets store fællesudfordringer, som eksempelvis klima, ulighed og social retfærdighed. De har således det mere fællesskabsorienterede til fælles med de to ældste generationer: mellemkrigs- og babyboomer-generationen. Det er generationen, der protesterer og kræver forandring. De er gennem deres opvækst blevet taget seriøst, og de er blevet inddraget, fra de var helt små, hvilket gør, at de forventer at blive lyttet til. Grundet Generation Z's unge alder og sted i livet - med studier, rejser og ungdomsliv - er der meget andet end frivilligheden, der også skal være plads til. De er en meget engageret generation, og frivilligheden er en naturlig del af manges liv, men det skal bare være fleksibelt og handle om mærkesager, som de bekymrer sig om.

Ovenstående gennemgang af generationerne peger på nogle forskellige tendenser, der påvirker generationernes tilgang til- og frivillige ageren i civilsamfundet. I det følgende vil vi dykke ned i datamaterialet fra Frivilligundersøgelsen, hvor vi ser specifikt på, hvordan generationerne adskiller sig ift., hvad der påvirker deres generelle tilfredshed med at være frivillig i deres organisation.

13.2.3. HVAD ER VIGTIGT FOR GENERATIONERNE?

Vi har i nedenstående analyse undersøgt sammenhængen mellem forskellige faktorer omkring det frivillige engagement og de frivilliges generelle tilfredshed med at være frivillig i egen organisation på tværs af generationer.

Tabellen nedenfor læses således, at analysens referencekategori er mellemkrigs-generationen, dvs. hældningskoefficienten udgør udfaldet for mellemkrigs-generationen. Tallene nedenfor de resterende fire generationer refererer derfor tilbage til referencekategorien, mellemkrigs-generationen, og angiver den pågældende generations niveau af tilfredshed ift. mellemkrigs-generationen for hver faktor. Et negativt tal angiver fx, hvor meget lavere tilfredsheden hos en frivillig i den pågældende generation i gennemsnit vil ligge ift. en frivillig fra mellemkrigs-generationen, hvis de har angivet det samme svar, på spørgsmålet om den faktor, der testes for i den pågældende regressionsanalyse. Alle de listede faktorer påvirker frivilliges tilfredshed positivt på tværs af generationerne, og disse sammenhænge er alle statistisk signifikante.

Den første faktor, "**Det gør mig glad at være frivillig**", påvirker de frivilliges tilfredshed positivt, med en hældningskoefficient på 0,52. Dette angiver, at samtlige generationers tilfredshed vil stige med 0,52 point på tilfredsheds-skalaen, hver gang de stiger med 1 point



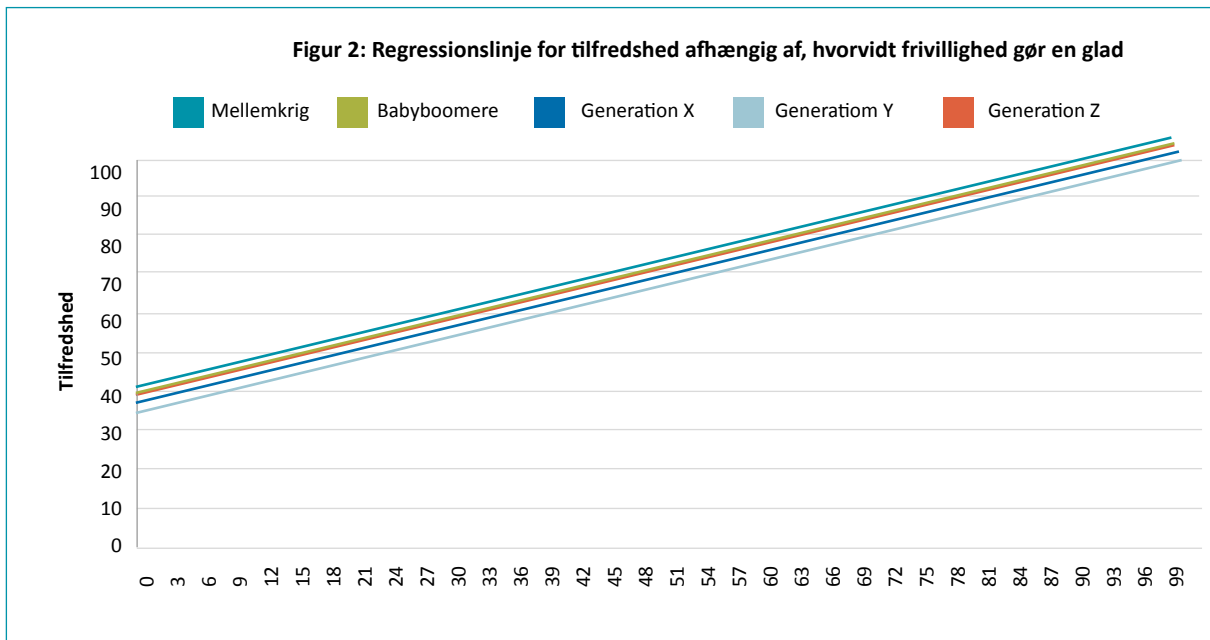
på skalaen over deres glæde ved at være frivillig. At hældningskoefficienterne for alle de resterende generationer udover referencen mellemkrigs-generationen har negative fortegn, udtrykker, at deres tilfredshed dog vil ligge lavere end mellemkrigs-generationens på tværs af niveauet af glæde ved at være frivillig. Generationerne, hvis tilfredshed ved at være frivillig vil være mest forskellig fra mellemkrigs-generationen, kan i Tabel 6 aflæses til at være Generation X og Y, hvilket også er statistisk signifikant, indikeret med stjernerne. Eksempelvis vil Generation Y således altid være 6,80 point længere nede ad tilfredsheds-skalaen end referencekategorien mellemkrigs-generation, uanset hvor man befinder sig på glædes-skalaen, som illustreret i Figur 2. Generationerne babyboomerne og Generation Z's tilfredshed vil ligeledes være lavere end mellemkrigs-generationens, men forskellen er dog ikke statistisk signifikant, hvorfor det ikke med statistisk sikkerhed kan udelukkes, at forskellen skyldes tilfældigheder.

TABEL 6: Lineær regressionsanalyse af en række faktoreres påvirkning af tilfredshed. Generationerne indført som kontrolvariable.

	Hældningskoefficient (Mellekrig)	Babyboomer	Generation X	Generation Y	Generation Z	R2
MOTIVATION OG TRIVSEL						
Det gør mig glad at være frivillig	0,52***	-1,72	-4,25*	-6,80***	-1,48	0,23
Meningsfulde opgaver	0,48**	-0,65	-3,24	-3,93*	0,99	0,22
At gøre en forskel for organisationens sag	0,40***	-2,43	-5,31**	-6,18**	2,21	0,18
Meningsfuldt fællesskab	0,39***	-0,29	-2,14	-4,44*	2,28	0,16
Det gør, at jeg har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre	0,37***	-1,88	-3,60	-6,35*	3,04	0,13
Mulighed for at bruge sine kompetencer	0,27***	-2,79	-6,25**	-6,92**	2,23	0,11
Det gør, at jeg føler, der er brug for mig	0,27***	0,88	0,97	-2,22	3,73	0,10
INDFLYDELSE OG INDDRAGELSE						
Det er tydeligt, hvordan jeg kan påtage mig flere opgaver eller mere ansvar	0,24***	-2,63	-4,54*	-6,10**	3,10	0,11
Jeg oplever, at det er tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen	0,28***	0,89	-0,07	-0,90	3,77	0,13
Jeg har indflydelse på, hvornår jeg vil løse mine opgaver	0,24***	-1,38	-3,01	-4,79*	2,67	0,09
VÆRDIER						
Jeg oplever at få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, som påvirker min frivillige indsats	0,33***	-0,58	-2,42	-4,05*	0,54	0,17
Ansattes tillid til frivillige	0,38***	0,16	-1,94	-3,22	1,15	0,15
Plads til forskellighed	0,39***	-2,12	-6,32	-7,43*	-1,77	0,17
Der er tillid til de opgaver, jeg løser	0,35***	-1,67	-4,65*	-6,04**	0,04	0,11

Note: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Den første regressionsanalyse i ovenstående tabel, sammenhængen mellem glæde og tilfredshed på tværs af generationerne, er illustreret i nedenstående graf. De følgende regressionsanalyser er ikke illustreret grafisk, men skal læses på tilsvarende vis.



Regressionslinjerne for babyboomer-generationen og Generation Z ligger så tæt på hinanden, at man i grafen kun kan se én linje, hvor de to ligger. Dette viser, at faktoren "det gør mig glad at være frivillig", påvirker personer i disse generationers tilfredshed ved frivillighed næsten ens.

Den efterfølgende regressionsanalyse viser, at der ligeledes er en positiv sammenhæng mellem det at have **meningsfulde opgaver** og frivilliges tilfredshed. Når man ser på sammenhængen mellem tilfredshed og det at have meningsfulde opgaver, vil Generation Z's tilfredshed ligge 0,99 point højere end mellekrigs-generationen, mens babyboomer-generationens tilfredshed vil ligge lige under mellekrigs-generationens. Disse forskelle fra referencekategorien er dog ikke statistisk signifikante, hvorfor de ikke kan siges at have statistisk sikkerhed. I denne regressionsanalyse vil Generation X og Y's tilfredshed med at være frivillige igen ligge under mellekrigs-generationen, og denne forskel på generationerne er statistisk signifikant for Generation Y.

At gøre en forskel for sagen påvirker frivilliges tilfredshed positivt med en hældningskoefficient på 0,40. Frivillige Generation Z'eres tilfredshed vil i denne regressionsanalyse ligge højere end tilfredsheden hos referencekategorien, mellekrigs-generationen. Det er dog ikke statistisk signifikant. Tilfredsheden blandt frivillige fra babyboomer-generationen vil ligge lavere end frivillige fra mellekrigs-generationen, mens tilfredsheden blandt frivillige fra Generation X og Y ligger signifikant lavere end hos referencekategorien på tværs af graden, hvori de frivillige føler, at de gør en forskel for deres organisations sag.

Frivillige fra Generation Z's tilfredshed påvirkes positivt af det at indgå i et **meningsfuldt fællesskab**, idet påvirkning fra denne faktor resulterer i en højere tilfredshed blandt frivillige fra Generation Z ift. de øvrige generationer. De tre øvrige generationers tilfredshed ligger i denne regressionsanalyse alle lavere end mellekrigs-generationens. Forskellen i tilfredshed mellem mellekrigs-generationen og Generation Y er statistisk signifikant.

På tværs af generationer har det **at hjælpe og gøre noget for andre** betydning for de frivilliges tilfredshed. Igen vil påvirkning fra denne faktor hænge sammen med en højere tilfredshed blandt Generation Z ift. de øvrige generationer, mens analysen indikerer, at den



laveste tilfredshed blandt generationerne vil være at finde blandt de frivillige i Generation Y. Forskellen er kun statistisk signifikant for Generation Y.

At have mulighed for at bruge sine kompetencer har en positiv påvirkning på de frivilliges tilfredshed på tværs af generationer. Igen vil Generations Z's tilfredshed være den højeste på tværs af graden, den frivillige oplever at have muligheder for at bruge sine kompetencer, mens den vil være lavest hos Generation X og Y. Forskellen mellem mellemkrigs-generationen og hhv. Generation X og Y er statistisk signifikant.

Det at opleve, at der er brug for en, har en positiv sammenhæng med de frivilliges tilfredshed. Tifredsheden blandt frivillige fra Generation Z, X og babyboomerne vil være højere ift. frivillige fra mellemkrigs-generationen på tværs af graden, som de oplever, at der er brug for dem, mens tilfredsheden hos Generation Y vil være lavere sammenlignet med frivillige fra mellemkrigs-generationen. Forskellene er dog ikke statistisk signifikante.

Tydelighed om, hvordan man kan påtage sig mere ansvar eller opgaver har en positiv betydning for de frivilliges tilfredshed. Tabellen viser, at tilfredsheden igen vil være højest blandt frivillige fra Generation Z, og lavest blandt frivillige fra Generation X og Y. Tifredsheden blandt frivillige i Generation X og Y er signifikant lavere end blandt frivillige i mellemkrigs-generationen på tværs af graden af tydelighed, de oplever, om hvordan man kan påtage sig mere ansvar eller opgaver.

Tydelighed om, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen, har en positiv sammenhæng med de frivilliges tilfredshed på tværs af alle generationerne. Tifredsheden er højest for Generation Z, mens den er lavest for Generation Y. Forskellene mellem generationerne er dog ikke statistisk signifikante.

Det at have indflydelse på, hvornår man kan løse sine opgaver, har betydning for de frivilliges tilfredshed. Igen vil tilfredsheden blandt frivillige i Generation Z ligge højere i denne regressionsanalyse sammenlignet med de øvrige generationer, mens Generation X og Y vil have en tilfredshed, der ligger under mellemkrigs-generationens. Forskellen mellem Generation Y's og mellemkrigs-generationens niveau af tilfredshed er statistisk signifikant.

At få klare begrundelser, når beslutninger påvirker ens frivillige indsats, har en positiv påvirkning på de frivilliges tilfredshed. Generation Z's tilfredshed med at være frivillig vil ligge 0,54 point højere end mellemkrigs-generationens, mens frivillige fra babyboomer-generation og Generation X og Y vil have en lavere tilfredshed end mellemkrigs-generationen på tværs af graden, de oplever at få klare begrundelser, når beslutninger påvirker deres frivillige indsats. Forskellen fra mellemkrigs-generationen er dog kun statistisk signifikant for Generation Y.

At ansatte har tillid til de frivillige har en positiv påvirkning på de frivilliges tilfredshed. Analysen indikerer, at tilfredsheden blandt frivillige fra Generation Z igen vil ligge højere end mellemkrigs-generationens, mens den for Generation Y igen vil ligge lavere end mellemkrigs-generationens. Forskellene er dog ikke signifikante.

Det, at der er **plads til forskellighed**, har en positiv påvirkning på de frivilliges tilfredshed. I regressionsanalysen for denne faktor finder vi ligeledes kun en signifikant forskel i tilfredshed mellem Generation Y og mellemkrigs-generationen.



Samme udfald ser vi for faktoren, **at der er tillid til de opgaver, man løser**. Det har en positiv påvirkning af de frivilliges tilfredshed på tværs af generationer, mens forskellen mellem mellemkrigs-generationen og hhv. Generation X og Y er statistisk signifikant.

Generelt i analysen ser vi ligheder mellem særligt mellemkrigs-generationen og Generation Z, idet Generation Z, ofte som den eneste af generationerne, ligger lige over mellemkrigs-generationen i deres niveau af tilfredshed i sammenhæng med de forskellige faktorer.

For Generation Z vil oplevelsen af det meningsfulde både i opgaverne og fællesskabet, samt det at gøre en forskel og hjælpe andre, hænge sammen med en højere grad af tilfredshed end hos de øvrige generationer, på trods af, at de alle oplever positive sammenhænge mellem tilfredshed og faktorerne. Derudover har tydelighed i rammer for inddragelse og indflydelse også en større betydning for Generation Z's tilfredshed.

Som beskrevet under generationerne, så er der en lighed blandt mellemkrigs-generationen, babyboomerne og Generation Z i form af, at de i højere grad er optaget af det fælles bedste. Det kan muligvis forklare, hvorfor disse generationer også ligner hinanden mere ift., hvordan deres tilfredshed påvirkes på tværs af ovenstående parametre. Generation Z's tilfredshed med at være frivillig ligger generelt højt på tværs af sammenhængene med de forskellige parametre, mens forskellene mellem mellemkrigs-generationen og babyboomer-generationens tilfredshed blot varierer en smule fra hinanden.

Generelt ligger tilfredsheden blandt de frivillige fra Generation X og Y, lavere ift. de øvrige generationer på tværs af ovenstående parametre (blot "Det gør, at jeg føler, der er brug for mig", påvirker Generation X's tilfredshed lidt mere positivt end mellemkrigs-generationens). Det indikerer således, at der er noget andet, som driver frivilliges tilfredshed blandt Generation X og Y.

Et parameter, som forekommer lige vigtigt på tværs af generationer, handler om tydelighed om, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen. Det betyder således, at gennemsigthed ift. hierarkier og hvem, der har indflydelse på hvad, er lige væsentlige for de frivilliges tilfredshed uanset alder.

Opsummering: Sammenfald mellem mellemkrigs-, babyboomer-generationen og Generation Z

Først og fremmest står vi i den situation, at der fremover vil være færre frivillige, medmindre vi formår at motivere en større andel af frivillige fra Generation X, Y og Z.

Yngre generationer er nemlig ikke mindre engagerede, men der er blot færre mennesker. Derudover er der forskel på, hvordan frivillige generationer motiveres.

I undersøgelsen ses det, at der er nogle forskelle mellem mellemkrigs-generationen og babyboomer-generation og så Generation X og Y ift., hvad der driver deres tilfredshed ved at være frivillig i egen organisation. Generation X og Y's tilfredshed med at være frivillig påvirkes generelt i mindre grad af parametrene omkring mening, det at gøre en forskel, indflydelse og inddragelse og spørgsmål om tillid.

På flere områder ligner mellemkrigs-generationen og Generation Z mere hinanden på tværs af parametre omkring motivation og ønsket om inddragelse. Generation Z er dog i endnu højere grad drevet af mening og det at gøre en forskel end alle de øvrige generationer. Et parameter, som er vigtigt på tværs af generationerne, handler om gennemsigthed ift. organisationens hierarkier og hvem, der har indflydelse på hvad.



14. METODEBILAG

I det følgende kan du læse mere om undersøgelsens metodiske forhold i forbindelse med dataindsamling af Ingerfairs Frivilligundersøgelse. Undersøgelsen indbefatter data indsamlet gennem år 2020 samt 2021.

14.1. SPØRGESKEMA

Formålet med undersøgelsen er at give et indblik i frivilliges motivation, tilfredshed 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.

14.2. DATAINDSAMLING OG BEARBEJDNING

Den første del af dataindsamlingen er foretaget i foråret 2020, og dette er i rapporten sammenlagt med data indsamlet i løbet af 2021. Dataindsamlingen er gennemført som webinterview. Besvarelsene er indhentet i samarbejde med i alt 17 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 besvarelser fra de 17 organisationer er blevet delt med deres respektive organisationer og optræder i denne rapport i 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 måttet undlade besvarelsene i undersøgelsen her. Derudover er der variationer i spørgsmålene omkring køn og alder på tværs af organisationerne, idet nogle organisationer har tilføjet kategorien "ønsker ikke at svare", mens andre har valgt, at disse spørgsmål ikke skulle være obligatoriske at besvare, når spørgeskemaet gennemførtes blandt deres frivillige. Af denne grund er stikprøven altså mindre end de i alt 1.578 besvarelser i analysen af disse faktorer.

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

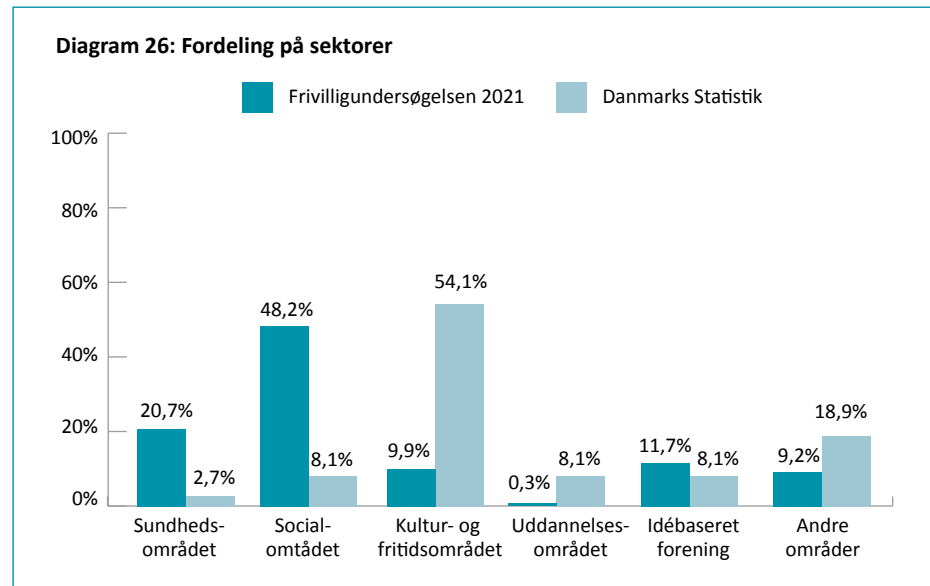
14.3. REPRÆSENTATIVITET

Undersøgelsen består af 1.578 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 motivation, tilfredshed 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 Frivilligundersøgelsen 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.



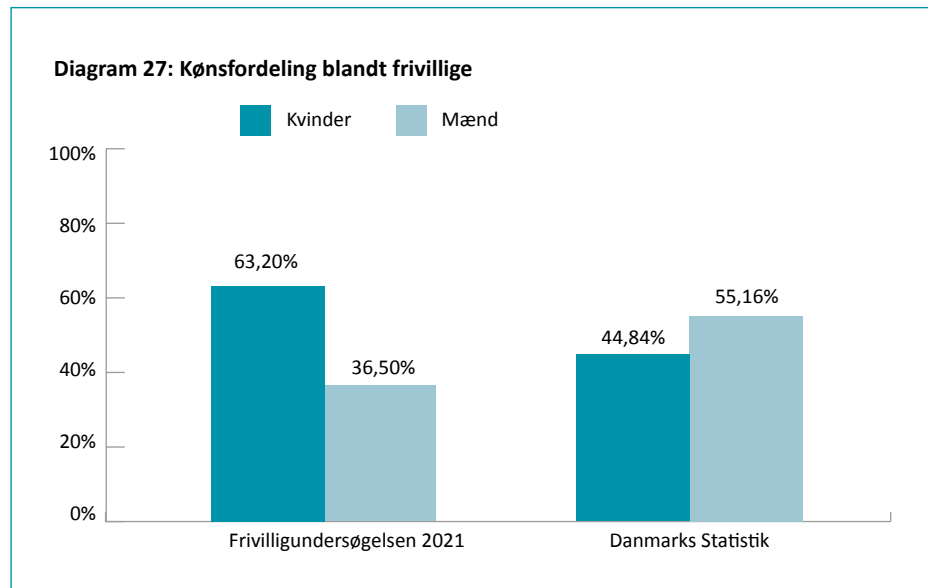
I det følgende ses en række tabeller, der illustrerer repræsentativiteten af Frivilligundersøgelsen 2021 overfor den generelle frivillighed i Danmark. Data til at illustrere generel frivillighed i Danmark er hentet fra Danmarks Statistik.



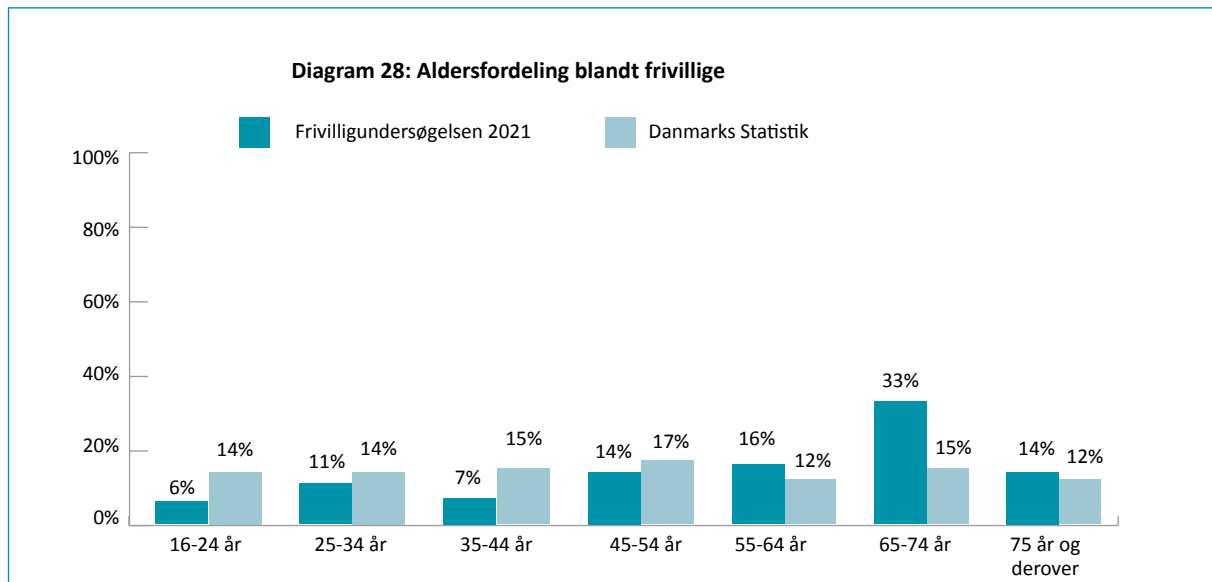
I ovenstående tabel ses fordelingen af frivillige på forskellige sektorer indenfor frivilligt arbejde. Sektoren "Idébaseret forening" indeholder organisationer som miljøorganisationer, partipolitiske organisationer og religiøse organisationer. Tal fra Danmarks Statistik er på 4. kvartal af år 2021.

Beregningerne er foretaget på baggrund af Danmarks Statistiks opgørelser af antallet af frivillige i forskellige sektorer, samt besvarelserne af Frivilligundersøgelsen.

Ud fra ovenstående kan det ses, at mens frivillige indenfor socialområdet er stærkt overrepræsenteret i Frivilligundersøgelsen, er kultur- og fritidsområdet modsat stærkt underrepræsenteret. Mens frivillige indenfor sundhedsområdet også er overrepræsenterede i undersøgelsen, ligger andelen af frivillige indenfor sektorerne uddannelse, idébaseret forening, samt andre områder en smule tættere på andelen af det generelle frivilligkorps i Danmark, der er engagerede indenfor disse områder.



I ovenstående tabel ses kønsfordelingen for hhv. respondenterne i Frivilligundersøgelsen og i den generelle sammensætning af frivillige i Danmark. I tabellen ses det, at kvinder er en smule overrepræsenterede i Frivilligundersøgelsen, mens mænd er en smule underrepræsenterede ift. kønsfordelingen blandt alle i Danmark, der er engagerede i frivilligt arbejde.



I ovenstående tabel ses det, hvordan særligt aldersgruppen der er mellem 65-74 år gamle, er stærkt overrepræsenteret i Frivilligundersøgelsen, sammenholdt med den generelle sammensætning af frivillige i Danmark. Modsat er aldersgrupperne 16-24 år og 35-44 år underrepræsenterede i Frivilligundersøgelsen. Andelen af de frivillige i de resterende aldersgrupper i Frivilligundersøgelsen stemmer nogenlunde overens med andelen af frivillige i de forskellige aldersgrupper generelt i Danmark.

Data på aldersfordeling af frivillige fra Danmarks Statistik er pr. 1. januar 2022, da det ikke var muligt at finde dette opgjort pr. kvartal.