

FRIVILLIG- UNDERSØGELSE 2022

En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel

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

Udgivet i 2023 af Ingerfair

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	3
1.1. Resume	5
1.2. Sådan læser du rapporten	6
2. UNDERSØGELSENS FRIVILLIGE OG DERES OPLEVELSER	8
2.1. Hvem er de frivillige, vi har spurgt?	9
2.2. Baggrund om det frivillige engagement	12
2.3. Motivation	15
2.4. Rammerne for det frivillige arbejde	19
2.5. Anerkendelse	21
2.6. Værdier	23
2.7. Opgaver	24
2.8. Samarbejde med ansatte og frivillige	24
2.9. Udfordringer og vanskeligheder	26
2.10. Stress	28
2.11. Negative oplevelser	29
3. HVORDAN SKABER MAN AMBASSADØRSKAB?	32
3.1. Net Promoter Score og arbejdet med rekruttering	33
3.2. Hvad er vigtigt for at skabe en høj NPS?	34
4. GENERATIONERNE I FRIVILLIGHED	37
4.1. Den frivillige generationsudfordring?	38
4.2. Fem generationer i frivilligheden	40
4.3. Engagement på tværs af generationer	43
4.4. Hvad er vigtigt for generationerne?	46
5. METODEBILAG	52
5.1. Spørgeskema	53
5.2. Dataindsamling og -bearbejdning	53
5.3. Repræsentativitet	53

1 INDLEDNING



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

Derfor har vi i denne rapport afdækket frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel gennem en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse på tværs af frivilliginvolverende organisationer. Organisationerne spænder over områderne sundhed-, social-, kultur-, idræt- og fritids-, uddannelses- og idébaserede organisationer (politik-, religion-, klima- og miljøområdet).

Ingerfair har udarbejdet spørgeskemaet på baggrund af vores mangeårige erfaring fra arbejdet på frivilligområdet kombineret med elementer fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeramme om det psykiske arbejdsmiljø¹. Undervejs har de deltagende organisationer yderligere bidraget med viden om, hvordan vi kunne justere og forbedre spørgerammen.

Undersøgelsen er baseret på 2.340 besvarelser, som er indhentet fra perioden marts 2020 til december 2022 på tværs af 27 frivilliginvolverende organisationer, der varierer i størrelse. Undersøgelsen er ikke repræsentativ for alle frivillige i Danmark, men eksplorativt ift. at kortlægge tendenser om motivation, tilfredshed og trivsel blandt frivillige.

I Frivilligundersøgelsen 2022 har vi et særligt fokus på, hvad der er vigtigt for frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige i deres organisation. Vi stiller også 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 udfoldes, præsenteres en deskriptiv gennemgang af undersøgelsens 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 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017): "Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II)

1.1.RESUME

Denne undersøgelse kortlægger frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel på tværs af frivilliginvolverende organisationer af forskellig størrelse og fra forskellige sektorer.

Undersøgelsen er 2022-udgaven af Ingerfairs Frivilligundersøgelse, der bidrager med ny viden om frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel, som kan være med til at styrke vores alles arbejde med at skabe og udvikle gode rammer for frivilligheden.

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

I undersøgelsen er social- og sundhedsområdet overrepræsenteret, mens kultur- og idrætsområdet er underrepræsenteret sammenlignet med den frivillige befolkning. Derudover er kvinder samt personer over 55 år overrepræsenterede, mens mænd og de yngre generationer er en smule underrepræsenterede i denne undersøgelse sammenlignet med opgørelser af den frivillige befolkning trukket fra Danmarks Statistik i 2022.

I det følgende er undersøgelsens hovedresultater opsummeret.

Motiver

Undersøgelsen peger på, at altruistiske motiver til at være frivillig lever i bedste velgående, idet det motiv, som flest frivillige oplever at få indfriet, er at få mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre. Herefter kommer motiverne at indgå i et meningsfuldt fællesskab, og at det gør en glad at være frivillig.

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 ikke entydigt gennemsigthed og tydelighed, når der bliver taget beslutninger, som påvirker deres frivilligindsats, og hvordan de kan påtage sig mere ansvar eller flere opgaver.

Anerkendelse

Flest frivillige vægter den relationelle og sociale anerkendelse højest. Herefter vægtes anerkendelse i form af kompetenceudvikling og kommunikation om den forskel, de gør som frivillig, næsthøjest.

Værdier, opgaver og samarbejde

Størstedelen af de frivillige oplever generelt et godt samarbejde mellem ansatte og frivillige, samt at de frivillige er gode til at samarbejde internt, når de oplever vanskeligheder. Størstedelen af de frivillige oplever, at der er 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, samt at de har de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver. En tredjedel af frivillige oplever dog, at der ikke altid er enighed om, hvad der er de vigtigste opgaver.

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

Udfordringer og vanskeligheder

Den mest udbredte udfordring, frivillige angiver, handler om rekruttering og fastholdelse af engagement hos frivillige. Over halvdelen af de frivillige oplever rekruttering som en udfordring, mens næstflest angiver fastholdelse af engagement hos andre frivillige som en udfordring. Flest frivillige søger støtte og sparring blandt andre frivillige, mens en tredjedel søger støtte og sparring blandt lønnede medarbejdere i deres organisation.

Knap en fjerdedel af alle frivillige angiver, at de ingen vanskeligheder eller udfordringer har i den frivillige indsats.

Stress og negative oplevelser

Over halvdelen af alle frivillige har oplevet at være stresset indenfor 2 måneder omkring besvarelsen af undersøgelsen. Knap en tredjedel af disse angiver, at det helt eller delvist skyldes deres frivillige arbejde.

Omkring 16 pct. af de frivillige har oplevet 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 lønmodtagere².

Hvad gør, at frivillige anbefaler andre at være frivillige?

Frivilligundersøgelsen peger på, at særligt det at være meget tilfreds med sit frivillige arbejde generelt, samt at det gør den frivillige glad og stolt, er vigtigt for frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige i deres organisation.

Ligeledes har en høj grad af mening i opgaverne - det at kunne gøre en forskel for organisationens sag, samt at have mulighed for at hjælpe andre - en positiv effekt på frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige.

Yderligere viser undersøgelsen, at oplevelsen af, at der er plads til forskellighed, det at indgå i et meningsfuldt fællesskab samt retfærdighed er vigtige for de frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige.

Sidst har også gennemsigtighed, inddragelse og tillid til de frivillige en betydning for frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige.

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 medlemmer af de pågældende generationer. Derudover er der forskel på, hvordan frivillige generationer motiveres. Undersøgelsen viser, at der særligt findes nogle forskelle mellem Generation Mellemlig og Generation Z, når vi ser på deres tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige. Generation Z's tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige påvirkes langt mere positivt end frivillige fra Generation Mellemlig på tværs af en hel række parametre. Der, hvor vi ser den største forskel, er ved faktorer, der handler om gennemsigtighed, samarbejde og sammenhold, samt at både opgaver såvel som fællesskabet skal være meningsfuldt.

1.2.SÅDAN LÆSER DU RAPPORTEN

I rapportens andet kapitel præsenteres fordelingen af de frivilliges svar på de forskellige spørgsmål i vores anvendte spørgeramme. I kapitlets første afsnit kan du læse mere om, hvem de frivillige, der indgår i undersøgelsen, er. Andet afsnit præsenterer de frivilliges engagement, mens tredje afsnit afdækker de frivilliges tilfredshed og motivation. I fjerde afsnit præsenteres resultaterne af de frivilliges oplevelser af rammer, mens det femte afsnit belyser de frivilliges oplevelse af anerkendelse. Sjette afsnit afdækker værdier, og syvende afsnit dykker ned i de frivilliges oplevelse af opgaver. I ottende afsnit præsenteres resultaterne omkring samarbejde og niende afsnit afdækker udfordringer og vanskeligheder. Derefter præsenteres resultaterne omkring stress, og ellefte afsnit viser fordelingen af negative oplevelser blandt frivillige.

2 Clausen, Thomas (2020): DPQ-Arbejdspladsskema - Nationale referencetal, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, side 27-28

I rapportens tredje kapitel ser vi på, hvad der er vigtigt ift. sandsynligheden for, at frivillige anbefaler andre at være frivillige. Vi forsøger derfor at åbne en black box omkring, hvordan vi skaber ambassadører for frivilligheden. Her undersøger vi, vha. regressionsanalyser, sammenhængen mellem frivilligt ambassadørskab og forskellige faktorer indenfor frivilligheden.

I undersøgelsens fjerde kapitel dykker vi ned i forskelle og ligheder mellem generationerne, samt hvordan disse kommer til udtryk ift. ambassadørskab i frivilligheden.

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 variable.

P-værdien

Fortæller noget om, hvor sandsynligt det er, at dit resultat skyldes tilfældigheder. Vi opererer med p-værdier på 0,001, 0,01 og 0,05, som angiver, om der er hhv. 0,1%, 1% eller 5% mulighed for, at en sammenhæng mellem to variable 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. For at opnå 100 pct. repræsentativitet, ville det kræve, at man spørger alle frivillige, man ønsker at undersøge.

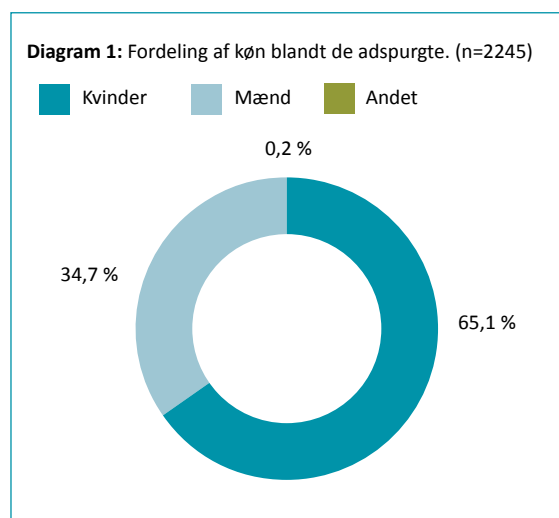
2 UNDERSØGELSENS FRIVILLIGE OG DERES OPLEVELSER



I følgende kapitel præsenteres, hvordan de frivillige, der indgår i undersøgelsen, fordeler sig, ift. en hel række parametre, der beskriver både, hvem de frivillige i undersøgelsen er, hvordan deres engagement ser ud, samt forskellige udtryk for deres tilfredshed, motivation, og trivsel i frivilligheden.

2.1. HVEM ER DE FRIVILLIGE, VI HAR SPURGT?

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

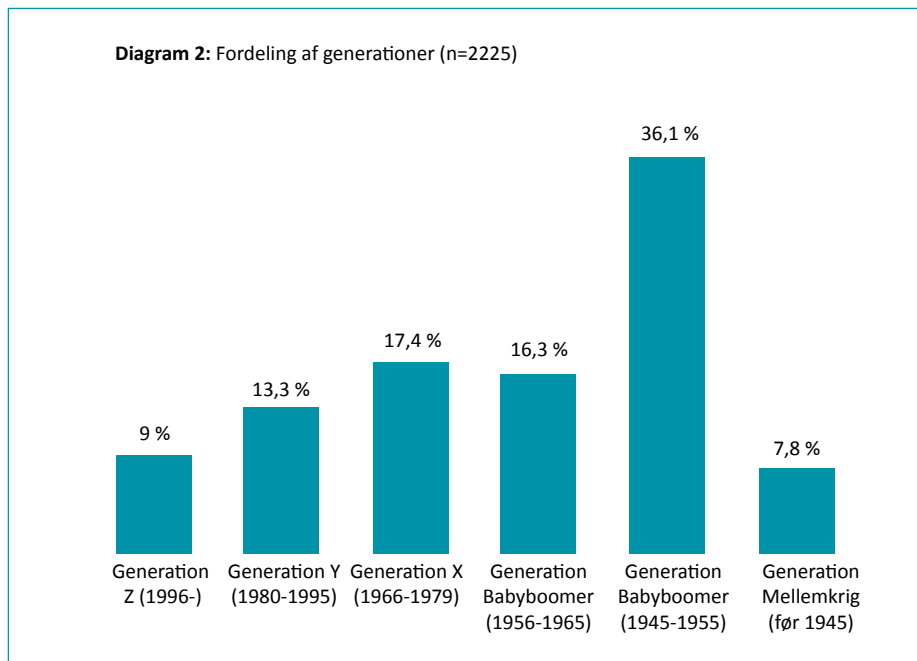


I diagram 1 fremgår det, at der er flere kvinder (65,1 pct.) end mænd (34,7 pct.), der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. En mindre andel (0,2 pct.) har angivet sig som 'Andet'. Sammenlignet med fordelingen af køn blandt frivillige i Danmark er kvinder overrepræsenteret i denne undersøgelse, da kvinder ifølge opgørelse fra Danmarks Statistik udgør omkring 47,4 pct. (Se afsnit 5.3 om undersøgelsens repræsentativitet). Overvægten af kvinder skyldes dataindsamlingen, der er foretaget i samarbejde med 27 organisationer, hvoraf hovedvægten er inden for social- og sundhedsområdet. Undersøgelser viser, at der er flere kvinder, der er frivilligt beskæftigede i disse organisationer³.

Diagram 2 viser fordelingen af alder inddelt i 6 kategorier: Generation Z (født efter 1995), Generation Y (født mellem 1980 og 1995), Generation X (født mellem 1966 og 1979), Generation Babyboomer før pensionsalder (født mellem 1956 og 1965), Generation Babyboomer efter pensionsalder (født mellem 1945 og 1955) og Generation Mellemkrigstid (født før 1945). Der findes flere variationer i den præcise aldersinddeling mellem disse generationer, men vores er foretaget på baggrund af Emilia van Hauens inddeling⁴ og vil blive udfoldet nærmere i afsnit 15, "Forskelle og ligheder på generationerne". Derudover har vi opdelt den folkerige Generation Babyboomer i to, på baggrund af pensionsalder, da vi vurderer, at hvorvidt man er pensioneret eller ej, kan have indvirkning på ens frivillige engagement.

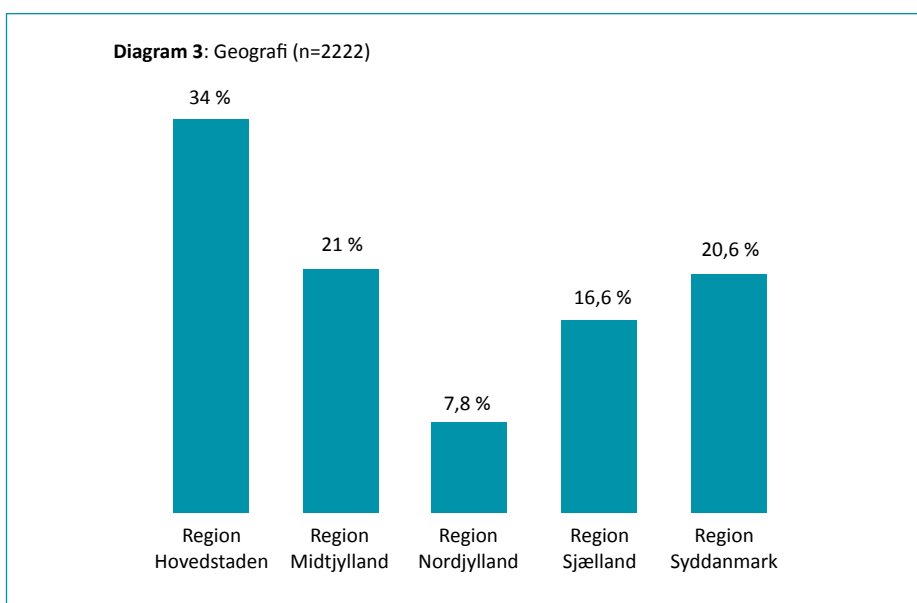
3 Henriksen, Lars Skov et. Al.) (2022): "Den korte vej til et godt match", udgivet af: Center for Frivilligt Socialt Arbejde med støtte fra Velux Fonden. Side 5 <https://frivillighed.dk/files/media/document/Pixi%20-%20Den%20korte%20vej%20til%20et%20godt%20match%20%281%29.pdf>

4 van Hauen, Emilia: "Oversigt over alle seks generationer", emilivanhauen.dk,



I Diagram 2 ses det, at den største gruppe (43,9 pct.) er i pensionsalderen, over 66 år gamle, og derved en del af den ældste Babyboomer-generation eller Generation Mellemkrig. Den yngste del af Babyboomer-generationen udgør 16,3 pct. mens Generation X udgør 18,3 pct. Generation Y udgør 13,3 pct, mens Generation Z blot udgør 9 pct. i denne undersøgelse. Sammenlignet med frivilligstyrken i Danmark er frivillige i pensionsalderen overrepræsenteret i denne undersøgelse.

Diagram 3 viser fordelingen over de frivilliges geografiske tilknytning.



Som det fremgår af diagram 3, er lidt over en tredjedel (34 pct.) af de frivillige, der indgår i undersøgelsen, frivilligt engagerede i Region Hovedstaden. Omkring en femtedel hører til i Region Midtjylland (21 pct.), og en

femtedel i Region Syddanmark (20,4 pct.). 16,6 pct. er engageret i Region Sjælland, mens færrest hører til i Region Nordjylland (7,8 pct.). Sammenlignet med befolkningsundersøgelser af frivillige i Danmark er frivillige i Region Hovedstaden i denne undersøgelse overrepræsenteret med 6 procentpoint, mens frivillige i Region Midtjylland og Region Nordjylland er underrepræsenterede med hhv. 3 og 2 procentpoint⁵.

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

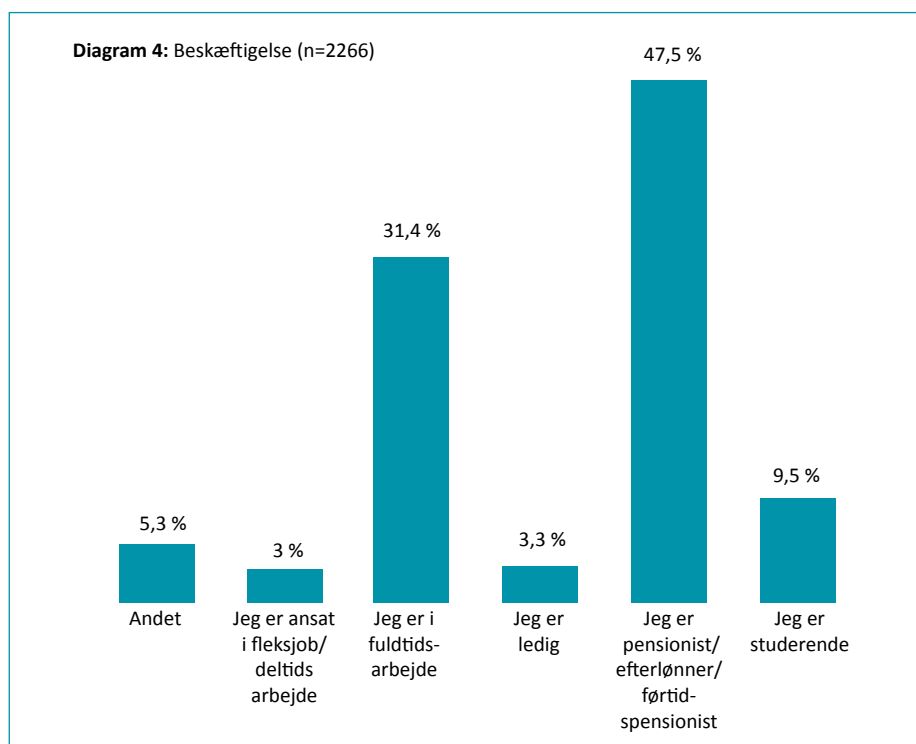


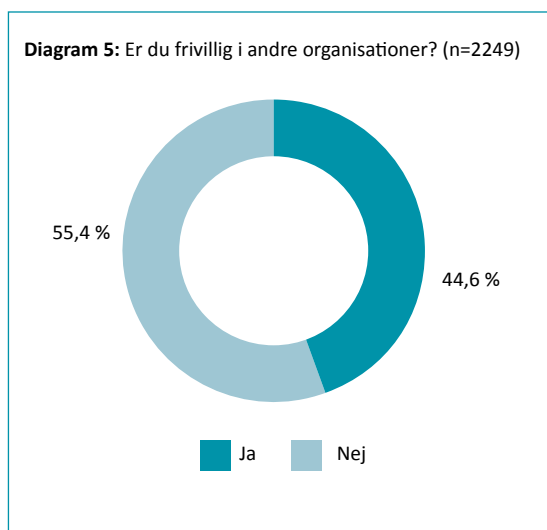
Diagram 4 viser, at størstedelen (47,5 pct.) angiver at være 'pensionist, efterlønner eller førtidspensionist', mens en tredjedel (31,4 pct.) er i fuldtidsbeskæftigelse. Lidt under hver tiende (9,5 pct.) er studerende, mens mindre andele har angivet, at de er ledige (3,3 pct.), eller at de er i fleksjob eller deltidsansatte (3,0 pct.). Endeligt har 5,3 pct. angivet 'andet'.

5 Espersen, Helle Hygum et. Al. (2021): *Frivilligundersøgelsen 2020 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde* udgivet af VIVE-Viden og Velfærd (København), side 45

2.2. BAGGRUND OM DET FRIVILLIGE ENGAGEMENT

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

Diagram 5 viser fordelingen af, hvorvidt de adspurgte er frivillige i flere organisationer.



Som det fremgår af diagram 5, er lidt under halvdelen (44,6 pct.) af de frivillige aktive i flere organisationer.

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

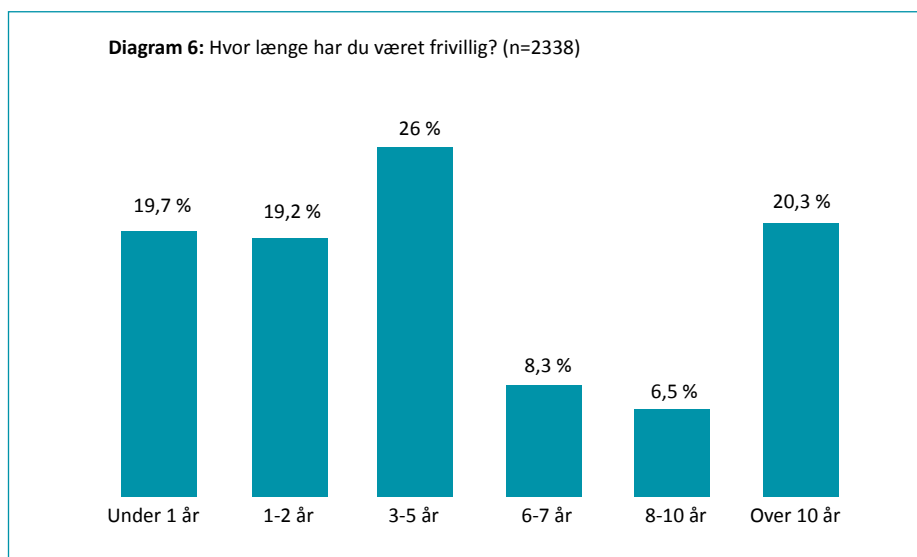
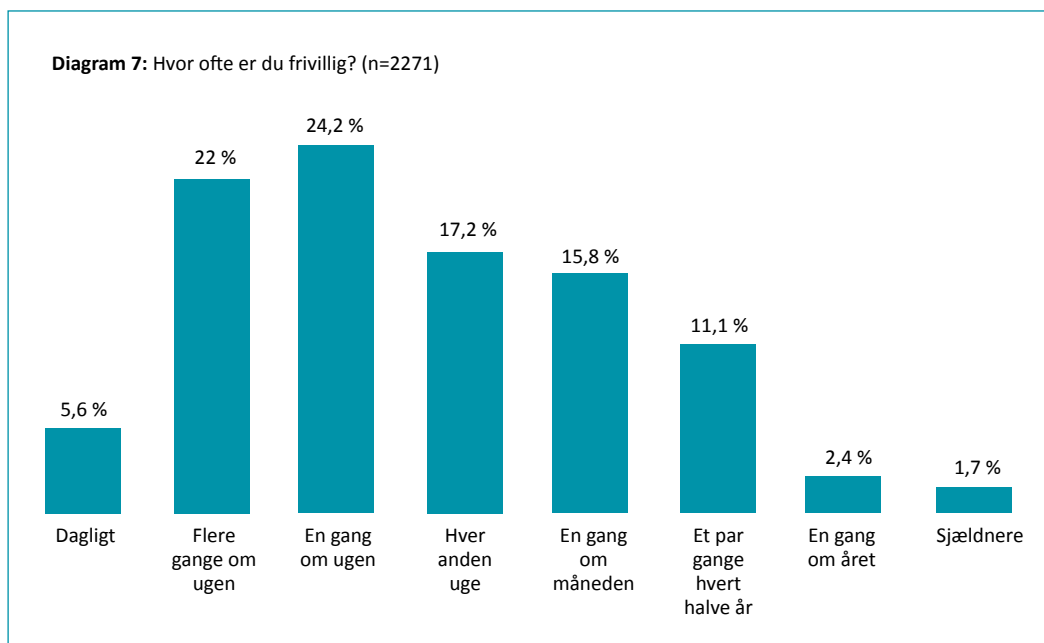


Diagram 6 viser, at der er flest frivillige, som har været engageret i deres nuværende organisationer i under 6 år. Omkring en femtedel har angivet, at de har været engageret i under et år (19,7 pct.), i et til to år (19,2 pct.), og flest har været frivilligt engagerede i tre til fem år (26,0 pct.). Diagrammet viser, at der er et dyk i andelen, der har været frivillige i 6-10 år, da færrest af de adspurgte frivillige har angivet, at de har været engageret i

seks til syv år (8,3 pct.) eller otte til ti år (6,5 pct.). Mens frivillige, der har været engageret i over ti år, udgør en femtedel (20,3 pct.).

Diagram 7 viser, hvor ofte de frivillige er engageret.



Som det fremgår af diagram 7, udfører størstedelen (27,6 pct.) af de adspurgte frivilligt arbejde dagligt eller flere gange om ugen, mens 24,2 pct. udfører frivilligt arbejde én gang om ugen. 17,2 pct. angiver, at de er frivillige 'hver anden uge', 15,8 pct. angiver, at de er frivillige 'en gang om måneden', mens omkring 15 pct. angiver, at de er frivillige sjældnere end månedligt.

Diagram 8 viser, hvad der bedst beskriver de opgaver, som de frivillige foretager i deres organisation.

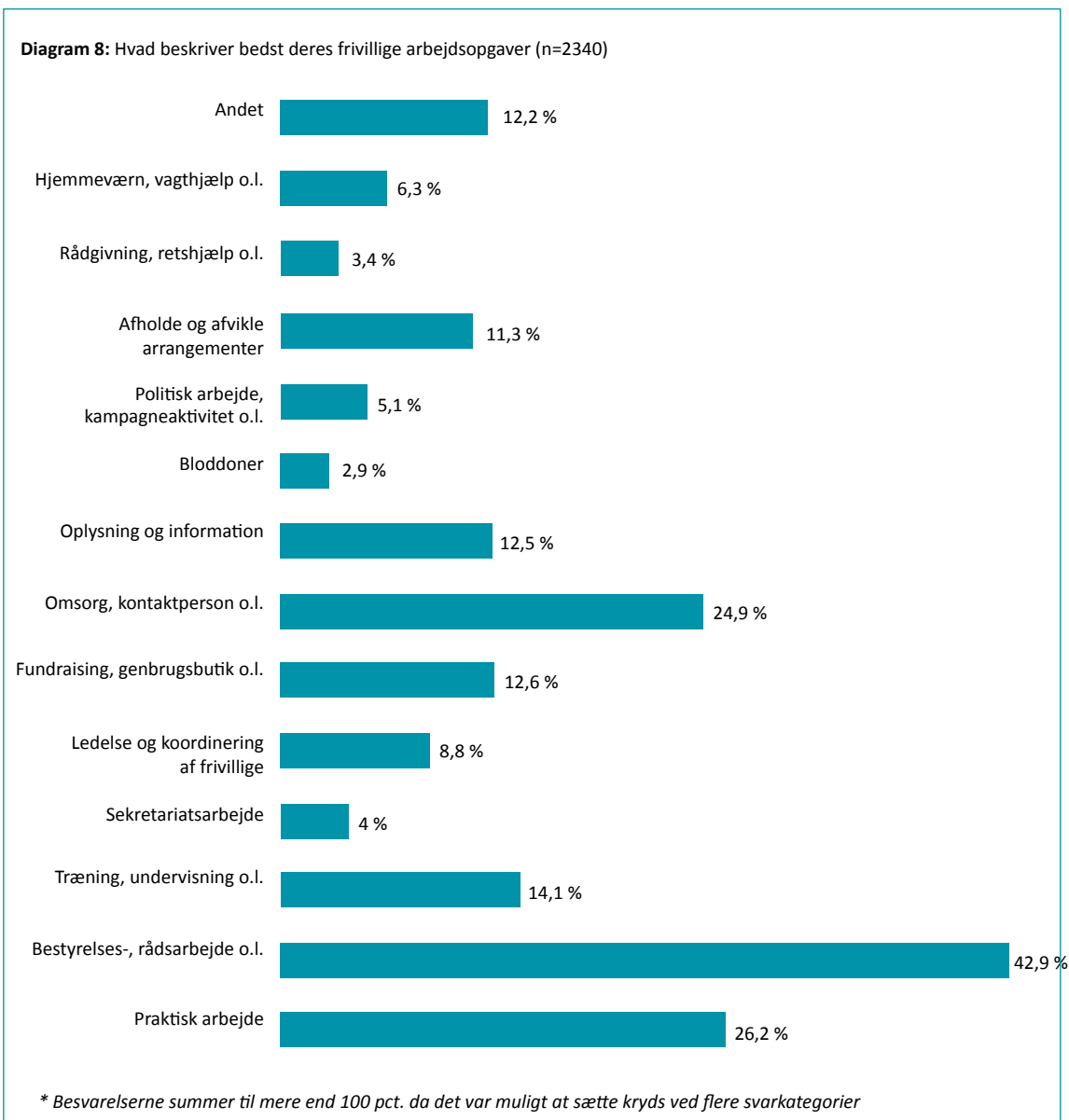


Diagram 8 viser, at blandt de adspurgte er de hyppigst angivne arbejdsopgaver 'bestyrelses-, rådsarbejde o.l.' (42,9 pct.), 'praktisk arbejde' (26,2 pct.) og 'omsorg, kontaktperson o.l.' (24,9 pct.). 14,1 pct. har angivet, at deres frivillige arbejdsopgaver er indenfor 'Træning, undervisning o.l.', mens omkring 12 pct. af de adspurgte beskæftiger sig med hhv. 'Fundraising, genbrugsbutik o.l.' (12,6 pct), 'Oplysning og information' (12,5 pct.), 'Afholde og afvikle arrangementer' (11,3 pct.) eller 'Andet' (12,2 pct.). Derudover kategoriserer 8,8 pct. deres frivillige arbejdsopgaver som 'Ledelse og koordinering af frivillige', mens 6,3 pct. varetager frivillige arbejdsopgaver relateret til 'Hjemmeværn, vagthjælp o.l.'. Endeligt har en mindre andel angivet, at deres frivillige arbejde bedst beskrives som 'politisk kampagneaktivitet o.l.' (5,1 pct.), 'sekretariatsarbejde' (4,0 pct.), 'bloddonor' (2,9 pct.), eller 'rådgivning og retshjælp o.l.' (3,4 pct.).

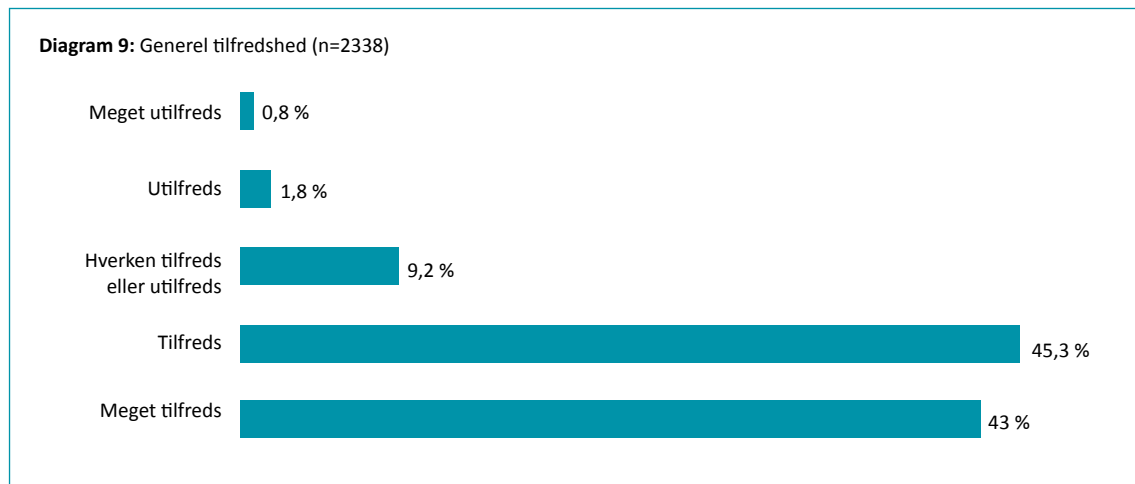
2.3.MOTIVATION

Dette afsnit handler om frivilliges tilfredshed og motivation. Tilfredshed og motivation er afgørende for at sikre tilknytning og engagement blandt frivillige.

Generel tilfredshed med at være frivillig

I spørgeskemaundersøgelsen spørges der indledningsvis til de frivilliges generelle tilfredshed med at være frivillige. Vi kan se, at der på tværs af de adspurgte generelt er en stor tilfredshed med at være frivillig i den organisation, de er tilknyttet.

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



Som det fremgår af diagram 9, angiver størstedelen (88,3 pct.), at de enten er 'meget tilfreds' eller 'tilfreds' med at være frivillig i deres organisation/forening. 43,0 pct. angiver, at de er 'meget tilfreds', mens 45,3 pct. angiver, at de er 'tilfreds'.

Lidt under en tiendedel (9,2 pct.) angiver, at de er 'hverken tilfreds eller utilfreds', og en mindre andel (2,6 pct.) angiver, at de er enten 'utilfreds' eller 'meget utilfreds'.

I undersøgelsen anvender vi metoden Net Promotor Score (NPS), som anvendes til at måle frivilliges loyalitet og tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige.

I undersøgelsen baserer NPS sig på følgende spørgsmål: Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale andre at blive frivillig i [organisationens navn] på en skala fra 0-10, hvor 0 er slet ikke sandsynligt og 10 er meget sandsynligt?

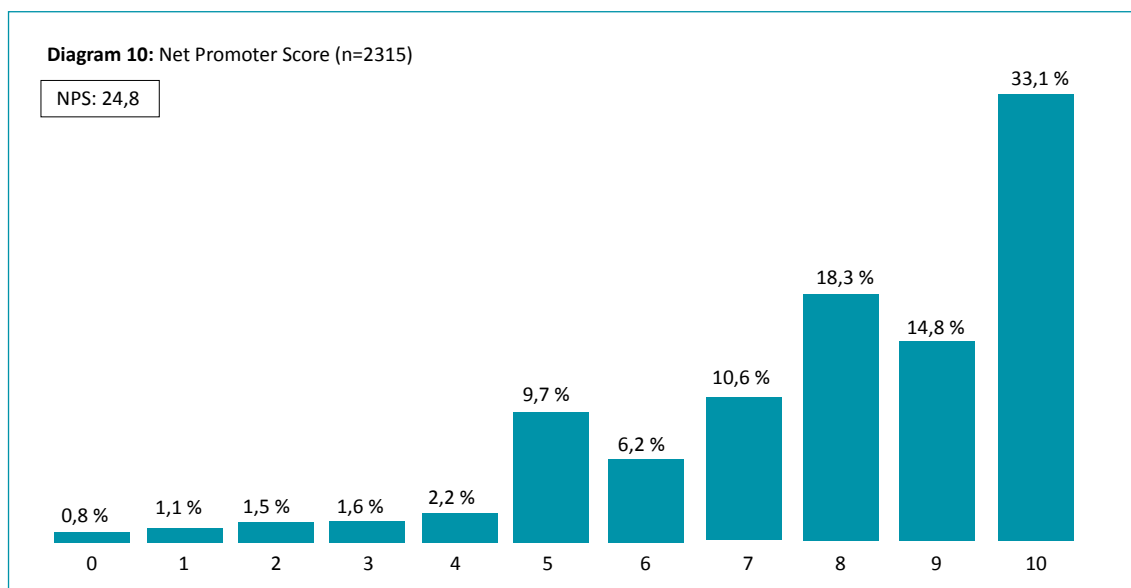
Afhængig af hvordan respondenterne svarer, inddeles de i tre kategorier: Kritikere, passive og ambassadører.

- Kritikere kaldes gruppen, der angiver 0-6, idet man med stor sandsynlighed ikke anbefaler andre at være frivillig, og man vil også være tilbøjelig til at tale negativt om det at være frivillig.
- Angiver man 7-8 er man i gruppen af passive. Passive vil ofte heller ikke anbefale andre at være frivillig. De vil ofte være tilfredse, men ikke så tilfredse, at man opfordrer andre til at være med. Man vil også være mere tilbøjelige for at stoppe, hvis man bliver mødt af en anden spændende sag eller organisation, som man finder mere interessant eller matcher personens livssituation.
- Dem, der angiver 9 eller 10, kaldes for ambassadørerne. De er meget tilfredse og vil med stor sandsynlighed anbefale andre at være frivillige og i det hele taget tale godt om det at være frivillig over for andre.

På baggrund af besvarelsenerne udregnes det, der kaldes NPS, som er en score, der kan være mellem -100 og +100. En NPS på under 0 anses som dårlig, 0-50 anses som god, mens en NPS på over 50 anses som en rigtig god score.

NPS beregnes ved at trække den procentvise andel af kritikere fra den procentvise andel af ambassadører.

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 lige knap halvdelen (47,9 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 (28,9 pct.) med scoren 7-8. Disse anses på baggrund af teorien bag NPS-måling som passive. Endelig har lidt over en femtedel (23,2 pct.) angivet en score mellem 0-6, hvorfor de kategoriseres som kritikere og med lav sandsynlighed vil anbefale det at være frivillig til andre.



NPS for Frivilligundersøgelsen 2022 er $(47,9 - 23,2) = 24,8$.

Frivilliges motivation og engagement

Undersøgelser viser, at hvis man som organisation skal lykkes med at tilknytte frivillige i sagen og arbejdet, så handler det om det gode match mellem organisations værdier, formål, opgaver og den frivilliges værdier, kompetencer, livssituation m.fl.⁶. Dette afsnit giver et billede af, hvilke motiver frivillige har for at være frivillig.

De 10 udsagn, der afdækker motiver, tager afsæt i forskningen, om hvilke motiver der har størst betydning for frivilliges motivation⁷:

Værdier og sagen – Det gør, at jeg har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre og Jeg oplever at gøre en forskel for min organisations sag.

Læring – Det giver mig mulighed for at bruge mine kompetencer, og Det giver mig god erfaring, jeg kan bruge i andre sammenhænge

Identitet – Det gør, at jeg har noget at se frem til i hverdagen, Det giver mig selvtillid, Det gør, at jeg føler, der er brug for mig, Det gør mig glad at være frivillig og Det gør mig stolt at være frivillig i organisationen

Fællesskab – Det gør, at jeg indgår i et meningsfuldt fællesskab

Det følgende afsnit omhandler forskellige motiver for at være frivillig. Foruden at være motiver for frivillighed, fortæller de frivilliges svar på disse forskellige udsagn dog også noget om, hvad frivilligheden bidrager med til personernes velbefindende, samt hvad de frivillige oplever at få ud af at være frivilligt engageret.

6 Skov Henriksen, Lars et al. (2022): *Den korte vej til et godt MATCH*, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, side 9 <https://frivillighed.dk/files/media/document/Pixi%20-%20Den%20korte%20vej%20til%20et%20godt%20match%20%281%29.pdf>

7 Habermann, Ulla (2007): *En postmoderne helgen? – om motiver til frivillighed*, side 193ff

Diagram 11 viser ti udsagn, der udtrykker, hvad man som frivillig kan få ud af at være frivilligt engageret. Diagrammet viser den procentvis svarfordeling samt den samlede indeksscore for hvert udsagn.

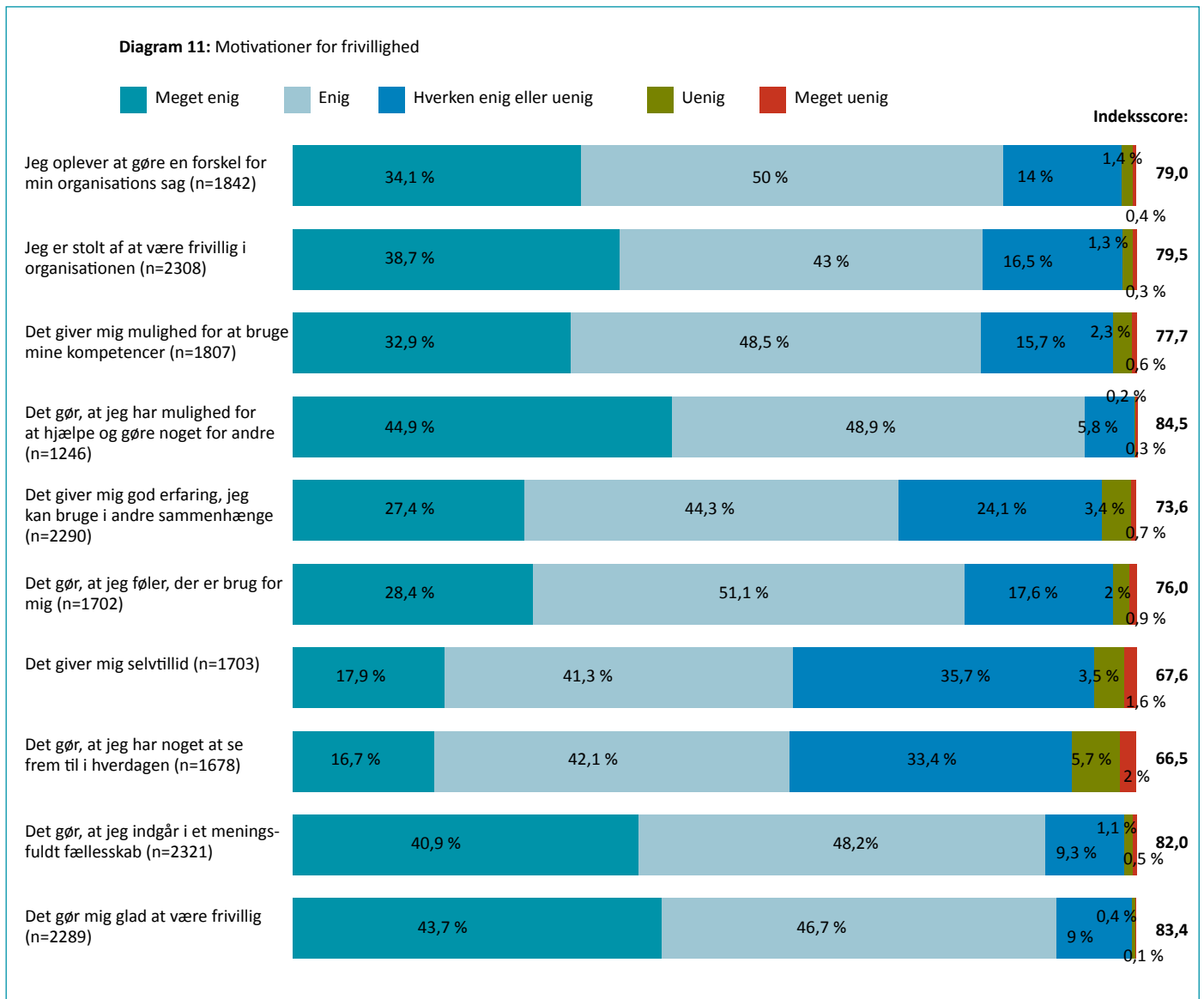


Diagram 11 viser, at mere end ni ud af ti (93,8 pct.) frivillige oplever, deres engagement giver dem mulighed for at kunne hjælpe og gøre noget for andre, idet de har angivet, at de er enten 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet.

Derudover oplever ni ud af ti frivillige, at deres engagement gør dem glade og gør, at de indgår i et meningsfuldt fællesskab, idet hhv. 90,4 pct. og 89,1 pct. har angivet, at de enten er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnene.

Ved hele fire af ovenstående udsagn er det otte ud af ti frivillige, der angiver, at de er enten 'meget enig' eller 'enig'. Disse udsagn er hhv. at kunne gøre en forskel for deres organisations sag (84,1 pct.), at de er stolte af

at være frivillige i deres organisation (81,7 pct.), at det at være frivillig giver dem mulighed for at bruge deres kompetencer (81,4 pct.) og sidst, at det gør, at de føler, at der er brug for dem (79,5 pct.).

Syv ud af ti frivillige (71,7 pct) har angivet, at de enten er 'meget enig' eller 'enig' i, at det at være frivillig giver dem god erfaring, de kan bruge i andre sammenhænge.

Mere end ni ud af ti (93,8 pct.) frivillige oplever, deres engagement giver dem mulighed for at kunne hjælpe og gøre noget for andre, idet de har angivet, at de er enten 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet.

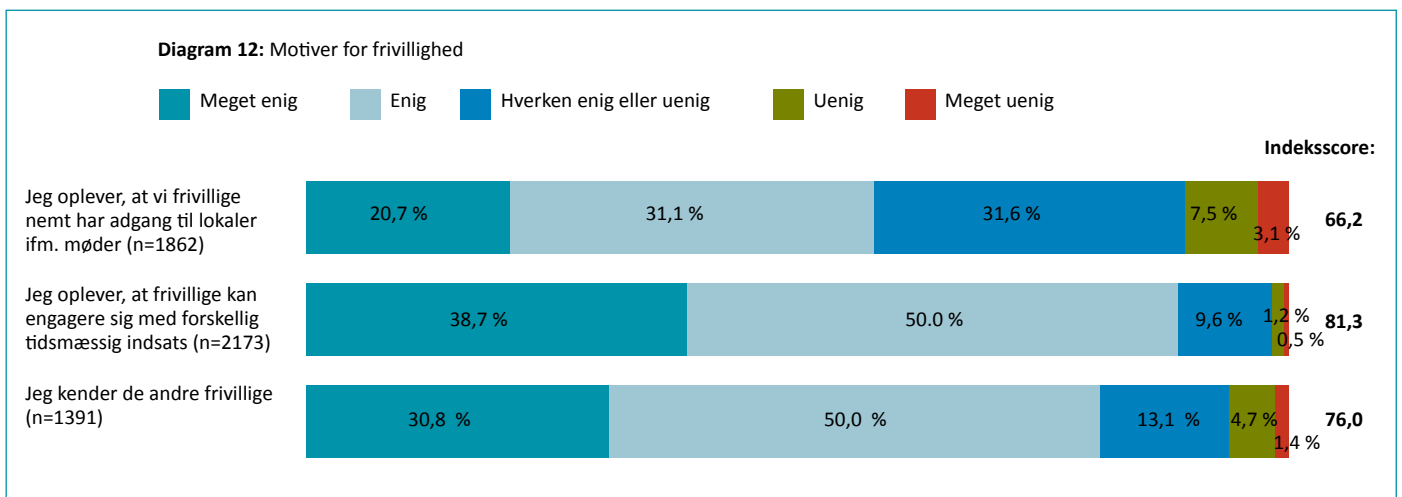
Omkring seks ud af ti oplever, at det giver dem selvtillid at være frivillige, idet 59,2 pct af de adspurgte enten har angivet, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet herom. Ligeledes angiver ca. seks ud af ti (58,8 pct.), at de enten er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet om, det at være frivillige gør, at de har noget at se frem til i hverdagen.

De tre udsagn, som flest frivillige oplever i deres frivillige virke, er: At indgå i et meningsfuldt fællesskab, at det gør dem glad at være frivillig, og at det giver dem mulighed for at kunne hjælpe og gøre noget for andre.

2.4. RAMMERNE FOR DET FRIVILLIGE ARBEJDE

I det følgende afsnit præsenteres de frivilliges besvarelser på udsagn omkring rammerne for det frivillige arbejde. Disse rammer dækker over adgang til lokaler og fleksibilitet ift. deres engagement, men også over deres indflydelse og selvbestemmelse.

Diagram 12 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.

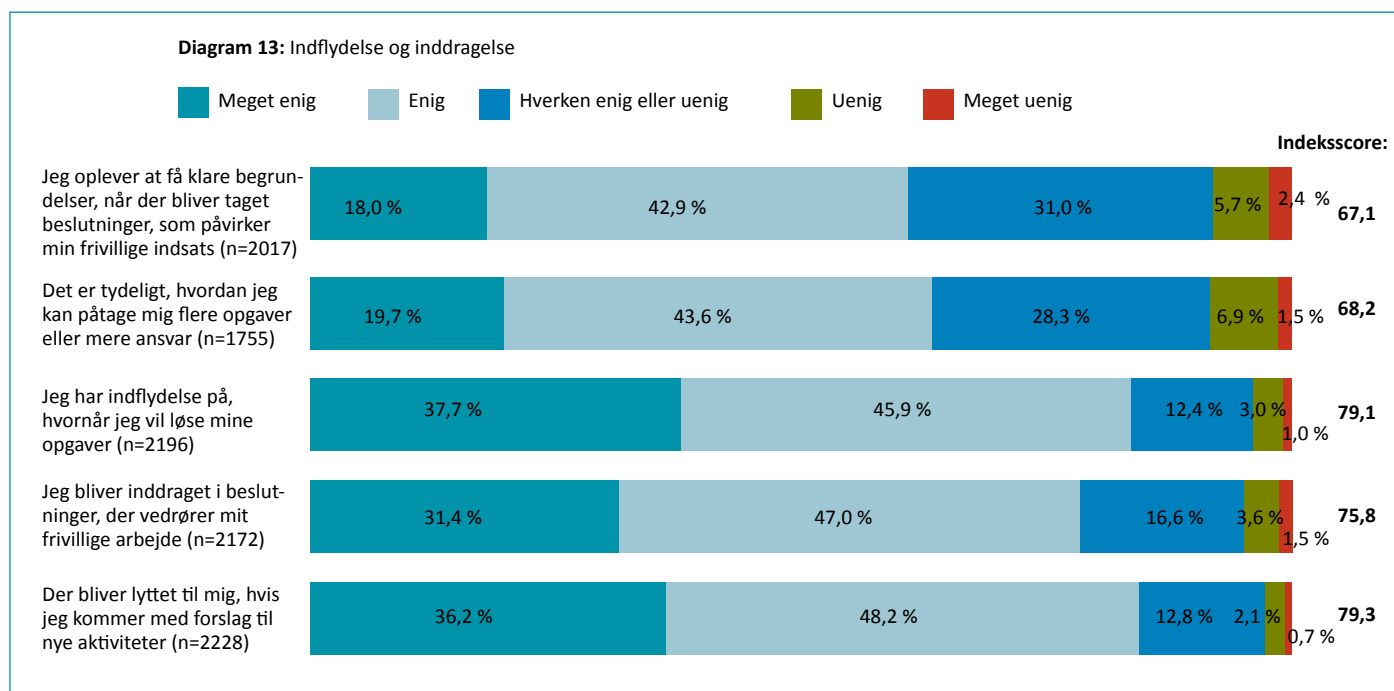


Som det fremgår i diagram 12, oplever lidt over halvdelen (57,8 pct.) af de adspurgte, at de som frivillige nemt har adgang til lokaler ifm. møder, da de har angivet 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet herom, mens omkring en tredjedel (31,6 pct.) har angivet, at de er 'hverken enig eller uenig' i udsagnet. En tiendedel (10,6 pct.) har angivet, at de er enten 'uenig' eller 'meget uenig' i udsagnet.

Størstedelen (88,7 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.

Derudover viser diagrammet, at størstedelen (80,8 pct.) af de frivillige oplever at kende de andre frivillige, idet de angiver, at de er 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet.

I diagram 13 belyses de frivilliges oplevelser af indflydelse og inddragelse på baggrund af fem udsagn.



Som det fremgår af diagram 13, så oplever omkring to tredjedele (60,9 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 dette udsagn. Ligeledes oplever to tredjedele (63,3 pct.), at det er tydeligt, hvordan de kan påtage sig flere opgaver eller mere ansvar, da de har angivet, at de er enten 'meget enig' eller 'enig' i udsagnet.

Frivillige oplever i lidt højere grad at have indflydelse på og/eller blive inddraget i, hvornår de kan løse deres opgaver, at de bliver inddraget i beslutninger, der vedrører deres frivillige arbejde, og at der bliver lyttet til dem, hvis de kommer med forslag til nye aktiviteter sammenlignet med de to første udsagn, idet omkring otte ud af ti (hhv. 83,6 pct., 78,4 pct., 84,4 pct.) har angivet, at de er enten 'meget enig' eller 'enig' i de tre sidste udsagn.

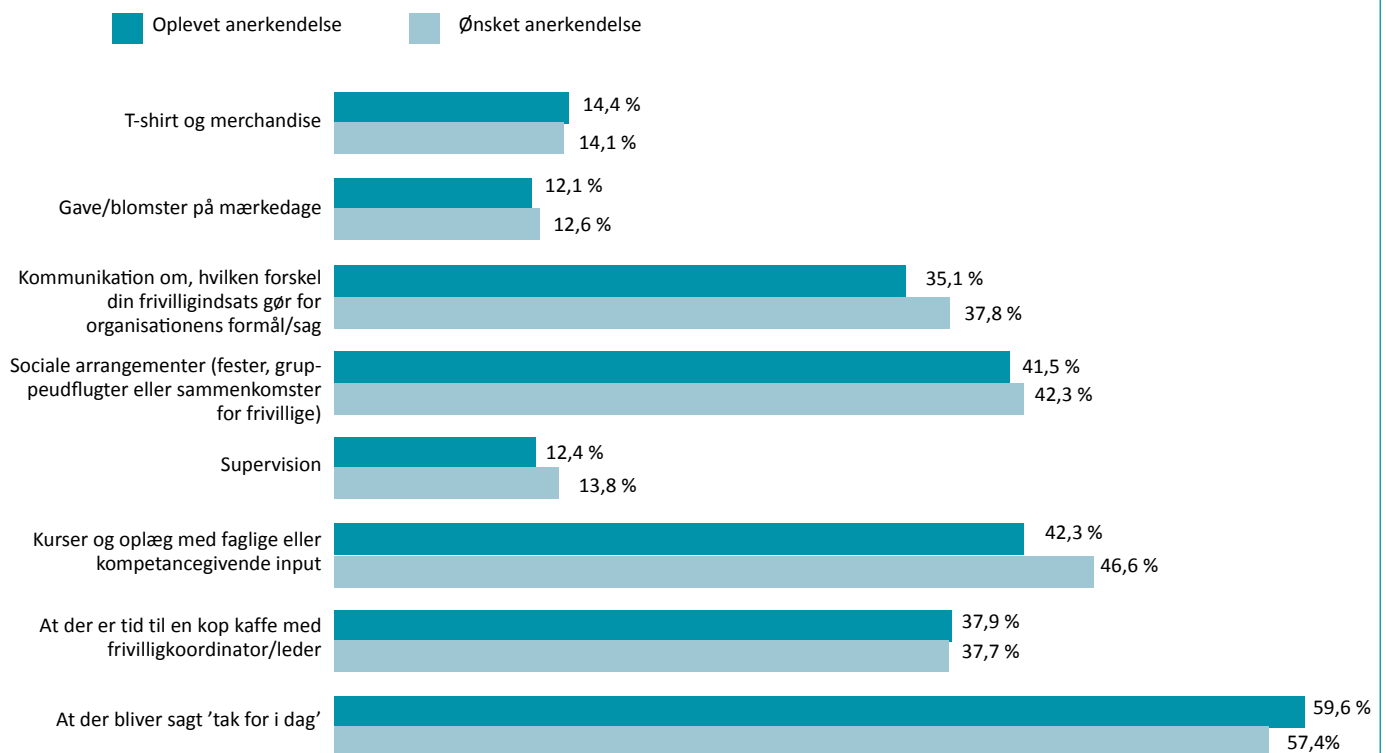
Frivillige oplever således i stor udstrækning at have indflydelse og at blive inddraget, mens ikke alle i samme udstrækning oplever, at der er gennemsigtighed og tydelighed om, hvordan de kan påtage sig flere opgaver og ansvar, og når der bliver taget beslutninger, der vedrører deres indsats.

2.5. ANERKENDELSE

Dette afsnit handler om anerkendelse. Dels hvordan de frivillige oplever at blive anerkendt, og hvordan de ville ønske at blive anerkendt for deres frivillige indsats. Anerkendelse af frivillige er helt afgørende både for frivilliges motivation og trivsel. Alle mennesker ønsker at blive anerkendt og værdsat for deres indsats, men hvordan mennesker ønsker at blive anerkendt, er ikke den samme. For nogle er det, at der bliver sagt 'tak for i dag' vigtigst, mens andre i højere grad værdsætter at blive anerkendt med kursus, supervision m.fl. Det handler derfor om at være nysgerrig på, hvilke anerkendelsesformer de frivillige værdsætter⁸.

I spørgeskemaundersøgelsen spørger vi derfor ind til, på hvilke måder de frivillige ønsker at blive anerkendt, hvorefter vi spørger, på hvilke måder de oplever at blive anerkendt i deres organisation. I diagram 14 sammenholdes de frivilliges ønsker til anerkendelsesformer med de måder, som frivillige oplever at blive anerkendt på.

Diagram 14: Anerkendelse (n=2340)



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

Diagram 14 viser, at de anerkendelsesformer, som de frivillige vægter højest, er: 'At der bliver sagt 'tak for i dag'' (57,4 pct.), 'Kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input' (46,6 pct.) og 'Sociale arrangementer' (42,3 pct). Herefter kommer: 'At der er tid til en kop kaffe med frivilligkoordinator/-leder' (37,7 pct.), samt 'Kommunikation om, hvilken forskel din frivilligindsats gør for organisations formål/sag' (37,8 pct.). De anerkendelsesformer, der prioriteres lavest er: 'Supervision' (13,8 pct.), 'Gave/blomster på mærkedage' (12,6 pct.) og 'T-shirt og merchandise' (14,1 pct.).

8 Boll, Frederik C. (2010): *Frivilligkoordinering – hvorfor og hvordan?* side 127ff

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 at modtage anerkendelse gennem 'Kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input' sammenlignet med andelen, der vægter det højest, da der er en forskel på 4,3 procentpoint.

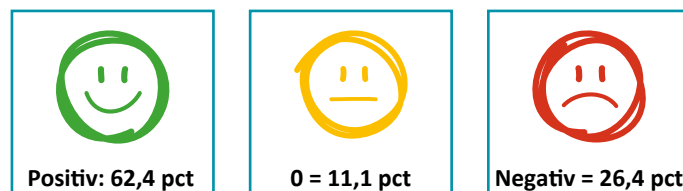
Kendetegnet ved størstedelen af de anerkendelsesformer, der vægtes højest er, at de indebærer en form for relationel anerkendelse, mens anerkendelse i den mere materielle form af gaver og merchandise forekommer mindre vigtig.

Undersøgelsen viser således, at størstedelen af de frivillige værdsætter de relationelle og sociale anerkendelsesformer samt anerkendelsen ved faglig udvikling og viden om resultaterne, som de bidrager til som frivillige.

Ovenstående diagram er ikke en udtømmelig liste af anerkendelsesformer. Anerkendelse er mere end de otte former, da anerkendelse også kan være tæt knyttet til fx oplevelsen af at blive lyttet til, have indflydelse og blive inddraget, som blev berørt i afsnittet om rammerne for det frivillige arbejde.

Anerkendelsesscore

Besvarelsene præsenteret i Diagram 14, har vi ligeledes omkodet til en samlet anerkendelsesscore for hver frivillig. Denne belyser, i hvor høj grad den frivilliges ønsker til- og oplevelser af anerkendelse stemmer overens. Scoren fungerer på den måde, at hver gang en frivillig både ønsker og oplever en anerkendelsesform giver det 1 point, mens et ønske om en anerkendelsesform, der ikke opleves, giver -1 point. Anerkendelsesformer, der ikke ønskes, giver 0 point, hvad enten de opleves eller ej. Med de i alt otte forskellige anerkendelsesformer, får vi således en anerkendelsesscore med et udfaldsrum mellem -8 og 8⁹. Det vigtige ved anerkendelsesscoren er ikke nødvendigvis, hvor høj eller lav en score de frivillige opnår, men derimod nærmere, om de frivillige ender på en positiv eller negativ score. Nedenfor ses det, hvordan de frivilliges anerkendelsesscorer fordeler sig.



Det kan således ses, at 26,4 pct. af de frivillige ender med en negativ anerkendelsesscore, 11,2 pct. af de frivillige får en anerkendelsesscore på 0, mens hele 62,4 pct. af de frivillige ender med en positiv anerkendelsesscore, når deres ønsker til- og oplevelser af anerkendelse vejes op mod hinanden.

Udover at kunne belyse denne fordeling, har formålet med at generere scoren, også været, at vi gerne ville finde en måde, hvorpå vi kunne teste, hvorvidt der fx findes en sammenhæng mellem overensstemmelse mellem ønsker til- og oplevelser af anerkendelse og NPS (og herved ambassadørskab for frivillighed). Dette vil vi undersøge nærmere i rapportens tredje kapitel.

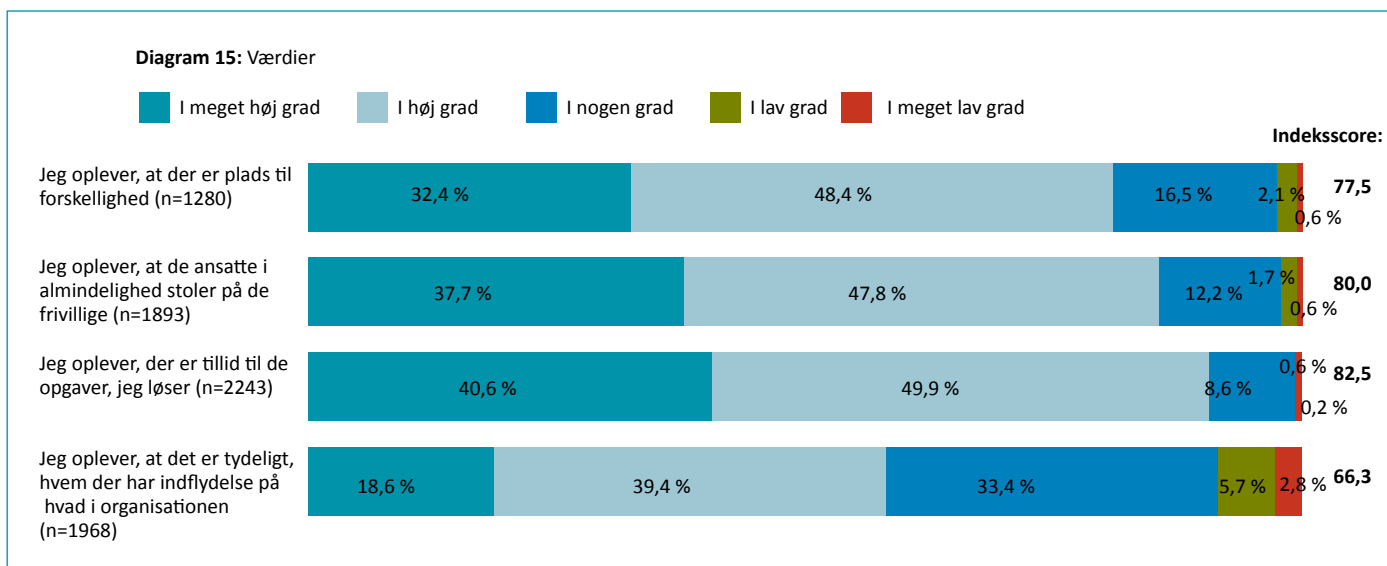
⁹ Til denne inddeling skal det dog bemærkes, at det er de færreste, der vil opnå scoren 8, eftersom dette kun kan lade sig gøre, hvis en frivillig angiver at de både oplever- og ønsker alle 8 former for anerkendelse ifm. deres frivillige arbejde. Ofte vil de frivillige dog kun ønske anerkendelse i form af enkelte af de 8 anerkendelsesformer, vi i undersøgelsen spørger til, fremfor dem alle.

2.6. VÆRDIER

Dette afsnit handler om forskellige værdier, og hvordan de frivillige oplever, at de praktiseres i den organisation, hvor de er frivillige. En ofte meget afgørende faktor for frivilliges engagement er, hvorvidt organisationens værdier bliver praktiseret internt i organisationen. Vi ved fra undersøgelser om rekruttering og fastholdelse, at det gode match mellem organisationens og den frivilliges værdier er vigtig¹⁰.

I denne undersøgelse afdækkes værdierne om de frivilliges oplevelse af tillid, respekt og rummelighed ud fra fire parametre.

Diagram 15 viser de frivilliges oplevelser af værdier omkring tillid, retfærdighed og rummelighed baseret på fire udsagn.



Af diagram 15 fremgår det, at otte ud af ti (80,8 pct.) af de adspurgte frivillige oplever, at der er plads til forskellighed i deres organisation.

Omkring ni ud af ti frivillige (85,5 pct.) oplever, at de ansatte i almindelighed stoler på de frivillige, da de enten har svaret 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' på udsagnet.

Ligeledes oplever ni ud af ti (90,5 pct.), at der er tillid til de opgaver, de løser, idet de har svaret 'I meget høj grad' eller 'I høj grad'.

Endeligt oplever lidt over halvdelen (58,0 pct.) af de frivillige, 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.

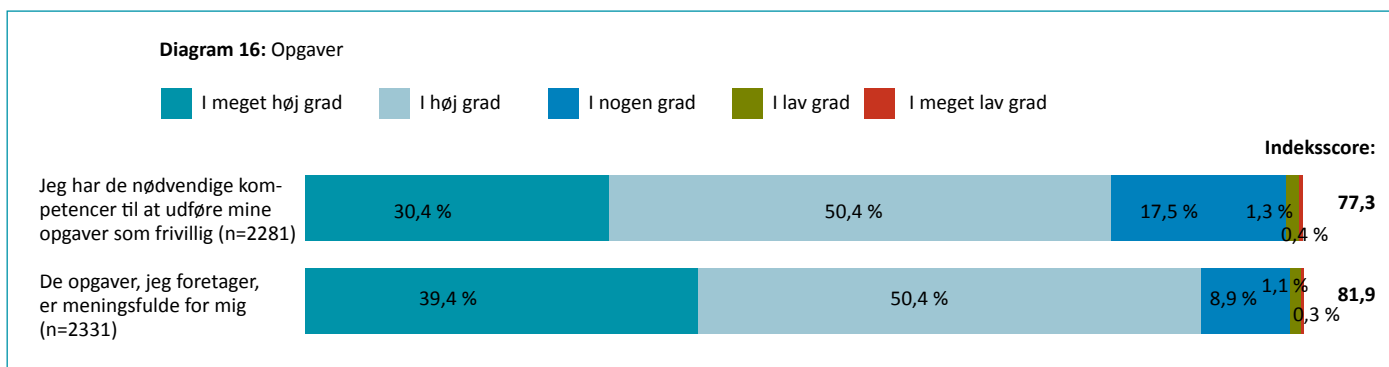
Frivillige oplever, at der er en høj grad af rummelighed og tillid til dem, mens frivillige i mindre grad oplever genomsigtighed med hvem, der har indflydelse på hvad.

10 Skov Henriksen, Lars et al. (2022): *Den korte vej til et godt MATCH*, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, side 8 <https://frivillighed.dk/files/media/document/Pixi%20-%20Den%20korte%20vej%20til%20et%20godt%20match%20%281%29.pdf>

2.7. OPGAVER

Følgende afsnit omhandler de frivilliges oplevelser af de opgaver, de udfører, samt deres oplevelse ift. at have de nødvendige kompetencer til disse opgaver.

Diagram 16 viser fordelingen af de frivilliges oplevelse af opgaver som meningsfulde samt af deres egen vurdering af kompetencer ift. deres opgaver.



Af diagram 16 fremgår det, at de frivillige i høj grad oplever at have de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver, da 80,8 pct. har svaret, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' oplever at have de nødvendige kompetencer.

Ni ud af ti (89,8 pct.) af de frivillige oplever, at de opgaver, de udfører, er meningsfulde, da de har angivet 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til dette udsagn.

2.8. SAMARBEJDE MED ANSATTE OG FRIVILLIGE

Dette afsnit handler om de frivilliges oplevelser af samarbejde med andre frivillige såvel som med ansatte i deres organisation. Første afsnit har fokus på samarbejdet de frivillige imellem, mens andet afsnit afdækker samarbejdet mellem ansatte og frivillige.

Samarbejdet mellem frivillige

Samarbejdet mellem frivillige afdækkes på baggrund af fire spørgsmål, som man indenfor arbejdet med arbejdsmiljø ved er centralt for en god samarbejdskultur.

I undersøgelsen afdækkes de frivilliges oplevelse af sammenhold med de andre frivillige, om de er enige om, hvori de vigtigste opgaver består, 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 17 viser fordelingen af de frivilliges svar på disse fire udsagn omkring samarbejdet mellem frivillige.

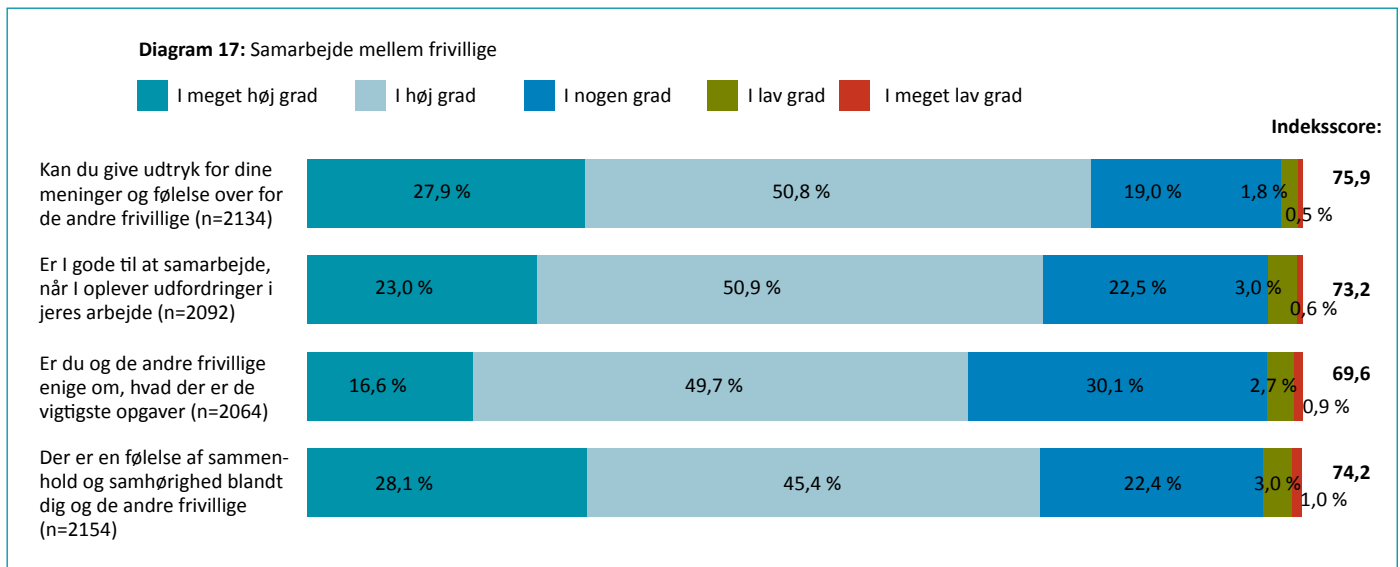


Diagram 17 viser, at de frivillige i overvejende grad oplever at kunne give udtryk for deres meninger og følelser over for de andre frivillige, idet 78,7 pct. svarer, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er enige i dette udsagn. En femtedel (19,0 pct.) angiver, at de blot 'i nogen grad' kan give udtryk for deres meninger og følelser.

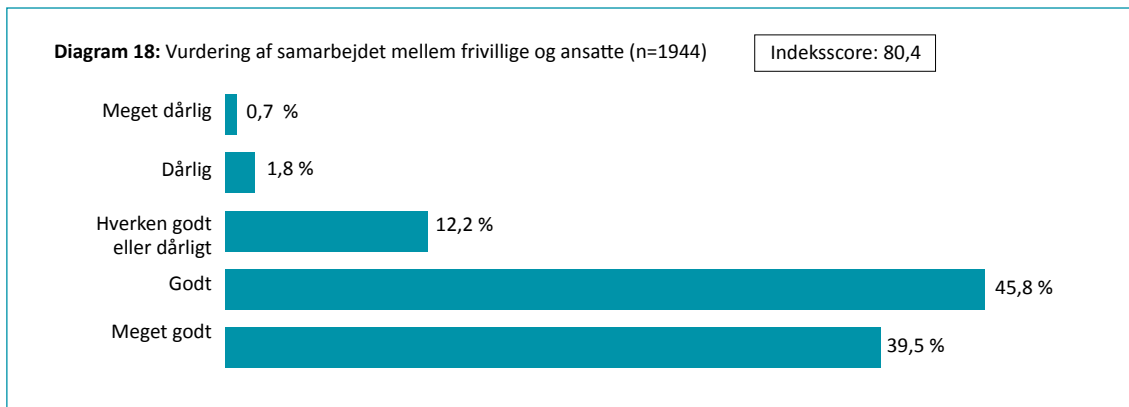
Tre ud af fire (73,9 pct.) frivillige oplever, at de frivillige er gode til at samarbejde, når de oplever udfordringer i deres arbejde, da de har svaret enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til dette udsagn.

To tredjedele (66,3 pct.) mener, at de frivillige 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver, mens knap en tredjedel (30,1 pct.) kun 'i nogen grad' mener, at de er enige om, hvad der er de vigtigste opgaver. Det er ikke i sig selv negativt at være uenig i, hvilke opgaver, der er de vigtigste opgaver, men det kan udfordre frivilliges motivation og deres oplevelse af mening i arbejdet. Samtidig kan de påvirke frivilliges trivsel, hvis de samtidig ikke oplever at kunne give udtryk for deres meninger og følelser.

Endeligt oplever tre ud af fire (73,5 pct.) frivillige en følelse af sammenhold og samhørighed med de andre frivillige, idet de har angivet, at de 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' oplever sammenhold og samhørighed, hvilket siger noget om, at størstedelen af de frivillige oplever en vi-følelse på tværs af frivillige i organisationen.

Samarbejdet mellem ansatte og frivillige

Diagram 18 viser de adspurgte frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte.

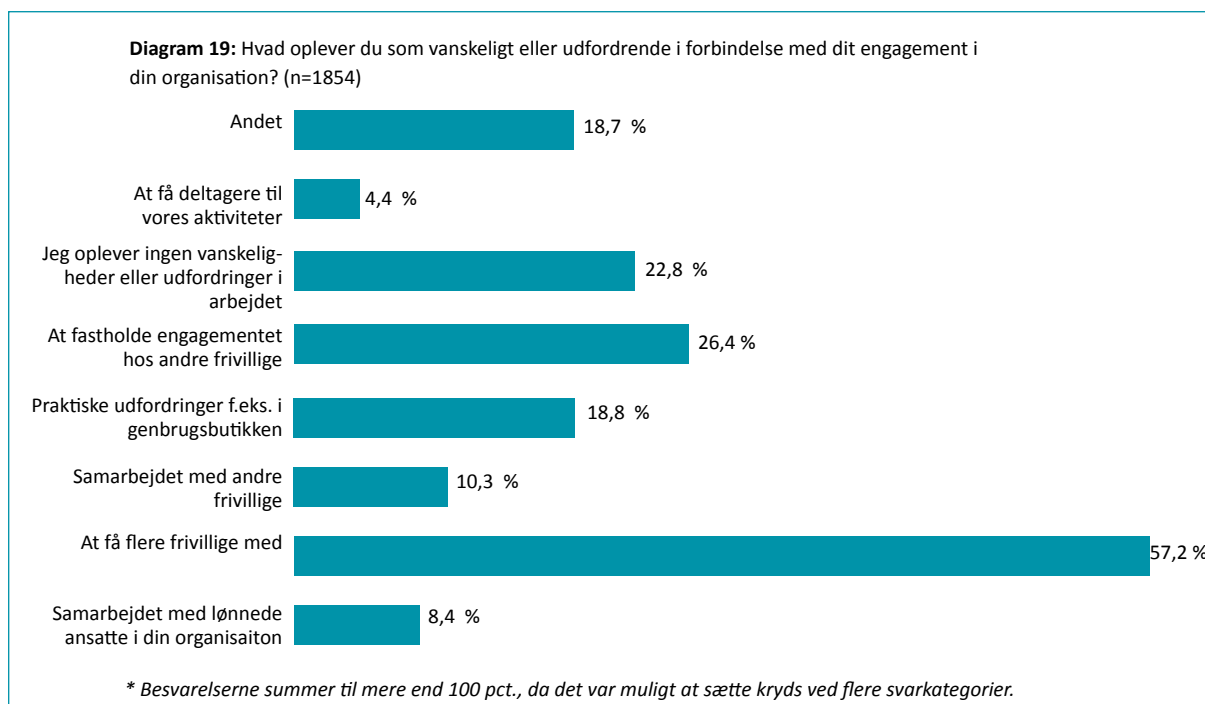


Som det fremgår af diagram 18, oplever de frivillige i høj grad et godt samarbejde mellem frivillige og ansatte, da 85,3 pct. af de frivillige har vurderet det som 'meget godt' eller 'godt'. Omkring en tiendedel (12,2 pct.) har angivet, at samarbejdet er hverken 'godt' eller 'dårligt', mens en mindre andel (2,5 pct.) har vurderet det som 'dårligt' eller 'meget dårligt'.

2.9.UDFORDRINGER OG VANSKELIGHEDER

Følgende afsnit afdækker de frivilliges oplevelser af vanskeligheder eller udfordringer i forbindelse med deres engagement, samt hvor de søger støtte og sparring til de udfordringer eller vanskeligheder, som de oplever.

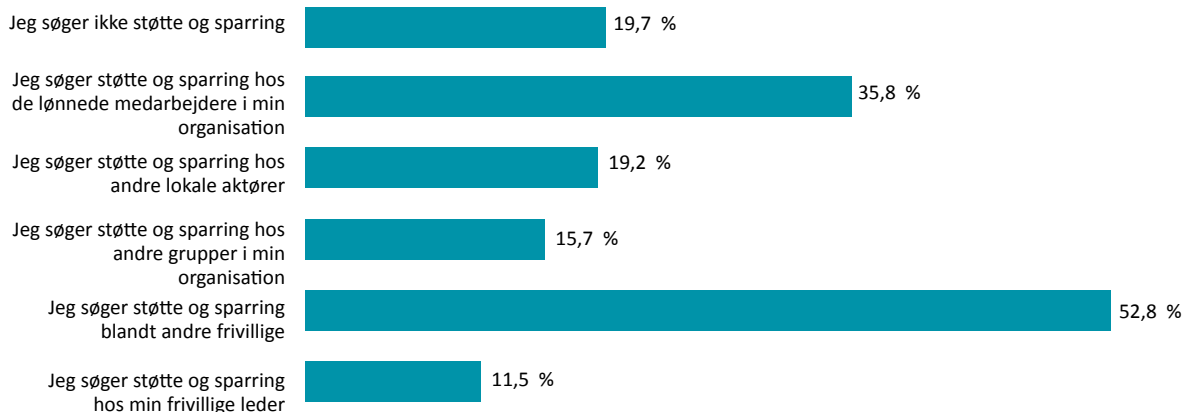
Diagram 19 viser, hvilke faktorer de frivillige har angivet, de oplever som vanskelige eller udfordrende i forbindelse med deres engagement.



Af diagram 19 fremgår, at over halvdelen af de frivillige (57,2 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 (26,4 pct.) det 'At fastholde engagementet hos andre frivillige' som vanskeligt eller udfordrende. Knap en femtedel af de frivillige (18,8 pct.) oplever 'Praktiske udfordringer' som vanskeligt eller udfordrende ifm. deres engagement i organisationen. En tiendedel af de frivillige (10,3 pct.) angiver udfordringer ifm. samarbejdet enten til andre frivillige (10,3 pct.) og/eller i samarbejdet med lønnede ansatte i deres organisation (8,4 pct.). Blot 4,4 pct. angiver det 'At få deltagere til vores aktiviteter' som vanskeligt eller udfordrende ifm. deres engagement i deres organisation. Knap en femtedel af de frivillige (18,7 pct.) angiver, at der er 'Andet', de oplever som vanskeligt eller udfordrende for deres engagement, og lidt over en femtedel af de frivillige (22,8 pct.) angiver, at de ingen vanskeligheder eller udfordringer oplever i arbejdet.

I undersøgelsen spørges de frivillige ind til, hvor de søger støtte og sparring, hvis de har angivet at have udfordringer eller vanskeligheder i arbejdet.

Diagram 20: Hvor søger du støtte og sparring til de udfordringer, du oplever? (n=1431)



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

I diagram 20 ses det, at lidt over halvdelen (52,8 pct.) af de frivillige, der oplever udfordringer, søger støtte og sparring blandt andre frivillige.

En tredjedel (35,8 pct.) søger støtte hos lønnede medarbejdere i deres organisation, mens en femtedel (19,2 pct.) søger støtte og sparring hos andre lokale aktører.

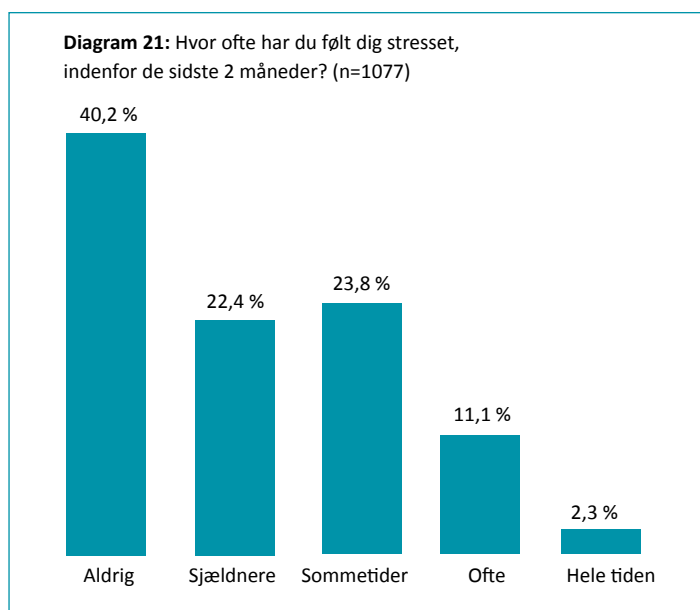
15,7 pct. af de frivillige angiver, at de søger støtte og sparring hos andre grupper i deres organisation, mens 11,5 pct. angiver, at de søger støtte og sparring hos deres frivillige leder. Af de frivillige, der oplever udfordringer, søger knap en femtedel (19,7 pct.) ikke støtte og sparring.

Størstedelen af frivillige søger støtte og sparring ved andre frivillige i organisationen (andre frivillige, frivillige ledere, andre grupper).

2.10. STRESS

Dette afsnit af 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 21 viser, hvor ofte de frivillige har oplevet at føle sig stressede indenfor de seneste to måneder.



Her ses det, at mere end en tiendedel (13,6 pct.) af de frivillige i denne periode har oplevet at føle sig stressede 'Hele tiden' eller 'Ofte'.

Omkring to ud af tre (59,8 pct.) har følt sig stresset indenfor de seneste to måneder, mens 40,2 pct. angiver, at de slet ikke har oplevet at føle sig stressede indenfor de sidste to måneder.

I undersøgelsen spørger vi ind til, hvad der er den vigtigste kilde til deres stress, blandt personer, der har angivet at have været stresset. Fordelingen af de vigtigste kilder til stress ses i diagram 22 nedenfor.

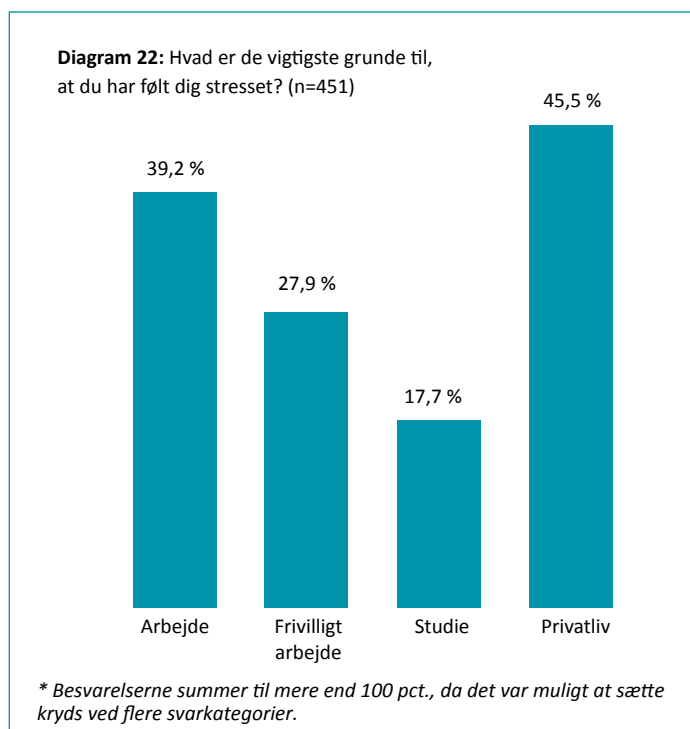


Diagram 22 viser, at 45,5 pct. angiver, at en af de vigtigste kilder til, at de har følt sig stressede, er deres privatliv. Yderligere svarer 39,2 pct. deres arbejde, mens 17,7 pct. svarer, at det skyldes studie.

Omkring en fjerdedel (27,9 pct.) af frivillige, angiver frivilligt arbejde som en af de vigtigste kilder til deres stress.

2.11. NEGATIVE OPLEVELSER

Afsnittet belyser frivilliges oplevelser af negative oplevelser. Disse oplevelser dækker over mobning, seksuel chikane, vold og trusler og at være involveret i skænderier og konflikter.

Det er oplevelser, som kan virke ekstremt nedvurderende af den enkelte frivillige og skabe stor utryghed i rollen som frivillig, hvorfor det er vigtigt at afdække i en undersøgelse om frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel.

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, ligeledes føle, at det er svært at forsvare sig og sige fra.

TABEL 1: MOBNING (N=1711)

Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,2 pct.
Ja, ugentligt	0,4 pct.
Ja, månedligt	0,4 pct.
Ja, sjældnere	2,9 pct.
Nej	96,1 pct.

I Tabel 1 fremgår det, at 3,9 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 Arbejdsmiljø¹¹. 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 52,2 pct. af dem oplever at blive mobbet af en anden frivillig, mens 44,8 pct. har oplevet at blive mobbet af en leder. 11,9 pct. har oplevet at blive mobbet af brugere, patienter eller pårørende, mens de resterende 13,4 pct. har oplevet at blive mobbet af en ansat i organisationen eller af 'Andre'.

Konflikter og skænderier

TABEL 2: KONFLIKTER OG SKÆNDERIER (N=1775)

Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,2 pct.
Ja, ugentligt	0,7 pct.
Ja, månedligt	1,4 pct.
Ja, sjældnere	14,1 pct.
Nej	83,7 pct.

Tabel 2 viser fordelingen af, hvorvidt de adspurgte frivillige har oplevet at være involveret i skænderier eller konflikter i forbindelse med deres frivillige arbejde indenfor det seneste år. Her ser vi, at 16,3 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 pct. af dem, der har været involveret i skænderier, har oplevet at være involveret i skænderier med brugere, patienter eller pårørende, mens 30 pct. har været involveret i skænderier med en leder. 3,4 pct. har oplevet at være involveret i skænderier med en lønnet medarbejder, mens 3,1 pct. har været involveret i skænderier med 'Andre'.

Seksuel chikane, vold og trusler

Et andet væsentligt aspekt i kortlægningen af trivslen og det psykosociale arbejdsmiljø er afdækningen af seksuel chikane, samt vold og trusler.

Seksuel chikane er i undersøgelsen blevet defineret som uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer

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

til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale.

TABEL 3: SEKSUEL CHIKANE (N=1477)

Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,2 pct.
Ja, ugentligt	0,1 pct.
Ja, månedligt	0,1 pct.
Ja, sjældnere	1,3 pct.
Nej	98,4 pct.

Tabel 3 viser, at 1,6 pct. af de 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 Arbejdsmiljø¹². 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.

Når de frivillige, der har oplevet at være udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres frivilligarbejde spørges til, hvem der udsatte dem for dette, er det muligt at angive flere besvarelser, hvorfor disse summer til mere end 100 pct. 50 pct. af dem, der har været udsat for seksuel chikane, har oplevet, at det var en anden frivillig, der udsatte dem for det, mens det ligeledes er 50 pct. af de, der har oplevet seksuel chikane, der angiver, at det var en bruger, patient eller pårørende, der udsatte dem for det. En fjerdedel (25 pct.) har oplevet, at det var en leder, der udsatte dem for det, mens 4,5 pct. har oplevet at blive udsat for seksuel chikane af en ansat. Yderligere har 8,3 pct. angivet, at det var 'Andre', der udsatte dem for seksuel chikane.

TABEL 4: VOLD OG TRUSLER (N=1020)

Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,2 pct.
Ja, ugentligt	0,0 pct.
Ja, månedligt	0,0 pct.
Ja, sjældnere	2,1 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.

Af de frivillige, der har været udsat for vold og trusler, angiver 52,2 pct., at volden og truslerne kommer fra en bruger, patient eller pårørende, mens 13 pct. har oplevet, at det var en leder, der udsatte dem for vold og trusler. 8,7 pct. har angivet, at en anden frivillig har udsat dem for vold eller trusler, mens 4,3 pct. har oplevet, at en ansat udsatte dem for dette. Endeligt angiver 43,5 pct. af de frivillige, der har oplevet at være udsat for vold eller trusler i forbindelse med deres frivillige arbejde, at denne kom fra 'Andre'.

De negative oplevelser og krænkelser kan have store konsekvenser for frivilliges velbefindende, hvorfor det er vigtigt som organisation hele tiden at have fokus på at forebygge og håndtere mobning, seksuel chikane, vold og trusler.

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

3 HVORDAN SKABER MAN AMBASSADØRSKAB?



3.1.NET PROMOTER SCORE OG ARBEJDET MED REKRUTTERING

De seneste år har flere undersøgelser belyst frivilliges motivation og engagement ved frivilligt arbejde. Undersøgelserne peger på, at de frivilliges motivation i stigende grad drives af mere personlige interesser end af en større kollektiv sag¹³. Hvad der driver og motiverer mennesker til at udføre frivilligt arbejde, forandrer sig gennem tiden og påvirkes af samfundets normer, værdier og tendenser.

Samtidig viser Frivillighedsundersøgelsen 2020 udgivet af VIVE, at den oftest angivne anledning til 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 også, at andelen, der er frivillige, fordi de er blevet opfordret, har været mere eller mindre konstant siden 2004¹⁴.

Når man arbejder med at lede, rekruttere og organisere frivillige, er det vigtigt at vide, hvad der i første omgang engagerer 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.

I dette afsnit ønsker vi at belyse spørgsmålet: Hvad får frivillige til at opfordre eller anbefale andre at være frivillige i deres organisation?

I Frivilligundersøgelsen 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 andre 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), og er et mål for loyalitet og tilfredshed. 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 familie¹⁵.

De seneste år har vi inddraget værktøjet i Frivilligundersøgelsen, da det kan belyse frivilliges tilfredshed og deres tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillig i deres organisation.

I det følgende undersøges, hvad der påvirker en høj score. Med andre ord hvad der får frivillige til at angive, at de med stor sandsynlighed vil anbefale andre at være frivillig i deres organisation, og dermed hvad man som organisation med fordel kan have fokus på, hvis man ønsker at styrke ambassadørskabet blandt ens frivillige. Frivilligundersøgelsen 2021 viste, at der er en sammenhæng mellem frivilliges overordnede tilfredshed ved at være frivillig og sandsynligheden for, at de vil anbefale andre at være frivillige. I undersøgelsen fra 2021 var fokus på at belyse, hvilke faktorer der påvirker frivilliges generelle tilfredshed ved at være frivillig. I denne undersøgelse er fokus mere direkte på NPS-scoren – hvilke faktorer der er vigtigst for frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale det at være frivillig til andre.

13 Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167-188. Og Grubb, A. (2016). Vi vil bare spise chokoladestik og hjælpe. En kvalitativ undersøgelse af unge frivilliges deltagelse i en ikke-medlemsbaseret, digitalt koordineret organiseringsform af frivilligt socialt arbejde. Ph.d.-afhandling. Aalborg: Aalborg Universitet.

14 Hygum Espersen, Helle et al. (2021): Frivillighedsundersøgelsen 2020, side 51. <https://www.vive.dk/media/pure/16186/5662919>

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

3.2. HVAD ER VIGTIGT FOR AT SKABE EN HØJ NPS?

På baggrund af lineære regressionsanalyser vil vi i følgende afsnit udfolde, hvad der påvirker frivilliges NPS-scorer.

Tabel 5 viser 14 faktorer, vi har identificeret til at have mest positiv påvirkning på frivilliges NPS-score. Vi har medtaget de faktorer, som alle har en statistisk signifikant sammenhæng med frivilliges angivne NPS-score, og som samtidigt har en R^2 -værdi på 0,10 eller højere. I samfundsvidenskab hvor man, som i denne undersøgelse, studerer komplekse, svært målbare, sociale fænomener, er man typisk tilfreds med at opnå en forklaringskraft på 10-30 pct., hvorfor vi har sat vores grænse ved de 10 pct. En enkelt undtagelse fra dette er den sidst medtagne faktor, anerkendelsesscore, der på trods af en forklaringskraft under 10 pct., er medtaget, da vi har haft en særlig nysgerrighed på denne faktors potentielle sammenhæng med NPS.

NPS-scoren er i analysen omkodet til at have tre udfaldsrum, som tager afsæt i de tre kategorier: Kritikere (0-6 er omkodet til 0), passive (7-8 er omkodet til 75) og ambassadører (9-10 er omkodet til 100).

FORKLARING AF TABEL:

- Hældningskoefficient:
En positiv hældningskoefficient er et udtryk for, at faktoren har en positiv påvirkning på frivilliges tilbøjelighed til at angive en høj NPS-score, mens en negativ hældningskoefficient udtrykker, at den respektive faktor har en negativ påvirkning på frivilliges tilbøjelighed til at angive en høj score. Størrelsen på hældningskoefficienten indikerer graden af den enkelte faktors påvirkning på NPS-scoren.
- N angiver, hvor mange besvarelser, der indgår i de forskellige regressionsmodeller
- R^2 er et udtryk for regressionsmodellernes forklaringskraft. Med andre ord angiver R^2 , hvor stor en procentdel af variationen i angivne NPS-scorer, der kan forklares af den enkelte regressionsmodel. Frivilliges angivne NPS-score påvirkes af en lang række faktorer, hvorfor én faktor aldrig vil forklare 100 pct. af variationen.

Tabel 5: Regressionsanalyse af en række faktors påvirkning af NPS	Hældningskoefficient	N	R^2
Positive faktorer			
Det gør mig glad at være frivillig	1,02***	2289	0,19
Generel tilfredshed	0,96***	2315	0,21
Jeg er stolt over at være frivillig i organisationen	0,88***	2308	0,19
Meningsfulde opgaver	0,86***	2309	0,14
At have mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre	0,81***	1223	0,10
At gøre en forskel for organisationens sag	0,77***	1821	0,12
Plads til forskellighed	0,76***	1280	0,14
Meningsfuldt fællesskab	0,76***	2298	0,12
Jeg oplever, at alle frivillige behandles lige	0,71***	686	0,15
Oplevelse af, at de ansatte stoler på de frivillige	0,64***	1893	0,10
Vurdering af samarbejde mellem frivillige og ansatte	0,63***	1922	0,10
Klare begrundelser om beslutninger, der påvirker min frivillige indsats	0,59***	1995	0,12
Jeg bliver inddraget i beslutninger, der vedrører mit frivillige arbejde	0,56***	2172	0,10
Anerkendelsesscore	3,82***	2247	0,04

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

Positiv påvirkning på NPS-score

Vi har, som det fremgår af ovenstående tabel, identificeret 14 faktorer, som har den mest positive påvirkning på de frivilliges angivne NPS-score, og hermed sandsynlighed for, at de vil anbefale andre at være frivillig. Nedenfor præsenteres faktorernes påvirkning på frivilliges angivne NPS-score, hvoraf nogle faktorer præsenteres og udfoldes samlet.

- **Tilfredshed**

Faktoren "Generel tilfredshed" har den stærkeste sammenhæng med frivilliges angivne NPS-score, idet regressionsmodellen har den højeste forklaringskraft på 21 pct. Samtidig har "Generel tilfredshed" den næsthøjeste hældningskoefficient på 0,96, og sammenhængen er statistisk signifikant. Der er således en stærk sammenhæng mellem frivilliges generelle tilfredshed i organisationen og deres tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige.

- **Glæde og stolthed**

De to faktorer "Det gør mig glad at være frivillig" og "Jeg er stolt over at være frivillig i organisationen" knytter sig til den frivillige selv og hvad det giver dem, at deres indsats giver mening og identitet. Frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige har en positiv sammenhæng med frivilliges stolthed og glæde ved at være frivillig, idet glæde og stolthed har hhv. den mest positive og tredjemest positive påvirkning på frivilliges angivne NPS-score. Deres hældningskoefficienter er på hhv. 1,02, og 0,88 og sammenhænge er begge statistisk signifikante. Derudover er R^2 -værdien for begge regressionsmodellerne på 0,19, hvilket vil sige, at modellerne forklarer 19 pct. af variationen i NPS-score.

- **Meningsfulde opgaver**

Oplevelsen af, at ens opgaver som frivillig er meningsfulde, er den faktor, som har den fjerdemest positive påvirkning på frivilliges angivne NPS-score, idet hældningskoefficienten er 0,86, og sammenhængen er statistisk signifikant. Forklaringskraften er for denne regressionsmodel på 14 pct. At de frivillige oplever mening i de opgaver, som de varetager, påvirker således deres tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige.

- **Hjælpe og gøre en forskel**

Det at kunne hjælpe og gøre noget for andre samt at føle, at man gør en forskel for sin organisations sag, har også positiv påvirkning på frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillig. Disse to faktorer knytter sig til mere altruistiske motiver og den enkelte organisations sag.

At hjælpe og gøre noget for andre har som faktor en forklaringskraft på 10 pct. og en hældningskoefficient på 0,81, mens faktoren om at gøre en forskel for organisationens sag har en hældningskoefficient på 0,77 og en forklaringskraft på 12 pct. Begge sammenhænge er statistisk signifikante.

- **Fællesskab**

En syvende faktor, der også har en positiv påvirkning på frivilliges angivne NPS-score, er frivilliges oplevelse af at indgå i et meningsfuldt fællesskab. Denne sammenhæng er statistisk signifikant. Hældningskoefficienten er på 0,76, og regressionsmodellens forklaringskraft er 12 pct. Undersøgelsen viser, at når frivillige oplever at indgå i et meningsfuldt fællesskab, er de også mere tilbøjelige til at anbefale andre at være frivillige.

- **Værdier**

Faktorerne "Jeg oplever, at der er plads til forskellighed i organisationen", "Jeg oplever, at alle frivillige behandles lige" og "Jeg oplever, at de ansatte stoler på de frivillige" knytter sig til værdier om rummelighed, retfærdighed og tillid. Disse tre faktorer har en statistisk signifikant positiv påvirkning på frivilliges angivne NPS-score og derved deres tilbøjelighed til at anbefale det at være frivillige til andre.

Faktoren om rummelighed har en hældningskoefficient på 0,76 og en forklaringskraft på 14 pct. Faktoren om

retfærdighed har en hædningskoefficient på 0,71 og en forklaringskraft på 15 pct., mens faktoren om tillid fra ansatte har en hædningskoefficient på 0,64 og en forklaringskraft på 10 pct. Undersøgelsen viser, at rummelighed, retfærdighed og tillid er væsentlige for frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillig.

- **Samarbejde mellem ansatte og frivillige**

Frivilliges vurdering af samarbejdet mellem ansatte og frivillige har også en påvirkning på frivilliges angivne NPS-score. Undersøgelsen viser, at jo bedre frivillige oplever og vurderer samarbejdet, jo mere tilbøjelige er de også til at ville anbefale andre at være frivillige i organisationen. Sammenhængen er statistisk signifikant, hædningskoefficienten er på 0,63, og regressionsmodellen har en forklaringskraft på 10 pct.

- **Inddragelse og gennemsigtighed**

De to næstsiste faktorer, som vi har medtaget i Tabel 5, er hhv. "At opleve at få klare begrundelser, når der tages beslutninger, der påvirker ens frivillige indsats" og "At blive inddraget i beslutninger, der vedrører mit frivillige arbejde". Disse har hædningskoefficienter på hhv. 0,59 og 0,56, og modellernes forklaringskraft ligger på hhv. 12 pct. og 10 pct.

Det at blive inddraget, og at der er gennemsigtighed og tydelighed i beslutninger om frivilliges indsats, har betydning for frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige.

- **Anerkendelsesscore**

Den sidste faktor i Tabel 5 er anerkendelsesscore, som er en score, der fortæller, hvorvidt der er overensstemmelse mellem de anerkendelsesformer, de frivillige oplever i organisationen, og de anerkendelsesformer, som de ønsker at blive mødt med. Denne har en hædningskoefficient på 3,82¹⁶ og regressionen viser således, at en overensstemmelse mellem frivilliges ønsker til samt oplevelser af anerkendelse har betydning for deres NPS-score. Modellen har en forklaringskraft på 4 pct., og forklarer altså i mindre grad end de øvrige faktorer variationen i frivilliges NPS-score.

Opsummering: Glæde, stolthed og mening

Frivilligundersøgelsen 2022 peger på, at frivilliges generelle tilfredshed og at opleve glæde og stolthed ved ens frivillige indsats har en positiv påvirkning på sandsynligheden for, at de frivillige vil anbefale andre at være frivillig. Derudover har også det at opleve mening i opgaverne, samt at kunne hjælpe andre og gøre en forskel for sagen betydning for frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillig. Ligeledes påvirkes frivilliges NPS-score positivt, når de oplever, at deres organisation står stærkt på værdier omkring rummelighed, retfærdighed og tillid, og når de oplever at indgå i et meningsfuldt fællesskab. Slutteligt har inddragelse og gennemsigtighed samt det gode samarbejde mellem ansatte og frivillige positiv betydning for frivilliges angivne NPS-score og derved deres ambassadørskab for organisationen.

16 Her er det væsentligt at nævne, at denne høje hædningskoefficient ikke kan direkte sammenlignes med de andre hædningskoefficienter i Tabel 6. Mens de foregående modeller baserede sig på en skala mellem 0 og 100, baserer denne med anerkendelsesscoren sig på en skala mellem -8 og 8. Dette mindre udfaldsrum medfører således, at en frivilligs NPS-score vil flytte sig længere på skalaen 0-100, hver gang den frivilliges anerkendelsesscore rykker sig ét point mellem -8 og 8.

4 GENERATIONERNE I FRIVILLIGHED



4.1.DEN FRIVILLIGE GENERATIONSUDFORDRING?

I dette afsnit vil vi dykke ned i forskellene og lighederne mellem forskellige generationers ageren og motiver i deres frivillige engagement. Indledningsvist præsenteres, hvorfor det er væsentligt at forholde sig til den demografiske udvikling samt generationerne i arbejdet med frivillige, hvorefter de fem generationer i frivilligheden præsenteres. Endeligt foretager vi en analyse af, hvad der påvirker de frivilliges tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillige på tværs af generationer.

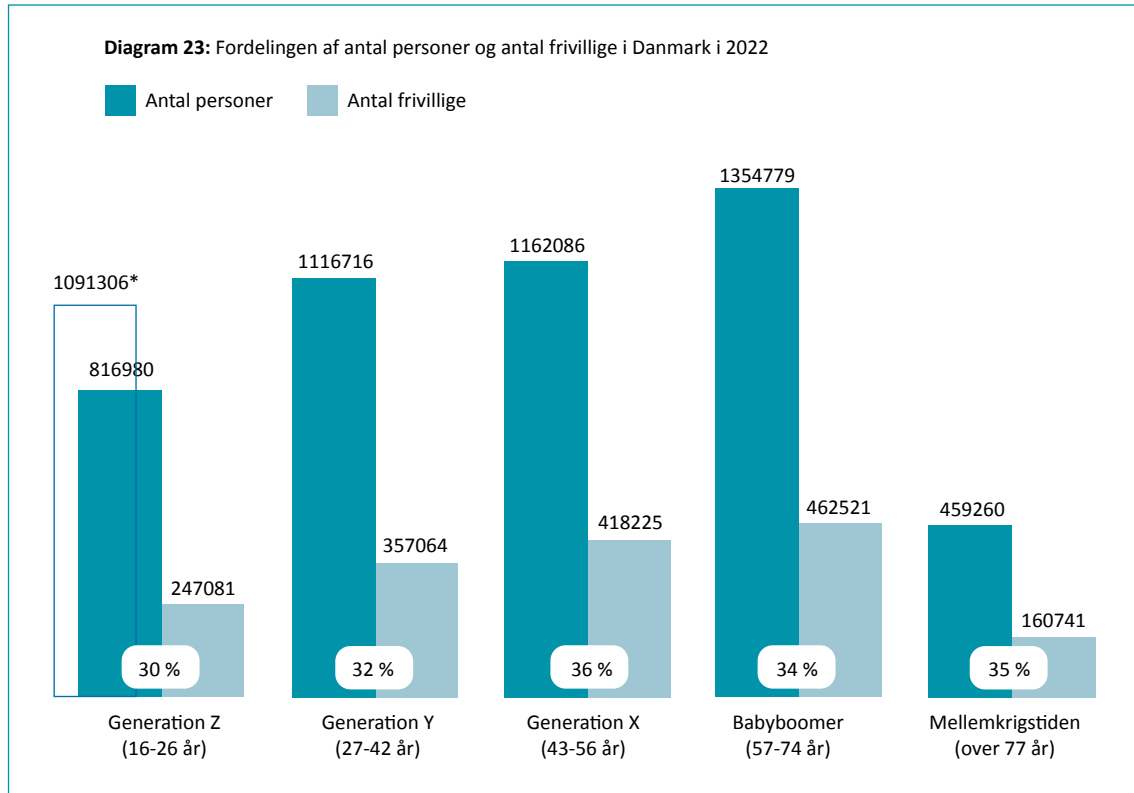
I Danmark finder vi alle aldre repræsenteret i frivilligheden. Andelen af personer (16+ år), der laver frivilligt arbejde, er 36 pct., hvilket har været mere eller mindre konstant siden 2004¹⁷. I Frivillighedsundersøgelsen 2020 fra VIVE angives det, at aldersgruppen 36-45 år er den gruppe, hvor andelen af personer, der udfører frivilligt arbejde, er størst. Mens aldersgruppen fra 16-35 år er den gruppe, hvor andelen af personer, der udfører frivilligt arbejde, er mindst. Frivillighedsundersøgelsen viser, at der siden målingen i 2004 er sket en stigning i andelen af frivillige blandt de ældre generationer (66+ år) på omkring 15 pct.¹⁸

Til trods for, at andelen af frivillige i Danmark har været konstant de seneste 20 år, finder vi det væsentligt at dykke ned i de forskydninger, vi ser i det frivillige engagement på tværs af alder. I nedenstående diagram ses fordelingen af antallet af personer på tværs af generationerne og antallet af frivillige på tværs af generationerne. Ligeledes ses, hvor stor en andel af det samlede antal personer i en generation, de frivillige udgør. Disse tal er udregnet på baggrund af tal trukket fra Danmarks Statistik¹⁹

17 Hygum Espersen, Helle et al. (2021): *Frivillighedsundersøgelsen 2020*, side 25. <https://www.vive.dk/media/pure/16186/5662919>

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

19 Tallene er forbundet med en smule usikkerhed, idet Danmarks Statistik kun opgiver antallet af frivillige indenfor tiårige aldersgrupper. Vi har derfor måtte omregne disse, for at kunne opgive antallet af frivillige indenfor de generationer, vi arbejder med i Frivilligundersøgelsen.



* Fremskrivning af antallet af personer i Generation Z (født fra 1995-2010)

I Diagram 23 kan det ses, at der i hver generation kan findes næsten lige store andele, der er frivillige, dog med de mindste andele i de to yngste generationer. Dog viser diagram 23 også, at der i hver ny generation (på nær Generation Mellemlkrig, der som den ældste generation er svindende) er færre mennesker end i den foregående. Det gælder ligeledes ift. fremskrivningen af Generation Z, der medtager dem, der endnu ikke er fyldt 16 år.

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 fortsat engagerer os i civilsamfundet. Målet på andelen af frivillige på tværs af generationer, viser dog ikke, at der faktisk er et fald i antallet af personer i hver generation – og derved også et fald i antallet af frivillige. Ligesom i andre dele af vores samfund står civilsamfundet hermed overfor en stor opgave, idet der fremover vil være færre hænder til at løfte opgaverne.

Samtidig med, at der vil være færre frivillige i fremtiden, ses der en forskel på, hvordan forskellige generationer af frivillige agerer og engagerer sig. Det vil vi uddybe i det følgende, hvor vi vil give en kort beskrivelse af de forskellige generationer, og hvordan de hhv. ligner og adskiller sig fra hinanden.

4.2. FEM GENERATIONER I FRIVILLIGHEDEN

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 Mannheim²⁰. Ifølge Mannheim bliver vi som individer særligt formet i vores ungdom og af det sociohistoriske miljø (samfundsmæssige begivenheder, der præger vores samfundsopfattelse). Det, der sker omkring os i vores ungdomsår ift. fx historiske begivenheder, skolegang, populærkultur og teknologiske muligheder, er således alt sammen 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.

Sociologen Jens Qvortrup definerer, hvad der udgør en generation 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 opvæksten."²¹

Er man fx vokset op i knaphed under 2. verdenskrig, er man mere tilbøjelig til at bruge alt og ikke smide det ud, der stadig kan bruges. Eller hvis man er vokset op i 90'erne og 00'ernes økonomiske optur, er man mere tilbøjelig til at være optimistisk og have 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 dag²², 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"²³.

I arbejdet med frivillige er det helt afgørende at forstå de forskellige generationer, hvis man ønsker at engagere, lede, rekruttere og skabe bro mellem de forskellige generationer i sin organisation. Vi tager i denne undersøgelse primært afsæt i Emilia Van Hauens inddeling og beskrivelse af de seks generationer: Generation Mellemkrig, Generation Babyboomer, Generation X, Generation Y, Generation Z og Generation Alpha²⁴. I generationsforskningen findes forskellige andre inddelinger, fx ift. hvilket år generationerne skifter. Og hos Marianne Levinsen finder man fx en yderligere opdeling af Generation Babyboomer i "Generation 68" og "Generation Jensen", hvilket gør hendes inddeling yderligere detaljeret²⁵.

Generationsinddelingen er en måde at inddele og undersøge forskelle og ligheder på tværs af alder. I virkeligheden kan den forekomme karikeret og skæringsårstallet kan opfattes mere flydende og skal derfor ses som et pejlemærke. Dertil skal det nævnes, at vi som mennesker ikke blot bliver præget af vores generation, men også af vores socioøkonomiske forhold, og hvorvidt vi fx er vokset op på landet eller i byen. Generationsteorien er altså blot en af mange tilgange, man kan bruge til at forstå menneskers adfærd.

20 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.

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

22 Van Hauen, Emilia: <https://www.emiliavanhauen.dk>

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

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

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

I det følgende vil vi med afsæt i Emilia van Hauens teori, Marianne Levinsens udlægning og ikke mindst Inger-fairs møde med generationerne i frivilligheden beskrive generationerne i et frivillighedsperspektiv ²⁶:



Generation Mellemlig (født før 1945):

En generation, der er opvokset i en periode med frygt for krig. Generationen indbefatter også mennesker, der er født under Besættelsen.

De 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 yngre kræfter, så de kan trække sig langsomt tilbage.

Til dels er stafetten allerede givet videre til den største generation, **Generation Babyboomer (ca. 1945-1965):**

Denne generation sætter også fællesskabet højt, men kendetegnes tillige 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.

I denne undersøgelse har vi valgt at opdele Generationen Babyboomer i to på baggrund af pensionsalder, idet vi mener, at pension kan have stor betydning for ens frivillige engagement.

Generation X (ca. 1965-1979):

Denne generation er en lille generation ift. den foregående. Generation X er første generation med to udearbejdende forældre. Mange kom derfor ofte hjem til et tomt hus efter skole og har brugt meget tid for sig selv. Det har givet en robust og selvstændig generation, der 'vil selv'.

De 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 begrebet om curlingforældrene opstår), og frivilligheden skal passe ind i deres travle liv.

Denne generation er på arbejdsmarkedet, og mange har hjemmeboende børn, hvilket gør det svært at deltage i møder, der ligger i dagtimerne eller i tidsrummet 17-20.

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.

²⁶ Vi har valgt at undlade Generation Alpha i denne gennemgang, idet de er født efter 2010, og derfor ikke har defineret sig som generation eller som en del af frivilligheden endnu.

Generation Y (ca. 1980-1995):

Denne generation er ligeledes en mindre generation. De er vokset op i 90'erne og i 00'ernes økonomiske opsving, hvorfor de ofte er optimistiske og entreprenante. De er en meget forandringsparat generation, der er vokset op med en oplevelse af, at alt er muligt.

De har fra en tidlig alder fået telefon, computer, spilkonsoller, hvilket gør dem digitalt vant.

Generation Y er vokset op med realityprogrammer, hvor individet og selvscenesættelsen er i fokus. De vil derfor ses og anerkendes for deres præstation.

I frivilligheden er de en generation, der søger mening og gerne vil sætte eget præg på livet, så de kan se den forskel, de frembringer. Men de har fart på og tænker nyt, og det er ikke altid, de etablerede organisationer kan følge med den fart, de har.

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, og hvor der er fleksibilitet og frihed omkring opgaven.

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 højtuddannede og med en identitet som 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 fx klima, ulighed og social retfærdighed.

Denne generation har således det mere fællesskabsorienterede til fælles med de to ældste generationer. 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 den skal være fleksibel og handle om mærkesager, som de bekymrer sig om.

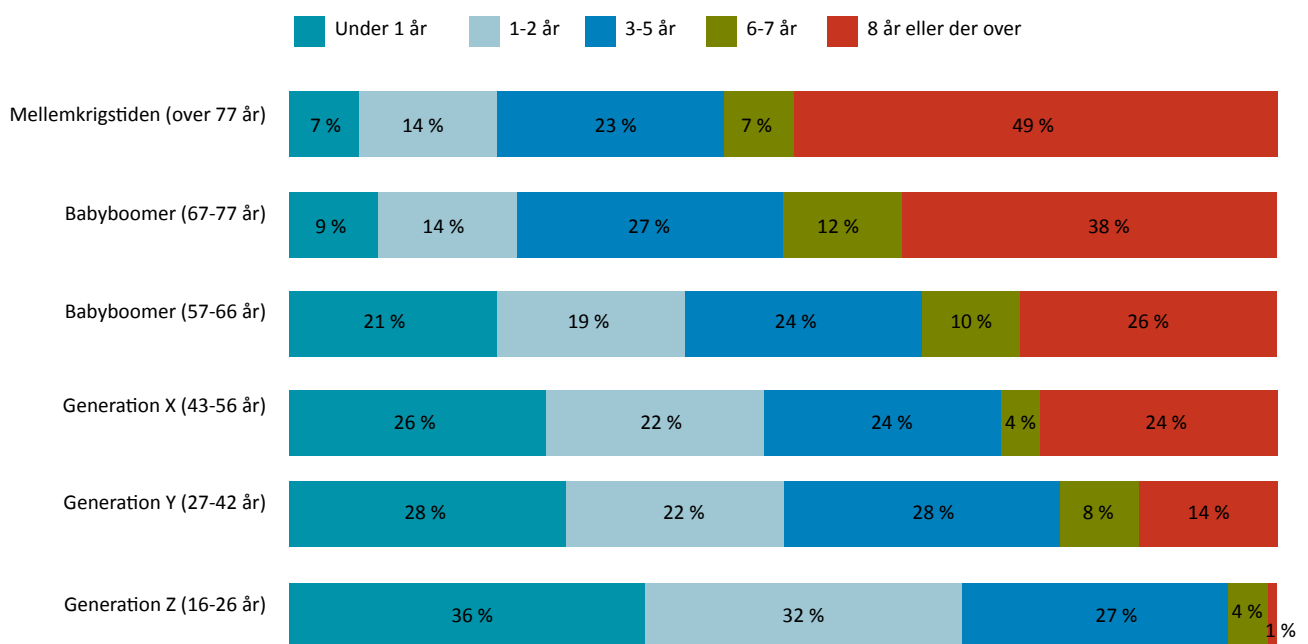
Ovenstående gennemgang af generationerne peger på nogle forskellige tendenser, der påvirker generationernes engagement i frivilligheden. I det følgende vil vi dykke ned i datamaterialet fra Frivilligundersøgelsen, hvor vi specifikt ser på, hvordan generationerne adskiller sig ift., hvad der påvirker deres sandsynlighed for at ville anbefale andre at være frivillige i deres organisation.

4.3. ENGAGEMENT PÅ TVÆRS AF GENERATIONER

I dette afsnit vil vi se nærmere på generationerne og deres engagement. Vi vil på baggrund af undersøgelsen belyse forskellene i frivilliges anciennitet, hvor ofte de er frivillige, og hvilke typer opgaver de er engageret i.

Diagram 24 viser frivilliges anciennitet i organisationen fordelt på generationerne.

Diagram 24: Generationerne fordelt ift. anciennitet i deres nuværende organisation (n=2222)



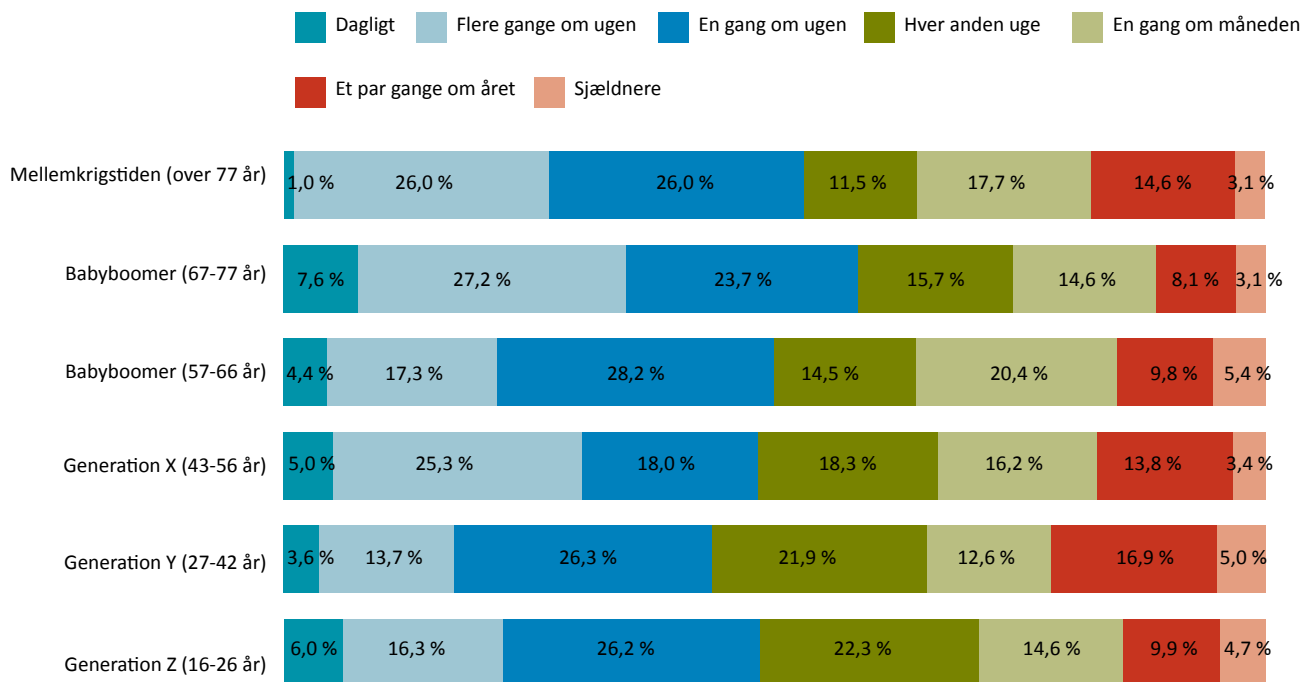
Som det fremgår af diagram 24, er der en sammenhæng mellem frivilliges anciennitet i organisationen og deres alder, idet de ældre generationer (særligt Generation Mellemkrig og Generation Babyboomer efter pensionsalderen) har været engageret i 8 år eller derover, mens størstedelen fra Generation Z har været engageret i 2 år eller derunder. Dette er ikke et overraskende resultat.

Ser vi på andelen af frivillige, der har været engageret i 3-5 år, adskiller de forskellige generationer sig i mindre grad fra hinanden (23 pct. til 28 pct.). For en yngre frivillig er 3 år dog relativt lang tid at have være engageret ift. deres alder. Dette ses fx ved, at hvis man har en frivillig på 26 år, der har været frivillig i 3 år, har vedkommende således været engageret i 1/8 af sit liv, mens en frivillig på 77 år, der har været engageret i 8 år, har været engageret omkring 1/10 af sit liv.

Selvom diagrammet viser, at yngre frivillige i overvejende grad har været engageret i kortere tid sammenlignet med de ældre generationer, så er der fortsat frivillige blandt de yngre generationer, som set i lyset af deres alder har en høj anciennitet i deres organisation.

Diagram 25 viser, hvor ofte de frivillige er engageret i frivilligt arbejde på tværs af generationer.

Diagram 25: Fordeling af generationer ift. hvor ofte man er frivillig (n=2156)



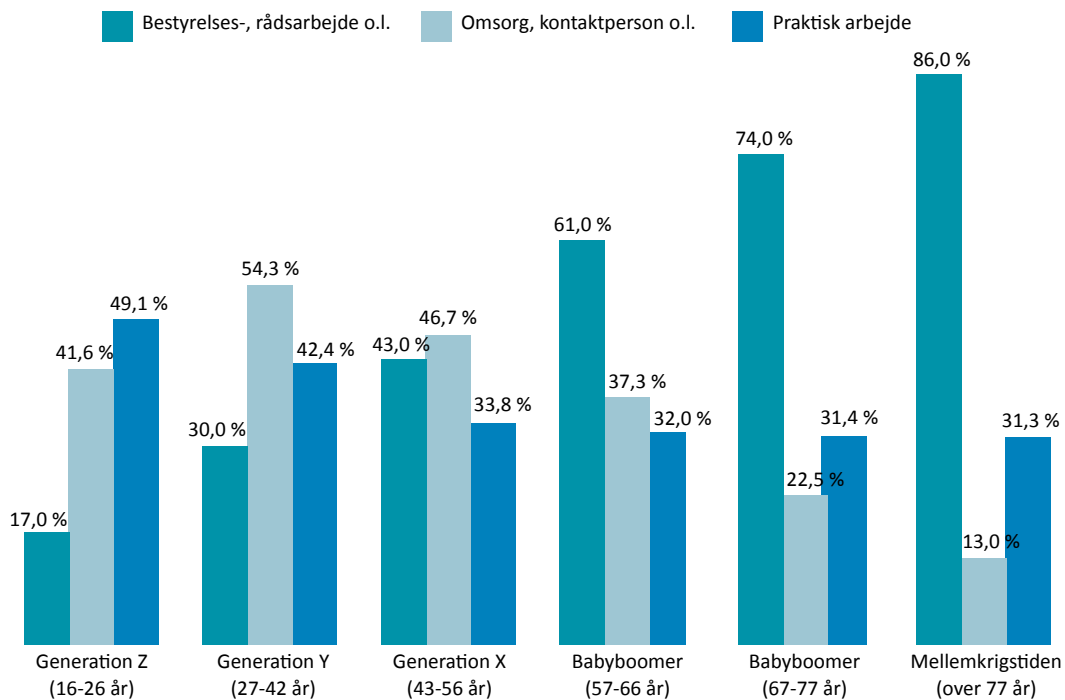
Af diagram 25 kan det ses, at omkring halvdelen af frivillige på tværs af generationerne er engageret på ugentlig basis. Generation Babyboomer efter pensionsalderen er den generation, der oftest er frivillige (59 pct. er engageret ugentligt). Dette er signifikant forskelligt sammenlignet med andelen fra de øvrige yngre generationer. Generationen, hvor den mindste andel af frivillige er engagerede på ugentlig basis, er Generation Y, hvor 44 pct. af de frivillige er engagerede på ugentlig basis.

Kigges der udelukkende på frivillige, der er engagerede på daglig basis, så finder vi den største andel blandt Generation Babyboomer efter pensionsalderen (8 pct.) og Generation Z (6 pct.).

Generation Babyboomer efter pensionsalderen er således den generation, der oftest udfører frivilligt arbejde. Det kan hænge sammen med, at det er personer, som netop er gået på pension og derfor har fået mere tid til at engagere sig og samtidigt har et godt helbred og derved muligheden for at være engageret. Generation Y er mindre hyppigt engageret sammenlignet med de øvrige generationer, hvilket kan skyldes, at mange er i starten af deres arbejdsliv og ved at påbegynde at stifte familie, hvilket kan være store omvæltninger, som gør det svært at bidrage med et fast ugentligt engagement.

Derudover viser undersøgelsen, at der ikke er signifikante forskelle i hyppigheden i frivilliges engagement på tværs af Generation Z, Y, X og Babyboomer før pensionsalderen.

Det næste diagram, diagram 26, belyser frivillige arbejdsopgaver fordelt på generationer. For overskuelighedens skyld har vi kun medtaget kategorierne 'bestyrelses-, rådsarbejde o.l.', 'praktisk arbejde' og 'omsorgsarbejde, kontaktperson o.l.', idet det er de opgaver, som flest frivillige varetager på tværs af generationer.

Diagram 26: Generationerne fordelt ift. arbejdsopgaver (n=1673)

* Besvarelserne summer til mere end 100 pct., indenfor hver generation, da det var muligt at sætte kryds ved flere

**Andre arbejdsopgaver er frasorterede, hvorfor vi ender med et n på 1673. Disse er de mest udbredte arbejdsopgaver på tværs af generationer

Af diagram 26, ses det, hvordan andelen af frivillige, der er engagerede indenfor 'Bestyrelses-, rådsarbejde o.l.' stiger i takt med alderen. Blandt frivillige i Generation Mellemkrig er andelen, der foretager bestyrelses- og rådsarbejde, 86 pct., mens det er 17 pct. blandt Generation Z. Blandt Generation Z og Y er flest engageret i 'Praktisk arbejde' eller arbejde inden for 'Omsorg, kontaktperson o.l.'.

At være engageret i bestyrelses- og rådsarbejde er ofte tæt knyttet til frivilliges anciennitet, da denne type engagement ofte medfølger en anden forpligtigelse i form af, at man er valgt for en bestemt periode.

Undersøgelsen viser, at de yngre generationer har været frivillige i kortere tid i organisationerne, men vi ser ikke nogen forskelle i, hvor ofte frivillige før pensionsalderen foretager frivilligt arbejde i deres organisation. Den peger derfor ikke på, at de frivillige kommer til at være mindre hyppigt engageret, når de først er engageret.

Men vi ser en skævhed i, hvor generationer er engagerede, idet frivillige i de ældre generationer i højere grad foretager bestyrelses- og rådsarbejde, mens de yngre generationer i højere grad foretager omsorgs- og praktisk arbejde.

4.4. HVAD ER VIGTIGT FOR GENERATIONERNE?

Vi har tidligere i rapporten undersøgt sammenhængen mellem forskellige faktorer indenfor frivilliges motiver, oplevelse af opgaver og rammer, indflydelse, værdier og samarbejde og deres sandsynlighed for at anbefale andre at være frivillige i deres organisationer (NPS-score). I dette afsnit undersøger vi, hvordan disse sammenhænge ser ud på tværs af generationer.

Tabel 6 viser resultaterne for hver enkelt lineære regressionsanalyse, hvor vi undersøger faktorernes påvirkning på frivilliges NPS-score på tværs af generationerne. Alle faktorerne påvirker frivillige NPS-score positivt på tværs af generationerne, og disse sammenhænge er alle statistisk signifikante ved et signifikansniveau på 0,01 pct, angivet ved stjernerne. Nedenstående faktorer er udvalgt på de præmisser, at 1) der fandtes en statistisk signifikant forskel mellem referencekategorien, Generation Mellemkrig, og én eller flere af de andre generationer, og 2) at de har en forklaringskraft (R^2) på omkring 10 pct. eller højere.

Sådan læses tabellen:

Hædningskoefficienten fortæller, hvorvidt den enkelte faktor har en positiv eller negativ påvirkning på frivilliges NPS-score. Jo højere tallet er, jo større påvirkning har den enkelte faktor på frivilliges NPS-score. I denne analyse er Generation Mellemkrig indført som referencekategori. Det betyder, at tallet under hædningskoefficienten er udtryk for denne gruppe alene, mens tallene under de resterende fem generationer refererer til, hvor meget mere eller mindre deres NPS-score påvirkes af den enkelte faktor sammenlignet med Generation Mellemkrig.

R^2 angiver den enkelte models forklaringskraft.

Eksempel på læsning:

Den første faktor, "Det gør at jeg indgår i et meningsfuldt fællesskab", påvirker frivilliges NPS-scorer positivt, med en hædningskoefficient på 0,73. Dette angiver, at samtlige generationers NPS-score vil stige med 0,73 point på NPS-skalaen, for hvert point de stiger på skalaen for at føle, at de indgår i et meningsfuldt fællesskab. Hædningskoefficienterne, for alle de resterende generationer, har positive fortegn, hvorfor deres NPS-score vil ligge højere end referencekategorien, Generation Mellemkrig, når vi ser på frivilliges oplevelse af, at de indgår i et meningsfuldt fællesskab.

Generation Z er mest forskellig fra Generation Mellemkrig, og vil have en NPS-score, der, i gennemsnit, er 12,25 point højere, hvilket læses af hædningskoefficienten. Generation Babybommer før pensionsalder er næst mest forskellig fra Generation Mellemkrig med en hædningskoefficient på 7,16. Disse er begge statistisk signifikante, hvilket betyder, at det med statistisk sikkerhed kan udelukkes, at forskellen skyldes tilfældigheder.

R^2 -værdien indikerer at man, ved hjælp af faktoren 'meningsfuldt fællesskab' kan forklare 12 pct. af variationen i NPS-score blandt frivillige.

TABEL 6: Lineær regressionsanalyse af en række faktoreres påvirkning af NPS-score. Generationerne indført som kontrolvariable.

	Hædnings- koefficient (Mellemlig)	Baby- boomer (efter pension)	Baby- boomer (før pension)	Genera- tion X	Genera- tion Y	Genera- tion Z	R ²
Motiver							
Det gør, at jeg indgår i et meningsfuldt fællesskab	0,73***	1,73	7,16*	4,44	4,67	12,25**	0,12
Det gør, at jeg føler der er brug for mig	0,62***	2,32	7,06	5,66	5,89	11,85**	0,10
Opgaver og rammerne for frivilligt arbejde							
De opgaver, jeg foretager, er meningsfulde for mig	0,86***	1,78	6,42	3,00	7,38*	12,41**	0,15
Jeg oplever, at frivillige kan engagere sig med forskellig tidsmæssig indsats	0,66***	2,80	5,29	2,62	7,16*	11,74**	0,10
Inddragelse og indflydelse							
Der bliver lyttet til mig, hvis jeg kommer med forslag til nye aktiviteter	0,60***	1,12	5,66	2,95	3,37	9,44*	0,10
Jeg oplever at få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, der påvirker min frivillige indsats	0,56***	1,39	5,91	4,42	5,50	10,56**	0,12
Jeg bliver inddraget i beslutninger, der vedrører mit frivillige arbejde	0,55***	1,65	6,00	4,68	5,75	10,83**	0,10
Værdier							
Jeg oplever, at de ansatte i almindelighed stoler på de frivillige	0,62***	3,34	6,29	4,95	7,20	11,19*	0,11
Jeg oplever, at det er tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen	0,46***	3,48	9,30*	7,00	9,64*	17,90***	0,09
Samarbejde							
Vurdering af samarbejde mellem frivillige og ansatte	0,63***	4,11	6,66	7,00	9,73*	15,90***	0,11
Der er en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og de andre frivillige	0,52***	3,37	7,28*	5,66	8,17*	13,83***	0,09
Anerkendelse							
Anerkendelsesscore	4,07***	1,13	6,75	5,53	7,47*	15,40***	0,05

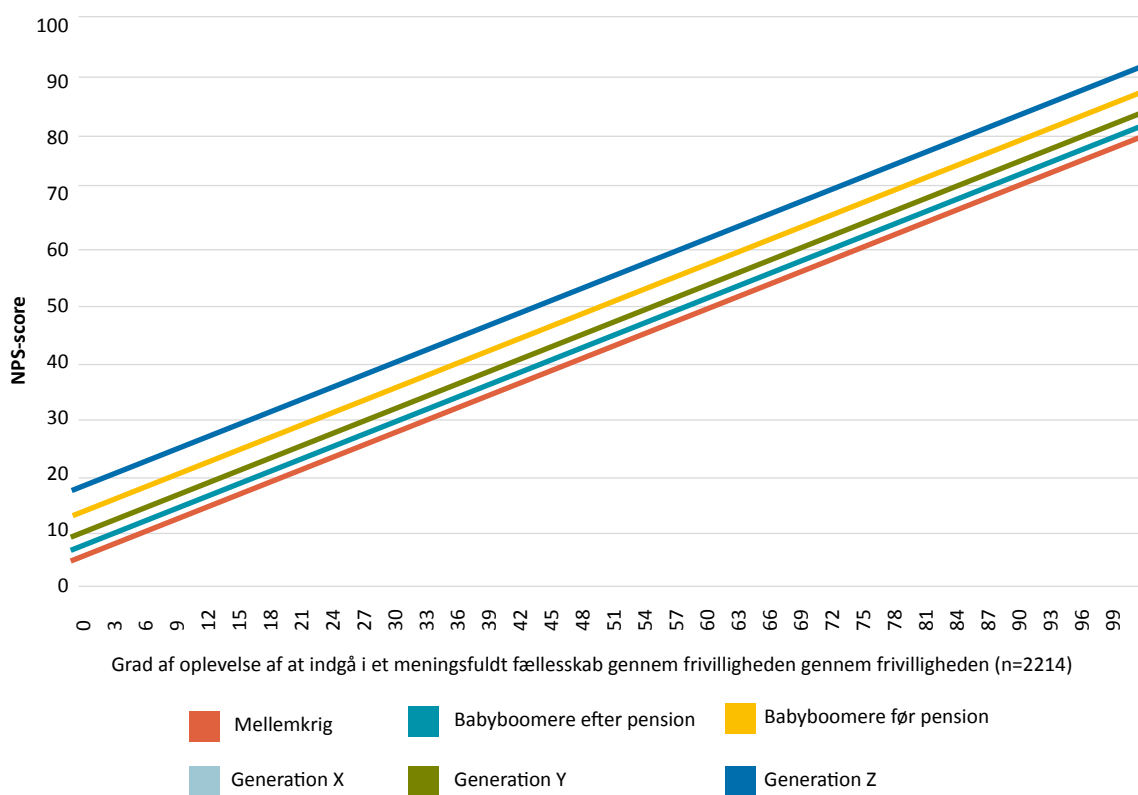
Note: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Motiver

Den første regressionsanalyse i tabellen er illustreret i nedenstående figur 1. De følgende regressionsanalyser er ikke illustreret grafisk, men skal læses på tilsvarende vis.

I Figur 1 ses modellen for frivilliges NPS-score afhængig af deres oplevelse af at indgå i et meningsfuldt fællesskab på tværs af generationer.

Figur 1: Regressionslinje for NPS-score, afhængig af graden af enighed i, at man indgår i et meningsfuldt fællesskab gennem frivilligheden (n=2214)



Som beskrevet i ovenstående forklaringsboks påvirker faktoren **”Det gør, at jeg indgår i et meningsfuldt fællesskab”** frivilliges NPS-score positivt, hvilket i Figur 1 er illustreret ved de opadgående regressionslinjer. I figuren er det ligeledes tydeligt, hvordan Generation Z’s gennemsnitlige NPS-score, som nævnt i forklaringsboksen, placerer sig signifikant højere end de resterende, her illustreret ved den mørkeblå regressionslinje. Næsthøjest placeret finder vi den gule linje, der repræsenterer Generation Babyboomer før pensionsalder, mens de resterende generationer følger nedad mod regressionslinjen for Generation Mellemkrig. Yderligere viser Figur 1, hvordan regressionslinjerne for Generation Mellemkrig og Babyboomere efter pensionsalder ligger meget tæt på hinanden på grafen, hvilket er et udtryk for den lave hældningskoefficient, vi, i Tabel 7, finder for Generation Babyboomer efter pensionsalder.

Tabel 7 viser ligeledes, at der er en positiv sammenhæng mellem frivilliges angivne NPS-score og deres **følelse af, at der er brug for en som frivillig**. Jo mere frivillige føler, at der er brug for dem, jo mere tilbøjelige er de også til at angive en høj NPS-score.

Frivillige fra alle generationer vil ligge på et højere niveau af NPS-score end referencekategorien, Generation Mellemkrig. Den største forskel ses ved Generation Z, som er 11,85 point højere på NPS-skalaen sammenlignet med Generation Mellemkrig. Denne forskel er den eneste, som er statistisk signifikant i analysen af denne faktor.

Opgaver og rammer

Under overskriften 'Opgaver og rammerne for frivilligt arbejde' finder vi to faktorer, hvis påvirkning på frivilliges NPS-score for én eller flere af generationerne er signifikant forskellig fra referencekategorien, Generation Mellemkrig.

Tabellen viser, at **meningsfulde opgaver** påvirker frivilliges NPS-score positivt. NPS-scoren for frivillige fra Generation Z er 12,41 point højere end referencekategorien, Generation Mellemkrig. Forskellen er signifikant. Generation Y's hældningskoefficient er 7,38 point højere på NPS-skalaen, hvilket ligeledes er signifikant forskellig fra Generation Mellemkrig. De resterende tre generationer vil ligeledes placere sig højere på NPS-skalaen end referencekategorien, men disse forskelle er ikke statistisk signifikante.

'**At opleve, at frivillige kan engagere sig med forskellig tidsmæssig indsats**' har også en positiv påvirkning på frivilliges NPS-score. Det er igen Generation Z og Y, hvis hældningskoefficienter, og dermed NPS-scorer, er mest forskellig fra referencekategorien. Disse er hhv. 11,74 og 7,16 point højere på NPS-skalaen for Generation Z og Y, og begge er statistisk signifikante. Også her er forskellen mellem de resterende tre generationer og Generation Mellemkrig ikke statistisk signifikante.

Inddragelse og indflydelse

Under overskriften 'Inddragelse og indflydelse' handler den første faktor om at blive lyttet til.

Regressionsanalysen for '**Der bliver lyttet til mig, hvis jeg kommer med forslag til nye aktiviteter**' og frivilliges angivne NPS-score viser, at der er en positiv sammenhæng. Jo mere frivillige oplever at blive lyttet til, jo mere tilbøjelige er de også til at angive en høj NPS-score og derved også anbefale andre at være frivillige. Den største forskel ses mellem Generation Z og Generation Mellemkrig, idet NPS-scoren for en Generation Z-frivillig vil ligge 9,44 point højere end NPS-scoren for Generation Mellemkrig, hvilket er statistisk signifikant.

Den næste faktor er '**oplevelsen af at få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, der påvirker ens frivillige indsats**'. Denne faktor har ligeledes en positiv påvirkning på frivilliges NPS-score på tværs af generationer. Ved denne faktor er det igen kun Generation Z, hvis NPS-score er signifikant forskellig, og som vil ligge 10,56 point højere end en frivillig fra Generation Mellemkrig.

Faktoren '**at blive inddraget i beslutninger, der vedrører ens frivillige arbejde**' har på tværs af alle frivillige en positiv påvirkning på deres NPS-score. Jo mere, man oplever at blive inddraget, jo mere er man tilbøjelig til at ville anbefale andre at være frivillige. Analysen viser, at det igen er blandt Generation Z, at forskellen i NPS-score er højest sammenlignet med de øvrige generationer. NPS-scoren for en frivillig fra Generation Z vil ifølge denne regressionsanalyse være 10,83 point højere, end NPS-scoren for en frivillig i Generation Mellemkrig, hvilket er en statistisk signifikant forskel.

Værdier

Den næste overskrift i Tabel 7 er '**Værdier**', hvor den første faktor er '**Jeg oplever, at de ansatte i almindelighed stoler på de frivillige**'. Dette har på tværs af alle frivillige en positiv påvirkning på NPS-score, hvor det

igen ses, at Generation Z's NPS-score er 11,9 point højere end Generation Mellemkrig, hvilket er en statistisk signifikant forskel.

'Jeg oplever, at det er tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad i organisationen' er den anden faktor under værdier, og denne afdækker en oplevelse af retfærdighed. Ved denne faktor ses en statistisk signifikant forskel i NPS-score mellem Generation Mellemkrig og generationerne Babyboomer før pensionsalder, Generation Y og Generation Z.

En frivillig fra Generation Babyboomer før pensionsalder vil have en NPS-score, der i gennemsnit er 9,3 point højere end hos en frivillig fra referencekategorien, mens en frivillig Generation Y'ers NPS-score i gennemsnit vil være 9,66 point højere og en frivillig Generation Z'ers i gennemsnit er 17,9 point højere end hos en frivillig fra Generation Mellemkrig.

Samarbejde

Det sidste tema, som afdækkes i Tabel 7, er 'Samarbejde', hvor den første faktor er **'Vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte'**.

Analysen viser, at jo bedre frivillige vurderer samarbejdet mellem frivillige og ansatte, jo højere NPS-score angiver den frivillige også. Tabel 7 viser, at en frivillig fra Generation Y og Z vil have en NPS-score, der i gennemsnit er hhv. 9,73 og 15,9 point højere end NPS-scoren for en frivillig fra Generation Mellemkrig, hvilke begge er signifikant forskellige fra referencekategorien.

Den anden faktor vi har inkluderet under overskriften 'Samarbejde' handler om frivilliges oplevelse af sammenhold med de øvrige frivillige i organisationen. **'Der er en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og de andre frivillige'** har en positiv påvirkning på frivilliges NPS-score. Her viser analysen, at frivillige i Generation Babyboomer før pensionsalder samt i Generation Y og Z i gennemsnit har en NPS-score, der er hhv. 7,28 point, 8,17 point og 13,83 point højere på NPS-skalaen end den gennemsnitlige NPS-score for en frivillig fra Generation Mellemkrig.

Anerkendelse

Den sidste faktor medtaget i Tabel 7 er 'anerkendelsesscore'. Denne fortæller, som gennemgået i afsnit 2.5.1, hvorvidt der er overensstemmelse mellem de anerkendelsesformer, de frivillige oplever i deres organisation og de anerkendelsesformer, de frivillige ønsker at blive mødt med. At der er overensstemmelse mellem frivilliges oplevelser af samt ønsker til anerkendelse har en positiv påvirkning på deres NPS-score på tværs af generationer. Dog er der ved både Generation Y og Z en statistisk signifikant forskel i denne påvirkning ift. Generation Mellemkrig. Frivillige fra disse generationer har en gennemsnitlig NPS-score, der er hhv. 7,47 og 15,40 point højere end den gennemsnitlige score hos en frivillig fra Generation Mellemkrig på tværs af anerkendelsesscorer. Denne sidste regressionsanalyse medtaget i Tabel 7 har en forklaringskraft på 5 pct.

Opsummering: Der er forskel på de ældste og de yngste frivillige

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

Yngre generationer er ikke mindre engagerede, men der er færre mennesker til at udfylde posterne og løfte opgaverne.

Derudover viser undersøgelsen, at de yngre generationer har været frivillige i kortere tid i organisationerne. Der er også en forskel i, hvor generationer er engageret, idet frivillige i de ældre generationer i langt højere grad udfører bestyrelses- og rådsarbejde, mens de yngre generationer i højere grad udfører omsorgs- og praktisk arbejde. De to ældste generationer udfører oftest frivilligt arbejde, men der er dog ikke nogen forskel på, hvor ofte yngre generationer før pensionsalderen udfører frivilligt arbejde i deres organisation.

I analysen af, hvordan frivilliges NPS-score påvirkes på tværs af generationer, ser vi særligt forskelle mellem frivillige fra den ældste generation, Generation Mellemkrig, og frivillige fra den yngste generation, Generation Z. Undersøgelsen viser, at der er signifikante forskelle på, hvad der driver deres NPS, og derved sandsynligheden for at, at de ville anbefale andre at være frivillig i deres organisation. De yngste frivilliges NPS er i højere grad end de ældres drevet af parametre relateret til gennemsigtighed og inddragelse, og det er her den største forskel mellem generationerne findes. Forskellene mellem særligt de yngste og ældste generationers NPS-score, og hvad der driver denne, giver anledning til nysgerrighed ift. de forskellige generationers tilgang til det frivillige engagement. Frivillige i de yngre generationer har ikke været i organisationerne i samme antal år som de ældre, men skyldes dette, at frivillige i de yngre generationer i højere grad stopper, når de ikke tilfredse eller oplever, at arbejdet ikke er meningsfuldt?

5 METODEBILAG



I dette afsnit kan du læse mere om de metodiske forhold, der ligger til grund for dataindsamling og -bearbejdning til Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022. Undersøgelsen indbefatter data indsamlet gennem årene 2020, 2021 samt 2022.

5.1.SPØRGESKEMA

Formålet med undersøgelsen er at give et indblik i frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel. Spørgerammen er udarbejdet på baggrund af Ingerfairs erfaringer på området kombineret med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeramme om det psykiske arbejdsmiljø²⁷. Spørgerammen er desuden tilrettet gennem årene på baggrund af læring og erfaring fra de deltagende frivilliginvolverende organisationer.

5.2.DATAINDSAMLING OG -BEARBEJDNING

Den første del af dataindsamlingen er foretaget i foråret 2020, og dette er i rapporten sammenlagt med data indsamlet i 2021 og 2022.

Undersøgelsen består af 2340 besvarelser, som er enten helt eller delvist besvaret. Dataindsamlingen er gennemført som webinterviews. Besvarelserne er indhentet i samarbejde med i alt 27 frivilliginvolverende organisationer, der har sendt spørgeskemaet ud 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 27 organisationer er blevet delt med deres respektive organisationer og optræder i denne rapport i anonymiseret form, hvor al organisationsspecifik data er fjernet fra undersøgelsen.

Undersøgelsens deskriptive resultater ligner i store træk resultaterne fra Frivilligundersøgelsen 2021, men det større datagrundlag sikrer endnu mere pålidelige resultater i denne undersøgelse.

I indsamlingen af data er der forekommet 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.

Derudover er besvarelserne 'ved ikke' og 'irrelevant' udeladt i analysen af data. Af denne grund varierer stikprøvestørrelsen undervejs i analysen.

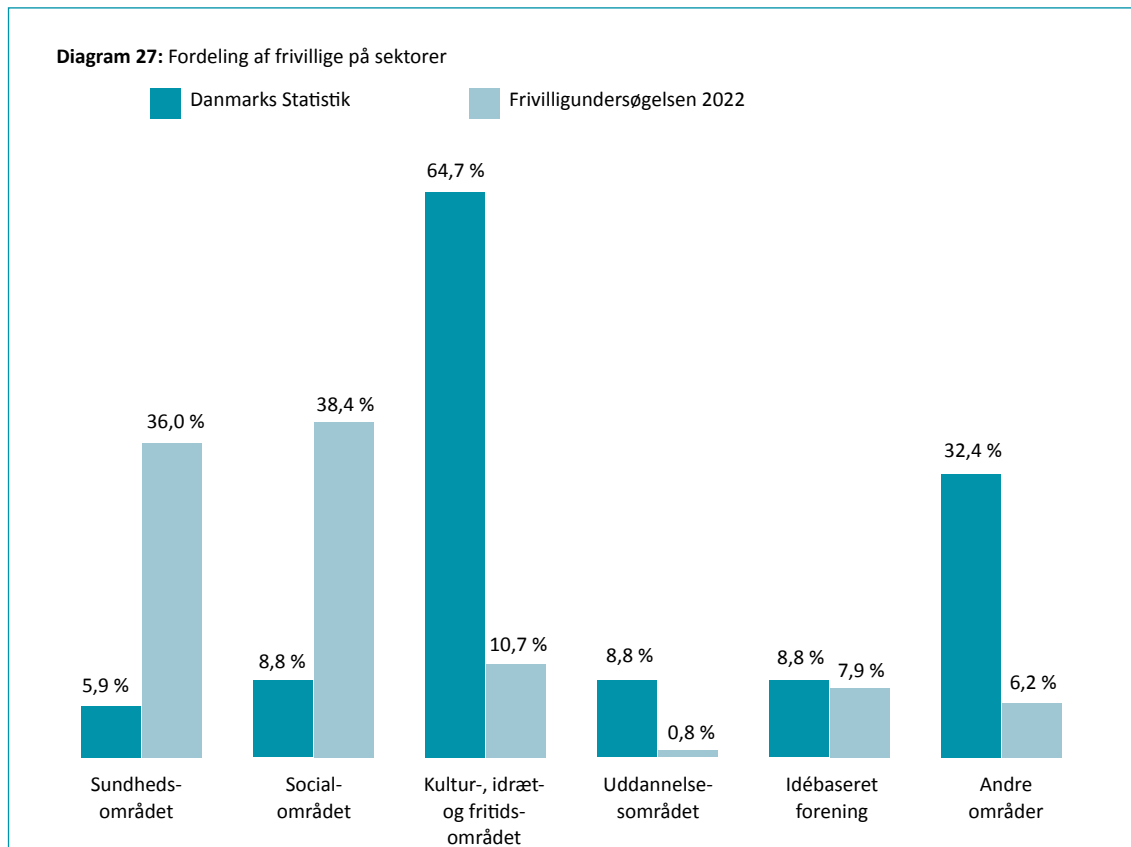
5.3.REPRÆSENTATIVITET

Undersøgelsen består som nævnt af 2340 besvarelser. Den er ikke repræsentativ for alle frivillige i Danmark, men i stedet mere eksplorativ ift. at kortlægge tendenser om motivation, tilfredshed og trivsel blandt frivillige. Derudover har den til formål at være et benchmark for andre organisationer og foreninger. Det er Ingerfairs vision at drifte Frivilligundersøgelsen, så organisationer og/eller foreninger kan få et godt grundlag for at vurdere trivslen blandt de frivillige i deres organisation/forening, og vi sammen kan passe godt på de frivillige, der gør en kæmpe forskel i vores civilsamfund.

I det følgende ses en række tabeller, der illustrerer repræsentativiteten af Frivilligundersøgelsen 2022 overfor den generelle frivillighed i Danmark. Data til at illustrere generel frivillighed i Danmark er hentet fra Danmarks Statistik og baserer sig på 4. kvartal af år 2022.

27 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017): "Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II)

Diagram 27 viser fordelingen af frivillige på tværs af sektor for alle frivillige i Danmark og i Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022.

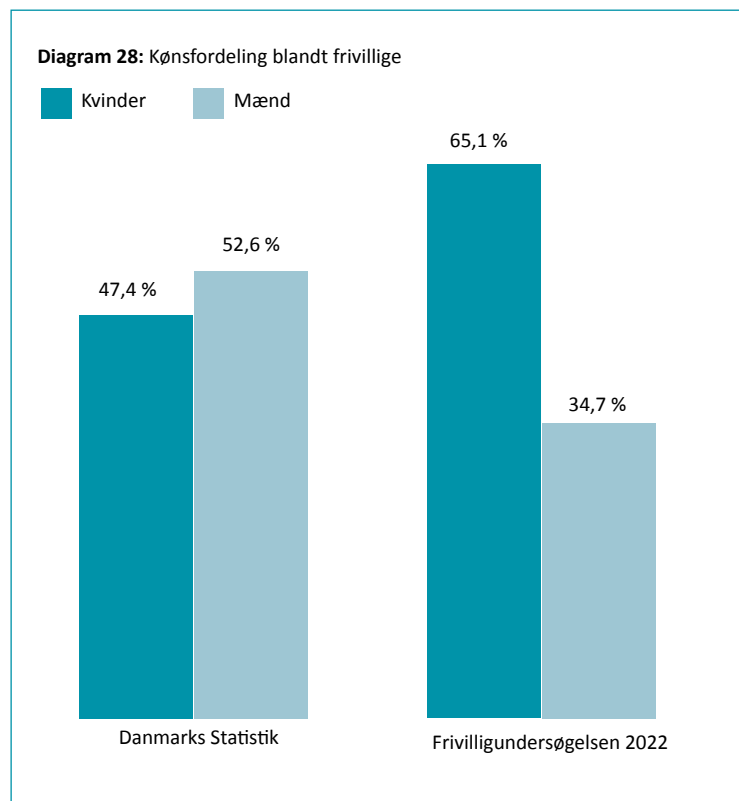


* Andelene fra Danmarks Statistik summer til mere end 100 pct., da det var muligt at sætte kryds ved flere svarmuligheder

I ovenstående diagram ses fordelingen af frivillige på forskellige sektorer indenfor frivilligt arbejde. Sektoren "Idébaseret forening" indeholder f.eks. miljøorganisationer, partipolitiske organisationer og religiøse organisationer. Beregningerne bag ovenstående diagram er foretaget på baggrund af Danmarks Statistiks opgørelser over antallet af frivillige i forskellige sektorer, samt besvarelserne af Frivilligundersøgelsen.

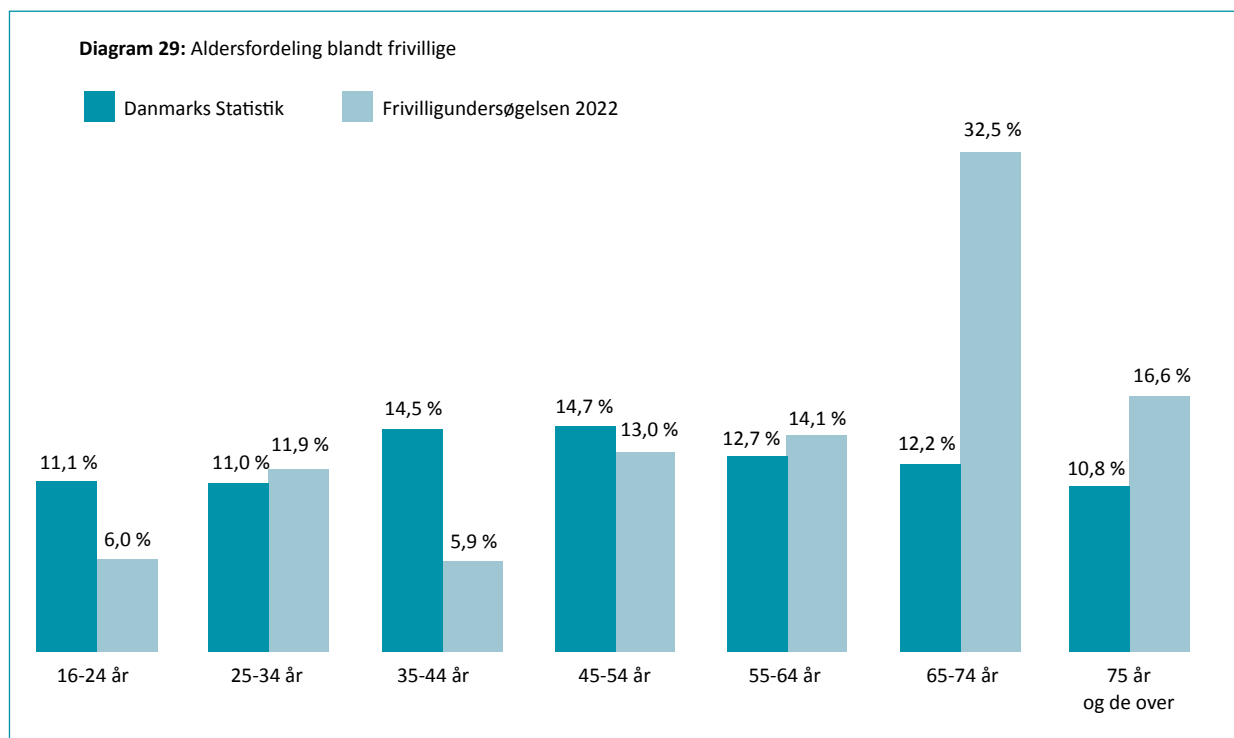
Ud fra ovenstående kan det ses, at mens frivillige indenfor sundheds- samt socialområdet er stærkt overrepræsenteret i Frivilligundersøgelsen 2022, er kultur-, idræts- og fritidsområdet modsat stærkt underrepræsenteret. Der, hvor andelen af frivillige i Frivilligundersøgelsen ligger tættest på andelen af det generelle frivilligkorps i Danmark, er i sektoren 'Idébaseret forening', mens andelen af frivillige indenfor hhv. 'Uddannelsesområdet' og 'Andre områder' er en smule underrepræsenterede i Frivilligundersøgelsen 2022.

Diagram 28 viser fordelingen af frivillige på tværs af køn for alle frivillige i Danmark og i Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022.



Ovenstående diagram viser kønsfordelingen for de adspurgte frivillige i Frivilligundersøgelsen 2022 samt den generelle kønsfordeling blandt 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.

Diagram 29 viser fordelingen af frivillige på tværs af aldersgrupper for alle frivillige i Danmark og i Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022.



I ovenstående diagram ses det, hvordan særligt den næstældste aldersgruppe, 65-74-årige, er stærkt overrepræsenterede i Frivilligundersøgelsen 2022, sammenholdt med den generelle sammensætning af frivillige i Danmark. Ligeledes er den ældste aldersgruppe, 75-årige og ældre, overrepræsenterede i Frivilligundersøgelsen. 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.